វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល និង ស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
(វបសអ/CDRI)

គោលការណ៍ណែនាំផ្នែកយេនឌ័រ

នៃវិទ្យាស្ថាន CDRI

សីហា ២០១៣
រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា

គោលការណ៍ណែនាំផ្នែកយេនឌ័រនៃវិទ្យាស្ថាន CDRI ឆ្នាំ២០១៣-២០១៥[1] ការយកចិត្តទុកដាក់ពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងក្នុងស្ថាប័ន

បរិបទ និងហេតុផល

១. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រឆ្នាំ២០១១-១៥ និងយុទ្ធសាស្ត្រស្រាវជ្រាវប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០២០ របស់វិទ្យាស្ថាន CDRI មានបង្ហាញពីគុណតម្លៃ និងគោលការណ៍អនុវត្ត ដើម្បីសម្រេចបេសកកម្ម របស់វិទ្យាស្ថាន ពោលគឺ ការរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពនៅកម្ពុជា និង សុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវខាងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ប្រកប ដោយគុណភាព ការផ្សព្វផ្សាយចែករំលែកចំណេះដឹង និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព។ ការវិភាគ យេនឌ័រជាសមាសធាតុដ៏ចាំបាច់មួយនៃការវិភាគសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងជាចំណែក សំខាន់បំផុតមួយនៃការស្រាវជ្រាវដ៏ត្រឹមត្រូវ។ គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះបានចងក្រងឡើងដើម្បី ញ៉ាំងឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាក់ស្តែង និងជាប់រហូតដល់បញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីស្រាវជ្រាវ របស់វិទ្យាស្ថាន និងក្នុងវប្បធម៌ស្ថាប័នរបស់ CDRI ។

២. ទោះបីជាមានកិច្ចប្រឹងប្រែងរួមគ្នាដើម្បីលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ និងបង្កើនភាព អង់អាចដល់ស្ត្រីនៅកម្ពុជាក្តី (មើលឧបសម្ព័ន្ធ ១) ក៏ដំណើរការនេះនៅយឺតយ៉ាវ ហើយការផ្លាស់ប្តូរ កើតមានបន្តិចម្តងៗ។ ស្ថានភាពនេះបង្ហាញពី តម្រូវការបំផុសចំណាប់អារម្មណ៍អ្នកធ្វើគោល នយោបាយអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវខាងគោលនយោបាយ ដើម្បីជួយគាំទ្រ ដល់ការសម្រេចចិត្ត និងដល់អ្នកធ្វើគោលនយោបាយ ព្រមទាំងជួយកែលំអគោលនយោបាយ ស្តីពីស្ត្រី។ ការផ្លាស់ប្តូរ ក្នុងក្រឹត្យក្រមខាងយេនឌ័រ និងឱកាសថ្មីៗ ដែលជួយឲ្យស្ត្រីបាន ចូលរួមកាន់តែច្រើនឡើងក្នុងការងារក្រៅក្រឹត្យក្រមប្រពៃណី (ឧទាហរណ៍ ការងាររោងចក្រកាត់ដេរ) ហើយក្មេងស្រីកាន់តែច្រើនឡើង ក៏បានចូលរៀននៅបឋមសិក្សា គឺបានបង្ហាញថា យេនឌ័រជាបញ្ហា សំខាន់ និងពាក់ព័ន្ធដល់ច្រើនវិស័យ។ តាំងពីដើមរៀងមក តែងមានស្ត្រីចូលរួមជានិច្ចនៅក្នុងកម្លាំង ពលកម្ម ជាពិសេសសម្រាប់ការងារបែបប្រពៃណី និងគ្មានប្រាក់កម្រៃនៅជនបទ ហើយក្នុងពីរ ទសវត្សរ៍កន្លងទៅនេះ ស្ត្រីជាតួអង្គសំខាន់បំផុតនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅផ្លូវការ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងវិស័យសេវាកម្ម។ ក្នុងវិស័យកសិកម្ម ស្ត្រីធ្វើការងារដូចបុរសដែរ ជាបន្ថែមលើការងារដាំផ្ទះ នៅតាមផ្ទះ៖ ការចិញ្ចឹមសត្វខ្នាតតូច ការនេសាទ និងការស្វែងរកអាហារពីព្រៃ ដើម្បីធានាសន្តិសុខ ស្បៀងក្នុងគ្រួសារ។ ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម ពលករជាស្ត្រី និងសហគ្រិនជាស្ត្រី បានចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា។

[1] គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ដកស្រង់គំនិតពី គោលនយោបាយយេនឌ័រនៃអង្គការសុខភាពពិភពលោកឆ្នាំ២០០២: ការដាក់បញ្ចូលគោលគំនិតផ្នែកយេនឌ័រទៅក្នុងការងាររបស់អង្គការសុខភាពពិភពលោក។

ស្ត្រីនៅតាមជនបទទទួលរ៉ាប់រងច្រើនជាងគេនូវឥទ្ធិពលនៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ព្រោះជីវភាពរបស់ពួកគេពឹងផ្អែកខ្លាំងលើធនធានធម្មជាតិ ដែលរងការគម្រាមកំហែងពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។ ស្ត្រី និងបុរសដែលមានជីវភាពពឹងផ្អែកខ្លាំងលើធនធានធម្មជាតិក្នុងមូលដ្ឋាន តែងងាយរងគ្រោះបំផុត។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ស្ត្រីជាអ្នកជំរុញការផ្លាស់ប្តូរដ៏សក្តិសិទ្ធិ និងតែងមានចំណេះដឹង និងជំនាញអាចជួយផ្តល់ជាព័ត៌មានដល់ការកសាងយុទ្ធសាស្ត្របន្សាំ និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់។ ម្យ៉ាងទៀត ទំនួលខុសត្រូវរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងគ្រួសារ និងក្នុងសហគមន៍ ក្នុងលក្ខណៈជាអ្នកថែទាំគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិគ្រួសារ និងធនធានធម្មជាតិ ធ្វើឲ្យពួកគេអាចចូលរួមក្នុងការកំណត់រកយុទ្ធសាស្ត្រចិញ្ចឹមជីវិតដែលអាចបន្សាំបានល្អទៅនឹងការប្រែប្រួលជាក់ស្តែងនៃអាកាសធាតុ (UN-IANWGE 2001)។ ដូច្នេះភាពតានតឹងផ្សេងៗ និងផលប៉ះពាល់ខាងបរិស្ថានបង្កឡើងដោយការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ គួរមានដំណោះស្រាយដែលបានគិតគូរពីយេនឌ័រ បានថ្លឹងថ្លែងលើព័ត៌មានលំអិតតាមយេនឌ័រ និងបានធ្វើវិភាគផ្អែកយេនឌ័រ។

ខាងផ្នែកសង្គមកិច្ចនយោបាយវិញ មានស្ត្រីកម្ពុជាត្រឹម ១,៣% ប៉ុណ្ណោះ (ភាគច្រើនក្នុង ក្រុមមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់) ដែលបានចូលរៀននៅអនុវិទ្យាល័យ និងវិទ្យាល័យ ធៀបនឹង ៤,១% សម្រាប់បុរស (CSES 2011)។ ព័ត៌មានស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ មានតិចតួចណាស់ ប៉ុន្តែ UNDP (2011 cited in ADB 2012) បានកត់សំគាល់ថា ស្ត្រីតែងទទួលបានតែការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបែបប្រពៃណី ដូចជា ជំនាញដេរប៉ាក់ អ៊ុតសក់ និងកែសម្ផស្សជាដើម។ កំណើនចំនួនទាំងក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រី ដែលចូលរៀនថ្នាក់បឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សាក្នុងមួយទសវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ មិនទាន់បង្កឲ្យមានកំណើនចំនួនស្ត្រីចូលរួមក្នុងការងារនយោបាយ និងការងារដឹកនាំនោះទេ ពោលគឺ ស្ត្រីនៅដាច់ឆ្ងាយ ក្រោយបុរស។ ទោះបីមានការប្រែប្រួលសន្សឹមៗក្តី ក៏ទំនៀមទម្លាប់នៅតែបន្តរុញច្រានឲ្យថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីភេទ ទៅរ៉ាប់រងទំនួលខុសត្រូវបែបប្រពៃណីជាប់ទាក់ទងនឹងកិច្ចការខាងនារី និងកុមារ ជាពិសេសក្នុងផ្នែកសុខភាព និងការអប់រំ។

គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍របស់កម្ពុជា (CMDGs) បានកំណត់នូវសូចនាករទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងគោលដៅនានាដើម្បីដោះស្រាយភាពខុសពីគ្នា និងភាពងាយរងគ្រោះផ្សេងៗ រួមមាន៖ CMDG2 តម្រូវឲ្យបំបាត់ភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការអប់រំមូលដ្ឋានរយៈពេល៩ឆ្នាំ នៅត្រឹមឆ្នាំ២០១០, CMDG3 ជំរុញការផ្តល់អំណាច និងសមភាពយេនឌ័រ (ជាពិសេសទាក់ទងនឹង ការអប់រំកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងទុតិយភូមិ, ការងារមានប្រាក់កម្រៃក្នុងគ្រប់វិស័យសេដ្ឋកិច្ច និងស្ថាប័នសាធារណៈ និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រប់រូបភាពទៅលើស្ត្រី និងកុមារ) និង CMDG5 លើកកម្ពស់សុខភាពមាតា (ឧបសម្ព័ន្ធ ២)។ ការអនុវត្តតាមគោលដៅទាំងនោះ ខ្លះមានដំណើរការល្អ ខ្លះទៀតមានដំណើរការមិនល្អ (MOWA & UNDP 2011) ដែលគូសបញ្ជាក់ពីតម្រូវការនូវការស្រាវជ្រាវខាងនយោបាយទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ពោលគឺ លក្ខខណ្ឌ និងកត្តាផ្សេងៗដែលរារាំង ឬពន្លឿនជោគជ័យនៃគោលដៅទាំងនោះ។

៣. មកទល់បច្ចុប្បន្ន ព័ត៌មាន និងចំណេះដឹងផ្សេងៗមិនទាន់ទទួលបានជាសកល និងដោយស្មើភាពទេ ហើយជាទូទៅ មានការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួចណាស់ទៅលើស្ថានភាពជាក់លាក់ ឧបសគ្គ និងបញ្ហាប្រឈមដែលស្ត្រី និងក្រុមងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀតកំពុងជួបប្រទះ។ ដើម្បីភ្ជិតគម្លាតផ្នែកចំណេះដឹងទាំងនេះ និងដើម្បីឲ្យស្របតាមការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI ក្នុងការបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងការងាររបស់ខ្លួននោះ វិទ្យាស្ថាន CDRI នឹងដាក់បញ្ចូលវិធីសាស្ត្រមានគិតគូរពីបញ្ហាយេនឌ័រផ្សេងៗ ទៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃការស្រាវជ្រាវ, ការបណ្ដុះបណ្ដាល, ការផ្សព្វផ្សាយ, កម្មវិធីឬគម្រោងដៃគូ, ការបោះពុម្ពផ្សាយ, សកម្មភាព និងព្រឹត្តិការណ៍ក្នុងស្ថាប័ន, ប្រតិបត្តិការ និងការរៀបចំបុគ្គលិក។ សកម្មភាពនេះ នឹងជួយបង្កើនដែនគ្របដណ្ដប់ និងប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI, ពង្រឹងឥទ្ធិពលនៃគោលនយោបាយ និងអន្តរាគមន៍នានា, ព្រមទាំងចូលរួមចំណែកសម្រេចឲ្យបានតាមគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា និងគោលនយោបាយជំរុញឡើងរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី។

៤. វិទ្យាស្ថាន CDRI បានប្ដេជ្ញាចិត្តពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មរបស់ខ្លួន នៅក្នុងអង្គភាពផ្ដល់ការប្រឹក្សាផ្នែកបច្ចេកទេស និងផ្នែកដឹកនាំគម្រោង/កម្មវិធីស្រាវជ្រាវ និងនៅក្នុងចំណោមទីប្រឹក្សាបណ្ដោះអាសន្ននានា។ ការដាក់បញ្ចូលទស្សនៈយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីស្រាវជ្រាវ និងការសម្រេចបានតុល្យភាពរវាងបុគ្គលិកស្ត្រីនឹងបុរស ជាគោលនយោបាយដែលជួយបំពេញឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ស្របតាមគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិស្ដីពីការផ្ដល់សិទ្ធិអំណាចផ្នែកយេនឌ័រ គោលការណ៍ណែនាំផ្នែកយេនឌ័រនេះ សំដៅជួយបំពេញចន្លោះខ្វះខាតនៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់ស្ថាប័ន ព្រមទាំងជួយតម្រង់ទិសដល់ប្រតិបត្តិការ និងការងារស្រាវជ្រាវរបស់វិទ្យាស្ថាន។

គោលបំណង និងគោលដៅ

៥. គោលការណ៍ណែនាំផ្នែកយេនឌ័ររបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI សំដៅបំផុសចំណាប់អារម្មណ៍ពីបញ្ហាយេនឌ័រ ចំណេះដឹងនិងការវិភាគពីភាពខុសប្លែកគ្នានៅក្នុងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ និងសង្គមវប្បធម៌របស់ស្ត្រីនិងបុរសនៅកម្ពុជា តាមរយៈ ការស្រាវជ្រាវខាងគោលនយោបាយ, ការផ្សព្វផ្សាយ និងសកម្មភាពទ្រទ្រង់នានា ដែលឲ្យតម្លៃខ្ពស់ដល់បញ្ហាយេនឌ័រ ព្រមទាំងជំរុញសមធម៌ និងសមភាពរវាងស្ត្រីនឹងបុរស។ ជាគោលនយោបាយ និងរបៀបអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវ វិទ្យាស្ថាន CDRI នឹងកំណត់ ហើយដាក់បញ្ចូលនូវគោលគំនិតយេនឌ័រទៅក្នុងប្រតិបត្តិការ ការរចនារៀបចំនិងអនុវត្តកម្មវិធីស្រាវជ្រាវ ការវិភាគផ្សេងៗ ហើយធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ ដើម្បី៖

- ពង្រីកវិសាលភាព លក្ខណៈស៊ីជម្រៅ និងខ្លឹមសារនៃការវិភាគផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការសិក្សាពីគោលនយោបាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាំប្រធានបទធំៗគឺ សេដ្ឋកិច្ច ពាណិជ្ជកម្ម និងសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់, កសិកម្មនិងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ, កំណែទម្រង់វិស័យសាធារណៈ និងអភិបាលកិច្ចតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យ, ធនធានធម្មជាតិ និងបរិស្ថាន, និងអភិវឌ្ឍន៍សង្គម។

- រួមចំណែកក្នុងការកសាងមូលដ្ឋានព័ត៌មានដែលមានលំអិតតាមយេនឌ័រ និងការវិភាគនានាដែលជួយលើកកម្ពស់សមធម៌ និងសមភាពរវាងស្ត្រីនឹងបុរស ព្រមទាំងធានាថា គំនិតផ្តួចផ្តើមស្រាវជ្រាវនានាមិនមានបង្កើនភាពអយុត្តិធម៌នៅក្នុងតួនាទី និងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រីនឹងបុរសទេ។
- ជួយទ្រទ្រង់ដល់ដៃគូស្រាវជ្រាវនានា អ្នកធ្វើគោលនយោបាយ និងរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការដាក់បញ្ចូលវិធីសាស្ត្រដែលមានការគិតគូរពីយេនឌ័រ ទៅក្នុងការរចនារៀបចំ និងការវិភាគនូវគំនិតផ្តួចផ្តើម និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗ។
- លើកកម្ពស់តុល្យភាពយេនឌ័រនៅក្នុងបុគ្គលិកផ្នែកស្រាវជ្រាវ និងបុគ្គលិកផ្នែក ប្រតិបត្តិការ ដើម្បីឲ្យមានភាពជាតំណាងកាន់តែសំខាន់ និងការចូលរួមកាន់តែសកម្មពី សំណាក់ស្ត្រី និងបុរស នៅក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងផ្សេងៗរបស់ស្ថាប័ន។

៦. វិទ្យាស្ថាន CDRI ឈានទៅសម្រេចគោលដៅនៃការស្រាវជ្រាវទាំងនេះ តាមការដាក់បញ្ចូលការវិភាគយេនឌ័រទៅក្នុងគ្រប់កម្មវិធីស្រាវជ្រាវ ហើយនិងសកម្មភាព និងព្រឹត្តិការណ៍ពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅថ្នាក់តំបន់ ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។ ការវិភាគនឹងចាប់យកនូវស្ថានភាពខុសគ្នា និងវិសមភាពផ្សេងៗ រវាងស្ត្រីនឹងបុរស ក្នុងនេះមានទាំងពិការភាព និងលក្ខណៈជនជាតិផង ព្រមទាំងបែបបទដែលភាពខុសគ្នា និងវិសមភាពទាំងនេះ វាជះឥទ្ធិពលទៅលើបញ្ហា ដូចជា៖

- លទ្ធភាពបានទទួល និងការប្រើប្រាស់ធនធាន (ឧទាហរណ៍ ព័ត៌មាន ការអប់រំ បច្ចេកវិទ្យា សេវាកម្ម) ដើម្បីលើកកម្ពស់ និងរក្សាសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គល គ្រួសារ និងសហគមន៍។
- ភាពធ្ងន់ធ្ងរ និងប្រេវ៉ង់នៃការបាត់បង់សិទ្ធិអំណាច និងភាពងាយរងគ្រោះ ជាពិសេសទាក់ទងនឹងការអប់រំ ការថែទាំសុខភាព ការចូលរួមផ្នែកនយោបាយ សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចសន្តិសុខស្បៀង និងជីវភាពមានសន្តិសុខ។
- ចម្លើយតបនៃប្រព័ន្ធអភិបាលកិច្ច និងសេវាកម្មផ្សេងៗ។
- តួនាទីរបស់ស្ត្រីនិងបុរសនៅក្នុងផ្ទះ និងក្នុងទីផ្សារពលកម្មផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការ នៅជនបទ និងទីក្រុង។

ការវិភាគយេនឌ័រនឹងស្នើឡើងនូវគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានាដែលអាចជួយជំនះលើឧបសគ្គផ្សេងៗ និងលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពរបស់ស្ត្រីនិងបុរស។

រៀបចំផ្នែកស្ថាប័ន

៧. ការអនុវត្តតាមគោលការណ៍ណែនាំ ទាមទារនូវការចូលរួមចំណែកយ៉ាងជាប់លាប់ពីសំណាក់បុគ្គលិកគ្រប់គ្នា។ សកម្មភាពទាំងឡាយត្រូវមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងទំនាក់ទំនងគ្នារវាងអង្គភាពនានាទាំងផ្នែកស្រាវជ្រាវ និងប្រតិបត្តិការ។

៨. បុគ្គលិកជាអ្នកគ្រប់គ្រងនៅថ្នាក់លើ និងថ្នាក់កណ្តាល ត្រូវចាត់វិធានការដ៏ចាំបាច់នានាដើម្បីញ៉ាំងឲ្យគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ក្លាយជាសកម្មភាពជាក់ស្តែង លើគ្រប់ទិដ្ឋភាពផ្នែកបច្ចេកទេស ប្រតិបត្តិការ និងការគ្រប់គ្រង នៅក្នុងកម្មវិធីនានារបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI។ អ្នកគ្រប់គ្រងទាំងនេះ នឹងផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍ណែនាំទៅឲ្យបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល និងបច្ចេកទេស ព្រមទាំងតាមដានត្រួតពិនិត្យឲ្យមានការអនុវត្តតាមយ៉ាងជាប់លាប់ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ អ្នកគ្រប់គ្រងនានា ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខនាយកប្រតិបត្តិ ក្នុងការដាក់បញ្ចូលនូវគោលគំនិតផ្នែកយេនឌ័រនានាទៅក្នុងការងាររបស់ខ្លួន។

៩. គោលការណ៍ណែនាំត្រូវអនុវត្តក្នុងរាល់ការងាររបស់វិទ្យាស្ថាន៖ ការស្រាវជ្រាវ, ទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ, ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស, ការធ្វើផែនការតាមកម្មវិធីស្រាវជ្រាវ, ការពិនិត្យតាមដាន, ការវាយតម្លៃ, ការបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ, និងការគ្រប់គ្រងចំណេះដឹងអភិវឌ្ឍន៍។ ការអនុវត្តតាមគោលការណ៍ណែនាំប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ទាមទារនូវការប្តេជ្ញាចិត្តពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងការគាំទ្ររបស់ស្ថាប័ន ដល់សកម្មភាពលើកកម្ពស់ចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់បុគ្គលិក ដើម្បីធ្វើវិភាគពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងការងាររបស់ខ្លួន។ អ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធីស្រាវជ្រាវត្រូវបង្កើតជាយន្តការផ្សេងៗ ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកខ្លួន និងផ្តល់នូវព័ត៌មាន ការបណ្តុះបណ្តាល ឬជំនួយបច្ចេកទេសទៅឲ្យបុគ្គលិក ដើម្បីឲ្យគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះមានប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបានជោគជ័យ។

១០. ជំនួយទ្រទ្រង់ និងការណែនាំជាទូទៅ គឺក្រុមការងារយេនឌ័រ ដែលមានសមាសភាពមកពីអង្គភាពប្រតិបត្តិការ និងកម្មវិធីស្រាវជ្រាវនានា ជាអ្នកផ្តល់ឲ្យ (សូមមើលលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ៤)។ គ្រប់កម្មវិធីស្រាវជ្រាវត្រូវប្រមូលទិន្នន័យមានលំអិតតាមភេទ ធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងបង្ហាញនូវការវិភាគបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងគម្រោង ការសិក្សា និងកិច្ចសហការស្រាវជ្រាវរបស់ខ្លួន។ ការវិភាគនេះជួយធានានូវការដាក់បញ្ចូលគំនិតគិតគូរផ្សេងៗពីបញ្ហាយេនឌ័រ ទៅក្នុងរាល់ការងារដែលវិទ្យាស្ថានមានចូលពាក់ព័ន្ធនៅកម្រិតសហគមន៍ ថ្នាក់ខេត្ត ថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់តំបន់។

១១. ក្រុមការងារយេនឌ័រ ត្រូវជួយគាំទ្រដល់ការបង្កើតវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍ផ្សេងៗសម្រាប់ធ្វើវិភាគបញ្ហាយេនឌ័រ, ការកំណត់ពាក្យពេចន៍ ត្រូវប្រើឲ្យឯកភាពគ្នា ដើម្បីឲ្យមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងរលូនល្អអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ, ការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រកសាងសមត្ថភាពសមស្របមួយសម្រាប់ស្ថាប័នទាំងមូល, និងយន្តការសម្រាប់តាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ។ ក្រុមការងារយេនឌ័រ ដោយសហការជាមួយ អង្គភាពគ្រប់គ្រងចំណេះដឹងអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចងក្រង

និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ដូចជាករណីសិក្សានានាអំពី "របៀបរបបអនុវត្តល្អ" ក្នុងការបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ជាដើម ព្រមទាំងជួយរួមចំណែកកសាងមូលដ្ឋានទិន្នន័យសមស្របមួយក្នុងបញ្ហាយេនឌ័រ។ ក្រុមការងារយេនឌ័រ ត្រូវធានាឲ្យមានការអនុវត្តជាហូរហែតាមគោលការណ៍ណែនាំ និងសកម្មភាពដូចមានរៀបរាប់នៅខាងលើ។

១២. ការលៃចែកធនធានឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ការរក្សាខ្លឹមសារសំខាន់ៗខាងយេនឌ័រ និងការបង្កើតយន្តការសម្រាប់អនុវត្ត និងពិនិត្យតាមដានលើគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងត្រួតពិនិត្យរបស់ នាយកផ្នែកប្រតិបត្តិការ និងនាយកផ្នែកស្រាវជ្រាវ ដោយមានការពិភាក្សាជាមួយនាយកប្រតិបត្តិ។

ឯកសារយោង

Asian Development Bank (2012), *Promoting Gender Equality in the Labour Market for More Inclusive Growth, Cambodia*, unpublished report

Ateneo Human Rights Center (2007), *Training Manual on Gender Sensitivity and CEDAW*, http://cedaw-seasia.org/docs/Philippines/P9_CEDAWTrainingManual_PhilJA.pdf (accessed 2 August 2013)

Calhoun, Craig (2012), *Dictionary of the Social Sciences*, http://www.oxfordreference.com (accessed 2 August 2013)

Cambodia Socio-Economic Survey (2011), *CSES_Education,* http://www.nis.gov.kh/index.php/social-statistics/cses/cses-tables (accessed 25 June 2013)

Chandler, Daniel and Rod Munday (2011), *A Dictionary of Media and Communication* (Oxford: Oxford University Press), http://www.oxfordreference.com/ view/10.1093/acref/ 9780199568758 .001. 0001/acref-9780199568758-e-2542?rskey=D0DmP8&result=5&q=norms (accessed 12 March 201)

European Commission (2011), *Toolkit Gender in EU-Funded Research*,

http://www.infn.it/CUG/images/docs/doc_esterni/ILO2012/toolkit_gender_eu_research.pdf (accessed 15 March 2013)

Foreign Affairs, Trade and Development Canada (2011), *Gender Analysis*, http://www.acdi-cida.gc.ca/ acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/En/JUD-31194519-KBD (accessed 5 March 2013)

International Labour Organisation (undated), *Gender Equality Tool,* http://www.ilo.org/publi c/english/bureau/ gender/newsite2002/about/defin.htm (accessed 5 March 2013)

March, Candida, Ines Smyth and Maitrayee Mukhopadhyay (1999), *A Guide to Gender-Analysis Frameworks* (Oxford: Oxfam GB)

MOWA and UNDP (2011), *Promoting Gender Equality Toward Achievement of Cambodia's Millennium Development Goals*, Phnom Penh

United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality/UN-IANWGE (2001), *Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality*, in http://www.un.org/ womenwatch /osagi/pdf/factsheet1 (accessed on 31 July 2013), and in

http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_Factsheet.pdf (accessed 31 July 2013)

WHO (2002), "Integrating Gender Perspectives in the Work of WHO", http://www.who.int/ gender/ documents/engpolicy.pdf (accessed 22 February 2013)

Wong, Franz (2010), *Khmer Literature, Gender Norms and Violence Against Women in Cambodia: A Literature Review* (Phnom Penh: Promoting Women's Rights Project-GIZ and MOWA)

ឧបសម្ព័ន្ធ ១

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគោលនយោបាយ សម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅកម្ពុជា

ច្បាប់ និង បទបញ្ញត្តិ	ខ្លឹមសារ	កាលបរិច្ឆេទបានអនុម័ត
ច្បាប់ស្តីពីការបង្ការ និងការទប់ស្កាត់ការរាលដាលមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ (HIV/AIDS)	ការពារទាំងស្រុងនូវសិទ្ធិរបស់អ្នកផ្ទុកមេរោគអេដស៍ ឬមានជំងឺអេដស៍ ក្នុងនេះមានទាំងការហាមឃាត់នូវការរើសអើងគ្រប់បែបយ៉ាងចំពោះពួកគេ។	២០០២
ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧	ធានានូវសមភាពផ្នែកការងារ និងសិទ្ធិប្រឆាំងនឹងការរើសអើងគ្រប់បែបយ៉ាងផ្អែកលើភេទ ប៉ុន្តែមានសេចក្តីចែងជាច្រើនដែលរើសអើងចំពោះស្ត្រី។	១៩៩៧
រដ្ឋធម្មនុញ្ញ	ច្បាប់កំពូលរបស់កម្ពុជា – ផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ច្បាប់ទាំងអស់ និងសេចក្តីប្រកាសពីគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល។ ការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ជនកម្ពុជាគ្រប់រូប។	១៩៩៣
ច្បាប់លើកកម្ពស់ផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រី		
ច្បាប់ស្តីពីការបង្ក្រាបអំពើជួញដូរមនុស្ស និងការធ្វើអាជីវកម្មផ្លូវភេទ	ផ្តល់អំណាចបន្ថែមដល់មន្ត្រីពង្រឹងអនុវត្តន៍ច្បាប់ និងមន្ត្រីតុលាការក្នុងការឃាត់ខ្លួន និងកាត់ទោសអ្នកជួញដូរមនុស្ស និងផ្តល់ការការពារដល់ជនរងគ្រោះ។	២០០៨
ច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ	កំណត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារថាជា អំពើហិង្សាលើរាងកាយ សតិអារម្មណ៍ ឬសេដ្ឋកិច្ច និងរួមមាន ការគម្រាមកំហែងក្នុងបំណងបំភ័យ ឬធ្វើឲ្យជនរងគ្រោះតក់ស្លុត, ផ្តល់ការការពារដល់ប្តី ប្រពន្ធ កូនក្នុងបន្ទុក និងបុគ្គលឯទៀតដែលរស់នៅក្រោមដំបូលផ្ទះនោះ, បង្កើតឲ្យមានកិច្ចអន្តរាគមន៍ដោយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងផ្តល់កិច្ចការពារតាមរយៈសេចក្តីបង្គាប់ចេញដោយតុលាការខេត្ត។	កញ្ញា ២០០៥
ច្បាប់ភូមិបាល	បញ្ជាក់ថា មានតែរូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលមានសញ្ជាតិខ្មែរ (ទាំងបុរស និងស្ត្រី) នោះទេ ដែលមានសិទ្ធិមានកម្មសិទ្ធិដី។	២០០១
ច្បាប់ស្តីពីការរំលូតកូន	ធានាសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីក្នុងការរំលូតកូន។ ច្បាប់នេះមានចែងពីនីតិវិធី និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗដើម្បីការពារសុខភាពស្ត្រី។	១៩៩៧
ច្បាប់ស្តីពីអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ	មានសេចក្តីចែងផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការលែងលះ ការបែងចែកទ្រព្យសម្បត្តិ អំពើឃោរឃៅ និងការវាយធ្វើបាបប្រពន្ធ។ មានសេចក្តីចែងផងដែរពីសិទ្ធិស្មើភាពរបស់ប្តី និងរបស់ប្រពន្ធ ទៅលើទ្រព្យសម្បត្តិដែលទទួលបានពីចំណូលផ្សេងៗ និងពីការប្រឹងប្រែងរបស់សហព័ទ្ធណាមួយក្នុងអំឡុងពេលកំពុងមានចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍។	១៩៨៩

ច្បាប់ និង បទបញ្ញត្តិ	ខ្លឹមសារ	កាលបរិច្ឆេទបានអនុម័ត
គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រផ្តោតខ្លាំងទៅលើសមភាពយេនឌ័រ		
យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណសម្រាប់កំណើន ការងារ សមធម៌ និង ប្រសិទ្ធភាព	ផ្តល់អាទិភាពលើយេនឌ័រថាជា វិស័យមួយក្នុងចំណោមវិស័យជំរុញកំណើនទាំងបួនដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ និងជាគោលនយោបាយចម្បងមួយរបស់រដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ឆ្នាំ២០០៤-២០០៨។	២០០៤
ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ឆ្នាំ២០០៦-២០១០ និង ឆ្នាំ២០០៩-២០១៣	បញ្ជាក់ពីក្របខ័ណ្ឌអភិវឌ្ឍន៍រួម រួមមាន គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា យុទ្ធសាស្ត្រជាតិកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និង គោលនយោបាយជាតិស្តីពីប្រជាជន។ វាយលំអិតពីការអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី។	វិច្ឆិកា ២០០៨
គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា	មានគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ចំនួន ៨ ដែលយកមកប្រើក្នុងស្រុក និងគោលដៅមួយទៀតសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជាដោយឡែក គឺការបោសសំអាតមីន និងយុទ្ធភណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ និងការជួយដល់ជនរងគ្រោះ។	២០០៣
នារីរតនៈ - ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រាំឆ្នាំ	កំណត់ពីចក្ខុវិស័យ និងផែនការប្រាំឆ្នាំសម្រាប់ក្រសួងកិច្ចការនារី (អតីត ក្រសួងកិច្ចការនារី និងអតីតយុទ្ធជន) ដើម្បីបំពេញបង្គ្រប់លើការងារក្រសួងផ្សេងទៀតក្នុងគម្រោងនានារបស់ពួកគេ ដែលមានផលប៉ះពាល់លើស្ត្រី។ ផែនការនេះមានគោលបំណងបង្ហាញនូវរូបភាពថ្មីមួយរបស់ស្ត្រីកម្ពុជាដែលវិវត្តចេញពីក្រុមចាញ់ប្រៀបគេ ក្លាយ ជាទ្រព្យដ៏មានតម្លៃរបស់ជាតិ និងកម្លាំងជំរុញសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។	កុម្ភៈ ១៩៩៩
នារីរតនៈ ២ - ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រាំឆ្នាំ ២០០៤-២០០៨	រួមមានសេចក្តីប្រកាសអំពី អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភសេពសន្ថវៈ (មានទាំងការរំលោភជាក្រុម) អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងអំពី បុរសនិងយុវជនដែលប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សា។ គូសបញ្ជាក់ពីតម្រូវការប្រឹងប្រែងបន្ថែមលើផ្នែកគោលនយោបាយ និងច្បាប់ ដើម្បីកាត់បន្ថយអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។ មានការទទួលស្គាល់ផងដែរពីតម្រូវការត្រួតពិនិត្យលើច្បាប់ដែលមានស្រាប់ អំពីភាពលំអៀងផ្នែកយេនឌ័រ ឬ អវត្តមាននៃយន្តការដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ។	២០០៤
នារីរតនៈ ២ - ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រាំឆ្នាំលើកទី២ ឆ្នាំ២០០៥-២០០៩	ចាត់ទុកការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តជាកម្មវិធីមួយក្នុងចំណោមកម្មវិធីចម្បងទាំង៦ នៃផែនការនេះ។	២០០៥
នារីរតនៈ ៣ - ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រាំឆ្នាំ ២០០៩-២០១៣	រួមចំណែកក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីកំណែទម្រង់របស់រដ្ឋាភិបាល។ ផែនការនេះផ្តោតលើវិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រ ៥៖ (១) ការបង្កើនភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច	២០០៩

ច្បាប់ និង បទបញ្ញត្តិ	ខ្លឹមសារ	កាលបរិច្ឆេទបានអនុម័ត
	ដល់ស្ត្រី, (២) ការអប់រំដល់ស្ត្រីនិងក្មេងស្រី, ការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និងការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា, (៣) កិច្ចការពារផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី, (៤) សុខភាពអាហារូបត្ថម្ភសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី, និងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលមេរោគអេដស៍, (៥) ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចក្នុងវិស័យសាធារណៈនិងនយោបាយ។ ផែនការនេះក៏បង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងផែនការជាតិ នឹងគោលនយោបាយ ដូចជា គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជា និង ការអប់រំសម្រាប់គ្រប់គ្នា។	
នារីរតនៈ ៤ - ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រាំឆ្នាំ	ដើរតាមចំណុចធំៗនៃផែនការនារីរតនៈ ៣ ប៉ុន្តែមានបន្ថែមចំណុចជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយទៀត គឺការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងកំណើនបៃតង។	កំពុងរៀបចំ មិថុនា ២០១៤
គោលនយោបាយស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍កម្លាំងពលកម្មកម្ពុជា	ផ្តោតលើចំណាកស្រុកឆ្លងកាត់ព្រំដែនក្នុងចំណោមពលករកម្ពុជាដើម្បីស្វែងរកការងារ។ កំណត់បញ្ហាប្រឈមផ្នែកគោលនយោបាយចម្បងៗបីសម្រាប់រដ្ឋាភិបាល និងផ្តល់នូវការគិតគូរជាយុទ្ធសាស្ត្រ ជម្រើសគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពគួរផ្តួចផ្តើមដោយទីភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធនានា។	មិថុនា ២០១០
គោលនយោបាយស្តីពីការបង្កើនភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី ២០១៤-២០២៣	ផ្តោតលើចំណុចយុទ្ធសាស្ត្រទី១ នៃផែនការនារីរតនៈ ៣ ស្តីពី ការបង្កើនភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចឲ្យស្ត្រី និងសំដៅផ្តល់ផែនទីបង្ហាញផ្លូវជាក់លាក់មួយសម្រាប់រយៈ ១០ឆ្នាំ។	ព្រាងឡើងក្នុងខែមិថុនា ២០១៣

កំណត់សម្គាល់៖ សេចក្តីសង្ខេបនេះផ្អែកលើ តារាង ១-៣ ក្នុងឯកសាររបស់ JICA (2007), *Cambodia: Country Gender Profile* and updated to reflect recent policies using ADB (2012), *Promoting Gender Equality in the Labor Market for More Inclusive Growth, Cambodia* (unpublished).

ឧបសម្ព័ន្ធ ២

ការជឿនលឿនក្នុងការអនុវត្ត
គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍កម្ពុជាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ

		តម្លៃមូលដ្ឋាន	តម្លៃបច្ចុប្បន្ន	គោលដៅឆ្នាំ២០១៥
គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ទី២៖ សម្រេចឲ្យបាន ការអប់រំរយៈពេល ៩ឆ្នាំ សម្រាប់គ្រប់គ្នា				
គោលដៅទី៤៖ លុបបំបាត់ភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការអប់រំមូលដ្ឋានរយៈពេល ៩ឆ្នាំ នៅត្រឹមឆ្នាំ២០១០				
2.9	អនុបាតនារី ធៀបនឹងបុរស នៅកម្រិតបឋមសិក្សា			
2.10	អនុបាតនារី ធៀបនឹងបុរស នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ			
2.11	អត្រាបញ្ចប់ថ្នាក់បឋមសិក្សា	58.9	83.2	100
2.12	អត្រាបញ្ចប់ថ្នាក់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	24.8	48.7	100
2.13	សន្ទស្សន៍ភាពស្មើគ្នាផ្នែកយេនឌ័រនៅកម្រិតបឋមសិក្សា	0.9	1	1
2.14	សន្ទស្សន៍ភាពស្មើគ្នាផ្នែកយេនឌ័រនៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ	0.8	1.1	1
គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ទី៣៖ លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី				
គោលដៅទី៥៖ កាត់បន្ថយឲ្យបានច្រើននូវភាពខុសគ្នាខាងផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការអប់រំកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ និងកម្រិតឧត្តមសិក្សា				
3.1	អនុបាតនារី ធៀបនឹងបុរស នៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ	48	72.9	100
3.2	អនុបាតនារី ធៀបនឹងបុរស នៅកម្រិតឧត្តមសិក្សា	38	57.5	85
3.3	អនុបាតនារីចេះអក្សរ ធៀបនឹងបុរសចេះអក្សរក្នុងក្រុមអាយុ ១៥-២៤ឆ្នាំ	87	95.7	100
3.4	អនុបាតនារីចេះអក្សរ ធៀបនឹងបុរសចេះអក្សរក្នុងក្រុមអាយុ ២៥-៤៤ឆ្នាំ	78	85.9	100
គោលដៅទី៦៖ លុបបំបាត់ភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រក្នុងអត្រាមានការងារមានប្រាក់កម្រៃ ក្នុងគ្រប់វិស័យសេដ្ឋកិច្ច				
3.5	អត្រានារីរួមចំណែកក្នុងការងារមានប្រាក់កម្រៃក្នុងវិស័យកសិកម្ម			
3.6	អត្រានារីរួមចំណែកក្នុងការងារមានប្រាក់កម្រៃក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម			
3.7	អត្រានារីរួមចំណែកក្នុងការងារមានប្រាក់កម្រៃក្នុងវិស័យសេវាកម្ម	21	30	50
គោលដៅទី៧៖ លុបបំបាត់ភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ ក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈ				
3.8	សមាមាត្រអាសនៈកាន់កាប់ដោយស្ត្រីក្នុងរដ្ឋសភាជាតិ	12	22	30
3.9	សមាមាត្រអាសនៈកាន់កាប់ដោយស្ត្រី ក្នុងព្រឹទ្ធសភា	13	14.8	30

3.10	សមាមាត្ររដ្ឋមន្ត្រីជាស្ត្រី	8	7.7	15
3.11	សមាមាត្ររដ្ឋលេខាធិការជាស្ត្រី	6	8	18
3.12	សមាមាត្រអនុរដ្ឋលេខាធិការជាស្ត្រី	5	14.6	20
3.13	សមាមាត្រអភិបាលខេត្តជាស្ត្រី	0	0	10
3.14	សមាមាត្រអភិបាលខេត្តរងជាស្ត្រី	1	16.5	15
3.15	សមាមាត្រអាសនៈកាន់កាប់ដោយស្ត្រី ក្នុងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ	8	14.6	25
គោលដៅទី៨៖ កាត់បន្ថយឲ្យបានច្រើននូវអំពើហិង្សាគ្រប់ប្រភេទលើស្ត្រី និងកុមារ				
3.16	សមាមាត្រប្រជាជនដែលដឹងថាអំពើហិង្សាលើស្ត្រី ជាទង្វើខុសឆ្គង និងល្មើសច្បាប់	41.5	67	100
3.17	សមាមាត្រករណីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារដែលទទួលបានការប្រឹក្សាពីបុគ្គលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់			
3.18	ការអនុម័ត និងអនុវត្តច្បាប់ប្រឆាំងអំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងកុមារ			
3.19	ការប្រមូលស្ថិតិប្រចាំឆ្នាំដើម្បីពិនិត្យតាមដានពីអំពើហិង្សាលើស្ត្រី			
3.20	ការអនុម័ត និងអនុវត្តផែនការបង្ការ			
គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ទី៤៖ កាត់បន្ថយអត្រាមរណៈកុមារ				
គោលដៅទី៩៖ កាត់បន្ថយអត្រាមរណៈកុមារអាយុក្រោមប្រាំឆ្នាំ				
4.1	អត្រាមរណៈកុមារអាយុក្រោមប្រាំឆ្នាំ (ក្នុង ១០០០ កំណើតរស់)	124	83	65
4.2	អត្រាមរណៈទារក (ក្នុង ១០០០កំណើតរស់)	95	60	50
4.3	សមាមាត្រកុមារចាក់វ៉ាក់សាំងបង្ការជម្ងឺកញ្ជ្រិល	41.4	91	95
4.4	សមាមាត្រកុមារអាយុពី ៦ ទៅ ៥៩ខែ បានទទួលថ្នាំគ្រាប់វីតាមីន A	28	79	90
4.5	សមាមាត្រកុមារចាក់វ៉ាក់សាំងបង្ការជម្ងឺខាន់ស្លាក់ DPT3	43	92	95
4.6	សមាមាត្រទារកទទួលការបំបៅដោះម្ដាយតែមួយមុខ រហូតដល់អាយុ ៦ខែ	11.4	65.9	70
4.7	សមាមាត្រមាតាដែលចាប់បំបៅដោះកូនភ្លាម ក្នុងរយៈពេល ១ម៉ោង ក្រោយផ្ដល់កំណើត			
គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ទី៥៖ លើកកម្ពស់សុខភាពមាតា				
គោលដៅទី១០៖ កាត់បន្ថយអត្រាមរណៈមាតា				
5.1	អត្រាមរណៈមាតា (ក្នុង ១០០.០០០កំណើតរស់)	437	461	250
5.2	អត្រាមានកូនសរុប	4	3.1	3
5.3	សមាមាត្រសម្រាលកូនក្រោមការមើលថែទាំពីបុគ្គលិក	32	58	87

	សុខាភិបាលជំនាញ			
5.4	សមាមាត្រស្ត្រីរៀបការរួចដែលបានប្រើវិធីពន្យាកំណើត	18.5	26	60
5.5	សមាមាត្រស្ត្រីមានគភ៌ទទួលបានការពិនិត្យផ្ទៃពោះចាប់ពី ២ដងឡើងពីបុគ្គលិកសុខាភិបាលជំនាញ	30.5	81	90
5.6	សមាមាត្រស្ត្រីមានគភ៌មានជម្ងឺខ្វះឈាមក្រហម	66		
5.7	សមាមាត្រស្ត្រីអាយុពី ១៥ ទៅ ៤៩ឆ្នាំ ដែលមានសន្ទស្សន៍កម្ពស់ធៀបនឹងទម្ងន់ ទាបជាង ១៨,៥	21		
5.8	សមាមាត្រស្ត្រីអាយុពី ១៥ ទៅ ៤៩ឆ្នាំ ដែលមានជម្ងឺខ្វះឈាមក្រហម	58		
5.9	សមាមាត្រស្ត្រីសម្រាលកូនដោយការវះកាត់	0.8	2	4
គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហស្សវត្សរ៍ទី៦៖ ប្រឆាំងនឹងមេរោគ/ជម្ងឺអេដស៍ ជម្ងឺគ្រុនចាញ់ និងជម្ងឺផ្សេងទៀត				
គោលដៅទី១១៖ កាត់បន្ថយការរាលដាលនៃមេរោគ/ជម្ងឺអេដស៍				
6.1	អត្រាប្រេវ៉ាឡង់មេរោគអេដស៍ ក្នុងចំណោមមនុស្សពេញវ័យអាយុពី ១៥-៤៩ឆ្នាំ	1.9	0.7	<0.9
6.2	អត្រាប្រេវ៉ាឡង់មេរោគអេដស៍ ក្នុងចំណោមស្ត្រីមានគភ៌ អាយុពី ១៥-២៤ឆ្នាំ ដែលបានទៅមន្ទីរពេទ្យពិនិត្យផ្ទៃពោះ	1.9	.41	<0.9
6.3	អត្រាប្រើប្រាស់ស្រោមអនាម័យក្នុងចំណោមពលករផ្លូវភេទ ក្នុងពេលរួមភេទលើកក្រោយបំផុតជាមួយអតិថិជន	91	94	98
6.4	សមាមាត្រក្មេងជំទង់ (អាយុ ១៤-១៥ឆ្នាំ) ដែលបានប្រើស្រោមអនាម័យក្នុងពេលរួមភេទជាមួយដៃគូមិនទៀងទាត់	82	84.4	95
6.5	សមាមាត្រការប្រើប្រាស់ស្រោមអនាម័យដោយស្ត្រីរៀបការរួចដែលគិតថាខ្លួនអាចជួបហានិភ័យផ្សេងៗ	1	NA	10
6.6	សមាមាត្រស្ត្រីមានគភ៌ឆ្លងមេរោគអេដស៍ ដែលបានទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ និងទទួលពេញលេញនូវថ្នាំទប់ទល់ជម្ងឺអេដស៍ ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការចម្លងរោគទៅទារកក្នុងផ្ទៃ	2.7	11.2	50
6.7	សមាមាត្រអ្នកឆ្លងជម្ងឺអេដស៍ដែលបានទទួលថ្នាំទប់ទល់ជម្ងឺអេដស៍	3	97	75

ប្រភព៖ MOWA and UNDP (2011), *Promoting Gender Equality Toward Achievement of Cambodia's Millennium Development Goals*, Phnom Penh

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣

សទ្ទានុក្រម

សទ្ទានុក្រមនេះជាឯកសារយោងទូទៅមួយ សម្រាប់ជួយឲ្យអ្នកដែលគ្មានជំនាញក្នុងផ្នែកនេះ អាចយល់បានកាន់តែប្រសើរពីការជជែកវែកញែកទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ។ សទ្ទានុក្រមនេះបាន រៀបចំឡើងពីខែមិថុនា ដល់ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយចងក្រងចេញពីប្រភពផ្សេងៗ ដើម្បី បញ្ជាក់លើ ពាក្យពេចន៍ និយមន័យ និងការពន្យល់ពីទស្សនៈនានា ដែលមានចែងនៅក្នុង គោលការណ៍ណែនាំ។

យេនឌ័រ សំដៅលើ "ចរិតលក្ខណៈ និងកាលានុវត្តភាពសង្គមដែលជាប់ទាក់ទងនឹងភាពជាស្ត្រី ឬបុរស និងទំនាក់ទំនងរវាងបុរសនឹងស្ត្រី ក្មេងប្រុសនឹងក្មេងស្រី ហើយនិង ទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី នឹងស្ត្រី និងរវាងបុរសនឹងបុរស។ ចរិតលក្ខណៈ កាលានុវត្តភាព និងទំនាក់ទំនងទាំងនេះ ត្រូវបាន បង្កើតឡើង និងរៀនសូត្រតាមរយៈដំណើរការទាក់ទងគ្នាក្នុងសង្គម ហើយតែងផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹង បរិបទសង្គមក្នុងពេលវេលាមួយជាក់លាក់ និងអាចផ្លាស់ប្តូរបាន។ យេនឌ័រកំណត់នូវអ្វីដែលគេរំពឹង ទុក អនុញ្ញាត និងឲ្យតម្លៃដល់បុរសនិងស្ត្រី ក្នុងបរិបទសង្គម។ នៅក្នុងសង្គមភាគច្រើន តែងមាន ភាពខុសគ្នា និងវិសមភាពរវាងស្ត្រីនឹងបុរស នៅក្នុងការបែងចែកទំនួលខុសត្រូវ, សកម្មភាពត្រូវ អនុវត្ត, លទ្ធភាពប្រើប្រាស់និងគ្រប់គ្រងលើធនធានចាំបាច់, ក៏ដូចជា កាលានុវត្តភាពសម្រាប់ធ្វើការ សម្រេចចិត្តផ្សេងៗ។ យេនឌ័រជាផ្នែកមួយនៃបរិបទសង្គមវប្បធម៌ដ៏ធំទូលាយ។ លក្ខណៈសំខាន់ ផ្សេងទៀត សម្រាប់ការវិភាគពីសង្គមវប្បធម៌ រួមមាន វណ្ណៈ ពូជសាសន៍ កម្រិតភាពក្រីក្រ ក្រុម ជនជាតិ និង អាយុ" (UN-IANWGE, 2001)។ **ភេទ** សំដៅលើ "ចរិតលក្ខណៈផ្នែកជីវសាស្ត្ររបស់ បុរស និងស្ត្រី ដែលមានសរីរាង្គសម្រាប់បន្តពូជ និងមុខងារផ្សេងៗផ្អែកលើលក្ខណៈបំពេញបន្ថែម និងដំណើរការជីវសាស្ត្រនៃក្រូម៉ូសូម" (EC 2011: 2)។

រំញោចយេនឌ័រ គឺជា "សមត្ថភាពសម្គាល់នូវបញ្ហាយេនឌ័រ ជាពិសេសការយល់ដឹង និង ការយកចិត្តទុកដាក់ខុសគ្នារបស់ស្ត្រី ដែលផុសចេញពីទីតាំងក្នុងសង្គម និងតួនាទីយេនឌ័រដោយ ឡែករបស់ពួកគេ។ រំញោចយេនឌ័រ ទាក់ទាញឲ្យមានការស្វែងយល់ និងពិចារណាពីកត្តាសង្គម វប្បធម៌ផ្សេងៗដែលបង្កនូវការរើសអើងផ្អែកលើភេទ (ទោះប្រឆាំងនឹងស្ត្រី ឬបុរសក្តី)" (Ateneo Human Right Center, 2007:4-5)។ ពាក្យនេះស្រដៀងគ្នានឹងពាក្យ **ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ** ឬសមត្ថភាពទទួលស្គាល់ថា "ស្ត្រី ក៏ដូចបុរសដែរ ជាអ្នកចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍ ប៉ុន្តែទំនាក់ទំនង យេនឌ័រធ្វើឲ្យលក្ខណៈនៃការចូលរួមរបស់ពួកគេខុសប្លែកពីគ្នា និងជារឿយៗមិនស្មើភាពគ្នា ដូច្នេះ ហើយ ស្ត្រីអាចមានតម្រូវការ ចំណាប់អារម្មណ៍ និងអាទិភាពខុសពីបុរស ដែលពេលខ្លះអាចប្រទាំង ប្រទើសគ្នាខ្លាំងតែម្តង" (March *et al.* 1999:21) ។

សមភាពយេនឌ័រ (ឬសមភាពរវាងស្ត្រី នឹងបុរស) សំដៅដល់ "សិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ និងកាលានុវត្តភាពស្មើគ្នារបស់ ស្ត្រី និងបុរស ក៏ដូចជា ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស។ សមភាពមិនមែនមានន័យថា ស្ត្រី និងបុរស ត្រូវក្លាយជាដូចគ្នានោះទេ ប៉ុន្តែមានន័យថា សិទ្ធិ ទំនួលខុសត្រូវ និងឱកាសរបស់ស្ត្រី និងបុរស មិនត្រូវផ្អែកលើលក្ខណៈដែលបុគ្គលនោះកើតមកជាស្រី ឬប្រុសនោះទេ។ សមភាពយេនឌ័រតម្រូវឲ្យយកមកគិតគូរនូវ ចំណាប់អារម្មណ៍ តម្រូវការ និងអាទិភាព ទាំងរបស់ស្ត្រី និងរបស់បុរស ដោយមានការទទួលស្គាល់ពីភាពខុសគ្នានៃក្រុមស្ត្រី និងក្រុមបុរសខុសៗគ្នា។ សមភាពយេនឌ័រមិនមែនជាបញ្ហារបស់ស្ត្រីទេ ប៉ុន្តែជាបញ្ហាដែលគួរមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញអំពីបុរសនិងអំពីស្ត្រី។ សមភាពរវាងស្ត្រី នឹងបុរស គេបានចាត់ទុកថាជា បញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សផង ជាបុរេលក្ខខណ្ឌផង និងជាសូចនាករផង នៃការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាពនិងផ្តោតជាសំខាន់លើមនុស្ស" (UN-IANWGE, 2001)។

សមធម៌យេនឌ័រ មានន័យថា "ភាពសមរម្យ និងយុត្តិធម៌ក្នុងការបែងចែកអត្ថប្រយោជន៍ និងទំនួលខុសត្រូវ រវាងបុរសនឹងស្ត្រី។ ទស្សនៈនេះទទួលស្គាល់ថា ស្ត្រី និងបុរស មានតម្រូវការ និងសិទ្ធិអំណាចខុសគ្នា ហើយភាពខុសគ្នាទាំងនេះគួររកឲ្យឃើញ និងចាត់ចែងដោះស្រាយតាមបែបបទមួយដែលកែតម្រូវឡើងវិញនូវអតុល្យភាពរវាងភេទទាំងពីរ" (WHO 2002)។

ការវិភាគយេនឌ័រ "កំណត់រក ត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់ព័ត៌មានដល់ សកម្មភាពដើម្បីដោះស្រាយវិសមភាពដែលផុសចេញពីតួនាទីខុសៗគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរស ឬក៏ ទំនាក់ទំនងសិទ្ធិអំណាចមិនស្មើភាពរវាងស្ត្រីនឹងបុរស និងផលវិបាកនៃវិសមភាពទាំងនេះទៅលើការរស់នៅ និងសុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ។ របៀបបែងចែកសិទ្ធិអំណាចនៅក្នុងសង្គមភាគច្រើន ធ្វើឲ្យស្ត្រីមានលទ្ធភាពតិចជាងបុរស ក្នុងការប្រើប្រាស់និងត្រួតត្រាលើធនធានចាំបាច់ ហើយស្ត្រីក៏ទំនងជាបានចូលរួមតិចជាងក្នុងការសម្រេចចិត្តផ្សេងៗ។ ការវិភាគយេនឌ័របានបង្ហាញជារឿយៗនូវវិធីដែលវិសមភាពធ្វើឲ្យស្ត្រីត្រូវចាញ់ប្រៀបគេ ឧបសគ្គដែលស្ត្រីជួបប្រទះ និងវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយជំនះឧបសគ្គទាំងនេះ" (WHO 2002)។ ការវិភាគយេនឌ័រជាចំណែកដ៏ចាំបាច់មួយនៃការវិភាគសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ច។ "ការវិភាគសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ត្រូវមានគិតគូរពីទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ ព្រោះយេនឌ័រជាកត្តាមួយនៅក្នុងគ្រប់ទំនាក់ទំនងសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច។ ការវិភាគពីទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ ផ្តល់នូវព័ត៌មានពីលក្ខខណ្ឌខុសៗគ្នាដែលស្ត្រី និងបុរសត្រូវជួបប្រទះ និងឥទ្ធិពលផ្សេងៗគ្នាដែលស្ត្រី និងបុរសអាចទទួលរងពីគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានា ដោយសារតែស្ថានភាពរបស់ពួកគេ" (Foreign Affairs, Trade and development Canada, 2011)។ ព័ត៌មានបែបនេះអាចជួយបំភ្លឺ និងកែលំអគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីផ្សេងៗ ហើយសំខាន់បំផុតដើម្បីបំពេញឲ្យបានតាមតម្រូវការខុសៗគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរស។

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ជា "ដំណើរការវាយតម្លៃពីផលប៉ះពាល់ចំពោះស្ត្រី និងបុរស ដែលកើតឡើងពីសកម្មភាពបានគ្រោងទុក ដូចជា ច្បាប់ គោលនយោបាយ ឬកម្មវិធី ក្នុងវិស័យណាមួយ និង

នៅគ្រប់កម្រិត។ វាជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ធ្វើឲ្យក្តីបារម្ភ បទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី ក៏ដូចជារបស់បុរស ក្លាយជាចំណែកមួយនៅក្នុងការរចនា ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃលើគោលនយោបាយ និងកម្មវិធី ក្នុងគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាននយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ដើម្បីញ៉ាំងឲ្យវិសមភាពរវាងបុរស នឹងស្ត្រី លែងមានជាអចិន្ត្រៃយ៍។ គោលដៅចុងក្រោយ គឺការសម្រេចឲ្យបាននូវសមភាពយេនឌ័រ" (ILO undated)។

ក្រឹត្យក្រមយេនឌ័រ សំដៅដល់ ការរំពឹងទុកដ៏ជាក់លាក់ ឬមិនជាក់លាក់នៃសង្គម ព្រមទាំងច្បាប់ទម្លាប់ក្រៅផ្លូវការនានា ដែលផុសចេញពីការអនុវត្តទៅតាមតម្លៃផ្សេងៗក្នុងសង្គម (Calhoun 2012) ហើយគាំទ្រដល់ទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី នឹងបុរស។ ក្រឹត្យក្រមទាំងនេះជាស្តង់ដារ ឬបែបបទទូទៅនៃអាកប្បកិរិយាស្ត្រី និងបុរស ដែលសមស្របឬដែលសង្គមទទួលយកបាននៅក្នុងស្ថានភាពសង្គមផ្សេងៗគ្នាដែលក្នុងនោះ ការអនុវត្តប្រាសចាកពីក្រឹត្យក្រមទាំងនេះ អាចបង្កជាផលវិបាកសង្គម។ កម្លាំងនៃស្តង់ដារទាំងនេះ ប្រែប្រួលពីការរំពឹងទុកតិចតួចរហូតដល់ច្បាប់ទម្លាប់នានាដែលពុំមានចែងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់ (Chandler and Munday 2011)។ នៅកម្ពុជា ក្រឹត្យក្រមយេនឌ័រចម្បងបំផុត តែងជាប់ទាក់ទងនឹងគោលគំនិតអំពី ស្រីគ្រប់លក្ខណ៍ (ស្ត្រីល្អឥតខ្ចោះ) និងប្រុសគ្រប់លក្ខណ៍ (ប្រុសល្អឥតខ្ចោះ) ហើយនិងបុគ្គលមានចរិយាផ្ទុយពីនេះ (ពោលគឺ ស្រីខាតលក្ខណ៍ និងប្រុសខាតលក្ខណ៍) (Wong 2010: 15)។

ឧបសម្ព័ន្ធ ៤

លក្ខខណ្ឌយោង៖ ក្រុមការងារយេនឌ័រនៃវិទ្យាស្ថាន CDRI

ពិពណ៌នា

ក្រុមការងារយេនឌ័រ មានគោលដៅបំផុសចំណាប់អារម្មណ៍ពីបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធីស្រាវជ្រាវរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI និងនៅក្នុងអង្គភាពគ្រប់គ្រង និងគាំទ្រផ្នែករដ្ឋបាលនានារបស់វិទ្យាស្ថាន ដើម្បីបង្ហាញច្បាស់ថា យេនឌ័រជាក្តីបារម្ភដ៏សំខាន់មួយពាក់ព័ន្ធនឹងច្រើនវិស័យ។ ក្រុមការងារនេះត្រូវមានសមាជិកយ៉ាងតិចបំផុត ៨នាក់ និងច្រើនបំផុត ១០នាក់ ដែលតំណាងឲ្យកម្មវិធីស្រាវជ្រាវទាំងប្រាំ អង្គភាពគ្រប់គ្រងចំណេះដឹងផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គភាពផ្នែកប្រតិបត្តិការ។ ទីប្រឹក្សាផ្នែកស្រាវជ្រាវរបស់វិទ្យាស្ថាន ត្រូវចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំនានារបស់ក្រុមការងារយេនឌ័រនេះ។

តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវ

1. គាក់តែងគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI និងប្រើគោលនយោបាយនេះ ដើម្បីធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងកែសម្រួលឡើងវិញលើផែនការយេនឌ័រឆ្នាំ២០០៧ ។
2. រៀបចំសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាព (និងកំណត់រកអ្នកជំនាញដែលសមស្រប ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស) ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយទីប្រឹក្សាផ្នែកស្រាវជ្រាវ និងអ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធីស្រាវជ្រាវនានាផង ដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកផ្នែកស្រាវជ្រាវ និងផ្នែករដ្ឋបាល សំដៅបញ្ជ្រាបគោលគំនិតយេនឌ័រក្នុងការរចនារៀបចំគម្រោងស្រាវជ្រាវ ការប្រមូលនិងវិភាគទិន្នន័យ ក៏ដូចជា ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការគ្រប់គ្រង និងអភិបាលកិច្ចនៅវិទ្យាស្ថាន CDRI ។
3. ជួយគាំទ្រដល់ការកសាងវិធីសាស្ត្រ និងការប្រមូលសម្ភារៈឯកសារសម្រាប់ការវិភាគយេនឌ័រ, ការកំណត់យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការកសាងសមត្ថភាព, និងការបង្កើតយន្តការផ្សេងៗសម្រាប់ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។
4. ចូលរួមចំណែកដល់ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងការរក្សាទុកកម្រងឯកសារសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីស្ត្រី និងយេនឌ័រ នៅក្នុងបណ្ណាល័យរបស់វិទ្យាស្ថាន CDRI (ឯកសារក្រដាស និងអេឡិចត្រូនិក) និងជួយរៀបចំដាក់បញ្ចូលសម្ភារៈឯកសារយោងអេឡិចត្រូនិក និងមិនមែនអេឡិចត្រូនិច ទៅក្នុងកម្រងឯកសារនោះ។
5. ចូលរួមក្នុងក្រុមការងារធនធានមនុស្ស។
6. ធានាឲ្យសៀវភៅណែនាំអំពីបុគ្គលិក មានខ្លឹមសារបានគិតគូរដល់យេនឌ័រ, លើកស្នើឡើងនូវវិសោធនកម្ម និងផ្តល់ជាអនុសាសន៍ផ្សេងៗ ដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ អំពីរបៀបដោះស្រាយក្តីបារម្ភសំខាន់ៗដើម្បីពង្រឹងគោលនយោបាយយេនឌ័រ។

CDRI – Cambodia's leading
independent development policy research institute

CDRI Gender Guidelines

August, 2013

Phnom Penh, Cambodia

CDRI GENDER GUIDELINES 2013-15[1]
Reflecting Gender in Research and in the Institution

BACKGROUND AND RATIONALE

1. CDRI's 2011-15 Strategic Plan and 2020 Cambodia Research Strategy set out the guiding values and operating principles for achieving CDRI's mission – to contribute to Cambodia's sustainable development and the well-being of its people through the generation of quality policy-relevant development research, knowledge dissemination and capacity development. Gender analysis is an essential element of comprehensive socio-economic analysis and a fundamental part of sound research. These guidelines are designed to incorporate explicit systematic attention to gender perspectives in CDRI's research programme as well as in its institutional culture.

2. Despite coordinated efforts towards gender equity and women's empowerment in Cambodia (see Annex 1), progress has been slow and changes gradual. This underscores the need for policymaker sensitisation to gender mainstreaming through policy research that supports decision and policy makers and helps shape policies that focus on women and girls. Shifts in gender norms and new opportunities linked to these changes, where women have become more visible in non-traditional work (e.g. garment factory jobs) and more girls are attending primary education, emphasise the importance of gender as a crosscutting issue. Women have always been a part of the workforce, especially in the unpaid traditional upkeep of rural livelihoods and over the last two decades as the backbone of the informal economy, the garment industry and the service sector. In agriculture, women do the same tasks as men in addition to home gardening, small livestock keeping, fishing and wild food foraging to ensure household food security. In industry and services, women workers and women entrepreneurs are making an important difference to the country's economic progress.

   Rural women bear a disproportionate burden of the effects of climate change, mainly because their livelihoods are more dependent on natural resources that are threatened by climate change. Women and men whose livelihoods are highly dependent on local natural resources are particularly vulnerable. At the same time, women are effective agents of change and often have knowledge and expertise that can inform mitigation and adaptation strategies. Further, "their responsibilities in households and communities, as stewards of natural and household resources, position them well to contribute to livelihood strategies adapted to changing environmental realities" (UN-IANWGE 2001). Gender-sensitive responses to climate change stresses and environmental impacts then are critical and warrant gender-disaggregated information and gender analyses.

   On the socio-political side, only 1.3 percent of Cambodian women – often from higher income groups – enrol in upper secondary and tertiary education compared to 4.1 percent of men (CSES 2011). Information on technical and vocational education and training is scant, but UNDP (2011 cited in ADB 2012) notes that women are confined to training in traditional skills such as sewing, hairdressing and beauty-maintenance. The overall increase in boys' and girls' primary and secondary school attendance in the last decade has yet to translate into women's greater political participation and leadership, which continues to lag far behind that of men. Despite gradual change, convention continues to relegate Cambodian women leaders to traditional responsibilities related to women and children's affairs, particularly in health and education.

[1] These Guidelines drew guidance from the 2002 *WHO Gender Policy: Integrating Gender Perspectives in the Work of WHO*.

Cambodia's MDGs specify gender-related indicators and targets to address disparities and vulnerabilities: CMDG2 to eliminate gender disparity in nine-year basic education by 2010; CMDG3 to promote gender equality and empowerment (specifically in relation to upper secondary and tertiary education, wage employment in all economic sectors and public institutions, and in all forms of violence against women and children); and CMDG5 to improve maternal health (Annex 2). Progress has been mixed (MOWA & UNDP 2011), signifying the need for gender sensitive policy research on the conditions/factors that prevent/hasten attainment of the targets and goals.

3. To date, information and knowledge is far from universal and equitable, and overall, pays scant attention to the specific conditions, constraints and challenges women and other vulnerable groups face. To bridge existing knowledge gaps and in line with CDRI's commitment to mainstream gender in its work, gender-sensitive approaches will be integrated in all aspects of research, training, dissemination, programme/project partnerships, publications, institutional events and activities, operations and staffing. This will help to increase the coverage and effectiveness of CDRI's work and ultimately strengthen the impact of policies and interventions, while at the same time contributing to the attainment of the CMDGs and the policy thrusts of the Ministry of Women's Affairs.

4. CDRI is committed to strengthening gender equality in its own workforce, as well as in programme/project steering and technical advisory bodies, and among temporary advisers and consultants. Integrating gender perspectives into the research programme and achieving equality between women and men in staffing are complementary policies. In line with the national gender empowerment policy, these gender guidelines respond to an institutional policy gap and guide the Institute's operations and research work.

GOAL AND OBJECTIVES

5. CDRI's gender guidelines aim to advance the generation of gender-sensitive awareness, knowledge and analysis of the differences in the economic, political and socio-cultural conditions of Cambodian women and men, through meaningful and relevant policy research as well as dissemination and related support activities that put premium on gender issues and promote equity and equality between women and men. As a matter of policy and sound practice, CDRI will integrate and address gender perspectives in its operations and in programme design, implementation, analyses and dissemination to:

   - enhance the scope, depth and substance of gender analysis in policy studies on the themes economy, trade and regional cooperation; agriculture and rural development; democratic governance and public sector reform; natural resources and the environment; and social development;
   - contribute to the development of a gender-disaggregated information base and analyses that help promote equity and equality between women and men, and ensure that research initiatives do not foster inequitable gender roles and relations;
   - support research partners, policy makers and the government in incorporating gender-sensitive approaches in the design and analyses of development strategies and initiatives; and
   - foster gender balance in operational and research staffing towards more meaningful representation and active engagement of women and men in institutional endeavours.

6. CDRI will achieve these research objectives by integrating gender analysis in all research programmes and related events/activities at regional, national and sub-national levels. Analysis will capture the different and unequal situations of women and men – including disability and ethnicity – and how these differences and inequalities impact on

issues such as:

- access to and utilisation of resources (e.g., information, education, technology and services) to foster and sustain individual, household and community well-being;
- the severity and frequency of marginalisation and vulnerability outcomes, especially as these relate to health and education, political participation, economic activities and food and livelihood security;
- the response of governance systems and services; and
- the roles of women and men in the home and in formal and informal rural and urban labour markets.

Analysis will propose policies and programmes that can help overcome constraints and improve the well-being of women and men.

INSTITUTIONAL ARRANGEMENTS

7. Implementation of the guidelines will require consistent participation and contribution by all staff members. Actions will require cooperation and linkages across research programmes and operations units.

8. Senior and middle management staff will take the necessary steps to ensure the guidelines are translated into action in the technical, operations and management aspects of CDRI programmes. They will transmit the set of guidelines to technical and administrative staff and monitor its consistent and effective application. They will be accountable to the Executive Director for the incorporation of gender considerations in their work.

9. The guidelines apply to all work throughout the Institute: research, external relations, human resource management, programme planning, budgeting, monitoring, evaluation, publications and dissemination, and development knowledge management. Effective implementation of the guidelines will require senior management commitment and organisational support for activities to advance the knowledge and skills of staff for efficient gender analysis in their area of work. Programme Coordinators will be expected to set in place mechanisms for building capacity among their staff and providing information, training or technical support staff needed to ensure the success and effectiveness of these guidelines.

10. General guidance and support will be provided by the Gender Working Group (GWG) (see ToR in Annex 4) that will be made up of gender focal persons from the research programmes and operations units. All research programmes will be expected to collect disaggregated data by sex, review and reflect gender analyses in their projects/studies and partnerships. This analysis will help ensure the integration of gender considerations in all work that CDRI is involved with at community, provincial, national and regional levels.

11. The GWG will assist and support the development of methodologies and materials for gender analysis, standardised terminology to ensure coherent communication about gender issues, a strategy for appropriate capacity building across the Institute, and mechanisms for monitoring and evaluation. The GWG, in coordination with the Development Knowledge Management Unit, will have responsibility for on-going compilation and dissemination of information, such as case studies of "good practice" in mainstreaming gender in development policy, as well as contributing to the building of an appropriate database on gender-related issues. The GWG will ensure continuous implementation of the guidelines and the above activities.
12. Allocation of sufficient resources and maintenance of gender focal points and

mechanisms for implementing and monitoring these guidelines will be overseen by the Director of Operations and the Director of Research in consultation with the Executive Director.

REFERENCES

Asian Development Bank (2012), *Promoting Gender Equality in the Labour Market for More Inclusive Growth, Cambodia*, unpublished report

Ateneo Human Rights Center (2007), *Training Manual on Gender Sensitivity and CEDAW*, http://cedaw-seasia.org/docs/Philippines/P9_CEDAWTrainingManual_PhilJA.pdf (accessed 2 August 2013)

Calhoun, Craig (2012), *Dictionary of the Social Sciences*, http://www.oxfordreference.com (accessed 2 August 2013)

Cambodia Socio-Economic Survey (2011), *CSES_Education*, http://www.nis.gov.kh/index.php/social-statistics/cses/cses-tables (accessed 25 June 2013)

Chandler, Daniel and Rod Munday (2011), *A Dictionary of Media and Communication* (Oxford: Oxford University Press), http://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780199568758.001.0001/acref-9780199568758-e-2542?rskey=D0DmP8&result=5&q=norms (accessed 12 March 201)

European Commission (2011), *Toolkit Gender in EU-Funded Research*, http://www.infn.it/CUG/images/docs/doc_esterni/ILO2012/toolkit_gender_eu_research.pdf (accessed 15 March 2013)

Foreign Affairs, Trade and Development Canada (2011), *Gender Analysis*, http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/En/JUD-31194519-KBD (accessed 5 March 2013)

International Labour Organisation (undated), *Gender Equality Tool*, http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm (accessed 5 March 2013)

March, Candida, Ines Smyth and Maitrayee Mukhopadhyay (1999), *A Guide to Gender-Analysis Frameworks* (Oxford: Oxfam GB)

MOWA and UNDP (2011), *Promoting Gender Equality Toward Achievement of Cambodia's Millennium Development Goals*, Phnom Penh

United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality/UN-IANWGE (2001), *Gender Mainstreaming: Strategy for Promoting Gender Equality*, in http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1 (accessed on 31 July 2013), and in http://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_Factsheet.pdf (accessed 31 July 2013)

WHO (2002), *Integrating Gender Perspectives in the Work of WHO*, http://www.who.int/gender/documents/engpolicy.pdf (accessed 22 February 2013)

Wong, Franz (2010), *Khmer Literature, Gender Norms and Violence Against Women in Cambodia: A Literature Review* (Phnom Penh: Promoting Women's Rights Project-GIZ and MOWA)

Annex 1

Legal and Policy Frameworks Underpinning Gender Mainstreaming in Cambodia

Laws and Regulations	Content	Date Adopted
Law on the Prevention and Control of HIV/AIDS	Protects fully the rights of people living with HIV/AIDS, including prohibiting any discrimination against them.	2002
The 1997 Labour Code	Guarantees equality in employment and the right against any discrimination based on sex, but has several discriminatory provisions against women.	1997
The Constitution	Supreme law of Cambodia – provides the framework for all laws and policy pronouncements of government; enshrines the fundamental rights of every Cambodian.	1993
Laws promoting women's interests		
Law on the Suppression of Human Trafficking and Sexual Exploitation	Provides law enforcement and judicial officials with more powers to arrest and prosecute traffickers, and provides protection to their victims.	2008
Law on the Prevention of Domestic Violence and the Protection of Victims	Defines domestic violence as physical, psychological or economic violence and includes threats aimed at frightening or shocking the victim; provides protection to husbands, wives, dependent children and all other persons under the roof of the house; establishes intervention by local authorities; and offers protection via a protection order issued by the Provincial Courts.	September 2005
Land Law	Affirms that only natural persons or legal entities of Khmer nationality (men and women) have the right to own land.	2001
Law on Abortion	Guarantees women's rights to abortion; has provision regulating its procedures and conditions to protect women's health.	1997
Marriage and Family Law	Provides provisions on grounds of divorce, property, on cruelty and wife-beatings. It also stipulates equal rights to both spouses in all property acquired by the earnings and effort of either spouse during the marriage.	1989
Policies and strategies with strong emphasis on gender equality		
Rectangular Strategy for Growth, Employment, Equity and Efficiency	Prioritises gender as one of four growth sectors to be targeted, and was the government's main policy for 2004-2008.	2004
National Strategic Development Plan 2006-2010, 2009-2013	Specifies the umbrella development framework encompassing the CMDGs, NPRS and the national population policy; spells out the implementation of MOWA's gender policy.	November 2008
Cambodian Millennium Development Goals	There are eight localised MDGs plus one additional goal specific to Cambodia – de-mining, explosive remnants of war (ERWs) and victim assistance.	2003
Neary Rattanak, Five-Year Strategic Plan	Defines a vision and a five-year plan for MOWA (formerly Ministry of Women's and Veteran's Affairs) to complement the work of other ministries in their own projects that have an impact on women. The aim was to present a new image of Cambodian women, moving from a disadvantaged group to an invaluable national asset and driver of its economic potential.	February 1999

Laws and Regulations	Content	Date Adopted
Neary Rattanak II, Five-Year Strategic Plan 2004-2008	Includes strong statements on domestic violence, rape (including gang rape), violence against women and to the men and boys who perpetuate violence. It highlights the need for further legal and policy efforts to reduce domestic violence. It also acknowledges the need to examine existing laws for gender bias or the absence of mechanisms to address gender issues.	2004
Neary Rattanak II - Second Strategic Plan 2005-2009	Considers gender mainstreaming and decision-making as one of its six core programmes.	2005
Neary Rattanak III, Five-Year Strategic Plan 2009-2013	Contributes to gender mainstreaming in governmental reform programmes. It focuses on five strategic areas: economic empowerment of women; education of women and girls, attitudes and behaviour change; legal protection of women and girls; health and nutrition of women and girls, and HIV/AIDS; and women in public decision-making and politics. It also lays out linkages to the national plans and policies such as the CMDGs and Education for All.	2009
Neary Rattanak IV, Five-Year Strategic Plan	Follows the broad outline of NR III, but adds one strategic area on Climate Change and Green Growth.	Preparation in progress, June 2014
Policy on Labour Migration for Cambodia	Focuses on cross-border migration for employment among Cambodian workers, identifies three major policy challenges for the government, and offers strategic considerations, policy options, and an action plan to be initiated by concerned agencies.	June 2010
Policy on Women's Economic Empowerment (WEE) 2014-2023	Focuses on Strategic Area 1 of NRIII on WEE, and aims to provide a concrete road map and plan over a ten-year period.	Drafted June 2013

Note: This summary is based on Tables 1-3 in JICA (2007), *Cambodia: Country Gender Profile* and updated to reflect recent policies using ADB (2012), *Promoting Gender Equality in the Labor Market for More Inclusive Growth*, *Cambodia* (unpublished).

Annex 2

CMDG PROGRESS ON GENDER-RELATED GOALS AND TARGETS (EXCERPTED)

		BASELINE	CURRENT VALUE	2015 TARGET
CMDG 2: Achieve universal nine-year education				
Target 4: Eliminate gender disparity in nine-year basic education by 2010				
2.9	Ratio of girls to boys in primary education			
2.10	Ratio of girls to boys in lower secondary education			
2.11	Primary completion rate	58.9	83.2	100
2.12	LS completion rate	24.8	48.7	100
2.13	Primary gender parity index	0.9	1	1
2.14	LS gender parity index	0.8	1.1	1
CMDG 3: Promote gender equality and empower women				
Target 5: Reduce significantly gender disparities in upper secondary education and tertiary education				
3.1	Ratio of girls to boys in upper secondary education	48	72.9	100
3.2	Ratio of females to males in tertiary education	38	57.5	85
3.3	Ratio of literate females to males 15-24 years old	87	95.7	100
3.4	Ratio of literate females to males 25-44 years old	78	85.9	100
Target 6: Eliminate gender disparities in wage employment in all economic sectors				
3.5	Female share in wage employment in agriculture			
3.6	Female share in wage employment in industry			
3.7	Female share in wage employment in services	21	30	50
Target 7: Eliminate gender disparities in public institutions				
3.8	Proportion of seats held by women in National Assembly	12	22	30
3.9	Proportion of seats held by women in Senate	13	14.8	30
3.10	Proportion of female Ministers	8	7.7	15
3.11	Proportion of female Secretaries of State	6	8	18
3.12	Proportion of female Under-Secretaries of State	5	14.6	20
3.13	Proportion of female Provincial Governors	0	0	10
3.14	Proportion of female Deputy Provincial Governors	1	16.5	15
3.15	Proportion of seats held by women in Commune Councils	8	14.6	25
Target 8: Reduce significantly all forms of violence against women and children				
3.16	Proportion of population aware that violence against women (VAW) is wrong and criminal	41.5	67	100
3.17	Proportion of domestic violence cases counselled by qualified personnel			
3.18	Adoption and implementation of laws against VAW and children (year)			
3.19	Collection of annual statistics to monitor VAW (year)			
3.20	Adoption and implementation of a prevention plan			
CMDG 4: Reduce child mortality				
Target 9: Reduce the under-five mortality rate				
4.1	Under-five mortality rate (per 1000 live births)	124	83	65
4.2	Infant mortality rate (per 1000 live births)	95	60	50
4.3	Proportion of children immunised against measles	41.4	91	95
4.4	Proportion of children aged 6-59 months receiving Vitamin A capsules	28	79	90
4.5	Proportion of children immunised against DPT3	43	92	95
4.6	Proportion of infants exclusively breastfed up to 6 months of age	11.4	65.9	70
4.7	Proportion of mothers who start breast-feeding newborn child within 1 hour of birth			
CMDG 5: Improve maternal health				
Target 10: Reduce the maternal mortality ratio				
5.1	Maternal mortality ratio (per 100,000 live births)	437	461	250
5.2	Total fertility rate	4	3.1	3
5.3	Proportion of births attended by skilled health personnel	32	58	87

5.4	Proportion of married women using birth spacing methods	18.5	26	60
5.5	Proportion of pregnant women with 2 or more ANC with skilled health personnel	30.5	81	90
5.6	Proportion of pregnant women with iron deficient anaemia	66		
5.7	Proportion of women 15-49 years with BMI<18.5	21		
5.8	Proportion of women 15-49 years with iron deficiency anaemia	58		
5.9	Proportion of pregnant women delivered by Caesarean section	0.8	2	4
CMDG 6: Combat HIV/AIDS, malaria and other diseases				
Target 11: Decrease the spread of HIV/AIDS				
6.1	HIV prevalence rate among adults aged 15-49	1.9	0.7	<0.9
6.2	HIV prevalence rate among pregnant women, 15-24 years visiting ANC clinic	1.9	.41	<0.9
6.3	Condom use rate among commercial sex workers during last commercial sexual intercourse	91	94	98
6.4	Proportion of young people 15-14 years old reporting use of condom during sexual intercourse with a non-regular sexual partner	82	84.4	95
6.5	Proportion of condom use reported by married women who identified themselves at risk	1	NA	10
6.6	Proportion of HIV-infected pregnant women attending ANC receiving a complete course of antiretroviral prophylaxis to reduce risk of MTCT	2.7	11.2	50
6.7	Proportion of people with advanced HIV infection receiving antiretroviral combination therapy	3	97	75

Source: MOWA and UNDP (2011), *Promoting Gender Equality Toward Achievement of Cambodia's Millennium Development Goals*, Phnom Penh

Annex 3

GLOSSARY

This glossary is provided as a general reference to help the non-specialist better understand the gender debate. Collected between March and July 2013 from various sources, it covers terms, definitions and explanations of concepts that are cited in the Guidelines.

Gender refers to "the social attributes and opportunities associated with being male and female and the relationships between women and men and girls and boys, as well as the relations between women and those between men. These attributes, opportunities and relationships are socially constructed and are learned through socialization processes. They are context/ time-specific and changeable. Gender determines what is expected, allowed and valued in a women or a man in a given context. In most societies there are differences and inequalities between women and men in responsibilities assigned, activities undertaken, access to and control over resources, as well as decision-making opportunities. Gender is part of the broader socio-cultural context. Other important criteria for socio-cultural analysis include class, race, poverty level, ethnic group and age" (UN-IANWGE, 2001). **Sex** refers to "the biologically determined characteristics of men and women in terms of reproductive organs and functions based on chromosomal complement and physiology" (EC 2011: 2).

Gender sensitivity is the "ability to recognise gender issues, especially women's different perceptions and interests arising from their unique social location and gender roles. It calls for an understanding and consideration of the socio-cultural factors underlying discrimination based on sex (whether against women or men)" (Ateneo Human Rights Center, 2007:4-5). The term is similar to **gender-awareness,** or the ability to acknowledge "that women – as men – are development players but that the nature of their involvement is determined by gender relations which make their involvement different, and often unequal, and that consequently women may have different needs, interests and priorities which may sometimes conflict with those of men" (March *et al.* 1999:21).

Gender equality (or equality between women and men) has to do with "the equal rights, responsibilities and opportunities of women and men and girls and boys. Equality does not mean that women and men will become the same but that women's and men's rights, responsibilities and opportunities will not depend on whether they are born male or female. Gender equality implies that the interests, needs and priorities of both women and men are taken into consideration – recognizing the diversity of different groups of women and men. Gender equality is not a 'women's issue' but should concern and fully engage men as well as women. Equality between women and men is seen both as a human rights issue and as a precondition for, and indicator of, sustainable people-centred development" (UN-IANWGE 2001).

Gender equity signifies "fairness and justice in the distribution of benefits and responsibilities between women and men. The concept recognises that women and men have different needs and power and that these differences should be identified and addressed in a manner that rectifies the imbalance between the sexes" (WHO 2002).

Gender analysis "identifies, examines and informs action to address inequalities that arise from the different roles of women and men, or the unequal power relationships between them and the consequences of these inequalities on their lives and their well-being. The way power is distributed in most societies means that women have less access to and control over resources and are less likely to be involved in decision-making. Gender analysis often highlights how

inequalities disadvantage women, the constraints women face and ways to address and overcome these" (WHO 2002). Gender analysis is an essential element of socio-economic analysis. "A comprehensive socio-economic analysis would take into account gender relations, as gender is a factor in all social and economic relations. An analysis of gender relations provides information on the different conditions women and men face, and the different effects that policies and programmes may have on them because of their situations" (Foreign Affairs, Trade and Development Canada, 2011). Such information can inform and improve policies and programmes, and is essential in ensuring that the different needs of both women and men are met.

Gender mainstreaming is defined as "...the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in any area and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension in the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and social spheres, such that inequality between men and women is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality"(ILO undated).

Gender norms denote the explicit or implicit social expectations and informal rules that derive from and operationalise societal values (Calhoun 2012) and which underpin relations between women and men. They are common standards or conventions of socially acceptable or appropriate behaviour for women and men in various social situations, where deviations can have social consequences; the strength of these standards varies from loose expectations to unwritten rules (Chandler and Munday 2011). In Cambodia, dominant gender norms have been said to mainly revolve around the notion of *srey krup leakkh* (perfectly virtuous woman) and *proh krup leakkh* (perfectly virtuous man) and their respective opposites (i.e., *srey khat leakkh* and proh *khat leakkh*) (Wong 2010: 15)

Annex 4

TERMS OF REFERENCE: CDRI GENDER WORKING GROUP

Description

The aim of the Gender Working Group is to ensure gender sensitivity in CDRI's research programme and in its management and administrative support units to mirror gender as a vital crosscutting concern. It has a minimum of eight members and a maximum of 10, representing the five research programmes, Development Knowledge Management, and operations units. The in-house Research Adviser sits in the GWG meetings.

Roles and Responsibilities

1. Draft CDRI's Gender Policy and build on it to update or revise the 2007 Gender Plan;
2. In consultation with the RA and PCs, organise capacity building activities (and identify appropriate international and local resource persons) to equip research and administrative staff with training to mainstream gender perspectives in research design, data collection and analyses, as well as in the staffing, management and governance of CDRI;
3. Assist and support the collection and development of methodologies and materials for gender analysis, the formulation of a strategy for capacity building, and the setting up of mechanisms for monitoring and evaluation;
4. Contribute to updating and maintaining a research-level collection of Gender and Women's Studies resources at the CDRI Library (soft and hard copies), and assist in organising the addition of electronic and non-electronic reference material to the collection;
5. Take part in the Human Resource Working Party;
6. Ensure the content of the Staff Manual is gender sensitive, propose amendments, and make recommendations to senior management on how to address key concerns to further the Gender Policy;
7. Serve as a consultative and advisory body to the ED, DoR and DoO and assist in implementing and monitoring the practical application of the Gender Policy and gender-sensitive approaches in research programmes, projects and policy dialogue, as well as in institutional operations, events and activities;
8. Assist in evaluating and approving (a) requests for gender-related staff capacity development, and (b) identifying people to participate in gender-specific meetings and conferences, except where these may fall within the responsibility of the RMC, and help review and refresh CDRI's staff capacity development plan;
9. Bring in short-term gender experts as appropriate to build the capacities of GWG members; and
10. Assist the process of gender mainstreaming across CDRI by ensuring that programmes and units' endeavours are not gender-blind in terms of content, form and process, as well as in the full participation of women and men, at all stages of research and in institutional planning, mechanisms and budgets. Members also act as workplace gender advocates in the various CDRI groups and committees (e.g., MC, RMC, HRWP) they serve.

Membership Tenure

Membership of the GWG is open to research and operations staff. The proposed tenure is one year, renewable for a second term. If a GWG representative leaves CDRI before completing her/his term, the respective programme/unit must nominate a replacement to take on that person's GWG responsibilities. Where possible, the GWG should be composed of an equal number of women and men.

7. ដើរតួនាទីជាអង្គភាពពិគ្រោះ និងប្រឹក្សាសម្រាប់ នាយកប្រតិបត្តិ នាយកផ្នែកស្រាវជ្រាវ និង នាយកផ្នែកប្រតិបត្តិការ ព្រមទាំងជួយដល់ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដានលើការអនុវត្តជាក់ស្តែងនូវគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗដែលមានគិតគូរដល់យេនឌ័រ នៅក្នុងកម្មវិធីស្រាវជ្រាវគម្រោងនានា និងកិច្ចពិភាក្សាលើគោលនយោបាយ ក៏ដូចជានៅក្នុងប្រតិបត្តិការ ព្រឹត្តិការណ៍ និងសកម្មភាពផ្សេងៗរបស់ស្ថាប័ន។
8. ជួយដល់ការវាយតម្លៃ និងអនុម័តលើ (១) សំណើកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកលើបញ្ហាយេនឌ័រ និង (២) ការកំណត់រកអ្នកចូលរួមក្នុងសន្និសីទ និងកិច្ចប្រជុំអំពីយេនឌ័រ លើកលែងតែក្នុងករណីដែលការងារនេះស្ថិតក្រោមទំនួលខុសត្រូវនៃ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងផ្នែកស្រាវជ្រាវ ព្រមទាំងជួយពិនិត្យ និងកែសម្រួលផែនការអភិវឌ្ឍន៍សមត្ថភាពបុគ្គលិក។
9. នាំមកនូវជំនាញការផ្នែកយេនឌ័ររយៈពេលខ្លី ដែលស័ក្តិសមសម្រាប់ការកសាងសមត្ថភាពរបស់សមាជិកក្រុមការងារផ្នែកយេនឌ័រ។
10. ជួយដល់ដំណើរការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងទូទាំងវិទ្យាស្ថាន CDRI ដោយធានាថា កិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់កម្មវិធី និងអង្គភាពទាំងឡាយ មិនបានមើលរំលងបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងខ្លឹមសារ ទម្រង់ និងកិច្ចដំណើរការ និងនៅក្នុងការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញរបស់ស្ត្រី និងបុរស ក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការស្រាវជ្រាវ ក្នុងការធ្វើផែនការស្ថាប័ន ក្នុងយន្តការផ្សេងៗ និងក្នុងបញ្ហាថវិកា។ សមាជិកក្រុមម្នាក់ៗ ក៏ត្រូវដើរតួជាអ្នកផ្សព្វផ្សាយលើកកម្ពស់បញ្ហាយេនឌ័រ ទៅដល់ក្រុមការងារ និងគណៈកម្មាធិការផ្សេងៗនៃវិទ្យាស្ថាន CDRI (ឧទាហរណ៍ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រង គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងផ្នែកស្រាវជ្រាវ ក្រុមការងារធនធានមនុស្ស) ដែលខ្លួនគេចូលរួមផងដែរ។

សិទ្ធិកាន់តំណែងជាសមាជិក

ក្រុមការងារផ្នែកយេនឌ័របើកទូលាយឲ្យបុគ្គលិកផ្នែកស្រាវជ្រាវ និងផ្នែកប្រតិបត្តិការ ចូលជាសមាជិកខ្លួនបានសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ និងអាចបន្តជាថ្មីសម្រាប់អាណត្តិទី២ ។ ប្រសិនបើអ្នកតំណាងក្រុមការងារផ្នែកយេនឌ័រ ចាកចេញពីវិទ្យាស្ថាន មុនពេលចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួននោះ កម្មវិធី ឬអង្គភាពដែលបុគ្គលនេះបម្រើការមុនពេលចាកចេញទៅ ត្រូវចាត់តាំងអ្នកជំនួសម្នាក់ឲ្យមកទទួលភារកិច្ចជាបន្តនៅក្នុងក្រុមការងារផ្នែកយេនឌ័រនេះ។ ក្រុមការងារផ្នែកយេនឌ័រគួរមានសមាជិកជាបុរស និងជាស្ត្រី ក្នុងចំនួនស្មើគ្នា។