CPCS

កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ

របាយការណ៍ឆ្នាំ ២០២៣ ស្តីពីលទ្ធផលនៃការវាស់ស្ទង់ នូវឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (MOWIP)

GSS LAB

DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance

ការស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានជំនួយពី មូលនិធិគំនិតផ្តួចផ្តើម Elsie

The Elsie Initiative Fund for Uniformed Women in Peace Operations

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្រោមការគាំទ្រពីមូលនិធិគំនិតផ្តួចផ្តើម Elsie (EIF) របាយការណ៍នេះត្រូវបានអនុម័តដោយកងយោធពល ខេមរភូមិន្ទ (ខ.ភ.ម) និងមជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាក សំណល់សង្គ្រាម (NPMEC)។ ការស្រាវជ្រាវនេះដឹកនាំដោយ Nikki Singer, Soth Plai Ngarm និង Lison Guignard (មជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាបណ្តុះបណ្តាលកសាងសន្តិភាព និងដោះស្រាយទំនាស់ CPCS) ក្រោមជំនួយបច្ចេកទេសពីវិទ្យាស្ថាន East West Management (EWMI)។ Sabrina Karim, Roya Izadi, Zinab Attai, DeAnne Roark និង Taylor Vincent (Cornell GSS Lab) បានផ្តល់ការណែនាំ ផ្នែកបច្ចេកទេស ជួយពិនិត្យ និងកែសម្រួលរបាយការណ៍ចុងក្រោយនេះ ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយ Ryce Chanchai, Sophea Khun និង Chantevy Khourn (UN Women) ដែលបានជួយ សម្របសម្រួល និងគាំទ្រដល់ការអនុវត្តគម្រោង ដូចជា ការពិនិត្យផ្នែកបច្ចេកទេស និងការរៀបចំ សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់លទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗ និង ផ្តល់អនុសាសន៍លើរបាយការណ៍នេះ។

មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់អភិបាលកិច្ចវិស័យសន្តិសុខនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ (DCAF) បានផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស និងការណែនាំតាមរយៈផ្នែកបម្រើសេវារបស់ DCAF។

របាយការណ៍នេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ "ការវាស់វែងនូវឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (MOWIP)" ដែលបង្កើតឡើងដោយ DCAF និង Cornell GSS Lab។

សេចក្តីបដិសេធ

ទស្សនៈយល់ឃើញដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ជាទស្សនៈយល់ឃើញរបស់អ្នកនិពន្ធ ដោយផ្អែកលើព័ត៌មានល្អបំផុតដែលពួកគេទទួលបាន។

របាយការណ៍នេះមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈយល់ឃើញរបស់ ខ.ភ.ម ភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិ UN Women មូលនិធិ EIF អង្គការសហប្រជាជាតិ ឬអង្គការ/ស្ថាប័នដែលជាសម្ព័ន្ធរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិឡើយ។

ខ.ភ.ម បានផ្តល់ការកែតម្រូវ ឬការគូសបញ្ជាក់ក្នុងអំឡុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់។ របាយការណ៍នេះត្រូវ បានពិនិត្យ និងអនុម័តដោយ ខ.ភ.ម និងមានរួមបញ្ចូលមតិ និងចំណេះដឹងរបស់ក្រុមតំណាងឱ្យ ខ.ភ.ម។

មាតិកា

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ ២

ពាក្យកាត់ និង អក្សរបំព្រួញ ៥

សេចក្ដីសង្ខេប ៧

ក. ឧត្ដមានុវត្ដន៍ ៨

ខ. កត្ដាប្រឈមចម្បងដែលរារាំងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ដ្រី នៅក្នុងបេសកកម្មរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ៩

គ. អនុសាសន៍សំខាន់ៗសម្រាប់ជម្នះកត្ដាប្រឈម ១២

១. សេចក្ដីផ្ដើម និងសាវតារ ១៥

ក. ស្ថាប័នសន្ដិសុខ ៖ សាវតារ និងព័ត៌មានជាតិ ១៩

ខ. ការរួមចំណែករបស់ប្រទេសកម្ពុជាដល់ប្រតិបត្ដិការរក្សាសន្ដិភាព ២៤

២. វិធីសាស្ដ្រ ២៧

ក. ទិដ្ឋភាពរួមនៃវិធីសាស្ដ្រវាយតម្លៃ MOWIP ២៧

ខ. ស្ថាប័នស្រាវជ្រាវថ្នាក់ជាតិ ២៩

គ. ការអនុវត្ដវិធីសាស្ដ្រ MOWIP នៅក្នុង ខ.ភ.ម ៣០

៣. បញ្ហាទាំង ១០ ដែលជះឥទ្ធិពលលើការចូលរួមរបស់ស្ដ្រីក្នុងប្រតិបត្ដិការរក្សាសន្ដិភាព នៅក្នុង ខ.ភ.ម ៣៤

បញ្ហាទី ១ ៖ កម្លាំងស្ដ្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្ដិ ៣៥

បញ្ហាទី ២ ៖ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ៤២

បញ្ហាទី ៣ ៖ ការជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ៦១

បញ្ហាទី ៤ ៖ កត្ដាប្រឈមក្នុងគ្រួសារ ៦៩

បញ្ហាទី ៥ ៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងប្រតិបត្ដិការរក្សាសន្ដិភាព ៨៣

បញ្ហាទី ៦ ៖ បទពិសោធន៍ក្នុងប្រតិបត្ដិការរក្សាសន្ដិភាព ៩៤

បញ្ហាទី ៧ ៖ គុណតម្លៃអាជីព ១១២

បញ្ហាទី ៨ ៖ ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ១១៨

បញ្ហាទី ៩ ៖ តួនាទីយេនឌ័រ ១២៨

បញ្ហាទី ១០ ៖ ការផាត់ចេញពីសង្គម ១៤៥

៤. សេចក្ដីសន្និដ្ឋានៈ អនុសាសន៍ដើម្បីទាញប្រយោជន៍ពីឱកាស និង ជម្នះកត្តាប្រឈម **១៥៩**
ឧត្តមានុវត្តន៍ដែលត្រូវចែករំលែក ១៦២
អនុសាសន៍សំខាន់ៗសម្រាប់ការជម្នះកត្តាប្រឈម ១៦៣

ពាក្យកាត់ និងអក្សរបំព្រួញ

ខាងក្រោមនេះគឺពាក្យកាត់ និង អក្សរបំព្រួញដែលប្រើប្រាស់ញឹកញាប់៖

ASEAN	សមាគមប្រជាជាតិអាស៊ីអាគ្នេយ៍
CAR	សាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល
CEDAW	អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ
CMAA	អាជ្ញាធរកម្ពុជាគ្រប់គ្រងសកម្មភាពកំចាត់មីន និងសង្គ្រោះជនពិការដោយសារមីន
CPCS	មជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាបណ្តុះបណ្តាល កសាងសន្តិភាព និង ដោះស្រាយទំនាស់
CPP	គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា
CPTM	មាតិកាបណ្តុះបណ្តាលស្នូលមុនចល័តកងកម្លាំង
CPX	លំហាត់ថ្នាក់ទីបញ្ជាការ
DCAF	មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់អភិបាលកិច្ចវិស័យសន្តិសុខនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ
DDR	ការដកអាវុធ រំសាយកងកម្លាំង និងការធ្វើសមាហរណកម្ម
EOD	ការកំទេចគ្រឿងផ្ទុះ
ERW	សំណល់ជាតិផ្ទុះពីសង្គ្រាម
FDG	ក្រុមពិភាក្សាចំគោលដៅ
FFF	Fact-Finding Form ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត
FUNCINPEC	រណសិរ្សបង្រួបបង្រួមជាតិដើម្បីកម្ពុជាឯករាជ្យ អព្យាក្រឹត សន្តិភាព និងសហប្រតិបត្តិការ (គណបក្សហ្វ៊ុនស៊ិនប៉ិច)
GFP	មន្ត្រីតំណាងផ្នែកយេនឌ័រ
GRK	កងរាជអាវុធហត្ថ
HQ	ទីបញ្ជាការ
IPMEC	វិទ្យាស្ថានហ្វឹកហ្វឺនបណ្តុះបណ្តាលកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម
MDD	សុនខហិតមីន
MINUSCA	បេសកកម្មពហុវិស័យ/ពហុខ្ជាតរួមគ្នានៃសហប្រជាជាតិដើម្បីស្ថិរភាពនៅសាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល
MOD	ក្រសួងការពារជាតិ
MoFAIC	ក្រសួងការបរទេស និង សហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ
MOI	ក្រសួងមហាផ្ទៃ
MOU	អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា
MO	នាយទាហានសង្កេតការណ៍យោធា
MOWA	ក្រសួងកិច្ចការនារី
MOWIP	ការវាស់ស្ទង់ឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព
MP	អាវុធហត្ថ
NAP	ផែនការសកម្មភាពជាតិ

NCC	គណៈកម្មាធិការជាតិសម្របសម្រួលកិច្ចការបញ្ជូនកងកម្លាំងចូលរួមបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ
NCO	នាយទាហានរង
NGO	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
NPMEC	មជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម
NTP	កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនជាតិ
PCRS	ប្រព័ន្ធរងចាំកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព
PKO	ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប
PPE	សម្ភារៈការពារខ្លួន
RCA	កងទ័ពជើងគោកនៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ
RCAF	កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ (ខ.ភ.ម)
RCN	កងទ័ពជើងទឹកនៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ
RGC	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
RPA WPS	ផែនការសកម្មភាពតំបន់អាស៊ានស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ
SDG	Sustainable Development Goals គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព
SEA	ការកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ
SGBV	អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ
SO	នាយទាហានសេនាធិការ
STM	មាតិកាហ្វឹកហ្វឺនជំនាញឯកទេស
TMCC	មជ្ឈមណ្ឌល បោសសំអាតមីន យុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ និង បណ្តុះបណ្តាល
TPCCs	ប្រទេសបរិច្ចាគកម្លាំងយោធា និងនគរបាល
UN	អង្គការសហប្រជាជាតិ
UNIFIL	បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពនៅប្រទេសលីបង់
UNMIS	បេសកកម្មអង្គការសហប្រជាជាតិនៅប្រទេសស៊ូដង់
UNMO	នាយទាហានសង្កេតការណ៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ
UNSC	ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិ
UNSCR	សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិ
UNTAC	អាជ្ញាធរបណ្តោះអាសន្ននៃអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំនៅកម្ពុជា (អ៊ុនតាក់)
UXO	យុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ
VAW	អំពើហិង្សាលើស្ត្រី
WPS	ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ

សេចក្តីសង្ខេប

ការវាស់ស្ទង់ឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (MOWIP) សម្រាប់ ខ.ភ.ម ពិនិត្យមើលសមត្ថភាពរបស់ខ.ភ.មក្នុងការបញ្ជូនកម្លាំងស្ត្រីទៅបេសកកម្មនិងធានាការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដោយផ្អែកលើបញ្ហា ១០ ចំណុច។ ការវាយតម្លៃនេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យចំនួន ៣៖ ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត (Fact-finding form) បទសម្ភាសន៍អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តសំខាន់ និងការស្ទង់មតិ។ ឧបករណ៍ទាំងនេះបានផ្តល់ទិន្នន័យសម្រាប់បញ្ចូលទៅក្នុងទម្រង់សូចនាករគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងត្រូវបានពិនិត្យល្អិតល្អន់ ដែលរៀបរាប់ពីកត្តាប្រឈមទៅតាមលេខរៀង។ ក្រុមវាយតម្លៃបានប្រមូលទិន្នន័យសម្រាប់គម្រោងនេះចាប់ពីថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។ ការស្ទង់មតិត្រូវបានធ្វើឡើងជា ២ដំណាក់កាល ដោយដំណាក់កាលទី១បានចាប់ផ្តើមភ្លាមៗក្រោយការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីវិធីសាស្ត្រMOWIPក្នុងខែធ្នូឆ្នាំ២០២២ បន្ទាប់ពីទទួលបានការឯកភាពពីអគ្គនាយកមជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPMEC) និងនាយកសាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពពហុជាតិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ ដំណាក់កាលទី១ ចាប់ផ្តើមពីការស្ទង់មតិកងកម្លាំងមកពី៣អង្គភាព ដែលកំពុងហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្ម[1] ហើយបានបញ្ចប់នៅពាក់កណ្តាលខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ព្រមទាំងមានការចូលរួមដោយយោធិននារី ១ក្រុម ដែលប្រចាំការនៅមជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម។ ក្រុមស្រង់ទិន្នន័យបានផ្អាកសកម្មភាពជាបណ្តោះអាសន្នដើម្បីទុកពេលឱ្យក្រុមវាយតម្លៃធ្វើផែនការ និងរៀបចំផ្នែកភស្តុភារសម្រាប់ដំណាក់កាលទី២ ដែលផ្តោតលើកងឯកភាពដែលទើបវិលត្រឡប់ពីបេសកកម្ម អ.ស.ប និងកំពុងស្ថិតនៅទីតាំងផ្សេងៗគ្នា។ ដំណាក់កាលទី២ ចាប់ផ្តើមពីការស្ទង់មតិកងកម្លាំងដែលបានវិលត្រឡប់មកវិញ នៅសាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពពហុជាតិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ និងវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលកងកម្លាំងរក្សា សន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (IPMEC)។ ដើម្បីបង្គ្រប់សំណាកក្នុងការស្ទង់មតិ អ្នកស្រង់ទិន្នន័យបានធ្វើការស្ទង់មតិពីចម្ងាយ[2] ជាមួយកងកម្លាំងស្ត្រីដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម អង្គការសហប្រជាជាតិនៅប្រទេសស៊ូដង់ខាងត្បូង (UNMISS) និងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពនៅប្រទេសលីបង់ (UNIFIL)។ ដំណាក់កាលទី២ ត្រូវបានបញ្ចប់ក្រោយការស្ទង់មតិចុងក្រោយជាមួយកងកម្លាំងស្ត្រីនៅសាលានាយទាហានសកម្មត្នោតពង នៅចុងខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។

ក្រុមមួយទៀតដែលបានសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយក្រុមស្រង់ទិន្នន័យ និងក្រុមសម្ភាសន៍ ទទួលបន្ទុកលើការងារទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត (FFF) ទន្ទឹមនឹងការពិនិត្យឯកសារពាក់ព័ន្ធដោយប្រើប្រាស់មធ្យោបាយផ្សេងៗដូចជាការធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយ និងការស្រាវជ្រាវឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយដោយក្រសួងការពារជាតិ

[1] ពួកគេកំពុងត្រៀមចេញបេសកកម្មដើម្បីប្តូរវេនកងអង្គភាពដែលត្រូវត្រឡប់មកវិញ។កងកម្លាំងត្រៀមចេញបេសកកម្មទាំងនេះត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រចាំការនៅសាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពពហុជាតិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ដើម្បីផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់អ្នកស្រង់ទិន្នន័យក្នុងការស្ទង់មតិពួកគេជាបន្តបន្ទាប់។

[2] បទសម្ភាសន៍ពីចម្ងាយគឺចាំបាច់សម្រាប់ការបង្គ្រប់ចំនួនអ្នកឆ្លើយតបជាស្ត្រីដែលធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម ព្រោះអ្នកឆ្លើយតបនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មិនអាចចូលរួមបាន ឬដោយយល់ថា មានការលំបាកក្នុងការរៀបចំផ្នែកភស្តុភារដើម្បីឱ្យពួកគេចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិនេះ។ អ្នកស្រង់ទិន្នន័យ ប្រើប្រាស់កម្មវិធី MS Team ក្នុងកុំព្យូទ័រផ្តល់ដោយ អ.ស.ប ដើម្បីធានាអនុលោមភាពផ្នែក IT ក៏ដូចជាធានាសេវា អ៊ីនធឺណិតរលូនសម្រាប់ទំនាក់ទំនងតាម video calls ជាមួយអ្នកស្រង់ទិន្នន័យ។ កម្មវិធីទំនាក់ទំនងផ្សេងទៀតតាម video call មានជាអាទ៌ Zoom និង Google Meet ត្រូវបានសាកល្បងដែរ ប៉ុន្តែកម្មវិធីទាំង ២ នេះត្រូវបានបញ្ជាក់ថា មិនសមស្របសម្រាប់ដំណើរការនេះ ដោយសារតែបណ្តាញអ៊ីនធឺណិតអាក់រអួល និងការរឹតត្បិតលើការប្រើប្រាស់ក្នុងកុំព្យូទ័រ និងអ៊ីនធឺណិតរបស់ អ.ស.ប។ ដោយសារល្វែងម៉ោង (time zone) ខុសគ្នា អ្នកស្រង់ទិន្នន័យត្រូវផ្លាស់ប្តូរកាលវិភាគការងាររបស់ខ្លួនឱ្យស្របនឹងពេលវេលាដែលកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព អាចចូលរួមបាន។

ក្រសួងយុត្តិធម៌ ក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ក្រោយដំណាក់កាលទី១នៃការបំពេញទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត(FFF)ក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ Gender and Security Sector (GSS) Lab បានបណ្តុះបណ្តាលក្រុមរៀបចំទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ស្តីពីរបៀបបំពេញទម្រង់សូចនាករ ដែលក្រោយមក ត្រូវបានដាក់បញ្ជូននៅខែបន្ទាប់។

បទសម្ភាសន៍អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗ ត្រូវចំណាយពេលយូរជាងគេ ដោយសារការលំបាកក្នុងការទទួលបានការអនុញ្ញាត និងការបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលាផ្តល់បទសម្ភាសន៍ ពីមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើយុទ្ធនាការឃោសនាបោះឆ្នោតថ្នាក់ជាតិ។ ក្រុមសម្ភាសន៍ចាប់ផ្តើមពីការសម្ភាសន៍អគ្គនាយកមជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម ក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣រួចទើបសម្ភាសន៍ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ជាច្រើននាក់របស់មជ្ឈមណ្ឌលនេះ។ក្រុមនេះបានសម្ភាសន៍រដ្ឋលេខាធិការមកពីក្រសួងផ្សេងៗ ដូចជា ក្រសួងការពារជាតិ ក្រសួងកិច្ចការនារី និងគណៈកម្មាធិការជាតិសម្របសម្រួលកិច្ចការបញ្ជូនកងកម្លាំងចូលរួមបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអង្គការសហប្រជាជាតិ។

ក. ឧត្តមានុវត្តន៍

- ខ.ភ.មមិនបានដាក់ការរឹតត្បិតលើស្ត្រីក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិឡើយ។ បុរស និងស្ត្រី សុទ្ធតែត្រូវគោរពតាមវិធាន និងបទប្បញ្ញត្តិដូចគ្នា ក៏ដូចជាវិន័យ និង ក្រមសីលធម៌របស់ ខ.ភ.ម និងបេសកកម្មអង្គការសហប្រជាជាតិ។
- បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម ដែលបានចេញបេសកកម្ម កាន់តួនាទីដឹកនាំស្មើភាពគ្នា ហើយក៏ទទួលបានឋានន្តរសក្តិស្មើភាពគ្នា។ អ្នកឆ្លើយតប ៧% ធ្លាប់កាន់តំណែងមេបញ្ជាការ (បុរស ៧% និងស្ត្រី ៧%)។
- បុរស និងស្ត្រីកាន់តំណែងដូចគ្នាក្នុងតួនាទីប្រយុទ្ធ និងតួនាទីប្រតិបត្តិការ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ៣១% នៃអ្នកឆ្លើយតបទាំងអស់ (ស្ត្រី ៣១% និងបុរស ៣០%) ធ្លាប់ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រតិបត្តិការជារៀងរាល់ថ្ងៃ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ប៉ុន្តែក្នុងការស្ទង់មតិ និងក្នុងអំឡុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ ស្ត្រីច្រើនតែនិយាយថា ពួកគេមិនធ្លាប់បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រយុទ្ធ/ប្រតិបត្តិការ។
- កងកម្លាំងជឿថា អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែស្ត្រី មានសមត្ថភាពដូចអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែបុរស ក្នុងការបំពេញកិច្ចការសំខាន់ៗ ក្នុងបេសកកម្មណាមួយ។ អ្នកឆ្លើយតបគូសបញ្ជាក់ថា អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែស្ត្រី មានសមត្ថភាពដូចអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែបុរស ក្នុងការដោះស្រាយអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ ការរួមចំណែកដល់សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ការឆ្លើយតបទៅនឹងជនភៀសខ្លួន និងបាតុកម្ម។
- កងកម្លាំងភាគច្រើនមានគ្រូណែនាំយ៉ាងតិចម្នាក់នៅក្នុង ខ.ភ.ម។ អ្នកឆ្លើយតប ៧៣% (បុរស ៦៨% និងស្ត្រី ៧៩%) និយាយថា ពួកគេមានគ្រូណែនាំយ៉ាងតិចម្នាក់នៅក្នុង ខ.ភ.ម ដែលអាចផ្តល់ការណែនាំស្តីពីអាជីពរបស់ពួកគេ។
- កងកម្លាំងភាគច្រើនចង់ជួបជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំដើម្បីរាយការណ៍ពីបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ និងគ្រួសារ (អ្នកឆ្លើយតប ៨៨% ៖ បុរស ៩០% និងស្ត្រី ៨៦%) ឬការប្រព្រឹត្តផ្តាំផ្តង (បុរស ៧១% និងស្ត្រី ៨០%)។
- មានសហការីជាបុរសដែលជួយជំរុញ និងគាំទ្រដល់ស្ត្រី និងសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី។ អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនលើកឡើងថា ពួកគេស្គាល់សហការីជាបុរសដែលបានកែតម្រូវការប្រព្រឹត្តផ្តាំផ្តងចំពោះស្ត្រី (សរុប ៥៥% ៖ បុរស ៥៥% និង ស្ត្រី ៥៤%) ជួយនិយាយការពារស្ត្រីដែលត្រូវបានគេរើសអើង (សរុប ៥០% ៖ ស្ត្រី ៥៥% និងបុរស ៤៦%)។

- មានគោលនយោបាយស្តីពីការបញ្ច្រាបយេនឌ័រហើយថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់បានទទួលស្គាល់ការបញ្ច្រាបយេនឌ័រ។ អ្នកឆ្លើយតប ៤៦% (បុរស ៤២% និងស្ត្រី ៥០%) បានដឹងពីគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីការបញ្ច្រាបយេនឌ័រ។
- បុរស និងស្ត្រីធ្វើជាជនបង្គោលយេនឌ័រ។ នៅក្នុង ខ.ភ.ម អ្នកឆ្លើយតប ១៣% គឺជាជនបង្គោលយេនឌ័រ (បុរស ៥% និងស្ត្រី ២៤%)។ ស្ត្រីមានទំនោរធ្វើជាជនបង្គោលយេនឌ័រ ខ្លាំងជាងបុរស។
- ការងាររក្សាសន្តិសុខក្នុងបេសកកម្មអង្គការសហប្រជាជាតិ ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ។
- ការងាររក្សាសន្តិភាពជាកត្តាពិចារណាផ្លូវការនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការដំឡើងឋានន្តរសក្តិ។
- កងកម្លាំងយល់ថា មានឧត្តមភាពអាជីពសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ៩៦% នៃកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម និង ៩៤% នៃកងកម្លាំងទាំងអស់ជឿជាក់ថា ការបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ នឹងធ្វើឱ្យអាជីពរបស់ពួកគេមានវឌ្ឍនភាព។
- កងកម្លាំងបានលើកឡើងថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ដែលទទួលបានពីការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម នឹងជួយទ្រទ្រង់សុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ។ អ្នកឆ្លើយតប ៨៧% (បុរស ៨៨% និងស្ត្រី ៨៧%) លើកឡើងថាការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែម។
- កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ទទួលបានការផ្តល់តម្លៃនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយកងកម្លាំងដែលត្រូវបានស្ទង់មតិ លើកឡើងថា ពួកគេត្រូវបានទទួលស្គាល់សម្រាប់ការរួមចំណែកក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។ អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើន គូសបញ្ជាក់ថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋាភិបាល (សរុប ៨៧% ៖ បុរស ៨៥% និងស្ត្រី ៨២%) និងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ (សរុប ៥៥% ៖ បុរស ៥៨% និងស្ត្រី ៥១%) សម្រាប់ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។
- កងកម្លាំងជឿថា បុរស និងស្ត្រី គួរមានការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នាលើការបំពេញកិច្ចការផ្សេងៗក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។ អ្នកចូលរួមជឿថា ស្ត្រី និងបុរសគួរឆ្លើយតបដូចគ្នាទៅនឹងស្ថានភាពប្រឈមនឹងគ្រឿងផ្ទុះក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មណាមួយ(ពិន្ទុមធ្យមគឺ៧,៧៥សម្រាប់សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី និងពិន្ទុ ៧,៩៣ សម្រាប់សមត្ថភាពរបស់បុរស)។ ក្រៅពីនេះ អ្នកឆ្លើយតបលើកឡើងថា ស្ត្រី និងបុរសមានសមត្ថភាពបំពេញការងារដូចគ្នា ពាក់ព័ន្ធនឹងការព្រាងរបាយការណ៍ស្ថានភាព ការចូលរួមជាមួយជនភៀសខ្លួននៅក្នុងជំរំ ការបណ្តុះបណ្តាលកងរាជអាវុធហត្ថ/នគរបាល/កងទ័ពក្នុងមូលដ្ឋាន និងការប្រមូលព័ត៌មានពីអ្នកស្រុក។
- ការយល់ឃើញរបស់បុរស និងស្ត្រីជុំវិញតួនាទីរបស់បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គម មិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីតួនាទីយេនឌ័របែបប្រពៃណីឡើយ។ ការស្ទង់មតិបានសួរសំណួរជាច្រើន ស្តីពីការយល់ឃើញរបស់យោធិនជុំវិញតួនាទីយេនឌ័រ។មធ្យមភាគនៃចម្លើយស្មើនឹងតម្លៃមេដ្យាន (median)។មានន័យថាអ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនមិនប្រកាន់ទស្សនៈតឹងរ៉ឹងជុំវិញតួនាទីយេនឌ័របែបប្រពៃណីឡើយ។

ខ. កត្តាប្រឈមចម្បងដែលរារាំងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងបេសកកម្មរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ

- ប្រសិនបើត្រូវចេញបេសកកម្ម កងកម្លាំងជាស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងការទិតៀនជាងកងកម្លាំងជាបុរស។ ស្ត្រីច្រើនតែមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេប្រឈមនឹងការមាក់ងាយក្នុងសង្គម នៅពេលចេញបេសកកម្ម។ ១៥% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៨% និងស្ត្រី ២៤%) លើកឡើងថា ស្ត្រីប្រឈមនឹងការទិតៀនក្នុង

សង្គមនៅពេលចេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សាលើកឡើងថា ស្ត្រីត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីប្ដីដើម្បីអាចចូលរួមក្នុងបេសកកម្មបាន និងមានការយល់ឃើញមិនល្អចំពោះស្ត្រីដែលចេញបេសកកម្ម។ ពួកគេក៏បានលើកឡើងផងដែរ ប្ដីច្រើនតែយល់ថា ប្រពន្ធគួរនៅជិតគ្រួសារ និងមើលថែកូន។

- មានកម្លាំងស្ត្រីតិចតួចនៅក្នុង ខ.ភ.ម និងមានតិចតួចបំផុតនៅក្នុងតួនាទីដឹកនាំ។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត អង្គភាពយោធា/អង្គភាពនគរបាលដែលបានបង្កើតឡើង មានសមាសភាគស្ត្រីតិចជាង ២០%។ ក្រៅពីនេះ មានអង្គភាពប្រតិបត្តិការតែ ១០% ប៉ុណ្ណោះដែលមានសមាសភាគស្ត្រី។ មានន័យថា បុរសមានសមាសភាគ ៩០%។ មានកងកម្លាំងជាស្ត្រីតិចតួច (១០%) ដែលលើកឡើងថាពួកគេធ្លាប់កាន់តែតួនាទីដឹកនាំ (ធៀបនឹងកងកម្លាំងជាបុរស ១៤% ដែលលើកឡើងដូចគ្នានេះ)។
- ស្ត្រីច្រើនតែយល់ថា មិនមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ/គ្រឿងបរិក្ខារគ្រប់គ្រាន់ក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម។ ស្ត្រីច្រើនតែនិយាយថា បន្ទប់ទឹក កន្លែងសម្រាក ការិយាល័យ និងឯកសណ្ឋាន គឺមិនគ្រប់គ្រាន់។
- ស្ត្រីច្រើនតែយល់ថា មណ្ឌលសុខភាពមិនគ្រប់គ្រាន់ នៅក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម។ ស្ត្រីមិនសូវទទួលបានការថែទាំសុខភាពបន្តពូជ ការពន្យារកំណើត ការថែទាំសុខភាពផ្លូវចិត្ត និងពេទ្យស្រី។
- ឯកសណ្ឋានមិនសម្រួលដល់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី។២០%នៃកងកម្លាំងដែលចេញបេសកកម្ម (បុរស ៣៩% និងស្ត្រី ៦១%) និយាយថា ឯកសណ្ឋានរបស់ពួកគេមិនសមល្មមនឹងដងខ្លួន។ ភាគច្រើនលើសលប់នៃកងកម្លាំងដែលចេញបេសកកម្ម (៨៨%) (បុរស ៨៧% និងស្ត្រី ៩០%) និយាយថាឯកសណ្ឋានយោធាមិនសម្រួលដល់តម្រូវការបែបវប្បធម៌ ឬតម្រូវការបែបសាសនារបស់ពួកគេ។
- បុរស និងស្ត្រីជឿថា ជំនាញផ្សេងៗគឺចាំបាច់សម្រាប់បេសកកម្មនេះ ដោយបុរសជឿថា ជំនាញ "រឹង" ដូចជា ជំនាញប្រយុទ្ធគឺចាំបាច់ ចំណែកស្ត្រីជឿថា ជំនាញ "ទន់" គឺចាំបាច់។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បញ្ជាក់ថា ស្ត្រី និងបុរស មានការយល់ឃើញខុសគ្នាចំពោះជំនាញដែលចាំបាច់សម្រាប់បេសកកម្មមួយ។ ប្រការនេះធ្វើឱ្យមានការបែងចែកការងារផ្អែកតាមយេនឌ័រ នៅក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម និងការផ្ដោតអាទិភាពជំនាញរឹង ជាជាងជំនាញទន់ ទោះបីជាជំនាញទាំងពីរនេះសុទ្ធតែចាំបាច់សម្រាប់ប្រសិទ្ធភាពនៃប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពក៏ដោយ។
- អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើន (សរុប ៧២% ៖ បុរស ៧៣% និងស្ត្រី ៦៩%) បានឲ្យដឹងថា ជំនាញបើកបរជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម។ ទោះជាយ៉ាងណា អ្នកឆ្លើយតបមួយចំនួនតូច (៤២%) ជឿថា ពួកគេមានជំនាញបើកបរដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម។ មានស្ត្រី (៣៥%) តិចជាងបុរស(៤៦%)ដែលលើកឡើងថាពួកគេមានជំនាញនេះ។ចំណុចនេះស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងលទ្ធផលរកឃើញដែលថា មានស្ត្រី (៤៦%) តិចខ្លាំងជាងបុរស (៧៩%) ដែលមានប័ណ្ណបើកបរ ហើយចំណុចនេះធ្វើឱ្យឲ្យកម្សោយភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ស្ត្រីសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺន និងការចេញបេសកកម្ម។
- ចាំបាច់ត្រូវមានការហ្វឹកហ្វឺនមុនចេញបេសកកម្មប៉ុន្តែការហ្វឹកហ្វឺនមិនបានបំពេញគ្រប់គ្រាន់ដល់តម្រូវការជំនាញមួយចំនួនសម្រាប់ការចេញបេសកកម្មឡើយ (ឧ.ជំនាញបើកបរ) និងមិនសូវមានការបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីយេនឌ័រ។ មានអ្នកឆ្លើយតបតែ ៦% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ៧% និងស្ត្រី ៥៥%) ដែលលើកឡើងថា ពួកគេបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីយេនឌ័រមុនចេញបេសកកម្ម។

- ថ្នាក់ដឹកនាំអាចមិនជឿថា ស្ត្រីពិតជាមានជំនាញដែលពួកគេបានអះអាង។ ទោះបីជាស្ត្រីច្រើនតែនិយាយថាពួកគេមានជំនាញនិយាយភាសាអង់គ្លេស (បុរស ៦៤% ទល់នឹងស្ត្រី ៧៩%) មែន ប៉ុន្តែបទសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ បង្ហាញពីការយល់ឃើញថា ស្ត្រីមិនទាន់មានជំនាញនេះគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ។
- កំណត់ត្រាវិន័យមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម ប៉ុន្តែមិនមែនកងកម្លាំងទាំងអស់សុទ្ធតែបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះទេ។ ៥៨% នៃកងកម្លាំងទាំងអស់ដែលត្រូវបានស្ទង់មតិ (បុរស៦៣% និងស្ត្រី ៥២%) លើកឡើងថា កំណត់ត្រាវិន័យ គឺចាំបាច់សម្រាប់អង្គភាពត្រៀមចេញបេសកកម្ម ប៉ុន្តែមានកងកម្លាំងតែ ៣៥% ប៉ុណ្ណោះ (ស្ត្រី ៣៩% និងបុរស ៣២%) ដែលលើកឡើងថា លក្ខខណ្ឌនេះគឺចាំបាច់សម្រាប់ការបញ្ជូននាយទាហានសង្កេតការណ៍ទៅបេសកកម្ម។
- ខ.ភ.ម មិនមានគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព ការឈប់សម្រាកថែទាំគ្រួសារនិងការឈប់សម្រាកថែទាំចាស់ជរាឡើយ។ទោះជាយ៉ាងណាអាចមានករណីខ្លះដែលកងកម្លាំងត្រូវបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកក្រៅផ្លូវការ ទៅតាមករណីជាក់ស្តែង ប៉ុន្តែត្រូវឆ្លងកាត់ដំណើរការរដ្ឋបាលដែលចំណាយពេលយូរ។មានស្ត្រីតិចជាងបុរសដែលបានដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព និងការឈប់សម្រាកថែទាំចាស់ជរា។ មានស្ត្រី (៤៤%) តិចជាងបុរស (៦៧%) ដែលបានដឹងពីគោលនយោបាយឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព។ មានបុរស (២៩%) ច្រើនជាងស្ត្រី (២៧%) ដែលបានដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សម្រាកថែទាំចាស់ជរា។
- បុរសមិនយល់ថាពួកគេបាត់បង់ឱកាសអាជីពការងារដោយសារការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកណាមួយនោះទេ ប៉ុន្តែជាទូទៅ ស្ត្រីយល់ថា ពួកគេខកខានឱកាសនៅក្នុង ខ.ភ.ម នៅពេលពួកគេដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។ អ្នកឆ្លើយតប ៥០% (បុរស ៤៦% និងស្ត្រី ៥៥%) និយាយថា ពួកគេខកខានឱកាស នៅពេលពួកគេដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។
- យោងតាមបទសម្ភាសន៍ ស្ត្រីមិនគួរបំបៅដោះកូននៅកន្លែងធ្វើការឡើយ។ ក្រៅពីនេះ អ្នកឆ្លើយតប ៨៨% (បុរស ៨៤% និងស្ត្រី ៩៣%) លើកឡើងថា ស្ត្រីមិនស្រណុកចិត្តក្នុងការបំបៅដោះកូន/ឬបូមទឹកដោះដាក់ដប នៅកន្លែងធ្វើការ។
- ប្រាក់បៀវត្សរ៍ពី ខ.ភ.ម គឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចាត់ចែងក្នុងគ្រួសារឡើយ។ មានអ្នកឆ្លើយតបតែ ៥៥% ប៉ុណ្ណោះដែលជឿថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ពី ខ.ភ.ម គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចាត់ចែងក្នុងគ្រួសារ។ មានស្ត្រី (៤៥%) តិចជាងបុរស (៦២%) ដែលលើកឡើងថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ពី ខ.ភ.ម គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចាត់ចែងក្នុងគ្រួសារ។
- សមាជិកគ្រួសារជាពិសេសស្ត្រីច្រើនតែជាអ្នកមើលថែកូននៅក្នុងគ្រួសារព្រោះនៅកម្ពុជាមិនមានមណ្ឌលថែទាំកុមារជាតិ។ មានកងកម្លាំងតែ ៤១% ប៉ុណ្ណោះដែលលើកឡើងថា មានឧបត្ថម្ភធនពីរដ្ឋសម្រាប់ការថែទាំកូន និង ៣៥% លើកឡើងពីការមានមណ្ឌលថែទាំកុមារជាតិ។
- បុរសនិងស្ត្រីចេញបេសកកម្មនៅវ័យនិងដំណាក់កាលជីវិតផ្សេងៗហើយការចង់បានក៏មិនសុទ្ធតែស្របនឹងអ្វីដែលកើតឡើងជាក់ស្តែងដែរ។អាយុជាមធ្យមនៃការចេញបេសកកម្មដំបូងគឺ៣១ឆ្នាំសម្រាប់បុរស និង ២៨ឆ្នាំសម្រាប់ស្ត្រី។ ជាមធ្យម កងកម្លាំងទាំងពីរភេទលើកឡើងថា កូនគួរមានអាយុយ៉ាងតិច ៤ឆ្នាំ មុននឹងឪពុករបស់គេចេញបេសកកម្ម និងអាយុយ៉ាងតិច ៥ ឆ្នាំ មុននឹងម្តាយរបស់គេចេញបេសកកម្ម។
- ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ៨០%នៃកងកម្លាំងបុរស និង៧៩%នៃកងកម្លាំងស្ត្រី បញ្ជាក់ថា ពួកគេបានឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនមុននឹង

ចេញបេសកកម្ម នៅមជ្ឈមណ្ឌលហ្វឹកហ្វឺនជាតិក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សា បានលើកឡើងថា គឺបញ្ហាសុខភាពរបស់ស្ត្រីដែលរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីចូលរួមក្នុងការហ្វឹកហ្វឺន (ឧ.ការមករដូវ)។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ គូសបញ្ជាក់ថា ក្រៅពីបញ្ហាសុខភាព បញ្ហាមួយទៀតគឺការមិនសូវមានគិលានុបដ្ឋាយិកា និងវេជ្ជបណ្ឌិតស្រីនៅកន្លែងហ្វឹកហ្វឺន។

គ. អនុសាសន៍សំខាន់ៗសម្រាប់ជម្នះកត្តាប្រឈម

- មជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPMEC)/ ឧ.ភ.ម គួរអនុញ្ញាត និងលើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើនជំនាញផ្សេងទៀត ក្រៅពីជំនាញដែលចាំបាច់សម្រាប់ការបំពេញបេសកកម្ម។ NPMEC/ឧ.ភ.ម គួរពិចារណាកែប្រែពិធីសារដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យកងកម្លាំងចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលផ្តោតលើជំនាញផ្សេងទៀតក្រៅពីជំនាញសម្រាប់ការបំពេញបេសកកម្ម។ ការធ្វើដូច្នេះគឺដើម្បីជួយបណ្តុះវប្បធម៌នៃការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមនៅក្នុង ឧ.ភ.ម។
- កែលម្អការអប់រំស្តីពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ប្រសិនបើកងកម្លាំងមិនបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនោះ ឬជឿថា លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនោះហួសពីសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ពួកគេអាចមិនហ៊ានស្ម័គ្រចិត្តចូលរួម។ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់គួរនិយាយដោយបើកចំហរអំពីការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និងឱកាសបណ្តុះបណ្តាលជាមួយកងកម្លាំង និងលើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងទាំងពីរភេទចូលរួមដូចគ្នា។
- ទាមទារការបណ្តុះបណ្តាលកងកម្លាំងទាំងអស់ មុននឹងចេញបេសកកម្ម (ទាំងជំនាញ និងការអនុវត្តដូចជា ជំនាញបើកបរ)។ មិនត្រូវកំណត់ការហ្វឹកហ្វឺនជំនាញបើកបរត្រឹមកងឯកភាពនោះទេ ប៉ុន្តែគួរផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនជំនាញបើកបរយានយន្តប្រភេទ4X4ដល់នាយទាហានសង្កេតការណ៍និងសេនាធិការផងដែរ។
- NPMEC/ឧ.ភ.មគួររិះរកជម្រើសថ្មីៗដើម្បីផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដល់ការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមដែលនឹងជួយបង្កើនកម្រិតជំនាញមួយចំនួនដូចជា ជំនាញបើកបរ ដែលជាចំណុចខ្វះខាតសម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ប៉ុន្តែពួកគេត្រូវប្រឡងជាប់ជំនាញបើកបរ មុននឹងចេញបេសកកម្ម។ ដោយសារកង្វះជំនួយមូលនិធិ គួរកៀរគរម្ចាស់ជំនួយដែលមានស្រាប់ ឱ្យផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមនៅក្រៅប្រទេស (ឧ. ស្នើឱ្យ អ.ស.ប ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការបើកបរ របៀបប្រើប្រាស់គ្រឿងចក្រធុនធ្ងន់ និងការគិតគូរពីយេនឌ័រ) ឬកសាងភាពជាដៃគូថ្មីជាមួយម្ចាស់ជំនួយ និងប្រទេសផ្សេងទៀត ដើម្បីធានាផ្តល់លទ្ធភាពកាន់តែច្រើនក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅបរទេស ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តោតលើយេនឌ័រ។
- ស្ត្រីប្រឈមនឹងការទិទានច្រើនជាងបុរស ជុំវិញការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ឧ.ភ.ម អាចពិចារណា អនុវត្តកម្មវិធីកសាងការយល់ដឹង និងអប់រំ ដើម្បីដេញដោលការយល់ខុសចំពោះការបញ្ជូនកម្លាំងស្ត្រីទៅបេសកកម្ម។ ឧ.ភ.ម គួរគូសបញ្ជាក់ពីការរួមចំណែករបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី ក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃបេសកកម្ម។
- តម្រូវឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងវគ្គកសាងការយល់ដឹងប្រចាំឆ្នាំស្តីពីយេនឌ័រ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន និងបញ្ចៀសផ្នត់គំនិតយេនឌ័របែបប្រពៃណីនៅក្នុង ឧ.ភ.ម។
- អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីច្បាប់សម្រាកបុគ្គល ដែលកងកម្លាំងទាំងពីរភេទអាចស្នើសុំបាន នៅពេលមានបញ្ហាសុខភាពណាមួយ ដូចជា តម្រូវការពាក់ព័ន្ធនឹងការមករដូវ ដើម្បីកាត់បន្ថយការទិតៀន និងធានាសមភាព។

- ផ្តល់កញ្ចប់ឃីតសង្គ្រោះបន្ទាន់ (Emergency kits) ដល់កងកម្លាំងទាំងអស់ (សម្ភារៈសង្គ្រោះបឋមសំខាន់ៗ សម្ភារៈរក្សាអនាម័យខ្លួនប្រាណ និងមធ្យោបាយពន្យារកំណើត) ដើម្បីបំពេញតម្រូវការសុខភាព និងអនាម័យខ្លួនប្រាណ ក្នុងពេលធ្វើដំណើរ និងក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។
- ធានាថា ស្ត្រីមានកន្លែងឯកជនសម្រាប់បំបៅដោះកូន និង/ឬបូមទឹកដោះ ក្រោយវិលត្រឡប់ពីការសម្រាកលំហែរមាតុភាព។
- ខ.ភ.ម គួរអនុញ្ញាតច្បាប់សម្រាកមើលថៃគ្រួសារ ច្បាប់សម្រាកឈឺ និងច្បាប់សម្រាកមើលថែចាស់ជរាដោយទទួលបានប្រាក់ខែ។ ក្រៅពីនេះ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការបង្កើតគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីច្បាប់សម្រាកលំហែបិតុភាព ដោយទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍។
- គួរបញ្ចូលគោលនយោបាយ ស្តីពីការចេញលិខិតឆ្លងដែនដោយស្វ័យប្រវត្តិដល់កងកម្លាំងដែលប្រឡងជាប់តែស្ថិតក្នុងកាយសម្បទាទៅក្នុងមាតិកាផ្សព្វផ្សាយក្នុងយុទ្ធនាការជ្រើសរើសកងកម្លាំងទូទៅរបស់ខ.ភ.ម ក៏ដូចជាយុទ្ធនាការជ្រើសរើសកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព។
- ការមានមណ្ឌលថែទាំកុមារនៅក្នុងអង្គភាពឬការផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដល់ការថែទាំកុមារនឹងលើកទឹកចិត្តឱ្យយោធិនទាំងពីរភេទដែលមានកូនក្នុងបន្ទុក ចូលរួមកាន់តែច្រើន។
- NPMEC និង/ឬ ខ.ភ.ម គួរទូទាត់ប្រាក់ជូនកងកម្លាំងវិញសម្រាប់ការចំណាយលើការប្រឡងយកប័ណ្ណបើកបរមានសុពលភាព និង (ប្រសិនបើអាចអនុវត្តបាន) លិខិតឆ្លងដែន។
- ធានាថា មានបន្ទប់ទឹក និងកន្លែងសម្រាកដាច់ដោយឡែក និងគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ប្រុស និងស្រី ដើម្បីគោរពឯកជនភាព និងផ្តល់ភាពងាយស្រួល។
- ក្នុងបេសកកម្មថ្មីៗ សហការជាមួយ អ.ស.ប ឬស្ថាប័នផ្សេងទៀតដើម្បីគាំទ្រដល់ការវាយតម្លៃតម្រូវការគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដែលរួមបញ្ចូលការពិចារណាពីតម្រូវការរបស់ស្ត្រី។
- ដោះស្រាយបញ្ហាកង្វះសម្ភារៈផ្គត់ផ្គង់ក្នុងពេញចេញបេសកកម្មដំបូងៗ ដោយរៀបចំផែនការ និងស្នើសុំទុកជាមុននូវធនធានដែលត្រូវការចាំបាច់។
- អនុវត្តគោលនយោបាយដែលមានយុត្តិធម៌ និងគ្មានការរើសអើង ចំពោះច្បាប់សម្រាកឈឺដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការមករដូវ ដើម្បីធានាការអនុញ្ញាតច្បាប់សម្រាក ប្រកបដោយការគោរព និងមិនលម្អៀង។
- ពង្រឹងសេវាទ្រទ្រង់សុខភាពផ្លូវចិត្តសម្រាប់កងកម្លាំង ដោយធានាលទ្ធភាពទទួលបានធនធានគ្រប់គ្រាន់ និងជំនួយប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។
- រចនា និងចែកឯកសណ្ឋានដែលសមល្មមនឹងដងខ្លួន និងទំហំខ្លួនរបស់កងកម្លាំងទាំងអស់ ដើម្បីធានាផាសុកភាព និងភាពងាយស្រួលក្នុងការបំពេញតួនាទី។
- ចែកឯកសណ្ឋានឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងស្មើៗគ្នា ដោយពិចារណាថា ស្ត្រីអាចត្រូវការឯកសណ្ឋានច្រើនជាងបុរស ដោយសារតម្រូវការសុខភាព ដូចជា ការមករដូវ។
- ផ្តោតអាទិភាពលើការផ្តល់នូវឱសថនិងគ្រឿងបរិក្ខារសំខាន់ៗសម្រាប់បំពេញតម្រូវការសុខភាពរបស់ស្ត្រីមុននឹងចេញបេសកកម្ម។
- មានបុគ្គលិកថែទាំសុខភាព និងវេជ្ជបណ្ឌិតឯកទេសជាស្ត្រី ដូចជា វេជ្ជបណ្ឌិតឯកទេសផ្នែករោគស្ត្រីដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសុខភាពរបស់ស្ត្រី ប្រកបដោយអារម្មណ៍កក់ក្តៅ និងការយោគយល់។

- វាយតម្លៃគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើតម្រូវការសម្ភារៈផ្គត់ផ្គង់ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនានា មុននឹងចេញបេសកកម្ម ដោយពិចារណាពីតម្រូវការជាក់លាក់របស់ស្ត្រី។ កិច្ចការនេះគួរធ្វើឡើងនៅដំណាក់កាលចុះអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នា។
- បង្កើនប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់កងកម្លាំងដើម្បីបង្កើនការចុះឈ្មោះចូលបម្រើទ័ពនិងការរក្សាចំនួនទ័ព(មិនឲ្យថយចុះ) នៅក្នុង ខ.ភ.ម។
- ទោះបីជាមានការកំណត់អាយុសម្រាប់ការចេញបេសកកម្មក្តី ប៉ុន្តែ ខ.ភ.ម អាចពិចារណាផ្តល់ឱកាសឱ្យកងកម្លាំងគ្រប់វ័យដែលមានស្ថានភាពគ្រួសារផ្សេងៗ បានចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម។
- ថ្នាក់ដឹកនាំគួរបង្ហាញជំហរបែបគាំទ្រ និងប្រកបដោយបរិយាបន្នជានិច្ច ពាក់ព័ន្ធការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបំពេញបេសកកម្ម។
- ខ.ភ.ម អាចគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់ និងភាពលេចធ្លោររបស់ស្ត្រីដែលជាបុគ្គលគំរូ និងជាអ្នកឈានមុខនៅក្នុងសង្គម និងនៅក្នុងអង្គភាព។

១.សេចក្តីផ្តើម និងសាវតារ

វិធីសាស្ត្រវាស់ស្ទង់នូវឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព(MOWIP)សមស្របនឹងគោលដៅធំៗនៃរបៀបវារៈស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខរបស់កម្ពុជា (WPS)។ កម្ពុជាជាប្រទេសឈានមុខគេមួយនៅអាស៊ានដែលបានពន្លឿនរបៀបវារៈស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ តាមរយៈការអនុម័ត និងការអនុវត្តគោលនយោបាយនានាដើម្បីលើកកម្ពស់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង ខ.ភ.ម។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានចាត់វិធានការយ៉ាងសកម្មដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទប់ស្កាត់ ការគ្រប់គ្រង និងការដោះស្រាយជម្លោះ។ តាំងពីឆ្នាំ ២០០៥ មក ក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅគ្រប់ក្រសួងទាំងអស់។ ក្រសួង និងស្ថាប័នចំនួន២៤(ក្នុងចំណោមក្រសួង/ស្ថាប័ន២៨)បានបង្កើតផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ(GMAP)រៀងៗខ្លួន។ បច្ចុប្បន្ន គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី ៥ (២០១៩-២០២៣)[3]។ ផែនការសកម្មភាពជាតិនេះរួមបញ្ចូលគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិទាំងអស់របស់កម្ពុជាក្នុងគ្រប់វិស័យ រួមទាំងវិស័យការពារជាតិ និងរក្សាសន្តិភាព។ ក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់ក្រសួងការពារជាតិ បានអនុវត្តគោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រជារួម នៅក្នុង ខ.ភ.ម តាមរយៈការដាក់ចេញផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៥ ឆ្នាំ (២០១៦-២០២០) សម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់ស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម[4]។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (២០១៦-២០២០) របស់ក្រសួងការពារជាតិ កំណត់អាទិភាព ៦ ចំណុចជាយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗ ៖

- បង្កើនការយល់ដឹងអំពីទស្សនៈយេនឌ័រ ដល់នាយទាហាន នាយទាហានរង និងពលទាហានទាំងពីរភេទ[5]
- បង្កើនបរិមាណ និងគុណភាពដល់នាយទាហាន នាយទាហានរង និងពលទាហានដែលជានារី
- ផ្តល់ឱកាស និងជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់នាយទាហានជានារីក្នុងការទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនានាលើការងារកងទ័ព
- បង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់ដល់គ្រួសារយោធិនពលី ពិការ និងយោធិនមុនចូលនិវត្តន៍
- បង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់ដល់គ្រូបង្វិក និងកីឡាការនីក្នុង ខ.ភ.ម
- ត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ ការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (ឧ. ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ក្រសួងការពារជាតិ និង ផែនការនារីរតនៈ)។

ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រី និងសមាជិកនៃរង្វង់ភាពជាអ្នកដឹកនាំបានប្តេជ្ញាគាំទ្រការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់អគ្គលេខាធិការអង្គការសហប្រជាជាតិ ស្តីពីការមិនអត់អោន

[3] ក្រសួងកិច្ចការនារី នឹងចេញផ្សាយកំណែបច្ចុប្បន្នភាពនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ (ផែនការនារីរតនៈទី ៦) នៅដើមឆ្នាំក្រោយ។
[4] ឯកសារនេះមានតែជាភាសាខ្មែរប៉ុណ្ណោះ។
[5] យោងតាមបទសម្ភាសន៍ នៅក្នុងកងទ័ពកម្ពុជា នៅតែមានការយល់ឃើញយ៉ាងទូលំទូលាយថា "យេនឌ័រ" សំដៅលើបុរស និងស្ត្រី ឬភេទប្រុស ឬភេទស្រី។ មិនមានការទទួលស្គាល់យេនឌ័រផ្សេងពីនេះឡើយ។
[6] https://media.un.org/en/asset/k1x/k1x4d3bymh

ចំពោះការកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ នៅក្នុងប្រតិបត្តិការថែរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ[6]។ បច្ចុប្បន្នកម្ពុជាមិនមានផែនការសកម្មភាពជាតិ (NAP) ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងសេចក្តីសម្រេចលេខ១៣២៥របស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិនោះទេ ប៉ុន្តែកម្ពុជាមានផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី (២០១៩-២០២៣) ដែលមានគោលបំណងដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ ដូចជា អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ការជួញដូរមនុស្ស និងអំពើហិង្សាលើស្ត្រី។

ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ក្រសួងការពារជាតិ បានតែងតាំងលោកជំទាវ ដាំ ដាវីនី ជារដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការពារជាតិ ទទួលបន្ទុកយេនឌ័រ និងនីតិកម្ម។ លោកជំទាវបានដឹកនាំក្រុមការងារយេនឌ័រ និងធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ លោកជំទាវបានប្រកាសថា ក្រសួងការពារជាតិនឹងផ្តល់ឱកាសកាន់តែច្រើនដល់ស្ត្រី ដូចជា ការពិចារណាដំឡើងឋានន្តរសក្តិដើម្បីឱ្យស្របនឹងចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី។ ដើម្បីពង្រឹងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ ខ.ភ.ម ចំពោះការដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ជាស្ត្រីពីររូបត្រូវបានដំឡើងឋានន្តរសក្តិជាឧត្តមសេនីយ៍ឯក និង នាយឧត្តមសេនីយ៍។ ក្នុងបរិបទដែលស្ត្រីច្រើនតែត្រូវបានផាត់ចេញពីការធ្វើសេចក្តីសម្រេចទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ថ្នាក់ដឹកនាំ ខ.ភ.ម យល់ថា ការបង្កើនភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ ជាគន្លឹះនៃការដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។

ដោយទទួលស្គាល់នូវការរួមចំណែកប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រី និងគាំទ្រដល់សេចក្តីសម្រេចលេខ ២២៤២ របស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបង្កើនចំនួនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី តាមរយៈការចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយដៃគូ និងកិច្ចសហការក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្នាក់តំបន់ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីឱ្យចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយជ្រើសរើស និងដំឡើងឋានន្តរសក្តិ ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ខ.ភ.ម តែងបានជ្រើសរើសយោធិនទាំងពីរភេទ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការកងកម្លាំងក្នុងអង្គភាពនីមួយៗ ក៏ដូចជា ខ.ភ.ម ទាំងមូល។ ការប្តេជ្ញាចិត្តបង្កើនការជ្រើសរើសស្ត្រីឱ្យចូលបម្រើទ័ព ធ្វើឱ្យកម្ពុជាអាចបញ្ជូនកងឯកភាពដឹកនាំដោយស្ត្រីដំបូងគេទៅក្នុងតំបន់បេសកកម្ម MINUSCA (សាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល) នៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣។

ក្រៅពីនេះ ការតែងតាំងខាងលើមានគោលដៅលើកទឹកចិត្តដល់កងកម្លាំងជាស្ត្រីវ័យក្មេងនៅក្នុង ខ.ភ.ម តាមរយៈការបង្ហាញពីវិសាលភាពមុខតំណែង និងតួនាទី ដែលស្ត្រីអាចធ្វើបានក្នុងកងឯកភាពពេលចេញបំពេញបេសកកម្ម[7]។ កាលពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានប្រកាសដាក់ចេញ "យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ ដំណាក់កាលទី ១" ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាព កសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យកម្ពុជាឆ្នាំ២០៥០។យោងតាមឯកសារនេះ "សម្រាប់កិច្ចការអន្តរជាតិរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាសម្រេចបានសមិទ្ធផលគួរជាទីមោទនជាច្រើនក្នុងការពង្រឹងទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនជាមួយបណ្តាប្រទេស

[6] https://media.un.org/en/asset/k1x/k1x4d3bymh

[7] ដើម្បីបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតលើសេចក្តីថ្លែងការណ៍នេះ NPMEC គ្រោងនឹងបញ្ជូនមេបញ្ជាការកងអង្គភាពស្ត្រីទី ២ ឱ្យដឹកនាំកងតម្រួតយោធាដែលនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅតំបន់បេសកកម្ម UNMISS ក្នុងរយៈពេលពីរបីខែខាងមុខ។ ចំណុចនេះគូសបញ្ជាក់ពីការសន្យារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាចំពោះ អ.ស.ប ក្នុងការពង្រឹង និងបង្កើនការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់ អ.ស.ប។

ក្នុងតំបន់ និងនៅជុំវិញពិភពលោក ដោយឈរលើគោលនយោបាយការបរទេសឯករាជ្យផ្អែកលើច្បាប់ រួមទាំងការរួមចំណែកដល់បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ តាមរយៈការបញ្ជូនកងទ័ពមួកខៀវទៅបេសកកម្មនេះជាបន្តបន្ទាប់"។ ក្នុងឯកសារដដែលនេះ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានផងដែរថា មានការគូសបញ្ជាក់ជាបន្តបន្ទាប់អំពីសារៈសំខាន់នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ក្រៅពីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានអនុម័តក្របខ័ណ្ឌគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពកម្ពុជា ដែលបន្តគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់សម្តេចមហាបវរធិបតី **ហ៊ុន ម៉ាណែត** ក្នុងមហាសន្និបាតអង្គការសហប្រជាជាតិលើកទី៧៨ កាលពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣[8] គឺជាសក្ខីភាពដ៏ល្អមួយនៃការប្តេជ្ញាចិត្តជាថ្មីរបស់កម្ពុជាចំពោះគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព និងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ NPMEC បានបង្ហាញចំណាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងលើការបង្កើនតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ កន្លងមកនេះ NPMEC បានធ្វើយុទ្ធនាការជ្រើសរើសស្ត្រី ២០នាក់ឱ្យចូលរួមក្នុងកងឯកភាពរក្សាសន្តិភាព ដើម្បីត្រៀមបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ នេះជាយុទ្ធនាការជ្រើសរើសកងកម្លាំងស្ត្រីប្រចាំឆ្នាំ(រយៈពេល៥ឆ្នាំ) ដើម្បីបំពេញតម្រូវការកម្លាំងសម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម និងបង្ហាញពីឆន្ទៈ និងការខ្នះខ្នែងរបស់ NPMEC ក្នុងការទាក់ទាញយោធិននារីកាន់តែច្រើន ទោះបីជាមិនទាន់មានការកំណត់ច្បាស់លាស់ក្នុងគោលនយោបាយក៏ដោយ។ ការបង្កើនចំនួនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី ក៏ទទួលបានការគាំទ្រជាសាធារណៈពីសំណាក់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ផងដែរ រួមមាន ការគាំទ្រពីរដ្ឋមន្ត្រីការពារជាតិកម្ពុជា[9]។

អាជ្ញាធរកម្ពុជាគ្រប់គ្រងសកម្មភាពកំចាត់មីន និងសង្គ្រោះជនពិការដោយសារមីន (CMAA) បានអនុម័តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពកំចាត់មីន ឆ្នាំ២០២១-២០២៥[10]។ ក្នុងចំណោមសកម្មភាពជាក់លាក់/សកម្មភាពអាទិភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងសកម្មភាពកំចាត់មីន គោលនយោបាយនេះមានគោលបំណងបង្កើនសមត្ថភាពអង្គភាពរៀបចំផែនការសកម្មភាពកំចាត់មីនរបស់ CMAA ប្រតិបត្តិករ និងអាជ្ញាធរថ្នាក់ក្រោមជាតិ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន លើកកម្ពស់ការចូលរួមដោយស្មើភាពរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងដំណើរការសកម្មភាពកំចាត់មីន បង្កើនការផ្តល់សេវាដល់ជនរងគ្រោះ និងពង្រឹងសកម្មភាពអប់រំស្តីពីហានិភ័យនៃសំណល់ជាតិផ្ទុះ និងសកម្មភាពតស៊ូមតិ។ NPMEC បានចូលរួមធានាថា ប្រតិបត្តិការកំចាត់មីន រួមបញ្ចូលស្ត្រីកាន់តែច្រើន (ចាប់ពីថ្នាក់លើរហូតដល់ថ្នាក់ក្រោម) និងពង្រីកតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមបោសសំអាតមីន។ កម្ពុជាកំពុងដាក់បញ្ចូលអ្នកបោសសំអាតមីនជាស្ត្រី ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងរបៀបវារៈស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ក្នុងគោលបំណងបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ បច្ចុប្បន្ន ស្ត្រីកម្ពុជាជាច្រើនដែលជាកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព កំពុងបំពេញការងារជាពេទ្យយោធា សន្តិសុខ វិស្វករសំណង់ស៊ីវិល និងអ្នកជំនាញបោសសំអាតមីន។

---

[8] នាយករដ្ឋមន្ត្រីកម្ពុជាថ្លែងក្នុងមហាសន្និបាទ អ.ស.ប លើកទី៧៨, https://www.youtube.com/watch?v=kvlrNjh1ao0&ab_channel=UnitedNations

[9] Erin Handley, "Few women in upper ranks of Cambodia's military," The Phnom Penh Post, 6 March 2018.

[10] ផែនការសកម្មភាពមីន ឆ្នាំ ២០២១-២០២៥ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រុមការងារយេនឌ័រ CMAA ក្រោមការគាំទ្រពី UNDP។

កម្លាំងខ.ភ.ម ក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពក្នុងឆ្នាំ២០២៣ បែងចែកតាមតួនាទី[11]

តួនាទីក្នុងបេសកកម្ម	បុរស		ស្ត្រី		ចំនួនកងកម្លាំងសរុប
	សរុប	ភាគរយ	សរុប	ភាគរយ	
ដឹកជញ្ជូន និងជួសជុលថែទាំ	៦២	៩៥%	៣	៥%	៦៥
ពន្លត់អគ្គិភ័យ	៦	៥០%	៦	៥០%	១២
រដ្ឋបាល	១	១៣%	៧	៨៨%	៨
សុខាភិបាល	៣២	៧៦%	១០	២៤%	៤២
ដឹកនាំ	៨៥	៨៧%	១៣	១៣%	៩៨
បោសសំអាតមីន និង កំទេចគ្រឿងផ្ទុះ	១៣៧	៨៧%	២០	១៣%	១៥៧
វិស្វកម្ម	២០២	៩១%	២០	៩%	២២២
អាវុធហត្ថ	៤០	៥៥%	៣៣	៤៥%	៧៣
ភស្តុភារ និង ហិរញ្ញវត្ថុ	៧០	៦៧%	៣៥	៣៣%	១០៥

តារាងខាងលើបង្ហាញពីតួនាទីផ្សេងៗរបស់កងកម្លាំង ខ.ភ.ម ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សា សន្តិភាពក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ បុរសមានចំនួនច្រើនជាងស្ត្រីក្នុងតួនាទីភាគច្រើនដែលមានរាយក្នុងតារាង។ ក្នុងចំណោមតួនាទីផ្សេងៗក្នុងបេសកកម្ម ស្ត្រីមានសមាសភាគច្រើនបំផុតក្នុងតួនាទីជាតម្រួតយោធា និងការងារ ភស្តុភារ និងហិរញ្ញវត្ថុ ប៉ុន្តែស្ត្រីមានសមាសភាគតិចបំផុតក្នុងតួនាទីដឹកជញ្ជូន និងជួសជុលថែទាំ ដឹកនាំ វិស្វកម្ម និង បោសសំអាតមីន។ មានន័យថា ស្ត្រីមានសមាសភាគទាបនៅក្នុងការងារបច្ចេកទេស និងការងារគ្រោះថ្នាក់ ដូចជា វិស្វកម្ម និងការកំទេចសំណល់ជាតិផ្ទុះ ប៉ុន្តែស្ត្រីមានសមាសភាគខ្ពស់នៅក្នុងការងារការិយាល័យ និង ហិរញ្ញវត្ថុ និងតួនាទីជាតម្រួតយោធា។

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតអង្គភាពយោធា/អង្គភាពនគរបាលដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងមានសមាសភាគស្ត្រីតិចជាង ២០%។ ក្រៅពីនេះ អង្គភាពប្រតិបត្តិការ មានសមាសភាគស្ត្រី ១០% ឬស្មើនឹងសមាសភាគបុរស ៩០%។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាចាត់ទុកការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងដំណើរការសន្តិភាពជាជំហានសំខាន់មួយ ឆ្ពោះទៅរកការជានាការដោះស្រាយជម្លោះ និងការកសាងសន្តិភាព ហើយរាជរដ្ឋាភិបាលមានឆន្ទៈក្នុងការចាត់វិធានការយ៉ាងសកម្មដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទប់ស្កាត់ ការគ្រប់គ្រង និងការដោះស្រាយជម្លោះ។ ដើម្បីឱ្យការប្តេជ្ញាចិត្តនេះក្លាយជាការពិត កម្ពុជាបានទទួលការគាំទ្រពីមូលនិធិគំនិតផ្តួចផ្តើម Elsie ដើម្បីកំណត់រកកត្តាប្រឈមដែលរារាំងការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ[12]។

[11] ស្ថិតិទទួលបានពីនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្សរបស់ NPMEC។

[11] https://cambodia.un.org/en/179373-cambodia-receives-funding-elsie-initiative-fund-identify-barriers-deployment-uniformed-women

ក. កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ (ខ.ភ.ម) ៖ សាវតារ និងព័ត៌មានជាតិ

កម្ពុជាធ្លាប់ស្ថិតក្រោមនឹមអាណានិគមបារាំងរយៈពេល ៩០ឆ្នាំ។ ក្រោយ "ព្រះរាជបូជនីយកិច្ចទាមទារឯករាជ្យ" របស់អតីតព្រះមហាក្សត្រនរោត្តមសីហនុ កម្ពុជាទទួលបានឯករាជ្យនៅថ្ងៃទី៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៥៣។ នៅពេលដែលសង្គ្រាមវៀតណាមរាលដាលមកដល់ទឹកដីកម្ពុជានៅចុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ៦០ កម្ពុជាបានធ្លាក់ចូលក្នុងជម្លោះ និងចលាចលសង្គមរយៈពេល ៣០ឆ្នាំ ដែលរងឥទ្ធិពលពីសង្គ្រាមត្រជាក់ និងការគ្រប់គ្រងប្រទេសបែបកៀបសង្កត់[13]។ ក្នុងឆ្នាំ ១៩៧៥ ខ្មែរក្រហមបានឡើងកាន់អំណាច ហើយក្រោមការដឹកនាំដោយ ប៉ុល ពត របបសង្គមនិយមបែបមហាលោតផ្លោះបាននាំទៅរកការបោសសំអាតបញ្ញវន្តកម្ពុជា។ ប្រជាជនកម្ពុជា ត្រូវបានជម្លៀសទៅតំបន់ជនបទដើម្បីចាប់ផ្តើមបង្កើតប្រព័ន្ធកសិកម្មបែបសមូហភាព។ នៅចន្លោះខែមេសា ឆ្នាំ១៩៧៥ និងខែមករា ឆ្នាំ១៩៧៩ ប្រជាជនកម្ពុជាប្រមាណ ១,៥ លាននាក់បានស្លាប់ដោយសារកង្វះអាហារូបត្ថម្ភ ការធ្វើការហួសកម្លាំង និងជំងឺ ខណៈដែលប្រជាជនយ៉ាងតិច ២០០.០០០ នាក់ផ្សេងទៀត ត្រូវបានសម្លាប់ក្នុងនាមជា "ខ្មាំងវណ្ណៈ" ដោយគ្មានការជំនុំជម្រះ។ ទីបំផុត ខ្មែរក្រហមត្រូវបានផ្តួលរំលំនៅថ្ងៃទី៧ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៧៩ ដោយរណសិរ្សសាមគ្គីសង្គ្រោះជាតិកម្ពុជា (KUFNS) ក្រោមជំនួយពីកងទ័ពស្ម័គ្រចិត្តវៀតណាម។ ក្រោយមករបបសាធារណរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា បានចំណាយពេល១០ឆ្នាំ ដើម្បីការពារអំណាចរបស់ខ្លួនប្រឆាំងនឹងក្រុមប្រឆាំងត្រីភាគី (ខ្មែរក្រហម រណសិរ្សរាជានិយមហ្វ៊ុនស៊ិនប៉ិច និងរណសិរ្សរំដោះជាតិប្រជាជនខ្មែរ)[14]។

ជំនួបចរចារវាងក្រុមប្រឆាំង និងរដ្ឋាភិបាល បានចាប់ផ្តើមឡើងក្នុងឆ្នាំ១៩៨៧ ដោយមានការចូលរួមយ៉ាងផុសផុលពីសំណាក់ភាគីអន្តរជាតិ។ កិច្ចព្រមព្រៀងសន្តិភាពទីក្រុងប៉ារីស ឆ្នាំ១៩៩១ មានគោលបំណងសំខាន់ ២ ៖ ដើម្បីបញ្ចប់ការជ្រៀតជ្រែករបស់អន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងធានាថា ក្រុមទាំងអស់ទម្លាក់អាវុធ និងចូលរួមក្នុងដំណើរការនយោបាយនេះ។ អាជ្ញាធរបណ្តោះអាសន្ននៃអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំនៅកម្ពុជា (អ៊ុនតាក់) ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅដើមឆ្នាំ១៩៩២ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ និងការបោះឆ្នោត។ អាជ្ញាធរនេះបំពេញមុខងារជាអាជ្ញាធរគ្រប់គ្រងរបស់កម្ពុជា និងបញ្ចប់អាណត្តិក្នុងឆ្នាំ១៩៩៣។ តាំងពីពេលនោះមកកម្ពុជាបានប្រកាន់របបរាជានិយមអាស្រ័យរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលគ្រប់គ្រងដោយគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា។ ការបោះឆ្នោតថ្នាក់ជាតិដែលប្រព្រឹត្តទៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ គឺជាការបោះឆ្នោតអាណត្តិទី៧ សម្រាប់ប្រទេសនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍មួយនេះ គិតចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៣ មក និងត្រូវបានចាត់ទុកជារបត់ដ៏សំខាន់មួយ ពោលគឺការផ្ទេរអំណាចពីសមាជិកចាស់ៗរបស់គណបក្សកាន់អំណាច ទៅឱ្យសមាជិកជំនាន់ក្រោយ។ ក្នុងសន្និបាតលើកទី៤៣ របស់គណៈកម្មាធិការកណ្តាល គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជាដែលជាគណបក្សកាន់អំណាច បានសម្រេចជាឯកច្ឆន្ទជ្រើសតាំង ឯកឧត្តម **ហ៊ុន ម៉ាណែត** កូនប្រុសច្បងរបស់លោកនាយករដ្ឋមន្ត្រី **ហ៊ុន សែន** ជាបេក្ខភាពនាយករដ្ឋមន្ត្រីសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត។ សន្និបាតនេះ ចូលរួមដោយមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ទាំងអស់របស់គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា និងសមាជិកគណៈកម្មាធិការកណ្តាលទាំង ៨៣០ នាក់។ ក្រោយគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជាទទួលបានជ័យជម្នះក្នុងការបោះឆ្នោតនេះ ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ **នរោត្តម សីហមុនី** ព្រះមហាក្សត្រនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចេញព្រះរាជក្រឹត្យត្រាស់បង្គាប់តែងតាំង ឯកឧត្តម **ហ៊ុន ម៉ាណែត** ជានាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សម្រាប់នីតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា។

---

[13] UQAM, Faculty of Social Sciences and Humanities, The Indochina War (1945-1956) An interdisciplinarity tool: https://indochine.uqam.ca/en/historical-dictionary/1284-royal-crusade-for-independence.html#:~:text=Between%20February%20and%20November%201953,the%20world%20and%20throughout%20Cambodia.

[14] ប្រភព ៖ https://www.information.gov.kh/articles/61563

កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ(ខ.ភ.ម)ជាកងទ័ពជាតិរបស់កម្ពុជា។ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ **នរោត្តម សីហមុនី** គឺជាមេបញ្ជាការកំពូលនៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៨ មក នាយឧត្តមសេនីយ៍ **វង្ស ពិសេន** ជាអគ្គមេបញ្ជាការ ខ.ភ.ម ពោលគឺលោកជាឧត្តមទីប្រឹក្សាយោធារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងជានាយឧត្តមសេនីយ៍ឋានៈខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងអគ្គបញ្ជាការ ដែលគ្រប់គ្រងអង្គភាពកងទ័ពទាំងអស់។ ខ.ភ.ម មានតួនាទីការពារអធិបតេយ្យភាព និងបូរណភាពទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ខ.ភ.ម ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ១៩៤៦ នៅពេលដែលកម្ពុជាស្ថិតក្រោមអាណានិគមបារាំង ប៉ុន្តែកាលបរិច្ឆេទនៃការបង្កើតឡើងជាផ្លូវការគឺនៅថ្ងៃទី៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៥៣ នៅពេលដែលកម្ពុជាទទួលបានឯករាជ្យពីបារាំង។ ក្រោយមក ខ.ភ.ម ត្រូវបានបង្កើតឡើងវិញក្នុងឆ្នាំ១៩៩៣ ក្រោយការបញ្ចប់បេសកកម្មអ៊ុនតាក់។ ឆ្នាំ១៩៩៣ ជាឆ្នាំតំណាងឱ្យដំណាក់កាលទី ៣ នៃការបង្កើត ខ.ភ.ម ដែលបានវិវត្តក្លាយមកជាទម្រង់ ខ.ភ.ម នាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ក្រោយកិច្ចព្រមព្រៀងសន្តិភាពទីក្រុងប៉ារីស ថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩១ និងបេសកកម្មអ៊ុនតាក់ ខ.ភ.ម បានឆ្លងកាត់ដំណើរការដកហូតអាវុធ រំសាយទ័ព និងធ្វើសមាហរណកម្មកងកម្លាំង/ភាគី ៣ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំង/ភាគី ៤ នៃជម្លោះប្រដាប់អាវុធនៅកម្ពុជា។ កងកម្លាំង/ភាគីទាំង ៣ នេះរួមមានកងទ័ពរដ្ឋាភិបាល (រដ្ឋកម្ពុជា) រណសិរ្សរំដោះជាតិប្រជាជនខ្មែរ (KPNL) និងរណសិរ្សហ្វ៊ុនស៊ិនប៉ិច ដែលត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្ម និងបង្កើតទៅជា ខ.ភ.ម ថ្មី ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៣ និងបន្តទប់ស្កាត់កម្លាំងខ្មែរក្រហម ដែលនៅតែធ្វើសកម្មភាពយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងតំបន់ដែលស្ថិតក្រោមការកាន់កាប់របស់ខ្លួន។ នៅអំឡុងពេលនោះ គោលនយោបាយ "ឈ្នះ ឈ្នះ" របស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីកម្ពុជាបានត្រួសត្រាយផ្លូវដ៏សំខាន់សម្រាប់សន្តិភាពតាមរយៈការបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យកម្លាំងខ្មែរក្រហមភាគច្រើនទម្លាក់អាវុធ និងចុះចូលជាមួយរដ្ឋាភិបាលក្នុងឆ្នាំ១៩៩៦។ ការណ៍នេះបាននាំទៅរកការដួលរលំទាំងស្រុងនៃកម្លាំងខ្មែរក្រហម។ កម្មវិធីកែទម្រង់កងទ័ពបន្តឡើងវិញ ក្រោយពេលដែលអង្គការនយោបាយ និងអង្គការយោធារបស់ខ្មែរក្រហមត្រូវបានរំលាយដោយមិនមានការបង្ហូរឈាម តាមរយៈ "យុទ្ធសាស្ត្រ ឈ្នះ ឈ្នះ" ដែលដាក់ចេញដោយសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នៅចុងឆ្នាំ១៩៩៨។

ខ.ភ.ម បែងចែកជា ៤ ប្រភេទទ័ព។ ទី ១ គឺកងទ័ពជើងគោក (ក.ជ.គ) ដែលមានវត្តមានចាប់តាំងពីការបង្កើតខ.ភ.ម ដំបូង។ ក.ជ.គ ជាផ្នែកធំជាងគេ ស្មើនឹងប្រមាណ ៧៥% នៃ ខ.ភ.ម។ ក.ជ.គ មានកងកម្លាំងដែលប្រចាំការនៅតាមខេត្តក្រុងទាំង ២៥។ ក.ជ.គ មានទ័ពថ្មើរជើងប្រមាណ ៨៥.០០០ នាក់ និងចែកចេញជា ១១ កងពលធំ ដែលបំពាក់ដោយរថពាសដែក និងកាំភ្លើងធំ។

មុនក្លាយខ្លួនជានាយករដ្ឋមន្ត្រីកម្ពុជា សម្តេចមហាបវរធិបតី គឺជានាយឧត្តមសេនីយ៍ក្នុងកងទ័ពជើងគោកកម្ពុជា។ លោកជាមេបញ្ជាការកងទ័ពជើងគោក និងជាអគ្គមេបញ្ជាការរង ខ.ភ.ម។ ក្រោយជ័យជម្នះរបស់គណបក្សប្រជាជនកម្ពុជាក្នុងការបោះឆ្នោតថ្នាក់ជាតិនៅឆ្នាំ២០២៣លោកត្រូវបានតែងតាំងជានាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅថ្ងៃទី៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។ ពោលគឺតំណែងមេបញ្ជាការកងទ័ពជើងគោកត្រូវបានផ្ទេរទៅឧត្តមសេនីយ៍ឯក **ម៉ៅ សុផាន់** អតីតមេបញ្ជាការកងពលតូចលេខ៧០ និងក្រោយមកត្រូវបានដំឡើងឋានន្តរសក្តិជានាយឧត្តមសេនីយ៍ នៅខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣។

កម្ពុជាបែងចែកជា ៦ យោធភូមិភាគ ដែលយោធភូមិភាគនីមួយៗគ្របដណ្តប់ ៣-៤ ខេត្ត។ យោធភូមិភាគនីមួយៗស្ថិតក្រោមបញ្ជាឧត្តមសេនីយ៍ទោឬឯកមួយរូប ដោយមានតំបន់ប្រតិបត្តិការសឹករង និងកងពលតូចថ្មើរជើង

ជាច្រើន ដែលស្ថិតក្រោមបញ្ជាឧត្តមសេនីយ៍ត្រី ឬទោមួយរូប និងអង្គភាពការពារព្រំដែនជាច្រើន ដែលស្ថិតក្រោមបញ្ជាវរសេនីយ៍ឯកមួយរូប។បញ្ជាការដ្ឋានយោធភូមិភាគនីមួយៗមាននាយទាហានសេនាធិការជាន់ខ្ពស់ ដែលមានឋានន្តរសក្តិជាឧត្តមសេនីយ៍ត្រី និងឧត្តមសេនីយ៍ទោ។

បន្ទាយកងទ័ពជើងគោក មាននៅតាមខេត្តក្រុងធំៗ។ យោធភូមិភាគនីមួយៗស្ថិតក្រោមបញ្ជា ឧត្តមសេនីយ៍ឯកមួយរូប អមដោយនាយសេនាធិការ ដែលមានឋានន្តរសក្តិជាឧត្តមសេនីយ៍ត្រី/ទោ មួយរូប។ តំបន់ប្រតិបត្តិការសឹករងក្នុងខេត្តនីមួយៗស្ថិតក្រោមបញ្ជាឧត្តមសេនីយ៍ត្រីមួយរូប។ បច្ចុប្បន្ន មិនមានអង្គភាពនគរបាល ឬអង្គភាពយោធាណាមួយដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជានារីនោះទេ។

ប្រភេទទ័ពទី ២ របស់ ខ.ភ.ម គឺកងទ័ពជើងទឹក (ក.ជ.ទ) ដែលមានទាហានសកម្មប្រមាណ ៨.០០០ នាក់ និងមាននាវា/កប៉ាល់ប្រតិបត្តិការ ២២៨ គ្រឿង។ កងទ័ពជើងទឹកមាននាវាល្បាត ១៥ គ្រឿង និងនាវាល្បាត ៥គ្រឿងបន្ថែមទៀតសម្រាប់ "ការវាយប្រហាររហ័ស"។ ក្រៅពីនេះ ក.ជ.ទ មានទូក និងអូប័រប្រមាណ ២០០ គ្រឿងបន្ថែមទៀត។ កម្ពុជាបានបង្កើនសមត្ថភាពធ្វើប្រតិបត្តិការតាមផ្លូវសមុទ្ររបស់ខ្លួន ក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៥ នៅពេលដែលចិនបានប្រគល់នាវាល្បាតចំនួន៥ គ្រឿងដល់កម្ពុជា។ ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ចិនបានប្រគល់នាវាល្បាតចំនួន ១០គ្រឿងបន្ថែមទៀតដែលមានតម្លៃ ១០០ លានដុល្លារ ដល់កម្ពុជា។ ការបរិច្ចាគនាវាល្បាតទាំងនេះគឺដើម្បីជួយដល់កម្ពុជាក្នុងការប្រឆាំងនឹងចោរសមុទ្រ ឧក្រិដ្ឋកម្មឆ្លងដែន ការរត់ពន្ធ និងជានាសុវត្ថិភាពការដំឡើងស្ថានីយ៍បូមប្រេងនាពេលអនាគត។ ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ កម្ពុជាបានរាយការណ៍ពីការពង្រឹងកម្លាំងទ័ពជើងទឹករបស់ខ្លួនដោយបង្កើនទាហានជើងទឹកពី ១.០០០ នាក់ ដល់ ៣.០០០ នាក់ បន្ថែមលើការបង្កើតកងទាហានម៉ារីន ២.០០០ នាក់។ មន្ត្រីជាច្រើននៃ ក.ជ.ទ ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលនៅបណ្ឌិតសភាកងទ័ពជើងទឹកវៀតណាម។ ក្រៅពីនេះ ក.ជ.ទ មានផែនការជាច្រើនសម្រាប់ការពង្រឹងកងនាវារបស់ខ្លួនក្រោមជំនួយពីចិន អាល្លឺម៉ង់ វៀតណាម ឥណ្ឌូនេស៊ី កូរ៉េខាងត្បូង និងជប៉ុន។ បច្ចុប្បន្ន មិនមានអង្គភាពឆ្មេរសមុទ្រ ឬទីបញ្ជាការទ័ពជើងទឹកដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជានារីនោះទេ។

ប្រភេទទ័ពទី ៣ របស់ ខ.ភ.ម គឺកងទ័ពអាកាស ជាផ្នែកតូចជាងគេ ដែលមានកងទ័ព ៥.០០០ នាក់។ កងទ័ពអាកាសធ្វើប្រតិបត្តិការនៅតាមខេត្តដែលមានព្រលានយន្តហោះ។ ក្រោយពីបញ្ចប់សង្គ្រាម ប្រតិបត្តិការរបស់ទ័ពអាកាសផ្តោតលើការហ្វឹកហ្វឺន ទំនាក់ទំនង និងមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន VIP។ ក្រៅពីនេះ ក៏មានការធ្វើប្រតិបត្តិការរហ័សសម្រាប់ជួយដល់ផ្នែកមនុស្សធម៌ផងដែរ។ យន្តហោះចម្បាំង L-39C ចំនួន ៥គ្រឿងបន្តធ្វើប្រតិបត្តិការ ដោយឡែក យ៉ាងតិច ២ គ្រឿងក្នុងចំណោមនេះ ត្រូវអសកម្មដោយសារខ្វះគ្រឿងបន្លាស់។ បច្ចុប្បន្ន មិនមានអង្គភាព ឬទីបញ្ជាការទ័ពអាកាសដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជានារីនោះទេ។

ប្រភេទទ័ពទី ៤ របស់ ខ.ភ.ម គឺកងរាជអាវុធហត្ថ ដែលមានតួនាទីរក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសន្តិសុខក្នុងផ្ទៃប្រទេស។ កងរាជអាវុធហត្ថមានកម្លាំង ៣០.០០០ នាក់ដែលត្រូវបានដាក់ពង្រាយនៅគ្រប់ខេត្តទាំងអស់ និងមានទីបញ្ជាការនៅរាជធានីភ្នំពេញ ស្ថិតក្រោមអគ្គបញ្ជាការដ្ឋាន ខ.ភ.ម។ កងរាជអាវុធហត្ថស្ថិតក្រោមបញ្ជាផ្ទាល់របស់មេបញ្ជាការមួយរូបដែលមានឋានន្តរសក្តិជានាយឧត្តមសេនីយ៍។ អគ្គបញ្ជាការដ្ឋានមានតួនាទីត្រួតពិនិត្យអង្គភាពកងរាជអាវុធហត្ថទាំងអស់ ក៏ដូចជាការហ្វឹកហ្វឺនទូទៅ។ ភារកិច្ចរបស់

កងរាជអាវុធហត្ថរួមមាន ការស្តារសន្តិភាព និងស្ថិរភាព ប្រសិនបើមានការរំខានធ្ងន់ធ្ងរ ប្រឆាំងភេរវកម្ម ប្រឆាំងក្រុមហិង្សា បង្ក្រាបកុបកម្មនៅក្នុងពន្ធនាគារ។

ភារកិច្ចស៊ីវិលរបស់កងរាជអាវុធហត្ថ រួមមានការផ្តល់សន្តិសុខ និងសន្តិភាពសាធារណៈ ការស៊ើបអង្កេត និងទប់ស្កាត់ឧក្រិដ្ឋកម្មដែលមានអង្គការចាត់តាំង ភេរវកម្ម និងក្រុមហិង្សាផ្សេងទៀត ការការពារទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងទ្រព្យសម្បត្តិឯកជន ការជួយដល់ប្រជាជន និងកម្លាំងសង្គ្រោះបន្ទាន់នានាក្នុងករណីសង្គ្រោះបន្ទាន់គ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិ ចលាចលក្នុងប្រទេស និងជម្លោះប្រដាប់អាវុធ។ ភារកិច្ចជាយោធារបស់កងរាជអាវុធហត្ថគឺរក្សា និងការពារសន្តិសុខជាតិ ទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ សន្តិភាពសាធារណៈ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងជួយដល់កម្លាំងសន្តិសុខផ្សេងទៀតក្នុងករណីសង្គ្រោះបន្ទាន់ ចលាចលក្នុងប្រទេស សង្គ្រាម និងបង្ក្រាបកុបកម្ម អនុវត្តច្បាប់អាជ្ញាសឹក និងការចល័តទ័ព និងប្រយុទ្ធ និងចាប់ខ្លួនឧក្រិដ្ឋជន ភេរវករ និងក្រុមហិង្សាផ្សេងទៀត។

កងរាជអាវុធហត្ថរួមមាន ១០ វរសេនាធំ។ អង្គភាពនីមួយៗមានកងកម្លាំង ៥០០-១.០០០ នាក់។ ទីបញ្ជាការកងរាជអាវុធហត្ថស្ថិតនៅរាជធានីភ្នំពេញ។ កងរាជអាវុធហត្ថត្រូវបានដាក់ពង្រាយនៅតាម ២៥ ខេត្ត ក្រុង និង ១៨៦ ស្រុក ដោយសហការជាមួយពលរដ្ឋមូលដ្ឋាន។ អង្គភាពនេះរួមមានក្រុមចល័ត ១ កង ដែលមានកងអន្តរាគមន៍ ៦ កងអន្តរាគមន៍យានយន្ត ១ កងរថពាសដែក ១ និងកងថ្មើរជើង ៤។ សាលាកងរាជអាវុធហត្ថមានទីតាំងស្ថិតនៅខ័ណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ។ បច្ចុប្បន្ន មិនមានកងរាជអាវុធហត្ថណាមួយដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជានារីនោះទេ។

កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធទាំងអស់ធ្វើប្រតិបត្តិការក្រោមដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងការពារជាតិ។ កងទ័ពជើងគោកកងទ័ពជើងទឹក កងទ័ពអាកាស និងកងរាជអាវុធហត្ថស្ថិតក្រោមអគ្គបញ្ជាការដ្ឋាន។ ប្រភេទទ័ពនីមួយៗគ្រប់គ្រង និងបញ្ជាផ្ទាល់លើអង្គភាពថ្នាក់ប្រតិបត្តិការ និងយុទ្ធវិធីរបស់ខ្លួន។ អង្គភាពនីមួយៗមានមន្ត្រីបង្គោលយេនឌ័រ ដែលជាទូទៅត្រូវបានចាត់តាំងដោយមេបញ្ជាការ អង្គភាព និងរាយការណ៍ទៅប្រធានអង្គភាពយេនឌ័រ/ក្រុមការងារយេនឌ័រនៅអគ្គបញ្ជាការដ្ឋាន ឬក្រសួងការពារជាតិ អនុលោមតាមមាត្រា ៥ នៃសេចក្តីសម្រេចអ.ស.បលេខ ១៣៣២ ដែល "បង្ហាញពីឆន្ទៈ ក្នុងការដាក់បញ្ចូលទស្សនៈយេនឌ័រទៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពនិងជំរុញឱ្យអគ្គលេខាធិការអង្គការសហប្រជាជាតិធានាតាមការគួរថាប្រតិបត្តិការនៅតំបន់បេសកកម្មមានសមាសភាពយេនឌ័រ"។

កំណែទម្រង់នាពេលបច្ចុប្បន្ន

បច្ចុប្បន្នខ.ភ.មបានឈានដល់របត់សំខាន់មួយនៃការធ្វើកំណែទម្រង់កងកម្លាំងដែលបានរួមចំណែកដល់យុទ្ធសាស្ត្រស្នូលរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ពោលគឺ "យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ" ដែលជាកម្មវិធីនយោបាយ និងជាយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិដែលដាក់ចេញដោយរាជរដ្ឋាភិបាល។ ដំណាក់កាលបច្ចុប្បន្ន នៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះគឺយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១ ដែលត្រូវបានដាក់ចេញក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះចាត់ទុកកំណែទម្រង់ ខ.ភ.ម ជាលទ្ធផលចុងក្រោយមួយដែលត្រូវការចាំបាច់ដើម្បីសម្រេចគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ជាតិ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះចែងថា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាប្តេជ្ញាយ៉ាងមុតមាំក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់កងទ័ព ដើម្បី

ធ្វើទំនើបកម្មកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និងធ្វើឱ្យមានទំហំ និងគុណភាពសមស្រប ដើម្បីអាចការពារប្រទេសជាតិក្នុងពេលមានសង្គ្រាមនិងពេលមានសន្តិភាព។គោលបំណងចម្បងនៃកំណែទម្រង់នេះគឺការពង្រឹងសមត្ថភាពប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពសេវាសាធារណៈ ដើម្បីបង្កើនទំនុកចិត្តរបស់សាធារណជនលើរដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជាឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការ និងបំណងប្រាថ្នារបស់ប្រជាជន និងសហគមន៍ជំនួញ។

បន្តពីយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ "យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព និងចីរភាពនៅកម្ពុជា" (ដំណាក់កាលទី១) កំណត់កំណែទម្រង់ខ.ភ.មដូចតទៅ១) ការពង្រឹងការដឹកនាំការគ្រប់គ្រង និងខ្សែបណ្ដាញ ២) ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងបង្កើនសមត្ថភាពកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ដោយបង្កើនគុណភាពហ្វឹកហ្វឺន បំពាក់បច្ចេកវិទ្យាសមស្រប និងកសាងជួរកងកម្លាំងបន្តវេន ៣) ការលើកកម្ពស់សមត្ថភាពក្នុងការរក្សាសន្តិសុខ ការបន្តជំរុញកងទ័ព និងគ្រួសារកងទ័ពឱ្យរស់នៅតាមបណ្ដោយព្រំដែន ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងភេរវកម្ម ដើម្បីធានាបាននូវព្រំដែនសន្តិភាព និងការអភិវឌ្ឍ សុវត្ថិភាពជាតិ និងគ្មានការគំរាមកំហែងពីអំពើភេរវកម្ម ៤) ការពង្រឹងពង្រីកទំនាក់ទំនង កិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ជាពិសេសក្នុងការចូលរួមបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌអង្គការសហប្រជាជាតិ និង ៥) បង្កើតបរិយាកាសគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធការការពារបរិស្ថាននិងធនធានធម្មជាតិការធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងពេលមានគ្រោះធម្មជាតិ ប្រតិបត្តិការមនុស្សធម៌ និងជួយបង្កបង្កើនផលកសិកម្ម។

ក្រោមចំណងជើង "កសាងមូលដ្ឋានឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យកម្ពុជា ឆ្នាំ២០៥០" យុទ្ធសាស្ត្រនេះលើកឡើងពីសារៈសំខាន់នៃការលើកកម្ពស់ "ចំណេះដឹង ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ .... គុណធម៌ សីលធម៌ មនសិការស្នេហាជាតិ និងស្មារតីទទួលខុសត្រូវ សុខភាពល្អ និងកាយសម្បទារឹងមាំ តួនាទីស្ត្រី និងកិច្ចគាំពារសង្គម" និង ការអនុវត្ត "កម្មវិធីឧបត្ថម្ភស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ"។ យោងតាមឯកសារនេះ គោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា នីតិកាលទី ៧ (២០២៣-២០២៨) គឺការលើកកម្ពស់ "តម្លៃស្ត្រី និងគ្រួសារខ្មែរ និងពង្រឹងកិច្ចការពារផ្លូវច្បាប់ដល់ស្ត្រី និងកុមារ" បញ្ជ្រាប "យេនឌ័រទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ" ការកាត់បន្ថយ "គម្លាតយេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ មុខងារសាធារណៈ (និង) .... អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទលើស្ត្រី និងកុមារ" និងការបន្តលើកកម្ពស់ "តួនាទីស្ត្រី តាមរយៈការបង្កើន សមាមាត្រ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពស្ត្រីក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ក្រសួង ស្ថាប័ន ទាំងកម្រិតនយោបាយ និងកម្រិតជំនាញ"។

ខ. ការរួមចំណែករបស់ប្រទេសកម្ពុជាដល់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព

ដើម្បីជាសក្ខីភាពនៃសន្តិភាព នៅថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានទទួលយកសំណើរបស់អគ្គលេខាធិការអង្គការសហប្រជាជាតិ ស្តីពីការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពមនុស្សធម៌។ នៅថ្ងៃទី ១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ កម្ពុជាបានបញ្ជូនកងបោសសំអាតមីនដំបូងគេ ដែលមានកងកម្លាំង ១៣៥នាក់ ដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងល្អ មានបទពិសោធន៍ និងមានការតាំងចិត្តខ្ពស់ ទៅបេសកកម្មអង្គការសហប្រជាជាតិនៅប្រទេសស៊ូដង់ – UNMIS។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៦ មកដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពចំនួន ៩.២០៥ នាក់ រួមទាំងនាយទាហានសង្កេតការណ៍ អ.ស.ប និងសេនាធិការ (ក្នុងនោះស្ត្រីមាន ៨% ឬស្មើនឹង ៧២៦ នាក់) បានរួមចំណែកដល់បេសកកម្មចំនួន១២ ក្នុង ១០ប្រទេស មានជាអាទ៌ ស៊ូដង់ ឆាត ស៊ូដង់ខាងត្បូង ស៊ីរី លីបង់ ម៉ាលី សាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល (CAR) សាយប្រឹស យេមែន និង កុងហ្គោ។ បច្ចុប្បន្ន កម្ពុជាបានបញ្ជូនកម្លាំង ៤ កង ទៅតំបន់បេសកកម្មអង្គការសហប្រជាជាតិចំនួន៣ ៖ ១កងក្នុងបេសកកម្ម UNIFIL (លីបង់) ១កងក្នុងបេសកកម្ម UNMISS (ស៊ូដង់ខាងត្បូង) និង ២កងក្នុងបេសកកម្ម MINUSCA (សាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល)។ បេសកកម្មក្នុងប្រទេសម៉ាលី MINUSMA បានបិទបញ្ចប់ ហើយកងកម្លាំងកម្ពុជាទាំងអស់បានអនុវត្តបទបញ្ជាដកថយ និងត្រឡប់មកមាតុប្រទេសវិញដោយសុវត្ថិភាពនៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៧ មក កម្ពុជាបានបញ្ជូនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីយ៉ាងតិច ១០០ នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំៗ (ចំនួននេះត្រូវបានរំពឹងថានឹងកើនឡើង ដើម្បីបំពេញចំណុចដៅប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ)។

សសរស្តម្ភទាំង ៥ របស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពកម្ពុជា ៖

- នាយទាហានសេនាធិការ និងសង្កេតការណ៍ជាមន្ត្រីស្ទាត់ជំនាញក្នុងវិជ្ជាជីវៈកងទ័ព និងភាសាបរទេស ដូចជា អង់គ្លេស និងបារាំង ក៏ដូចជាចំណេះដឹងផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា និងឋានលេខា។ មន្ត្រីទាំងនេះធ្វើប្រតិបត្តិការនៅទីបញ្ជាការនៃបេសកកម្ម និងនៅទីតាំងរបស់ប្រទេសបរិច្ចាគកម្លាំង។ ក្រៅពីភារកិច្ចដែលបានចាត់តាំងមន្ត្រីទាំងនេះក៏ធ្វើទំនាក់ទំនងសម្របសម្រួលនិងចែករំលែកព័ត៌មានរវាងទីបញ្ជាការ និងរវាងបេសកកម្ម និងកម្ពុជាផងដែរ។
- សកម្មភាពមនុស្សធម៌ក្នុងផ្នែកថែទាំសុខភាព ដូចជា ការពិនិត្យជំងឺ ការថែទាំ និងការព្យាបាលសម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បុគ្គលិកស៊ីវិល និងប្រជាជនសាមីប្រទេស។
- កងតម្រួតយោធាដែលមានភារកិច្ចពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ បង្ក្រាបឧក្រិដ្ឋកម្ម និងការការពារឥស្សរៈជនអង្គការសហប្រជាជាតិ។
- កងវិស្វកម្មដែលមានតួនាទីស្ថាបនាសំណង់ផ្តេក និង បញ្ឈរ រួមមាន ស្ពាន ផ្លូវថ្នល់ ដំរំ វាលយន្តហោះ និងខ្លងអណ្តូង។ល។
- សកម្មភាពកំចាត់មីនរួមមានការបោសសំអាតមីន ការកំទេចយុទ្ធភ័ណ្ឌ ការកំទេចគ្រឿងផ្ទុះកែច្នៃ (IED) តាមដងផ្លូវដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពរបស់កងកម្លាំងអង្គការសហប្រជាជាតិ និងប្រជាជនមូលដ្ឋាននៅក្នុងសាមីប្រទេស។ កងកំទេចគ្រឿងផ្ទុះចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការ ក្នុងករណីដែលមានការរាយការណ៍ពីគ្រឿងផ្ទុះ និងចូលរួមការពារក្បួនរថយន្តអ.ស.ប និងអង្គការអន្តរជាតិផ្សេងទៀត។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាគាំទ្រសេចក្ដីប្រកាសការប្ដេជ្ញាចិត្តរួមគ្នាស្ដីពីការរក្សាសន្តិភាពដោយអង្គការសហប្រជាជាតិ។ កម្ពុជាប្ដេជ្ញាសម្រេចឱ្យបាន "ចក្ខុវិស័យរបស់អគ្គលេខាធិការ អ.ស.ប ក្នុងការកែទម្រង់សសរស្ដម្ភសន្តិភាព និងសន្តិសុខរបស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន អ.ស.ប និងការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់អគ្គលេខាធិការ អ.ស.ប ក្នុងការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ អ.ស.ប ក្នុងការបំពេញអាណត្តិរបស់ខ្លួន តាមរយៈកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រង ដែលនឹងបង្កើនឥទ្ធិពលនៃប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព"[15]។ ក្រៅពីនេះ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ឆ្នាំ២០១៧ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងលំហាត់ហ្វឹកហ្វឺនកិច្ចផ្ដួចផ្ដើមប្រតិបត្តិការសន្តិភាពសកល (GPOI) ដែលផ្ដួចផ្ដើមឡើងដោយអតីតប្រធានាធិបតី George W. Bush ក្នុងគោលបំណងលុបបំបាត់គម្លាតក្នុងការហ្វឹកហ្វឺន ក៏ដូចជាលើកកម្ពស់ និងធានាសមត្ថភាពប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពពិភពលោកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ថ្មីៗនេះ ខ.ភ.ម បានសង្កត់ធ្ងន់លើការរួមចំណែករបស់ខ្លួនដល់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពនៅជុំវិញពិភពលោក[16]។ ក្រោមការដឹកនាំរបស់នាយឧត្តមសេនីយ៍ **សែម សុវណ្ណានី** មជ្ឈមណ្ឌល បោសសំអាតមីន យុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ និង បណ្ដុះបណ្ដាល (TMCC) ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាផ្លូវការដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី ១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ដើម្បីហ្វឹកហ្វឺន និងបញ្ជូនកងកម្លាំងទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៅជុំវិញពិភពលោក។ បន្ទាប់ពីការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់នូវការបញ្ជូនកងកម្លាំងកម្ពុជាទៅបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ នៅថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានសម្រេចដំឡើងមជ្ឈមណ្ឌល បោសសំអាតមីន យុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ និងបណ្ដុះបណ្ដាល ទៅជាមជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPMEC)។ ក្រៅពីការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ មជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម បានដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងប្រតិបត្តិការបោសសំអាតមីននៅក្នុងប្រទេស ការអប់រំកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ដោយសារមីន កម្មវិធីជួយដល់ជនរងគ្រោះ និងការឆ្លើយតបថ្នាក់ជាតិទៅនឹងគ្រោះមហន្តរាយ[17]។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាគឺជាប្រទេសហត្ថលេខីនៃសន្ធិសញ្ញាអូតាវ៉ា អនុសញ្ញាស្ដីពីការហាមឃាត់គ្រាប់មីនប្រឆាំងមនុស្ស និងជាសមាជិកសកម្មមួយក្នុងសកម្មភាពកំចាត់មីន។ ជាការពិត ខ.ភ.ម បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងបេសកកម្មបោសសំអាតមីន ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស ដើម្បីកាត់បន្ថយអត្រាអ្នករបួស និងស្លាប់ដោយសារមីន និងយុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ (UXO) និងគាំទ្រគម្រោងមនុស្សធម៌ និងគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងមូលដ្ឋាន។ ក្រៅពីនេះ ខ.ភ.ម តែងបានចូលរួមក្នុងការអប់រំស្ដីពីហានិភ័យនៃគ្រាប់យុទ្ធភ័ណ្ឌមិនទាន់ផ្ទុះ។ ក្រៅពីការបញ្ជូនកងកម្លាំងទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ NPMEC ក៏បានរួមចំណែកផងដែរដល់ការបោសសំអាតមីនដើម្បីរំដោះដីធ្លីសម្រាប់ការតាំងទីលំនៅ ការធ្វើកសិកម្ម និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសង្គមផ្សេងទៀត ដូចជា សាលារៀន ស្ពាន ថ្នល់ និងមន្ទីរពេទ្យ។

[15] ស្ថានបេសកកម្មអចិន្ត្រៃយ៍កម្ពុជាប្រចាំអ.ស.ប,"សន្ទរកថាឯកឧត្តមអ៊ុចបូរិទ្ធរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការបរទេសនិងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ",ព្រឹត្តការណ៍ជាន់ខ្ពស់ស្ដីពីសកម្មភាពរក្សាសន្តិភាព, ទីក្រុង ញ៉ូវយ៉ក ថ្ងៃទី២៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨

[16] សៀវភៅគោលនយោបាយការពារជាតិ ឆ្នាំ២០២២

[17] គេហទំព័រមជ្ឈមណ្ឌលជាតិរក្សាសន្តិភាព https://npmec.mil.kh/

ក្រៅពីនេះ NPMEC បានធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការយ៉ាងសកម្មជាមួយក្រសួង និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដូចជា ក្រសួងសាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម និងក្រសួងរ៉ែ និងថាមពល ក្នុងការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនានា។ ក្នុងន័យនេះ NPMEC បានផ្តល់ការងារដល់យោធិនក្នុងកងឯកភាព និងសិក្ខាកាម មុននឹងបញ្ជូនទៅបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងបានស្ថាបនាស្ពានបេតុង ផ្លូវគ្រួសក្រហម ផ្លូវដី ស្ពានបាឡេ ស្ពានបេតុង វត្តអារ៉ាម អាគារសិក្សា មណ្ឌលសុខភាព សាលារៀន ផ្សារ អំពូលសូឡា និងស្រះទឹក។ ក្រៅពីនេះ ពួកគេបានដាំដើមឈើ ផ្តល់ការថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ និងចាក់វ៉ាក់សាំងដល់ប្រជាជនដោយមិនគិតថ្លៃកាលពីអំឡុងវិបត្តិកូវីដ-១៩ នៅក្នុងកម្មវិធីឆ្លើយតបរបស់រដ្ឋាភិបាល។ NPMEC បានបរិច្ចាគដល់ប្រជាជនខ្វះខាត ដូចជា ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ស្ត្រីទើបសម្រាលកូន ចាស់ជរា និងជនក្រីក្រនៅក្នុងខេត្តជាច្រើន ដូចជា ខេត្តកណ្តាល មណ្ឌលគិរី កំពង់ស្ពឺ ពោធិ៍សាត់ បាត់ដំបង និងសៀមរាប។

NPMEC បានបង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិលើវិស័យរក្សាសន្តិភាពជាមួយប្រទេសដៃគូ ដូចជា សហរដ្ឋអាមេរិក ចិន បារាំង ឥណ្ឌា ជប៉ុន អូស្ត្រាលី និងប្រទេសជាច្រើនផ្សេងទៀតដើម្បីទទួលបានឧត្តមានុវត្តន៍ និងនវានុវត្តន៍។ សហរដ្ឋអាមេរិកបានផ្តល់ការគាំទ្រដល់កងទ័ពមួកខៀវកម្ពុជា ដូចជា ជំនួយមូលនិធិ គ្រឿងបរិក្ខារ បច្ចេកទេស និងសម្ភារៈ។ ចិនបន្តផ្តល់ យោធាចារ្យ និងគ្រឿងបរិក្ខារ ដើម្បីជួយហ្វឹកហ្វឺន ខ.ភ.ម លើការបោសសំអាតមីននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាហើយក៏ផ្តល់ជាឱកាសចូលរួមក្នុងការហ្វឹកហ្វឺននៅប្រទេសចិន។ បើរាប់ទាំងការហ្វឹកហ្វឺនក្នុង និងក្រៅប្រទេស ចិនបានឧបត្ថម្ភការហ្វឹកហ្វឺន ១២ វគ្គ រួមទាំងសម្ភារៈ និងគ្រឿងបរិក្ខារ ដែលចូលរួមដោយសិក្ខាកាមកម្ពុជា សរុប ២៦០ នាក់។ តាំងពីឆ្នាំ២០០៩ មក ប្រទេសបារាំងបានហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំង (ទាំងវគ្គក្នុង និងក្រៅប្រទេស) ចំនួន ៧៨វគ្គ (រួមមានតម្រួតយោធា នាយទាហានសង្កេតការណ៍ នាយទាហានសេនាធិការ) ជំនាញភាសាបារាំង និងការកម្ទេចគ្រឿងផ្ទុះ (EOD)។ ក្រៅពីនេះ ប្រទេសបារាំងបានជួយគាំទ្រគំនិតផ្តួចផ្តើមវគ្គហ្វឹកហ្វឺនបច្ចេកទេសបោសសំអាតមីនថ្នាក់អាស៊ាន និងតំបន់។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៨ មក ប្រទេសឥណ្ឌាបានបណ្តុះបណ្តាលសិក្ខាកាមជាច្រើន ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបោសសំអាតមីន និងកំទេចគ្រឿងផ្ទុះ នៅប្រទេសឥណ្ឌា។ ដើម្បីប្រែក្លាយ NPMEC ទៅជាមជ្ឈមណ្ឌលពហុបច្ចេកទេស ប្រទេសឥណ្ឌាបានជួយបង្កើតកងសុនខហិតមីន (MDD) តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលសិក្ខាកាម NPMEC ចំនួន ១៥នាក់ និងការផ្តល់គ្រឿងបរិក្ខារ ក៏ដូចជាសុនខហិតមីនចំនួន ១៥ក្បាល។ បច្ចុប្បន្ន សុនខមួយចំនួនត្រូវបានបញ្ជូនទៅតំបន់បេសកកម្ម MINUSCA (សាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល)។ តាំងពីឆ្នាំ១៩៩២ មក ជប៉ុនគឺជាប្រទេសផ្តល់ជំនួយចម្បងមួយដែលបានជួយឱ្យកម្ពុជាសម្រេចបានការអភិវឌ្ឍជាតិ ដែលក្នុងនោះ NPMEC ក៏ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផងដែរ ក្នុងទម្រង់ជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងរក្សាសន្តិភាព។ បច្ចុប្បន្ន ប្រទេសអូស្ត្រាលីបានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភាសាអង់គ្លេសតាមរយៈសាកលវិទ្យាល័យការពារជាតិ ដល់កងទ័ពមួកខៀវកម្ពុជា ដើម្បីត្រៀមចេញបេសកកម្ម។

២. វិធីសាស្ត្រ

ក) ទិដ្ឋភាពរួមនៃវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃ MOWIP

វិធីសាស្ត្រMOWIPជាឧបករណ៍ពិសេសមួយសម្រាប់ការវាយតម្លៃ និងបង្កើនការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ វិធីសាស្ត្រនេះផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌជាប្រព័ន្ធ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយសម្រាប់ការកំណត់រកទាំងឧត្តមានុវត្តន៍ដែលមានស្រាប់នៅក្នុង ខ.ភ.ម និងចំណុចដែលត្រូវកែលម្អក្នុងបញ្ហាទាំង ១០ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រី។ ដោយឡែក កត្តាពាក់ព័ន្ធជាច្រើន មិនមែនមានត្រឹមតែក្នុងបរិបទ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបេសកកម្មរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ កត្តាទាំងនោះឆ្លុះបញ្ចាំងកាន់តែទូលំទូលាយអំពីការប្រព្រឹត្តចំពោះបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម។ ខណៈដែលវិធីសាស្ត្រ MOWIP ផ្តោតជាក់លាក់លើប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ឧត្តមានុវត្តន៍ និងចំណុចត្រូវកែលម្អ អ្វីដែលវិធីសាស្ត្រនេះបានរកឃើញ អាចផ្តល់ប្រយោជន៍ដទៃទៀតដល់ ខ.ភ.ម។

បញ្ហាទាំង១០ដែលត្រូវបានលើកមកពិភាក្សាក្នុងផ្នែកខាងក្រោមរួមបញ្ចូលកត្តាទាំងអស់ដែលជះឥទ្ធិពលលើចំនួន និងលក្ខណៈនៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ចាប់ពីការជ្រើសរើសឱ្យចូលបម្រើការក្នុង ខ.ភ.ម រហូតដល់ការបញ្ជូនទៅបំពេញបេសកកម្ម។ កត្តាទាំងនេះអាចមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន (ការអនុវត្តល្អនៅកម្រិតស្ថាប័ន ដែលរួមចំណែកដល់ការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រី) ឬមានលក្ខណៈអវិជ្ជមាន (កត្តារារាំងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រីនៅកម្រិតស្ថាប័ន)។ សម្រាប់បញ្ហានីមួយៗ វិធីសាស្ត្រ MOWIP បង្ហាញថាតើបញ្ហានោះបង្កជាឧបសគ្គ ឬឱកាស និងក្នុងកម្រិតណា។ វិធីសាស្ត្រនេះមានគោលបំណង ៖

- បង្ហាញគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីបញ្ហានៅក្នុង ខ.ភ.ម ដែលអាចកែលម្អបាន ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។
- កំណត់រកឧត្តមានុវត្តន៍នៅក្នុងស្ថាប័នសន្តិសុខដែលអាចទាញប្រយោជន៍ ពង្រីក និង/ឬផ្សព្វផ្សាយឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ។
- ប្រើប្រាស់បណ្តុំឧបករណ៍ និងសូចនាករគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដើម្បីវាស់ស្ទង់សារៈសំខាន់នៃបញ្ហានីមួយៗសម្រាប់ការបង្កើនការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រី នៅក្នុង ខ.ភ.ម។
- កំណត់ផលប៉ះពាល់ផ្សេងៗនៃបញ្ហានីមួយៗ នៅក្នុង ខ.ភ.ម។

វិធីសាស្ត្រ MOWIP មានសមាសភាគ ៣។ សមាសភាគទីមួយគឺ ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត (FFF) ដែលមានប្រមាណ ២០០ សំណួរ។ ទម្រង់បែបបទនេះគឺសម្រាប់ប្រមូលទិន្នន័យបែបបរិមាណ និង គុណភាពពីប្រភពផ្លូវការស្តីពីការបញ្ជូនកងកម្លាំងទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប និងស្ថាប័នសន្តិសុខដែលត្រូវបាននឹងកំពុងវាយតម្លៃ។ ទិន្នន័យទាំងនេះគឺសម្រាប់បញ្ចូលទៅក្នុងកម្រងសូចនាករគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងត្រូវបានពិនិត្យល្អិតល្អន់ ដែលកំណត់ពីសារៈសំខាន់នៃកត្តារារាំងនីមួយៗនៅក្នុងបរិបទកម្ពុជា។

សមាសភាគទីពីរ គឺបទសម្ភាសន៍ថ្នាក់ដឹកនាំដែលជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់។ នៅពេលបញ្ចប់ សេចក្តីព្រាងទីមួយនៃទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតនឹងមានការបំពេញទិន្នន័យដែលនៅខ្វះចន្លោះតាមរយៈបទសម្ភាសន៍

ចំនួន ១៤ លើក[18] ជាមួយអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់នៅក្នុង ខ.ភ.ម ក៏ដូចជាក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ហើយរាល់បទសម្ភាសន៍ទាំងអស់ មានការយល់ព្រមតាមរយៈទម្រង់បែបបទសេចក្តីអនុញ្ញាត (consent form)។ គំរូទម្រង់សេចក្តីអនុញ្ញាតដែលទទួលបានពីសាកលវិទ្យាល័យ Cornell ត្រូវបានកែសម្រួលទៅតាមបរិបទកម្ពុជា និងពិធីសារជាតិ ប៉ុន្តែនៅរក្សាចំណុចសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងក្រមសីលធម៌ និងបច្ចេកទេស។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ទាំងអស់យល់ព្រមឱ្យប្រើប្រាស់ខ្លឹមសារដែលពួកគេបានលើកឡើង នៅក្នុងសម្រង់សម្តីផ្ទាល់ដោយមិនបង្ហាញឈ្មោះ។

ថ្នាក់ដឹកនាំដែលជាគោលដៅសម្រាប់បទសម្ភាសន៍ទាំងនេះគឺបុគ្គលដែលមានទំនួលខុសត្រូវយ៉ាងតិចមួយក្នុងចំណោមខាងក្រោម ៖

ក. ទំនួលខុសត្រូវលើការធ្វើសេចក្តីសម្រេចស្តីពីប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (ថ្នាក់ដឹកនាំស៊ីវិល ឬយោធា)
ខ. ទំនួលខុសត្រូវលើការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ការបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព និងការកសាងកម្លាំង (ថ្នាក់ដឹកនាំយោធា)
គ. ការទទួលខុសត្រូវលើការធ្វើសេចក្តីសម្រេចពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាល/ហ្វឹកហ្វឺន និងការត្រៀមខ្លួនចេញបេសកកម្ម
ឃ. ការទទួលខុសត្រូវលើការធ្វើសេចក្តីសម្រេចស្តីពីការបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពនិងការកសាងកម្លាំង (ថ្នាក់ដឹកនាំនគរបាល/រាជអាវុធហត្ថ)។

សមាសភាគទី ៣ នៃវិធីសាស្ត្រនេះគឺការស្ទង់មតិរយៈពេល ២-៣ ម៉ោង។ សំណាកចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិរួមមានកងកម្លាំង ៤៣៨នាក់ (ស្ត្រី ៤៣% និងបុរស ៥៧%) ហើយសំណាក ៥៦% ធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម។ ក្នុងចំណោមស្ត្រីសរុបនៅក្នុងសំណាកនេះ ស្ត្រី ២៣% ធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម។

បញ្ហានីមួយៗត្រូវបានរៀបលំដាប់ទៅតាមពណ៌។ ពណ៌ក្រហមបញ្ជាក់ពីកត្តារាំងធ្ងន់ធ្ងរបំផុត ចំណែកពណ៌បៃតងបញ្ជាក់ពីឱកាស។ ទិន្នន័យការស្ទង់មតិ ត្រូវបានប្រៀបធៀបនឹងទិន្នន័យពីទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ដើម្បីស្វែងរកភាពមិនស៊ីចង្វាក់គ្នារវាងកំណែទម្រង់ស្ថាប័ន និងគោលនយោបាយ និងបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែង និងការយល់ឃើញរបស់កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ លទ្ធផលពីការវិភាគនេះនឹងត្រូវបានបង្ហាញ និងវាយតម្លៃ ក្នុងដំណើរពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយ ខ.ភ.ម។

ដូច្នេះ វិធីសាស្ត្រ MOWIP ផ្តល់លទ្ធផលរកឃើញគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងផ្អែកតាមភស្តុតាង ដោយយោងតាមទស្សនវិស័យក្នុង ខ.ភ.ម ចំណេះដឹងដែលក្រុមសិក្សាស្រាវជ្រាវទទួលបាន ក៏ដូចជាទស្សនវិស័យពីអ្នកជំនាញជាតិ និងអន្តរជាតិដែលសិក្សាស្រាវជ្រាវស្តីពីយេនឌ័រ និងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ គេអាចប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនេះដើម្បីផ្តល់អនុសាសន៍ប្រកបដោយបរិវត្តកម្ម និងផ្អែកលើភស្តុតាង ដែលផ្តោតចម្បងលើឫសគល់ដែលរាំងកងកម្លាំង ជាពិសេសកងកម្លាំងជាស្ត្រី ក្នុងការចូលរួមប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រទូទៅមួយនៅតាមបណ្តាប្រទេសជាច្រើនដែលបរិច្ចាគកម្លាំង និងនគរបាល ក៏ជួយដល់ការកំណត់រកកត្តារាំងជាសកលដែលត្រូវដោះស្រាយនៅកម្រិតអង្គការសហប្រជាជាតិ និងរំលេចឧត្តមានុវត្តន៍ដែលអាចចែករំលែក និងកែសម្រួលទៅតាមបរិបទផ្សេងទៀតផងដែរ។

---

[18] ផែនការដំបូងគឺត្រូវសម្ភាសន៍ថ្នាក់ដឹកនាំឱ្យបានយ៉ាងតិច ២០ នាក់ ប៉ុន្តែក្រុមរបស់យើងអាចសម្ភាសន៍បានតែ ១៤ នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ មូលហេតុចម្បងគឺថ្នាក់ដឹកនាំមួយចំនួនមិនទំនេរ ដោយសារតែដំណើរការអន្តរកាល និងការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអាណត្តិថ្មី។

ខ. ស្ថាប័នស្រាវជ្រាវថ្នាក់ជាតិ

មជ្ឈមណ្ឌលសិក្សាបណ្តុះបណ្តាលកសាងសន្តិភាព និងដោះស្រាយទំនាស់ (CPCS) ជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដែលធ្វើការងារក្នុងវិស័យកសាងសន្តិភាព និងបរិវត្តកម្ម ជម្លោះនៅអាស៊ី។ អង្គការនេះមានបេសកកម្មពង្រឹងអន្តរាគមន៍យុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងជម្លោះប្រដាប់អាវុធ ក្រោមគោលដៅជារួមនៃការសម្រេចបានសន្តិភាពប្រកបដោយចីរភាព និងភាពវិជ្ជមាន ក្នុងតំបន់អាស៊ី។ អង្គការ CPCS បានបង្កើតកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមប្រទាក់ក្រឡាគ្នាជាច្រើនដែលផ្អែកតាមការវិភាគ និងការពិគ្រោះយោបល់ជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយដៃគូក្នុងស្រុកជាច្រើន នៅតាមបរិបទប្រទេសផ្សេងៗដែលអង្គការ CPCS ធ្វើប្រតិបត្តិការ ដូចជា ប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា ហ្វីលីពីន កម្ពុជា និងស្រីលង្ការ។ អង្គការ CPCS ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់ធនធានដែលមិនមាននៅក្នុងសហគមន៍ ដូច្នេះ អង្គការ CPCS មិនប្រកួតប្រជែងជាមួយអង្គការក្នុងស្រុកឡើយ។ ការយកប្រទេសកម្ពុជាជាទីស្នាក់ការ ធ្វើឱ្យអង្គការ CPCS មានឱកាសកៀរគរអ្នកចូលរួមក្នុងកិច្ចអន្តរាគមន៍របស់អង្គការ ឱ្យដកឃ្លាពីបរិបទរបស់ខ្លួន នៅពេលរៀបចំកម្មវិធីសន្ទនា ដែលនឹងផ្តល់សេរីភាពកាន់តែច្រើនក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំងលម្អិតលើបរិបទរបស់ពួកគេ និងយុទ្ធសាស្ត្រឆ្ពោះទៅរកសន្តិភាព។

អង្គការCPCSផ្តោតលើអន្តរាគមន៍ផ្អែកតាមតម្រូវការដែលយោងតាមការវិភាគល្អិតល្អន់និងកែសម្រួលទៅតាមតម្រូវការរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ នៅក្នុងបរិបទជម្លោះរបស់ពួកគេ។ ដើម្បីបង្កើនចីរភាពនៃលទ្ធផលចុងក្រោយ អង្គការ CPCS បានផ្តោតអាទិភាពលើកម្មវិធីបំពេញបន្ថែមរយៈពេលវែង ជាជាងកម្មវិធីដែលធ្វើឡើងតែម្តង។ តាមរយៈអភិក្រមនេះ អង្គការ CPCS បានពង្រីកចន្លោះសុវត្ថិភាព និងបង្កើតវេទិកាសម្រាប់កិច្ចសន្ទនា និងការយល់ដឹង ដែលជួយដល់ការកសាងទំនុកចិត្តទៅវិញទៅមក និងបរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់ការប្រែក្លាយជម្លោះ។ ក្រៅពីនេះ អង្គការ CPCS បានខិតខំកសាងទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គល និងស្ថាប័នសំខាន់ៗ ដែលចូលរួមដោយផ្ទាល់ក្នុងដំណើរការសន្តិភាព ក៏ដូចជាតួអង្គសំខាន់ៗដែលជំរុញឱ្យមាន ឬជះឥទ្ធិពលលើជម្លោះ។ ទំនាក់ទំនងទាំងនេះផ្តល់ទស្សនវិស័យយ៉ាងច្រើនស្តីពីជវភាពនៃជម្លោះ ក៏ដូចជាឱកាសដើម្បីគាំទ្រ និងពង្រឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងមូលដ្ឋាន។ ជាញឹកញាប់ គម្រោងថ្មីៗត្រូវបានបង្កើតឡើងអាស្រ័យលើមតិយោបល់ដៃគូទាំងនេះ និងត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីលុបបំបាត់គម្លាតដែលបានរកឃើញ ពង្រឹងអភិក្រមបរិវត្តកម្មជម្លោះ ឬ កៀរគរតួអង្គសំខាន់ៗដើម្បីបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗសម្រាប់ការកាត់បន្ថយជម្លោះ។

អង្គការ UN Women ប្រចាំនៅកម្ពុជា បានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយអង្គការ CPCS ឱ្យដឹកនាំការអនុវត្តការស្រាវជ្រាវនេះដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ MOWIP ក្រោមកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយមជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម។ GSS Lab នៃសាកលវិទ្យាល័យ Cornell (Cornell GSS Lab) និង DCAF បានផ្តល់វិធីសាស្ត្រ ឧបករណ៍ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការវិភាគទិន្នន័យបឋម។ អង្គការ CPCS បានដឹកនាំការស្រាវជ្រាវ និងជ្រើសរើសក្រុមស្រាវជ្រាវសម្រាប់ការប្រមូលទិន្នន័យ ការរៀបចំរបាយការណ៍ព្រាង និងការសម្របសម្រួលជាមួយអង្គការ UN Women ស្តីពីដំណើរការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ ដូចជា បទបង្ហាញលទ្ធផលរកឃើញដល់ ខ.ភ.ម និងការរៀបចំរបាយការណ៍ចុងក្រោយទៅតាមគំរូឯកសារ MOWIP ដែលមានស្រាប់។

ក្រុមសិក្សាស្រាវជ្រាវរួមមានប្រធានក្រុមស្រាវជ្រាវម្នាក់ ដែលដឹកនាំដំណើរការស្រាវជ្រាវ សម្ភាសន៍អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ និងជាជនបង្គោលសម្រាប់ក្រុមស្រាវជ្រាវទាំងមូល (មកពីអង្គការ CPCS) ក្រុមប្រមូលទិន្នន័យដែលមានសមាជិក ១៥នាក់ (ស្ត្រី ៥នាក់) ក្រុមសម្ភាសន៍ដែលមានអ្នកស្រាវជ្រាវ ៤នាក់ដែលធ្លាប់បំពេញការងារជាមួយកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព (ស្ត្រី ៣នាក់) និងក្រុមរៀបចំទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតដែលមានសមាជិក ៣នាក់ (ស្ត្រី ១នាក់)។ សមាជិកទាំងអស់ក្នុងក្រុមវាយតម្លៃ សុទ្ធតែជាជនជាតិខ្មែរ។ អង្គការ CPCS បានជ្រើសរើសសមាជិកក្រុមទាំងនេះ ក្រោយការពិនិត្យពិច័យលើប្រវត្តិរូបរបស់ពួកគេ។

គ. ការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រ MOWIP នៅក្នុង ខ.ភ.ម

វិធីសាស្ត្រMOWIP ត្រូវបានអនុវត្តដោយគោរពតាមនិយាមទាំងឡាយ។ ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតត្រូវបានបំពេញដោយក្រុមការងារNPMEC។ក្រុមការងារទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតចាប់ផ្តើមកិច្ចការរបស់ខ្លួន នៅថ្ងៃ ទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និងបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។ ភារកិច្ច (ឯកសារ Excel ១១ worksheets) ត្រូវបានបែងចែកដល់សមាជិកក្រុម និងមានប្រជុំក្រុមរៀងរាល់សប្តាហ៍ដើម្បីរាយការណ៍ពីវឌ្ឍនភាព និងដោះស្រាយបញ្ហានានា។ ក្រុមរៀបចំទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត បានសហការជាមួយក្រុមស្ទង់មតិ និងក្រុមសម្ភាសន៍ ដើម្បីធានាការឆ្លើយគ្រប់សំណួរទាំងអស់ ជាពិសេសសំណួរពិបាកៗ មានផ្តល់អំណះអំណាងសមស្រប។

សំណាកនៃការស្ទង់មតិបានឆ្លងកាត់ការពិចារណាលើកត្តាផ្សេងៗដែលលើកឡើងដោយវិធីសាស្ត្រនេះ ដូចជា ជាតិពន្ធុ បទពិសោធន៍ (គិតជាឆ្នាំ) ឋានន្តរសក្តិ និងមុខតំណែង។ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែង ការស្ទង់មតិទទួលបានសំណាកបុរស និង កម្លាំងធ្លាប់ចេញបេសកកម្មលើសពីតម្រូវការ។ ទោះបីជាក្រុមការងារព្យាយាមកំណត់សំណាកស្ត្រីឱ្យបាន ៥០% ក៏ដោយ ក៏សំណាកនៅតែមានបុរស ច្រើនជាងស្ត្រី។ ចំនួនស្ត្រីដែលអាចចូលរួមជាអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ គឺនៅមានកម្រិត។ គម្រោងនេះបានសម្រាលបញ្ហាប្រឈមនេះដោយរាប់បញ្ចូលយោធិននារីទាំងអស់ដែលមានលទ្ធភាពចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិ។ ការស្ទង់មតិនេះមិនអាចចាត់ទុកជាការស្ទង់មតិតំណាងឱ្យកងយោធពលខេមរភូមិន្ទទាំងមូលបានឡើយ ប៉ុន្តែការស្ទង់មតិនេះអាចផ្តល់ទិន្នន័យប៉ាន់ស្មានអំពីស្ត្រី បុរស កម្លាំងដែលធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម និងកម្លាំងដែលមិនធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម។

មូលដ្ឋានីយកម្មនៃសំណួរស្ទង់មតិត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល២សប្តាហ៍ដែលរៀបចំឡើងដោយ GSS Lab កាលពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២[19]។ សំណួរជាង ៤០០ សំណួរត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញម្តងមួយៗ ដោយក្រុមស្ទង់មតិ និងប្រធានក្រុមស្រាវជ្រាវមកពីអង្គការ CPCS ដើម្បីធានាការប្រើពាក្យពេចន៍វេយ្យាករណ៍ វិធីសាស្ត្រ និងទឹកដមក្នុងការសួរ និងឆ្លើយសំណួរបានត្រឹមត្រូវ។ ក្រុមស្រាវជ្រាវចាប់ផ្តើមពីការកែសម្រួលឧបករណ៍ស្ទង់ជារសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវវិធីសាស្ត្រ MOWIP ឱ្យស្របនឹងបរិបទកម្ពុជា។ GSS Lab បានរៀបចំសំណួរស្ទង់មតិព្រាងបឋម។ រីឯអង្គការ CPCS និងអង្គការជាប់កិច្ចសន្យាបន្ត (subcontractor) EWMI បានបកប្រែកម្រងសំណួរព្រាងបឋមសម្រាប់បទសម្ភាសន៍អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ ទៅជាភាសាខ្មែរ។

[18] គ្រូបង្វឹកក៏បានពន្យល់ផងដែរអំពីរចនាសម្ព័ន្ធ និងមូលហេតុនៃការសម្ភាសន៍អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ៗឱ្យបាន ២០ នាក់ (ថ្នាក់ដឹកនាំស៊ីវិល និងមេបញ្ជាការ) ដែលទទួលខុសត្រូវចម្បងលើការបញ្ជូនកងកម្លាំងទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។

កម្រងសំណួរក្នុងការស្ទង់មតិ ត្រូវបានកែសម្រួលបន្ថែមទៀត តាមរយៈស្ទង់មតិសាកល្បងរយៈពេល ២ ថ្ងៃ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់សំណួរ និងចម្លើយដែលបានបកប្រែ និងភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។ ដើម្បីត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់ការស្ទង់មតិ ប្រធានក្រុមស្ទង់មតិ និងគ្រូបណ្តុះបណ្តាល បានចំណាយពេល ៣ថ្ងៃក្នុងការធ្វើមូលដ្ឋាននីយកម្មសំណួរកម្រាស់ ៣៣៤ទំព័រ ដើម្បីជៀសវាងសួរសំណួរ ឬប្រើប្រាស់ភាសាដែលមានលក្ខណៈរសើប។ ក្រុមបានធ្វើការពិភាក្សាគ្រប់ជ្រុងជ្រោយស្តីពីភាសាជាក់លាក់ និងវិធីសមស្របក្នុងការសួរសំណួរ។

នៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមការងារបានចាប់ផ្តើមធ្វើការស្ទង់មតិផ្អែកតាមបរិបទ ដែលបានរៀបរៀងឡើងនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។ ការស្ទង់មតិធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរ ដោយប្រើប្រាស់តាប្លែត (Tablet) រួចបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យគោល។ ការស្ទង់មតិនីមួយៗមានរយៈពេលប្រហែលជាង ៣ម៉ោង។ បទសម្ភាសន៍ដំបូងៗទាមទារការធ្វើដំណើរផ្លូវឆ្ងាយ។ការស្ទង់មតិត្រូវបានធ្វើឡើងនៅសាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពពហុជាតិ ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ ក្រុមស្ទង់មតិចាប់ផ្តើមថ្ងៃការងារពីម៉ោង ៦ព្រឹក ដោយពួកគេត្រូវចេញដំណើរពីក្រុងភ្នំពេញនៅម៉ោង ៧ព្រឹក និងត្រឡប់មកវិញនៅម៉ោង ៦ល្ងាច។ ក្រុមស្ទង់មតិប្រើប្រាស់បន្ទប់រៀនចំហរមួយចំនួនសម្រាប់ការស្ទង់មតិ ដើម្បីឱ្យក្រុមទាំងមូលនៅក្បែរគ្នាល្មម និងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការចេញចូលបន្ទប់ទឹក ប៉ុន្តែដោយមានក្តីបារម្ភពីឯកជនភាពរបស់អ្នកឆ្លើយតប ដូច្នេះ ក្រុមបានផ្ទេរអ្នកឆ្លើយតបពីរបីគូទៅក្នុងថ្នាក់រៀន។ ទោះបីជាក្រុម បានប្រើប្រាស់បន្ទប់រៀនចំហរក៏ដោយ ប៉ុន្តែទីតាំងសម្រាប់ការស្ទង់មតិត្រូវបានខណ្ឌជាផ្នែក និងមិនមានការចេញចូល ឬការឆ្លងកាត់នោះទេ។ ក្រុមស្ទង់មតិធ្វើបទសម្ភាសន៍ ៣០ដងក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់ការស្ទង់មតិសរុប ២៤០ ដង ជាមួយអ្នកឆ្លើយតបមកពីកងកំទេចគ្រឿងផ្ទុះ និង វិស្វកម្ម ដែលនៅពេលនោះកំពុងត្រៀមបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.បចំនួន ២ គឺMINUSCA នៅសាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល និង UNIFIL នៅប្រទេសលីបង់)។
តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីរបាយអ្នកឆ្លើយតបបែងចែកតាមប្រភេទផ្សេងៗគ្នា។

តារាងទី ១ ៖ របាយសំណាកក្នុងការស្ទង់មតិ

ប្រភេទកងកម្លាំង	ចំនួនអ្នកចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិ	ភាគរយ
កងទ័ពជើងគោក	៣៨៩	៨៩%
កងទ័ពជើងទឹក	៥	១%
កងទ័ពអាកាស	៤	១%
កងរាជអាវុធហត្ថ	៣១	៧%
ផ្សេងៗ	៩	២%
សរុប	៤៣៨	១០០%

តារាងទី ២ ៖ របាយសំណាកក្នុងការស្ទង់មតិ

យេនឌ័រ និងការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម	ចំនួនអ្នកចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិ	ភាគរយ
ប្រុស	២៤៩	៥៧%
ស្រី	១៨៩	៤៣%

តារាងទី ៣ ៖ របាយសំណាកក្នុងការស្ទង់មតិ

យេនឌ័រ និងការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម	ចំនួនអ្នកចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិ	ភាគរយ
ធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម	២៤៧	៥៦%
មិនធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម	១៩១	៤៤%

តារាងទី ៤ ៖ របាយសំណាកក្នុងការស្ទង់មតិ

យេនឌ័រ និងការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម	ចំនួនអ្នកចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិ	ភាគរយ
បុរសធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម	១៤៨	៣៤%
ស្ត្រីធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម	៩៩	២៣%
បុរសមិនធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម	១០១	២៣%
ស្ត្រីមិនធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម	៩០	២១%

បទសម្ភាសន៍អ្នកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសំខាន់ ធ្វើឡើងក្នុងការិយាល័យរបស់អ្នកផ្ដល់បទសម្ភាសន៍ នៅកាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលាដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត។

តាមសំណើរបស់ប្រធានក្រុមស្រាវជ្រាវមកពីអង្គការ CPCS មានការរៀបចំកម្រងសំណួរចំនួន ៤ សម្រាប់បទសម្ភាសន៍ផ្ទាល់ជាមួយអ្នកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសំខាន់ ដោយបែងចែកទៅតាមតួនាទីនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ដូចខាងក្រោម ៖

ក. ថ្នាក់ដឹកនាំស៊ីវិលដែលទទួលខុសត្រូវលើការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចស្ដីពីប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព(មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ទទួលបន្ទុកការរក្សាសន្តិភាព មកពីក្រសួងការពារជាតិ ក្រសួងមហាផ្ទៃ និងក្រសួងការបរទេស។ល។)

ខ. មន្ត្រីយោធា ដែលទទួលខុសត្រូវលើការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចស្ដីពីការបញ្ជូនកម្លាំងទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព និងការកសាងកម្លាំង។

គ. មន្ត្រីនគរបាល/កងរាជអាវុធហត្ថដែលទទួលខុសត្រូវលើការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ស្តីពីការបញ្ជូនកម្លាំងទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព និងការកសាងកម្លាំង
ឃ. គ្រូបង្វឹក/ថ្នាក់ដឹកនាំនៅមជ្ឈមណ្ឌលជាតិហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព

NPMEC បានស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការបរទេស និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ គណៈកម្មាធិការជាតិសម្របសម្រួលកិច្ចការបញ្ជូនកងកម្លាំងចូលរួមបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអង្គការសហប្រជាជាតិ ក្រសួងការពារជាតិ និងបញ្ជាការដ្ឋានកងទ័ពជើងគោក ឱ្យក្រុមស្រាវជ្រាវ/ក្រុមសម្ភាសន៍អាចចេញចូលទីតាំងនានា និងរៀបចំកាលវិភាគសមស្របដល់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់រដ្ឋាភិបាល នៅដំណាក់កាលប្រមូលទិន្នន័យ ដូចមាន ក្នុងផែនការគម្រោង MOWIP របស់ ខ.ភ.ម។ ក្រោយការធ្វើបទសម្ភាសន៍នៅអំឡុងខែ មករា-មេសា ឆ្នាំ ២០២៣ គម្រោងបានបញ្ចប់បទសម្ភាសន៍ ១៤ លើក ដូចខាងក្រោម ៖

- បទសម្ភាសន៍ ១ លើកជាមួយរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការពារជាតិ
- បទសម្ភាសន៍ ១ លើកជាមួយគណៈកម្មាធិការជាតិសម្របសម្រួលកិច្ចការបញ្ជូនកងកម្លាំងចូលរួមបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអង្គការសហប្រជាជាតិ
- បទសម្ភាសន៍ ៩ លើកជាមួយមជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (អគ្គនាយក អគ្គនាយករង ៤ នាក់ នាយកសាលាហ្វឹកហ្វឺន ១ នាក់ និង នាយកនាយកដ្ឋាន ៣នាក់)
- បទសម្ភាសន៍ ២ លើកជាមួយរដ្ឋលេខាធិការ និងអនុរដ្ឋលេខាធិការក្រសួងកិច្ចការនារី
- បទសម្ភាសន៍១លើកជាមួយស្ថានបេសកកម្មអចិន្ត្រៃយ៍កម្ពុជាប្រចាំអង្គការសហប្រជាជាតិ(ទីប្រឹក្សាយោធា)។

បទសម្ភាសន៍ ជាមួយអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ (ថ្នាក់ដឹកនាំស៊ីវិល និងយោធា) ដែលទទួលខុសត្រូវចម្បងលើការបញ្ជូនកងកម្លាំងទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ត្រូវបានថតសំឡេង និងធ្វើប្រតិចារិក សម្រាប់ការវិភាគទិន្នន័យ ដោយសហការជាមួយ GSS Lab។ បញ្ហាប្រឈមចម្បងសម្រាប់ក្រុមសម្ភាសន៍ គឺការទទួលបានការអនុម័តយល់ព្រម ក៏ដូចជាកាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលាជាក់លាក់សម្រាប់ការសម្ភាសន៍។ មន្ត្រីដែលមានមុខតំណែងកាន់តែខ្ពស់កាន់តែពិបាកសម្ភាសន៍ជាពិសេសនៅពេលដែលដំណាក់កាលប្រមូលទិន្នន័យប្រព្រឹត្តទៅក្នុងអំឡុងពេលបោះឆ្នោតថ្នាក់ជាតិ។

ការប្រមូលទិន្នន័យចុងក្រោយមានការចូលរួមពីក្រុមជំនុំពិភាក្សាចំគោលដៅ (Focus Group Discussion) ។ ដើម្បីជ្រើសរើសអ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សានេះ នាយទាហាន ស្ត្រីបង្គោល នៅ NPMEC បានទទួលសំណើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យយោធិននារីចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សានេះ។NPMEC បានជ្រើសរើសយោធិននារីដែលធ្លាប់បានចេញទៅបេសកកម្មអ.ស.ប មានបទពិសោធន៍ និង ឋានន្តរសក្តិចម្រុះ។ អ្នកចូលរួមមានឋានន្តរសក្តិចាប់ពីនាយចំណង់ (នាយទាហានថ្នាក់បឋមនៅក្នុងជួរកងទ័ព) រហូតដល់វរសេនីយ៍ទោ ហើយពួកគេធ្លាប់បានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មផ្សេងៗ មានជំនាញ តួនាទីក្នុងផ្នែកបច្ចេកទេសនិងរដ្ឋបាល និងការទទួលខុសត្រូវផ្សេងគ្នា។ នីតិវិធីសម្រាប់ក្រុមពិភាក្សា ៖ អង្គការ CPCS បានរៀបចំកិច្ចពិភាក្សាក្រុមរយៈពេល ២ថ្ងៃ ជាមួយយោធិននារីរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីចំនួន ៩នាក់។ កិច្ចពិភាក្សាដឹកនាំដោយអ្នកសម្របសម្រួល២នាក់ (ប្រុសម្នាក់ និងស្រីម្នាក់) ព្រមទាំងបានពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើលទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗសម្រាប់បញ្ហាទាំង១០។

៣.បញ្ហាទាំង១០ ដែលជះឥទ្ធិពលលើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព នៅក្នុង ខ.ត.ម

ដំណាក់កាលមុនការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ៖ កត្តាដែលជះឥទ្ធិពលលើការ		
	១	កម្លាំងស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ តើមានចំនួនស្ត្រីគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងស្ថាប័នជាតិ ឬទេ ?
	២	លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម តើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យស្របនឹងជំនាញដែលត្រូវការចាំបាច់ក្នុងប្រតិបត្តិការ ឬទេ ?
	៣	ការជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម តើកងកម្លាំងទាំងអស់មានឱកាសស្មើភាពសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ឬទេ ?
	៤	កត្តាប្រឈមក្នុងគ្រួសារ តើមានការរៀបចំសម្រាប់គ្រួសាររបស់ស្ត្រីដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ឬទេ ?
ដំណាក់កាលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ៖ ការលំបាករបស់ស្ត្រីក្នុងពេលធ្វើប្រតិបត្តិការ		
	៥	ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព តើមានការរៀបចំកន្លែងស្នាក់នៅនិងគ្រឿងបរិក្ខារដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់ស្ត្រី ឬទេ ?
	៦	បទពិសោធន៍ក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព តើបទពិសោធន៍វិជ្ជមាននិងបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់ស្ត្រីចំពោះការចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ឬទេ ?
ដំណាក់កាលក្រោយការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ៖ កត្តាដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជាថ្មី		
	៧	គុណតម្លៃអាជីព តើការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ជួយបង្កើនវឌ្ឍនភាពអាជីពរបស់ស្ត្រី ឬទេ ?
ដំណាក់កាលទាំងអស់		
	៨	ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ តើថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ គាំទ្រការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបេសកកម្ម ឬទេ ?

បញ្ហាឆ្លងវិស័យ

៩	១០
តួនាទីយេនឌ័រ តើឥរិយាបថសន្មតជាមុនចំពោះស្ត្រី ផាត់ចេញលទ្ធភាពនៃការបញ្ជូនកងកម្លាំងស្ត្រីទៅបេសកកម្ម ឬទេ ?	ការផាត់ចេញពីសង្គម តើនៅក្នុងក្រុម ស្ត្រីត្រូវបានឱ្យតម្លៃដូចបុរស ឬទេ ?

កម្រិតបញ្ហា

- ខ្ពស់ (ក្រហម)
- មធ្យម (លឿង)
- ទាប (បៃតង)

បញ្ហាទី ១ ៖ កម្លាំងស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ (មធ្យម) មធ្យម

បញ្ហានៃកម្លាំងស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ ពិនិត្យមើលថាតើមានចំនួនស្ត្រីគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជា ដើម្បីបំពេញចំណុចដៅឆ្នាំ២០២៨ នៃយុទ្ធសាស្ត្រយុគភាពយេនឌ័រក្នុងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប ឬទេ (២៥% សម្រាប់នាយទាហានសង្កេតការណ៍ និងសេនាធិការ និង ១៥% សម្រាប់កងឯកភាព)។

ដោយសារមានកង្វះខាតព័ត៌មានមួយចំនួន ជាពិសេសព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនកងទ័ពនៅក្នុង ខ.ភ.ម បែងចែកតាមយេនឌ័រ (ស្រីនិងប្រុស) ជាលទ្ធផល ការចាត់កម្រិតជារួមលើបញ្ហានេះ អាចខ្ពស់ ឬទាបជាងនេះ។ ព័ត៌មានដែលមានបង្ហាញក្នុងផ្នែកនេះផ្អែកលើព័ត៌មានដែលក្រុមស្រាវជ្រាវ ទទួលបាន។

សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ

ឱកាស

- មានការផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការជ្រើសរើសកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ដល់ស្ត្រី ប៉ុន្តែភាគច្រើនគឺពួកគេបានដឹងពីឱកាសទាំងនេះតាមរយៈគ្រួសារ។ បណ្តាញសង្គមក៏ជាវេទិកាដែលទាក់ទាញស្ត្រីឱ្យចូលបម្រើទ័ពផងដែរ។
- ខ.ភ.ម បានធ្វើយុទ្ធនាការចំគោលដៅ ដើម្បីជ្រើសរើសស្ត្រីកាន់តែច្រើន។

កត្តាប្រឈមចម្បង

- មានកម្លាំងស្ត្រីតិចតួចនៅក្នុង ខ.ភ.ម និងរឹតតែមានតិចតួចក្នុងមុខតំណែងដឹកនាំ។
- មានការយល់ឃើញថា ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរបស់ខ.ភ.មគឺមិនគ្រប់គ្រាន់ និងមិនបានបំពេញដល់តម្រូវការរបស់ស្ត្រី។ សំណាក ២៩% (ស្ត្រី ៣៨% និងបុរស ២៣%) បានលើកឡើងពីហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធយ៉ាងតិចមួយនៅក្នុង ខ.ភ.មដែលពួកគេយល់ថា មិនគ្រប់គ្រាន់។ ស្ត្រីច្រើនតែលើកឡើងពីហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមិនគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុង ខ.ភ.ម ជាងបុរស។
- ស្ត្រីមិនសូវទទួលបានគ្រឿងបរិក្ខារ ជាពិសេស ឯកសណ្ឋានមិនសមល្មមនឹងដងខ្លួនរបស់ស្ត្រី។ ខណៈដែលបុរស ៩៨% បញ្ជាក់ថា ឯកសណ្ឋានរបស់ពួកគេគឺជានិច្ចជាកាល ឬពេលខ្លះ សមល្មមនឹងដងខ្លួន មានស្ត្រី ៧៨% ដែលបញ្ជាក់ដូចគ្នានេះ។
- ភាពយឺតយ៉ាវនៃការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ដោយស្ថាប័នយោធា ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ស្ត្រីកាន់តែច្រើន។ អ្នកឆ្លើយតប ១៩% (ស្ត្រី ២៨% និងបុរស ១៤%) បញ្ជាក់ថា ស្ថាប័នយោធាមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ជូនដល់ពួកគេ។ ភាពយឺតយ៉ាវនេះបានបង្កផលវិបាកដល់ជីវភាពគ្រួសារ។

អនុសាសន៍សំខាន់ៗ

- កំណត់រកឧត្តមានុវត្តន៍ និង ជម្រើសថ្មី ដើម្បីកែលម្អកត្តាជំរុញដល់ការជ្រើសរើសកងកម្លាំង និងយកមកអនុវត្តបន្តនូវលទ្ធភាពជ្រើសរើសកងកម្លាំងនាពេលអនាគតដើម្បីបង្កើនការបញ្ចូលកម្លាំងស្ត្រីទៅក្នុងខ.ភ.ម។
- កែលម្អយុទ្ធនាការជ្រើសរើសកងកម្លាំង ដើម្បីបង្កើនការបញ្ចូលមន្ត្រីយោធាជាស្ត្រី ទៅក្នុង ខ.ភ.ម។
- បន្តកែលម្អផ្នែកគោលនយោបាយដើម្បីធានាថា ស្ត្រីអាចទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងឱកាសកាន់មុខតំណែងដឹកនាំ

- កែលម្អហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងសម្ភារៈផ្តល់ដោយខ.ភ.មដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់ស្រ្តី(ឧ.ឯកសណ្ឋាន)។
- ពន្លឿនការរចនាឯកសណ្ឋានសម្រាប់កម្លាំងស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះ និងចែកជូនពួកគាត់
- បញ្ចូលសមាសភាគស្រ្តីទៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាដំឡើងឋានន្តរសក្តិ គណៈកម្មាធិការជ្រើសរើស និង គណៈកម្មាធិការជ្រើសយក/ចាត់តាំង
- ផ្លាស់កងកម្លាំងនៅក្នុងនាយកដ្ឋាន/កងឯកភាពផ្សេងៗ។ គួរផ្តល់ឱកាសឱ្យកងកម្លាំងប្តូរនាយកដ្ឋាន/កងឯកភាព និងគួរផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាននេះដល់កងកម្លាំងស្រ្តីនៅតាមអង្គភាព ដើម្បីឱ្យពួកគេបានដឹងពីឱកាសខាងលើ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួម។

ឱកាស

ស្រ្តីច្រើនតែបានដឹងពីឱកាសចូលបម្រើការងារក្នុង ខ.ភ.ម តាមរយៈមធ្យោបាយផ្ទាល់ខ្លួន ជាពិសេសគ្រួសារ។ បណ្តាញសង្គមក៏ដើរតួនាទីសំខាន់ផងដែរ ជាពិសេសសម្រាប់ស្រ្តី

ស្រ្តីទំនងជាបានដឹង ឬត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលបម្រើកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធតាមរយៈបណ្តាញផ្ទាល់ខ្លួន ដូចជា សមាជិកគ្រួសារ។ លទ្ធផលពីការស្ទង់មតិ បង្ហាញថា អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនបានដឹងពីការចូលបម្រើកងទ័ពជើងគោក ឬកងរាជអាវុធហត្ថ តាមរយៈមធ្យោបាយផ្ទាល់ខ្លួន (គ្រួសារ ឬមិត្តភក្តិ)។

មានភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយចំនួនរវាងបុរស និងស្រ្តី ចំពោះរបៀបដែលពួកគេចូលបម្រើការងារក្នុង ខ.ភ.ម។ សម្រាប់ស្រ្តី គ្រួសារដើរតួនាទីសំខាន់ជាងគេ (៥០%) បន្ទាប់មកគឺបណ្តាញសង្គម (៣៨%) និងមិត្តភក្តិ (២៥%)។ សម្រាប់បុរស គ្រួសារដើរតួនាទីសំខាន់ជាងគេ (៣៦%) បន្ទាប់មកគឺការស្រាវជ្រាវដោយខ្លួនឯងដើម្បីបានដឹងពីរបៀបចូលបម្រើទ័ព (២៩%) និងមិត្តភក្តិ (២៦%)។ បណ្តាញសង្គមដើរតួនាទីសំខាន់សម្រាប់ស្រ្តី (៣៨%) ជាងសម្រាប់បុរស (១៩%)។ មានន័យថា បណ្តាញគ្រួសារដើរតួនាទីសំខាន់បំផុតក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានដល់ស្រ្តីស្តីពីការចូលបម្រើទ័ព ហើយកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជាអាចធ្វើបានល្អជាងនេះ ក្នុងការជ្រើសរើសស្រ្តីដែលមិនបានប្រើប្រាស់បណ្តាញទាំងនេះ។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយមានការលើកឡើងថា "សិស្ស-និស្សិតស្រីមួយចំនួនចង់ចូលបម្រើទ័ព ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន មិនមានការផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ស្តីពីការជ្រើសរើសនោះទេ។ ម្តងនោះ ពេលខ្ញុំចុះទៅឃុំរបស់ខ្ញុំ ខ្ញុំបានឃើញក្មេងស្រីម្នាក់ដែលចង់បម្រើការងារក្នុងក្រសួងការពារជាតិ។ ជាច្រើនសប្តាហ៍ក្រោយមក ពេលយើងត្រឡប់ទៅម្តងទៀត ខ្ញុំបានឃើញនាងពាក់ឯកសណ្ឋាន ហើយនាងបាននិយាយថា "ខ្ញុំបានប្រឡងជាប់ហើយ។ ឥឡូវ ខ្ញុំបម្រើការក្នុងក្រសួងការពារជាតិ"។ ប្រហែលជាក្មេងស្រីនេះ មានមោទនភាព និងក្លាហានហ៊ានចូលរួម ប៉ុន្តែមធ្យោបាយចូលរួមតាមរបៀបនេះទាមទារការផ្តល់ព័ត៌មានតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយផ្សេងៗ។ បច្ចុប្បន្ន យើងមានបណ្តាញសង្គម Facebook និង TikTok ដែលនឹងជួយឱ្យយើងជ្រើសរើសស្រ្តីបានកាន់តែច្រើន"។

ផ្ទុយទៅវិញ បុរសច្រើនតែផ្តួចផ្តើមដោយខ្លួនឯង និងខិតខំស្រាវជ្រាវដើម្បីបានដឹងពីរបៀបចូលបម្រើការងារក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតប បុរស ២៩% លើកឡើងថា ពួកគេបានស្រាវជ្រាវដោយខ្លួនឯង (ធៀបនឹងស្រ្តីត្រឹមតែ ១១% ប៉ុណ្ណោះដែលបានអនុវត្តដូចគ្នានេះ)។ មធ្យោបាយសាធារណៈផ្សេងទៀតក៏ជាបណ្តាញសំខាន់ៗក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានផងដែរ ៖ អ្នកឆ្លើយតប ៥៧% ទទួលបានព័ត៌មានតាមរយៈ

មធ្យោបាយទាំងនោះ (សារព័ត៌មាន ៣%, ទូរទស្សន៍ ១៧%, វិទ្យុ ៨% និងបណ្តាញសង្គម ២៨%)។ សម្រាប់អ្នកឆ្លើយតបទាំងពីរភេទ ពួកគេទទួលបានព័ត៌មានតាមរយៈសារព័ត៌មាន (៣%) វិទ្យុ (៨%) សាលារៀន/គ្រូបង្រៀន (៣%) ឬគ្រូណែនាំ (៧,៥%) អ្នកជ្រើសរើស (១%) ឬការចល័តទ័ព (១%) ហើយ កម្ពុជាមិនមានកាតព្វកិច្ចយោធា មិនមានឥទ្ធិពលអ្វីលើមធ្យោបាយទាំងនេះ។

តារាង ១.១ ៖ តើអ្នកបានដឹងពីការចូលបម្រើទ័ព/នគរបាល ដោយរបៀបណា? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

	ប្រុស	ស្រី
គ្រួសារ	៣៦%	៥០%
មិត្តភក្តិ	២៦%	២៥%
សារព័ត៌មាន	២%	៤%
ទូរទស្សន៍	២០%	១៥%
វិទ្យុ	៨%	៨%
បណ្តាញសង្គម	១៩%	៣៨%
សាលារៀន/គ្រូបង្រៀន	៣%	៣%
គ្រូណែនាំ	៨%	៧%
អ្នកជ្រើសរើសជាស្ត្រី	០%	២%
អ្នកជ្រើសរើសជាបុរស	២%	១%
ខ្ញុំមិនបានស្រាវជ្រាវពីរបៀបចូលបម្រើការទេ	២៩%	១១%
ការចល័តទ័ព	២%	១%

កន្លងមក មានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងមួយចំនួនក្នុងការជ្រើសរើសស្ត្រីឱ្យចូលបម្រើការក្នុង ខ.ភ.ម

នៅថ្នាក់ជាតិ ក្រសួងការពារជាតិជ្រើសរើសនាយទាហាន និង នាយទាហានបន្តវេនថ្មីជារៀងរាល់ឆ្នាំ[21]។ ជាបឋម ក្រសួងការពារជាតិចេញសេចក្តីប្រកាសជាសាធារណៈអំពីការជ្រើសរើសនាយទាហានសកម្ម និងនាយទាហានបន្តវេន។ បន្ទាប់មក គឺការបើកទទួលការចុះឈ្មោះ ដើម្បីឱ្យសាធារណៈដាក់ពាក្យប្រឡងចូល។ យុទ្ធនាការជ្រើសរើសទូទាំងប្រទេស ដែលធ្វើឡើងដោយក្រសួងការពារជាតិ ជ្រើសរើសបេក្ខជនរហូតដល់ ៣៥០នាក់សម្រាប់កម្មវិធី ៤ ផ្សេងគ្នា។

អ្នកចូលរួមក្នុងទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត និងអ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បានគូសបញ្ជាក់ថា ដំណើរការជ្រើសរើសដោយ ខ.ភ.ម ផ្តោតអាទិភាពកាន់តែខ្លាំងលើស្ត្រី។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ គូសបញ្ជាក់ថា ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការជ្រើសរើសទូទៅ បញ្ជាក់ច្បាស់ថា ស្ត្រីត្រូវបានផ្តល់អាទិភាព។

[21] យុទ្ធនាការជ្រើសរើសកម្លាំងប្រចាំឆ្នាំដោយក្រសួងការពារជាតិ ត្រូវបានផ្អាកជាបណ្តោះអាសន្ន ក្នុងឆ្នាំ ២០២០ និង ២០២១ ដោយសារវិបត្តិកូវីដ-១៩។

រីឯក្នុងវិស័យរក្សាសន្តិភាពក៏មានយុទ្ធនាការជ្រើសរើសកងកម្លាំងជាស្ត្រីផងដែរក្នុងរយៈពេល១០ឆ្នាំកន្លងមកនេះ។ ជាក់ស្តែង ថ្មីៗនេះ យុទ្ធនាការជ្រើសរើសប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំ របស់ NPMEC ផ្តោតគោលដៅលើស្ត្រី ដើម្បីបំពេញកង្វះខាតកងកម្លាំងសម្រាប់បញ្ជូនទៅបេសកកម្មអ.ស.ប និងបង្កើតកងថ្មី។ ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ យុទ្ធនាការជ្រើសរើសរបស់ NPMEC ដាក់គោលដៅជ្រើសរើសស្ត្រី ២៥ ឬ ៣០ នាក់ ដោយទ្បែកទទួលបានស្ត្រី២០ នាក់ ដែលបានជាប់ ហើយបច្ចុប្បន្ន ពួកគេកំពុងធ្វើការហ្វឹកហ្វឺន និងត្រៀមចេញបេសកកម្មនាពេលខាងមុខ។

កត្តារារាំងចម្បង

មានកម្លាំងស្ត្រីតិចនៅក្នុង ខ.ភ.ម និងរឹតតែតិចក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ

យោងតាមបទសម្ភាសន៍ខ.ភ.មមានសមាសភាគស្ត្រីប្រមាណ៤%-៥%(ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងប្រមាណ ១០០.០០០ នាក់) ហើយស្ត្រីមានសមាសភាគ ៩% នៅក្នុងកងរាជអាវុធហត្ថ។ ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់លើកឡើងថាកង្វះកម្លាំងស្ត្រីគឺជាបញ្ហាចោទ។ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយមានការលើកឡើងថា"យុទ្ធសាស្ត្រចល័តកម្លាំងស្ត្រីកាន់តែច្រើន គឺការផ្តោតលើការបណ្តុះបណ្តាលជាលក្ខណៈបុគ្គល ព្រោះពេលខ្លះស្ត្រីមានជំនាញច្រើន។ ជាឧទាហរណ៍ក្នុងកងតម្រួតយោធាមានស្ត្រីដែលអាចធ្វើការងារវិស្វកម្មហើយនេះជាតួនាទីដែលយើងគួរផ្តល់ឱ្យពួកគេ។ ដូច្នេះ យើងបានព្យាយាមដាក់បញ្ចូលស្ត្រីទៅក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនទាំងអស់ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅ ៥០%នៅក្នុងតារាងហ្វឹកហ្វឺនរបស់យើង... ប៉ុន្តែដោយសារតែយើងមិនសូវមានកម្លាំងស្ត្រីវាបានក្លាយជាបញ្ហាប្រឈមមួយសម្រាប់ការជ្រើសរើសកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី"។

នៅក្នុងសំណាក មានស្ត្រីតែ ១០% ប៉ុណ្ណោះដែលនិយាយថា ពួកគេធ្លាប់កាន់មុខតំណែងដឹកនាំ (ធៀបនឹងបុរស ១៤% ដែលលើកឡើងដូចគ្នានេះ)។ ស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងក្រុមជំនុំពិភាក្សាចំគោលដៅ (Focus Group Discussion) បានលើកឡើងថា កង្វះការបណ្តុះបណ្តាលលើជំនាញមួយចំនួន ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីមីន ធ្វើឱ្យពួកគេមិនអាចទទួលបានមុខតំណែងដឹកនាំ។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បានបញ្ជាក់ថា ទាំងក្នុង ខ.ភ.ម និង NPMEC គឺជាទូទៅ យោធិននារី មានឋានន្តរសក្តិទាបជាងបុរស ព្រោះបុរសមានកម្រិតអប់រំខ្ពស់ជាងស្ត្រី។

តារាង ១.២ ៖ ចំនួនស្ត្រីនៅក្នុងជួរនគរបាល[22]

ក.ស្ត្រីនៅក្នុងមុខដំណែងជាស្នងការនគរបាលជាតិ(ថ្នាក់ជាតិ)

Women in Police Comissioner Position (National Level)

មុខដំណែង Possition	2016 - 2017	
	សរុប Total	ស្ត្រី Women
អគ្គស្នងការដ្ឋាននរគបាលជាតិ General Commissariat of National Police	?	178
អគ្គ.ភស្តុភារ និងហិរញ្ញវត្ថុ General Department of Logicstic and Finance	?	108
បណ្ឌិតសភានគរបាល Police Academy of Cambodia	?	79
អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន General Secretariat	?	22
អគ្គ.អន្តោប្រវេសន៍ General Department of Immigration	?	82
អគ្គ.អត្តសញ្ញាណកម្ម General Department of Identification	?	38
អគ្គាធិការដ្ឋាន General Department of Inspection	?	13
ក្រុមប្រឹក្សានីតិកម្ម Legislative Council	?	4
អាជ្ញាធរជាតិ.ប្រ ជួញដូរមនុស្ស National Authority for Counter Trafficking	?	2
អគ្គ.អគ្គសវនកម្មផ្ទៃក្នុង General Department of Internal Auditor	?	7

ខ.ស្ត្រីនៅក្នុងមុខដំណែងជាស្នងការនគរបាលជាតិ(ថ្នាក់ក្រោមជាតិ)

Women in Police Comissioner Position (Sub-National Level)

មុខដំណែង Possition	2016 - 2017 សរុប Total	2016 - 2017 ស្ត្រី Women
ស្នងការ Police Chief	?	?
ស្នងការរង Deputy Police Chief	?	25
ប្រធានអនុកណ្តាល Vice-President	?	?
អនុប្រធានអនុកណ្តាល Deputy Vice President	?	3
នាយកការិយាល័យ Director of Office	?	7
នាយការិយាល័យ Chief of Staff	?	90
មេបញ្ជាការៈ Commander	?	1
មេបញ្ជាការៈរង Subordinate Commander	?	4
អគ្គាធិការ Director General of General Department of Inspection	?	?
អគ្គាធិការរង Deputy Director General of General Department of Inspection	?	16

គ.ចំនួនមន្ត្រីនគរបាលជាស្ត្រី Number of Women as Police Officer

ឆ្នាំ Year	ថ្នាក់ជាតិ National Level	ថ្នាក់ក្រោមជាតិ Sub-National Level	ឧត្តមសេនីយ៍ឯក Lieutenant General	ឧត្តមសេនីយ៍ទោ Major General	ឧត្តមសេនីយ៍ត្រី Brigadier General
2017	533	780	11	7	39

ទិន្នន័យក្រសួងមហាផ្ទៃ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧
Data: January 2017. Ministry of Interior

ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមួយចំនួនមិនមានគ្រប់គ្រាន់ និងមិនសម្រួលដល់តម្រូវការរបស់ស្ត្រី

ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត និងលទ្ធផលពីការស្ទង់មតិ (៩៩% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ) បង្ហាញថានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានកន្លែងសម្រាប់ឱ្យកងកម្លាំងសម្រាក។មានស្ត្រីច្រើនជាងបុរសដែលលើកឡើងពីហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមិនគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុង ខ.ភ.ម (សូមមើលតារាង ១.៣ ខាងក្រោម)។ សំណាក ២៩% (ស្ត្រី ៣៨% និងបុរស ២៣%) យល់ថា ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធយ៉ាងតិចមួយនៅក្នុង ខ.ភ.ម មិនមានគ្រប់គ្រាន់។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញថា ស្ត្រីច្រើនតែយល់ថា មិនមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រាន់ ៖ ផលធៀបគឺ ១០% ច្រើនជាង សម្រាប់ឯកសណ្ឋាន, ៩% ច្រើនជាង សម្រាប់គ្រឿងបរិក្ខារ និងមណ្ឌលសុខភាព, ៨% ច្រើនជាង សម្រាប់បន្ទប់ទឹក,៥%ច្រើនជាងសម្រាប់កន្លែងញ៉ាំបាយពេលល្ងាចនិង៣%ច្រើនជាងសម្រាប់កន្លែងសម្រាក និងការិយាល័យ។ ចំណុចសំខាន់គឺមានស្ត្រីត្រឹមតែ ៩% ប៉ុណ្ណោះដែលលើកឡើងថា មណ្ឌលសុខភាពដែលផ្តល់ដោយ ខ.ភ.ម មិនមានគ្រប់គ្រាន់។ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធតែមួយគត់ដែលកងកម្លាំងយល់ថា មានផ្តល់គ្រប់គ្រាន់ គឺកន្លែងសម្រាក។

[22] ប្រភព ៖ Gender Equality Department Working Group: Updated October 3, 2019

ការយល់ឃើញរបស់ស្ត្រីដែលថាមិនមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រាន់ ច្រើនតែបណ្តាលមកពីការរចនាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលគ្មានអព្យាក្រឹតយេនឌ័រ។ ស្ត្រីអាចមិនស្រណុកចិត្តក្នុងការប្រើប្រាស់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនានា។ ស្ត្រីអាចស្ថិតក្នុងទីតាំងដែលលំបាកក្នុងការចេញចូល ហើយអាចនឹងមិនសូវគេគិតគូរឱ្យបានច្រើននៅឡើយ។ អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមជំនុំពិភាក្សាចំគោលដៅ (Focus Group Discussion) លើកឡើងពីការចង់បានកន្លែងដាច់ដោយឡែកសម្រាប់ស្ត្រី។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បានលើកឡើងពីកង្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមួយចំនួន ដូចជា បន្ទប់មានជញ្ជាំងខណ្ឌ និងបន្ទប់ទឹក សម្រាប់ស្ត្រី ៖ "នៅពេលចុះល្បាត យើងមិនអាចចូលបន្ទប់ទឹកតាមផ្លូវបានទេ ហើយក៏គ្មានបន្ទប់ទឹកចល័តដែរ។ ចំណែកឯនៅក្នុងបេសកកម្ម បន្ទប់ទឹកប្រុស និងបន្ទប់ទឹកស្រីគឺនៅជាប់គ្នា និងគ្មានការខណ្ឌដាច់ពីគ្នានោះទេ។ ពេលខ្លះ យើងមើលឃើញគ្នាទៅវិញទៅមក។ សូម្បីតែការប្រើបន្ទប់ទឹកក៏មិនមានភាពងាយស្រួលដែរ"។ កម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីម្នាក់បានចែករំលែកបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួនថា ៖ "ក្នុងក្រុមល្បាត ខ្ញុំជាស្ត្រីតែម្នាក់គត់ ហើយនៅពេលខ្ញុំចាំបាច់ត្រូវទៅបន្ទប់ទឹកនៅតាមទីលាន គ្មានបន្ទប់ទឹកស្រីទេ ហើយក៏គ្មានការបែងចែកបន្ទប់ទឹកប្រុស និងបន្ទប់ទឹកស្រីដែរ។ ប្រសិនបើចុះបេសកកម្មនៅកន្លែងមួយច្បាស់លាស់ វាមិនអីទេ ប៉ុន្តែក្នុងបេសកកម្មចល័ត វាបង្កការលំបាកដល់ស្ត្រី"។

តារាង ១.៣ ៖ កង្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ

តើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ/គ្រឿងបរិក្ខារអ្វីខ្លះដែលផ្តល់ជូនដោយ ខ.ភ.ម (ប្រសិនបើមាន) ដែលអ្នកយល់ថា មិនមានគ្រប់គ្រាន់? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។	**ស្ត្រី**	**បុរស**
បន្ទប់ទឹក	៩%	១%
កន្លែងសម្រាក	៤%	១%
ការិយាល័យ	៤%	១%
អាហារដ្ឋាន	៦%	១%
កន្លែងលំហែកាយ	១៩%	១៧%
ឯកសណ្ឋាន	១២%	២%
មណ្ឌលសុខភាព	៩%	០%
គ្រឿងបរិក្ខារ	១៥%	៦%
ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ/គ្រឿងបរិក្ខារទាំងអស់ មានគ្រប់គ្រាន់	៦២%	៧៧%

មានស្ត្រីតិចជាងបុរស ដែលអាចទទួលបានគ្រឿងបរិក្ខារ

ក្រៅពីនេះ មានស្ត្រីតិចជាងបុរសដែលនិយាយថា ពួកគេអាចទទួលបានគ្រឿងបរិក្ខារសម្រាប់ការបំពេញការងារប្រកបដោយសមធម៌។ យោងតាមលទ្ធផលពីការស្ទង់មតិ ស្ត្រី ៩៣% និងបុរស ៩៧% និយាយថា ពួកគេអាចទទួលបានគ្រឿងបរិក្ខារសម្រាប់ការបំពេញការងារប្រកបដោយសមធម៌។ ទោះបីជាមានភាគរយខ្ពស់មែនប៉ុន្តែត្រូវមានការពិចារណាក្នុងទស្សនៈយេនឌ័រដូចជាថាតើគ្រឿងបរិក្ខារទាំងនោះសម្រួលដល់តម្រូវការផ្អែកតាមយេនឌ័រ ឬទេ។ ក្រុមជំនុំពិភាក្សាចំគោលដៅ (Focus Group Discussion)បានគូសបញ្ជាក់ថា

សម្ភារៈការពារខ្លួន (PPE) គឺផលិតឡើងសម្រាប់តែបុរសប៉ុណ្ណោះ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រឿងបរិក្ខារ គឺភាគច្រើនមិនមានការគិតគូរពីភាពខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីនោះទេ។

ឧទាហរណ៍ច្បាស់លាស់មួយទៀតគឺពាក់ព័ន្ធនឹងឯកសណ្ឋាន។ ៨៩% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិបញ្ជាក់ថា ឯកសណ្ឋានរបស់ពួកគេសមល្មមនឹងដងខ្លួន។ ប៉ុន្តែ ស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវលើកឡើងដូច្នេះទេ។ ខណៈដែលបុរស ៩៨% គូសបញ្ជាក់ថា ឯកសណ្ឋានរបស់ពួកគេគឺជានិច្ចជាកាល ឬពេលខ្លះ សមល្មមនឹងដងខ្លួន មានស្ត្រីតែ ៧៨% ប៉ុណ្ណោះ ដែលលើកឡើងដូចគ្នានេះ។ មានន័យថា បើធៀបនឹងបុរស ស្ត្រីច្រើនតែស្លៀកឯកសណ្ឋានដែលមិនសមល្មមនឹងដងខ្លួន។ នេះជាឧទាហរណ៍ច្បាស់លាស់ដែលបង្ហាញថា គ្រឿងបរិក្ខារមិនមានសមធម៌។អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានបញ្ជាក់ថាឯកសណ្ឋាននិងស្បែកជើងកវែងដែលផ្តល់ដោយខ.ភ.មនៅមានចន្លោះខ្វះខាត។ស្ត្រីម្នាក់បានលើកឡើងថា"ឯកសណ្ឋានខ្នាតតូចបំផុតក៏មិនសមល្មមនឹងដងខ្លួនខ្ញុំដែរ។ ឯកសណ្ឋានទាំងនោះធំៗណាស់។ មានស្ត្រីដែលមានមាឌតូចជាងខ្ញុំទៅទៀត! ហើយយើងក៏ត្រូវសារខ្នាតស្បែកជើងកវែងផងដែរ។ ស្បែកជើងលេខ ៣៨ គឺតូចជាងគេ ប៉ុន្តែវានៅតែធំ សម្រាប់ទំហំប្រអប់ជើងរបស់ខ្ញុំ។ យើងត្រូវការស្បែកជើងកវែងដែលស្រួលពាក់ និងសមល្មមនឹងជើងរបស់យើង"។ ស្ត្រីម្នាក់ទៀតបានបរិយាយថា "ប្រសិនបើយើងចង់លើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រី ខ.ភ.ម ត្រូវគិតពីទំហំឯកសណ្ឋាន។ ខ្នាតឯកសណ្ឋានតូចបំផុតសម្រាប់បុរស មិនមែនជាខ្នាតតូចបំផុតសម្រាប់ស្ត្រីនោះទេ។ គេមិនទាន់គិតគូរពីយើងគ្រប់អស់នៅឡើយទេ។ខ.ភ.មគួរគិតគូរផ្តល់ឯកសណ្ឋានខ្នាតតូចបំផុតដល់ពួកយើង។ខ្ញុំធ្លាប់លើកឡើងពីចំណុចនេះនៅក្នុងអង្គប្រជុំ ដោយនិយាយថា រដ្ឋាភិបាលគួរគិតគូរពីបញ្ហាឯកសណ្ឋាន។ យោធិននារីផ្សេងទៀតក៏មានបញ្ហាដូចគ្នានេះដែរ។ ខ្លះមានមាឌតូចជាងខ្ញុំផង"។

ក្រៅពីនេះ ៨៨% នៃអ្នកឆ្លើយតបសរុប (ស្ត្រី ៩០% និងបុរស ៨៦%) និយាយថា ឯកសណ្ឋានដែលរដ្ឋផ្តល់ឱ្យ មិនបំពេញតម្រូវការសំលៀកបំពាក់បែបសាសនា/ប្រពៃណីនោះទេ ហើយស្ត្រី ១២% យល់ថាឯកសណ្ឋានដែលចែកជូនដោយ ខ.ភ.ម មិនមានផ្តល់គ្រប់គ្រាន់(ធៀបនឹងបុរស ២% ដែលលើកឡើងដូចគ្នានេះ)។

ភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ដោយស្ថាប័នយោធា ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ខ្លាំងដល់ស្ត្រី ជាងបុរស

១៩% នៃអ្នកឆ្លើយតបទាំងអស់ (ស្ត្រី ២៨% និងបុរស ១៤%) បញ្ជាក់ថា ស្ថាប័នយោធាមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ជូនពួកគេ។ តាមស្ថិតិ មានស្ត្រីច្រើនជាងបុរសដែលលើកឡើងដូច្នេះ។ ស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ សង្កត់ធ្ងន់លើភាពយឺតយ៉ាវនៃការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងសម្ពាធនៃបញ្ហានេះមកលើស្ត្រីដែលជាអ្នកទ្រទ្រង់គ្រួសារ ព្រោះពួកគេត្រូវខ្ចីប្រាក់ពីសាច់ញាតិ នៅពេលបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍មិនទាន់ពេល។ ពោល ភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ ធ្វើឱ្យស្ត្រីពឹងផ្អែកហិរញ្ញវត្ថុលើអ្នកដទៃដើម្បីចិញ្ចឹមជីវិត។

គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា នៅក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ អ្នកចូលរួមបានពន្យល់ថា តាមធម្មតា ការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់ ខ.ភ.ម គឺទាន់ពេល ប៉ុន្តែការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់ អ.ស.ប អាចត្រូវបានពន្យារពេលដោយសារបញ្ហាការិយាធិបតេយ្យ។ ប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់ អ.ស.ប ត្រូវបានទូទាត់រៀងរាល់ ៣ខែម្តង ប៉ុន្តែការទូទាត់មានការយឺតយ៉ាវដោយដំណើរការការិយាធិបតេយ្យមួយចំនួន នៅពេលមានករណីសាំញ៉ាំទាក់ទង នឹងការចុះពិនិត្យសម្ភារៈមធ្យោបាយរបស់កងបម្រើការនៅបេសកកម្មឬដោយសារនីតិវិធីរដ្ឋបាល និង ហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម រិះរកវិធីផ្សេងៗដើម្បីជានាថា មិនមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ ជាពិសេសគឺដើម្បីបញ្ចៀសការប៉ះពាល់ដល់កម្លាំងស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម ។ វិធីសាស្ត្រមួយគឺគួរមានមូលនិធិបម្រុងឬបុរេប្រទានដែលកងកម្លាំងអាចដកប្រាក់សិនហើយពួកគេនឹងទូទាត់សងវិញនៅពេលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍គ្រប់ចំនួនពី អ.ស.ប។

បញ្ហាទី ២ ៖ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ខ្ពស់

បញ្ហានៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម វាយតម្លៃថាតើស្ត្រីអាចបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដូចបុរស ឬទេ។ បញ្ហានេះក៏វាយតម្លៃផងដែរលើជំនាញដែលគេផ្តល់តម្លៃ និងជំនាញផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កងកម្លាំង។ ការយល់ឃើញខុសគ្នា តាមទស្សនៈយេនឌ័របង្ហាញពីជំនាញដែលគេផ្តល់តម្លៃ និងជំនាញដែលគេមិនផ្តល់តម្លៃ។

សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ

ឱកាស

- បុរស និងស្ត្រីបានដឹងពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសំខាន់ៗ និងជំនាញដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដូចជា តេស្តកាយសម្បទា តេស្តវេជ្ជសាស្ត្រ ជំនាញនិយាយភាសាអង់គ្លេស ជំនាញទំនាក់ទំនង និងជំនាញអន្តរបុគ្គល។
- អ្នកឆ្លើយតបជិត ១/៣ ជឿថា ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រគឺចាំបាច់សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ហើយអ្នកឆ្លើយតប ៤០% ជឿថា ពួកគេមានជំនាញនេះ។ ស្ត្រីច្រើនតែឱ្យតម្លៃជំនាញនេះ ខ្លាំងជាងបុរស។

កត្តារារាំងចម្បង

- បុរស និងស្ត្រីជឿថា ជំនាញផ្សេងៗគឺចាំបាច់សម្រាប់បេសកកម្មរបស់ អ.ស.ប ដោយបុរសជឿថា ជំនាញ "រឹង" ដូចជា ជំនាញប្រយុទ្ធ មានភាពចាំបាច់ ខណៈដែលស្ត្រីជឿថា ជំនាញ "ទន់" មានភាពចាំបាច់។ សេចក្តីដូច្នេះនាំឱ្យមានការបែងចែកការងារផ្អែកតាមយេនឌ័រក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម និងការផ្តោតអាទិភាពលើជំនាញរឹង ជាជាងជំនាញទន់ ទោះបីជាជំនាញទាំងពីរនេះសុទ្ធតែចាំបាច់សម្រាប់ប្រសិទ្ធភាពនៃប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពក៏ដោយ។
- កងកម្លាំងមិនបានដឹង និងមិនជឿជាក់ថា ពួកគេបានបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយចំនួនសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មអ.ស.ប។ ក្នុងនោះមានស្ត្រីតិចជាងបុរសដែលជឿថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌអាយុ និងលក្ខខណ្ឌបទពិសោធន៍ការងារនៅក្នុង ខ.ភ.ម។
- កំណត់ត្រាវិន័យជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មប៉ុន្តែមិនមែនកងកម្លាំងទាំងអស់បានដឹង ឬធ្លាប់លឺពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះឡើយ។
- អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើន (សរុប ៧២% ៖ បុរស ៧៣% និងស្ត្រី ៦៩%) បានដឹងពីជំនាញបើកបរដែលជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ទោះជាយ៉ាងណា អ្នកឆ្លើយតបមួយចំនួនតូច (៤២%) ជឿថាពួកគេមានជំនាញបើកបរដែលត្រូវការចាំបាច់ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ មានស្ត្រី (៣៥%)

តិចជាងបុរស (៤៦%) ដែលជឿថា ពួកគេមានជំនាញនេះ។ ចំណុចនេះស៊ីចង្វាក់គ្នានឹងលទ្ធផលរកឃើញដែលថា មានស្ត្រី (៤៦%) តិចខ្លាំងជាងបុរស (៧៩%) ដែលមានប័ណ្ណបើកបរ ហើយចំណុចនេះធ្វើឱ្យកម្សោយភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ស្ត្រីសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺន និងការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មអ.ស.ប។ អ្នកឆ្លើយតបជាច្រើនគិតថាពួកគេមិនមានជំនាញនិយាយភាសាសាមីប្រទេស។ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលត្រូវបានស្ទង់មតិ មានកងកម្លាំងតែ ១៨% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ១៩% និងស្ត្រី ១៦%) ដែលលើកឡើងថា ពួកគេមានជំនាញនិយាយភាសាសាមីប្រទេស។

- ចាំបាច់ត្រូវមានការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ប៉ុន្តែការហ្វឹកហ្វឺនមិនបានបំពេញគ្រប់គ្រាន់ដល់តម្រូវការជំនាញមួយចំនួនសម្រាប់ការចេញបេសកកម្មនៅឡើយ (ឧ. ជំនាញបើកបរ) និងមិនសូវមានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ។ មានអ្នកឆ្លើយតបតែ ៦% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ៧% និងស្ត្រី ៤៥%) ដែលលើកឡើងថា ពួកគេបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

អនុសាសន៍សំខាន់ៗ

- NPMEC/ខ.ភ.ម គួរអនុញ្ញាត និងលើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបង្កើនជំនាញផ្សេងទៀត ក្រៅពីជំនាញដែលចាំបាច់សម្រាប់ការបំពេញបេសកកម្ម។ NPMEC/ខ.ភ.ម គួរពិចារណាកែប្រែពិធីសារ (protocol) ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យកងកម្លាំងចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលផ្តោតលើជំនាញផ្សេងទៀត ក្រៅពីជំនាញសម្រាប់ការបំពេញបេសកកម្មតាមតួនាទីកំណត់ ដើម្បីជួយបណ្តុះវប្បធម៌នៃការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលបង្គ្រប់/បន្ថែមនៅក្នុង ខ.ភ.ម និង ជួយដល់វឌ្ឍនភាពអាជីពក្នុងខ.ភ.ម (វិស្វកម្ម ឬ អាវុធហត្ថ)។
- បង្កើនការផ្សព្វផ្សាយអំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ប្រសិនបើកងកម្លាំងមិនបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនោះឬជឿថា លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនោះហួសពីសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ពួកគេអាចមិនហ៊ានសុំចេញបេសកកម្មដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់គួរអាចនិយាយដោយបើកចំហរអំពីការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និងឱកាសបណ្តុះបណ្តាល ជាមួយកងកម្លាំង និងលើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងទាំងពីរភេទចូលរួមដូចគ្នា។
- ទាមទារការបណ្តុះបណ្តាលកងកម្លាំងទាំងអស់ មុននឹងចេញបេសកកម្ម (ទាំងជំនាញ និងការអនុវត្តដូចជា ជំនាញបើកបរ)។ មិនត្រូវកំណត់ឱកាសហ្វឹកហ្វឺនជំនាញបើកបរត្រឹមកងឯកភាពនោះទេ ប៉ុន្តែគួរផ្តល់ឱកាសហ្វឹកហ្វឺនជំនាញបើកបរយានយន្តប្រភេទ 4X4 ដល់នាយទាហានសង្កេតការណ៍ និងសេនាធិការផងដែរ។
- តម្រូវឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្សព្វផ្សាយប្រចាំឆ្នាំស្តីពីយេនឌ័រ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន និងបញ្ចៀសផ្នត់គំនិតយេនឌ័របែបប្រពៃណីនៅក្នុង ខ.ភ.ម។
- NPMEC/ខ.ភ.ម គួររិះរកជម្រើសថ្មីៗដើម្បីផ្តល់ឧបត្ថម្ភធន (subsidy) ដល់ការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ដែលនឹងជួយបង្កើនកម្រិតជំនាញមួយចំនួន ដូចជា ជំនាញបើកបរ ដែលពួកគេត្រូវប្រឡងជាប់មុននឹងចេញបេសកកម្ម ប៉ុន្តែនៅមានកង្វះខាតនៅឡើយ។ ដោយសារកង្វះជំនួយមូលនិធិ គួរមានការកៀរគរម្ចាស់ជំនួយមានស្រាប់ឱ្យផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមនៅក្រៅប្រទេស (ដូចជាស្នើឱ្យ អ.ស.ប ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលការបើកបរ របៀបប្រើប្រាស់គ្រឿងចក្រធុនធ្ងន់ និងការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ) ឬកសាងភាពជាដៃគូថ្មីជាមួយម្ចាស់ជំនួយ និងប្រទេសផ្សេងទៀត ដើម្បីធានាផ្តល់លទ្ធភាព

ខ្ពស់ដល់ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅបរទេសជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តោតលើ យេនឌ័រ។

- NPMEC និង/ឬ ខ.ភ.ម គួរទូទាត់សងកងកម្លាំងវិញនូវចំណាយលើការប្រឡងយកប័ណ្ណបើកបរ និង (ប្រសិនបើអាច) ការធ្វើលិខិតឆ្លងដែនក្រៅអង្គភាព។

ព័ត៌មានសារវន្តស្តីពីការបញ្ជូនកម្លាំងទៅបេសកកម្ម

មុនការបញ្ជូនកម្លាំងទៅបេសកកម្ម អង្គការសហប្រជាជាតិ និងកម្ពុជានឹងចុះអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នាដែលលម្អិតពីលក្ខខណ្ឌនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ចំនួនកងកម្លាំង ការរៀបចំផ្នែកភស្តុភារ គោលការណ៍បញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់និងគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។មុនការចុះអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នាជាផ្លូវការ ជាទូទៅ អង្គការសហប្រជាជាតិនឹងបញ្ជូនក្រុមចុះពិនិត្យមុនការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដើម្បីវាយតម្លៃសមត្ថភាពប្រតិបត្តិការ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ ថាតើមធ្យោបាយធុនធ្ងន់ និងគ្រឿងបរិក្ខារទ្រទ្រង់សំខាន់ៗ អនុលោមតាមអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នា ឬទេ។ តាមរយៈបទពិសោធន៍នេះ បូករួមនឹងបទពិសោធន៍របស់ ខ.ភ.ម ក្នុងការបញ្ជូនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព NPMEC បានរៀបរៀងលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបញ្ជូនកងឯកភាពនីមួយៗទៅបេសកកម្ម ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់កងកម្លាំង តម្រូវការរបស់កងឯកភាព និងតម្រូវការរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ[23]។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម សម្រាប់នាយទាហានសង្កេតការណ៍/សេនាធិការ សមាជិកកងឯកភាព ឬតាមប៉ុស្ដិ៍បណ្ដោះអាសន្ន (secondment) គឺខុសៗគ្នា។ សម្រាប់ការបញ្ជូននាយទាហានសង្កេតការណ៍ ឬសេនាធិការ អ.ស.ប ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យប្រទេសបរិច្ចាគកម្លាំងយោធាជាអ្នកជ្រើសរើសនាយទាហានដែលបំពេញ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងក្រោម ៖

- អាយុ ២៥-៥៥ ឆ្នាំ
- បទពិសោធន៍យ៉ាងតិច ៥ ឆ្នាំក្នុងការបម្រើការងារជាប់លាប់ក្នុង ខ.ភ.ម
- ឋានន្តរសក្តិចាប់ពីអនុសេនីយ៍ឯកឡើងទៅ
- កំណត់វិន័យស្អាតស្អំ។

ក្រៅពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងនេះ អ.ស.ប បានកំណត់លក្ខខណ្ឌតម្រូវខាងក្រោមសម្រាប់នាយទាហានសង្កេតការណ៍/សេនាធិការ ដែលត្រូវបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ៖

- ប័ណ្ណបើកបរដែលមានសុពលភាព
- ការពិនិត្យសុខភាព
- ការប្រឡងជំនាញភាសា (អង់គ្លេស និងបារាំង)
- ការប្រឡងជំនាញបើកបរ
- ការប្រឡងជំនាញកុំព្យូទ័រ
- មិនមានការធ្វើតេស្តអាវុធខ្នាតតូច/តេស្តយុទ្ធវិធី

[23] នាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព និង នាយកដ្ឋានគាំទ្រប្រតិបត្តិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ, បទដ្ឋានសម្រាប់កសាង និង ចល័តកម្លាំងយោធា និង នគរបាលទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព, ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០២១

- មិនមានការធ្វើតេស្តកាយសម្បទា
- មិនមានការតម្រូវឱ្យចេះភាសាសាមីប្រទេស (តម្រូវតែភាសាអង់គ្លេស និងបារាំង)។

យោធិនក្នុងកងត្រូវមានអាយុ ២១-៥០ ឆ្នាំ និង (ជាទូទៅ) មានឋានន្តរសក្តិចាប់ពីពលទោ រហូតដល់វរសេនីយ៍ឯក (មេបញ្ជាការ)។ យោធិនត្រូវឆ្លងកាត់ការពិនិត្យសុខភាព និងត្រូវបានកំណត់ថាស័ក្តិសមសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដោយក្រុមគ្រូពេទ្យនៅមន្ទីរពេទ្យរបស់ NPMEC និង/ឬ ខ.ភ.ម(មន្ទីរពេទ្យព្រះកេតុមាលា)។ក្រៅពីនេះក្នុងពេលហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្មអ.ស.បតម្រូវឱ្យយោធិនក្នុងកងប្រឡងជាប់តេស្តផ្សេងៗ ដូចខាងក្រោម ៖

- តេស្តកាយសម្បទា (លក្ខខណ្ឌតម្រូវខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី)
- តេស្តភាសាអង់គ្លេស និងភាសាបារាំង (សម្រាប់តែតួនាទីជាក់លាក់ប៉ុណ្ណោះ ឧ. សម្របសម្រួល និងប្រតិបត្តិការ)
- តេស្តជំនាញបើកបរ
- តេស្តអាវុធធុនតូច/តេស្តយុទ្ធវិធី
- តេស្តជំនាញឯកទេស (ឧ. ការបោសសំអាតមីន វិស្វកម្ម និងការរក្សាសន្តិភាព)
- កំណត់ត្រាវិន័យស្អាតស្អំ
- មិនមានការតម្រូវឱ្យចេះភាសាសាមីប្រទេស (តម្រូវការតែភាសាអង់គ្លេស និងបារាំង)។

ទោះបីជាកម្ពុជាមិនទាន់មានការបញ្ជូនកម្លាំងសម្រាប់ប៉ុស្តិ៍បណ្តោះអាសន្នអ.ស.ប (secondment) មែន ប៉ុន្តែមានការកំណត់ជាស្រេច និងត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវនានា ដើម្បីអាចចូលរួមក្នុងប៉ុស្តិ៍បណ្តោះអាសន្នបាន។ លក្ខខណ្ឌមានដូចជា ៖

- អាយុ ៣០-៥៥ ឆ្នាំ
- ស្ទាត់ជំនាញភាសាអង់គ្លេស
- ការប្រឡងជំនាញកុំព្យូទ័រ
- កំណត់ត្រាវិន័យស្អាតស្អំ
- មិនមានការធ្វើតេស្តអាវុធធន់តូច/តេស្តយុទ្ធវិធី
- មិនមានការធ្វើតេស្តកាយសម្បទា
- មិនមានការតម្រូវឱ្យចេះភាសាសាមីប្រទេស (តម្រូវតែភាសាអង់គ្លេស និងបារាំង)។

កងកម្លាំងទាំងអស់ត្រូវឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្ម រយៈពេល ៦-១២ខែ ដែលរៀបចំឡើងដោយ NPMEC លុះត្រាតែមានបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន ឬបញ្ហាសុខភាពដោយចៃដន្យ ដែលមិនអាចឱ្យពួកគេចូលរួមបាន។

តារាង ២.១ ៖ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប

មានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប ៖
សម្រាប់នាយទាហានសង្កេតការណ៍ (UNMO) សេនាធិការ (SO) និងយោធិនក្នុងកង លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដែលកំណត់ដោយ NPMEC រួមមាន ៖

- អាយុ ២៥-៥៥ ឆ្នាំ ៖ តាមរយៈការកំណត់អាយុ គេរំពឹងថានឹងអាចកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់ស្ថានភាពផ្លូវកាយ និងស្ថានភាពផ្លូវចិត្តដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់មន្ត្រីជំនាញយោធាអ.ស.បដែលចុះបេសកកម្ម (UNMEM) និងនាយទាហានសេនាធិការ ក៏ដូចជាភាពជោគជ័យជារួមរបស់បេសកកម្ម។ ការកំណត់អាយុធានាថាកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មមានកាយសម្បទាល្អ និងភាពមាំមួន ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចបានល្អបំផុត។ តាមរយៈការកំណត់តុល្យភាពរវាងបទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាពកាយសម្បទា បេក្ខជនដែលមានអាយុក្រោម ៥៥ឆ្នាំ ត្រូវបានជ្រើសយក ដើម្បីធានាចំនួនគ្រប់គ្រាន់នៃកងកម្លាំងដែលមានគុណវុឌ្ឍិៈ កាយសម្បទាល្អរឹងមាំ និងអាចបំពេញបេសកកម្មដែលមានការទាមទារខ្ពស់។
- ឋានន្តរសក្តិ ៖ អនុសេនីយ៍ឯក-វរសេនីយ៍ឯក ៖ ឋានន្តរសក្តិចង្អុលបង្ហាញពីចំនួនឆ្នាំបម្រើការ បទពិសោធន៍ និងអាយុរបស់យោធិន។ ឧ. ជាទូទៅ វរសេនីយ៍ត្រី បានចូលបម្រើទ័ពជាង ១០ឆ្នាំ និងមានអាយុលើសពី ៣០ឆ្នាំ។
- ការហ្វឹកហ្វឺន ៖ ការធ្វើតេស្តចំណេះដឹង និងជំនាញក្នុងពេលហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្ម។
- បទពិសោធន៍ជាមួយអ.ស.ប ៖ ចំណុចនេះមិនមានន័យថា បេក្ខជនត្រូវតែធ្លាប់ចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការអ.ស.បនោះទេ។ ចំណុចនេះសំដៅលើការងារ និង បទពិសោធន៍ទូទៅពាក់ព័ន្ធជាមួយប្រព័ន្ធអ.ស.ប និង បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។
- ជំនាញភាសា និងកុំព្យូទ័រ សម្រាប់មន្ត្រីសំខាន់ៗ ដូចជា មន្ត្រីសម្របសម្រួល មន្ត្រីភស្តុភារ មន្ត្រីទំនាក់ទំនងសាធារណៈ។
- ការប្រឡងជំនាញឯកទេស ឧ.ជំនាញបើកបររថយន្ត 4x4 ជំនាញប្រើប្រាស់គ្រឿងចក្រធុនធ្ងន់ កំទេចគ្រឿងផ្ទុះ បោសសំអាតមីន ស៊ើបអង្កេត ផែកល្បឿន ត្រួតពិនិត្យ ផែកចេរ និងចាប់ខ្លួន។ល។
- តេស្តភាសា និងកុំព្យូទ័រ
- តេស្តកាយសម្បទា ៖ សម្រាប់បុរស រត់ចម្ងាយ ៨០០ ម៉ែត្រ លោតចម្ងាយ ចោលដុំដែក។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវកាយសម្បទាសម្រាប់ស្ត្រីស្មើនឹង ៧០%-៨៥% នៃលក្ខខណ្ឌតម្រូវកាយសម្បទាសម្រាប់បុរស។ ឧ. សម្រាប់ពិន្ទុ ៩០/១០០ ក្នុងការលោតចម្ងាយ បុរសត្រូវលោតបានចម្ងាយ ៦,២០ ម៉ែត្រ ចំណែកស្ត្រីត្រូវលោតបានចម្ងាយ ៤,៣៥ ម៉ែត្រ។

ជាទូទៅ នាយទាហានសង្កេតការណ៍ និងសេនាធិការ មិនមានតម្រូវឱ្យធ្វើតេស្តកាយសម្បទានោះទេ ខណៈណាពួកគេអាចបង្ហាញឯកសារពិនិត្យសុខភាព ដែលបញ្ជាក់ថា ពួកគេមានកាយសម្បទាល្អ។ ខ.ភ.ម ត្រូវធ្វើការពិនិត្យលើគ្រប់ចំណុចក្នុងតារាងត្រួតពិនិត្យសុខភាព (Checklist items) សម្រាប់កងកម្លាំងទាំងអស់ដែលត្រូវចេញបេសកកម្ម រួចបញ្ជូនឯកសារទៅអ.ស.បសម្រេចចុងក្រោយ។ ទោះបីជាបានបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ NPMEC ក៏ដោយ បេសកកម្មអ.ស.បនីមួយៗ មានសិទ្ធិជំទាស់ ឬ ស្នើសុំការចាត់វិធានការបន្ថែមទៀតដើម្បីបញ្ជាក់កាន់តែច្បាស់ពីស្ថានភាពសុខភាពរបស់បេក្ខជន ដើម្បីឱ្យមានលក្ខណៈ

សម្បត្តិសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

- ការពិនិត្យសុខភាព៖ សុខភាពមាត់ធ្មេញ សុខភាពបេះដូង សុខភាពថ្លើម។ ជារឿយៗ បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ទាមទារកាយសម្បទារឹងមាំ និងសមត្ថភាពធ្វើប្រតិបត្តិការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នៅក្នុងបរិស្ថានប្រឈម។
- សមត្ថភាពត្រិះរិះ និងសម្រេចចិត្ត៖ ជាញឹកញាប់ បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពទាមទារការគិតរហ័ស ការវិនិច្ឆ័យគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងសមត្ថភាពធ្វើការសម្រេចចិត្តល្អិតល្អន់ក្នុងពេលទទួលរងសម្ពាធ។ ខណៈដែលនាយទាហានចាស់ៗអាចមានបទពិសោធន៍ និងជំនាញល្អ សមត្ថភាពត្រិះរិះរបស់ពួកគាត់អាចថយចុះទៅតាមអាយុ។ ការកំណត់អាយុត្រឹម ៥៥ឆ្នាំធានាថា កងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនៅតែមានសមត្ថភាពត្រិះរិះ និងអាចបំពេញតួនាទីដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលនឹងរួមចំណែកដល់ភាពជោគជ័យរបស់បេសកកម្មទាំងមូល។
- សុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខ ៖ នេះមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់នោះទេ ប៉ុន្តែក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ការបញ្ជូននាយទាហានសង្កេតការណ៍ និងសេនាធិការ ដែលមានអាយុក្រោម ៥៥ឆ្នាំទៅបេសកកម្ម អង្គការសហប្រជាជាតិសង្កត់ធ្ងន់លើហេតុផល ៤រួមមាន សុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខ ព្រោះជាទូទៅ កងកម្លាំងវ័យក្មេងមានកាយសម្បទាធន់ជាង និងមានភាពបត់បែនទៅតាមការប្រែប្រួលស្ថានការណ៍ជាង។

តារាង ២.២ ៖ តើចំណុចណាខ្លះដែលអ្នកយល់ថា ចាំបាច់សម្រាប់ការបញ្ជូននាយទាហានសង្កេតការណ៍ទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

	បុរស	ស្ត្រី	ធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម	មិនធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម	សរុប
តេស្តសុខភាព	៦៤%	៧៤%	៧៣%	៦១%	៦៨%
តេស្តភាសាអង់គ្លេស	៦១%	៧៤%	៧២%	៦០%	៦៧%
តេស្តការបើកបរ	៥៨%	៧០%	៦៨%	៥៥%	៦៣%
តេស្តកាយសម្បទា	៥១%	៦៣%	៥៨%	៥៤%	៥៦%
ការអនុញ្ញាតពីថ្នាក់លើ	៥៧%	៥២%	៥៣%	៤៤%	៤៩%
តេស្តកុំព្យូទ័រ	៤២%	៥៦%	៥៤%	៤១%	៤៨%
ការប្រឡងសំណេរ	៤២%	៤៧%	៤៩%	៣៨%	៤៤%
ជំនាញដោះស្រាយជម្លោះ/ជំនាញចរចា	៤១%	៤៧%	៤៤%	៤២%	៤៣%
ការប្រឡងផ្ទាល់មាត់	៣៩%	៤៧%	៤៧%	៣៦%	៤២%
តេស្តអត្តចរិត/បុគ្គលិកលក្ខណៈ	៣៩%	៤៦%	៤៤%	៤០%	៤២%
ជំនាញទំនាក់ទំនង/ស្តាប់/អន្តរបុគ្គល	៣៨%	៤៧%	៤២%	៤២%	៤២%
តេស្តភាសាបារាំង	៣៩%	៣៩%	៤៣%	៣២%	៣៩%
តេស្តអាវុធធុនតូច/តេស្តយុទ្ធវិធី	៣២%	៤១%	៣៥%	៣៧%	៣៦%
កំណត់ត្រាវិន័យ	៣២%	៣៩%	៣៦%	៣២%	៣៥%
ឋានន្តរសក្តិជាក់លាក់	៣៣%	៣៥%	៣៨%	២៧%	៣៤%
ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ	២៩%	៣៥%	៣៦%	២៦%	៣២%
អាយុជាក់លាក់	២៩%	៣៥%	៣៤%	២៧%	៣១%
ចំនួនឆ្នាំបម្រើការ	១៤%	២៤%	១៩%	១៧%	១៨%
មិនទាន់រៀបការ/មិនមានកូន	១%	៤%	២%	៣%	២%
គ្មាន	១%	១%	០%	១%	១%

តារាង ២.៣ ៖ តើចំណុចណាខ្លះដែលអ្នកយល់ថា ចាំបាច់សម្រាប់ការបញ្ជូនកងកម្លាំងទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

	បុរស	ស្ត្រី	ធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម	មិនធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម	សរុប
តេស្តសុខភាព	៨៦%	៨៩%	៨៩%	៨៦%	៨៨%
តេស្តកាយសម្បទា	៨២%	៨២%	៨៥%	៧៨%	៨២%
តេស្តការបើកបរ	៧៣%	៦៩%	៧៣%	៧០%	៧២%
ការអនុញ្ញាតពីថ្នាក់លើ	៦៧%	៦៤%	៦៤%	៦៩%	៦៦%
តេស្តភាសាអង់គ្លេស	៥៤%	៧២%	៦៣%	៦០%	៦២%
តេស្តអាវុធធុនតូច/តេស្តយុទ្ធវិធី	៦២%	៥៩%	៦២%	៥៩%	៦១%
តេស្តអត្តចរិត/បុគ្គលិកលក្ខណៈ	៦០%	៦០%	៦១%	៥៩%	៦០%
កំណត់ត្រាវិន័យ	៦៣%	៥២%	៦១%	៥៦%	៥៨%
ការប្រឡងសំណេរ	៤៧%	៤២%	៤៧%	៤២%	៤៥%
ការប្រឡងផ្ទាល់មាត់	៤៥%	៤០%	៤៦%	៣៨%	៤២%
អាយុជាក់លាក់	៤៥%	៣៨%	៤៣%	៤១%	៤២%
ជំនាញទំនាក់ទំនង/ស្តាប់/អន្តរបុគ្គល	៣៦%	៤៩%	៤០%	៤៣%	៤២%
តេស្តភាសាបារាំង	៣២%	៣៩%	៣៧%	៣៣%	៣៥%
ជំនាញដោះស្រាយជម្លោះ/ជំនាញចរចា	២៩%	៤០%	៣៣%	៣៦%	៣៤%
ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ	២៩%	៣៥%	៣២%	៣១%	៣១%
តេស្តកុំព្យូទ័រ	២៥%	៣៧%	៣២%	២៧%	៣០%
ចំនួនឆ្នាំបម្រើការ	២០%	២២%	២០%	២១%	២១%
ឋានន្តរសក្តិជាក់លាក់	១៦%	១៨%	១៨%	១៦%	១៧%
នៅលីវ/មិនទាន់មានកូន	២%	៤%	២%	៤%	៣%
គ្មាន	១%	១%	១%	១%	១%

តារាង ២.៤ ៖ សូមជ្រើសរើសជំនាញដែលអ្នកមាន ឬលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលអ្នកជឿថា អ្នកបានបំពេញ ដើម្បីចូលរួមបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប)។

	បុរស	ស្ត្រី	ធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម	មិនធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម	សរុប
សមត្ថភាពនិយាយភាសាអង់គ្លេស	៦៤%	៧៩%	៧៣%	៦៨%	៧១%
សុខភាពល្អ	៦៧%	៧១%	៧២%	៦៥%	៦៩%
កាយសម្បទាល្អ	៦០%	៦៥%	៦៣%	៦១%	៦២%
ជំនាញទំនាក់ទំនង/ស្តាប់/អន្តរបុគ្គល	៥០%	៦៧%	៥៥%	៥៩%	៥៧%
សមត្ថភាពធ្វើការជាមួយកងកម្លាំងមកពីប្រទេសផ្សេងៗ	៥៩%	៥៣%	៥៦%	៥៦%	៥៦%
ជំនាញកុំព្យូទ័រ	៤៧%	៥៦%	៥២%	៤៩%	៥១%
ជំនាញដោះស្រាយជម្លោះ/ជំនាញចរចា	៤៧%	៤៥%	៤៣%	៥០%	៤៦%
ការអនុញ្ញាតពីថ្នាក់លើ	៤៤%	៤៦%	៤៧%	៤២%	៤៥%
បទពិសោធន៍ជាមួយ ខ.ភ.ម	៥១%	៣៦%	៤៥%	៤៣%	៤៤%
កំណត់ត្រាវិន័យស្អាតស្អំ	៤៥%	៤៣%	៤៦%	៤១%	៤៤%
ជំនាញប្រយុទ្ធ/យុទ្ធវិធី	៤៧%	៣៩%	៣៩%	៤៨%	៤៣%
សមត្ថភាពបើករថយន្តប្រើលេខដៃ	៤៦%	៣៥%	៥២%	៤៩%	៤២%
អត្តចរិត/បុគ្គលិកលក្ខណៈល្អ	៤៤%	៣៨%	៤៥%	៣៦%	៤១%
ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ	៣៨%	៤៣%	៣៩%	៤២%	៤១%
សមត្ថភាពធ្វើការជាមួយប្រជាជនសាមីប្រទេស	៤២%	៣៣%	៤០%	៣៦%	៣៨%
សមត្ថភាពនិយាយភាសាបារាំង	៣៦%	២៤%	៣១%	៣១%	៣១%
សមត្ថភាពនិយាយភាសាសាមីប្រទេស	១៩%	១៦%	១៨%	១៧%	១៨%
អាយុសមស្រប	២២%	១៤%	១៨%	១៩%	១៨%
ឋានន្តរសក្តិអប្បបរមា	៦%	៧%	៨%	៤%	៦%
មិនមានជាប់ភារកិច្ចគ្រួសារ នៅប្រទេសកម្ពុជា	៥%	២%	៥%	២%	៣%

ឱកាស

តេស្តកាយសម្បទា/តេស្តសុខភាពជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ហើយកងកម្លាំងបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌនេះ

តេស្តកាយសម្បទាជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់សម្រាប់អង្គភាពត្រៀមចេញបេសកកម្មហើយកងកម្លាំងភាគច្រើន (៨២%) បានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះ (សូមមើលតារាង ២.៣ ខាងលើ)។ ដោយឡែក មានអ្នកឆ្លើយតបតែ ៦២% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ៦០% និងស្ត្រី ៦៥%) ដែលជឿថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌតេស្តកាយសម្បទាសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (សូមមើលតារាង ២.៤ ខាងលើ)។

តេស្តកាយសម្បទា គឺខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី (សូមមើលតារាង ២.១ ខាងលើ)ដូច្នេះមិនមានកម្មវិធីសម្រាប់ជួយឱ្យស្ត្រីសម្រេចបានស្តង់ដារដូចបុរស។ យ៉ាងណាមិញ មានការហ្វឹកហ្វឺនកាយសម្បទាសម្រាប់យោធិនទាំងពីរភេទដែលត្រៀមខ្លួនចូលរួមប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។តេស្តកាយសម្បទាចំពោះបេក្ខភាពមិនផ្តោតលើកម្លាំងសាច់ដុំនោះទេ ប៉ុន្តែផ្តោតលើស្ថានភាពកាយសម្បទា (ឧ. ចក្ខុវិញ្ញាណល្អ? គ្មានពិការភាព? អាចរត់ និងលូនបាន?។ល។)។

កងកម្លាំងដឹងថា ជំនាញភាសាអង់គ្លេសជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ហើយអ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនជឿថាពួកគេមានសមត្ថភាពនិយាយភាសាអង់គ្លេស

អ.ស.ប តម្រូវឱ្យកងកម្លាំងជាប់ការប្រឡងភាសាអង់គ្លេស ដើម្បីអាចចេញបេសកកម្មបាន ហើយអ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះ។អ្នកឆ្លើយតប៦៧%បានដឹងថាជំនាញភាសាអង់គ្លេសជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការចេញបេសកកម្មក្នុងនាមជានាយទាហានសង្កេតការណ៍ (តារាង ២.២) (បុរស ៦១% និងស្ត្រី ៧៤%)។ អ្នកឆ្លើយតប ៦២% បានដឹងថា ភាសាអង់គ្លេសជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ចេញបេសកកម្មជាកងឯកភាព (តារាង ២.៣) (បុរស ៥៤% និងស្ត្រី ៧២%)។

តារាង ២.៤ បង្ហាញថា ៧១% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានស្ទង់មតិ ជឿថា ពួកគេមានសមត្ថភាពនិយាយភាសាអង់គ្លេស (ស្ត្រី ៧៩% និងបុរស ៦៤%)។ ភាគរយខ្ពស់នៃកងកម្លាំងដែលមានជំនាញភាសាអង់គ្លេសអាចបណ្តាលមកពីយុទ្ធសាស្ត្រប្រកបដោយចីរភាពដែលអនុវត្តដោយNPMECក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលកងកម្លាំងជាពិសេសក្រោមកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយប្រទេសអូស្ត្រាលីដែលតែងបានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជារៀងរាល់ឆ្នាំ និងផ្តោតលើកងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលត្រៀមចេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព តាមរយៈការរៀបចំសិក្ខាសាលាជាច្រើននៅក្នុងសាលាហ្វឹកហ្វឺនរបស់ NPMEC ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក៏ដូចជានៅប្រទេសអូស្ត្រាលី ក្នុងករណីដែលស្ត្រីកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពកម្ពុជា អាចចូលរួមបាន។ បច្ចុប្បន្ន NPMEC បានធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយប្រទេសអូស្ត្រាលីលើកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្វឹក (ToT) ៖ ពួកគេកំពុងជ្រើសរើសនាយទាហានដែលមានសក្តានុពលឱ្យទទួលការបណ្តុះបណ្តាលធ្វើជាគ្រូបង្វឹក ToT សម្រាប់ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ត។ ក្រៅពីនេះ ការបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនសម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងប្រទេស ម៉ាឡេស៊ី (រយៈពេល ១០ថ្ងៃពេញ និងធ្វើឡើងជាភាសាអង់គ្លេស នៅមជ្ឈមណ្ឌលហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងសន្តិភាពម៉ាឡេស៊ី) និងក្នុងប្រទេសអ៊ីតាលី។

ក្រៅពីនេះ ក៏មានឱកាសសម្រាប់ឱ្យស្ត្រីចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលភាសាផងដែរ។ មានការលើកឡើង

ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយថា "ពាក់ព័ន្ធនឹងភាសា ពួកគេភាគច្រើនមិនចេះនិយាយភាសាអង់គ្លេស និងបារាំងទេ។ រឿងភាសា យើងមានការលំបាកជាងគេ។ ដូច្នេះ យើងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកាន់តែច្រើនដល់យោធិននារី តាមរយៈការរៀបចំវគ្គសិក្សាភាសាសម្រាប់ស្ត្រី"។ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ម្នាក់ទៀត បានគូសបញ្ជាក់ពីឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការរៀនភាសាបារាំង។ក្នុងពេលសម្ភាសន៍អ្នកឆ្លើយតបបានលើកឡើងពីទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអនុព័ន្ធយោធាបារាំង និងវគ្គសិក្សាភាសាបារាំងរយៈពេល ២ឆ្នាំក្រោមការឧបត្ថម្ភពីអង្គការអន្តរជាតិហ្វ្រង់កូហ្វូនី ដែលធ្វើឡើងនៅវិទ្យាស្ថានហ្វឹកហ្វឺនរបស់ NPMEC៖ "សម្រាប់វគ្គសិក្សារយៈពេលវែងនេះ យើងផ្តោតជាពិសេសលើស្ត្រី ហើយយើងមានសិក្ខាកាមចូលរួម ២៥នាក់។ រៀងរាល់ ៦ខែ ពួកគេឆ្លងកាត់ការវាយតម្លៃភាពស្ទាត់ជំនាញផ្នែកភាសា។ ប្រសិនបើពួកគេប្រឡងជាប់ ពួកគេនឹងបន្តការសិក្សាទៅកម្រិតបន្ទាប់។ តែបើប្រឡងធ្លាក់ ពួកគេត្រូវរៀនកម្រិតដដែល។ សម្រាប់ស្ត្រីមួយចំនួន នេះជាភាពជោគជ័យមួយ៖ ពួកគេរៀនដល់កម្រិត B2 យ៉ាងឆាប់រហ័ស ហើយពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងប្រទេសម៉ាលី និងសាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល។ ស្ត្រីផ្សេងទៀតមានបញ្ហាខ្លះៗក្នុងគ្រួសារ និងនៅបន្តរៀនកម្រិត A1 នៅឡើយ"។

កងកម្លាំងជឿថា ពួកគេមានជំនាញចាំបាច់សម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម

ក្រៅពីការវាយតម្លៃជំនាញដែលសំខាន់ អ្វីដែលចាំបាច់ផងដែរនោះគឺការវាយតម្លៃជំនាញដែលកងកម្លាំងជឿថា ពួកគេមាន។ តារាង ២.៤ ខាងលើបង្ហាញពីកម្រិតនៃការត្រៀមចេញបេសកកម្ម ដែលលើកឡើងដោយអ្នកឆ្លើយតប។ ជំនាញដែលមានភាគរយខ្ពស់ រួមមានភាសាអង់គ្លេស (៧១%) សុខភាពល្អ (៦៩%) កាយសម្បទារឹងមាំ (៦២%) ជំនាញទំនាក់ទំនង/អន្តរបុគ្គល (៥៧%) សមត្ថភាពធ្វើការជាមួយកងកម្លាំងមកពីប្រទេសផ្សេងៗ (៥៦%) និងជំនាញកុំព្យូទ័រ (៥១%)។ នេះជាចំណុចសំខាន់ ព្រោះជំនាញភាសាអង់គ្លេស សុខភាពល្អ និងកាយសម្បទារឹងមាំ និងជំនាញកុំព្យូទ័រ សុទ្ធតែជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម ហើយជំនាញទំនាក់ទំនង/អន្តរបុគ្គល និងសមត្ថភាពធ្វើការជាមួយកងកម្លាំងមកពីប្រទេសផ្សេងទៀត ជាជំនាញសំខាន់ៗដែលកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពត្រូវមាន ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។

ស្ត្រីច្រើនតែនិយាយថា ពួកគេមានជំនាញទំនាក់ទំនង ឬជំនាញអន្តរបុគ្គល

តារាង ២.៤ បង្ហាញថា អ្នកឆ្លើយតបជាស្ត្រីច្រើនតែនិយាយថា ពួកគេមានទំនុកចិត្ត លើ "ជំនាញទំនាក់ទំនង/ស្តាប់/អន្តរបុគ្គល" របស់ខ្លួនជាងបុរស (ស្ត្រី ៦៧% និងបុរស ៥០%)។ នេះអាចចាត់ទុកជា ជំនាញយោធិននារីមានប្រៀបលើបុរស។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយ មានការលើកឡើងថា "បុរសក៏មានកត្តារាំងដូចគ្នាដែរ។ មកទល់បច្ចុប្បន្ន អ្វីដែលយើងបានកត់សម្គាល់គឺ បុរសមួយចំនួនដែលចូលរួមក្នុងបេសកកម្មជាលើកដំបូងមានការលំបាកជាងស្ត្រី ប្រសិនបើពួកគេមិនចេះភាសា ប៉ុន្តែនឹងគ្មានបញ្ហានោះទេ ប្រសិនបើពួកគេចេះភាសា។ ពួកគេត្រូវការប្រើជំនាញភាសា ព្រោះក្នុងអង្គភាពកងកម្លាំងទាំងមូល មិនមែនកងកម្លាំងទាំងអស់សុទ្ធតែចេះភាសានោះទេ។ នេះមិនត្រឹមតែជាបញ្ហាសម្រាប់ប្រទេសយើងប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏ជាបញ្ហាសម្រាប់ប្រទេសផ្សេងទៀតផងដែរ (ជាង ១០០ប្រទេស)។ មានតែប្រធានក្រុម ឬថ្នាក់ដឹកនាំប៉ុណ្ណោះដែលចេះភាសា។ ដូច្នេះ វាជាការលំបាកបំផុតសម្រាប់បុរស ព្រោះពួកគេចាំបាច់ត្រូវនិយាយជាមួយអ្នកស្រុកនៅទីនោះ ដើម្បីប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា។ ប៉ុន្តែសម្រាប់ស្ត្រី ទោះបីជាពួកគេមិនចេះភាសា ក៏ទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេល្អប្រសើរជាងនេះដែរ ព្រោះស្ត្រីឆាប់យល់ ពូកែពន្យល់ហេតុផលជាង និងពូកែផ្តល់សក្ខីកម្ម ឬកស្តុតាងជាង។ ដូច្នេះ កត្តារាំងផ្នែកភាសាជាបញ្ហាចោទសម្រាប់បុរស ព្រោះស្ត្រីត្រូវបានជ្រើសរើសយ៉ាងល្អិតល្អន់ និងប្រុងប្រយ័ត្ន ហើយស្ត្រីភាគច្រើន

ចេះភាសាស្រាប់ទៅហើយ"។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយផ្សេងទៀត មានការលើកឡើងថា "នៅពេលពួកគេត្រូវបានចល័តឱ្យបោសសំអាតមីននៅតំបន់មួយដែលមានព្រំដែនជាប់ប្រទេសលីបង់ និងអ៊ីស្រាអែល ពួកគេធ្លាប់ត្រូវបានភាគីអ៊ីស្រាអែលក្ដង់កាំភ្លើងហាមមិនឱ្យពួកគេធ្វើសកម្មភាពបោសសំអាតមីនក្នុងតំបន់នោះហើយលទ្ធផលនៃការចរចាគឺមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាពទេ នៅពេលពួកគេប្រឈមនឹងស្ថានការណ៍នេះ។ ដូច្នេះក្នុងរឿងទំនាក់ទំនងយើងកត់សម្គាល់ឃើញថា បុរសហាក់ខ្សោយជាងស្ត្រី"។ ចំណុចនេះក៏គួសបញ្ជាក់ផងដែរថា ស្ត្រីដើរតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងការផ្សះផ្សាជម្លោះ។

ស្ត្រីច្រើនតែជឿថា ពួកគេមានជំនាញការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ

យោងតាមតារាង ២.៤ អ្នកឆ្លើយតប ៤១% (បុរស ៣៨% និងស្ត្រី ៤៣%) យល់ថា ពួកគេមានជំនាញការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម (មានន័យថា អ្នកឆ្លើយតប ៥៩% ជឿថាពួកគេមិនមានជំនាញការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រដែលចាំបាច់សម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម)។ ផ្ទុយទៅវិញ ៣១% នៃកងកម្លាំងទាំងអស់ដែលត្រូវបានស្ទង់មតិលើកឡើងថាការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រគឺចាំបាច់ទាំងសម្រាប់អង្គភាពត្រៀមចេញបេសកកម្ម (តារាង ២.៣) និង ៣២% ជឿថា នេះជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការចល័តនាយទាហានសង្កេតការណ៍ (តារាង ២.២)។ ខណៈដែលស្ត្រីជាច្រើនលើកឡើងថា ជំនាញទាំងនេះគឺសំខាន់ និង/ឬលើកឡើងថា ពួកគេមានជំនាញទាំងនេះវាអាចនាំឱ្យមានបែងចែកការងារផ្អែកតាមយេនឌ័រ។ មានន័យថា កិច្ចការដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ ឬស្ត្រី គឺធ្លាក់មកលើតែយោធិននារី។

កត្តារារាំងចម្បង

បុរស និងស្ត្រីសុទ្ធតែជឿថា ជំនាញផ្សេងៗគឺចាំបាច់សម្រាប់បេសកកម្ម

ដើម្បីឱ្យមានការបញ្ជូនកងកម្លាំងទាំងពីរភេទទៅបេសកកម្ម ពួកគេត្រូវមានជំនាញជាក់លាក់។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងលើរៀបរាប់ពីជំនាញដែលត្រូវការចាំបាច់ប៉ុន្តែក៏មានជំនាញផ្សេងទៀតដែលជួយឱ្យកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពបំពេញការងារកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពផងដែរ។ អ្វីដែលបុរស និងស្ត្រីម្នាក់ៗជឿថាសំខាន់ អាចនឹងជំរុញឱ្យពួកគេតំរង់ទិសចាប់យកឱកាសសម្រាប់បង្កើនជំនាញទាំងនោះ។ ដូច្នេះ កត្តាសំខាន់គឺត្រូវស្វែងយល់ថាតើបុរស និងស្ត្រីផ្ដល់អាទិភាពយ៉ាងដូចម្ដេចលើជំនាញដែលពួកគាត់គិតថាចាំបាច់សម្រាប់បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ព្រោះការកំណត់អាទិភាពនេះប៉ះពាល់ដល់ការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសរបស់ពួកគេ។

ជំនាញដែលពួកគេយល់ថាត្រូវការចាំបាច់ អាស្រ័យលើប្រភេទបេសកកម្ម ដូចជា ការបំពេញបេសកកម្មជានាយទាហានសង្កេតការណ៍ (តារាង ២.២) ឬ ជាមួយកងឯកភាព (តារាង ២.៣)។ ជាក់ស្ដែង ជំនាញដែលកងកម្លាំងយល់ថា ត្រូវការសម្រាប់នាយទាហានសង្កេតការណ៍ គឺខុសពីជំនាញត្រូវការសម្រាប់ការបំពេញបេសកកម្មជាមួយកងឯកភាព។

ចំពោះជំនាញដែលត្រូវការចាំបាច់ដើម្បីក្លាយខ្លួនជានាយទាហានសង្កេតការណ៍ (តារាង ២.២) ស្ត្រីច្រើនតែយល់ថា ពួកគេត្រូវការតេស្តសុខភាព (៧៤% សម្រាប់ស្ត្រី និង ៦៤% សម្រាប់បុរស) ជំនាញបើកបរ (៧០% សម្រាប់ស្ត្រី និង ៥៨% សម្រាប់បុរស) តេស្តកាយសម្បទា (៦៣% សម្រាប់ស្ត្រី និង ៥១% សម្រាប់

បុរស) តេស្តកុំព្យូទ័រ (៤៧% សម្រាប់ស្ត្រី និង ៣៩% សម្រាប់បុរស) ជំនាញដោះស្រាយជម្លោះ/ជំនាញចរចា (៤៧% សម្រាប់ស្ត្រី និង ៤១% សម្រាប់បុរស) តេស្តអត្តចរិត/បុគ្គលិកលក្ខណៈ (៤៦% សម្រាប់ស្ត្រី និង ៣៩% សម្រាប់បុរស) ជំនាញទំនាក់ទំនង/ស្តាប់/អន្តរបុគ្គល (៤៧% សម្រាប់ស្ត្រី និង ៣៨% សម្រាប់បុរស) និងតេស្តអាវុធធុនតូច/តេស្តយុទ្ធវិធី (៤១% សម្រាប់ស្ត្រី និង ៣២% សម្រាប់បុរស)។ នេះជាចំណុចវិជ្ជមានមួយ ព្រោះស្ត្រីដឹងអំពីជំនាញដែលពួកគេត្រូវមាន ហើយពួកគេសម្របទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលកំណត់ដោយ ខ.ភ.ម និងអង្គការសហប្រជាជាតិ។ ប៉ុន្តែម្យ៉ាងវិញទៀត ការណ៍ដែលស្ត្រីយល់ថា ពួកគេត្រូវប្រឡងជាប់តេស្តទាំងអស់នេះ អាចធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ បុរសតិចជាងនារីដែលគិតថា ពួកគេត្រូវការជំនាញជាក់លាក់ខាងលើហេតុដូច្នេះធ្វើឱ្យពួកគេស្ម័គ្រចិត្តស្នើសុំបេក្ខភាពចេញបេសកកម្មខណៈដែលស្ត្រី ស្ទាក់ស្ទើរមិនហ៊ាន ដោយសារពួកគេអាចនឹងយល់ថា ពួកគេមិនមានជំនាញដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

ចំណុចគួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយទៀតនៅក្នុងតារាង ២.២ គឺស្ត្រីច្រើនតែជឿថា ជំនាញដែលចាំបាច់គឺជំនាញផ្នែកទន់ ដូចជា ជំនាញទំនាក់ទំនង (ស្ត្រី ៤៧% និងបុរស ៣៨%) ជំនាញដោះស្រាយជម្លោះ (ស្ត្រី ៤៧% និងបុរស ៤១%) ជំនាញការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ (ស្ត្រី ៣៥% និងបុរស ២៩%) និងតេស្តអត្តចរិត/បុគ្គលិកលក្ខណៈ (ស្ត្រី ៤៦% និងបុរស ៣៩%)។ សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានបញ្ជាក់ថា ស្ត្រីពូកែប្រមូលព័ត៌មាន និងសហការគ្នា ជាងបុរស៖ "ស្ត្រីមានចំណុចខ្លាំងរបស់ខ្លួន។ ស្ត្រីធ្វើការងារសម្របសម្រួលទាំងអស់។ យើងមានកន្លែងកុងត្រូល (checkpoints) ជាច្រើន។ បើគ្មានស្ត្រីទេ យើងប្រាកដជាមិនទទួលបានលទ្ធផលទាំងនេះទេ។ ស្ត្រីសម្រួលដល់ការចរចា។ ជំនាញផ្នែកទន់ដែលស្ត្រីមាន គឺពិតជាសំខាន់ណាស់"។ ក្រុមជំនុំពិភាក្សាចំគោលដៅ (Focus Group Discussion)ក៏បានបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃប្រភេទជំនាញទាំងនេះក្នុងចំណោមស្ត្រីផងដែរ។ ពោលគឺ គេចាត់ទុកថា កងកម្លាំងជាស្ត្រីពូកែបំពេញភារកិច្ច/តួនាទីដែលទាមទារជំនាញផ្នែកទន់ជាងបុរស។ ដូច្នេះ បុរសអាចមិនសូវចង់ចូលរួមក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនដែលផ្តោតលើជំនាញសំខាន់ៗទាំងនេះឡើយ។ ចំណុចនេះអាចនាំឱ្យមានការបែងចែកការងារផ្អែកតាមយេនឌ័រនៅក្នុងបេសកកម្មព្រោះស្ត្រីជឿថា ពួកគេមានឯកទេសខាង "ជំនាញផ្នែកទន់" ចំណែកបុរសជឿថា ពួកគេមានឯកទេសខាង "ជំនាញផ្នែករឹង"។

ចំពោះការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជាកងឯកភាព (តារាង ២.៣) គឺមានចំណុចខុសគ្នាសំខាន់ៗក្នុងទស្សនៈយេនឌ័រ។ បុរសច្រើនតែជឿថា ជំនាញផ្នែករឹងគឺចាំបាច់ ដូចជា តេស្តអាវុធធុនតូច/តេស្តយុទ្ធវិធី (បុរស ៦២% និងស្ត្រី ៥៩%) និងតេស្តបើកបរ (បុរស ៧៣% និងស្ត្រី ៦៩%)។ ផ្ទុយទៅវិញ ស្ត្រីជឿថា ជំនាញផ្នែកទន់គឺចាំបាច់សម្រាប់បេសកកម្មប្រភេទនេះ ៖ ជំនាញកុំព្យូទ័រ (បុរស ២៥% និងស្ត្រី ៣៧%) និងជំនាញនិយាយភាសាអង់គ្លេស (បុរស ៥៤% និងស្ត្រី ៧២%) ជំនាញការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ (បុរស ២៩% និងស្ត្រី ៣៥%) ជំនាញទំនាក់ទំនង/ស្តាប់ (បុរស ៣៦% និងស្ត្រី ៤៩%) និងជំនាញដោះស្រាយជម្លោះ (បុរស ២៩% និងស្ត្រី ៤0%)។ យ៉ាងណាមិញ ការបែងចែកជាជំនាញផ្នែក "ទន់" និង "រឹង" បានផ្តល់មូលដ្ឋានដល់ការបែងចែកការងារផ្អែកតាមយេនឌ័រ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម និងការផ្តល់តម្លៃ ក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម។ ចំណុចទាំងនេះធ្វើឱ្យស្ត្រីចាញ់ប្រៀបបុរសព្រោះស្ត្រីអាចចាប់យកជំនាញដែលគេមិនសូវគេផ្តល់តម្លៃទោះបីជាជំនាញទាំងនោះសំខាន់សម្រាប់ភាពជោគជ័យរបស់បេសកកម្មក៏ដោយ។

ភាពខុសគ្នាក្នុងទស្សនៈយេនឌ័រពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញ/លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដែលកងកម្លាំងជឿថា ពួកគេមាន/បំពេញបាន

តារាង ២.៤ បង្ហាញថា អ្នកឆ្លើយតបជាបុរសច្រើនតែជឿថា ពួកគេមានអាយុសមស្រប (បុរស ២២% និងស្ត្រី ១៤%) មានជំនាញបើកបរ (បុរស ៤៦% និងស្ត្រី ៣៥%) អាចធ្វើការជាមួយប្រជាជនសាមីប្រទេស (បុរស ៤២% និងស្ត្រី ៣៣%) និងមានជំនាញប្រយុទ្ធ និងជំនាញយុទ្ធវិធី (បុរស ៤៧% និងស្ត្រី ៣៩%)។ បុរសច្រើនតែជឿថា ពួកគេមានជំនាញផ្នែក "រឹង"។ ផ្ទុយទៅវិញ ស្ត្រីច្រើនតែជឿថា ពួកគេមានជំនាញភាសាអង់គ្លេស (ស្ត្រី ៧៩% និងបុរស ៦៤%) ជំនាញការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ (ស្ត្រី ៤៣% និងបុរស ៣៨%) ជំនាញកុំព្យូទ័រ (ស្ត្រី ៥៦% និងបុរស ៤៧%) និងជំនាញទំនាក់ទំនង/អន្តរបុគ្គល (ស្ត្រី ៦៧% និងបុរស ៥០%)។ ភាគច្រើននៃជំនាញទាំងនេះត្រូវបានចាត់ទុកជាជំនាញផ្នែក "ទន់"។ ភាពខុសគ្នានៃការយល់ឃើញនេះ អាចបង្កឱ្យមានការបែងចែកការងារផ្អែកតាមយេនឌ័រ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ព្រោះស្ត្រីជឿថា ពួកគេមានជំនាញមួយចំនួន និងច្រើនតែត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យធ្វើកិច្ចការដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីជំនាញទាំងនោះ។ ក្រៅពីនេះ ស្ត្រីមិនសូវលើកឡើងថា ពួកគេមានជំនាញផ្នែក "រឹង" ដោយសារតែគំនិតខុសគ្នាអំពីអ្វីជាសមត្ថភាពក្នុងទស្សនៈយេនឌ័រ។

ក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់អ្នកចូលរួមបានសម្តែងការព្រួយបារម្ភពីលទ្ធភាពធ្វើពិពិធកម្មហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងសម្រាប់ត្រៀមចេញបេសកកម្ម។ បច្ចុប្បន្ន ការហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំង (ជាពិសេសការហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្ម) អាស្រ័យទៅលើអង្គភាព/តួនាទីរបស់យោធិនត្រៀមចេញបេសកកម្ម។ មានន័យថា វដ្តនៃការហ្វឹកហ្វឺន (training cycle) ផ្តោតលើតួនាទីរបស់យោធិននៅក្នុងកង ដូច្នេះ អាចធ្វើឱ្យកងកម្លាំងជាស្ត្រីពិបាកនឹងឡើងខ្ពស់នៅក្នុង ខ.ភ.ម។ ឧ. ប្រសិនបើដំបូង យោធិននារីម្នាក់ចេញបញ្ជូនក្នុងតួនាទីរដ្ឋបាល គាត់អាចនឹងមិនមានឱកាសទទួលការហ្វឹកហ្វឺនដើម្បីបង្កើនជំនាញបោសសំអាតមីនរបស់គាត់នោះទេ ព្រោះវគ្គហ្វឹកហ្វឺនរបស់គាត់នឹងផ្តោតសំខាន់លើការបង្កើនជំនាញរដ្ឋបាល និងជំនាញកុំព្យូទ័រ សម្រាប់បំពេការក្នុងអង្គភាព/បេសកកម្ម។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម អនុញ្ញាត និងលើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងចូលរួមវគ្គហ្វឹកហ្វឺនដើម្បីបង្កើនជំនាញ ក្រៅពីតម្រូវការរបស់កង។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម ពិចារណាកែប្រែយន្តការដើម្បីអាចឱ្យកងកម្លាំងចូលរួមក្នុងវគ្គហ្វឹកហ្វឺនដែលផ្តោតលើជំនាញនានាក្រៅពីជំនាញក្នុងតួនាទីរបស់ពួកគេ នៅពេលចេញបេសកកម្ម។ ការធ្វើដូច្នេះ នឹងជួយបណ្តុះវប្បធម៌លើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមក្នុងវគ្គហ្វឹកហ្វឺនបង្គ្រប់/បន្ថែម នៅក្នុង ខ.ភ.ម។

កងកម្លាំងមិនសូវបានដឹងនិងមិនគិតថាពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយចំនួនសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ក្នុងនោះកងកម្លាំងជាស្ត្រីច្រើនតែគិតថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌអាយុ និងលក្ខខណ្ឌបទពិសោធន៍ការងារនៅក្នុង ខ.ភ.ម

ភាគច្រើននៃកងកម្លាំងដែលបានស្ទង់មតិ មិនបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយចំនួនសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកម្ម។ ចំពោះការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជានាយទាហានសង្កេតការណ៍ (តារាង ២.២) អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនមិនបានដឹងអំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនឆ្នាំបម្រើការ (១៨%) អាយុ (៣១%) ឬឋានន្តរសក្តិ (៣៤%)។ សម្រាប់កងឯកភាពត្រៀមចេញបេសកកម្ម (តារាង ២.៣) កងកម្លាំងភាគច្រើនមិនបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងឋានន្តរសក្តិ (១៧%) ចំនួនឆ្នាំបម្រើការ (២១%) ឬអាយុ (៤២%)។ ប្រសិនបើ

កងកម្លាំងមិនបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះពួកគេប្រាកដជាមានការលំបាកក្នុងការទទួលបានជំនាញដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

លើសពីនេះទៅទៀត អ្នកឆ្លើយតបមិនគិតថា ពួកគេមានឋានន្តរសក្តិសមស្រប បំពេញលក្ខខណ្ឌអាយុ ឬចំនួនឆ្នាំបម្រើការជាមួយ ខ.ភ.ម សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មឡើយ (សូមមើលតារាង ២.៤)។ មានកងកម្លាំងតិចតួចបំផុត (៦%) ដែលជឿថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌឋានន្តរសក្តិ។ កងកម្លាំងត្រឹមតែ ១៨% ប៉ុណ្ណោះដែលជឿថា ពួកគេមានអាយុសមស្រប ហើយកងកម្លាំង ៤៤% ជឿថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួនឆ្នាំបម្រើការជាមួយខ.ភ.មសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ការណ៍ដែលជាទូទៅកងកម្លាំងមិនបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងអាយុ ឋានន្តរសក្តិ និងចំនួនឆ្នាំបម្រើការជាមួយ ខ.ភ.ម សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម អាចជះ ឥទ្ធិពលលើការជឿជាក់ថាតើកងកម្លាំងអាចបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះ ឬទេ។ ពោលគឺថា ប្រសិនបើកងកម្លាំងមិនបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះ ពួកគេប្រហែលជាមិនជឿថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងនេះឡើយហើយប្រសិនបើកងកម្លាំងមិនជឿថាពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវអប្បបរមាសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ពួកគេប្រហែលជាមិនចាប់យកឱកាសបេសកកម្មនោះទេ។

ក្រៅពីនេះមានភាពខុសគ្នាក្នុងទស្សនៈយេនឌ័រលើការយល់ឃើញចំពោះលក្ខណៈសម្បត្តិនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌអាយុ និងចំនួនឆ្នាំបម្រើការជាមួយ ខ.ភ.ម (តារាង ២.៤)។ កងកម្លាំងជាបុរសភាគច្រើន(៥១%)ជឿថាពួកគេមានបទពិសោធន៍ការងារគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងខ.ភ.មខណៈដែលកងកម្លាំងជាស្ត្រីចំនួន ៣៦% ជឿថា ពួកគេមានលក្ខណៈសម្បត្តិនេះ។ ក្រៅពីនេះ មានកងកម្លាំងជាបុរស (២២%) ច្រើនជាងកងកម្លាំងជាស្ត្រី (១៤%) ដែលជឿថា ពួកគេមានអាយុសមស្របសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ មានន័យថា ភាគច្រើននៃអ្នកឆ្លើយតបជាស្ត្រីយល់ថា ពួកគេមិនមានបទពិសោធន៍ការងារគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុង ខ.ភ.ម ឬមិនមានអាយុសមស្របសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីមានការពិបាកក្នុងការចាប់យកឱកាសចេញបេសកកម្ម។

យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម បង្កើនការផ្សព្វផ្សាយស្តីពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ប្រសិនបើកងកម្លាំងមិនបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនោះ ឬជឿថា លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនោះហួសពីសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ពួកគេអាចមិនហ៊ានស្ម័គ្រចិត្តចូលរួម។ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់គួរនិយាយដោយបើកចំហរអំពីការបញ្ជូនកម្លាំងទៅបេសកកម្មនិងឱកាសបណ្តុះបណ្តាលជាមួយកងកម្លាំងនិងលើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងទាំងពីរភេទចូលរួមដូចគ្នា។

កំណត់ត្រាវិន័យជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មប៉ុន្តែកងកម្លាំងមួយចំនួនមិនបានដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះទេ

ខណៈដែល ៥៨% នៃកងកម្លាំងទាំងអស់ដែលបានស្ទង់មតិ (បុរស ៦៣% និងស្ត្រី ៥២%) បានដឹងថាមានការពិចារណាលើកំណត់ត្រាវិន័យ សម្រាប់ការត្រៀមចេញបេសកកម្មជាកងឯកភាព (តារាង ២.៣) មានកងកម្លាំងត្រឹមតែ ៣៥% ប៉ុណ្ណោះ (ស្ត្រី ៣៩% និងបុរស ៣២%) ដែលបានដឹងថា កំណត់ត្រាវិន័យជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយសម្រាប់ការបញ្ជូននាយទាហានសង្កេតការណ៍ទៅបេសកកម្ម (តារាង ២.២)។ កងកម្លាំងត្រឹមតែ៤៤%ប៉ុណ្ណោះដែលជឿថាពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌកំណត់ត្រាខាងវិន័យសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម

(តារាង ២.៤) (ស្ត្រី ៤៣% និងបុរស ៤៥%)។ ប្រសិនបើកងកម្លាំងជឿថា ការប្រព្រឹត្តល្មើសជាប់ក្នុងកំណត់ត្រាវិន័យ ធ្វើឱ្យពួកគេបាត់បង់បេក្ខភាពសម្រាប់ចេញបេសកកម្ម ពួកគេប្រហែលជាមិនស្ម័គ្រចិត្តចូលរួម ឬចាប់យកឱកាសចេញបេសកកម្មនោះទេ។ នេះអាចជាករណីរបស់កងកម្លាំងដែលមិនបានដឹងពីស្តង់ដារលក្ខណៈសម្បត្តិអប្បបរមាសម្រាប់កំណត់ត្រាវិន័យហើយចំណុចនេះអាចជះឥទ្ធិពលលើការជឿជាក់ថាតើពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌកំណត់ត្រាវិន័យសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មឬទេ។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC និង/ឬ ខ.ភ.ម ខិតខំបង្កើនការអប់រំ និងការផ្សព្វផ្សាយអំពីលក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើសកងកម្លាំង ជាពិសេសកំណត់ត្រាវិន័យដែលជាលក្ខខណ្ឌត្រូវមួយនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

អ្នកឆ្លើយតបជាច្រើនមិនជឿថា ពួកគេមានជំនាញនិយាយភាសាសាមីប្រទេស

យោងតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មដែលកំណត់ដោយ NPMEC និង អ.ស.ប កងកម្លាំងត្រូវមានជំនាញភាសាអង់គ្លេស ឬបារាំង ដើម្បីអាចបញ្ជូនទៅបេសកកម្មបាន (សូមមើលតារាង ២.១)។ សមត្ថភាពនិយាយភាសាសាមីប្រទេស មិនមែនជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនោះទេ ប៉ុន្តែជំនាញភាសាដែលត្រូវការចាំបាច់គឺភាសាអង់គ្លេស ឬបារាំង។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បានគូសបញ្ជាក់ថា កងកម្លាំងគួរមានជំនាញនិយាយភាសាសាមីប្រទេស ដើម្បីអាចមានឱកាសកាន់តែច្រើននៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ប៉ុន្តែនេះមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវនោះទេ។ អ.ស.ប មានផ្តល់ជំនួយការផ្នែកភាសាសម្រាប់បេសកកម្មដែលមិនប្រើប្រាស់ភាសាអង់គ្លេស/បារាំង។

តារាង ២.៤ បង្ហាញថា កងកម្លាំងភាគច្រើនជឿថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌជំនាញភាសាអង់គ្លេសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (សរុប ៧១% ៖ បុរស ៦៤% និងស្ត្រី ៧៩%) ប៉ុន្តែមានកងកម្លាំងតិចតួចប៉ុណ្ណោះដែលជឿថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌជំនាញភាសាបារាំងសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកម្ម (សរុប ៣១% ៖ បុរស ៣៦% និងស្ត្រី ២៤%)។ មានកងកម្លាំងតែ ១៨% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ១៩% និងស្ត្រី ១៦%) ដែលជឿថា ពួកគេមានជំនាញចាំបាច់ក្នុងការនិយាយភាសាសាមីប្រទេស។

កងកម្លាំងភាគច្រើនមិនជឿថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌជំនាញបើកបរសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម

ជំនាញបើកបរជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មហើយអ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនបានដឹងថាពួកគេត្រូវមានជំនាញបើកបរ ដើម្បីអាចបញ្ជូនទៅបេសកកម្មបាន។ អ្នកឆ្លើយតប ៧២% (បុរស ៧៣% និងស្ត្រី ៦៩%) បានដឹងថា ជំនាញបើកបរជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយសម្រាប់ការបញ្ជូនកងឯកភាពទៅបេសកកម្ម (តារាង ២.៣) ហើយកងកម្លាំង ៦៣% (បុរស ៥៨% និងស្ត្រី ៧០%) បានដឹងថា នេះជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយសម្រាប់ការបញ្ជូននាយទាហានសង្កេតការណ៍ទៅបេសកកម្ម (តារាង ២.១)។ យ៉ាងណាមិញ មានអ្នកឆ្លើយតបភាគតិច (៤២%) ដែលជឿថា ពួកគេមានជំនាញបើកបរដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (សូមមើលតារាង ២.៤)ក្នុងនោះ មានស្ត្រី (៣៥%) តិចជាងបុរស (៤៦%) ដែលលើកឡើងថាពួកគេមានជំនាញនេះ។ ចំណុចនេះស៊ីចង្វាក់គ្នានឹងលទ្ធផលរកឃើញដែលថា មានកងកម្លាំងស្ត្រី (៤៦%) តិចជាងកងកម្លាំងបុរស (៧៩%) ដែលមានប័ណ្ណបើកបរ។ មានន័យថា ជាទូទៅ ស្ត្រីមិនសូវបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយចំនួនសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និងមិនសូវមានចល័តភាពនៅពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

នៅពេលបញ្ជូនកងឯកភាពទៅបេសកកម្ម កងកម្លាំងដែលត្រូវធ្វើជាអ្នកបើកបរ ឬនាយទាហានដែលត្រូវបើកបរម្តងម្កាល នឹងឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនបច្ចេកទេសបើកបរយានយន្តប្រភេទ 4x4។ បច្ចុប្បន្ន មិនមានការហ្វឹកហ្វឺនជំនាញបើកបរប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់សេនាធិការ និងនាយទាហានសង្កេតការណ៍ឡើយ។ ជាទូទៅ នាយទាហានទាំងនេះទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺនបើកបរក្នុងពេលបំរើការក្នុងកងឯកភាពត្រៀមចេញបេសកកម្ម ក្នុងពេលហ្វឹកហ្វឺនវគ្គនាយទាហានសង្កេតការណ៍ និងសេនាធិការ នៅក្នុងស្រុក ឬក្រៅស្រុក ឬ តាមរយៈការហ្វឹកហ្វឺនផ្ទាល់ខ្លួនហេតុដូច្នេះ ធ្វើឱ្យស្ត្រីបាត់បង់ឱកាសសម្រាប់មុខតំណែងខាងលើ ព្រោះស្ត្រីមិនសូវទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺនបច្ចេកទេសបើកបរ។

យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC និង/ឬ អ.ស.ប ផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនបច្ចេកទេស និងអនុវត្តជាក់ស្តែង ឬ ការហ្វឹកហ្វឺនក្រៅប្រទេសលើជំនាញបើកបរ ដល់កងកម្លាំងទាំងអស់ ក្នុងនោះដែរ មិនគួរកំណត់ការហ្វឹកហ្វឺនជំនាញបើកបរត្រឹមកងឯកភាពនោះទេ ប៉ុន្តែគួរផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនជំនាញបើកបរយានយន្តប្រភេទ 4X4 ដល់នាយទាហានសង្កេតការណ៍ និងសេនាធិការផងដែរ។ ក្រៅពីនេះ យើងសូមលើកទឹកចិត្តឱ្យ NPMEC និង/ឬ ខ.ភ.ម ទូទាត់ប្រាក់ជូនកងកម្លាំងវិញសម្រាប់ការចំណាយលើការប្រឡងយកប័ណ្ណបើកបរមានសុពលភាព។ ការផ្លាស់ប្តូរទាំងនេះនឹងជួយបង្កើនចំនួនកងកម្លាំងជាពិសេសកងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលអាចបើកបរបានក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម និងអាចបង្កើនគុណភាពនៃជំនាញបើកបរនៅក្នុង ខ.ភ.ម ទាំងមូល។

ស្ត្រីច្រើនតែមិនមានលិខិតឆ្លងដែន និងប័ណ្ណបើកបរ ដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីមិនសូវមានឱកាសដូចបុរស

ធៀបនឹងបុរសចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិ ចំនួនស្ត្រីដែលមានលិខិតឆ្លងដែនគឺតិចជាងច្រើន។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលមិនធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម បុរស ១៣% និងស្ត្រី ២៥% និយាយថា ពួកគេមិនមានលិខិតឆ្លងដែន។ រីឯចំនួនស្ត្រីដែលគ្មានប័ណ្ណបើកបរក៏មានតិចជាងច្រើន។ កងកម្លាំង ៣៥% (ស្ត្រី ៥៣% និងបុរស ២០%) និយាយថា ពួកគេមិនមានប័ណ្ណបើកបរ។ កត្តាទាំងនេះមិនត្រឹមតែធ្វើឱ្យយឺតយ៉ាវដល់ការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបេសកកម្មប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងអាចរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីមិនត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល និងឱកាសមួយចំនួនដែលតម្រូវឱ្យពួកគេបើកបរឬធ្វើដំណើរទៀតផង (ឧ.ការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រទេស)។ អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមជំនុំពិភាក្សាចំគោលដៅ (Focus Group Discussion) លើកឡើងថា ពេលខ្លះ ពួកគេត្រូវចំណាយប្រាក់ផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីទទួលបានប័ណ្ណបើកបរ និងលិខិតឆ្លងដែន។

កត្តាមួយគួរឱ្យពិចារណាគឺ បុរសត្រូវគេរំពឹងទុកថាត្រូវបើកបរ និងធ្វើដំណើរ ព្រោះជាទូទៅបុរសជាមេគ្រួសារ។ កត្តាចម្បងដែលបង្អាក់ចល័តភាព គឺបទដ្ឋានសង្គម និងវប្បធម៌ ប័ណ្ណបើកបរដែលអាចទាក់ទិននឹងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ម្នាក់លើកឡើងថា "ប្រសិនបើគ្រួសារមួយមានរថយន្ត ១គ្រឿង មានតែបុរសទេដែលជាអ្នកបើកបរ។ ភាគច្រើនគឺបុរសក្នុងគ្រួសារធ្វើជាអ្នកបើកបរ និង/ឬមានប័ណ្ណបើកបរ"។ នេះជាបទដ្ឋានមួយទាំងសម្រាប់កងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម និងកងកម្លាំងដែលមិនធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម។ បញ្ហានេះក៏ពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ នៅពេលដែលគ្រួសារមិនមានលទ្ធភាពទិញរថយន្ត ហើយការជិះម៉ូតូអាចប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់។ កត្តាសេដ្ឋកិច្ចនេះ បង្កផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងលើកងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលមកពីគ្រួសារមានជីវភាពមធ្យម ឬជីវភាពក្រីក្រ ដែលគ្រួសារមិនមានលទ្ធភាពទិញយានជំនិះច្រើនគ្រឿង។ ដូច្នេះ ហើយទើបជាទូទៅ បុរសនៅក្នុងគ្រួសារជាមនុស្សដំបូងគេដែលទទួលបានប័ណ្ណបើកបរ ហើយគ្រួសារក្រីក្រ ឬ

ស្ត្រីក្រីក្រ ត្រូវខាតបង់ឱកាសទាំងនេះ។ គួរកត់សម្គាល់ផងដែរថា នៅក្នុងគ្រួសារមួយចំនួនដែលប្រកាន់ប្រពៃណីខ្មែរបុរាណ ឪពុកម្តាយអាចមានទម្លាប់ការពារក្មេងស្រីជំទង់ជ្រុលហួស។ ជាទូទៅ ស្ត្រីវ័យក្មេងទាំងនេះមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបើកបរដោយខ្លួនឯងនោះទេដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការចាប់ជំរិតការរំលោភសេពសន្ថវៈ គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ឬរបួសផ្សេងៗ។ បទដ្ឋានយេនឌ័រ និងបទដ្ឋានសង្គមទាំងនេះ អាចរារាំងមិនឱ្យយោធិននារីទទួលបានលិខិតឆ្លងដែន ឬប័ណ្ណបើកបរ និងអាចចាត់ទុកជាកត្តាចម្បងដែលរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីមានឱកាសចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម។

ក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ អ្នកចូលរួមបានលើកឡើងថា លិខិតឆ្លងដែនមិនគួរជាកត្តារារាំងចម្បងសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនោះទេ។អ្នកចូលរួមម្នាក់បានឱ្យដឹងថា"ប្រសិនបើ(យោធិន)ជាប់តេស្តកាយសម្បទាក្រសួងការបរទេស និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិនឹងរៀបចំលិខិតឆ្លងដែនជូនពួកគេ មុនពេលចេញដំណើរទៅបេសកកម្ម។ រឿងលិខិតឆ្លងដែនមិនមែនជាបញ្ហាចោទនោះទេ ព្រោះលិខិតឆ្លងដែនត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយឥតគិតថ្លៃ។ ដូច្នេះ នេះមិនមែនជាកត្តារារាំងចម្បងសម្រាប់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីឡើយ"។ យ៉ាងណាក្តី កងកម្លាំងទាំងអស់ជាពិសេសកងកម្លាំងជាស្ត្រីអាចមិនបានដឹងអំពីការផ្តល់លិខិតឆ្លងដែនដោយឥតគិតថ្លៃដល់បេក្ខជនចាប់ពីពេលប្រឡងជាប់ចូលបំរើការ។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យផ្សព្វផ្សាយគោលការណ៍នេះឱ្យបានទូលំទូលាយ ឬដល់គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់របស់ ខ.ភ.ម និងបញ្ចូលទៅក្នុងមាតិកាផ្សព្វផ្សាយដែលប្រើប្រាស់ក្នុងយុទ្ធនាការជ្រើសរើសកងកម្លាំងរបស់ ខ.ភ.ម ក៏ដូចជាយុទ្ធនាការជ្រើសរើសកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព។

ដោយកត់សម្គាល់ពីកត្តាសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមកិច្ចនិងបទដ្ឋានយេនឌ័រដែលរឹតត្បិតលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការប្រើប្រាស់យានយន្ត និងធ្វើឱ្យស្ត្រីមិនអាចទទួលបាន/អភិវឌ្ឍជំនាញបើកបរ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម ផ្តល់ឱកាសហ្វឹកហ្វឺនបន្ថែមក្នុងជួរកងទ័ព ដើម្បីបង្កើនជំនាញបើកបរ។ ជាថ្មីម្តងទៀត យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC និង/ឬ ខ.ភ.ម ទូទាត់សងយោធិននូវការចំណាយលើការទទួលបានប័ណ្ណបើកបរដែលមានសុពលភាព និង លិខិតឆ្លងដែន (ប្រសិនបើមានការពាក់ព័ន្ធ)។

កងកម្លាំងភាគច្រើនមិនបានចូលរួមក្នុងឱកាសហ្វឹកហ្វឺនបន្ថែម

ទោះបីជាការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជាកម្មវិធីតម្រូវឱ្យមាន ហើយកងកម្លាំងទាំងអស់បានគូសបញ្ជាក់ថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌហ្វឹកហ្វឺននេះក៏ដោយ ប៉ុន្តែកងកម្លាំងមិនសូវចូលរួមក្នុងឱកាសហ្វឹកហ្វឺនបង្គ្រប់/បន្ថែមផ្សេងទៀត ក្រៅពីការហ្វឹកហ្វឺនជាកាតព្វកិច្ចនោះទេ។ នេះជាចំណុចសំខាន់ ព្រោះលទ្ធផលពីការស្ទង់មតិបញ្ជាក់ថា សូម្បីតែកងកម្លាំងដល់ធ្លាប់បំពេញបេសកកម្មក៏នៅខ្វះជំនាញចាំបាច់ក្នុងពេលចេញបេសកកម្មដែរ (សូមមើលតារាង ២.៤)។ ឧ. សម្រាប់ជំនាញបើកបរ កងកម្លាំងត្រូវប្រឡងជាប់តេស្តបើកបរ ប៉ុន្តែកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម ត្រឹមតែ ៥២% ប៉ុណ្ណោះដែលជឿថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌជំនាញបើកបរសម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម។ ហើយក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម មានកងកម្លាំងតែ ៤៣% ប៉ុណ្ណោះដែលជឿថា ពួកគេបំពេញលក្ខខណ្ឌជំនាញដោះស្រាយជម្លោះ/ចរចា សម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម។ក្រៅពីនេះ កម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម ខ្វះជំនាញចាំបាច់ក្នុងការធ្វើការជាមួយប្រជាជនសាមីប្រទេស។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម មានកងកម្លាំងតែ ៤០% ប៉ុណ្ណោះដែលជឿថា ពួកគេមានជំនាញចាំបាច់ដើម្បីធ្វើការជាមួយប្រជាជនសាមីប្រទេស។ ចំណុចនេះបង្ហាញថា កងកម្លាំងនឹងទទួល

បានអត្ថប្រយោជន៍ពីការហ្វឹកហ្វឺនបន្ថែម ក្រៅពីវគ្គហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្ម។

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតNPMECបានផ្ដល់វគ្គហ្វឹកហ្វឺនក្នុងអង្គភាព(In-servicetraining) លើជំនាញបោសសំអាតមីនមនុស្សធម៌ បោសសំអាតមីនថ្នាក់អាស៊ាន យល់ដឹងពីយេនឌ័រ ការពារកុមារ និងការពារជនស៊ីវិល។ យ៉ាងណាក្ដី កងកម្លាំងភាគច្រើន (៥២%) (បុរស ៥៣% និងស្ត្រី ៥១%) មិនបានចូលរួមក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនទាំងនេះទេ។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម កងកម្លាំងភាគច្រើន (៥៣%) មិនបានចូលរួមក្នុងវគ្គហ្វឹកហ្វឺនក្នុងអង្គភាពនេះឡើយ។ យើងសូមផ្ដល់អនុសាសន៍ឱ្យ ខ.ភ.ម និង/ឬ NPMEC (ក្រោមការសម្របសម្រួលជាមួយ អ.ស.ប) លើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងចុះឈ្មោះចូលរួមក្នុងវគ្គហ្វឹកហ្វឺនក្នុងអង្គភាពដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ដូចជា វគ្គការពារជនស៊ីវិល ក៏ដូចជាវគ្គហ្វឹកហ្វឺនដទៃទៀត ដើម្បីបង្កើនជំនាញសំខាន់ៗ ដូចជា ជំនាញបើកបរ ជំនាញភាសា ជំនាញកុំព្យូទ័រ ជំនាញអាវុធធុនតូច/យុទ្ធវិធី ជំនាញអន្តរបុគ្គល និងទំនាក់ទំនង និងជំនាញដោះស្រាយជម្លោះ និងចរចា។

ខ.ភ.ម បានចូលរួមក្នុងវគ្គហ្វឹកហ្វឺនដែលរៀបចំឡើងនៅប្រទេសម៉ុងហ្គោលី បង់ក្លាដេស ឥណ្ឌូនេស៊ី ម៉ាឡេស៊ី នេប៉ាល់ និងថៃ។ លើសពីនេះទៅទៀត កម្ពុជាមានកិត្តិយសធ្វើជាម្ចាស់ផ្ទះសម្រាប់លំហាត់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពពហុសាសន៍ "សមយុទ្ធផ្ទាំអង្គរ" ឆ្នាំ ២០១០ ជាមួយអ្នកចូលរួមមកពី ២៣ ប្រទេសនៅក្នុងលំហាត់ថ្នាក់ទីបញ្ជាការ (CPX) និងប្រទេសចំនួន ៩ ក្នុងសមយុទ្ធយោធាលើទីលាន (FTX)[24]។ ទោះបីជាមានឱកាសទាំងនេះក៏ដោយ ក៏នៅមានអ្នកឆ្លើយតបជាច្រើនមិនបានចូលរួមក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនអន្តរជាតិ។ អ្នកឆ្លើយតប ៧២% (បុរស ៦៦% និងស្ត្រី ៧៩%) និយាយថា ពួកគេមិនបានចូលរួមក្នុងវគ្គហ្វឹកហ្វឺនអន្តរជាតិណាមួយទេ។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលមិនធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម កងកម្លាំង ៧៧% មិនបានចូលរួមក្នុងវគ្គហ្វឹកហ្វឺនអន្តរជាតិណាមួយឡើយ។ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលធ្លាប់បានចេញទៅបេសកកម្ម៦៨%មិនបានចូលរួមក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនអន្តរជាតិ។ យើងសូមផ្ដល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម ជំរុញ និងផ្ដល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តឱ្យនាយទាហានចូលរួមក្នុងឱកាសហ្វឹកហ្វឺនអន្តរជាតិ។

ទោះបីជាទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតបញ្ជាក់ថា មានការបណ្ដុះបណ្ដាលយេនឌ័រក្នុងវគ្គហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្មក៏ដោយ ប៉ុន្តែមានអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ ត្រឹមតែ ៦% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ៧% និងស្ត្រី ៤៥%) ដែលនិយាយថា ពួកគេបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលយេនឌ័រមុនពេញបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលមិនធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម កងកម្លាំង ៦% បានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលយេនឌ័រមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលធ្លាប់បានចេញបេសកកម្មមានតែ១៤%ប៉ុណ្ណោះដែលបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាលយេនឌ័រមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ដោយឡែក ថ្នាក់ដឹកនាំ ខ.ភ.ម ទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់នៃការបណ្ដុះបណ្ដាលយេនឌ័រ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹង និងការគិតគូរពីយេនឌ័រក្នុងចំណោមកងកម្លាំង។ មានការលើកឡើងក្នុងបទសម្ភាសន៍ថា "ចំណុចមួយទៀតស្ដីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងជួរកងទ័ព គឺកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបណ្ដុះបណ្ដាលរបស់យើង ទាំងក្នុងស្រុក និងក្រៅស្រុក ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងស្ដីពីគោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនិងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ដែលលើកកម្ពស់ស្ត្រីនៅក្នុងជួរកងទ័ព"។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ ក៏បានបញ្ជាក់បន្ថែមពីចំណុចនេះផងដែរ។

[24] លំហាត់ថ្នាក់ទីបញ្ជាការ (CPX) និងសមយុទ្ធយោធាលើទីលានដាក់ស្ដែងរួមគ្នា (FTX) ជាសមយុទ្ធយោធា/រក្សាសន្តិភាព ដើម្បីត្រាប់តាមសេណារីយ៉ូដាក់ស្ដែង ដែលគេប្រើសម្រាប់ហ្វឹកហ្វឺននាយទាហាន និងពលទាហានស្ដីពីការគ្រប់គ្រងស្ថានការណ៍ និងនីតិវិធីប្រតិបត្តិការ និងការធ្វើសេចក្ដីសម្រេច។

យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបន្តផ្តល់កម្មវិធីដែលសមស្របនឹងតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ស្ត្រី និងសូមស្នើឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម លើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងទាំងពីរភេទចូលរួមក្នុងឱកាសហ្វឹកហ្វឺនឯកទេសទាំងនេះ។

ក្នុងអំឡុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់អ្នកចូលរួមបានសម្តែងការព្រួយបារម្ភចំពោះកម្រិតមូលនិធិសម្រាប់ជួយឱ្យកងកម្លាំងបានចូលរួមក្នុងវគ្គហ្វឹកហ្វឺនផ្សេងទៀតក្រៅពីវគ្គហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្ម។ដោយបានឃើញនូវកត្តារារាំងនេះ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម បន្តរិះរកជម្រើសថ្មីៗដើម្បីផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដល់ការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលបង្គ្រប់/បន្ថែម។ជម្រើសមានដូចជា ការកៀរគរម្ចាស់ជំនួយមានស្រាប់ឱ្យផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមនៅក្រៅប្រទេស។ ឧ. NPMEC/ខ.ភ.ម អាចស្នើឱ្យ អ.ស.ប ផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនលើជំនាញបើកបរ ប្រើប្រាស់គ្រឿងចក្រធុនធ្ងន់ និងយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ។ ជម្រើសមួយទៀតគឺ NPMEC/ខ.ភ.ម គួរកសាងភាពជាដៃគូថ្មីជាមួយម្ចាស់ជំនួយ និងប្រទេសផ្សេងទៀត ដើម្បីជានាលទ្ធភាពខ្ពស់ក្នុងការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនៅបរទេស ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តោតលើយេនឌ័រ។

បញ្ហាទី ៣ ៖ ការជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មធ្យម

បញ្ហានៃការជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មពិនិត្យមើលថាតើស្ត្រីត្រូវបានរារាំងពីឱកាសបញ្ជូនទៅបេសកកម្មដោយសារកង្វះព័ត៌មាន កង្វះខ្សែរយៈជាមួយអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ដែលមានឥទ្ធិពល និង/ឬដោយសារតែថ្នាក់លើរបស់ពួកគេសម្រេចថា ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មគឺគ្រោះថ្នាក់ពេកសម្រាប់ពួកគេ។

សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ

ឱកាស

- មានវិធីច្រើនសម្រាប់ឱ្យកងកម្លាំងចេញបេសកកម្ម
- កងកម្លាំងទាំងពីរភេទត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងរយៈពេលដូចគ្នា។
- កងកម្លាំងទាំងពីរភេទត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មតាមរយៈកងឯកភាព ដោយវិធីដូចគ្នា។ កងកម្លាំងជាបុរស ៥២% និងកងកម្លាំងជាស្ត្រី ៥២% និយាយថា ពួកគេបានចូលរួមក្នុងការប្តូរវេនកង។ នៅពេលចូលជាសមាជិកកងឯកភាពបង្កើតថ្មី យោធិននារី (៣០%) មានឱកាសចេញបេសកកម្មច្រើនជាងបុរសបន្តិច (២៨%) ។
- មានវិធីចម្រុះដែលជួយឱ្យកងកម្លាំងបានដឹងពីឱកាសនិងបទពិសោធន៍នៅក្នុងបេសកកម្មរក្សា សន្តិភាព អ.ស.ប។ កងកម្លាំងភាគច្រើនបានដឹងពីបេសកកម្មអ.ស.បតាមរយៈថ្នាក់លើ (សរុប ៦៨%៖ បុរស ៦៩% និងស្ត្រី ៦៦%) ឬបណ្តាញសង្គម (សរុប ៤៨%៖ បុរស ៤០% និងស្ត្រី ៥៨%)។
- ស្ត្រីមិនស្ទាក់ស្ទើរនឹងចូលរួមក្នុងបេសកកម្មលំបាកៗនោះទេ។ ក្នុងចំណោមស្ត្រីដែលមិនបានដាក់ពាក្យសុំចេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ពួកគេមិនព្រួយបារម្ភពីគ្រោះថ្នាក់ និងបទពិសោធន៍មិនល្អ ឡើយ។

កត្តារារាំង

- កងកម្លាំងទាំងពីរភេទមានការយល់ឃើញខុសគ្នាចំពោះបរិយាកាសនៃការធ្វើតេស្ត ជាពិសេសភាពយុត្តិធម៌ និងសម្ពាធសង្គម។
- កងកម្លាំងរ៉ាប់រងចំណាយនៅមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ សម្រាប់កងកម្លាំងទាំងពីរភេទ ចំណុចនេះរួមបញ្ចូលការចំណាយប្រាក់ផ្ទាល់ខ្លួនលើសម្ភារៈចាំបាច់សម្រាប់ការធ្វើតេស្តមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។
- កងកម្លាំងទាំងពីរភេទមានការយល់ឃើញខុសគ្នាចំពោះភាពយុត្តិធម៌ ក្នុងការជ្រើសរើសសម្រាប់បញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ចំណុចនេះអាចដោយសារតែស្ត្រីមិនសូវស្ម័គ្រចិត្តចូលរួម ដូច្នេះមិនសូវត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

អនុសាសន៍សំខាន់ៗ

- ខ.ភ.ម គួរបង្កើនការយល់ដឹងអំពីភាពខុសគ្នាក្នុងទស្សនៈយេនឌ័រលើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសនៃការធ្វើតេស្ត ជាពិសេសចំណាយ ភាពយុត្តិធម៌ និងសម្ពាធសង្គម។
- រិះរកវិធីផ្តល់ការគាំទ្រដល់កងកម្លាំងដែលមកប្រឡង។ ដំណោះស្រាយមួយគឺការទូទាត់សងកងកម្លាំងនូវចំណាយថ្លៃម្ហូបអាហារ ឬចំណាយបន្តិចបន្តួចផ្សេងទៀត ឬរិះរកវិធីបែបច្នៃប្រឌិតផ្សេងទៀតដើម្បីបន្ធូរបន្ថយ/ប៉ះប៉ូវចំណាយលើការប្រឡង។
- បង្កើនតម្លាភាពក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដើម្បីបង្ហាញពីភាពយុត្តិធម៌នៃដំណើរការស្តង់ដារដល់កងកម្លាំង និងលើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងកាន់តែច្រើនចូលរួមដាក់ពាក្យប្រឡង។

ព័ត៌មានសាវតារស្តីពីការជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម

បច្ចុប្បន្ន ខ.ភ.ម មិនមានការបញ្ជូនកងវរសេនាតូចទៅបេសកកម្មនោះទេ ប៉ុន្តែបញ្ជូនកងឯកភាពដែលមានទំហំស្មើកងអនុសេនាធំ (៣ កងអនុសេនាតូច) ទៅបេសកកម្ម។ ការជ្រើសរើសចូលកងឯកភាព គឺដោយស្ម័គ្រចិត្ត។ នៅពេលត្រូវការជ្រើសរើសកងកម្លាំងថ្មីសម្រាប់ការបញ្ជូនកងឯកភាពទៅបេសកកម្ម NPMEC នឹងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយតាមប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងបណ្តាញយោធា។ បេក្ខជនដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ ត្រូវឆ្លងកាត់តេស្តជ្រើសរើស ដូចជា តេស្តកាយសម្បទា ចំណេះដឹងស្តីពី អ.ស.ប និងការប្រឡងតេស្តភាសាអង់គ្លេស។ បន្ទាប់មក បេក្ខជនដែលបានប្រឡងជាប់ជាស្ថាពរ ត្រូវចូលរួមក្នុងកងឯកភាពថ្មីត្រៀមចេញបេសកកម្ម ឬចូលរួមក្នុងកងប្តូរវេនក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប។

ក្រៅពីនេះ កងកម្លាំងអាចស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមបំពេញបេសកកម្ម ក្នុងនាមជានាយទាហានសង្កេតការណ៍ អ.ស.ប/សេនាធិការ។ នាយទាហានសង្កេតការណ៍/សេនាធិការ ត្រូវបានជ្រើសរើសពីក្នុងចំណោមកងកម្លាំងមានស្រាប់ដែលបំពេញតម្រូវការលក្ខណៈសម្បត្តិអប្បបរមា (បញ្ជាទី ២)។ នៅពេលមានការជ្រើសរើសបេក្ខជនសម្រាប់មុខតំណែងថ្មី NPMEC នឹងធ្វើការប្រកាសជាសាធារណៈ។

ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មសម្រាប់ប៉ុស្តិ៍បណ្តោះអាសន្ន (Secondment) មិនមានលក្ខណៈស្ម័គ្រចិត្តនោះទេ។ បច្ចុប្បន្ន ខ.ភ.ម មិនទាន់មាននីតិវិធីស្តង់ដារជ្រើសរើសសម្រាប់ប៉ុស្តិ៍បណ្តោះអាសន្ន ដោយសារមិនទាន់នាយទាហានខ.ភ.ម ណាម្នាក់បំរើការក្នុងប៉ុស្តិ៍ Secondment នេះនៅឡើយ។

កងកម្លាំងរបស់ NPMEC/ខ.ភ.ម ប្តូរវេនរៀងរាល់ ១២ខែ/១ឆ្នាំ ប៉ុន្តែយោធិនអាចស្នើសុំបន្តបេសកកម្មរបស់ខ្លួនរយៈពេល ១ឆ្នាំ បន្ថែម។

ឱកាស

មានវិធីច្រើនដែលអាចឱ្យកងកម្លាំងត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម

អ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ ត្រូវបានសួរអំពីរាល់វិធីដែលអាចឱ្យពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប (សូមមើលតារាង ៣.១ ខាងក្រោម)។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម ៥២% និយាយថា ពួកគេបានចូលរួមក្នុងកងឯកភាព ដែលប្តូរវេនក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលធ្លាប់បានចេញបេសកកម្ម ៤៥% បានដាក់ពាក្យស្នើសុំដោយស្ម័គ្រចិត្ត ២៩% ត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មតាមរយៈការចូលរួមក្នុងកងឯកភាពត្រៀមចេញបេសកកម្ម ១៩% ត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មតាមរយៈការតែងតាំងឱ្យធ្វើជាមន្ត្រីគាំទ្រថ្នាក់ជាតិ[25] និងកងកម្លាំង ១៦% ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយថ្នាក់លើដោយមិនមានការដាក់ពាក្យសុំ។មានន័យថា មានវិធីជាច្រើនដែលអាចឱ្យកងកម្លាំងចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ដោយមិនមានការរារាំងដោយសារឋានន្តរសក្តិ និងកម្រិតបទពិសោធន៍របស់ពួកគេ។

កងកម្លាំងទាំងពីរភេទត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងរយៈពេលដូចគ្នា (ចំនួនខែ) និងជាមធ្យម ត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ២ដង

គេសង្កេតឃើញថា មានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នារវាងអ្នកឆ្លើយតបជាបុរស (២៨ ខែ) និងអ្នកឆ្លើយតបជាស្ត្រី (២៧ ខែ) ពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនខែដែលពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ក្រៅពីនេះ លទ្ធផលពីការស្ទង់មតិបញ្ជាក់ថា ជាមធ្យម កងកម្លាំងទាំងពីរភេទត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ២ដង។

កងកម្លាំងទាំងពីរភេទ មានឱកាសដូចគ្នាក្នុងការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងកងប្តូរវេន

កងកម្លាំងទាំងពីរភេទ ហាក់ត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងកងប្តូរវេនដូចគ្នា។ ក្នុងសំណាករបស់យើង មានចំនួនស្មើគ្នានៃកងកម្លាំងជាបុរស និងកងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលលើកឡើងថា ពួកគេបានចូលរួមក្នុងកងប្តូរវេនមួយ។ បុរស ៥២% និងស្ត្រី ៥២% និយាយថា ពួកគេបានចូលរួមក្នុងកងឯកភាពត្រៀមប្តូរវេនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប។ ក្រៅពីនេះ មានស្ត្រី (៣០%) ច្រើនជាងបុរស (២៨%) ដែលនិយាយថា ពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មតាមរយៈការចូលរួមក្នុងកងឯកភាពត្រៀមចេញបេសកកម្ម។មានន័យថាមានសមភាពយេនឌ័រក្នុងការបញ្ជូនកងឯកភាពទៅបេសកកម្ម។

ចំពោះការបង្កើតកងឯកភាពថ្មី យោធិនទាំងពីរភេទហាក់ដូចជាមានបទពិសោធន៍ដូចគ្នា។ បទសម្ភាសន៍មួយ បានលើកឡើងថា "តាមយុទ្ធសាស្ត្រ ស្ត្រីគឺជាអាទិភាព។ យើងនឹងបន្តបង្កើនចំនួនស្ត្រីជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ យុទ្ធសាស្ត្ររបស់យើងគឺការបញ្ចូលស្ត្រី ១០០% ទៅក្នុងកងរាជអាវុធហត្ថ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន យើងមិនទាន់អាចធ្វើបានទេ។ ទោះជាយ៉ាងណា យើងសម្រេចបានចំនួនស្ត្រី ៤៨% ហើយនៅក្នុងកងតម្រួតយោធា"។

---

[25] មន្ត្រីគាំទ្រថ្នាក់ជាតិ សំដៅលើមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម អ.ស.ប ដើម្បីគាំទ្រដល់កងកម្លាំងកម្ពុជាក្រោមក្របខ័ណ្ឌជាតិ។ ពួកគេមិនមានតួនាទីផ្លូវការ ឬស្ថិតក្រោមការបញ្ជា និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់កងឯកភាពទេ ប៉ុន្តែមានតួនាទីផ្តល់ការណែនាំ ជាពិសេសក្នុងផ្នែកបច្ចេកទេស ដូចជា វេជ្ជសាស្ត្រ ការបោសសំអាតមីន សេវាច្បាប់ និងវិស្វកម្ម។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាជាអ្នកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់មន្ត្រីទាំងនេះ។

តារាង ៣.១ ៖ សូមជ្រើសរើសរាល់វិធី ដែលនាំឲ្យអ្នកអាចត្រូវបានបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប ៖

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
ខ្ញុំត្រូវបានជ្រើសរើសដោយថ្នាក់លើ ដោយមិនមានការដាក់ពាក្យសុំធ្វើជានាយទាហានសង្កេតការណ៍ ឬសេនាធិការ	១៩%	១១%	១៦%
ខ្ញុំដាក់ពាក្យសុំស្ម័គ្រចិត្ត	៥០%	៤១%	៤៥%
ខ្ញុំចូលរួមក្នុង កងឯកភាពត្រៀមប្តូរវេនប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប	៥២%	៥២%	៥២%
ខ្ញុំចូលរួមក្នុងកងឯកភាពបង្កើតថ្មីត្រៀមចេញទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប	២៨%	៣០%	២៩%
ខ្ញុំត្រូវបានតែងតាំងជាមន្ត្រីគាំទ្រថ្នាក់ជាតិ	២០%	១៦%	១៩%

មានវិធីផ្សេងៗដែលអាចឱ្យកងកម្លាំងបានដឹងពីឱកាសនិងបទពិសោធន៍នៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ

តារាង ៣.២ បង្ហាញពីរបៀបដែលអ្នកឆ្លើយតបបានដឹងពីឱកាស និងបទពិសោធន៍នៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។កម្លាំងទាំងពីរភេទបានដឹងពីបេសកកម្មអ.ស.បតាមរយៈថ្នាក់លើរបស់ពួកគេ (សរុប ៦៨%៖ បុរស ៦៩% និងស្ត្រី ៦៦%) និងតាមរយៈបណ្តាញសង្គម (សរុប ៤៨%៖ បុរស ៤០% និងស្ត្រី ៥៨%)។ មធ្យោបាយផ្សេងទៀតនៃការទទួលបានព័ត៌មានគឺការនិយាយតៗគ្នា (៣០%) ទូរទស្សន៍ (២៤%) និងព្រឹត្តិបត្រព័ត៌មានរបស់អង្គភាព (២០%)។ រីឯការណែនាំព័ត៌មាន សមាគមវិជ្ជាជីវៈផ្លូវការ ក្តារប្រកាសព័ត៌មានការងារក្នុងអង្គភាព អ៊ីមែលក្នុងអង្គភាព ឬវិទ្យុ ហាក់មិនដើរតួនាទីសំខាន់នោះទេ។ មានភាពខុសគ្នាតិចតួចលើរបៀបដែលបុរស និងស្ត្រីទទួលបានព័ត៌មាន។

បន្ថែមពីលើនេះទៅទៀត គួរកត់សម្គាល់ថា (និងស្រដៀងគ្នានឹងលទ្ធផលរកឃើញពីបញ្ហាទី ១) ស្ត្រីច្រើនតែទទួលបានព័ត៌មានតាមរយៈបណ្តាញសង្គម។ ស្ត្រីច្រើនតែបានដឹងពីឱកាសបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម អ.ស.ប តាមរយៈបណ្តាញសង្គម ជាងបុរស។ មានការលើកឡើងក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយថា "បច្ចុប្បន្ន យើងមានបណ្តាញសង្គមដែលដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់ស្ត្រី។ ដូច្នេះ មនុស្សបានដឹងច្បាស់ពីកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម ឬក៏ដឹងថា ពួកគេមានសុវត្ថិភាព និងដឹងពីអ្វីដែលពួកគេកំពុងធ្វើ និងការងារដែលពួកគេកំពុងអនុវត្តហើយទាំងនេះនឹងទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេព្រមទាំងផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិតរបស់ស្ត្រីឱ្យចូលរួមក្នុងបេសកកម្មរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ ដូច្នេះ ខ្ញុំយល់ថាមានចំណេះដឹងដែលស្ត្រីត្រូវការ ហើយយើងត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ពួកគេ និងឱ្យពួកគេបានដឹងពីសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព..."។ ការលើកឡើងនេះបង្ហាញថា បណ្តាញសង្គមជាមធ្យោបាយសំខាន់មួយនៃការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានវិជ្ជមាន និងជ្រើសរើសស្ត្រីឱ្យចូលបម្រើការក្នុង ខ.ភ.ម។

តារាង ៣.២ ៖ តើអ្នកបានឃើញព័ត៌មានស្ដីពីឱកាស និងបទពិសោធន៍នៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិតាមវិធីណាខ្លះ? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
អ៊ីមែលក្នុងអង្គភាព	១៣%	១០%	១១%
ព្រឹត្តិបត្រព័ត៌មានរបស់អង្គភាព	២០%	២១%	២០%
ទូរទស្សន៍	២៤%	២៣%	២៤%
វិទ្យុ	៤%	៩%	៦%
បណ្ដាញសង្គម	៤០%	៥៨%	៤៨%
ក្ដារប្រកាសព័ត៌មានស្ដីពីឱកាសការងារនៅក្នុងអង្គភាព	៧%	១១%	៩%
និយាយតៗគ្នា	២៩%	៣២%	៣០%
សមាគមវិជ្ជាជីវៈផ្លូវការ	១%	២%	១%
សាលាហ្វឹកហ្វឺន	១៧%	១៨%	១៧%
ការណែនាំក្រៅផ្លូវការ	៧%	៦%	៦%
ថ្នាក់លើផ្ទាល់	៦៩%	៦៦%	៦៨%
មិនមាន	០%	៣%	១%

ស្ត្រីមិនស្ទាក់ស្ទើរចំពោះការចូលរួមក្នុងបេសកកម្មលំបាកៗ

ក្នុងចំណោមស្ត្រីនៅក្នុងសំណាកដែលមិនធ្លាប់បានចេញទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ពួកគេមិនមានការព្រួយបារម្ភពីគ្រោះថ្នាក់ និងបទពិសោធន៍មិនល្អឡើយ។ គ្មានស្ត្រីណាម្នាក់លើកឡើងថា គ្រោះថ្នាក់ជាមូលហេតុធ្វើឱ្យពួកគេមិនដាក់ពាក្យសុំចូលរួមក្នុងបេសកកម្មនោះទេ។ នៅក្នុងសំណាកនេះ មានស្ត្រីតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលលើកឡើងថា ការបានលឺពីបទពិសោធន៍មិនល្អ ធ្វើឱ្យគាត់មិនដាក់ពាក្យសុំចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម។ មានន័យថា ស្ត្រីមិនមានបទពិសោធន៍អវិជ្ជមាននៅក្នុងបេសកកម្មទេ ហើយបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានរបស់ស្ត្រីផ្សេងទៀតក៏មិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេដែរ។

កត្តារារាំងចម្បង

ស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម តាមរយៈការដាក់ពាក្យសុំស្ម័គ្រចិត្ត និងការជ្រើសរើសដោយថ្នាក់លើ

តារាង ៣.១ ខាងលើបង្ហាញថា អ្នកឆ្លើយតបជាស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវលើកឡើងថា ពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មដោយដាក់ពាក្យស្ម័គ្រចិត្ត (បុរស ៥០% ធៀបនឹងស្ត្រី ៤១%)។ យោធិននារីដែលឆ្លើយថា ពួកគេមិនបានស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ត្រូវបានសួរពីមូលហេតុដែលពួកគេមិនស្ម័គ្រចិត្ត ហើយពួកគេបានលើកឡើងពីមូលហេតុ ៤ ដូចតទៅ៖ ពួកគេមិនបានដឹងពីឱកាសស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម។ មិនបានដឹងថា ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មមានលក្ខណៈស្ម័គ្រចិត្ត។ កង្វះជំនាញ និងដោយសារបញ្ហាគ្រួសារ។

ជាការសំខាន់ដែលកងកម្លាំងដឹងថា ពួកគេអាចស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប។ អ្វីដែលសំខាន់ជាងនេះគឺ កងកម្លាំងត្រូវដឹងពីពេលដែលពួកគេមានឱកាសស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម បង្ហាញដល់កងកម្លាំងអំពីវិធីផ្សេងៗសម្រាប់ការចូលរួមបេសកកម្មរបស់ អ.ស.ប ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងឱកាសស្ម័គ្រចិត្ត។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម ផ្សព្វផ្សាយពីឱកាសស្ម័គ្រចិត្តឱ្យបានទូលំទូលាយទៅកាន់អង្គភាពផ្សេងៗរបស់ ខ.ភ.ម និងលើកទឹកចិត្តឱ្យថ្នាក់លើផ្ទាល់ ពិភាក្សាពីឱកាសទាំងនេះជាមួយយោធិននារី។

បញ្ហាគ្រួសារក៏ត្រូវបានលើកឡើងថាជាមូលហេតុធ្វើឱ្យកងកម្លាំង មិនស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមក្នុងបេសកកម្មផងដែរ។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម រិះរកវិធីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកងកម្លាំងដែលមានបញ្ហាគ្រួសារ មានភាពបត់បែនខ្ពស់ក្នុងការចេញបេសកកម្ម។ ជម្រើសអាចមានជាបេសកកម្មរយៈពេលខ្លីដូចជា ត្រឹមរយៈពេល ៦ខែ ក្រៅពីការប្តូរវេនរៀងរាល់ ១២ខែដែលជាស្តង់ដារបច្ចុប្បន្ន។

ក្រៅពីនេះ កងកម្លាំងបានលើកឡើងថា កង្វះជំនាញជាមូលហេតុធ្វើឱ្យពួកគេមិនស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម។ ចំណុចនេះស្របនឹងលទ្ធផលរកឃើញពីបញ្ហាទី ២ ដែលជាទូទៅ កងកម្លាំងខ្វះជំនាញមួយចំនួនដែលជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ជាថ្មីម្តងទៀត យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម ពិចារណាកែប្រែពិធីសារដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យកងកម្លាំងចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដែលផ្តោតលើជំនាញផ្សេងទៀត ក្រៅពីជំនាញសម្រាប់ការបំពេញបេសកកម្ម។

មានស្ត្រី(១១%)តិចជាងបុរស(១៩%)ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មដោយថ្នាក់លើរបស់ខ្លួន (សូមមើលតារាង ៣.១ ខាងលើ)។ កងកម្លាំងដែលមិនត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មដោយថ្នាក់លើរបស់ខ្លួន ត្រូវបានសួរពីមូលហេតុដែលពួកគេជឿថា ពួកគេមិនត្រូវបានជ្រើសរើស។ កងកម្លាំងជាស្ត្រី ២រូប បានលើកឡើងពីមូលហេតុតែមួយប៉ុណ្ណោះ គឺដោយសារតែពួកគេខ្វះជំនាញដែលជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ កង្វះជំនាញរបស់កងកម្លាំងជាស្ត្រី ហាក់នៅតែជាកត្តារាំងមួយសម្រាប់ការបញ្ជូនពួកគេទៅបេសកកម្ម។កងកម្លាំងជាស្ត្រីលើកឡើងថាកង្វះជំនាញផ្ទាល់ខ្លួនធ្វើឱ្យពួកគេមិនស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ហើយនេះជាមូលហេតុតែមួយគត់ដែលធ្វើឱ្យពួកគេជឿថា ពួកគេមិនត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មដោយថ្នាក់លើរបស់ខ្លួន។យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យខ.ភ.ម សម្របសម្រួល និងលើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងជាស្ត្រីបានចូលរួមក្នុងឱកាសហ្វឹកហ្វឺនក្នុងពេលបម្រើការ និងឱកាសហ្វឹកហ្វឺននៅបរទេសដើម្បីអភិវឌ្ឍជំនាញដែលនឹងជួយដល់ការងារនៅក្នុង ខ.ភ.ម ក៏ដូចជាសមត្ថភាពរក្សាសន្តិភាពរបស់ពួកគេ។ ចំណុចនេះអាចរួមមានការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបើកបរ ជំនាញភាសា ជំនាញកុំព្យូទ័រ ជំនាញអាវុធធុនតូច/យុទ្ធវិធី ជំនាញអន្តរបុគ្គល និងទំនាក់ទំនង និងជំនាញដោះស្រាយជម្លោះ និងចរចា។

កងកម្លាំងទាំងពីរភេទមានការយល់ឃើញខុសគ្នាចំពោះបរិយាកាសនៃការធ្វើតេស្ត ជាពិសេសភាពយុត្តិធម៌ និងសម្ពាធសង្គម

យោងតាមតារាង ៣.៣ មានកងកម្លាំងមិនច្រើនទេ (៤៨%) ដែលជឿថា បរិយាកាសនៃការធ្វើតេស្តមានភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងគ្មានសម្ពាធសង្គម។ មានស្ត្រីតិចជាងបុរស ដែលនិយាយថា ពួកគេគ្មានបញ្ហាក្នុងការធ្វើតេស្ត។ ស្ត្រី ៣៦% ធៀបនឹងបុរស ៥៥% និយាយថា ពួកគេគ្មានការព្រួយបារម្ភ ក្នុងពេលធ្វើតេស្ត។

ក្នុងតារាង ៣.៣ ខាងក្រោម ស្ត្រីច្រើនតែលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភចំពោះសំណួរដែលមិនពាក់ព័ន្ធ (ស្ត្រី ៧% ធៀបនឹងបុរស ៣%) និងការបែកអារម្មណ៍ក្នុងពេលធ្វើតេស្ត (ស្ត្រី ២% ធៀបនឹងបុរស ០%)។ បុរសច្រើនតែលើកឡើងថា មានសម្ពាធសង្គមដោយសារការធ្វើតេស្តជាមួយយោធិនដែលមានឋានន្តរសក្តិចំរុះ។ បុរស ១៥% និងស្ត្រី ៧% លើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភពាក់ព័ន្ធនឹងយោធិនមានឋានន្តរសក្តិចំរុះ ដែលធ្វើតេស្តជាមួយពួកគេ។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ ខ.ភ.ម ស្វែងយល់ឱ្យកាន់តែច្បាស់អំពីភាពខុសគ្នាក្នុងទស្សនៈយេនឌ័រលើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសនៃការធ្វើតេស្តជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងសំណួរក្នុងតេស្ត(សម្រាប់ស្ត្រី) និងសម្ពាធសង្គម (សម្រាប់បុរស)។

តារាង ៣.៣ ៖ តើអ្នកមានការព្រួយបារម្ភអ្វីខ្លះ ក្នុងពេលធ្វើតេស្តមុនការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
ខ្ញុំមិនមានការព្រួយបារម្ភអំពីការធ្វើតេស្ត	៥៥%	៣៦%	៤៨%
តេស្តលំបាកពេក	១៨%	១៥%	១៧%
ការធ្វើតេស្តជាមួយកងកម្លាំងដែលមានឋានន្តរសក្តិចំរុះ សំណួរក្នុងតេស្តមិនពាក់ព័ន្ធ	១៥%	៧%	១២%
អ្នកផ្សេងទៀតដែលធ្វើតេស្តជាមួយគ្នា/អនុរក្ស អាចមើលឃើញចម្លើយរបស់ខ្ញុំ	៣%	៧%	៥%
លទ្ធផលតេស្តរបស់ខ្ញុំត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ	២%	១%	២%
ជាសាធារណៈ	២%	០%	១%
បាត់លទ្ធផលតេស្ត	១%	១%	១%
មានកត្តាច្រើនពេកដែលធ្វើឱ្យបែកអារម្មណ៍ ក្នុងពេលធ្វើតេស្ត	០%	២%	១%
មិនមានពេលគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ចប់តេស្ត	០%	១%	០%
ក្នុងពេលធ្វើតេស្ត អ្នកផ្សេងទៀតដែលធ្វើតេស្តជាមួយខ្ញុំ ឬអនុរក្ស មិនគោរពខ្ញុំ	១%	០%	០%
សេចក្តីណែនាំនៅក្នុងតេស្ត មិនច្បាស់លាស់	១%	០%	០%

កងកម្លាំងរ៉ាប់រងការចំណាយរៀងខ្លួនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម

ចំណុចរាំងស្ទះមួយទៀតគឺកងកម្លាំងចំណាយប្រាក់ផ្ទាល់ខ្លួនលើការធ្វើតេស្ត។ កងកម្លាំង ២២% ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ២៣% និងស្ត្រី ២១%) និយាយថា ពួកគេត្រូវចំណាយប្រាក់ផ្ទាល់ខ្លួនលើថ្លៃអាហារ ក្នុងដំណើរការដាក់ពាក្យសុំ ជ្រើសរើស ឬហ្វឹកហ្វឺន មុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ការណ៍នេះធ្វើឱ្យយោធិនមួយចំនួនដែលគ្មានប្រាក់សម្រាប់ការចំណាយទាំងនេះ មិនអាចទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺន។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យNPMEC/ខ.ភ.មរិះរកវិធីផ្តល់ការគាំទ្រដល់កងកម្លាំងដែលមកប្រឡង។ដំណោះស្រាយមួយគឺការទូទាត់សងកងកម្លាំងនូវចំណាយថ្លៃម្ហូបអាហារ ឬចំណាយបន្តិចបន្តួចផ្សេងទៀត ឬរិះរកវិធីបែបច្នៃប្រឌិតផ្សេងទៀតដើម្បីបន្ធូរបន្ថយ/ប៉ះប៉ូវចំណាយលើការប្រឡង។

កងកម្លាំងទាំងពីរភេទមានទស្សនៈយល់ឃើញផ្សេងគ្នា ចំពោះភាពយុត្តិធម៌នៃការជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម

ស្ត្រីមិនសូវយល់ថាដំណើរការជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.បដែលរៀបចំឡើងដោយ ខ.ភ.ម មានភាពយុត្តិធម៌។ កងកម្លាំង ៨៣% (បុរស ៩០% និងស្ត្រី ៧៤%) និយាយថាដំណើរការជ្រើសរើសសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.បដែលរៀបចំឡើងដោយ ខ.ភ.ម មានភាពយុត្តិធម៌។ ការណ៍នេះអាចដោយសារតែមានភាពខុសគ្នាលើរបៀបជ្រើសរើសកងកម្លាំងជាស្ត្រី (សូមមើលតារាង ៣.១ ខាងលើ)។ ឧ. មានស្ត្រី ៩%តិចជាងបុរស ដែលបានដាក់ពាក្យចូលរួមដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងមានស្ត្រី ៨% តិចជាងបុរស ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយថ្នាក់លើ ដោយមិនមានការដាក់ពាក្យសុំធ្វើជានាយទាហានសង្កេតការណ៍/សេនាធិការ និងមានស្ត្រី ៤% តិចជាងបុរស ដែលត្រូវបានតែងតាំងជាមន្ត្រីគាំទ្រថ្នាក់ជាតិ។ ប៉ុន្តែយើងកត់សម្គាល់ឃើញថា ក្រុមជំនុំពិភាក្សាចំគោលដៅ (Focus Group Discussion) មិនបានគូសបញ្ជាក់ពីបញ្ហានៃភាពយុត្តិធម៌ឡើយ។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ខ.ភ.ម បង្កើនតម្លាភាពក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប ដើម្បីបង្ហាញពីភាពយុត្តិធម៌នៃដំណើរការស្តង់ដារដល់កងកម្លាំង និងលើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងកាន់តែច្រើនចូលរួមដាក់ពាក្យស្នើសុំ។

បញ្ហាទី ៤ ៖ កត្តារារាំងក្នុងគ្រួសារ ខ្ពស់

កត្តារារាំងក្នុងគ្រួសារបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់នៃការមានកូនតូច ឪពុកម្តាយចាស់ជរា ឬកាតព្វកិច្ចគ្រួសារលើសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ធៀបនឹងបុរស ក៏ដូចជាវាយតម្លៃថាតើមានសម្ពាធសង្គមមកលើស្ត្រីដែលចង់ចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ឬទេ។

ឱកាស

- មានភាពបត់បែនមួយចំនួនក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជា អាចឈប់សម្រាកក្នុងករណីបន្ទាន់(បញ្ជាក់ដោយអ្នកឆ្លើយតប ៦៦%) ឬការធ្វើការពីផ្ទះ (៤០%)ហើយក៏មិនមានភាពខុសគ្នាច្រើនរវាងកងកម្លាំងទាំងពីរភេទ ប៉ុន្តែ ស្ត្រី (៦០%) តិចជាងបុរស (៧០%) ដែលនិយាយថា ពួកគេអាចឈប់សម្រាកក្នុងករណីបន្ទាន់។
- ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបន្តការងារក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ការពារកម្មករនិយោជិតពីការបណ្តេញចេញ ក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព។
- កងកម្លាំង ៦០%ចង់ពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់លើពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាគ្រួសារ ប៉ុន្តែក្នុងនេះមានយោធិនបុរស (៥៨%) តិចជាងយោធិននារី (៦៣%) ។
- ស្ត្រី និងបុរស (ទាំងអ្នកមានកូន និងអ្នកមិនមានកូន) មិនគិតថា ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពធ្វើជាឪពុកម្តាយល្អ។
- ស្ត្រីជឿថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិគឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទ្រទ្រង់គ្រួសារ។ កងកម្លាំង ៩២% (បុរស ៩៥% និងស្ត្រី ៨៧%) ជឿថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ទទួលបានពីការចេញបេសកកម្ម គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទំនុកបម្រុងគ្រួសារ។
- រយៈពេលបម្រើការក្នុងបេសកកម្ម ស្របតាមការចង់បានរបស់ស្ត្រី ប៉ុន្តែពេលវេលានៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មអាចមិនស្របតាមការចង់បានរបស់ពួកគេ។ ជាមធ្យម រយៈពេលបេសកកម្មដែលកងកម្លាំងចង់បានគឺ ២០ខែ សម្រាប់អ្នកឆ្លើយតបជាបុរស និង៣០ខែសម្រាប់អ្នកឆ្លើយតបជាស្ត្រី។
- កងកម្លាំងអាចចាកចេញពីបេសកកម្ម ដើម្បីសម្រាកវិស្សមកាល (បញ្ជាក់ដោយអ្នកឆ្លើយតប ៨១%) ឬក្នុងករណីបន្ទាន់(៩៨%) ហើយគ្រួសារទទួលបានសំណងសម្រាប់គ្រោះអាសន្ន។
- ខ.ភ.មមានគោលនយោបាយសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនិងការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ។

កត្តារារាំងចម្បង

- កងកម្លាំងជាស្ត្រីច្រើនតែប្រឈមនឹងការទិតៀនជាងកងកម្លាំងជាបុរស ប្រសិនបើពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ស្ត្រីច្រើនតែមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេប្រឈមនឹងការទិតៀនក្នុងសង្គមនៅពេលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ១៥% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៨% និងស្ត្រី ២៤%) លើកឡើងថា ស្ត្រីប្រឈមនឹងការទិតៀនក្នុងសង្គម នៅពេលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។
- សមាជិកគ្រួសារជាពិសេសស្ត្រីច្រើនតែជាអ្នកមើលថែកូននៅក្នុងគ្រួសារព្រោះនៅកម្ពុជាមិនមានមណ្ឌលថែទាំកុមារជាតិ។ មានកងកម្លាំងតែ ៤១% ប៉ុណ្ណោះដែលលើកឡើងពីការមានឧបត្ថម្ភធនពីរដ្ឋសម្រាប់ការថែទាំកូន និង ៣៥% លើកឡើងពីការមានមណ្ឌលថែទាំកុមារជាតិ។

- ខ.ភ.ម មិនមានគោលនយោបាយឈប់សម្រាកបិតុភាព ថែទាំឪពុកម្ដាយ គ្រួសារ ឬចាស់ជរាទេ។ ដោយឡែក អាចមានករណីមួយចំនួនដែលកងកម្លាំងត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកក្រៅផ្លូវការទៅតាមករណីនីមួយៗ។ មានស្ត្រីច្រើនជាងបុរស ដែលមិនសូវដឹងពីការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព និងការឈប់សម្រាកថែទាំចាស់ជរា។ មានស្ត្រី (៥៤%) តិចជាងបុរស (៦៧%) ដែលបានដឹងពីគោលនយោបាយនៃការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព។ ក្រៅពីនេះ មានបុរស (២៩%) ច្រើនជាងស្ត្រី (២៧%) ដែលបានដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សម្រាកថែទាំចាស់ជរា។
- បុរសមិនយល់ថាពួកគេបាត់បង់ឱកាសអាជីពការងារដោយសារការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកណាមួយនោះទេ ប៉ុន្តែជាទូទៅ ស្ត្រីយល់ថា ពួកគេខកខានឱកាសនៅក្នុង ខ.ភ.ម នៅពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។ អ្នកឆ្លើយតប ៥០% (បុរស ៤៦% និងស្ត្រី ៥៥%) លើកឡើងពីការខកខានឱកាស នៅពេលពួកគេដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។
- យោងតាមបទសម្ភាសន៍ ស្ត្រីមិនគួរបំបៅកូននៅកន្លែងធ្វើការឡើយ។ ក្រៅពីនេះ អ្នកឆ្លើយតប ៨៨% (បុរស ៨៤% និងស្ត្រី ៩៣%) លើកឡើងថា ស្ត្រីមិនស្រណុកចិត្តក្នុងការបំបៅកូន ឬបូមទឹកដោះដាក់ដប នៅកន្លែងធ្វើការ។
- ប្រាក់បៀវត្សរ៍ពី ខ.ភ.ម គឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចាត់ចែងក្នុងគ្រួសារ។ មានអ្នកឆ្លើយតបតែ ៥៥% ប៉ុណ្ណោះដែលជឿថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ ខ.ភ.ម គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចាត់ចែងក្នុងគ្រួសារ។ មានស្ត្រី (៤៥%) តិចជាងបុរស (៦២%) ដែលលើកឡើងថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ពី ខ.ភ.ម គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចាត់ចែងក្នុងគ្រួសារ។
- កងកម្លាំងទាំងពីរភេទត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនៅវ័យ (ក្មេង កណ្ដាល ចំណាស់) និងដំណាក់កាលជីវិតខុសៗគ្នា (ទើបបញ្ចប់ការសិក្សា ទើបរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ។ល។) ហើយការចង់បានក៏មិនសុទ្ធតែដូចអ្វីដែលកើតឡើងជាក់ស្ដែងដែរ។ អាយុជាមធ្យមនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មដំបូងគឺ ៣១ ឆ្នាំសម្រាប់បុរស និង២៨ឆ្នាំសម្រាប់ស្ត្រី។ នេះជាចំណុចសំខាន់ ព្រោះកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មត្រូវតែមានបទពិសោធន៍។ ជាមធ្យម កងកម្លាំងទាំងពីរភេទលើកឡើងថា កូនគួរមានអាយុយ៉ាងតិច ៤ឆ្នាំ មុនពេលដែលឪពុករបស់គេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និងអាយុយ៉ាងតិច ៥ ឆ្នាំ មុនពេលដែលម្ដាយរបស់គេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។
- បុរសច្រើនតែមិនបានដឹងអំពីគោលនយោបាយឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំណែកឯស្ត្រីច្រើនតែមិនបានដឹងពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព និងការឈប់សម្រាកថែទាំចាស់ជរា។

អនុសាសន៍សំខាន់ៗ

- ស្ត្រីច្រើនតែប្រឈមនឹងការទិតៀនជុំវិញការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ខ.ភ.ម អាចពិចារណាអនុវត្ត កម្មវិធីបង្កើនការយល់ដឹង និងអប់រំ ដើម្បីដេញដោលការយល់ខុសចំពោះការបញ្ជូនកម្លាំងស្ត្រីទៅបេសកកម្ម។ ខ.ភ.ម គួរគូសបញ្ជាក់បន្ថែមពីតម្លៃនៃការរួមចំណែករបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី ក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃបេសកកម្ម។
- ខ.ភ.ម គួរអនុញ្ញាតច្បាប់សម្រាកមើលថែគ្រួសារ ច្បាប់សម្រាកឈឺ និងច្បាប់សម្រាកមើលថែចាស់ជរា ដោយមិនបាត់បង់ប្រាក់ខែ។ ក្រៅពីនេះ យើងសូមផ្ដល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតគោលនយោបាយច្បាប់សម្រាកលំហែបិតុភាព ដោយទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍។

- ជានាថាស្ត្រីមានកន្លែងឯកជនសម្រាប់បំបៅកូននិង/ឬបូមទឹកដោះដាក់ដបក្រោយវិលត្រឡប់ពីលំហែមាតុភាព។
- បង្កើនប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់កងកម្លាំង ដើម្បីបង្កើនការចុះឈ្មោះចូលបម្រើទ័ព និងការបន្តអាជីពនៅក្នុង ខ.ភ.ម។
- ការមានមណ្ឌលថែទាំកុមារនៅក្នុងអង្គភាពឬការផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដល់ការថែទាំកុមារនឹងលើកទឹកចិត្តឱ្យយោធិនទាំងពីរភេទដែលមានកូនក្នុងបន្ទុក ចូលរួមកាន់តែច្រើន។
- ថ្នាក់ដឹកនាំគួរបន្តបង្ហាញជំហរបែបគាំទ្រ និងប្រកបដោយបរិយាបន្នជានិច្ច ពាក់ព័ន្ធការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបំពេញបេសកកម្ម។
- ខ.ភ.ម អាចគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់ និងភាពលេចធ្លោររបស់ស្ត្រីដែលជាបុគ្គលគំរូ និងជាអ្នកឈានមុខនៅក្នុងសង្គម និងនៅក្នុងអង្គភាព។

ឱកាស

មានភាពបត់បែនមួយចំនួនក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ

មានភាពបត់បែនមួយចំនួន ពាក់ព័ន្ធនឹងការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ប្រសិនបើមានករណីបន្ទាន់ (លើកឡើងដោយអ្នកឆ្លើយតប ៦៦%។ សូមមើលតារាង ៤.១)។ យ៉ាងណាមិញ អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការពីផ្ទះ (៤០%) ឬរៀបចំកិច្ចប្រជុំ និងសកម្មភាពក្រុមតាមអនឡាញ (៤៣%) ឡើយ។ ក្រៅពីនេះ អ្នកឆ្លើយតប លើកឡើងថា ពួកគេមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យយកកូនទៅកន្លែងធ្វើការ (១៥%) ឬមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតម៉ោងការងារដែលសម្រួលដល់តម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន ឬតម្រូវការគ្រួសាររបស់ពួកគេ (២១%)។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត អង្គភាពនីមួយៗនៅក្នុង ខ.ភ.ម អាចកំណត់កាលវិភាគ និងចំនួនម៉ោងធ្វើការសម្រាប់ក្រុមរបស់ខ្លួនបាន។ កងកម្លាំងអាចមានភាពបត់បែននៅក្នុងម៉ោងការងារ ប៉ុន្តែពួកគេត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ និងបទបញ្ជារបស់ថ្នាក់លើ។

ជាទូទៅ លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះស៊ីចង្វាក់គ្នានឹងច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់កម្ពុជា។ ក្នុងច្បាប់កម្ពុជា មិនមានបទបញ្ញត្តិដែលគាំទ្រដល់តុល្យភាពការងារ និងជីវិត សម្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬកម្មករនិយោជិតដែលមានភារៈក្នុងគ្រួសារឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណា កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការក្រៅម៉ោងបាន។ និយោជិតដែលធ្វើការតិចជាង ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ត្រូវបានចាត់ទុកជាអ្នកធ្វើការក្រៅម៉ោង។ ក្នុងច្បាប់ការងារ ពួកគេមានសិទ្ធិដូចនិយោជិតពេញម៉ោងដែរលើកលែងតែករណីទទួលប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមចំនួនម៉ោងការងារដែលបានបំពេញ។ និយោជិតក្រៅម៉ោងមានសិទ្ធិដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ទទួលបានប្រាក់បន្ថែម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតទៅតាមរយៈពេលធ្វើការរបស់ពួកគេ[26]។

[26] សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០៣/២០០៣។ ប្រកាស២៦៧/២០០១ ស្តីពីការកាត់កង និង ទូទាត់សងថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

តារាង ៤.១ ៖ តើសកម្មភាពណាខ្លះដែលអ្នកអាចធ្វើបាន ? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
ធ្វើការពីផ្ទះ	៣៨%	៤២%	៤០%
ម៉ោងការងារដែលសម្រួលដល់តម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន/តម្រូវការគ្រួសាររបស់អ្នក	២០%	២២%	២១%
សុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ប្រសិនបើមានករណីបន្ទាន់	៧០%	៦០%	៦៦%
អាចរៀបចំកិច្ចប្រជុំ និងសកម្មភាពក្រុមតាមអនឡាញបាន	៤៥%	៤០%	៤៣%
យកកូនទៅកន្លែងធ្វើការ	១៦%	១៤%	១៥%
មិនមែនទាំងអស់ខាងលើ	១២%	១៣%	១៣%

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបន្តការងារក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ

នៅក្នុងច្បាប់ការងារមិនមានមាត្រាណាមួយដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យផ្តល់ការងារដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះដែលជាការងារអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពរបស់ពួកគេឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី រយៈពេល ២ ខែដំបូងក្រោយត្រឡប់មកធ្វើការវិញ (ក្រោយពេលសម្រាល) ស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួច គួរធ្វើតែការងារស្រាលៗ[27]។

យោងតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយមិនបាត់បង់អតីតភាពការងារ។ ច្បាប់ការងារមិនមានមាត្រាចែងស្តីអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការត្រឡប់មកកាន់តំណែងចាស់វិញ ក្រោយឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។ ដោយឡែកមានមាត្រាចែងថា គេមិនអាចបណ្តេញកម្មករ ឬ និយោជិតពីការងារ ក្នុងពេលដែលពួកគេឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។ មានន័យថា ក្រោមច្បាប់នេះ[28] មានបង្កប់ការធានាសិទ្ធិត្រឡប់មកធ្វើការវិញ។ យោងតាមស្ត្រីក្នុងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពម្នាក់ដែលចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ "យើងមានច្បាប់ស្តីពីការសម្រាកលំហែមាតុភាព។ យើងដាក់ច្បាប់សម្រាក ប៉ុន្តែយើងនៅតែរក្សាការងារ និងមុខតំណែងដដែល។ ក្រៅពីនេះយើងមានច្បាប់ស្តីពីការសម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៣ខែ។ សំណើរបស់ខ្ញុំត្រូវបានអនុម័តដោយមេបញ្ជាការរបស់ខ្ញុំ ដើម្បីធានាថាខ្ញុំមិនបាត់បង់ការងារ។ ហើយយើងអាចស្នើសុំសម្រាករយៈពេល ១-២ខែបន្ថែមទៀតដោយយោងទៅតាមស្ថានភាពសុខភាពជាក់ស្តែង"។

កងកម្លាំងចង់និយាយជាមួយថ្នាក់លើអំពីបញ្ហាគ្រួសារ

កងកម្លាំង ៦០% (បុរស ៥៨% និងស្ត្រី ៦៣%) និយាយថា ពួកគេចង់និយាយជាមួយថ្នាក់លើអំពីបញ្ហាគ្រួសារ។ ទោះបីចំនួននេះជាចំនួនភាគច្រើនក៏ដោយ ប៉ុន្តែនៅមានកងកម្លាំងជាច្រើន ជាពិសេសបុរស នៅតែស្ទាក់ស្ទើរមិនហ៊ាននិយាយជាមួយថ្នាក់លើ។ បុរសអាចមានភាពស្ទាក់ស្ទើរជាងស្ត្រី ក្នុងការនិយាយពីបញ្ហា

[27] មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រម លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ ២០២១)។
[28] មាត្រា ៤៦ នៃច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៩៣ (វិសោធនកម្មឆ្នាំ ១៩៩៩)។ មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រម លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ ២០២១)។

គ្រួសារ ព្រោះពួកគេយល់ថា វាជាភាពកម្សោយផ្ទាល់ខ្លួន។ ២. ពួកគេអាចនឹងជឿថា ការនិយាយជាមួយថ្នាក់លើអំពីច្បាប់ឈប់សម្រាក អាចបង្ហាញថា ពួកគេមិនសូវប្រឹងប្រែងធ្វើការ។

កងកម្លាំងទាំងពីរភេទមិនយល់ថា ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរាំងស្ទះដល់សមត្ថភាពធ្វើជាឪពុកម្តាយល្អ

កងកម្លាំងយល់ថា ពួកគេអាចធ្វើជាឪពុកម្តាយល្អ ទោះបីជាត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក៏ដោយ។ សំណាក ៩១% (បុរស ៩០% និងស្ត្រី ៩២%) យល់ថា បុរសអាចធ្វើជាឪពុកល្អ ទោះបីជាត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក៏ដោយ។ សំណាក ៨៩% (បុរស ៨៩% និងស្ត្រី ៨៩%) យល់ថា ស្ត្រីអាចធ្វើជាម្តាយល្អ ទោះបីជាត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក៏ដោយ។ ឪពុកម្តាយ ៩០% និយាយថា បុរសអាចធ្វើជាឪពុកល្អ ទោះបីជាត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក៏ដោយ ហើយឪពុកម្តាយ ៨៨% និយាយថា ស្ត្រីអាចធ្វើជាម្តាយល្អ ទោះបីជាត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក៏ដោយ។

ស្ត្រីជឿថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ដែលផ្តល់ដោយអង្គការសហប្រជាជាតិ គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទ្រទ្រង់គ្រួសារ

នៅកម្ពុជា ស្ត្រីជាអ្នកមើលថែកូនចម្បង។ អ្នកឆ្លើយតប ៥៥% (បុរស ៦១% និងស្ត្រី ៣៦%) និយាយថា ស្ត្រីជាអ្នកមើលថែកូនចម្បងនៅក្នុងគ្រួសារ។ ក្នុងវប្បធម៌ខ្មែរ បុរសជាទូទៅមិនជាអ្នកមើលថែចម្បងទេ។ មានកងកម្លាំងតែ ៤% ប៉ុណ្ណោះ (ស្ត្រីទាំងអស់) ដែលនិយាយថា ឪពុកជាអ្នកមើលថែចម្បងនៅក្នុងគ្រួសារ។ មានការលើកឡើងក្នុងបទសម្ភាសមួយថា "ប្រសិនបើពួកគេធ្វើការក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ពួកគេនឹងទទួលបានប្រាក់ខែ ប៉ុន្តែរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជូនពួកគេទៅបេសកកម្ម ដែលមិនមានការកាត់ប្រាក់ខែរបស់ពួកគេនោះទេ ពោលគឺពួកគេទទួលបានប្រាក់ខែទាំងអស់។ ដូច្នេះ ពួកគេទទួលបានទាំងប្រាក់បៀវត្សរ៍ពីអង្គការសហប្រជាជាតិ និងប្រាក់ខែកងទ័ពពីរាជរដ្ឋាភិបាល។ នេះជាយុទ្ធសាស្ត្រឈ្នះ ឈ្នះ និងមិនមានអ្វីខាតបង់នោះទេ"។

កងកម្លាំង ៩២% (បុរស ៩៥% និងស្ត្រី ៨៧%) ជឿថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទ្រទ្រង់គ្រួសារ។ យោងតាមអ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ នៅក្នុង ខ.ភ.ម ប្រាក់ខែកងទ័ពគឺយោងទៅតាមមុខតំណែង និងឋានន្តរសក្តិ ដូច្នេះ កងកម្លាំងទាំងពីរភេទទទួលបានប្រាក់ខែស្មើគ្នា ប្រសិនបើពួកគេមានឋានន្តរសក្តិស្មើគ្នា។ ប៉ុន្តែអ្នកចូលរួមបានគូសបញ្ជាក់ពីបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនសម្រាប់ម្តាយដែលបាត់បង់ស្វាមី ឬឃោជិនដែលរៀបការហើយ ដែលត្រូវមើលថែចាស់ជរា ឬមានមនុស្សក្នុងបន្ទុកច្រើន។ អ្នកចូលរួមម្នាក់លើកឡើងថា "ស្ត្រីរងសម្ពាធខ្លាំងជាងបុរស ព្រោះស្ត្រីមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះគ្រួសារច្រើនជាង។ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់បៀវត្សរ៍ ប្រសិនបើខ្ញុំមិនទាន់រៀបការ គឺវាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ខ្ញុំ ប៉ុន្តែនៅពេលខ្ញុំមានកូន យើងនឹងមានការលំបាកក្នុងការផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារ ព្រោះយើងគ្មានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់"។

រយៈពេលបម្រើការបេសកកម្មស្របតាមការចង់បានរបស់ស្ត្រី ទោះបីជាពេលវេលាបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជាក់ស្តែងអាចមិនស្របតាមការចង់បានរបស់ពួកគេក៏ដោយ

ស្ត្រីមានកាតព្វកិច្ចយេនឌ័រមួយចំនួន ដូច្នេះពេលវេលានៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដែលកងកម្លាំងជាស្ត្រីចង់បានអាចខុសពី បុរស។ យោងតាមលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិ អ្នកឆ្លើយតបបានលើកឡើងថា រយៈពេលបម្រើការក្នុងបេសកកម្មសម្រាប់កងកម្លាំងជាស្ត្រី (២៤-២៧ខែ) គឺស្របនឹងការចង់បានរបស់ពួកគេ។ អ្នក

ឆ្លើយតបនិយាយថា រយៈពេលល្អបំផុតនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជាមធ្យមគឺ ២៤ខែ។ លើសពីនេះទៅទៀត រយៈពេលល្អបំផុតនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជាមធ្យមគឺ ២០ខែ សម្រាប់អ្នកឆ្លើយតបជាបុរស និង ៣០ខែ សម្រាប់អ្នកឆ្លើយតបជាស្ត្រី។ ដូច្នេះ ស្ត្រីចង់បានរយៈពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម យូរជាងបុរស។

យោងតាមបទសម្ភាសន៍ឥស្សរជន កងកម្លាំងទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ត្រូវប្តូរវេនរៀងរាល់ ១២ ខែ។ បន្ទាប់ពីកងឯកភាព នាយទាហានសង្កេតការណ៍ និងសេនាធិការ បញ្ចប់អាណត្តិបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ពួកគេនឹងវិលត្រឡប់មកមាតុប្រទេសវិញ និងជំនួសដោយកងឯកភាពថ្មី និងនាយទាហានសង្កេតការណ៍ សេនាធិការថ្មី។ កងកម្លាំងអាចស្នើសុំបន្តបេសកកម្ម ១ឆ្នាំ។ កងកម្លាំងភាគច្រើនបានស្នើដូច្នេះ ហើយពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជាថ្មី។

កងកម្លាំងអាចចាកចេញពីបេសកកម្ម ដើម្បីសម្រាកវិស្សមកាល ឬក្នុងករណីបន្ទាន់ ហើយគ្រួសារទទួលបានសំណងសម្រាប់គ្រោះអាសន្ន

កងកម្លាំង ៨១% (បុរស ៨១% និងស្ត្រី ៨១%) និយាយថា កងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យសម្រាកវិស្សមកាល/បុណ្យទានដើម្បីទៅលេងគ្រួសារ។ ប៉ុន្តែវិស្សមកាលក្នុងអំឡុងពេលបំពេញបេសកកម្ម មិនទទួលបានការឧបត្ថម្ភពី ខ.ភ.ម ទេ។ នាយទាហានសង្កេតការណ៍ អាចឈប់សម្រាកបានរហូតដល់ ៥០ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ (អាស្រ័យលើបេសកកម្ម) រួមទាំងថ្ងៃសម្រាកសង (CTO)ដែលបេសកកម្មអាចផ្តល់ឱ្យដើម្បីសងនូវថ្ងៃធ្វើការលើសម៉ោង និងចុងសប្តាហ៍។ រីឯនាយទាហានសេនាធិការមានពេលសម្រាកចុងសប្តាហ៍ ហេតុដូច្នេះមិនទទួលបានថ្ងៃសម្រាកសងនោះទេ។ ៨០% នៃកងកម្លាំងទាំងពីរភេទនិយាយថា ការសម្រាកវិស្សមកាលទទួលឧបត្ថម្ភធនគ្រប់គ្រាន់ពីអ.ស.ប។

ក្រៅពីនេះ កងកម្លាំងមានភាពងាយស្រួលក្នុងដាក់ច្បាប់សម្រាកពីបេសកកម្មដើម្បីត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ប្រសិនបើមានករណីបន្ទាន់។ កងកម្លាំង៩៨% (ស្ត្រី៩៨% និងបុរស ៩៨%) និយាយថា មានភាពបត់បែនខ្លះៗក្នុងការដាក់ច្បាប់សម្រាកពីបេសកកម្ម ប្រសិនបើមានករណីបន្ទាន់នៅផ្ទះ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មានការផ្តល់សំណង ប្រសិនបើមានឧបទ្ទវហេតុអ្វីមួយកើតឡើងចំពោះយោធិនណាម្នាក់ក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត គ្រួសាររបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពដែលបានពលីក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម ទទួលបានសំណងតប ពីអ.ស.ប និង រាជរដ្ឋាភិបាល។ ករណីជាក់ស្តែងគឺនៅពេលកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពម្នាក់របស់កម្ពុជាបានស្លាប់ដោយសារជំងឺគ្រុនចាញ់ ខណៈដែលកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ៤នាក់ ទៀតបានស្លាប់ដោយការវាយប្រហាររបស់ក្រុមបះបោរនៅភាគអាគ្នេយ៍នៃសាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល។

ផ្អែកលើច្បាប់ការងារ ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិទទួលបានសេវាថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ ដូចជា ការព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រ ថ្នាំសង្កូវ និងមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យ។ និយោជកត្រូវបង់ថ្លៃថ្នាំសង្កូវ និងការថែទាំសុខភាពរបស់និយោជិតដែលមានគ្រោះថ្នាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ[29]។ ដោយឡែក

[29] មាត្រា ២៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រម លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ ២០២១)។

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត គ្រួសាររបស់កងកម្លាំងមិនមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃការថែទាំសុខភាពនោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សោធន។

កម្ពុជាបន្តអនុវត្តកម្មវិធីគាំពារសង្គម ដូចមានបង្ហាញក្នុងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយជាតិគាំពារសង្គម (២០១៦-២០២៥)ដែលរួមបញ្ចូលការធានារ៉ាប់រងលើគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ទាំងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ និងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ។ អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលការពិនិត្យព្យាបាលជំងឺ (ការផ្តល់ជាវត្ថុ ការព្យាបាលជំងឺ និងការផ្តល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសម្រាកព្យាបាលជាដើម)និងការព្យាបាលខាងវះកាត់និងអវយវៈសប្បនិម្មិតដែលចាំបាច់បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ។ អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារ អាចនឹងបានផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងនេះ កាលបើមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី[30]។

កងកម្លាំងទាំងអស់មានជម្រើសច្បាប់ឈប់សម្រាក

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ មានចែងថានិយោជិតអាចស្នើសុំការឈប់សម្រាកពិសេសរហូតដល់ ៧ថ្ងៃដោយសារហេតុផលបុគ្គល ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ខ្លួនឬ គ្រួសារ (ឧ. អាពាហ៍ពិពាហ៍របស់និយោជិត ឬកូនរបស់គាត់ ថ្ងៃកំណើតកូន ជំងឺ ឬមរណភាពរបស់ស្វាមី ភរិយា កូន ឬឪពុកម្តាយរបស់និយោជិត)។ ប្រៀបធៀបជាមួយនឹងយោធា យោងតាមមាត្រា ១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីលក្ខន្តិកៈទូទៅចំពោះយោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៧ យោធិនមានសិទ្ធិសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានបៀវត្សរ៍។ រយៈពេល និង បែបបទអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រូវកំណត់ដោយបទវិន័យទូទៅក្នុង ខ.ភ.ម។

យោងតាមអនុក្រឹត្យស្តីពីបទវិន័យទូទៅនៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ មាត្រា១៩ ចែងថាយោធិនគ្រប់រូបដែលបានបំរើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងមុខងារ មានសិទ្ធិសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន៤៥ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ មាត្រា២១ ចែងថាយោធិនមានសិទ្ធិសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកធុរៈគ្រួសារ។ ដោយឡែកមាត្រា២៣ ចែងថាសិទ្ធិអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកគ្រប់ប្រភេទសម្រាប់យោធិន ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការពារជាតិ ដែលជាក់ស្តែងត្រូវកំណត់ដោយអង្គភាពនីមួយៗ។ ថ្វីបើមិនមានគោលនយោបាយផ្លូវការសម្រាប់ការឈប់សម្រាកដោយសារជំងឺ/ពិការភាព មាត្រា១៨នៃបទវិន័យទូទៅចែងថា យោធិនគ្រប់រូបមានសិទ្ធិសុំច្បាប់ឈប់សម្រាករយៈពេលយូរ និងច្បាប់ឈប់សម្រាកសម្រាប់ធុរៈក្នុងគ្រួសារផ្ទាល់ ប៉ុន្តែមេបញ្ជាការអាចកោះហៅយោធិនឱ្យចូលមកបំរើការងារវិញ ក្នុងកាលៈទេសៈចាំបាច់[31]។ លើសពីនេះទៀត ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតបង្ហាញថា មេបញ្ជាការអង្គភាពជាអ្នកសម្រេចលើសំណើឈប់សម្រាកដោយសារជំងឺ/ពិការភាព ទៅតាមករណីជាក់ស្តែង។

យោងតាមមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ៩០ថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន[32]។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទការងាររួម បានសម្រេចថា រយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ សំដៅលើរយៈពេល ៩០ថ្ងៃក្នុងប្រតិទិន រួមទាំងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាក។ ច្បាប់មិន

[30] មាត្រា ២៥៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រម លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ ២០២១)។
[31] អនុក្រឹត្យស្តីពីបទវិន័យទូទៅសំរាប់កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២
[32] មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រម លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ ២០២១)។

មានបទបញ្ញត្តិណាមួយជាក់លាក់អំពីការបន្ថែមថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនឹងត្រូវបានព្យួរក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ ពេលសម្រាល និងអវត្តមានដោយសារជំងឺក្រោយពេលសម្រាល។ ច្បាប់ស្តីពីការងារមានចែងដោយប្រយោលអំពីការបន្ថែមថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពក្នុងករណីស្ត្រីមានជំងឺក្រោយពេលសម្រាល[33]។

នៅក្នុង ខ.ភ.ម យោធិននារីដែលបម្រើការបានយ៉ាងតិច ១ឆ្នាំ អាចទទួលបានច្បាប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដោយមានបៀវបត្សន៍។ យោងតាមបទសម្ភាសន៍ជាមួយ ខ.ភ.ម ជាទូទៅ មានការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ជូនម្តាយ ១០០% សម្រាប់រយៈពេល ៣ខែ។ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយរក្សានូវអតីតភាពការងារ និងទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារក្នុងពេលមានគភ៌ ឬក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព។ ដូច្នេះ ក្រោមច្បាប់នេះ គឺមានបង្កប់ការធានាសិទ្ធិត្រឡប់មកធ្វើការវិញ[34]។

កត្តារារាំង

ស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវបានដឹងពីអត្ថប្រយោជន៏ការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព និងការឈប់សម្រាកថែទាំចាស់ជរា

ខ.ភ.ម មានគោលនយោបាយផ្លូវការសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ប៉ុន្តែគ្មានគោលនយោបាយផ្លូវការសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព ការឈប់សម្រាកថែទាំគ្រួសារ ការឈប់សម្រាកដោយសារមានជំងឺ ឬការឈប់សម្រាកថែទាំចាស់ជរាឡើយ។

ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬ ខ.ភ.ម គ្មានការចែងច្បាស់អំពីសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាពក៏ដោយ ប៉ុន្តែកងកម្លាំងជាបុរសហាក់បានទាញប្រយោជន៍ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ធុរៈគ្រួសារដើម្បីអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នានា ក្នុងពេលឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព។ កងកម្លាំង ៥៨% និយាយថា ពួកគេបានដឹងពីគោលនយោបាយផ្លូវការសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព នៅក្នុង ខ.ភ.ម (តារាង ៤.២ ខាងក្រោម) និង ៥៦% និយាយថា នេះជាការឈប់សម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ (តារាង ៤.៣ ខាងក្រោម)។ តារាង ៤.៣ ខាងក្រោមបង្ហាញថា មានបុរស (៦៥%) ច្រើនជាងស្ត្រី (៤៤%) ដែលទាញប្រយោជន៍ពីការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាពដោយទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍។

ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយក៏បានគូសបញ្ជាក់ផងដែរថា យោធិនបុរស អាចឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាពបានទោះបីជា មិនមានការចែងច្បាស់ពីសិទ្ធិឈប់សម្រាកនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងបិតុភាពក៏ដោយ៖ "គ្មានសេចក្តីណែនាំ ឬគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ និងគ្មានបទបញ្ញត្តិជាក់លាក់នោះទេ ប៉ុន្តែប្រសិនបើបុរសដែលទើបក្លាយជាឪពុក ទទួលបានការឯកភាពពីមេបញ្ជាការរបស់ខ្លួន និងប្រសិនបើមានហេតុផលសមស្រប គឺពួកគេអាចសុំឈប់សម្រាកបាន។ វាអាស្រ័យលើការសម្រេចរបស់ប្រធានអង្គភាព ប៉ុន្តែភាគច្រើន គឺប្រាកដជាមានការឯកភាពពីប្រធានអង្គភាព"

[33] មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រម លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ ២០២១)។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (២៥/២០០៨, ២៣/២០០៨, ០៨/២០០៧)។
[34] មាត្រា ៤៦ នៃច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៩៣ (វិសោធនកម្មឆ្នាំ ១៩៩៩)។

មានកងកម្លាំងតិចតួច (៣៣%) ដែលបានឈប់សម្រាកថៃទាំចាស់ជរា (តារាង ៤.២)។ មិនខុសពីការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាពនោះទេមានស្ត្រី(២៦%)តិចជាងបុរស(៣៩%)ដែលបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬ ធុរៈគ្រួសារដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចថៃទាំចាស់ជរា។

អ្វីដែលជាការអនុវត្តល្អ គឺ ឧ.ភ.ម មានគោលការណ៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងធុរៈគ្រួសារ ប៉ុន្តែកងកម្លាំងមិនគួរត្រូវប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ សម្រាប់លំហែបិតុភាព ថៃទាំគ្រួសារ ឬ ថៃទាំចាស់ជរាឡើយ។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ NPMEC/ឧ.ភ.ម បង្កើតគោលការណ៍ផ្លូវការសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាពការឈប់សម្រាកថៃទាំគ្រួសារនិងការឈប់សម្រាកថៃទាំចាស់ជរា។ ជាទូទៅ ស្ត្រីយល់ថា ពួកគេខកខានឱកាសអាជីពការងារនៅក្នុង ឧ.ភ.ម នៅពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។

ជាទូទៅ កងកម្លាំងជាស្ត្រីយល់ថា ពួកគេខកខានឱកាសអាជីពការងារនៅក្នុង ឧ.ភ.ម នៅពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក

ស្ត្រីទំនងជាដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ច្រើនជាងបុរស ដូច្នេះ ស្ត្រីអាចខកខានឱកាសមួយចំនួន។ ការលើកឡើងនេះគាំទ្រដោយទិន្នន័យពីការស្ទង់មតិ។ កងកម្លាំង ៥០% (បុរស ៤៦% និងស្ត្រី ៥៥%) លើកឡើងថា ពួកគេខកខានឱកាស នៅពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។ មានស្ត្រីច្រើនជាងបុរសដែលជឿថា ពួកគេខកខានឱកាស នៅពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក។

ហេតុផលមួយគឺ បុរសនៅអាចឆ្លៀតចូលរួមក្នុងវគ្គហ្វឹកហ្វឺន ទោះបីកំពុងនៅក្នុងច្បាប់ឈប់សម្រាក ប៉ុន្តែស្ត្រីគឺមិនដូច្នេះទេ។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត កងកម្លាំងមានឱកាសចូលរួមក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនក្នុងអំឡុងពេលច្បាប់សម្រាក។ ជាក់ស្តែង ជាងពាក់កណ្តាលនៃអ្នកឆ្លើយតបទាំងពីរភេទ និយាយថា ពួកគេមិនដែលទទួលបានជម្រើសនេះទេ។ ៥១% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៥០% និងស្ត្រី ៥៣%) និយាយថា មិនដែលមានការផ្តល់ជម្រើសនេះដល់ពួកគេឡើយ។

ក្នុងអំឡុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ មានការបញ្ជាក់ថា ស្ត្រីមានការព្រួយបារម្ភ ព្រោះស្ត្រីជឿថា នៅពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកយូរ ពួកគេនឹងខកខានឱកាសនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ព្រោះមេបញ្ជាការនឹងជ្រើសរើសអ្នកផ្សេង។ ក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ឬ ក្រោយពេលសម្រាលថ្មីៗ យោធិននារីមិនអាចមានឱកាសបញ្ជូនទៅបេសកកម្មបានឡើយដោយសារស្ត្រីមិនទាន់អាចមានលក្ខណៈល្អប្រសើរទាំងផ្លូវកាយ និងអារម្មណ៍ សម្រាប់ចេញបេសកកម្ម ប៉ុន្តែការដំឡើងឋានន្តរសក្តិ មិនមានការប៉ះពាល់ដោយសារឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

កងកម្លាំងជាបុរសនៅមិនសូវបានដឹងពីគោលការណ៍ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

៦៥%នៃអ្នកឆ្លើយតប និយាយថា ពួកគេបានដឹងពីគោលការណ៍ផ្លូវការរបស់ឧ.ភ.មស្តីពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព (សូមមើលតារាង ៤.២ ខាងក្រោម) និង ៧៨% បានដឹងថា ស្ត្រីទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍នៅពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព (សូមមើលតារាង ៤.៣ ខាងក្រោម)។ ក្រៅពីនេះ មានបុរស (៥០%) តិចជាងស្ត្រី (៨៥%) ដែលបានដឹងពីគោលការណ៍ផ្លូវការស្តីពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ក្រៅពីនេះ មានបុរស (៧០%) តិចជាងស្ត្រី (៨៨%) ដែលបានដឹងថា ស្ត្រីទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍នៅពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព។

តារាង ៤.២ ៖ តើមូលហេតុណាខ្លះដែលអាចឱ្យអ្នកឈប់សម្រាកផ្លូវការ នៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជា?

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
លំហែមាតុភាព	**៥០%**	**៨៥%**	៦៥%
លំហែបិតុភាព	**៦៧%**	**៤៤%**	៥៨%
មានជំងឺ	៨៣%	៨០%	៨២%
ថែទាំគ្រួសារ	**៥៧%**	**៥១%**	៥៤%
ថែទាំចាស់ជរា	**៣៩%**	**២៦%**	៣៣%
ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	២៦%	២៤%	២៥%
ពិការភាព	៥៩%	៥៥%	៥៧%
មិនមាន	៨%	៣%	៥%

តារាង ៤.៣ ៖ តើមូលហេតុណាខ្លះដែលអាចឱ្យអ្នកឈប់សម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ នៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជា?

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
លំហែមាតុភាព	**៧០%**	៨៨%	៧៨%
លំហែបិតុភាព	**៦៥%**	**៤៤%**	៥៦%
មានជំងឺ	៨៣%	៧៦%	៨០%
ថែទាំគ្រួសារ	៥២%	៣៧%	៤៥%
ថែទាំចាស់ជរា	២៩%	២៧%	២៨%
ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	៤០%	២២%	៣២%
ពិការភាព	៦០%	៥៦%	៥៨%
មិនមាន	៤%	៥%	៥%

ស្ត្រីមិនគួរបំបៅកូននៅកន្លែងធ្វើការឡើយ

យោងតាមច្បាប់កម្ពុជា កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានសិទ្ធិសម្រាកបំបៅកូន ២ដងដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល (ការសម្រាកម្តងមានរយៈពេល ៣០នាទី)។ គោលការណ៍នេះអនុវត្តចំពោះម្តាយកូនខ្ចី រហូតដល់កូនមានអាយុ ១២ខែ។ ការសម្រាកបំបៅកូន គឺបន្ថែមលើការសម្រាកធម្មតាសម្រាប់និយោជិតក្នុងថ្ងៃធ្វើការ។ ថេរវេលាជាក់លាក់នៃការសម្រាកបំបៅកូន ត្រូវបានព្រមព្រៀងរវាងម្តាយ និងនិយោជក[35]។ ច្បាប់នេះក៏តម្រូវឱ្យនាយក

[35] មាត្រា ១៨៤ និង ១៨៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រម លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ ២០២១)។

សហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីយ៉ាងតិច ១០០នាក់ រៀបចំទារកដ្ឋានមួយផងដែរ។ លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតទារកដ្ឋានត្រូវកំណត់ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានបានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូននៅទារកដ្ឋានណាមួយដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសាហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ[36]។

ទោះជាយ៉ាងណា សំណាក ៨៨% (បុរស ៨៤% និងស្ត្រី ៩៣%) និយាយថា ស្ត្រីយល់ថា មិនមានភាពងាយស្រួលក្នុងការបំបៅកូន/បូមទឹកដោះដាក់ដបសម្រាប់បញ្ចុកកូន នៅកន្លែងធ្វើការឡើយ។ ចំណុចនេះអាចដោយសារតែ បច្ចុប្បន្ន មិនមានកន្លែងសមស្រប និង/ឬឯកជនសម្រាប់ការបំបៅកូន/បូមទឹកដោះដាក់ដប នៅកន្លែងធ្វើការ ព្រោះការរៀបចំកន្លែងធ្វើការមិនបានគិតគូរពីទស្សនៈយេនឌ័រ។ សំណាក ៨០% (បុរស ៧៧% និងស្ត្រី ៨៤%) និយាយថា ខ.ភ.ម មិនផ្តល់ការរៀបចំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ឱ្យស្ត្រីបំបៅកូន/បូមទឹកដោះដាក់ដបនៅកន្លែងធ្វើការ។ ក្រុមជំនុំពិភាក្សាចំគោលដៅ (Focus Group Discussion)បានបញ្ជាក់ថា ស្ត្រីមិនគួរបំបៅកូន/បូមទឹកដោះដាក់ដប នៅកន្លែងធ្វើការនោះទេ។ ពួកគេលើកឡើងថា មិនមានកន្លែងសម្រាប់ឱ្យស្ត្រីបូមទឹកដោះដាក់ដប ឬបំបៅកូនឡើយ ម្យ៉ាងទៀត ស្ត្រីមិនយល់ថាមានភាពងាយស្រួលក្នុងការធ្វើដូច្នេះ។ អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមជំនុំពិភាក្សាចំគោលដៅ (Focus Group Discussion)បានបន្ថែមទៀតថា ពួកគេយល់ថាបរិយាកាសគឺមិនអំណោយផលសម្រាប់ការពរពោះ ឬការបំបៅកូនឡើយ។ ពួកគេលើកឡើងថា គួរមានកន្លែងដោយឡែកសម្រាប់ឱ្យស្ត្រីបំបៅកូន។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍ជាមួយស្ត្រីម្នាក់ មានការលើកឡើងថា "ខ្ញុំមិនយល់ថាអាចបំបៅកូនបានទេ។ អ្នកគួរមានអ្វីមួយសម្រាប់ខ្លួនឯងនៅកន្លែងសម្ងាត់មួយ។ ប៉ុន្តែគ្រប់យ៉ាងកំពុងផ្លាស់ប្តូរបន្តិចម្តងៗ។ បច្ចុប្បន្ន ស្ត្រីគ្រាន់តែចង់បានភាពងាយស្រួលប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែពួកគេនៅតែស្ថិតក្រោមវប្បធម៌នេះដដែល។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលយើងអាចនិយាយបាននោះគឺ យើងនៅតែមានអារម្មណ៍កក់ក្តៅក្នុងបរិយាកាសការងាររបស់យើង ហើយខ្ញុំយល់ថា ពីរបីឆ្នាំទៀត ស្ត្រីមួយចំនួននឹងមានភាពជឿជាក់ក្នុងការធ្វើដូច្នេះ"។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍ជាមួយបុរសម្នាក់ មានការលើកឡើងថា "មិនមានការបញ្ជាក់ ឬការតាក់តែងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ ប៉ុន្តែស្ត្រីចង់ (បំបៅកូន) នៅផ្ទះ (ជាជាង) នៅកន្លែងធ្វើការ។ ពួកគេគ្រាន់តែ (បំពេញ) ពាក្យស្នើសុំដើម្បីអាចសម្រាកទៅផ្ទះដើម្បីបំបៅកូន ហើយអង្គភាពរបស់គាត់ជាអ្នកសម្រេចលើបញ្ហានេះ។ នេះជាទំនៀមទម្លាប់ និងបទដ្ឋានរបស់មនុស្ស"។

យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ ខ.ភ.ម ធានាឱ្យបានថា ស្ត្រីមានកន្លែងឯកជនសម្រាប់បំបៅកូន និង/ឬបូមទឹកដោះដាក់ដប នៅពេលត្រឡប់មកធ្វើការក្រោយការសម្រាកលំហែមាតុភាព។

ប្រាក់បៀវត្សរ៍ពី ខ.ភ.ម មិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចាត់ចែងក្នុងគ្រួសារ

នៅក្នុងសំណាក មានកងកម្លាំងតែ ៥៥% ប៉ុណ្ណោះដែលជឿថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ពី ខ.ភ.ម គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចាត់ចែងក្នុងគ្រួសារ។ អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមជំនុំពិភាក្សាចំគោលដៅ (Focus Group Discussion) លើកឡើងថា ពួកគេមិនអាចរ៉ាប់រងចំណាយប្រចាំថ្ងៃ ឬចំណាយផ្សេងៗក្នុងករណីបន្ទាន់បានទេ។ ក្រៅពីនេះ មានស្ត្រីតិចជាងបុរសដែលនិយាយថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ពី ខ.ភ.ម គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចាត់ចែងគ្រួសារ (បុរស៦២%

[36] មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រម លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ (វិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ ២០២១)។

និងស្ត្រី ៤៥%)។ ដោយឡែក ដូចធ្លាប់បានលើកឡើងខាងលើ ស្ត្រីច្រើនតែនិយាយថា ប្រាក់បៀវត្សរ៍ពីអ.ស.ប គឺគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចាត់ចែងគ្រួសារ គឺស្ត្រីយល់ថាចំណូលរកបានពីការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប ជួយបំពេញប្រាក់បៀវត្សរ៍មិនគ្រប់គ្រាន់ដែលទទួលបានពី ខ.ភ.ម។ ដូច្នេះ ការបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពជាវិធីសំខាន់មួយក្នុងការជានាសមធម៌ប្រាក់បៀវត្សរ៍។ប្រសិនបើមានការបញ្ជូនស្ត្រីកាន់តែតិចទៅបេសកកម្ម ស្ត្រីក្នុងខ.ភ.មនឹងប្រឈមនឹងការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចសង្គម។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ ដំឡើងប្រាក់ខែរបស់កងកម្លាំង ដើម្បីបង្កើនការចុះឈ្មោះចូលបម្រើទ័ព និងការបន្តអាជីពនេះនៅក្នុង ខ.ភ.ម។

សមាជិកគ្រួសារ ជាពិសេសស្ត្រី ច្រើនតែជាអ្នកថែទាំកូន ព្រោះមិនមានមណ្ឌលថែទាំកុមារជាតិ

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ជាទូទៅ សាច់ញាតិគ្រួសារជាអ្នកថែទាំកុមារ ព្រោះស្ទើរតែមិនមានការឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការថែទាំកូន។ បច្ចុប្បន្ន ខ.ភ.ម មិនមានមណ្ឌលថែទាំកុមារទេ។ ៩៤% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៩៦% និងស្ត្រី ៩១%) និយាយថា ពួកគេមានគ្រួសារ និងសាច់ញាតិ (រាប់បញ្ចូលទាំងកូន មនុស្សចាស់។ល។) ដែលអាចមើលថែគ្រួសារបាន ក្នុងពេលដែលពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប។

ផ្អែកតាមវប្បធម៌នៃការថែទាំក្នុងគ្រួសារ មានអ្នកឆ្លើយតបតែ ៤១% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ៤០% និងស្ត្រី ៤២%) ដែលនិយាយថា មានការផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់ការថែទាំកុមារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (សូមមើលតារាង ៤.៤ ខាងក្រោម)។ ក្រៅពីនេះ មានកងកម្លាំងត្រឹមតែ ១៤% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ១៦% និងស្ត្រី ១២%) ដែលនិយាយថា ខ.ភ.ម ផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់ការថែទាំកុមារ ដល់កងកម្លាំង។

នៅពេលសួរពីប្រភេទនៃសេវាថែទាំកុមារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា អ្នកឆ្លើយតប ១៨% និយាយថា មិនមានទេ (គ្មានជម្រើសសម្រាប់ការថែទាំកុមារ)។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្នកឆ្លើយតប ៥៤% លើកឡើងថា មានមណ្ឌលថែទាំកុមារឯកជន (ឧ. កន្លែងមើលក្មេងឯកជន មេដោះ។ល។) ជាជម្រើសមួយសម្រាប់ថែទាំគ្រួសារ ឬកុមារនៅកម្ពុជា។

ខណៈដែលទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត បង្ហាញថា កម្ពុជាមិនមានឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់ការថែទាំកុមារ កងកម្លាំង ៤១% លើកឡើងថា រដ្ឋផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដល់ការថែទាំកុមារ និង ៣៥% លើកឡើងថា មានមណ្ឌលថែទាំកុមារជាតិ។ កងកម្លាំងខ្លះបានលើកឡើងថា មានការផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនពី ខ.ភ.ម សម្រាប់ការថែទាំកុមារ។ អ្នកឆ្លើយតបមួយចំនួនតូច (៥%) លើកឡើងថា មានមណ្ឌលថែទាំកុមារនៅក្នុងខ.ភ.ម ប៉ុន្តែ អ្នកឆ្លើយតប ១៤%លើកឡើងថាខ.ភ.មមានផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដល់ការថែទាំកុមារ។មានកងកម្លាំងជាបុរសច្រើនជាងកងកម្លាំងជាស្ត្រី ដែលលើកឡើងថា មានមណ្ឌលថែទាំគ្រួសារ ឬមណ្ឌលថែទាំកុមារនៅកម្ពុជា ដែលតាមការពិត គឺមិនមាននោះទេ។

យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ដល់ ខ.ភ.ម ផ្តល់មណ្ឌលថែទាំកុមារនៅក្នុងអង្គភាព ឬផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដល់ការថែទាំកុមារ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំង (ទាំងពីរភេទ) កាន់តែច្រើន ចូលរួមបម្រើការ។

តារាង ៤.៣ ៖ តើមូលហេតុណាខ្លះដែលអាចឱ្យអ្នកឈប់សម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍នៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជា?

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
រដ្ឋផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដល់ការថែទាំកុមារ	៤០%	៤២%	៤១%
មណ្ឌលថែទាំកុមារជាតិ	៤០%	៣១%	៣៦%
ខ.ភ.ម ផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនដល់ការថែទាំកុមារ	១៦%	១២%	១៤%
មណ្ឌលថែទាំកុមារនៅក្នុងអង្គភាព	៦%	៤%	៥%
មណ្ឌលថែទាំកុមារឯកជន (ឧ. កន្លែងមើលក្មេងឯកជន មេដោះ។ល។)	៥៤%	៥៥%	៥៤%
មិនមាន	១៨%	១៩%	១៨%

កងកម្លាំងទាំងពីរភេទត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនៅវ័យ និងក្នុងដំណាក់កាលជីវិតខុសៗគ្នា

ដោយសារតែបុរសនិងស្ត្រីមានតួនាទីខុសគ្នានៅក្នុងគ្រួសារនិងការចង់បានខុសគ្នាលើរយៈពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម គេត្រូវយល់ពីរយៈពេលល្អបំផុតនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ស្ត្រីច្រើនតែចូលរួមក្នុងបេសកកម្មនៅពេលដែលពួកគេមិនទាន់មានកូន។ ជាមធ្យម កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរសមានកូន ១នាក់ ចំណែកកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីមានកូន ០នាក់ ក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម។ មានភាពខុសគ្នារវាងអាយុមធ្យមដែលស្ត្រីត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជាលើកដំបូង និងអាយុមធ្យមដែលបុរសត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជាលើកដំបូង (៣១ឆ្នាំ សម្រាប់បុរស និង ២៨ឆ្នាំសម្រាប់ស្ត្រី)។ នេះជាចំណុចសំខាន់ ព្រោះទាំងអ្នកឆ្លើយតបទាំងពីរភេទនៅក្នុងសំណាកសុទ្ធតែនិយាយថាអាយុមធ្យមដែលល្អបំផុតសម្រាប់ការបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មគឺ ២៣ឆ្នាំ។ យោងតាមសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ការកំណត់ដូច្នេះ គឺដោយសារតែ "ស្ត្រីមិនចាប់អារម្មណ៍លើការចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម នៅពេល (ពួកគេ) មានអាយុច្រើន ប៉ុន្តែបុរសនៅតែចង់ចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ទោះបីជាពួកគេមានអាយុលើស ៥៥ឆ្នាំក៏ដោយ"។

កងកម្លាំងទាំងពីរភេទមានការចង់បានខុសគ្នាលើអាយុមធ្យមរបស់កូន នៅពេលពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ជាមធ្យមកងកម្លាំងទាំងពីរភេទលើកឡើងថាកូនគួរមានអាយុយ៉ាងតិច៤ឆ្នាំមុនពេលដែលឪពុកត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និងគួរមានអាយុយ៉ាងតិច ៥ឆ្នាំ មុនពេលដែលម្តាយត្រូវបានបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

ទិន្នន័យនេះបង្ហាញថា មានភាពខុសគ្នាយ៉ាងច្បាស់អំពីចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់កងកម្លាំងទាំងពីរភេទសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ប្រសិនបើពេលវេលានៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មអាស្រ័យលើការចង់បានរបស់បុរស វាអាចផ្តល់គុណវិបត្តិដល់ស្ត្រី ព្រោះពេលវេលាបញ្ជូនទៅបេសកកម្មមិនស្របនឹងការចង់បានរបស់ពួកគេ។ ទោះបីជាអ.ស.ប.មានការកំណត់អាយុសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្តី ប៉ុន្តែ ខ.ភ.ម អាចពិចារណាផ្តល់ឱកាសឱ្យកងកម្លាំងគ្រប់វ័យដែលមានស្ថានភាពគ្រួសារផ្សេងៗ បានចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ដើម្បីបង្កើនចំនួនកងកម្លាំងដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

កងកម្លាំងជាស្ត្រី ច្រើនតែទទួលរងការទិតៀនជាងកងកម្លាំងជាបុរស ប្រសិនបើពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម

កងកម្លាំងជាស្ត្រី ជាពិសេសស្ត្រីដែលមានកូន ច្រើនតែយល់ថា ពួកគេប្រឈមនឹងការទិតៀនក្នុងសង្គម នៅពេលត្រូវបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប។ ១៥% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៨% និងស្ត្រី ២៤%) និយាយថា ស្ត្រីប្រឈមនឹងការទិតៀនក្នុងសង្គមនៅពេលពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប។ ស្ត្រីជាកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពម្នាក់បានលើកឡើងពីចំណុចនេះនៅក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ថា "ខ្ញុំយល់ថា នៅពេលខ្ញុំត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងឆ្នាំ២០២០ កូនរបស់ខ្ញុំមានអាយុ ១ឆ្នាំ ៤ខែ ហើយគ្រួសាររបស់ខ្ញុំបានជំរុញឱ្យខ្ញុំចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ប៉ុន្តែមានការទិតៀនពីអ្នកជិតខាង។ គេនិយាយថា កូនខ្ញុំនៅក្មេងណាស់។ ពេលខ្លះ បើយើងមានអ្នកថែទាំនៅផ្ទះ យើងអាចចូលរួមក្នុងបេសកកម្មដោយមិនគិតពីអាយុ ប៉ុន្តែអ្វីដែលជាក្តីកង្វល់ គឺការមានអ្នកថែទាំកូនតូច។ គ្រួសារបារម្ភថា គ្មានអ្នកជួយមើលថែកូន។ នៅពេលកូនចូលរៀន គឺវាងាយស្រួលជាងមុនបន្តិច"។

ការទិតៀនភាគច្រើនគឺចេញពីគ្រួសារ។ ក្រុមគ្រួសាររបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពយល់ថា ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពជាពិសេសកងកម្លាំងជាស្ត្រីគឺមិនអាចទទួលយកបានទេ។៦៦%នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៦៤% និងស្ត្រី ៦៩%) និយាយថា ពួកគេខ្លាចការវិនិច្ឆ័យរបស់គ្រួសារ ប្រសិនបើពួកគេចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប។ក្រៅពីនេះស្ត្រីយល់ថា ពួកគេត្រូវទទួលការអនុញ្ញាតពីសមាជិកគ្រួសារដើម្បីចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម។ ៧៣% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៧៨% និងស្ត្រី ៦៥% នៅក្នុងសំណាក) ជឿថា ស្ត្រីចាំបាច់ត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីប្តី/ឪពុក ដើម្បីចូលរួមក្នុងបេសកកម្មណាមួយ។ ជាទូទៅកងកម្លាំងទាំងពីរភេទនៅក្នុង ខ.ភ.ម និយាយថា ពួកគេជឿថា ស្ត្រីចាំបាច់ត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីប្តី/ឪពុកដើម្បីចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម។ក្រុមពិភាក្សាចំគោលដៅបានលើកឡើងថានៅក្នុងសង្គមការយល់ឃើញចំពោះកងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនៅមានចំណុចគួរកែលម្អ។ ពួកគេក៏បានលើកឡើងផងដែរថា ប្តីច្រើនតែយល់ថាប្រពន្ធគួរនៅជិតគ្រួសារនិងមើលថែទាំកូន។ចំណុចនេះបង្ហាញច្បាស់ពីភាពពាក់ព័ន្ធនឹងបទដ្ឋានសង្គម និងបទដ្ឋានយេនឌ័រ ដែលរឹតត្បិតសិទ្ធិអំណាច និងជម្រើសរបស់ស្ត្រី ដែលពួកគាត់អាចធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយឯករាជ្យ។

ខ.ភ.ម អាចពិចារណាអនុវត្តកម្មវិធីបង្កើនការយល់ដឹង និងអប់រំ ដើម្បីដេញដោលការយល់ខុសចំពោះការបញ្ជូនកម្លាំងស្ត្រីទៅបេសកកម្ម។ ខ.ភ.ម គួរគូសបញ្ជាក់ពីការរួមចំណែងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃបេសកកម្ម។ ក្រៅពីនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំគួរបង្ហាញជំហរបែបគាំទ្រ និងបរិយាបន្នជានិច្ច ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបំពេញបេសកកម្ម។ ខ.ភ.ម អាចគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់ និងភាពលេចធ្លោររបស់ស្ត្រីដែលជាបុគ្គលគំរូ និងជាអ្នកឈានមុខនៅក្នុងសង្គម និងនៅក្នុងអង្គភាព។

បញ្ហាទី ៥ ៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ខ្ពស់

បញ្ហាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ពិនិត្យមើលថាតើកង្វះគ្រឿងបរិក្ខារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ធ្វើឱ្យស្ត្រីមិនអាចចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ឬយ៉ាងណា។

ឱកាស

- គ្រប់កងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម សុទ្ធតែបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ៩៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៩៣% និងស្ត្រី ៩៦%) និយាយថា ការហ្វឹកហ្វឺនត្រូវបានធ្វើឡើងនៅសាលាហ្វឹកហ្វឺនរក្សាសន្តិភាព។
- កងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មានកន្លែងស្នាក់នៅ។ ៩៤% នៃកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម (បុរស៩១% និងស្ត្រី៩៨%) និយាយថា នៅបេសកកម្ម មានការផ្ដល់កន្លែងស្នាក់នៅទៅតាមការចង់បានរបស់ពួកគេ (កន្លែងសម្រាករបស់កងកម្លាំងដែលមានភេទដូចគ្នា)។
- កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពទទួលបាននូវការថែទាំសុខភាពនៅពេលបំពេញបេសកកម្ម។៩៤%នៃកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម (បុរស៩៦% និងស្ត្រី៩១%) និយាយថា ពួកគេទទួលបានការថែទាំសុខភាពនៅពេលបំពេញបេសកកម្ម។

កត្តាប្រឈមចម្បង

- ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងទាំងអស់ ដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប អ្នកឆ្លើយតប ៦៤% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ៧២% និងស្ត្រី ៧៩%) គូសបញ្ជាក់ថា ពួកគេបានឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម នៅមជ្ឈមណ្ឌលជាតិហ្វឹកហ្វឺន ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សា (Focus group) បានលើកឡើងថា គឺបញ្ហាសុខភាពរបស់ស្ត្រីដែលរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីចូលរួមក្នុងការហ្វឹកហ្វឺន (ឧ. ការមករដូវ)។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ គូសបញ្ជាក់ថា បញ្ហាមួយទៀតគឺកង្វះ គិលានុបដ្ឋាយិកា និងពេទ្យស្រីនៅកន្លែងហ្វឹកហ្វឺន។ ដើម្បីបញ្ចៀសការទិតៀនពេលមករដូវ ខ.ភ.ម អាចពិចារណាលើច្បាប់សម្រាកបុគ្គលដែលកងកម្លាំងទាំងពីរភេទអាចស្នើសុំបាន ព្រោះបុរសក៏មានបញ្ហាសុខភាពមួយចំនួនដែរ។
- ស្ត្រីច្រើនតែយល់ថា មិនមានសម្ភារៈ/បរិក្ខារគ្រប់គ្រាន់ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ស្ត្រីច្រើនតែនិយាយថា បន្ទប់ទឹក កន្លែងសម្រាក ការិយាល័យ និងឯកសណ្ឋាន គឺមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ។
- ស្ត្រីច្រើនតែយល់ថា មិនមានមណ្ឌលសុខភាពគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ស្ត្រីមិនសូវទទួលបានការថែទាំសុខភាពបន្តពូជ មធ្យោបាយពន្យារកំណើត ការថែទាំសុខភាពផ្លូវចិត្ត និងការផ្ដល់សេវាសុខាភិបាលដោយពេទ្យស្រី។
- ឯកសណ្ឋានមិនសម្រួលដល់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិសុខជាស្ត្រី។ ២០% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៣៩% និងស្ត្រី ៦១%) និយាយថា ឯកសណ្ឋានរបស់ពួកគេមិនសមល្មមនឹងដងខ្លួន។ ភាគច្រើនលើសលប់នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (៨៨%) (បុរស ៨៧% និងស្ត្រី ៩០%) និយាយថា ឯកសណ្ឋានមិនសម្រួលដល់តម្រូវការវប្បធម៌ ឬតម្រូវការសាសនារបស់ពួកគេ។

អនុសាសន៍

- អនុវត្តគោលការណ៍ស្តីពីច្បាប់សម្រាកបុគ្គល ដែលកងកម្លាំងទាំងពីរភេទអាចស្នើសុំបាន នៅពេលមានបញ្ហាសុខភាពណាមួយដូចជាតម្រូវការពាក់ព័ន្ធនឹងការមករដូវដើម្បីកាត់បន្ថយការទិតៀននិងធានាសមភាព។
- ផ្តល់នូវសម្ភារៈរក្សាអនាម័យខ្លួនប្រាណ និងមធ្យោបាយពន្យារកំណើត បន្ថែមក្នុងកញ្ចប់ឃីតសង្គ្រោះបន្ទាន់ (Emergency kits) ដល់យោធិននារី ដើម្បីបំពេញតម្រូវការសុខភាព និងអនាម័យខ្លួនប្រាណក្នុងពេលធ្វើដំណើរ និងក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។
- ពង្រឹងសេវាទ្រទ្រង់សុខភាពផ្លូវចិត្តសម្រាប់កងកម្លាំងដោយធានាលទ្ធភាពទទួលបានធនធានគ្រប់គ្រាន់ និងជំនួយផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។
- រចនា និងចែកឯកសណ្ឋានដែលសមល្មមនឹងដងខ្លួន និងទំហំខ្លួនរបស់កងកម្លាំងទាំងអស់ ដើម្បីធានាផាសុកភាព និងភាពងាយស្រួលក្នុងការបំពេញតួនាទី។
- រួមបញ្ចូលជម្រើសដែលគោរព និងសម្រួលដល់តម្រូវការផ្សេងៗក្នុងវប្បធម៌ និងសាសនា ដូចជា ការផ្តល់ឯកសណ្ឋានដែលមានការរចនាផ្សេងៗ (ប្រវែងដៃអាវខុសៗគ្នា ខោជើងវែងជំនួសឱ្យសំពត់ ឬការផ្តល់មួក (headgear) ដែលស្របនឹងការប្រណិប័តន៍សាសនា)។
- ចែកឯកសណ្ឋានឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងស្មើៗគ្នា ដោយពិចារណាថា ស្ត្រីអាចត្រូវការឯកសណ្ឋានច្រើនជាងបុរស ដោយសារតម្រូវការសុខភាព ដូចជា ការមករដូវ។
- ផ្តោតអាទិភាពលើឱសថនិងគ្រឿងបរិក្ខារសំខាន់ៗសម្រាប់បំពេញតម្រូវការរបស់ស្ត្រីមុននឹងចេញបេសកកម្ម។
- មានបុគ្គលិកថែទាំសុខភាព និងវេជ្ជបណ្ឌិតឯកទេសជាស្ត្រី ដូចជា វេជ្ជបណ្ឌិតឯកទេសផ្នែករោគស្ត្រី ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសុខភាពរបស់ស្ត្រី ប្រកបដោយអារម្មណ៍កក់ក្តៅ និងការយោគយល់។
- វាយតម្លៃគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើតម្រូវការសម្ភារៈផ្គត់ផ្គង់និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនានាមុននឹងចេញបេសកកម្ម ដោយពិចារណាពីតម្រូវការជាក់លាក់របស់ស្ត្រី។ កិច្ចការនេះគួរធ្វើឡើងនៅដំណាក់កាលចុះអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នា។
- ធានាថា មានបន្ទប់ទឹក និងកន្លែងសម្រាកដាច់ដោយឡែក និងគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់បុរស និងស្ត្រី ដើម្បីគោរពឯកជនភាព និងផ្តល់ភាពងាយស្រួល។
- ក្នុងបេសកកម្មថ្មីៗ សហការជាមួយ អ.ស.ប ឬស្ថាប័នផ្សេងទៀតដើម្បីគាំទ្រដល់ការវាយតម្លៃតម្រូវការគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដែលរួមបញ្ចូលការពិចារណាពីតម្រូវការរបស់ស្ត្រី។
- ដោះស្រាយបញ្ហាកង្វះសម្ភារៈផ្គត់ផ្គង់ក្នុងពេញចេញបេសកកម្មដំបូងៗ ដោយរៀបចំផែនការ និងស្នើសុំទុកជាមុននូវធនធានដែលត្រូវការចាំបាច់។
- អនុវត្តគោលការណ៍ដែលមិនលម្អៀង និងគ្មានការរើសអើង ចំពោះច្បាប់សម្រាកឈឺដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការមករដូវ ដើម្បីធានាការអនុញ្ញាតច្បាប់សម្រាក ប្រកបដោយការគោរព និងគ្មានភាពលម្អៀង។
- ដើម្បីបង្កើនលទ្ធភាពបើកបរថយន្តសម្រាប់កងកម្លាំងដែលមានកម្ពស់ទាប ជាពិសេសកងកម្លាំងជាស្ត្រី ក្នុងយានយន្តគួរមានបំពាក់បរិក្ខារទំនើបៗ និងអាចកែសម្រួលទៅតាមតម្រូវការ ដូចជា កៅអីដែលអាចបត់ទៅលើ និងទៅមុខទៅក្រោយ ផ្អែក និងទម្រចង្កេះ ក៏ដូចជាប្រព័ន្ធឈ្នាន់ដែលអាចកែសម្រួលបាន និងចង្កូតរថយន្តដែលអាចទាញឡើង ឬរុញចុះក្រោមបាន ទៅតាមកម្ពស់អ្នកបើកបរ។

ឱកាស

នៅកម្ពុជា មានការហ្វឹកហ្វឺនប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និងការបណ្តុះបណ្តាលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ

ខ.ភ.ម ផ្តល់វគ្គហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដល់កងកម្លាំងទាំងអស់។ កងឯកភាពទាំងអស់នឹងឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនរយៈពេល ៦-១២ខែ ដែលចែកជា ៣កម្មវិធី៖ ១- កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនជាតិ (NTP) ២- មាតិកាបណ្តុះបណ្តាលស្នូលមុនចល័តកងកម្លាំង (CPTM) ដែលជាកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនរៀបចំឡើងដោយ អ.ស.ប និង ៣- មាតិកាហ្វឹកហ្វឺនឯកទេស (STM)។

កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនជាតិ គឺជាកាតព្វកិច្ច និងត្រូវបានរៀបចំឡើងក្រោមកិច្ចសហការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធថ្នាក់ជាតិ។ ឧ. NPMEC អាចអញ្ជើញឱ្យគ្រូបង្វឹក និងអ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ ផ្តល់មេរៀនសំខាន់ៗពីក្រសួងនីមួយៗ ទៅតាមជំនាញរបស់ពួកគេ ដូចជា ក្រសួងកិច្ចការនារី (ពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានយេនឌ័រ) និងច្បាប់ជាតិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី)។ភាគច្រើនវគ្គសិក្សាត្រូវបានផ្តល់ជូននិងសម្របសម្រួលដោយអង្គភាពរបស់ពួកគេ។ បច្ចុប្បន្ន NPMEC មានស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល ២[37] ដែលពេលខ្លះ មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ។ ក្នុងឆ្នាំ២០២២ NPMEC បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយស្តីពីការប្រឆាំងអំពើជួញដូរមនុស្ស និងផ្លូវភេទ ដែលបង្រៀនដោយឧត្តមសេនីយទោ កែវ សុវណ្ណារ៉ា អគ្គលេខាធិការរងនៃគណៈកម្មាធិការជាតិប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើជួញដូរមនុស្ស នៃក្រសួងមហាផ្ទៃ។ សិក្ខាកាម ៨០នាក់បានចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ដើម្បីត្រៀមចេញបេសកកម្មទៅប្រទេសម៉ាលី និងសាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល ក្នុងឆ្នាំ២០២២។

មាតិកាបណ្តុះបណ្តាលស្នូលមុនចល័តកងកម្លាំង ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយសេវាកម្មហ្វឹកហ្វឺនចម្រុះរបស់ អ.ស.ប (UN Integrated Training Service) មានចែកចេញជា ៣ ម៉ូឌុល មានជាអាទិ៍ មេរៀនស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ មាតិកាបណ្តុះបណ្តាលស្នូលមុនចល័តកងកម្លាំង មានគោលបំណងផ្តល់ការយល់ដឹងរួមស្តីពីគោលការណ៍មូលដ្ឋាន គោលការណ៍ណែនាំ និងគោលនយោបាយដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពទាំងអស់(កងទ័ពតម្រួតនិងបុគ្គលិកស៊ីវិល)ដើម្បីបំពេញមុខងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ ស្តង់ដារទាំងនេះជាមគ្គុទេសក៍សម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព នៅពេលពួកគេបំពេញកិច្ចការសំខាន់ៗ ដើម្បីជួយឱ្យប្រទេសនានាងើបចេញពីជម្លោះឆ្ពោះទៅរកសន្តិភាព[38]។ NPMEC បានបកប្រែឯកសារបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់ និងបានជ្រើសរើសគ្រូបង្វឹកដែលមានបទពិសោធន៍ឱ្យបង្រៀនមេរៀនទាំងនេះ។

មាតិកាបណ្តុះបណ្តាលឯកទេស (STM) សម្រាប់កងឯកភាពនីមួយៗ ប្រែប្រួលទៅតាមឯកទេសរបស់អង្គភាពទាំងនោះ។ ឧ. អង្គភាពតម្រួតយោធា នឹងទទួលការហ្វឹកហ្វឺនស្តីពីបច្ចេកទេសស្រាវជ្រាវ កោសល្យវិច័យវិជាន និងបទបញ្ញត្តិរបស់ ខ.ភ.ម និងសាម៉ីប្រទេសជាដើម ខណៈដែលអង្គភាពកំទេចសំណល់ជាតិផ្ទុះ ទទួល

[37] វិទ្យាស្ថានគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (IPMEC) មានទីតាំងស្ថិតនៅភូមិក្រាំងពន្លៃ ឃុំវាំងចាស់ ស្រុកឧដុង្គ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ (ចម្ងាយ ៤១ គីឡូម៉ែត្រពីក្រុងភ្នំពេញ) និងសាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពពហុជាតិ មានទីតាំងស្ថិតនៅឃុំមហាសាំង ស្រុកភ្នំស្រួច ខេត្តកំពង់ស្ពឺ (ចម្ងាយ ៦៣ គីឡូម៉ែត្រពីក្រុងភ្នំពេញ)។

[38] ខ្លឹមសារលម្អិត៖ https://peacekeepingresourcehub.un.org/en/training/pre-deployment/cptm/intro។ NPMEC បានបកប្រែឯកសារបណ្តុះបណ្តាលទាំងអស់នេះ និងបានចាត់តាំងគ្រូបង្វឹកដែលមានបទពិសោធន៍ឱ្យបង្រៀនមេរៀនទាំងនេះ។

ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីបច្ចេកទេសរាវរក និងកំទេចមីន ក៏ដូចជានីតិវិធី ការដឹកជញ្ជូន និងការរក្សាទុកគ្រឿងផ្ទុះដោយសុវត្ថិភាព។ល។

ដោយឡែក គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ពេលខ្លះកងកម្លាំងឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនស្តីពីការរក្សាសន្តិភាព ប៉ុន្តែមិនត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនោះទេ។ ជាទូទៅ គ្រប់កងឯកភាពទាំងអស់ឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ក្នុងគោលបំណងត្រៀមប្តូរវេនជាមួយកងឯកភាពដែលកំពុងបំពេញបេសកកម្ម។ យោធិនក្នុងកង អាចត្រូវបានជំនួសប្រសិនបើពួកគេស្ម័គ្រចិត្ត និងស្នើសុំការជំនួស ឬការដកខ្លួនជាផ្លូវការ។ ប្រសិនបើយោធិនក្នុងកងបានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចខាងក្រោម ពួកគេអាចត្រូវបានព្យួរការងារជាបណ្តោះអាសន្ន ឬដកចេញពីកងឯកភាព និងត្រូវបានជំនួសដោយយោធិនថ្មី ៖

១.ជាប់ទោសព្រហ្មទណ្ឌ (ស៊ីវិល ឬយោធា)
២.ពាក់ព័ន្ធក្នុងការសេពគ្រឿងញៀន
៣.មានជំងឺ ឬរបួសធ្ងន់ធ្ងរមិនអាចបំពេញតួនាទី ឬការទទួលខុសត្រូវដែលបានចាត់តាំង
៤.ធ្លាក់ខ្លួនពិការ

ម្យ៉ាងវិញទៀត កងកម្លាំងដែលត្រូវបានហ្វឹកហ្វឺន ក៏អាចបាត់បង់ឱកាសចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម នៅពេលមានការប្រែប្រួលយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងបេសកកម្ម អ.ស.ប ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការបញ្ជូនកងកម្លាំងទៅបេសកកម្ម។ ឧ.នៅពេលមានការកាត់បន្ថយទំហំកងឯកភាព ដោយមានការបញ្ជូនដំណឹងពីទីស្នាក់ការអង្គការសហប្រជាជាតិនៅបុរីញូវយ៉ក កម្ពុជាមិនមានជម្រើសអ្វី ក្រៅពីគោរពតាមសេចក្តីសម្រេចទាំងនោះ។ ជាក់ស្តែង ថ្មីៗនេះបេសកកម្ម MINUSMA ទាំងមូលត្រូវបានបញ្ជាឱ្យដកថយ និងបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិការ។ សេចក្តីសម្រេចនេះធ្វើឱ្យកងកម្លាំង២កងរបស់កម្ពុជាដែលបានឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្មមិនមានឱកាសចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម រហូតទាល់តែ NPMEC មានការរៀបចំណាមួយផ្សេងទៀតនាពេលអនាគត។

ក្រៅពីនេះ NPMEC មានកងកម្លាំង ១កង សម្រាប់ប្រព័ន្ធត្រៀមជាស្រេច (UNPCRS)។ មានន័យថាយោធិនក្នុងកងនេះនឹងឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនដូចកងឯកភាព ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្រៅប្រទេសសម្រាប់ការប្តូរវេនប្រចាំឆ្នាំដែរ ប៉ុន្តែកងឯកភាពនេះនឹងមិនត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនោះទេ រហូតទាល់តែមានសំណើថ្មីពីអង្គការសហប្រជាជាតិ។ ក្នុងកិច្ចប្រជុំកំពូលស្តីពីប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប អង្គការសហប្រជាជាតិបានស្នើឱ្យប្រទេសបរិច្ចាគកងកម្លាំង ចូលរួមក្នុងប្រព័ន្ធត្រៀមជាស្រេច (UNPCRS) ដើម្បីឆ្លើយតបឱ្យបានឆាប់រហ័សទៅនឹងការប្រែប្រួលតម្រូវការនៃការចេញបេសកកម្ម។ សំខាន់បំផុតគឺកងឯកភាពនេះត្រូវប្រចាំការ ដោយមិនមានពេលវេលាជាក់លាក់សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម[39]។

ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលបានស្ទង់មតិ ១០០% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម បានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ៩៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៩៣% និងស្ត្រី ៩៦%) និយាយថា ការហ្វឹកហ្វឺនធ្វើឡើងនៅសាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

[39] សម្រាប់ឯកសារយោងស្តីពីប្រព័ន្ធត្រៀមជាស្រេច សូមចូលទៅកាន់ ៖ https://pcrs.un.org/Lists/FAQ/DispForm.aspx?ID=96។

កងកម្លាំងមានកន្លែងសម្រាក

៩៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៩១% និងស្ត្រី ៩៨%) និយាយថា ពួកគេទទួលបានកន្លែងសម្រាក ទៅតាមការចង់បាន (កន្លែងសម្រាកសម្រាប់កងកម្លាំងដែលមានភេទដូចគ្នា) ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ក្រៅពីនេះ ៩៥% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៩៨% និងស្ត្រី ៩២%) យល់ថា មានកន្លែងសម្រាកគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប ដែលពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម នាពេលថ្មីៗនេះ។

កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពបានទទួលការថែទាំសុខភាព ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម

សំណាក ៩៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៩៦% និងស្ត្រី ៩១%) និយាយថា ពួកគេបានទទួលការថែទាំសុខភាពក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ក្រៅពីនេះ សំណាក ៩៨% (បុរស ៩៨% និងស្ត្រី ៩៩%) យល់ថា មានមណ្ឌលសុខភាពគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិដែលពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម នាពេលថ្មីៗនេះ។ សំណាក ៩៧% (បុរស ៩៩% និងស្ត្រី ៩៦%) យល់ថា ការថែទាំសុខភាពទូទៅនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប ដែលពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅ គឺគ្រប់គ្រាន់។

កត្តាប្រឈមចម្បង

ស្ត្រីមិនបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ នៅសាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ខ.ភ.ម មានមជ្ឈមណ្ឌលជាតិហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពនៅក្នុងប្រទេស ជាអាទិ៍ វិទ្យាស្ថានឧត្តុង្គ និង សាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពពហុសាសន៍ (PKO)។ អ្នកឆ្លើយតប ៦៤% និយាយថា ពួកគេបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្មនៅសាលាហ្វឹកហ្វឺនរក្សាសន្តិភាព។ ទោះជាយ៉ាងណា ស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវបានចូលរួមការហ្វឹកហ្វឺននៅមជ្ឈមណ្ឌលហ្វឹកហ្វឺននោះទេ។ ខណៈដែលបុរស ៧៣% បានចូលរួមក្នុងការហ្វឹកហ្វឺន មានស្ត្រីតែ ៥២% ប៉ុណ្ណោះដែលលើកឡើងថាបានចូលរួមក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនដូចគ្នានៅមជ្ឈមណ្ឌលនោះ។ប៉ុន្តែមានភាពខុសគ្នាកាន់តែតិចនៅក្នុងសំណាកកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប កងកម្លាំងជាបុរស ៨០% និងកងកម្លាំងជាស្ត្រី ៧៩% បញ្ជាក់ថា ពួកគេបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម នៅមជ្ឈមណ្ឌលហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

កិច្ចពិភាក្សាក្រុមគោលដៅបានគូសបញ្ជាក់ពីមូលហេតុជាច្រើនដែលធ្វើឱ្យមានគម្លាតនេះ។ អ្នកចូលរួមមួយចំនួនលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភបញ្ហាសុខភាព ដូចជា ការមករដូវ ប៉ុន្តែមូលហេតុភាគច្រើនដែលត្រូវបានលើកឡើងគឺការទិតៀន។ ចំណុចនេះបានគូសបញ្ជាក់ក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ដែលកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីម្នាក់ រៀបរាប់ពីការលំបាកចូលរួមការហ្វឹកហ្វឺន ក្នុងពេលមករដូវ៖ "ពេលខ្លះ អ្នកសន្លប់ ឬឈឺចុកចាប់យ៉ាងខ្លាំងក្នុងពេលមករដូវ។ វាធ្វើឱ្យអ្នកពិបាកចូលរួមការហ្វឹកហ្វឺនជារៀងរាល់ខែ។ បុរសអាចនឹងនិយាយថា ស្ត្រីមករដូវ និងមិនអាចមកចូលរួមហ្វឹកហ្វឺនបាន"។ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីរូបនោះក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា ក្នុងករណីដែលប្ដីប្រពន្ធសុទ្ធតែបម្រើការក្នុង ខ.ភ.ម និងត្រូវចូលរួមការហ្វឹកហ្វឺន"...ប្រសិនបើពួកគេ

មានកូនតូច ស្ត្រីអាចសុំការអនុញ្ញាតនៅមើលថែកូន ចំណែកប្តីជាអ្នកចូលរួមហ្វឹកហ្វឺន។ ដូច្នេះ មានតែប្តីប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចចូលរួមការហ្វឹកហ្វឺនបាន។ស្ត្រីមិនអាចចូលរួមបានពេញលេញដោយសារការព្រួយបារម្ភទាំងនេះ”។

ស្ត្រីច្រើនតែយល់ថា សម្ភារៈ ឬគ្រឿងបរិក្ខារ មិនមានគ្រប់គ្រាន់

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត យោធិនម្នាក់ៗបានទទួលឃីតកងទ័ពមួយកញ្ចប់ ដែលជាអំណោយរបស់ក្រសួងការពារជាតិ តាមរយៈ NPMEC។ ក្នុងឃីតនោះមានកញ្ចប់សង្គ្រោះបន្ទាន់ កូនកន្សែង ស្រោមជើង ឯកសណ្ឋានប្រយុទ្ធ ថាសដាក់ម្ហូប និងកាំបិតផ្សេងៗ ដបទឹកទាហាន ខ្សែក្រវាត់ សាក់កាដូ ខ្សែអង្រឹង អង្រឹង និងសម្ភារៈប្រើប្រាស់ចាំបាច់ផ្សេងទៀត ដូចជា ភួយ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ មានស្ត្រី (២២%) ច្រើនជាងបុរស (៤%) ដែលនិយាយថា បន្ទប់ទឹក កន្លែងសម្រាក ការិយាល័យ និងឯកសណ្ឋាន មិនមានគ្រប់គ្រាន់។ មានស្ត្រី (៨%) ច្រើនជាងបុរស (៣%) ដែលលើកឡើងពីកន្លែងសម្រាកមិនគ្រប់គ្រាន់។ក្រៅពីនោះមានការលើកឡើងពីបញ្ហាឯកសណ្ឋានដោយមានស្ត្រី ៤% បានសម្តែងការព្រួយបារម្ភខ្លះៗពាក់ព័ន្ធនឹងឯកសណ្ឋាន ប៉ុន្តែបុរសមិនបានលើកឡើងពីបញ្ហាកង្វះឯកសណ្ឋាននោះទេ។ ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជាក់ក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ ដែលកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីបានបញ្ជាក់ថា ឯកសណ្ឋានមិនសមល្មមនឹងដងខ្លួនរបស់ស្ត្រី។

ប៉ុន្តែជារួម ភាគច្រើននៃអ្នកឆ្លើយតប (បុរស ៧៣% និងស្ត្រី ៦៥%) មិនបានលើកឡើងពីកង្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិឡើយ។ ស្ត្រី ៣៥% បានបញ្ជាក់ថា មានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រាន់ ធៀបនឹងបុរស ២៧% ដែលលើកឡើងដូចគ្នានេះ។ ក្រៅពីនេះ សំណាក ៣០% (បុរស ២៣% និងស្ត្រី ៣៥%) លើកឡើងថា នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពដែលពួកគេបានចេញបេសកកម្មនាពេលថ្មីៗនេះ មានសម្ភារៈ/បរិក្ខារយ៉ាងតិចមួយ ដែលមិនមានផ្តល់គ្រប់គ្រាន់។ អ្វីផ្សេងទៀតដែលពួកគេលើកឡើងថា មិនមានគ្រប់គ្រាន់គឺសេវាអ៊ីនធឺណិត។ ខណៈដែលអ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនមិនមានការប្រឈមនឹងកង្វះសម្ភារៈ/បរិក្ខារក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម មានស្ត្រីច្រើនជាងបុរសដែលប្រឈមនឹងកង្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។

តារាង ៥.១ ៖ តើប្រភេទសម្ភារៈ/បរិក្ខារណាខ្លះ ដែលមិនមានផ្តល់គ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិដែលអ្នកត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនាពេលថ្មីៗនេះ?

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
បន្ទប់ទឹក	៤%	២២%	១១%
កន្លែងសម្រាក	៣%	៨%	៥%
ការិយាល័យ	១%	៥%	៣%
អាហារដ្ឋាន	២%	៣%	២%
កន្លែងលំហែកាយ	២០%	១៣%	១៧%
ឯកសណ្ឋាន	០%	៤%	២%
មណ្ឌលសុខភាព	២%	១%	២%
សម្ភារៈបរិក្ខារ	២%	៣%	២%
សម្ភារៈ/បរិក្ខារមានគ្រប់គ្រាន់ទាំងអស់	៧៣%	៦៥%	៧០%

ក្នុងការស្ទង់មតិ កិច្ចពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ និងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីបានសម្តែងការព្រួយបារម្ភពីកង្វះបន្ទប់ទឹក។ ស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចពិភាក្សាក្រុមគោលដៅបានរៀបរាប់យ៉ាងច្បាស់អំពីបញ្ហាប្រឈមរបស់ពួកគេ៖ ស្ត្រីម្នាក់រំលឹកឡើងវិញអំពីឧប្បត្តិហេតុមួយក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម គឺនៅពេលដែលគ្មានបន្ទប់ទឹក គាត់ត្រូវបង្ខំចិត្តចូលព្រៃដើម្បីបំពេញតម្រូវការសុខភាពក្នុងពេលមករដូវ និងត្រូវពឹងសហការីជាបុរសឱ្យជួយឈរយាម។ ចំណុចនេះធ្វើឱ្យគាត់ខ្មាស់អៀនជាខ្លាំង។ ក្រៅពីនេះ អ្នកឆ្លើយតបក្នុងកិច្ចពិភាក្សាក្រុមគោលដៅបានកត់សម្គាល់ថា បន្ទប់ទឹកច្រើនតែនៅឆ្ងាយពីកន្លែងសម្រាក ហើយជាទូទៅអគ្គិសនីត្រូវបិទនៅម៉ោង ៨-៩ យប់ បង្កឲ្យស្ត្រីពិបាកដើរទៅបន្ទប់ទឹកនៅពេលយប់ ដោយមានការបារម្ភខ្លាំងអំពីសុវត្ថិភាព។ ក្រៅពីនេះ ក៏មានការលើកឡើងពីបញ្ហាឯកជនភាព និងអនាម័យខ្លួនប្រាណផងដែរ ដោយអ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សាលើកឡើងថា បន្ទប់ទឹកខ្លះគ្មានដំបូល ឬក៏ទ្វារបិទមិនជិត ចំណែកទឹកមិនស្អាត និងមិនមានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ឱ្យពួកគេប្រើប្រាស់។

ស្ថានភាពនេះក៏កើតឡើងនៅកន្លែងហាត់ប្រាណផងដែរ។ ស្ត្រីលើកឡើងពីការមិនស្រណុកចិត្តនៅពេលពួកគេត្រូវហាត់ប្រាណក្នុងកន្លែងដែលសំបូរដោយមនុស្សប្រុស។បញ្ហាកង្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទាំងនេះត្រូវបានថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់លើកឡើងថាជាកត្តាប្រឈមសម្រាប់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី។ ថ្នាក់ដឹកនាំម្នាក់បានគូសបញ្ជាក់ថា "ពេលខ្លះ ពួកគេត្រូវសម្រាកតាមផ្លូវរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ។ ដូច្នេះ នេះជាឧបសគ្គសម្រាប់ស្ត្រីដែលត្រូវចេញបេសកកម្មជាមួយបុរស ពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើបន្ទប់ទឹក និងកន្លែងសម្រាក។ ហេតុនេះហើយទើបក្នុងករណីខ្លះស្ថានភាពជាក់ស្តែងក្នុងបេសកកម្មធ្វើឱ្យស្ត្រីមានការលំបាកក្នុងការចូលរួម និងបំពេញមុខងារបានពេញលេញ"។

អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ (កងកម្លាំងទាំងពីរភេទ) បានបញ្ជាក់លទ្ធផលរកឃើញខាងលើ។ ពួកគេបានឱ្យដឹងថា ស្ថានភាពទាំងនេះគឺជាបញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងតំបន់បេសកកម្មថ្មីៗ ដែលហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ

កំពុងស្ថិតក្រោមការអភិវឌ្ឍរបស់ អ.ស.ប។ មានការយល់ស្របជារួមថា ការដោះស្រាយបញ្ហាកង្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងអំឡុងពេលចុះអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នាជាមួយ អ.ស.ប ប្រាកដជាអាចសម្រាលបញ្ហាទាំងនេះបាន ពោលគឺការជានាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសមស្របសម្រាប់កងកម្លាំងជាស្ត្រី មុនការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មណាមួយ។

ស្ត្រីច្រើនតែយល់ថា មណ្ឌលសុខភាពនៅមានការខ្វះខាត

ខណៈដែលអ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើន (៥៥%) លើកឡើងថា សេវាទាំងអស់គឺមានគ្រប់គ្រាន់ មានបុរស (៦៦%) ច្រើនជាងស្ត្រី (៣៩%) ដែលលើកឡើងថា គ្មានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងមណ្ឌលថែទាំសុខភាព។ ការព្រួយបារម្ភចម្បងរបស់ស្ត្រីគឺការថែទាំសុខភាពបឋមសម្រាប់ស្ត្រី ដូចជា ការថែទាំសុខភាពបន្តពូជ ផលិតផលរក្សាអនាម័យ និងមធ្យោបាយពន្យារកំណើត។ លទ្ធផលពីការស្ទង់មតិបង្ហាញថា ស្ត្រីមិនទទួលបានផលិតផលរក្សាអនាម័យ និងការថែទាំសុខភាពបន្តពូជជាញឹកញាប់ ក្នុងពេលដែលចេញបេសកកម្មនោះទេ។ លទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិបង្ហាញថា សំណាក ១៤% (ស្ត្រី ១៧% និងបុរស ១១%) យល់ថា ក្នុងពេលចេញបេសកកម្មមិនមានការផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពបន្តពូជឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នោះទេ។ សំណាក ៣០% (ស្ត្រី ៥២% និងបុរស ១៦%) លើកឡើងថាអ្វីដែលជាការព្រួយបារម្ភចម្បង គឺការមិនផ្តល់ផលិតផលរក្សាអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ។ កម្រិតនៃភាពមិនគ្រប់គ្រាន់ដែលលើកឡើងដោយអ្នកឆ្លើយតបជាស្ត្រី ទំនងជាដោយសារតែកងកម្លាំងជាស្ត្រីត្រូវការប្រើប្រាស់ផលិតផលរក្សាអនាម័យច្រើនជាងកងកម្លាំងជាបុរស។ ស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សាបានបញ្ជាក់ថា បញ្ហាចម្បងសម្រាប់ពួកគេគឺកង្វះសំឡីអនាម័យ។

តារាង ៥.២ ៖ តើសេវាណាខ្លះដែលមិនមានផ្តល់គ្រប់គ្រាន់ នៅពេលអ្នកចុះបេសកកម្មក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពណាមួយរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
ការថែទាំសុខភាពទូទៅ	១%	៦%	៣%
ការថែទាំសុខភាពផ្លូវចិត្ត	៧%	១៦%	១១%
ផលិតផលរក្សាអនាម័យ	១៦%	៥២%	៣០%
ការថែទាំសុខភាពបន្តពូជ	១១%	១៧%	១៤%
មធ្យោបាយពន្យារកំណើត	១០%	២០%	១៤%
សេវាទាំងអស់គឺគ្រប់គ្រាន់	៦៦%	៣៩%	៥៥%

ទីពីរ មិនសូវមានផ្តល់សេវាពន្យារកំណើតក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ៦៧% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៧២% និងស្ត្រី ៦០%) និយាយថា ពួកគេមិនទទួលបានសេវាពន្យារកំណើត។ យោងតាមតារាងខាងលើ សំណាក ១៤% (ស្ត្រី ២០% និងបុរស ១០%) យល់ថា មិនមានការផ្តល់សេវាពន្យារកំណើតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។

ក្រៅពីនេះ លទ្ធភាពទទួលបានការថែទាំសុខភាពផ្លូវចិត្តគ្រប់គ្រាន់ គឺជាបញ្ហាចោទសម្រាប់ស្ត្រី ជាជាងបុរស។

២៩% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ២៧% និងស្ត្រី ៣១%) និយាយថា ពួកគេមិនទទួលបានការថែទាំសុខភាពផ្លូវចិត្ត ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ មានស្ត្រីតែ ៥២% ប៉ុណ្ណោះដែលលើកឡើងថា ពួកគេបានទទួលសំឡីអនាម័យ។ បញ្ហាសុខភាពផ្លូវចិត្តរបស់ស្ត្រីអាចខុសពីបុរស។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយ មានការលើកឡើងថា "ដោយសារតែបរិយាកាសការងាររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ពោលគឺបរិយាកាសការងារក្នុងស្ថានភាពមានជម្លោះ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់ គឺនៅមានកម្រិត។ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពទាំងពីរភេទ នឹងត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល មិនមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ មិនមានជម្រក និងកន្លែងសម្រាកសមរម្យនៅក្នុងតំបន់ដែលពួកគេត្រូវចេញបេសកកម្ម។ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីប្រាកដជាមានការលំបាកក្នុងការប្រឈមជាមួយស្ថានភាពក្នុងតំបន់ដែលពួកគេត្រូវចេញបេសកកម្ម។ ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវធានាការផ្តល់ជម្រក និងកន្លែងសម្រាកសមរម្យ និងការថែទាំពិសេសដល់ពួកគេ នៅក្នុងបេសកកម្មនោះ។

យោធិននារីមិនមានពេទ្យស្រីជួយព្យាបាល។៣១%នៃកងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និយាយថា ពួកគេមិនដែលបានទទួលការថែទាំពីពេទ្យស្រី។ នេះជាចំណុចសំខាន់មួយដែលត្រូវបានលើកឡើងក្នុងកិច្ចពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ។ ការមិនសូវមានផ្តល់ពេទ្យស្រី គឺជាប្រធានបទលេចធ្លោរមួយដែលត្រូវបានលើកឡើងទាំងក្នុងកិច្ចពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ និងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់។ កងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ និងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បានគូសបញ្ជាក់ថា ពួកគេចង់ពិគ្រោះជាមួយពេទ្យស្រី ទាំងលើបញ្ហាសុខភាពទូទៅ និងបញ្ហាសុខភាពបន្តពូជ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសុខភាពរបស់ស្ត្រី កងកម្លាំងបានលើកឡើងពីភាពចាំបាច់នៃការបង្កើនលទ្ធភាពពិគ្រោះជាមួយពេទ្យស្រី ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ របាំងវប្បធម៌បង្កការលំបាកដល់កងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ក្នុងការពិគ្រោះបញ្ហាសុខភាពរបស់ស្ត្រីជាមួយពេទ្យប្រុស។

គួរកត់សម្គាល់ផងដែរថា អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សាបានលើកឡើងថា ថ្នាំព្យាបាលជំងឺគ្រុនចាញ់ដែលពួកគេយកមកពីប្រទេសកម្ពុជា មិនមានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងប្រទេសដែលពួកគេចេញបេសកកម្មទេ។ ពួកគេត្រូវពឹងផ្អែកលើឱសថក្នុងមូលដ្ឋាន ដែលពួកគេបានទិញដោយប្រើថវិកាផ្ទាល់ខ្លួន។ ក្រៅពីនេះ ស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សា បានឱ្យដឹងថា ពួកគេអាចទទួលបាន សេវាពេទ្យចាំបាច់ ប៉ុន្តែមិនអាចទទួលបានការថែទាំឯកទេសនោះទេ (ឧ. ការដកធ្មេញ)។

កងកម្លាំងជាស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម បានបង្កើតក្រុមគាំទ្រក្រៅផ្លូវការដោយខ្លួនឯង។ ស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សាបានបញ្ជាក់ពីការមានក្រុមជជែក (Group Chat) ដែលស្ត្រីអាចនិយាយគ្នាអំពីការថែទាំផ្លូវចិត្ត យេនឌ័រ និងបញ្ហាប្រឈមរបស់ខ្លួន។ ក្រុមជជែកនេះគាំទ្រដោយជនបង្គោលយេនឌ័រដែលបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីបញ្ហារបស់ស្ត្រី នៅក្នុង ខ.ភ.ម។

ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលបានលើកឡើងខាងលើយើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ ខ.ភ.ម សហការជាមួយ អ.ស.ប ដើម្បីធ្វើការវិភាគគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើតម្រូវការសម្ភារៈផ្គង់ផ្គង់ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើតម្រូវការជាក់លាក់របស់ស្ត្រី។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ស្នើឱ្យបញ្ចូលលទ្ធផលនៃការវិភាគនេះទៅក្នុងដំណាក់កាលចុះអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នា ដើម្បីឱ្យ ខ.ភ.ម អាចប៉ាន់ស្មានចំណាយ និងធនធានដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់បេសកកម្មមួយ។

ការវិភាគលើតម្រូវការទាំងនេះគួរជានាការផ្តល់នូវបន្ទប់ទឹក និងកន្លែងសម្រាកដាច់ដោយឡែក និងគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កងកម្លាំងទាំងពីរភេទ។ ក្រៅពីនេះ គួរមានផ្តល់មណ្ឌលសុខភាពទូទៅ ក៏ដូចជាការថែទាំសុខភាពផ្លូវចិត្ត ក្នុងពេលចេញបេសកកម្មផងដែរ។ សម្រាប់កងកម្លាំងជាស្ត្រី ការវិភាគនេះគួរប៉ាន់ប្រមាណពីលទ្ធភាពផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលរក្សាអនាម័យសម្រាប់ស្ត្រី សេវាថែទាំសុខភាពបន្តពូជ និងគ្រូពេទ្យឯកទេសរោគស្ត្រី។ អ្នកឆ្លើយតបក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បានគូសបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងបេសកកម្មទាំងថ្មី និងចាស់ ការស្នើសុំសម្ភារៈបរិក្ខារត្រូវចំណាយពេលយូរ។ ដូច្នេះ បញ្ហាខ្វះសម្ភារៈផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងការចេញបេសកកម្មដំបូងៗ អាចកាត់បន្ថយឱ្យនៅកម្រិតទាប តាមរយៈការធ្វើផែនការទុកជាមុន និងការស្នើសុំធនធាន ទាំងក្នុងពេល និងមុនពេលចេញបេសកកម្ម។

ចំណុចចុងក្រោយគឺ កងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម គួរទទួលបានឃីតសង្គ្រោះបន្ទាន់ ដែលមានដូចជាសម្ភារៈសង្គ្រោះបឋមសម្ភារៈរក្សាអនាម័យខ្លួនប្រាណសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រីនិងមធ្យោបាយពន្យារកំណើត ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចទទួលបានធនធានសំខាន់ៗសម្រាប់បំពេញតម្រូវការសុខភាព និងអនាម័យខ្លួនប្រាណ។

ជំហានទាំងនេះមិនត្រឹមតែសំខាន់សម្រាប់ការកាត់បន្ថយឧបសគ្គរាំងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រីប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគួរក្លាយជាពិធីការ (protocol) ស្តង់ដារសម្រាប់ការបញ្ជូនកងកម្លាំងទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពទាំងអស់ផងដែរ។

ឯកសណ្ឋានមិនសម្រួលដល់តម្រូវការរបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី

២០% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៣៩% និងស្ត្រី ៦១%) លើកឡើងថា ឯកសណ្ឋានរបស់ពួកគេមិនសមល្មមនឹងដងខ្លួន។ពេលខ្លះកងកម្លាំងទាំងពីរភេទត្រូវកែសម្រួលឯកសណ្ឋាន ដើម្បីឱ្យល្មមនឹងដងខ្លួន។ ស្បែកជើងកវែងក៏មិនត្រូវនឹងទំហំជើងរបស់ស្ត្រីកម្ពុជាដែរ។

កងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បានបរិយាយពីលទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះ ដោយអះអាងថា "ឯកសណ្ឋានខ្នាតតូចបំផុត ក៏មិនសមល្មមនឹងដងខ្លួនខ្ញុំដែរ។ ឯកសណ្ឋានទាំងនោះធំៗណាស់។ មានស្ត្រីដែលមានមាឌតូចជាងខ្ញុំទៅទៀត!"។ កិច្ចពិភាក្សាក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ ក៏គូសបញ្ជាក់ពីភាពចាំបាច់នៃការកែសម្រួលខ្នាតស្បែកជើងកវែងផងដែរ។ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីម្នាក់លើកឡើងថា បច្ចុប្បន្នស្បែកជើងលេខ ៣៨ គឺតូចជាងគេ ប៉ុន្តែវាធំណាស់សម្រាប់ទំហំប្រអប់ជើងរបស់ពួកគេ។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានលើកឡើងជារួមថាភាពមិនសមសួននៃឯកសណ្ឋានគឺជាឧបសគ្គសំខាន់មួយដែលរាំងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី។ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីម្នាក់បានរៀបរាប់ថា "ប្រសិនបើយើងចង់លើកទឹកចិត្តដល់ស្ត្រី យើងត្រូវគិតពីទំហំឯកសណ្ឋាន។ ខ្នាតឯកសណ្ឋានតូចបំផុតសម្រាប់បុរស អាចមិនមែនជាខ្នាតតូចបំផុតសម្រាប់ស្ត្រី។ គេមិនបានគិតគូរសព្វគ្រប់ដល់យើងនៅឡើយទេ"។

ក្រៅពីនេះ ៨៨% នៃអ្នកឆ្លើយតបសរុប (ស្ត្រី ៩០% និងបុរស ៨៦%) លើកឡើងថា ឯកសណ្ឋានរបស់ ខ.ភ.ម មិនដែលសម្រួលដល់ការស្លៀកពាក់បែបប្រពៃណី ឬការស្លៀកពាក់បែបសាសនា ហើយកងកម្លាំងជាស្ត្រី ១២% និងកងកម្លាំងជាបុរស ២% យល់ថា ឯកសណ្ឋានដែលផ្តល់ដោយ ខ.ភ.ម គឺមិនគ្រប់គ្រាន់។

ដើម្បីបំពេញតម្រូវការផ្សេងៗរបស់កងកម្លាំងជាស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម គួររចនា និងចែកឯកសណ្ឋានដែលត្រូវនឹងទម្រង់ និងទំហំខុសៗគ្នានៃដងខ្លួន ដោយផ្តោតសំខាន់លើការផ្តល់ផាសុកភាព និងភាពងាយស្រួលក្នុងការបំពេញមុខងារ។ ដំណោះស្រាយគឺការកែសម្រួលទៅតាមការប្រតិបត្តិផ្សេងៗនៅក្នុងវប្បធម៌ និងសាសនាតាមរយៈការផ្តល់ម៉ូតឯកសណ្ឋានផ្សេងៗ ដូចជា ប្រវែងដៃអាវដែលអាចកែសម្រួលបាន ការផ្តល់ជម្រើសរវាងខោជើងវែង និងសំពត់ និងឆ្នូតក្បាល/មួក (headgear) ដែលស្របនឹងការប្រតិបត្តិក្នុងសាសនា។ ក្រៅពីនេះ ត្រូវចែកឯកសណ្ឋានឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងប្រកបដោយសមធម៌ ដោយផ្តោតសំខាន់លើតម្រូវការដាក់លាក់របស់ស្ត្រី ។. ការផ្តល់ឯកសណ្ឋានបន្ថែមដើម្បីសម្រួលដល់តម្រូវការសុខភាព ដូចជា ការមករដូវ។ អភិក្រមនេះនឹងធ្វើឱ្យកងកម្លាំងទាំងអស់យល់ថា ទទួលបានការគោរព មានអារម្មណ៍កក់ក្តៅ និងមានឯកសណ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ដែលនឹងជួយពង្រឹងបរិយាកាសការងារដែលកាន់តែមានបរិយាបន្ន និងប្រសិទ្ធភាព។

យានយន្តមិនសមស្របសម្រាប់កងកម្លាំងដែលមានកម្ពស់ទាប

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត យានយន្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងសម្ភារៈបរិក្ខារផ្សេងទៀត មិនត្រូវបានបំពាក់សម្រាប់មនុស្សដែលមានកម្ពស់ទាបឡើយ។ លើកលែងតែរថពាសដែក យានយន្តទាំងអស់ដែលកម្ពុជាបានចល័ត គឺជាយានយន្តខ្នាតធំ។ លក្ខខណ្ឌកម្ពស់ក្នុងការជ្រើសរើសបេក្ខជនចូលបម្រើការក្នុង ខ.ភ.ម គឺ ១,៦០ ម៉ែត្រឡើងទៅសម្រាប់បុរស និង ១,៥០ ម៉ែត្រឡើងទៅសម្រាប់ស្ត្រី។ ដូច្នេះ នៅក្នុង ខ.ភ.ម មិនមានបុរស ឬស្ត្រីណាម្នាក់ ដែលមានកម្ពស់ទាបជាង ១,៥០ ម៉ែត្រនោះទេ។ ចំណុចនេះអាចធ្វើឱ្យស្ត្រីមានការលំបាកក្នុងការបំពេញតួនាទីបើកបរ។

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់កងកម្លាំងដែលមានកម្ពស់ទាបជាពិសេសកងកម្លាំងជាស្ត្រីក្នុងការបើកបរយានយន្តរបស់ អ.ស.ប យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យកែសម្រួលយានយន្តធ្វើប្រតិបត្តិការបច្ចុប្បន្ន ដោយបំពាក់បរិក្ខារដែលអាចកែសម្រួលតាមតម្រូវការ ដូចជា កៅអីដែលអាចរុញទៅមុខទៅក្រោយ និងរុញទៅលើចង្កូតដែលអាចទាញឡើងចុះបាន និងជងបន្លាយឈ្នាន់ជាន់ (pedal extender)។ ក្រៅពីនេះ ការអនុវត្តគោលនយោបាយលទ្ធកម្មយានយន្តដែលផ្តោតអាទិភាពលើការរចនាដែលផ្តល់ប្រសិទ្ធភាពនិងផាសុកភាពក្នុងការបំពេញការងារ (ergonomic design) ដើម្បីសម្រួលដល់កងកម្លាំងដែលមានកម្ពស់គ្រប់ខ្នាត រួមទាំងកងកម្លាំងដែលបំពេញលក្ខខណ្ឌកម្ពស់អប្បបរមារបស់ ខ.ភ.ម (១,៥០ ម៉ែត្រសម្រាប់ស្ត្រី និង ១,៦០ ម៉ែត្រសម្រាប់បុរស)នឹងធានាថាកិច្ចលទ្ធកម្មនាពេលអនាគតមានបរិយាបន្ននិងផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់កងកម្លាំងទាំងអស់។ អភិក្រមនេះនឹងជួយឱ្យកងកម្លាំងកាន់តែច្រើនអាចបំពេញតួនាទីបើកបរប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងបេសកកម្ម អ.ស.ប។

បញ្ហាទី ៦ ៖ បទពិសោធន៍នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព

មធ្យម

បញ្ហានៃបទពិសោធន៍នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព វាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃបទពិសោធន៍ (វិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន) ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ដូចជា បទពិសោធន៍នៃការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យ ការសម្រេចចិត្តរបស់ស្ត្រីថាតើត្រូវចូលរួមក្នុងការចេញបេសកកម្មជាថ្មី ឬទេ និងការលើកទឹកចិត្ត ឬបន្ទុចបង្អាក់មិនឱ្យចូលរួមក្នុងការចេញបេសកកម្ម។

សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ

ឱកាស

- អ្នកឆ្លើយតបជាច្រើន (៩៨%) យល់ថាបានស្កប់ចិត្ត នៅពេលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ហើយភាគច្រើននៃអ្នកឆ្លើយតបទាំងនេះជឿថា ពួកគេបានជួយរួមចំណែកដល់សន្តិភាព និងសន្តិសុខរបស់សាមីប្រទេស។
- កងកម្លាំង ៩៤% យល់ថា ជំនាញរបស់ពួកគេស្របនឹងតួនាទីក្នុងបេសកកម្ម ប៉ុន្តែមានស្ត្រី (៨៤%) តិចជាងបុរស (៩៩%) ដែលលើកឡើងថា ពួកគេមានអារម្មណ៍ដូច្នេះ។
- នៅពេលធ្វើអន្តរកម្មចេញពីជីវិតកងទ័ព (transition out of military life) អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនបានទទួលជំនួយពី អ.ស.ប (៩១%) កម្មវិធីផ្លូវការក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ (៧២%) និងរដ្ឋាភិបាល (៧២%)។មានស្ត្រី(៥២%)ច្រើនជាងបុរស(៣២%)ដែលបានទទួលជំនួយសម្រាប់ការធ្វើ អន្តរកម្មពីថ្នាក់លើរបស់ខ្លួន ក្រោយបញ្ចប់បេសកកម្ម។
- កងកម្លាំងភាគច្រើន (៦២%) បានចូលរួមក្នុងឱកាសបង្កើតបណ្តាញក្រៅផ្លូវការ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ មានស្ត្រី (៣៧%) ច្រើនជាងបុរស (៧%) ដែលត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងក្រុមសម្រាប់កងកម្លាំងជាស្ត្រី។
- មានឱកាសទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ៩៣% នៃអ្នកឆ្លើយតបទាំងអស់ (បុរស ៩៣% និងស្ត្រី ៩៣%) លើកឡើងថាពួកគេបានចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រយ៉ាងតិចម្តង ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។

កត្តាប្រឈមចម្បង

- កងកម្លាំង (សរុប ៣៦%៖ បុរស ៣៩% និងស្ត្រី ៣៣%) មានការលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។
- មានស្ត្រីច្រើនជាងបុរសដែលមានបញ្ហាជាមួយទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន (ស្ត្រី ១១% និងបុរស ៦%) ប្តី ឬប្រពន្ធ (ស្ត្រី ៨% និងបុរស ៥%) សមាជិកគ្រួសារ (ស្ត្រី ៧% និងបុរស ៣%) និងកូន (ស្ត្រី ៤% និងបុរស ៣%) ក្រោយការវិលត្រឡប់ពីបេសកកម្មវិញ។
- អ្នកឆ្លើយតបមានបញ្ហាក្នុងពេលចេញបេសកកម្មជាពិសេសបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងអារម្មណ៍នឹកផ្ទះ(៥៤%) សុខភាព (៣៩%) និងសន្តិសុខ (២៨%)។ មានស្ត្រីច្រើនជាងបុរសដែលលើកឡើងពីបញ្ហាសុខភាព (ស្ត្រី៤៥%និងបុរស៣៤%)ក៏ដូចជាបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នាក់នៅ/អនាម័យខ្លួនប្រាណ(ស្ត្រី៩%និងបុរស១%)។

- កងកម្លាំងមួយចំនួនរងការបៀតបៀន និងការរើសអើងក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ កងកម្លាំង ២៧% ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និយាយថា ពួកគេបានរងការរើសអើងមួយចំនួនក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ មានស្ត្រី (២២%) ច្រើនជាងបុរស (១០%) ដែលរងការទិះតៀនខុសទំនង ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ៨% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ត្រូវបានកងកម្លាំងដូចគ្នាចំអកឡកឡឺយ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។
- កងកម្លាំងជាច្រើនដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម បានលឺរឿងរ៉ាវ ឬការអ៊ូរទាំស្តីពីបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ កងកម្លាំង ៧៦% លើកឡើងថា បានស្តាប់លឺរឿងរ៉ាវអំពីស្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍អវិជ្ជមាន និង ៧៤% លើកឡើងថា បានស្តាប់លឺរឿងរ៉ាវអំពីបុរសដែលមានបទពិសោធន៍អវិជ្ជមាន ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។
- ភាគច្រើននៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មមិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកស្រុក (សរុប ៤០%៖ បុរស ៤៥% និងស្ត្រី ៣២%)។ មានស្ត្រី (២១%) ច្រើនជាងបុរស (៩%) ដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃជាមួយអ្នកស្រុក និងមានស្ត្រី (២៣%) ច្រើនជាងបុរស (៥%) ដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃជាមួយស្ត្រីក្នុងមូលដ្ឋាន។
- កងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មមិនបានត្រៀមខ្លួនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការដោះស្រាយករណីរំលោភសេពសន្ថវៈ។ ជិតពាក់កណ្តាល (៤៧%) នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (ស្ត្រី ៤២% និងបុរស ៥៦%) យល់ថា បានត្រៀមខ្លួនដោះស្រាយករណីរំលោភសេពសន្ថវៈដែលបង្កឡើងដោយប្តី/ប្រពន្ធ។

អនុសាសន៍

- បង្កើតកម្មវិធីទ្រទ្រង់ហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីសម្រាលការលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម
- បើកបង្រៀនថ្នាក់អក្ខរកម្មហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីឱ្យកងកម្លាំងយល់ពីរបៀបគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ខ្លួនដែលទទួលបានពីបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព
- បង្កើនចំនួនប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការទិញសម្ភារៈប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីបំពេញតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់កងកម្លាំងក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម
- អនុវត្តគោលនយោបាយ "ផ្តល់ការទូទាត់ទ្វេដង" (ការទូទាត់ដោយ ខ.ភ.ម និងការទូទាត់ដោយ អ.ស.ប) សម្រាប់កងកម្លាំងដែលចេញបេសកកម្ម រួមជាមួយនឹងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចជា ការឈប់សម្រាក និងការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍នៅពេលធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍
- លើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងចែករំលែកបទពិសោធន៍ស្តីពីការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម នៅពេលពួកគេបានធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ ដើម្បីបង្កើនកម្រិតចំណេះដឹងរបស់ ខ.ភ.ម និងការអភិវឌ្ឍខ្លួន
- បង្កើតកម្មវិធីជួយណែនាំគ្នា (peer mentorship program) សម្រាប់កងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលទើបត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដើម្បីទទួលបានការណែនាំពីកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពដែលមានបទពិសោធន៍
- ទាញប្រយោជន៍ពីបទពិសោធន៍ក្នុងបេសកកម្ម សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍខ្លួន និងការអភិវឌ្ឍអាជីព ដូចជាការដាក់ពាក្យស្នើសុំអត្ថប្រយោជន៍សោធននិវត្តន៍
- បង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើម "ជ្រោមជ្រែងទំនាក់ទំនង" តាមរយៈការផ្តល់សេវាប្រឹក្សាយោបល់ និងកម្មវិធីគាំទ្រគ្រួសារ ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងពេល និងក្រោយពេលចុះបេសកកម្ម

- បង្កើតគោលនយោបាយរក្សាកងកម្លាំងដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ ដើម្បីជួយរក្សាតុល្យភាពរវាងការងារ និងគ្រួសារ និងការទទួលខុសត្រូវលើការថែទាំ
- ផ្តល់យន្តការសម្រាប់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាប្រចាំជាមួយគ្រួសារក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ដូចជាពេលម៉ោងសម្រាប់ទាក់ទងទៅគ្រួសារ ដើម្បីរក្សាទំនាក់ទំនង និងការគាំទ្រជាមួយគ្រួសារ
- បង្កើនការថែទាំសុខភាពផ្លូវចិត្ត ដើម្បីកាត់បន្ថយអារម្មណ៍នឹកផ្ទះ បញ្ហាសុខភាព និងការព្រួយបារម្ភពីសន្តិសុខ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការគ្រប់គ្រងភាពតានតឹង ភាពធន់ និងយុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហា តាមរយៈការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានា ដូចជា ការលេងកីឡា ការងារថៃសួន ការប្រាស្រ័យទាក់ទងក្នុងសង្គម ឬការចម្អិនអាហារ
- លើកទឹកចិត្តឱ្យកងកម្លាំងបង្កើនទំនាក់ទំនងកាន់តែល្អប្រសើរជាមួយសហគមន៍មូលដ្ឋាន នៅក្នុងតំបន់ចុះបេសកកម្ម។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការរៀបចំកម្មវិធីអន្តរកម្ម ការលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមជាប្រចាំ ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីវប្បធម៌ និងភាសា យុទ្ធសាស្ត្រដែលផ្តោតលើទិដ្ឋភាពយេនឌ័រ និងការត្រួតពិនិត្យអន្តរកម្មនានា
- ធានាការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយស្តីពីការគ្រប់គ្រងស្ថានភាពអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ទាំងការបណ្តុះបណ្តាលត្រៀមចេញបេសកកម្ម ការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងពេលបម្រើការ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងបេសកកម្ម
- អនុវត្តគោលនយោបាយគ្រប់ជ្រុងជ្រោយស្តីពីការប្រឆាំងការបៀតបៀន និងការរើសអើង ដោយមានយន្តការច្បាស់លាស់សម្រាប់ការរាយការណ៍
- បំពាក់បំប៉នចំណេះដឹង និងជំនាញដល់កងកម្លាំងទាំងអស់ក្នុងការឆ្លើយតប និងទប់ស្កាត់ការរើសអើង ការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ។

ឱកាស

អ្នកឆ្លើយតបជាច្រើន យល់ថាបានស្កប់ចិត្ត នៅពេលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ហើយភាគច្រើននៃអ្នកឆ្លើយតបទាំងនោះជឿថា ពួកគេបានជួយរួមចំណែកដល់សន្តិភាព និងសន្តិសុខរបស់សាមីប្រទេស

ភាគច្រើនលើសលប់នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (៩៨%) យល់ថាបានស្កប់ចិត្ត។ កងកម្លាំង ៦២% (បុរស ៥៩% និងស្ត្រី ៦៩%) យល់ស្រប និងកងកម្លាំង ៣៥% (បុរស ៤១% និងស្ត្រី ២៨%) យល់ស្របទាំងស្រុងនឹងការលើកឡើងថា "ខ្ញុំបានជួយបង្កើនសន្តិភាព និងសន្តិសុខក្នុងសាមីប្រទេសតាមរយៈប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពណាមួយរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលខ្ញុំត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម"។

ក្រៅពីនេះ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍បានគូសបញ្ជាក់ពីមោទនភាពចំពោះការងាររបស់ពួកគេ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម៖ "វាជារឿងគួរជាទីមោទនៈនៅពេលបានឃើញទង់ជាតិរបស់កម្ពុជា ដែលជាប្រទេសតូចមួយដែលធ្លាប់តែរងគ្រោះដោយសារសង្គ្រាម កំពុងបក់រវិចៗជាមួយនឹងទង់ជាតិរបស់ប្រទេសផ្សេងទៀតនៅក្នុងតំបន់បេសកកម្ម"។ ក្រៅពីនេះ ១៣% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ១៣% និងស្ត្រី ១៣%) លើកឡើងពីការលំបាកក្នុងការសម្របតាមវប្បធម៌អ្នកស្រុក ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។

កងកម្លាំងទាំងពីរភេទយល់ថា បានត្រៀមខ្លួនសម្រាប់បេសកកម្ម និងថា ជំនាញរបស់ពួកគេ ស្របនឹងតួនាទីនៅក្នុងបេសកកម្ម

កងកម្លាំងយល់ថា ពួកគេបានត្រៀមខ្លួនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម។ ១០០% នៃអ្នកឆ្លើយតបដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម យល់ថាបានត្រៀមខ្លួនសម្រាប់បេសកកម្មរបស់ពួកគេ។ អ្នកឆ្លើយតប ៥៩% យល់ថាបានត្រៀមខ្លួនល្អបំផុត, ៣៧% យល់ថាបានត្រៀមខ្លួន និង៤% យល់ថាបានត្រៀមខ្លួនខ្លះៗ។ មិនមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងក្នុងស្ថិតិរវាងកម្រិតនៃការត្រៀមខ្លួន ដែលលើកឡើងដោយកងកម្លាំងទាំងពីរភេទ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនោះទេ។ ៩៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៩៩% និងស្ត្រី ៨៤%) យល់ថា ជំនាញរបស់ពួកគេស្របនឹងតួនាទីនៅក្នុងបេសកកម្ម។ ទោះជាយ៉ាងណា មានភាពខុសគ្នាខ្លាំងក្នុងស្ថិតិរវាងកងកម្លាំងទាំងពីរភេទ។មានន័យថាមានស្ត្រីតិចជាងបុរសដែលយល់ថាជំនាញរបស់ពួកគេស្របនឹងតួនាទីនៅក្នុងបេសកកម្ម។

កងកម្លាំងស្ទើរតែទាំងអស់បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសង្គម ក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម

៩៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៩៣% និងស្ត្រី ៩៦%) បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសង្គម យ៉ាងតិចម្តងក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ស្ត្រីច្រើនតែចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសង្គមញឹកញាប់ជាងបុរស។

ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយ មានការលើកឡើងថា "ស្ត្រីមិនត្រឹមតែចូលរួមក្នុងកិច្ចការសំខាន់ៗ បេសកកម្មក្នុងប្រទេស និងបេសកកម្មក្រៅប្រទេសប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបានប្រឡូកក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងជនស៊ីវិល និងកងទ័ព ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារសង្គម ដូចជា ការផ្តល់ជំនួយដល់ម្តាយដែលសម្រាលកូនរួច កសិករ យុទ្ធនាការចាក់វ៉ាក់សាំងបង្ការជំងឺកូវីដ-១៩ សម្រាប់គ្រួសារកងទ័ព និងអ្នកស្រុក និងការងារមនុស្សធម៌ ដើម្បីជួយដល់ប្រជាជនដែលរងគ្រោះដោយសារគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិ ដូចជា គ្រោះរាំងស្ងួត និងគ្រោះមហន្តរាយដែលបង្កឡើងដោយមនុស្ស ដូចជា អគ្គីភ័យ ទៀតផង។ យោធិននារីមួយចំនួន បម្រើការក្នុងពេទ្យយោធា (គិលានុបដ្ឋាក និងវេជ្ជបណ្ឌិត) បន្ថែមលើតួនាទីជាកងទ័ព"។

កងកម្លាំងភាគច្រើនមិនមានបញ្ហាប្រឈមក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្មឡើយ(ដូចជាវប្បធម៌ក្នុងមូលដ្ឋានកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពផ្សេងទៀត ការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងអាហារ/កន្លែងស្នាក់នៅ/អនាម័យខ្លួនប្រាណ)

កងកម្លាំងភាគច្រើនដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មមិនលើកឡើងពីបញ្ហាណាមួយក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនោះទេ។ ៩២% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មិនយល់ស្របនឹងការលើកឡើងថា "កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពមកពីប្រទេសផ្សេង បង្កបញ្ហាដល់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពមកពីប្រទេសរបស់ខ្ញុំ"។ ៩៦% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មិនយល់ស្របនឹងការលើកឡើងថា "កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពមកពីប្រទេសផ្សេង ធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ភាពជោគជ័យនៃបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព"។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយមានការលើកឡើងថា "ការចូលរួមរបស់ពួកគេបានជួយឱ្យពួកគេបង្កើតមិត្តភាពជាមួយកងកម្លាំងផ្សេងទៀតដែលមកពីប្រទេសតូចធំ ដែលចង់បាន និងស្រឡាញ់សន្តិភាព។ ក្រៅពីនេះ ពួកគេទទួលបានជំនាញ និងចំណេះដឹងកាន់តែច្រើនពីការចូលរួមក្នុងបេសកកម្មប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព"។ អ្នកឆ្លើយតបស្ទើរតែទាំងអស់ (៩៩,៥%) លើកឡើងថា គ្មានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ក្នុងពេលចុះបេសកកម្មនោះទេ។ ក្រៅពីនេះ មានអ្នកឆ្លើយតបតែ ៩% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ៨% និងស្ត្រី ១០%) ដែលលើកឡើងពីបញ្ហាម្ហូបអាហារ

ហើយក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មានកងកម្លាំងត្រឹមតែ ៤% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ០,៦% និងស្ត្រី ៩%) ដែលលើកឡើងពីបញ្ហាកន្លែងស្នាក់/អនាម័យខ្លួនប្រាណ។ ទោះជាយ៉ាងណា មានភាពខុសគ្នាខ្លាំងក្នុងស្ថិតិរវាងបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានរបស់ស្ត្រីនិងបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានរបស់បុរសពាក់ព័ន្ធនឹងកន្លែងស្នាក់នៅ និងអនាម័យខ្លួនប្រាណ។ ទាំងអ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ និងអ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់សុទ្ធតែគូសបញ្ជាក់ថា បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព គឺជាបរិយាកាសការងារក្នុងស្ថានភាពមានជម្លោះ និងមានការយល់ឃើញជារួមថា ជាញឹកញាប់ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់ និងកន្លែងស្នាក់នៅ គឺនៅមានកម្រិត ជាពិសេសក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាលខ្លាំង។

ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយ មានការលើកឡើងថា "ត្រូវជានាថា បេសកកម្មនឹងផ្តល់ជម្រក និងកន្លែងស្នាក់នៅសមរម្យ និងការថែទាំពិសេសសម្រាប់ពួកគេ ព្រោះនៅក្នុងបរិយាកាសការងាររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ វាជាបរិយាកាសការងារក្នុងស្ថានភាពមានជម្លោះ ហើយហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលមានស្រាប់គឺនៅមានកម្រិត។ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពទាំងពីរភេទ នឹងត្រូវបានចល័តទៅតំបន់ដាច់ស្រយាល ដែលមិនមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងមិនមានជម្រក និងកន្លែងស្នាក់នៅសមរម្យ"។

បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងកន្លែងស្នាក់នៅមានភាពជ្រាលជ្រៅខ្លាំងសម្រាប់ស្ត្រី។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយជាមួយស្ត្រីម្នាក់ដែលជាកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពបានគូសបញ្ជាក់ពីបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងកន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់ស្ត្រី ៖ "យើងប្រឈមនឹងការលំបាកជាច្រើន ប៉ុន្តែមិនថ្មីទេ។ យើងអាចដោះស្រាយបាន។ ឧ. ប្រសិនបើអ្នកកំពុងធ្វើដំណើរក្នុងទីជនបទ និងចង់ទៅបន្ទប់ទឹក គឺមិនដឹងធ្វើយ៉ាងណានោះទេ ប្រសិនបើអ្នកជាស្ត្រីតែម្នាក់នៅក្នុងបេសកកម្មមួយ។ប្រសិនបើមានស្ត្រីម្នាក់ទៀត គឺមិនអីនោះទេ ប៉ុន្តែប្រសិនបើអ្នកជាស្ត្រីតែម្នាក់នៅក្នុងក្បួន វាមិនងាយស្រួលឡើយ"។ ក្រោយមក ថ្នាក់ដឹកនាំម្នាក់ដែលបានផ្តល់បទសម្ភាសន៍ បានបញ្ជាក់ថា ពួកគេគ្រោងនឹងបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីជាច្រើនទៅតំបន់ដែលមានកងកម្លាំងជាស្ត្រីតែម្នាក់។ មានការយល់ឃើញជារួមនៅក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ថា ពេលខ្លះ ការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីតែម្នាក់ទៅបេសកកម្ម អាចចោទជាបញ្ហា ព្រោះស្ត្រីមានតម្រូវការខុសពីបុរស (ឧ. ពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ទប់ទឹក)។ ដូច្នេះ ស្ត្រីអាចមានអារម្មណ៍មិនសូវល្អ នៅពេលស្នើសុំការសម្របសម្រួលជាពិសេស។

ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ផ្សេងទៀត ក៏បានលើកឡើងពីចំណុចស្រដៀងគ្នានេះផងដែរ ដោយគូសបញ្ជាក់ថា តំបន់បេសកកម្មមួយចំនួន បង្កហានិភ័យកាន់តែច្រើនដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីមិនអាចចូលរួមបានពេញលេញ។ ឧ. ក្នុងបេសកកម្មនៅប្រទេសម៉ាលី មានការប្រើប្រាស់គ្រឿងផ្ទុះកែច្នៃកាន់តែច្រើន ដែលតម្រូវឱ្យយើងបញ្ជូនកម្លាំងកំទេចជាតិផ្ទុះទៅបេសកកម្មនៅតំបន់ឆ្ងាយៗ។ ជារឿយៗ បេសកកម្មទាំងនេះតម្រូវឱ្យកងកម្លាំងចំណាយពេលយូរ។ ពេលខ្លះ គឺត្រូវចល័តរហូតដល់ ១៥ថ្ងៃ។ ស្ថានភាពទាំងនេះ រួមទាំងកង្វះលទ្ធភាពទទួលបានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសមស្រប ដូចជា បន្ទប់ទឹក និងកន្លែងសម្រាក គឺជាបញ្ហាចោទសម្រាប់ការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបេសកកម្មជាមួយកងកម្លាំងជាបុរស។ ដូច្នេះ ពួកគេជឿថា ជារឿយៗ គឺស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃតំបន់បេសកកម្មដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីមានការលំបាកក្នុងការចូលរួម និងបំពេញមុខងារបានពេញលេញ។

អ្នកឆ្លើយតបទទួលបានជំនួយ នៅពេលអន្តរកម្ម ក្រោយបញ្ចប់បេសកកម្ម

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត កងកម្លាំង ខ.ភ.ម ទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាក ៣០ថ្ងៃ ក្រោយការបំពេញបេសកកម្មដោយជោគជ័យ និងក្រោយពេលវិលត្រឡប់ពីបេសកកម្ម ដើម្បីជួបជុំគ្រួសារវិញ។ ចំពោះអន្តរកម្មចេញពីជីវិតកងទ័ពគេឃើញថាមានការផ្តល់ជំនួយមួយចំនួនពីសមាគមអតីតយុទ្ធជនកម្ពុជា (ស.អ.ក) ដូចជា ការបង្កើតបណ្តាញទំនាក់ទំនង ប្រាក់សោធន និងការរកការងារឱ្យធ្វើ។

នៅពេលធ្វើអន្តរកម្មចេញពីជីវិតកងទ័ព អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនបានទទួលជំនួយពីអង្គការសហប្រជាជាតិ (៩១%) កម្មវិធីផ្លូវការក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ (៧២%) និងរដ្ឋាភិបាល (៧២%)។ សម្រាប់កងកម្លាំងទាំងពីរភេទ មានកងកម្លាំងជាស្ត្រីច្រើនជាងកងកម្លាំងជាបុរស ដែលលើកឡើងថាបានទទួលជំនួយពីអង្គការសហប្រជាជាតិ (ស្ត្រី ៩៣% និងបុរស ៩១%) រដ្ឋាភិបាល (ស្ត្រី ៧៥% និងបុរស ៧១%) ឬថ្នាក់លើរបស់ពួកគេ (ស្ត្រី ៥២% និងបុរស ៣២%) ប៉ុន្តែមានកម្លាំងជាបុរសច្រើនជាងកងកម្លាំងជាស្ត្រី ដែលទទួលបានជំនួយពីកម្មវិធីផ្លូវការក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជា (បុរស ៧៤% ធៀបនឹងស្ត្រី ៧០%) និងគ្រួសារ (បុរស ៣% ធៀបនឹងស្ត្រី ០%)។ មានស្ត្រី (៥២%) ច្រើនជាងបុរស (៣២%) ដែលលើកឡើងថាបានទទួលជំនួយពីថ្នាក់លើសម្រាប់ការធ្វើអន្តរកម្មវិលត្រឡប់មកវិញ ក្រោយបញ្ចប់បេសកកម្ម។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ លើកឡើងថា កងកម្លាំងជាស្ត្រីបានទទួលជំនួយទាំងនេះ។

នៅក្នុងបទសម្ភាសន៍ជាមួយយោធិននារីរក្សាសន្តិភាពម្នាក់ គាត់បានលើកឡើងថា "មេៗទាំងអស់គ្នាសុទ្ធតែគាំទ្រយោធិនក្នុងកងស្មើៗគ្នា ប៉ុន្តែមានតែប្រធានជានារីប៉ុណ្ណោះដែលតែងលើកទឹកចិត្តកងកម្លាំងជាស្ត្រី ជំរុញឱ្យចូលគ្នាជាក្រុមដើម្បីចែករំលែកបទពិសោធន៍ ដំបូន្មាន និង គំនិតល្អៗ។ ពួកគាត់អាចបញ្ចេញមតិ និងលើកយោបល់ដោយមិនមានការភ័យខ្លាច ហើយអាចពិភាក្សាទាំងរឿងការងារ និង គ្រួសារ"។ ដូច្នេះ មេដឹកនាំជាស្ត្រីបានបង្កើតនិងលើកស្ទួយសហគមន៍ក្រៅផ្លូវការមួយសម្រាប់កម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីដែលអាចជួយដល់ស្ត្រីដទៃទៀតនៅពេលធ្វើអន្តរកម្មចូលជីវិតធម្មតាវិញនៅមាតុប្រទេស ក្រោយពីបញ្ចប់បេសកកម្ម។

លើសពីនេះទៅទៀត គេឃើញថា យោធិននារីទំនងជាពិភាក្សាអំពីក្តីបារម្ភអំពីគ្រួសារ និង សុខភាពផ្លូវចិត្តជាមួយប្រធានជាស្ត្រី (ជាងបុរស) នៅពេលត្រឡប់មកពីបេសកកម្មវិញ។ យោធិនម្នាក់បានពន្យល់ថា "ចំពោះសហការីមួយចំនួនរបស់ខ្ញុំនៅពេលដែលពួកគាត់ចេញមកធ្វើការឆ្ងាយពីផ្ទះសំបែងហើយមានបញ្ហាជាមួយប្តី ឬ កូន ប្រសិនបើពួកគាត់ទទួលបានឱកាសបន្តបេសកកម្ម ពួកគាត់អាចនិយាយជាមួយប្រធានជានារីអំពីបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនទាំងនេះដោយចំហរ ដើម្បីគេអាចជួយដោះស្រាយឱ្យបាន"។ យោធិននារីដដែលនេះក៏បានលើកឡើងផងដែរថា "ចំពោះបញ្ហាផ្លូវចិត្ត យោធិននារីងាយនឹងនិយាយជាមួយប្រធានជានារីជាងបុរសព្រោះថាពេលខ្លះ បុរសមិនយល់អំពីសុខភាពស្ត្រី"។ បណ្តាញក្រៅផ្លូវការដែលប្រធានៗជានារីបានបង្កើតសម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីកម្ពុជា រឹតតែមានសារៈសំខាន់នៅពេលពួកគេត្រូវធ្វើការក្រោមបញ្ជារបស់មេដឹកនាំជាបុរស។ ក្នុងករណីនេះ បណ្តាញស្ត្រីផ្តល់ជាប្រព័ន្ធគាំទ្រដែលជួយឱ្យយោធិននារីអាចរកជំនួយពីសហគមន៍រួមទាំងពេលធ្វើអន្តរកម្មចូលមកជីវិតធម្មតាវិញ ក្រោយបានបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។

តារាង ៦.១ ៖ តើនរណាជួយអ្នកក្នុងការធ្វើអន្តរកម្ម/សមាហរណកម្មទៅប្រទេសកំណើត ក្រោយការបញ្ចប់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិដែលអ្នកត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនាពេលថ្មីៗនេះ? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
អង្គការសហប្រជាជាតិ	៩១%	៩៣%	៩១%
កម្មវិធីផ្លូវការក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជា	៧៤%	៧០%	៧២%
រដ្ឋាភិបាល	៧១%	៧៥%	៧២%
ថ្នាក់លើ	៣២%	៥២%	៤០%
មិត្តភក្តិ	២%	១%	២%
គ្រួសារ	៣%	០%	២%
សហការី	៣%	៣%	៣%
គ្រូណែនាំ	១%	០%	១%
មិនមាន	២%	០%	០%

កងកម្លាំងបានចូលរួមក្នុងឱកាសបង្កើតបណ្តាញ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម

ខណៈដែលអ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើន បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពណែនាំ និងការបង្កើតបណ្តាញ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ដូចមានបង្ហាញក្នុងតារាង ៦.២ ខាងក្រោម ការបង្កើតបណ្តាញភាគច្រើន (សរុប ៦២%៖ បុរស ៥៨% និងស្ត្រី ៦៧%) គឺត្រឹមតែជាក្រុមបណ្តាញក្រៅផ្លូវការប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែកងកម្លាំងជាស្ត្រី ៣៧% ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងក្រុមមួយសម្រាប់កងកម្លាំងស្ត្រី។

តារាង ៦.២ ៖ តើកម្មវិធីបង្កើតបណ្តាញ/ណែនាំអ្វីខ្លះ (ប្រសិនបើមាន) ដែលអ្នកបានចូលរួមក្នុងអំឡុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពណាមួយរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលអ្នកត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម?

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
ក្រុមសម្រាប់កងកម្លាំងស្ត្រី	៧%	៣៧%	១៩%
ក្រុមសម្រាប់កងកម្លាំងបុរស	១១%	៥%	៩%
កម្មវិធីណែនាំ/កម្មវិធីបង្កើតបណ្តាញផ្លូវការ ដែលសម្របសម្រួលដោយកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ	៣៧%	៤៤%	៤០%
ក្រុមបណ្តាញក្រៅផ្លូវការ (ដូចជា ក្រុមកីឡា សកម្មភាពវប្បធម៌ជាប្រចាំ WhatsApp ឬក្រុមជជែកផ្សេងទៀត។ល។	៥៨%	៦៧%	៦២%
ខ្ញុំមិនបានចូលរួមក្នុងក្រុមបណ្តាញ ឬក្រុមណែនាំណាមួយទេ។	១៨%	១៣%	១៦%

មានឱកាសក្នុងការទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម

បន្ថែមលើការហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្ម ក៏មានការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងបេសកកម្មផងដែរ។ ដូចការបង្ហាញក្នុងតារាង ៦.៣ ខាងក្រោម ៩៣% នៃអ្នកឆ្លើយតបទាំងអស់ (បុរស ៩៣% និងស្ត្រី ៩៣%) លើកឡើងថា ពួកគេបានចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រយ៉ាងតិច១ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ប៉ុន្តែសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសចំនួនអ្នកចូលរួមមានការថយចុះ។អ្នកឆ្លើយតប៤៥%បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ, ២៨% បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទូទៅស្តីពីយេនឌ័រ និង ៣៥% បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសស្តីពីយេនឌ័រ ដូចជា ការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ឬការការពារជនស៊ីវិល។

តារាង ៦.៣ ៖ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីចម្លើយរបស់អ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ សម្រាប់សំណួរ "តើមានការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ឬទេ?"

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការទប់ស្កាត់ការកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ	៥០%	៣៩%	៤៥%
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទូទៅស្តីពីយេនឌ័រ	២៥%	៣១%	២៨%
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ	៨%	៨%	៨%
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសស្តីពីយេនឌ័រ ដូចជា ការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ឬការការពារជនស៊ីវិល	៤០%	២៩%	៣៥%
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការបៀតបៀន នៅក្នុងស្ថាប័ន	១០%	៨%	៩%

កត្តាប្រឈមចម្បង

កងកម្លាំងមួយចំនួនមានការលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប

ជារួម អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេមិនមានការលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម អ.ស.ប នោះទេ។ ទោះបីជាទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែមពីការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក៏ដោយ ប៉ុន្តែកងកម្លាំងមួយចំនួនបានលើកឡើងពីការលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុមួយចំនួន ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ៣៦% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៣៩% និងស្ត្រី ៣៣%) បានលើកឡើងពីបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុមួយចំនួនក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម។ ក្រៅពីនេះ កងកម្លាំងប្រហែល ១០% (ស្ត្រី ១៣% និងបុរស ៧%) លើកឡើងថា ពួកគេត្រូវពឹងផ្អែកលើជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពីគ្រួសារធំ ហើយកងកម្លាំង ១១% (បុរស ១១% និងស្ត្រី ៩%) មានការលំបាកក្នុងការទូទាត់ថ្លៃពេទ្យ ឬវិក្កយបត្រផ្សេងទៀត។

អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានលើកឡើងថាការលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុអាចបណ្តាលមកពីរបៀបនៃការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ជូនកងកម្លាំងដែលចេញបេសកកម្ម។

តារាង ៦.៤ ៖ តើអ្នកធ្លាប់មានបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុណាមួយ ក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ឬទេ? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
ការលំបាកក្នុងការបង់ថ្លៃជួល ឬចំណាយពាក់ព័ន្ធនឹងលំនៅដ្ឋាន	២%	៨%	៤%
ការលំបាកក្នុងការបង់ថ្លៃពេទ្យ ឬវិក្កយបត្រផ្សេងទៀត	១១%	៩%	១១%
ការលំបាកក្នុងការបង់ថ្លៃសិក្សា	៧%	៥%	៦%
ត្រូវពឹងផ្អែកលើជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពីគ្រួសារធំ	៧%	១៣%	១០%
ត្រូវពឹងផ្អែកលើជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពីមិត្តភក្តិ/សហគមន៍	១%	៥%	២%
មិនមានបញ្ហា	**៦៧%**	**៦១%**	**៦៤%**

ដើម្បីជានាប្រសិទ្ធភាពនៃការជួយដល់កងកម្លាំងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ដូចតទៅ។ ទីមួយ បង្កើតកម្មវិធីទ្រទ្រង់ហិរញ្ញវត្ថុដែលផ្តោតលើបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ទីពីរ បើកបង្រៀនថ្នាក់អក្ខរកម្មហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីឱ្យកងកម្លាំងយល់ពីរបៀបគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ខ្លួនឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ដោយផ្តោតសំខាន់លើការបែងចែកចំណូលដែលទទួលបានពីបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។ ទីបី ចាំបាច់ត្រូវបង្កើនចំនួនប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការទិញសម្ភារៈប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួន ព្រោះក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ មានការលើកឡើងថា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបច្ចុប្បន្នគឺមិនគ្រប់គ្រាន់។ ការបង្កើនចំនួនប្រាក់ឧបត្ថម្ភនឹងបំពេញតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃរបស់កងកម្លាំងក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ផ្អែកតាមយោបល់ត្រឡប់ពីអ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យអនុវត្តគោលនយោបាយ "ផ្តល់ការទូទាត់ទ្វេដង" ដើម្បីឱ្យកងកម្លាំងអាចទទួលបានទាំងប្រាក់បៀវត្សរ៍ពី ខ.ភ.ម និងប្រាក់បៀវត្សរ៍ពី អ.ស.ប ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ចំណុចចុងក្រោយ គឺសូមធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកងកម្លាំងដែលវិលត្រឡប់មកវិញមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម ដូចជា ការឈប់សម្រាកបន្ថែម និងការផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍នៅពេលធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍។ សំណើវិធានការទាំងនេះមានគោលបំណងបង្កើនស្ថិរភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការផ្តល់ជំនួយដល់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ដែលនឹងបង្កើនសុខុមាលភាព និងប្រសិទ្ធភាពជារួមរបស់ពួកគេ នៅក្នុងប្រតិបត្តិការនានា។

មានកងម្លាំងជាស្ត្រីច្រើនជាងកងកម្លាំងជាបុរស ដែលមានបញ្ហាជាមួយទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន ប្តី/ប្រពន្ធ សមាជិកគ្រួសារ និងកូន ក្រោយការវិលត្រឡប់ពីបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព

ជារួម គឺមានកងកម្លាំងមួយចំនួនតូចដែលលើកឡើងពីបញ្ហាក្នុងទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលមានបញ្ហា កងកម្លាំងជាស្ត្រីច្រើនតែរំពឹងថានឹងមានបញ្ហាជាមួយទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន (ស្ត្រី ១១% ធៀបនឹងបុរស ៦%) ឬបញ្ហាជាមួយប្តី/ប្រពន្ធរបស់ខ្លួន ក្រោយពេលត្រឡប់មកស្រុកវិញ (ស្ត្រី ៨% ធៀបនឹងបុរស ៥%)។ ទោះជាយ៉ាងណា បញ្ហាមួយចំនួនត្រូវបានសម្រួលដោយបច្ចេកវិទ្យា។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយមានការលើកឡើងថា "តាមពិត កងកម្លាំងទាំងពីរភេទមានឧបសគ្គដូចគ្នា ប៉ុន្តែមានកងកម្លាំងមួយចំនួនតូចដែលមិនធ្លាប់ចាកចេញឆ្ងាយពីផ្ទះ ឬប្រទេសកំណើត។ បច្ចុប្បន្ន មិនមានអ្វីជាបញ្ហាទេ ព្រោះមានបច្ចេកវិទ្យាទំនើប។ ពួកគេអាចទាក់ទងទៅគ្រួសារតាម video calls បានគ្រប់ពេល ហើយវាប្រៀបដូចជាការជួបផ្ទាល់។ បច្ចុប្បន្ន កងកម្លាំងកម្ពុជាកាន់តែស្ទាហាប់ និងចេះភាសាច្រើនជាងមុន (...)។ វាលែងជាឧបសគ្គសម្រាប់ពួកគេទៀតហើយ"។

តារាង ៦.៥ ៖ បញ្ហាគ្រួសារ ក្រោយពេលវិលត្រឡប់ពីបេសកកម្ម ៖ តើអ្នកយល់ថា អ្នកអាចមានបញ្ហាអ្វីខ្លះ ក្រោយពេលវិលត្រឡប់ពីប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ?

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
បញ្ហាក្នុងទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន	៦%	១១%	៨%
បញ្ហាជាមួយប្តី ឬប្រពន្ធ	៥%	៨%	៦%
បញ្ហាជាមួយសមាជិកគ្រួសារ	៣%	៧%	៤%
បញ្ហាជាមួយកូន	៣%	៤%	៣%

ដើម្បីជួយដល់កងកម្លាំង ជាពិសេសកងកម្លាំងជាស្ត្រី ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម និងក្រោយបញ្ចប់បេសកកម្ម យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតកម្មវិធីគាំទ្រទំនាក់ទំនង ដូចជា សេវាប្រឹក្សាយោបល់ និងកម្មវិធីគាំទ្រគ្រួសារ ដែលកែសម្រួលទៅតាមតម្រូវការដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់កងកម្លាំង។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានបញ្ជាក់ផងដែរអំពីសារៈសំខាន់នៃការបង្កើតគោលនយោបាយរក្សាកងកម្លាំង ដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ ដែលជួយសម្រួលដល់តុល្យភាពរវាងការងារ គ្រួសារ និងកិច្ចការថែទាំ ដោយទទួលស្គាល់មុខងារដ៏សំខាន់នៃការគាំទ្រគ្រួសារ នៅក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ។

អ្នកឆ្លើយតបប្រឈមនឹងបញ្ហាក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម ជាពិសេសបញ្ហាសុខភាព សុខុមាលភាព និងសន្តិសុខ

កងកម្លាំងភាគច្រើនប្រឈមនឹងបញ្ហាមួយចំនួនក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មានកងកម្លាំងត្រឹមតែ ២៧% ប៉ុណ្ណោះដែលលើកឡើងថា ពួកគេមិនមានបញ្ហាក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម (បុរស ៧១% និងស្ត្រី ២៩%)។ ដោយឡែក មានកងកម្លាំងជាស្ត្រីតិចជាងកងកម្លាំងជាបុរសដែលលើកឡើងថា មិនមានបញ្ហាក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម។

បញ្ហាដែលត្រូវបានលើកឡើងក្នុងពេលចុះបេសកកម្មមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម។ កងកម្លាំងជាស្ត្រីច្រើនតែលើកឡើងពីបញ្ហាសុខភាព ក៏ដូចជាបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នាក់នៅ/អនាម័យខ្លួនប្រាណ។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងជាស្ត្រីទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មានកងកម្លាំង ៤៥% ដែលលើកឡើងថាមានបញ្ហាសុខភាពក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម ហើយក្នុងចំណោមកងកម្លាំងជាបុរសទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មានកងកម្លាំង ៣៤% ដែលលើកឡើងថាមានបញ្ហាសុខភាពក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម កងកម្លាំងជាស្ត្រី ៩% លើកឡើងថាមានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នាក់នៅ/អនាម័យខ្លួនប្រាណ ប៉ុន្តែមានកងកម្លាំងជាបុរសត្រឹមតែ ១% ប៉ុណ្ណោះដែលបានលើកឡើងពីបញ្ហាដូចគ្នានេះ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។

បញ្ហាធំៗផ្សេងទៀតដែលបានលើកឡើង មានដូចជា គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ បញ្ហាក្នុងការសម្របទៅតាមវប្បធម៌ក្នុងមូលដ្ឋាន អារម្មណ៍នឹកផ្ទះ និងការយល់ថាមិនមានសុវត្ថិភាពក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម។ ៥៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៥១% និងស្ត្រី ៥៩%) លើកឡើងថា ពួកគេមានអារម្មណ៍នឹកផ្ទះក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម។ អ្នកឆ្លើយតប ២៨% (បុរស ២៩% និងស្ត្រី ២៧%) យល់ថាមិនមានសុវត្ថិភាពដោយសារជម្លោះនៅក្នុងប្រទេសដែលពួកគេចុះបេសកកម្ម។ ក្រៅពីនេះ ១០% នៃកងកម្លាំងទាំងអស់

ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (ស្ត្រី ១២% និងបុរស ៩%) លើកឡើងពីគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ១៣% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (ស្ត្រី ១៣% និងបុរស ១៤%) លើកឡើងពីការលំបាកក្នុងការសម្របខ្លួនទៅនឹងវប្បធម៌តំបន់ដែលពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

បញ្ហាសំខាន់មួយទៀតដែលត្រូវបានលើកឡើងក្នុងក្រុមពិភាក្សា និងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ គឺប្រេវ៉ាឡង់ (prevalence) នៃជំងឺគ្រុនចាញ់និងអប្រសិទ្ធភាពនៃវ៉ាក់សាំងការពារជំងឺគ្រុនចាញ់ដែលបានចាក់ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សា បានគូសបញ្ជាក់ថា ពួកគេត្រូវចាក់វ៉ាក់សាំងការពារជំងឺគ្រុនចាញ់ឡើងវិញនិងទទួលការព្យាបាលក្នុងពេលចេញបេសកកម្មព្រោះវ៉ាក់សាំងការពារជំងឺគ្រុនចាញ់ដែលពួកគេបានចាក់គ្មានប្រសិទ្ធភាព។

តារាង ៦.៦ ៖ តើអ្នកប្រឈមនឹងបញ្ហាអ្វីខ្លះ (ប្រសិនបើមាន) នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពណាមួយរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិដែលអ្នកត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម?

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍	៩%	១២%	១០%
បញ្ហាសុខភាព	៣៤%	៤៥%	៣៩%
អារម្មណ៍មិនល្អចំពោះការងារជាកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព អង្គការសហប្រជាជាតិ	៩%	៧%	៨%
បញ្ហាក្នុងការសម្របខ្លួនទៅនឹងវប្បធម៌ក្នុងមូលដ្ឋាន	១៤%	១៣%	១៣%
បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍	១%	១%	១%
អារម្មណ៍នឹកផ្ទះ	៥១%	៥៩%	៥៤%
បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងកន្លែងស្នាក់នៅ/អនាម័យខ្លួនប្រាណ	១%	៩%	៤%
បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងចំណីអាហារ	៨%	១០%	៩%
បញ្ហាជាមួយកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពមកពីប្រទេសផ្សេង	១%	៣%	២%
អសន្តិសុខ ដោយសារអំពើហិង្សានៅក្នុងប្រទេសចុះបេសកកម្ម	២៩%	២៧%	២៨%
ជនរងគ្រោះដោយសារឧក្រិដ្ឋកម្ម	០%	០%	០%
បញ្ហាទំនាក់ទំនងជាមួយនរណាម្នាក់ នៅពេលត្រឡប់មកវិញ	២%	៥%	៣%
បញ្ហាទំនាក់ទំនងនៅក្នុងសាម៉ីប្រទេស (នៅក្នុងបេសកកម្ម ឬជាមួយអ្នកស្រុក)	១%	៣%	២%
បញ្ហាក្នុងការប្រតិបត្តិសាសនា ប្រពៃណី និងវប្បធម៌របស់ខ្ញុំ	៣%	៥%	៤%
មិនមានបញ្ហា	៣២%	១៩%	២៧%

ដើម្បីបង្កើនការគាំទ្រសុខភាពផ្លូវចិត្តសម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប ដែលចេញបេសកកម្ម ការសំខាន់គឺត្រូវបង្កើតក្របខ័ណ្ឌសុខភាពផ្លូវចិត្តឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដូចជា ការផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពី

ការគ្រប់គ្រងភាពតានតឹង ភាពធន់ និងយុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយបញ្ហា តាមរយៈការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានា ដូចជា ការលេងកីឡា ការងារថែសួន ការប្រាស្រ័យទាក់ទងក្នុងសង្គម ឬការចម្អិនអាហារ។ ក្រៅពីនេះ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការផ្តល់លទ្ធភាពជាប់លាប់ឱ្យកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពអាចប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទំនាក់ទំនង ដែលអាចសម្រាលអារម្មណ៍នឹកផ្ទះ និងការផ្តល់សេវាប្រឹក្សាវិជ្ជាជីវៈ រួមជាមួយនឹងបណ្តាញមិត្តជួយមិត្ត សុទ្ធតែជាការគាំទ្រផ្លូវចិត្តសំខាន់ៗ។ ការធានាសេវាថែទាំសុខភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងពិធីសារសន្តិសុខដ៏តឹងរ៉ឹង ក៏ជាគន្លឹះសម្រាប់សម្រាលការព្រួយបារម្ភផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពផងដែរ។ វិធានការទាំងនេះនឹងបង្កើនសុខុមាលភាព និងប្រសិទ្ធភាពរបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពនៅក្នុងបរិស្ថានប្រឈម។

កងកម្លាំងមួយចំនួនប្រឈមនឹងការបៀតបៀន និងការរើសអើងក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម

ការបៀតបៀនអាចមានទម្រង់ជាច្រើន។ ក្នុងការស្ទង់មតិ មានការសួរសំណួរស្តីពីថាតើការបៀតបៀនអាចស្តែងឡើងដោយរបៀបណា នៅក្នុងបេសកកម្ម។ ជារួម អ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ លើកឡើងពីកម្រិតទាបនៃការបៀតបៀន។ ឧ. ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មានកងកម្លាំងត្រឹមតែ ៤% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ៤% និងស្ត្រី ៥%) ដែលលើកឡើងថាបានទទួលសារជាអក្សរដែលមិនសមរម្យ ក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៤% និងស្ត្រី ៥%) បានលឺ ឬត្រូវបានគេចែករំលែករូបភាពមិនសមរម្យតាមអ៊ីនធឺណិត ក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ៦% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៥% និងស្ត្រី ៦%) បានលឺការនិយាយកំប្លែងបែបចំអេសចំអាស ក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និង ៨% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៧% និងស្ត្រី ៩%) ត្រូវបានកងកម្លាំងដូចគ្នាចំអកឡកឡឺយ ក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

ពាក់ព័ន្ធនឹងបទពិសោធន៍នៅក្នុងបេសកកម្ម ៩% នៃកងកម្លាំងនៅក្នុងសំណាកដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៦% និងស្ត្រី ១៤%) ធ្លាប់លឺការនិយាយកំប្លែងអំពីស្ត្រី ក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ មានកងកម្លាំងជាស្ត្រីច្រើនជាងកងកម្លាំងជាបុរស ដែលលើកឡើងថា ធ្លាប់ឮការនិយាយរឿងកំប្លែងអំពីស្ត្រី ក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ៦% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៥% និងស្ត្រី ៨%) ធ្លាប់ឮការនិយាយកំប្លែងអំពីរូបរាងកាយក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។មានកងកម្លាំងជាស្ត្រីច្រើនជាងកងកម្លាំងជាបុរស ដែលធ្លាប់លឺការនិយាយកំប្លែងអំពីរូបរាងកាយរបស់ពួកគេ។ លទ្ធផលទាំងនេះបង្ហាញថា កងកម្លាំងដែលចេញបេសកកម្មច្រើនតែនិយាយថាធ្លាប់ឮការនិយាយអំពីយេនឌ័រនិងរូបរាងកាយបើធៀបនឹងកងកម្លាំងក្នុង ស្ថាប័ន ខ.ភ.ម ទាំងមូល។

ទោះជាយ៉ាងណា ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មានកងកម្លាំងតែ ២% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ៦% និងស្ត្រី ៤%) ដែលយល់ថា ស្ត្រីមិនសូវទទួលបានការគោរពក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម។ ៧% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៤% និងស្ត្រី ៨%) ធ្លាប់ឮ ឬត្រូវបានគេរិះគន់ ដោយសារមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចគ្រួសារ ក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

៧៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មិនទទួលរងការរើសអើង (គាំទ្រដោយសហការីណាម្នាក់)។ គួរកត់សម្គាល់ថា បុរស ៧៤% និងស្ត្រី ៧៣% មិនធ្លាប់ទទួលបាន ឬមិនធ្លាប់បានឃើញការលម្អៀង

លើមនុស្សជំនិត ដោយសហការីណាម្នាក់ ក្នុងពេលចុះបេសកកម្មឡើយ។ មានភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលរងការរិះគន់មិនសមទំនង ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងទាំងពីរភេទដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតបសរុប អ្នកឆ្លើយតប ៨៥% លើកឡើងថាមិនទទួលរងការរិះគន់មិនសមទំនងណាមួយ (បុរស ៩០% និងស្ត្រី ៧៨%) ប៉ុន្តែខណៈដែលមានកងកម្លាំងជាបុរសត្រឹមតែ ១០% ដែលត្រូវបានគេរិះគន់មិនសមទំនង មានកងកម្លាំងជាស្ត្រីរហូតដល់ ២២% ដែលលើកឡើងថាត្រូវបានគេរិះគន់មិនសមទំនងក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ភាពខុសគ្នានេះគូសបញ្ជាក់ពីភាពលម្អៀងរបស់ថ្នាក់លើចំពោះកងកម្លាំងជាបុរស និងកងកម្លាំងជាស្ត្រី ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

កិច្ចពិភាក្សាក្រុមគោលដៅបានរំលេចបញ្ហាប្រឈមរបស់កងកម្លាំងជាស្ត្រី។ អ្នកចូលរួមបានលើកឡើងថា ការបៀតបៀន និងការរើសអើងជាឧបសគ្គចម្បងដែលរារាំងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបេសកកម្ម។ អ្នកចូលរួមមួយចំនួនបានដឹងពីបញ្ហាទាំងនេះ ក្នុងពេលហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្ម និងបានខិតខំបញ្ចៀសស្ថានភាពលំបាក។ ចំណុចនេះបញ្ជាក់ថា ការបៀតបៀន និងការរើសអើងកើតមានជាទូទៅនៅក្នុងបេសកកម្ម ហើយជារឿយៗ ស្ត្រីយល់ថា ពួកគេត្រូវខិតខំធ្វើយ៉ាងណាគេចឱ្យផុតពីការបៀតបៀន ជាជាងកែប្រែអ្នកដែលកំពុងបង្កការបៀតបៀន។

គួរកត់សម្គាល់ផងដែរថា គោលនយោបាយស្តីពីការបៀតបៀនក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម គឺមិនច្បាស់លាស់នោះទេ។ ដូច្នេះ វាជាការលំបាកសម្រាប់អ្នកដែលប្រឈមនឹងឥរិយាបថមិនសមទំនង ដូចជា សារ និងរូបភាពមិនសមរម្យ ការចំអកឡកឡឺយ ឬការរិះគន់។ កង្វះគោលនយោបាយច្បាស់លាស់នេះ ធ្វើឱ្យជនរងគ្រោះមានការលំបាកក្នុងការរាយការណ៍អំពីឧប្បត្តិហេតុទាំងនេះ និងមិនរំពឹងថា ទទួលបានការប្រព្រឹត្តចំពោះ/ដំណោះស្រាយដែលយុត្តិធម៌។

កងកម្លាំងជាច្រើនធ្លាប់ឮរឿងរ៉ាវ ឬការរអ៊ូរទាំអំពីបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម

កងកម្លាំងភាគច្រើនធ្លាប់ឮការរអ៊ូរទាំដោយកងកម្លាំងដូចគ្នាក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម។ ២២% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មលើកឡើងថាធ្លាប់ឮរឿងរ៉ាវរបស់កងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលឆ្លងកាត់បទពិសោធន៍អវិជ្ជមាននៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ក្នុងនោះ កងកម្លាំង ២១% (បុរស ១៩% និងស្ត្រី ២៦%) និយាយថា ការស្តាប់ឮរឿងរ៉ាវអវិជ្ជមានរបស់កងកម្លាំងជាស្ត្រី បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេថាតើត្រូវចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ឬទេ។ ២៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម លើកឡើងថា ធ្លាប់ឮរឿងរ៉ាវរបស់កងកម្លាំងជាបុរសដែលឆ្លងកាត់បទពិសោធន៍អវិជ្ជមាន។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ឮរឿងរ៉ាវអវិជ្ជមាន កងកម្លាំង ២៥% (បុរស ២០% និងស្ត្រី ២៨%) និយាយថា ការស្តាប់ឮរឿងរ៉ាវអវិជ្ជមានរបស់កងកម្លាំងជាបុរស ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេថាតើត្រូវចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ឬទេ។

អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សាទទួលស្គាល់ថា ការស្តាប់ឮបទពិសោធន៍អវិជ្ជមាននៅក្នុងការចេញបេសកកម្ម ពិតជាធ្វើឱ្យពួកគេពិចារណាឡើងវិញថាតើត្រូវចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ឬទេ ប៉ុន្តែពួកគេក៏បានលើកឡើងផងដែរថា ជារឿយៗ អត្ថប្រយោជន៍នៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម បានលុបបំបាត់ការព្រួយបារម្ភទាំងនេះ។ ពួកគេបានលើកឡើងពីចំណុចវិជ្ជមាន ដូចជា ការរៀនភាសាថ្មីៗ ការនាំយកកិត្តិយសដល់ប្រទេសជាតិ និងការបង្កើនការ

ហ្វឹកហ្វឺន និងជំនាញ។ ដោយបានដឹងពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលអាចកើតឡើង ពួកគេបានត្រៀមខ្លួន និងខិតខំជម្នះបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ ដោយផ្អែកតាមកត្តាជំរុញទឹកចិត្តដែលចែករំលែកដោយកងកម្លាំងដូចគ្នា។

ក្រៅពីនេះ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានកត់សម្គាល់ថា កងកម្លាំងថ្មីត្រូវដឹងថា បទពិសោធន៍ដែលទទួលបាននៅក្នុងតំបន់បេសកកម្ម អាចខុសគ្នាពីបុគ្គលម្នាក់ៗ និង ឆ្នាំនីមួយៗ។ ឧ. ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធល្អប្រសើរក្នុងប្រទេសស៊ូដង់ខាងត្បូង ដែលជាបទពិសោធន៍យោធិនម្នាក់ អាចខុសពីបទពិសោធន៍បេសកកម្មដទៃទៀត និងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ជាពិសេសបើប្រៀបធៀបនឹងពេលចេញបេសកកម្មដំបូង។ ចំណុចសំខាន់គឺត្រូវបង្ហាញឱ្យបានដឹងថា បទពិសោធន៍អវិជ្ជមានក៏អាចបណ្តាលមកពីចំណុចខុសគ្នាទាំងនេះផងដែរ ហើយការចេញបេសកកម្មលើកដំបូងអាចប្រឈមនឹងការលំបាកច្រើន។ វិធានការទាំងនេះមានគោលបំណងផ្តល់ការគាំទ្រទូលំទូលាយដើម្បីធានាសុខុមាលភាពរបស់កងកម្លាំងនិងសម្រួលដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការបន្សាំខ្លួនទៅនឹងបរិយាកាសបេសកកម្ម និងជីវភាពក្រោយបញ្ចប់បេសកកម្ម។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ដើម្បីគាំទ្រដល់ស្ត្រីកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពដែលទើបត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតកម្មវិធីជួយណែនាំគ្នា ដែលផ្គូរផ្គងពួកគេជាមួយស្ត្រីកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពដែលមានបទពិសោធន៍។ កម្មវិធីនេះនឹងផ្តល់ការណែនាំ និងដំបូន្មានជាក់ស្តែងដល់កងកម្លាំងដែលទើបត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម តាមរយៈជំនួបជាប្រចាំរវាងគ្រូណែនាំ និងអ្នកទទួលការណែនាំ និងជំនួបក្រៅផ្លូវការ។ ដោយផ្តោតសំខាន់លើការស្រាវជ្រាវអំពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ការសម្របតាមវប្បធម៌ និងសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន គំនិតផ្តួចផ្តើមនេះមានគោលបំណងសម្រួលដល់អន្តរកម្មសម្រាប់កងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលទើបចេញបេសកកម្ម និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់ពួកគេនៅក្នុងបរិយាកាសបេសកកម្ម។

កងកម្លាំងភាគច្រើន មិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកស្រុកទេ។ ក្នុងនោះ កងកម្លាំងជាស្ត្រីច្រើនតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកស្រុក និងស្ត្រីក្នុងមូលដ្ឋាន ជាងកងកម្លាំងជាបុរស

តារាង ៦.៧ ៖ តើអ្នកបានប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយប្រជាជនក្នុងសាមីប្រទេសញឹកញាប់ប៉ុណ្ណា នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលអ្នកត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនាពេលថ្មីៗនេះ?

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
រៀងរាល់ថ្ងៃ	៩%	២១%	១៤%
១ សប្តាហ៍ម្តង	១១%	១២%	១១%
ពីរបីសប្តាហ៍ម្តង	១០%	១៥%	១២%
១ ខែម្តង	៦%	៨%	៧%
ពីរបីខែម្តង	១៨%	១០%	១៥%
ម្តងក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម	១%	១%	១%
មិនដែល	៤៥%	៣២%	៤០%

តារាង ៦.៨ ៖ តើអ្នកប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយផ្ទាល់ជាមួយស្ត្រីក្នុងមូលដ្ឋានញឹកញាប់ប៉ុណ្ណា ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ?

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
រៀងរាល់ថ្ងៃ	**៥%**	**២៣%**	**១២%**
១ សប្តាហ៍ម្តង	៤%	១១%	៧%
ពីរបីសប្តាហ៍ម្តង	៣%	១៣%	៧%
១ ខែម្តង	១%	៤%	២%
ពីរបីខែម្តង	៧%	១២%	៩%
ម្តងក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម	០%	៤%	២%
មិនដែល	**៧៩%**	**៣២%**	**៦០%**

តារាង ៦.៩ ៖ តើអ្នកប្រាស្រ័យទាក់ទងដូចម្តេចជាមួយប្រជាជនរបស់សាមីប្រទេស នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សា សន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិដែលអ្នកត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម នាពេលថ្មីៗនេះ?

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
បណ្តុះបណ្តាល និង/ឬត្រួតពិនិត្យកងកម្លាំងសន្តិសុខក្នុងមូលដ្ឋាន	៦%	១១%	៩%
ចូលរួមក្នុងការងារតាមសហគមន៍ ដែលជាផ្នែកមួយនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (ឧ. សកម្មភាព CIMIC គម្រោង Quick Impact)	១៧%	១៣%	១៥%
ផ្តល់សេវាដល់សហគមន៍ ក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម (ឧ. គ្លីនិកសុខភាព ស្ពានផ្លូវ។ល។)	២១%	១៤%	១៨%
ត្រួតពិនិត្យសកម្មភាពក្នុងមូលដ្ឋានដើម្បីធ្វើរបាយការណ៍ស្ថានការណ៍	១៣%	១២%	១៣%
ចូលរួមក្នុងការចុះល្បាត	១៩%	២៤%	២១%
ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពការពារជនស៊ីវិល (ឧ. ជំរុំជនភៀសខ្លួន។ល។)	១១%	១៥%	១៣%
ចូលរួមក្នុងព្រឹត្តិការណ៍មូលដ្ឋាន (ឧ. ទៅវិហារគ្រិស្ត ឬវិហារឥស្លាម នៅក្នុងមូលដ្ឋាន)	១%	៣%	២%
ចំណាយពេលស្ម័គ្រចិត្តជួយសហគមន៍	៣%	៤%	៤%
ចំណាយពេលកំសាន្តជាមួយអ្នកស្រុក (ឧ. ភោជនីយដ្ឋាន)	២%	៤%	៣%

នៅក្នុងបេសកកម្មថ្មីៗបំផុត កងកម្លាំងមួយចំនួនធ្វើសកម្មភាពជាមួយអ្នកស្រុក។ ក្នុងនោះ មានកងកម្លាំងជាស្ត្រីច្រើនជាងកងកម្លាំងជាបុរសដែលធ្វើសកម្មភាពជាមួយអ្នកស្រុក។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម កងកម្លាំង ៤០% លើកឡើង ពួកគេគ្មានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកស្រុក នៅក្នុងបេសកកម្ម

រក្សាសន្តិភាពចុងក្រោយរបស់ពួកគេ (បុរស ៦៧% និងស្ត្រី ៣៣%)។ ក្រៅពីនេះ ៦០% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម មិនមានទំនាក់ទំនងជាប់លាប់ជាមួយស្ត្រីក្នុងមូលដ្ឋាននោះទេ (យ៉ាងតិចម្តងក្នុងមួយខែ) (បុរស ៨០% និងស្ត្រី ២០%)។ ផ្ទុយទៅវិញ ៤៤% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៣៦% និងស្ត្រី ៥៦%) លើកឡើងថា ពួកគេមានទំនាក់ទំនងញឹកញាប់ជាមួយស្ត្រីនៅក្នុងមូលដ្ឋាន (ជារឿយៗ គឺយ៉ាងតិចម្តងក្នុងមួយខែ)។ ចំណុចនេះអាចដោយសារតែការរំពឹងទុកផ្អែកតាមយេនឌ័រចំពោះតួនាទីរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបេសកកម្ម គឺតួនាទីផ្តល់ការគាំទ្រដល់សហគមន៍ (អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់)។

សកម្មភាពដែលកងកម្លាំងចុះបេសកកម្មធ្វើជាញឹកញាប់ជាមួយអ្នកស្រុកមានដូចជាការប្រាស្រ័យទាក់ទងក្នុងពេលចុះល្បាត (សរុប ២១% ៖ បុរស ១៩% និងស្ត្រី ២៤%) ឬនៅពេលពួកគេផ្តល់សេវាដល់សហគមន៍ (ឧ. គ្លីនិកសុខភាព ស្ថាបនាផ្លូវ) ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម (សរុប ១៨% ៖ បុរស ២១% និងស្ត្រី ១៤%)។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ស្ត្រីច្រើនតែប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកស្រុក ក្នុងពេលចុះល្បាត ខណៈដែលបុរសច្រើនតែលើកឡើងពីការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកស្រុក ក្នុងពេលផ្តល់សេវា។

ដើម្បីបង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប និងសហគមន៍មូលដ្ឋាន យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតកម្មវិធីទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ ដូចជា សកម្មភាពចុះផ្សព្វផ្សាយ និងព្រឹត្តិការណ៍ផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ដែលសម្រួលដល់ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ គួរផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ជាពិសេសកងកម្លាំងជាស្ត្រី ដែលចូលរួមជាប្រចាំជាមួយអ្នកស្រុក ដើម្បីជំរុញទំនាក់ទំនងជាប់លាប់។ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនការយល់ដឹងផ្នែកវប្បធម៌ និងភាសាក្នុងមូលដ្ឋាន នឹងបង្កើនភាពអង់អាចរបស់កងកម្លាំងក្នុងការធ្វើទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ អ្វីដែលសំខាន់ផងដែរនោះគឺការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រជំរុញការចូលរួមផ្អែកតាមយេនឌ័រដែលទាញប្រយោជន៍ពីចំណុចខ្លាំងរបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពទាំងពីរភេទ។ ក្រៅពីនេះ ការអនុវត្តយន្តការត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីតាមដាន និងរាយការណ៍ពីភាពញឹកញាប់ និងគុណភាពនៃទំនាក់ទំនងទាំងនេះ នឹងជួយដល់ការវាយតម្លៃ និងជំរុញការចូលរួមបន្ថែមទៀត។ យុទ្ធសាស្ត្រចម្រុះទាំងនេះមានគោលបំណងបង្កើនភាពយោគយល់គ្នាទៅវិញទៅមកនិងទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានរវាងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព និងសហគមន៍ដែលពួកគេផ្តល់សេវា។

កងកម្លាំងមិនដឹងពីរបៀបដោះស្រាយអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ

ជិតពាក់កណ្តាលនៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (៤៧%) (បុរស ៤២% និងស្ត្រី ៥៦%) យល់ថាបានត្រៀមខ្លួនដោះស្រាយស្ថានភាពជាមួយស្ត្រីរងគ្រោះដោយសារអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈដែលបង្កឡើងដោយប្តីរបស់នាង។ ចំណុចនេះបញ្ជាក់ថា បុរសមិនសូវយល់ថាបានត្រៀមខ្លួនដោះស្រាយស្ថានភាពជាមួយស្ត្រីរងគ្រោះដោយសារអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈដែលបង្កឡើងដោយប្តី។

៦២% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បុរស ៥៧% និងស្ត្រី ៦៧%) យល់ថាបានត្រៀមខ្លួនដោះស្រាយស្ថានភាពជាមួយស្ត្រីរងគ្រោះដោយសារអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ ដែលបង្កឡើងដោយនគរបាល។

ប្រមាណ ១/៣ (៣៤%) នៃកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម (បុរស ៣៥% និងស្ត្រី ៣៣%) និយាយថា

ពួកគាត់យល់ថាបានត្រៀមខ្លួនដោះស្រាយស្ថានភាពជាមួយជនរងគ្រោះដោយសារអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈដែលបង្កឡើងដោយកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព។ មានការយល់ឃើញចំពោះតួនាទីយេនឌ័រ ដោយសង្កត់ធ្ងន់លើតួនាទីរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីករណីរំលោភសេពសន្ថវៈ ខណៈដែលជារឿយៗបុរសធ្វើកិច្ចការផ្សេងៗ ដូចជាបើកបរ។

ជារួមគឺជាទូទៅកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មមិនបានត្រៀមខ្លួនដោះស្រាយករណីរំលោភសេពសន្ថវៈឡើយជាពិសេសក្នុងបរិបទនៃអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈដែលបង្កឡើងដោយប្តី/ប្រពន្ធនិងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព។ កត្តាវប្បធម៌ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងបរិបទនេះ។ នៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា មានតំណម និងភាពអាម៉ាស់ខុសៗគ្នាសម្រាប់បុរស និងស្ត្រីដែលពិភាក្សាពីបញ្ហាទាំងនេះ។

ក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់មានការបញ្ជាក់ថា ជារឿយៗ កងកម្លាំងបានដឹងពីរបៀបរាយការណ៍ពីអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ (SGBV) ប៉ុន្តែពួកគេប្រហែលជាមិនសូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការដោះស្រាយបញ្ហានេះ ព្រោះជាទូទៅ នេះមិនមែនជាការទទួលខុសត្រូវរបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពនៅក្នុងអង្គភាពណាមួយឡើយ ប៉ុន្តែតាមធម្មតា វាជាការទទួលខុសត្រូវរបស់តម្រួតយោធា និងក្រុមស៊ើបអង្កេតរួមគ្នា។ ក្រុមទាំងនេះសហការជាមួយមន្ត្រីស៊ីវិល ដើម្បីគ្រប់គ្រងករណីកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ។

UNPOL (តម្រួត អ.ស.ប) ក៏ដើរតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងសេណារីយ៉ូទាំងនេះផងដែរ។ តួនាទីនេះគឺសំខាន់បំផុត ជាពិសេសក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងការសម្រួលដល់ដំណើរការរាយការណ៍។ សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានគូសបញ្ជាក់ពីភាពចាំបាច់នៃប្រព័ន្ធរាយការណ៍ដែលច្បាស់លាស់ និងរក្សាការសម្ងាត់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌ អ.ស.ប។ ប្រព័ន្ធនេះដើរតួនាទីសំខាន់សម្រាប់ការដោះស្រាយករណីចោទប្រកាន់ណាមួយក៏ដូចជារក្សាអនាមិកភាពរបស់បុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធ។

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃប្រទេសបរិច្ចាគកងកម្លាំង (TPCCs) មានការកំណត់តួនាទីជាក់លាក់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ។ ឧ. ជាញឹកញាប់ មានជនបង្គោលជាស្ត្រីនៅក្នុងកងឯកភាពដែលជាអ្នកចាត់ចែងករណីពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ។ ជនបង្គោលទាំងនេះមានតួនាទីដោះស្រាយឧប្បត្តិហេតុក្នុងអង្គភាព ជាពិសេសករណីតូចតាចដើម្បីកុំឱ្យបញ្ហារាលដាលកាន់តែធំដល់អាជ្ញាធរជាន់ខ្ពស់ ដូចជាតម្រួតយោធា។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីធ្ងន់ធ្ងរ ចាំបាច់ត្រូវមានការចូលរួមពីថ្នាក់លើហើយអ្នកពាក់ព័ន្ធអាចប្រឈមនឹងផលវិបាកធ្ងន់ធ្ងរ ដូចជាការបណ្តេញ ចេញពីកងកម្លាំង ឬការដាក់ក្នុងបញ្ជីហាមឃាត់មិនឱ្យចេញបេសកកម្មនាពេលអនាគត។

សិក្ខាសាលានេះបានគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃយន្តការក្នុងអង្គភាពឬកងឯកភាពសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបទល្មើសតូចតាច។ សម្រាប់បញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរ ឬបញ្ហារវាងកងឯកភាព ចាំបាច់ត្រូវមានតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព និងមិនគួរមានការលាក់បាំងការប្រព្រឹត្តខុសនោះទេ។ អភិក្រមនេះធានាថា រាល់ករណីអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ និងការប្រព្រឹត្តខុសផ្សេងទៀត ត្រូវបានដោះស្រាយទៅតាមកម្រិតធ្ងន់ធ្ងរ និងដំណើរការសមស្រប។

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ការបៀតបៀន និងការរើសអើងនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព

អ.ស.ប ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ចំណុចសំខាន់គឺត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដល់កងកម្លាំងទាំងអស់ ដូចជា ការដោះស្រាយស្ថានភាពអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងការបៀតបៀន ដោយបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលត្រៀមចេញបេសកកម្ម កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងពេលបម្រើការ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលក្នុងបេសកកម្ម។ ការបណ្តុះបណ្តាលគួរផ្តោតលើការកំណត់អត្តសញ្ញាណ ការទប់ស្កាត់ និងយុទ្ធសាស្ត្រឆ្លើយតប។

ទន្ទឹមនឹងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការដោះស្រាយស្ថានភាពអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងការបៀតបៀនក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យអនុវត្ត និងពង្រឹងគោលនយោបាយគ្រប់ជ្រុងជ្រោយស្តីពីការប្រឆាំងការរើសអើង និងការបៀតបៀន បូករួមនឹងយន្តការរាយការណ៍ច្បាស់លាស់ និងផ្តល់ភាពងាយស្រួលដើម្បីធានាគណនេយ្យភាព និងលើកកម្ពស់វប្បធម៌ "គ្មានការអត់អោន"។ ក្រៅពីនេះ ត្រូវបំពាក់បំប៉នកងកម្លាំងទាំងអស់ឱ្យមានចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់ក្នុងការឆ្លើយតប និងទប់ស្កាត់បញ្ហាទាំងនេះ ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនការយល់ដឹងអំពីវប្បធម៌ សមានចិត្ត និងបច្ចេកទេសអន្តរាគមន៍សមស្រប ដើម្បីលើកកម្ពស់បរិយាកាសការងារដែលពោរពេញដោយការគោរព បរិយាបន្ន និងសុវត្ថិភាពសម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពទាំងអស់។

បញ្ហាទី ៧ ៖ គុណតម្លៃអាជីព ទាប

បញ្ហាគុណតម្លៃអាជីព វាស់ស្ទង់ថាតើប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ជួយដល់អាជីពការងាររបស់កងកម្លាំង ឬទេ។ ពោលគឺថាតើបុរស និងស្ត្រីងាយនឹងត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និងចូលរួមក្នុងបេសកកម្មជាថ្មី ឬទេ។ កងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មអាចសម្រេចមិនចូលរួមក្នុងបេសកកម្មជាថ្មីប្រសិនបើការចូលរួមនោះមិនជួយដល់វឌ្ឍនភាពអាជីពរបស់ពួកគេ។

សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ

ឱកាស

- ការរក្សាសន្តិភាពក្នុងបេសកកម្ម អ.ស.ប ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រការពារជាតិ។
- ការរក្សាសន្តិភាពត្រូវបានពិចារណាជាផ្លូវការនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចពាក់ព័ន្ធនឹងការដំឡើងសក្តិ។
- កងកម្លាំងយល់ថា មានឧត្តមភាពអាជីពសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការនេះ។ ៩៦% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និង ៩៤% នៃកងកម្លាំងទាំងអស់ ជឿថា ការបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ នឹងធ្វើឱ្យអាជីពរបស់ពួកគេមានវឌ្ឍនភាព។
- កងកម្លាំងលើកឡើងថា ប្រាក់បៀវត្សបន្ថែមពីការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ជួយទ្រទ្រង់សុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ។ អ្នកឆ្លើយតប ៨៧% (បុរស ៨៨% និងស្ត្រី ៨៧%) លើកឡើងថា ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែម។
- កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ទទួលបានការឱ្យតម្លៃនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយកងកម្លាំងដែលបានស្ទង់មតិលើកឡើងថា ពួកគេត្រូវបានទទួលស្គាល់សម្រាប់ការរួមចំណែកដល់ការរក្សាសន្តិភាព។ អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើន គូសបញ្ជាក់ថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពត្រូវបានទទួលស្គាល់សម្រាប់ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដោយរដ្ឋាភិបាល (សរុប ៨៧% ៖ បុរស ៨៥% និងស្ត្រី ៨២%) និងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ (សរុប ៥៥% ៖ បុរស ៥៨% និងស្ត្រី ៥១%)។

កត្តាប្រឈម

- មានស្ត្រី (៩១%) តិចជាងបុរស (៩៦%) ដែលនិយាយថា ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពធ្វើឱ្យអាជីពរបស់ពួកគេមានវឌ្ឍនភាព។

អនុសាសន៍

- ខ.ភ.ម អាចបង្កើត និងអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អាជីពដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រី។ ខ.ភ.ម គួរធានាថា កម្មវិធីទាំងនេះផ្តល់លទ្ធភាពស្មើភាពក្នុងការទទួលបានធនធានពន្លឿនវឌ្ឍនភាពអាជីព ការណែនាំ និងឱកាសទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍។
- ខ.ភ.ម អាចបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើម "ណែនាំ និងទំនុកបម្រុង" ដែលជួយដល់ស្ត្រី ក្នុងទម្រង់ជាការផ្តល់ការណែនាំ ឱកាសកសាងបណ្តាញ និងការតស៊ូមតិ។
- ខ.ភ.ម គួរធានាតម្លាភាពក្នុងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងដំណើរការដំឡើងសក្តិ។

ឱកាស

ការរក្សាសន្តិភាពក្នុងបេសកកម្ម អ.ស.ប ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រការពារជាតិ

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ការរក្សាសន្តិភាពគឺជាផ្នែកមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ។ នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី១ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានរៀបរាប់ពីសមិទ្ធផលរបស់ខ្លួននៅក្នុងកិច្ចការបរទេសដោយសង្កត់ធ្ងន់លើការរួមចំណែករបស់កម្ពុជាដល់បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.បតាមរយៈការបញ្ជូនកងទ័ពមួកខៀវទៅបេសកកម្មនេះ។

ការដាក់បញ្ចូលប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពទៅក្នុងគោលនយោបាយសន្តិសុខជាតិស្តែងឡើងតាមរយៈការបែងចែកធនធានដល់ការបញ្ជូនកម្លាំងទៅបេសកកម្ម និងកំណែទម្រង់នានាដើម្បីបង្កើនការរួមចំណែករបស់កម្ពុជាដល់ការរក្សាសន្តិភាព។ គោលនយោបាយនេះមានបង្ហាញក្នុងសៀវភៅសការពារជាតិ (២០០៦ និង ២០២២) និងវិចនាយុទ្ធសាស្ត្រការពារជាតិកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៣។ ចំណុចនេះគូសបញ្ជាក់ថា ការរក្សាសន្តិភាពគឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់មួយនៃគោលនយោបាយការពារជាតិ។

ការរក្សាសន្តិភាពត្រូវបានពិចារណាជាផ្លូវការនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចពាក់ព័ន្ធនឹងការដំឡើងឋានន្តរសក្តិ

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ការចូលរួមក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងវឌ្ឍនភាពអាជីពការងារ ដោយការវាយតម្លៃរបស់ អ.ស.ប ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធដំឡើងសក្តិរបស់កម្ពុជា។ កងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម បានទទួលការលើកទឹកចិត្ត ក៏ដូចជាសំណងជំងឺចិត្តកាន់តែប្រសើរ រួមទាំងការផ្តល់ជំនួយដល់គ្រួសាររបស់ពួកគេ។ កងកម្លាំងកម្ពុជាដែលចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពបានទទួលប្រាក់បៀវត្សរ៍ប្រមាណ១.៤០០ដុល្លារឬច្រើនជាងនេះបន្ថែមលើប្រាក់បៀវត្សរ៍កងទ័ពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត កងកម្លាំងទាំងនេះក៏ងាយនឹងត្រូវបានដំឡើងសក្តិក្រោយពេលត្រឡប់មកវិញផងដែរ។

ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងអាជីព ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពត្រូវបានចាត់ទុកជាកត្តាដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ការបង្កើនជំនាញ។ កងកម្លាំងទទួលបានបទពិសោធន៍អនុវត្តន៍ និងបទពិសោធន៍អន្តរជាតិ ដូចជា វិញ្ញាបនបត្រ (ឧ. ការបោសសំអាតមីន និងការបើកបរ) ដែលនឹងជួយបង្កើនស្តង់ដាររបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពកម្ពុជា។ ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពពហុវិស័យ និងការសហការជាមួយកងកម្លាំងដែលមកពីប្រទេសផ្សេងៗ ផ្តល់ឱកាសឱ្យកងកម្លាំងកម្ពុជាទទួលបានចំណេះដឹង ទាំងបច្ចេកទេស និងយុទ្ធសាស្ត្រ។ បទពិសោធន៍អន្តរជាតិទាំងនេះជួយកែទម្រង់យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងស្រុក នៅពេលពួកគេត្រឡប់មកវិញ និងបន្តបម្រើប្រទេសជាតិ និងប្រជាជន។

ដោយសារការបញ្ជូនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពរបស់កម្ពុជាទៅបេសកកម្ម មានរយៈពេល ១២ខែ ជារឿយៗ ក្រសួងការពារជាតិ និងរាជរដ្ឋាភិបាលដាក់បញ្ចូលការចូលរួមក្នុងបេសកកម្មនេះ ទៅក្នុងការពិចារណាសម្រាប់ការដំឡើងសក្តិ ដើម្បីថ្លែងអំណរគុណដល់ការលះបង់ និងការប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេ ជាពិសេសមន្ត្រីវ័យក្មេង និងនាយទាហានរង។ ទោះជាយ៉ាងណា ឱកាសឡើងសក្តិ អាចត្រូវបានពន្យារពេល ឬលុបចោល ប្រសិនបើកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព មានបញ្ហាវិន័យ ឬត្រូវបានរាយការណ៍ថា បំពេញការងារមិនបានល្អ។

សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានគូសបញ្ជាក់ថា គោលនយោបាយរដ្ឋាភិបាលស្តីពីការដំឡើងសក្តិ ពិចារណាពីការហ្វឹកហ្វឺនក្នុងពេលបម្រើការ និងក្រោយការបញ្ចប់បេសកកម្ម។ កងកម្លាំងជាស្ត្រីម្នាក់ដែលចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលានេះបានចែករំលែកបទពិសោធន៍របស់គាត់ ដោយគូសបញ្ជាក់ថាតើការចូលរួមចំណែករបស់ស្ត្រីត្រូវបានទទួលស្គាល់ និងអបអរដោយរបៀបណា។ នាងបានរំលឹកថា "ខ្ញុំត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើជាវាគ្មិននៅទីស្នាក់ការងារ អ.ស.ប នាទីក្រុងហ្សឺណែវ និងចូលរួមសិក្ខាសាលាស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ច ជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី"។ ភាពលេចធ្លោរ និងការរួមចំណែករបស់នាង ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយក្នុងទំព័រសារព័ត៌មានជាតិ និងវេទិកាអាស៊ី-អឺរ៉ុប។ ចំណុចគួរឱ្យកត់សម្គាល់គឺ សមិទ្ធផលរបស់នាង និងសមិទ្ធផលរបស់ស្ត្រីកងទ័ពមួកខៀវផ្សេងទៀតត្រូវបានដាក់បង្ហាញក្នុងផ្លាកពិពណ៌ ដែលត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយក្នុងគេហទំព័រ អ.ស.ប និងតាមស្ថានីយ៍រថភ្លើងក្រោមដីនៅទីក្រុងញូវយ៉ក។ អ្វីដែលជាការទទួលស្គាល់ខ្ពស់បំផុតសម្រាប់នាងគឺនៅពេលបានទទួលមេដាយសម្រាប់ការចូលរួមចំណែក និងការបញ្ចប់បេសកកម្ម ដើម្បីអបអរសមិទ្ធផលសំខាន់ៗរបស់នាង។

កងកម្លាំងយល់ថា មានឧត្តមភាពអាជីពសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការនេះ

៩៦% នៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ជឿថា ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប នឹងផ្តល់នូវវឌ្ឍនភាពដល់អាជីពរបស់ពួកគេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អ្នកឆ្លើយតប ៦៩% (បុរស ៧១% និងស្ត្រី ៦៥%) លើកឡើងថា ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការនេះ ជួយបង្កើនគុណវុឌ្ឍិនៅក្នុងប្រវត្តិរូបសង្ខេប (CV) របស់ពួកគេ។ អ្នកឆ្លើយតប ៦៦% (បុរស ៧៧% និងស្ត្រី ៨៤%) លើកឡើងពីការរៀនជំនាញថ្មីៗនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។

បទសម្ភាសន៍ជាមួយកងកម្លាំងសំខាន់ៗ បានរំលេចអត្ថប្រយោជន៍ចម្រុះដែលទទួលបានពីបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ជាពិសេសអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់កងកម្លាំងជាស្ត្រី។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ម្នាក់បានគូសបញ្ជាក់ថាតើបេសកកម្មទាំងនេះរួមចំណែកដូចម្តេចដល់ការអភិវឌ្ឍខ្លួន ដោយបញ្ជាក់ថា "ពួកគេមិនត្រឹមតែពង្រីកជំនាញ និងចំណេះដឹងផ្ទាល់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេថែមទាំងបង្កើនជំនាញភាសាទៀតផង"។ ការលើកឡើងដូច្នេះគូសបញ្ជាក់ពីឱកាសអភិវឌ្ឍខ្លួន និងវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មទាំងនេះ។

ក្រៅពីនេះ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍បានពិភាក្សាពីរបៀបដែលការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ជួយឱ្យកងកម្លាំងទាំងពីរភេទ មានការទទួលស្គាល់ និងទទួលបានកិត្តិយសនៅកម្រិតផ្សេងៗ។ ចំណុចនេះរួមបញ្ចូលការបង្កើនសមត្ថភាព និងជំនាញភាសារបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាការទទួលបានកិត្យានុភាពសម្រាប់ខ្លួនឯង គ្រួសារ និងប្រទេសជាតិ។បទសម្ភាសន៍មួយទៀតបានបញ្ជាក់ថា ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មគឺជាការទទួលស្គាល់កម្រិតខ្ពស់នៅក្នុង ខ.ភ.ម ដោយគូសបញ្ជាក់ថា "ទីមួយ ការចូលរួមក្នុងបេសកកម្មនេះគឺជាកិត្តិយសជាតិ និងជាកិត្តិយសផ្ទាល់ខ្លួន ហើយនៅពេលត្រឡប់មកវិញ ពួកគេត្រូវបាន អ.ស.ប ផ្តល់មេដាយកិត្តិយស"។ ការទទួលស្គាល់ពី អ.ស.ប តំណាងឱ្យការរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ និងសមិទ្ធផលដ៏ធំរបស់កងកម្លាំងដែលចូលរួមក្នុងបេសកកម្មទាំងនេះ។

បទពិសោធន៍ទាំងនេះក៏គាំទ្រដល់ការបង្កើតចំណងមិត្តភាព និងបណ្តាញអន្តរជាតិផងដែរ។

អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សា និងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បានគូសបញ្ជាក់ថា ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ជួយ

ឱ្យកងកម្លាំងជាស្ត្រីអាចផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារបានកាន់តែប្រសើរ ដែលជាញឹកញាប់ ជួយឱ្យកូនរបស់ពួកគេបានបន្តការសិក្សា និងជួយបំពេញតម្រូវការជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។

ក្រោយការវិលត្រឡប់ពីបេសកកម្មកងកម្លាំងក៏ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផងដែរ។ យោងតាមបទសម្ភាសន៍មួយ ស្ត្រីទាញប្រយោជន៍ពីការបង្កើនកម្រិតជំនាញរបស់ខ្លួនដើម្បីទទួលបានការងារជាប់លាប់នៅក្នុង អ.ស.ប អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងជារឿយៗ ត្រូវបានដំឡើងសក្តិ។ វឌ្ឍនភាពវិជ្ជាជីវៈ លេចឡើងជាមួយនឹងការអភិវឌ្ឍខ្លួន ព្រោះកងកម្លាំងជាស្ត្រីវិលត្រឡប់មកវិញជាមួយនឹងជំនាញដែលងាយរកបានការងារធ្វើ និងលទ្ធភាពរកការងារធ្វើ។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ទាំងនេះក៏បានកត់សម្គាល់ពីលទ្ធផលវិជ្ជមានផ្ទាល់ខ្លួនផងដែរ ដូចជា ការជួបគូជីវិត និងការកសាងគ្រួសារដែលមានជីវភាពសមរម្យ។ ដូច្នេះ មានការយល់ឃើញថា ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មគឺជាឱកាសដ៏មានតម្លៃ។

ក្រៅពីនេះ មិនមានការលើកឡើងពីការលំបាកក្នុងការស្វែងរកការងារ ក្រោយពេលត្រឡប់មកវិញនោះទេ។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត និងការស្ទង់មតិ (សរុប ៩៦% ៖ បុរស ៩៧% និងស្ត្រី ៩៥%) កងកម្លាំងបានត្រឡប់មកបំពេញការងារចាស់វិញ ក្រោយការវិលត្រឡប់ពីបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។

ប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែមដែលទទួលបានពីការបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិបានជួយដល់កងកម្លាំង

ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ជួយដល់ហិរញ្ញវត្ថុរបស់កងកម្លាំង។ អ្នកឆ្លើយតប ៨៧% (បុរស ៨៨% និងស្ត្រី ៨៧%) លើកឡើងថា ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ បានផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែម។

ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយ មានការគូសបញ្ជាក់ពីអត្ថប្រយោជន៍នៃប្រាក់បៀវត្សរ៍បន្ថែមសម្រាប់យោធិន៖ "ថវិកាដែល អ.ស.ប ផ្តល់ដល់កងកម្លាំង ជួយទ្រទ្រង់ជីវភាពដោយផ្តល់ដើមទុនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បង្កើនកម្រិតជីវភាពគ្រួសារ"។ ការគាំទ្រនេះជួយបង្កើនកម្រិតជីវភាពរបស់កងកម្លាំង និងក្រុមគ្រួសារ។ ដូច្នេះ ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការទាំងនេះ មិនត្រឹមតែទទួលបានកិត្តិយស និងបទពិសោធន៍ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុទៀតផង។

កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ទទួលបានការឱ្យតម្លៃ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត កងកម្លាំងត្រូវបានទទួលស្គាល់ចំពោះការរួមចំណែកដល់ការរក្សាសន្តិភាព។ ក្នុងការស្ទង់មតិ អ្នកឆ្លើយតបស្ទើរតែទាំងអស់ (លើកលែងតែម្នាក់) បានបញ្ជាក់ថា មានការទទួលស្គាល់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពក្រោយពេលវិលត្រឡប់ពីបេសកកម្ម។៨៧%នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៨៥% និងស្ត្រី ៨២%) និយាយថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពត្រូវបានរដ្ឋាភិបាលទទួលស្គាល់សម្រាប់ការចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ។ អ្នកឆ្លើយតប ៥៥% (បុរស ៥៨% និងស្ត្រី ៥១%) លើកឡើងថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពត្រូវបាន ខ.ភ.ម ទទួលស្គាល់សម្រាប់ការចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ។ ៣២% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៣៣% និងស្ត្រី ៣០%) បានគូសបញ្ជាក់ថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពត្រូវបានប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយទទួលស្គាល់សម្រាប់ការចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម។ សំខាន់ជាងនេះគឺ អ្នកឆ្លើយតប ៤០% (៤១% នៃបុរសទាំងអស់ និង ៣៩% នៃស្ត្រីទាំងអស់) និយាយថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពត្រូវបានគ្រួសារ និងមិត្តភក្តិទទួលស្គាល់សម្រាប់ការរួមចំណែករបស់ពួកគេ។

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៦ មក កម្ពុជាបានប្រារព្ធទិវាអន្តរជាតិកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំ(ថ្ងៃទី២៩ខែឧសភា)។ការរំលឹករួមមានការសាងសង់និងដាក់រូបសំណាកកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពនៅសាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពពហុជាតិ និងនៅវិមានឈ្នះ-ឈ្នះ។ ក្រៅពីនេះ ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតបានបញ្ជាក់ថា មានការផ្តល់មេដាយដល់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពដែលបានចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ហើយការផ្សព្វផ្សាយផ្នែកក្នុង និងប្រវត្តិរបស់ស្ថាប័ននេះ មានលើកឡើងពីរឿងរ៉ាវដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរក្សាសន្តិភាព។

នៅកម្ពុជា មានការប្រារព្ធទិវាសន្តិភាព ដែលការរួមចំណែករបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ត្រូវបានទទួលស្គាល់ និងឱ្យតម្លៃ។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បានចែករំលែកការយល់ឃើញផ្ទាល់ខ្លួនដោយគូសបញ្ជាក់ពីមោទនភាពក្នុងគ្រួសារនិងការឱ្យតម្លៃពីរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ការបំពេញការងារជាកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព។ ពិធីជូនដំណើរ និងទទួលកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព តែងមានការផ្សព្វផ្សាយតាមទូរទស្សន៍ បណ្តាញសង្គម និងសារព័ត៌មាននានា។ ជារឿយៗ ព្រឹត្តិការណ៍នេះចូលរួមដោយមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់រដ្ឋាភិបាល មេបញ្ជាការកងទ័ព មន្ត្រីការទូត តំណាងអង្គការសហប្រជាជាតិ អនុព័ន្ធយោធា និងក្រុមគ្រួសាររបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព។

ក្រៅពីនេះ NPMEC បានបោះពុម្ពផ្សាយទស្សនាវដ្តីប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីបង្ហាញពីបទពិសោធន៍របស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព។ នេះជាផ្នែកមួយ នៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបង្ហាញពីរឿងរ៉ាវរបស់ពួកគេទៅកាន់ពិភពលោក។ អ្នកចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ ក៏បានលើកឡើងផងដែរថា ក្រៅពីទិវាអន្តរជាតិកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព មានពិធីអបអរធំៗជាងនេះដែលគាំទ្រ និងចូលរួមដោយរដ្ឋមន្ត្រី។ ចំណុចនេះស្តែងឱ្យឃើញការទទួលស្គាល់ និងការគាំទ្រកម្រិតខ្ពស់របស់កម្ពុជាចំពោះបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។

ក្រុមពិភាក្សាបានលើកឡើងថា កងកម្លាំងជាស្ត្រីយល់ថា មានការទទួលស្គាល់ចំពោះការរួមចំណែករបស់ពួកគេដល់បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។កងកម្លាំងជាស្ត្រីបានបង្ហើបឱ្យដឹងថាពួកគេយល់ថាមានការទទួលស្គាល់តាមរយៈការបំពាក់មេដាយ ការផ្តល់លិខិតថ្លែងអំណរគុណ និងពិធីទទួលស្វាគមន៍។ កងកម្លាំងមួយចំនួនដែលចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សាត្រូវបានដំឡើងសក្តិហើយកងកម្លាំងជាស្ត្រីក៏ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួមក្នុងបេសកកម្មជាថ្មីផងដែរ។

កត្តាប្រឈម

ស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវនិយាយថា ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពជួយបង្កើនឧត្តមភាពអាជីពរបស់ពួកគេ

ខណៈដែលកងកម្លាំងភាគច្រើនជឿថា ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ជួយបង្កើនឧត្តមភាពអាជីពរបស់ពួកគេ ស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវលើកឡើងដូច្នេះ។ ដូចការលើកឡើងខាងលើ កងកម្លាំង ៩៤% ជឿថា ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ នឹងបង្កើនឧបត្តមភាពអាជីពរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណា ស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវលើកឡើងដូច្នេះ។ ខណៈដែល ៩៦% នៃអ្នកឆ្លើយតបជាបុរស លើកឡើងថា ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ជួយបង្កើនវឌ្ឍនភាពអាជីពរបស់ពួកគេ មាន

អ្នកឆ្លើយតបជាស្ត្រីតែ ៩១% ប៉ុណ្ណោះ ដែលលើកឡើងដូច្នេះ។ ដោយមិនគិតភាពខុសគ្នាខ្លាំងក្នុងស្ថិតិចម្លើយពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រីដែលនិយាយថា ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពជួយបង្កើនឧត្តមភាពអាជីពរបស់ពួកគេ នៅតែមានអត្រាខ្ពស់បំផុត។

ដើម្បីគាំទ្រដល់កងកម្លាំងជាស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម គួរបង្កើត និងអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អាជីពដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពស្មើភាពក្នុងការទទួលបានធនធានពន្លឿនវឌ្ឍនភាពអាជីពការបណ្តុះបណ្តាល និងការណែនាំ។ ក្រៅពីនេះ ការបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើម "ណែនាំ និងទំនុកបម្រុង" នឹងជួយដល់ស្ត្រីតាមរយៈការផ្តល់ការណែនាំសំខាន់ៗ និងឱកាសកសាងបណ្តាញ។ ការជានាតម្លាភាពក្នុងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងដំណើរការដំឡើងសក្តិ ក៏សំខាន់ដូចគ្នាដែរ ព្រោះវាជួយឱ្យយល់ច្បាស់ពីឱកាសអភិវឌ្ឍអាជីព។ ជំហានទាំងនេះនឹងផ្តល់បរិយាកាសដែលកាន់តែមានបរិយាបន្ន និងបង្កើនវឌ្ឍនភាពវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់កងកម្លាំងជាស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម។

បញ្ហាទី ៨ ៖ ថ្នាក់ដឹកនាំពីលើចុះក្រោម ទាប

បញ្ហាថ្នាក់ដឹកនាំពីលើចុះក្រោម ផ្តោតលើផលប៉ះពាល់នៃឆន្ទៈនយោបាយ (ឬកង្វះឆន្ទៈនយោបាយ) ក្នុងចំណោមអ្នកកាន់មុខតំណែងធំៗ លើការបញ្ជូនកម្លាំងទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប និងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។

សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ

ឱកាស

- ស្ត្រីច្រើនតែជាផ្នែកមួយនៃបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈ។អង្គភាពនីមួយៗមានទីប្រឹក្សាក្រុមការងារយេនឌ័រសម្រាប់ជួយដល់ពួកគេ និងជូនដំណឹងទៅថ្នាក់លើ។
- កងកម្លាំងភាគច្រើនមានគ្រូណែនាំយ៉ាងតិចម្នាក់នៅក្នុង ខ.ភ.ម។ អ្នកឆ្លើយតប ៧៣% (បុរស ៦៨% និងស្ត្រី ៧៩%) និយាយថា ពួកគេមានគ្រូណែនាំយ៉ាងតិចម្នាក់នៅក្នុង ខ.ភ.ម ដែលអាចផ្តល់ការណែនាំស្តីពីអាជីពរបស់ពួកគេ។
- កងកម្លាំងភាគច្រើនចង់ជួបជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំដើម្បីរាយការណ៍បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ និងគ្រួសារ (សរុប ៨៨%៖ បុរស ៩០% និងស្ត្រី ៨៦%) ឬការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង (បុរស ៧១% និងស្ត្រី ៨០%)។
- មានសហការីជាបុរសដែលជួយជំរុញ និងគាំទ្រដល់ស្ត្រី និងសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី។ អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនលើកឡើងថា ពួកគេស្គាល់សហការីជាបុរសដែលបានកែតម្រូវការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងចំពោះស្ត្រី (សរុប ៥៥%៖ បុរស ៥៥% និងស្ត្រី ៥៤%) ជួយនិយាយការពារស្ត្រីដែលត្រូវបានគេរើសអើង (សរុប ៥០%៖ ស្ត្រី ៥៥% និងបុរស ៤៦%)។
- មានគោលនយោបាយស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ទទួលស្គាល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ អ្នកឆ្លើយតប ៤៦% (បុរស ៤២% និងស្ត្រី ៥០%) បានដឹងពីគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។

កត្តាប្រឈម

- មានកងកម្លាំងតិចតួចដែលមានថ្នាក់លើជាស្ត្រី។ អ្នកឆ្លើយតប ៩០% (បុរស ៨៨% និងស្ត្រី ៩៣%) លើកឡើងថា ពួកគេមានថ្នាក់លើជាបុរស។
- មានសមាគមស្ត្រីផ្លូវការមួយ ប៉ុន្តែមិនសូវមានអ្នកស្គាល់នោះទេ។ មានអ្នកឆ្លើយតបតែ ៣៨% ប៉ុណ្ណោះដែលនិយាយថា ពួកគេស្គាល់សមាគមនេះ។
- ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ បានចុះដល់កងកម្លាំង តាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ (សរុប ៧២%៖ បុរស ៧៦% និងស្ត្រី ៦៧%) ឬការរក្សាសន្តិភាព (អ្នកឆ្លើយតប ៦៩%៖ បុរស ៧៧% និងស្ត្រី ៥៨%) ប៉ុន្តែកិច្ចការភាគច្រើនគឺធ្វើឡើងជាមួយបុរស។
- មានថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ និងកងកម្លាំងមិនដល់ពាក់កណ្តាលទេ ដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ។ ថ្នាក់ដឹកនាំ ៤៣% (បុរស ១៩% និងស្ត្រី ២៤%) បានចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទូទៅស្តីពីយេនឌ័រ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់មន្ត្រី និងកងកម្លាំងគ្រប់កម្រិត។ អ្នកឆ្លើយតប ៤៩%

(បុរស៤៣%និងស្ត្រី៥៧%)លើកឡើងថាបានចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រកម្រិតមូលដ្ឋាន។

- កងកម្លាំងភាគច្រើន មិនយល់ច្បាស់ពីសេចក្តីសម្រេចលេខ ១៣២៥ របស់ UNSCR។ អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនលើសលប់ (៨៩%) (បុរស ៩៣% និងស្ត្រី ៩១%) មិនបានដឹងពីសេចក្តីសម្រេចនេះ។
- ខណៈដែលមានគោលនយោបាយស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងរបាយការណ៍របស់ ខ.ភ.ម ស្តីពីស្ថានភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមិនមានសេចក្តីណែនាំបន្ថែមសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះដូចជា កញ្ចប់ឧបករណ៍ ឬការវាយតម្លៃតម្រូវការ នោះទេ។

អនុសាសន៍

- ដើម្បីធានាការព្រាងផែនការសកម្មភាពតំបន់អាស៊ានដោយជោគជ័យនៅចុងឆ្នាំនេះ ចាំបាច់ត្រូវបញ្ចូលទស្សនៈយល់ឃើញរបស់ស្ត្រីទៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ការសំខាន់គឺត្រូវកៀរគរការគាំទ្រពីរដ្ឋសមាជិកអាស៊ានទាំងអស់ និងស្ថាប័នតាមវិស័យ ជាពិសេសគណៈកម្មាធិការអាស៊ានទទួលបន្ទុកលើកកម្ពស់ និងការពារសិទ្ធិស្ត្រី និងកុមារ ដើម្បីរក្សាចលនាករសម្រាប់ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពតំបន់អាស៊ាន។ មានន័យថា យើងនឹងមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ព្រោះយើងវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះគំនិត និងការលើកឡើងរបស់ពួកគេ។ គួរអញ្ជើញឱ្យកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី ចូលរួមក្នុងកិច្ចពិភាក្សាទាំងនេះដើម្បីបង្ហាញការយល់ឃើញផ្ទាល់ខ្លួន។ ដំណើរការពិគ្រោះយោបល់គួររួមបញ្ចូលកិច្ចពិភាក្សាមួយនៅថ្នាក់ជាតិ និងកិច្ចពិភាក្សា២ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីធានាអភិក្រមដែលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងមានបរិយាបន្នសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍផែនការសកម្មភាពតំបន់អាស៊ាន។
- បង្កើត និងអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អាជីពដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រី។
- ធានា លទ្ធភាពស្មើភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានធនធានពន្លឿនវឌ្ឍនភាពអាជីព ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីជួយបង្កើនចំនួនថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី។
- បង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើម "ណែនាំ និងទំនុកបម្រុង" សម្រាប់ជួយដល់ស្ត្រី។ គំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះផ្តោតលើការផ្តល់ការណែនាំដោយផ្អែកតាមបទពិសោធន៍បុគ្គល ឱកាសកសាងបណ្តាញ និងការតស៊ូមតិឱ្យមានវឌ្ឍនភាពអាជីពរបស់ស្ត្រី នៅក្នុង ខ.ភ.ម។
- រក្សាតម្លាភាពក្នុងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងដំណើរការដំឡើងសក្តិរបស់ ខ.ភ.ម ដូចជា តាមរយៈការផ្សព្វផ្សាយច្បាស់លាស់ និងភាពយុត្តិធម៌ក្នុងការអនុវត្តលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងនេះ ដើម្បីធានាថា កងកម្លាំងទាំងអស់បានយល់ និងមានឱកាសស្មើភាពក្នុងការទទួលបានវឌ្ឍនភាពអាជីព។
- ផ្តល់ធនធាន និងការគាំទ្រផ្នែកស្ថាប័នដល់បណ្តាញវិជ្ជាជីវៈរបស់ស្ត្រីដែលមានស្រាប់។
- ប្រែក្លាយសៀវភៅព័ត៌មានយេនឌ័ររបស់ ខ.ភ.ម សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលត្រៀមចេញបេសកកម្ម ទៅជាកញ្ចប់ឧបករណ៍យេនឌ័រដែលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងអាចអនុវត្តបាន ដើម្បីបង្កើនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។
- ពង្រីក និងតម្រូវឱ្យរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ ខ.ភ.ម ដើម្បីលុបបំបាត់គម្លាតក្នុងការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងសេចក្តីសម្រេចលេខ ១៣២៥ របស់ UNSCR។

ឱកាស

ស្ត្រីច្រើនតែជាផ្នែកមួយនៃបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈ

ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតបទាំងអស់ មានអ្នកឆ្លើយតបតែ ១៤% ប៉ុណ្ណោះ (ស្ត្រី ២០% និងបុរស ១០%)

ដែលនិយាយថា ពួកគេជាសមាជិកស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុង ខ.ភ.ម។ ស្ត្រីច្រើនតែជាផ្នែកមួយនៃបណ្តាញទាំងនេះ។ មិនមានសហជីព និងស្ថាប័នវិជ្ជាជីវៈផ្សេងទៀតនៅក្នុង ខ.ភ.ម នោះទេ។ ក្រៅពីនេះ ក៏មានស្ថាប័នក្រៅផ្លូវការផងដែរ (ដូចជា ក្លឹបប្រដាល់ Kick-boxing សមាគមអតីតយុទ្ធជនកម្ពុជា ក្លឹបបាល់ទាត់ ក្លឹបបាល់ទះ និងក្លឹបគុនខ្មែរ)។

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត អង្គភាពនីមួយៗរបស់ ខ.ភ.ម រួមទាំង NPMEC សុទ្ធតែមានក្រុមការងារយេនឌ័រដែលមានតួនាទីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងទីប្រឹក្សាយេនឌ័រ និងដឹកនាំដោយស្ត្រីដែលមានឋានន្តរសក្តិខ្ពស់បំផុត និងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល។ ទីប្រឹក្សាទាំងនេះជួយជ្រោមជ្រែង និងជូនដំណឹងទៅថ្នាក់លើ។ នៅកម្រិតខ្ពស់បំផុត មានក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់ក្រសួងការពារជាតិដែលដឹកនាំដោយរដ្ឋលេខាធិការមួយរូប និងក្រុមការងារយេនឌ័រនៅអគ្គបញ្ជាការដ្ឋាន ដែលដឹកនាំដោយស្ត្រីមួយរូបមានឋានន្តរសក្តិជានាយឧត្តមសេនីយ៍ផ្កាយ៤។ ពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងាររបស់ក្រុមការងារយេនឌ័រ យើងសូមលើកយកឧទាហរណ៍របស់ក្រសួងការពារជាតិ ដែលប្រើប្រាស់ក្រុម Telegram។ ក្រុមការងារយេនឌ័រប្រើប្រាស់ក្រុម Telegram ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងជូនដំណឹងទៅថ្នាក់ក្រោមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រសួងនីមួយៗមានក្រុមការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដើម្បីជានាភាពរលូនក្នុងទំនាក់ទំនង និងកិច្ចសហការលើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងការងាររបស់ខ្លួន។ ជាទូទៅ ក្រុមការងារទាំងនេះដឹកនាំដោយប្រធានក្រុមមួយរូប ដែលមាននាទីសម្របសម្រួលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ។

ទំហំនៃអង្គភាពយេនឌ័រនីមួយៗគឺខុសៗគ្នា ប៉ុន្តែជាទូទៅ អង្គភាពយេនឌ័រនីមួយៗមានសមាសភាពចូលរួមដោយស្ត្រីដែលមានឋានន្តរសក្តិខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងអង្គភាព។ ក្រៅពីនេះ ទីប្រឹក្សាអង្គភាពយេនឌ័រមាននាទីបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីតាមរយៈការចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងបង្កើនការចូលរួមដោយកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធគ្រប់កម្រិត។ ជនបង្គោលទាំងនេះដោះស្រាយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាគ្រួសារ ការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង និងការគ្រប់គ្រងភាពតានតឹង និងចែករំលែកព័ត៌មានទៅថ្នាក់ក្រោម។ យោងតាមសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ ការយល់ដឹងអំពីយន្តការទាំងនេះ គឺនៅមានកម្រិត។

កងកម្លាំងភាគច្រើនមានគ្រូណែនាំយ៉ាងតិចម្នាក់នៅក្នុង ខ.ភ.ម

ការមានបុគ្គលគំរូ និងគ្រូណែនាំ គឺជាកត្តាសំខាន់ដែលជួយដល់ភាពជោគជ័យរបស់កងកម្លាំងនៅក្នុងស្ថាប័នសន្តិសុខ។ បុគ្គលគំរូ និងគ្រូណែនាំទាំងនេះ អាចជួយតស៊ូមតិឱ្យគាំទ្រដល់ស្ត្រីម្នាក់ៗ ផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីឱកាសនានា និងជាទូទៅ ដើរតួជាមគ្គុទេសក៍បង្ហាញពីរបៀបទទួលបានជោគជ័យក្នុងអាជីព។ នៅពេលមានស្ត្រីជោគជ័យកាន់តែច្រើននៅក្នុង ខ.ភ.ម ស្ត្រីនឹងមានឱកាសកាន់តែច្រើនក្នុងការរកបានបុគ្គលគំរូ និងគ្រូណែនាំ។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត មានអ្នកត្រួសត្រាយផ្លូវជាស្ត្រីដែលមានឈ្មោះល្បីល្បាញ។ ឧ. វរសេនីយ៍ទោ ជា ម៉ែសារស់ បានចូលរួមក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិក្នុងប្រទេសស៊ូដង់ខាងត្បូង និងប្រទេសលីបង់ និងត្រូវបានដំឡើងសក្តិពីមន្ត្រីជាន់ទាប ទៅជាមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ (មេបញ្ជាការរង)។ ជាអ្នកស្រុកខេត្តសៀមរាប លោកស្រីបានឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព និងការហ្វឹកហ្វឺនយោធាជាច្រើន ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស និងត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងនាមជានាយទាហានសង្កេតការណ៍ និងនាយទាហានកងឯកភាព។

អ្នកឆ្លើយតប ៧៣% (បុរស ៦៨% និងបុរស ៧៩%) មានគ្រូណែនាំយ៉ាងតិចម្នាក់នៅក្នុង ខ.ភ.ម ដែលអាចផ្តល់ការណែនាំស្តីពីអាជីពរបស់ពួកគេ។ មានន័យថា កងកម្លាំងជាស្ត្រីភាគច្រើនមានគ្រូណែនាំ ប៉ុន្តែនៅតែមានកងកម្លាំងជាច្រើនដែលមិនមានគ្រូណែនាំ។មិនមានកម្មវិធីណែនាំផ្លូវការសម្រាប់ស្ត្រីឬគោលនយោបាយឬការអនុវត្តគួរឱ្យកត់សម្គាល់ស្តីពីតួនាទីរបស់គ្រូណែនាំជាស្ត្រី នៅក្នុង ខ.ភ.ម ឡើយ។

កងកម្លាំងភាគច្រើនចង់ជួបជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំដើម្បីរាយការណ៍បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ និងគ្រួសារ ឬការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង

ជាទូទៅ កងកម្លាំងជឿថា ថ្នាក់លើស្តាប់ពួកគេ។ អ្នកឆ្លើយតប ៨៨% (បុរស ៩០% និងស្ត្រី ៨៦%) លើកឡើងថា ពួកគេមានបំណង ឬចង់ជួបជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំដើម្បីរាយការណ៍បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។ អ្នកឆ្លើយតប ៧៥% (បុរស ៧១% និងស្ត្រី ៨០%) យល់ថា ពួកគេចង់ជួបជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំដើម្បីរាយការណ៍ពីការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង។ អ្នកឆ្លើយតប ៦០% (បុរស ៦០% និងស្ត្រី ៦២%) មិនយល់ស្របនឹងការលើកឡើងថា "ជាញឹកញាប់ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់នៃ ខ.ភ.ម បដិសេធមិនស្តាប់ពីបញ្ហារបស់មន្ត្រីជាន់ទាបនៃកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជា"។ សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បានគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃការប្រកាន់ខ្ជាប់វិន័យនៅក្នុងបេសកកម្ម ដោយលើកឡើងថា នៅពេលមានការសង្ស័យករណីប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀនក្នុងជួរកងកម្លាំង នឹងមានការត្រួតពិនិត្យ អមជាមួយនឹងការដាក់ទណ្ឌកម្មទៅតាមទោសកំហុស។ ប្រសិនបើកងកម្លាំងណាម្នាក់ធ្លាប់ប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ជាទូទៅ គាត់នឹងមិនត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មជាថ្មីឡើយ ប៉ុន្តែគាត់មានឱកាសកែខ្លួនឡើងវិញ។ ទោះជាយ៉ាងណា ក្នុងករណីប្រព្រឹត្តខុសធ្ងន់ធ្ងរ គាត់នឹងត្រូវបានបញ្ជូនមកកម្ពុជាវិញ និងកំណត់ថា គ្មានលក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនាពេលអនាគត។

មានសហការីជាបុរសដែលជួយជំរុញ និងគាំទ្រដល់ស្ត្រី និងសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី

អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនលើកឡើងថា ពួកគេស្គាល់សហការីជាបុរសដែលបានកែតម្រូវការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងចំពោះស្ត្រី (សរុប ៥៥%៖ បុរស ៥៥% និងស្ត្រី ៥៤%) ឬជួយនិយាយការពារស្ត្រីដែលត្រូវបានគេរើសអើង (សរុប ៥០%៖ ស្ត្រី ៥៥% និងបុរស ៤៦%)។ ស្ត្រីភាគច្រើនលើកឡើងថា កងកម្លាំងជាបុរសជួយណែនាំកងកម្លាំងជាស្ត្រី (៥០% នៃស្ត្រីដែលត្រូវបានស្ទង់មតិ) ជួយនិយាយការពារស្ត្រីដែលត្រូវបានគេរើសអើង (៥៥% នៃស្ត្រីដែលត្រូវបានស្ទង់មតិ) និងកែតម្រូវការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង (៥៤% នៃស្ត្រីដែលត្រូវបានស្ទង់មតិ)។ នេះជាសញ្ញាវិជ្ជមាន ព្រោះវាបង្ហាញថា បុរសមានការបណ្តុះបណ្តាល និងបទពិសោធន៍មួយចំនួនក្នុងការលើកកម្ពស់អាជីពរបស់ស្ត្រី នៅក្នុង ខ.ភ.ម។

តារាង ៨.១ ៖ តើអ្នកស្គាល់បុរសនៅក្នុងអង្គភាពរបស់អ្នក ដែលបានអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយខាងក្រោម ឬទេ? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
ផ្តល់ការណែនាំផ្លូវការដល់សហការីជាស្ត្រី	២៩%	៥០%	៣៨%
ផ្តល់ការណែនាំក្រៅផ្លូវការដល់សហការីជាស្ត្រី	១៤%	៣០%	២១%
ជួយការពារស្ត្រីដែលត្រូវបានគេរើសអើង	**៤៦%**	**៥៥%**	**៥០%**
ជួយជំរុញសក្តិកងកម្លាំងជាស្ត្រី	១៦%	២៨%	២១%
លើកកម្ពស់គោលនយោបាយដែលជួយដល់ស្ត្រី	៣៥%	៤៩%	៤១%
និយាយជាមួយសហការីជាបុរសដើម្បីកែតម្រូវការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងចំពោះស្ត្រី	**៥៥%**	**៥៤%**	**៥៥%**
មិនមែនទាំងអស់ខាងលើ	២៨%	១៧%	២៤%

មានគោលនយោបាយស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ទទួលស្គាល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ខ.ភ.ម មានគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ បច្ចុប្បន្ន គោលនយោបាយជាតិស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី ៥ សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩-២០២៣[40]។ ផែនការសកម្មភាពជាតិរយៈពេល ៥ឆ្នាំនេះ រួមបញ្ចូលគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិទាំងអស់របស់កម្ពុជាក្នុងគ្រប់វិស័យទាំងអស់ រួមទាំងវិស័យការពារជាតិ និងរក្សាសន្តិភាព។ ក្រុមការងារយេនឌ័ររបស់ក្រសួងការពារជាតិ បានអនុវត្តគោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រជារួម នៅក្នុង ខ.ភ.ម តាមរយៈការដាក់ចេញផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ៥ឆ្នាំ (២០១៦-២០២០)[41]សម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់ស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម[42]។

៤៦% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៤២% និងស្ត្រី ៥០%) បានដឹងពីគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ហើយក៏មានផែនការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះផងដែរ។ ខ. ក្នុងបទសម្ភាសន៍ជាមួយ ថ្នាក់ដឹកនាំបានលើកឡើងថា "ក្នុងវិស័យការពារជាតិ ដែលជាវិស័យអាទិភាពមួយ យើងដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ក្រសួងការពារជាតិ បានព្រាងគោលនយោបាយ និងផែនការផ្ទៃក្នុង ដូចជា ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងជួរកងទ័ព (...)។ បច្ចុប្បន្ន យើងកំពុងរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេល ៥ឆ្នាំ។ ឯកសារនេះមានគោលបំណងតម្រឹមតម្រង់ការងារទាំងអស់នៅក្នុង ខ.ភ.ម។ ប្រសិនបើគ្មានស្តង់ដារគោលនយោបាយ និងច្បាប់ដែលទទួលបានការអនុម័តពីរដ្ឋាភិបាលទេ ក៏គ្មានផែនការអនុវត្តន៍ផ្ទៃក្នុងនៅក្នុងជួរកងទ័ពដែរ ហើយក៏គ្មានទិសដៅ និងចក្ខុវិស័យដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ត្រីដូចគ្នា។ ក្រៅពីនេះ ចំណុចគន្លឹះមួយ

[40] ក្រសួងកិច្ចការនារី នឹងចេញផ្សាយកំណែបច្ចុប្បន្នភាពនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ (ផែនការនារីរតនៈទី ៦) នៅដើមឆ្នាំក្រោយ។
[41] មានការបញ្ជាក់ក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ថា ថេរវេលានៃគោលនយោបាយនេះគឺត្រឹមត្រូវ ប៉ុន្តែរហូតដល់ឆ្នាំ ២០២០ ទើបមានការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។ អាចមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាបន្តបន្ទាប់មួយចំនួន ប៉ុន្តែមិនមានការបង្ហាញច្បាស់នោះទេ។ ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការនេះ។
[42] ឯកសារនេះមានតែជាភាសាខ្មែរប៉ុណ្ណោះ។

ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុង ខ.ភ.ម គឺការបញ្ជូនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពទៅបេសកកម្មក្រោមការទំនុកបម្រុងពីអង្គការសហប្រជាជាតិ។ ក្នុងបេសកកម្មទាំងនេះ កងកម្លាំងទាំងពីរភេទបំពេញតួនាទីដូចគ្នានៅក្រោមធត្រ អ.ស.ប ហើយក្នុងនាមជាប្រទេសបរិច្ចាគកងកម្លាំង យើងបានខិតខំបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងសំណើរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ"។

ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ឬមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ ក៏បានគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃគោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសាធារណៈផងដែរ។ បទសម្ភាសន៍មួយបានបញ្ជាក់ពីឆន្ទៈនយោបាយកម្រិតខ្ពស់របស់លោកនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងការគិតគូរពីយេនឌ័រដោយអគ្គនាយក NPMEC ដោយកត់សម្គាល់ថាឆន្ទៈនយោបាយមិនមែនផុសចេញតែពីថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ផុសចេញពីថ្នាក់ដឹកនាំវិស័យនេះផងដែរ។

បទសម្ភាសន៍មួយផ្សេងទៀត បង្ហាញថា ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់នៃ ខ.ភ.ម មានភាពសាទរចំពោះការធ្វើឱ្យមានវិញ្ញោចយេនឌ័រក្នុង ខ.ភ.ម។ ពួកគេតែងបានលើកឡើងពីសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម និងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព តាមរយៈការតស៊ូមតិឱ្យមានសមភាព និងការមិនរើសអើង។ ការលើកឡើងដូច្នេះបង្ហាញពីការងាកចេញពីទស្សនៈបែបប្រពៃណី និងជាការទទួលស្គាល់សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ រួមទាំងតួនាទីដឹកនាំ។

ទោះជាយ៉ាងណា មានភាពមិនច្បាស់លាស់មួយចំនួនក្នុងការអនុវត្តការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយ មានការលើកឡើងពីកង្វះយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការដាក់បញ្ចូលស្ត្រី។ ក្នុងនោះ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន ផ្តោតលើផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងការពារជាតិ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះផ្តោតគោលដៅលើការបង្កើនការចូលរួមរបស់កងកម្លាំងជាស្ត្រី និងការដំឡើងសក្តិពួកគេឱ្យកាន់មុខតំណែងដឹកនាំ។ ចំណុចនេះគូសបញ្ជាក់ពីសមភាពក្នុងការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ បច្ចុប្បន្ន ស្ត្រីមានវត្តមាននៅគ្រប់បេសកកម្មទាំងអស់ ដែលកម្ពុជាបានចូលរួម។

សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានធ្វើឱ្យមានការចាប់អារម្មណ៍លើគោលនយោបាយស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការចូលរួមរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ NPMEC ក្នុងសន្និសីទ អ.ស.ប។ នៅទីនោះ ពួកគាត់បានប្រកាសពីគំនិតផ្តួចផ្តើមកៀរគរយោធិននារីឱ្យកាន់មុខតំណែងផ្សេងៗ ជាពិសេសមុខតំណែងជាសេនាធិការ នៅក្នុងការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មដំបូង។ ទោះបីមានការប្តេជ្ញាចិត្តជារួមចំពោះការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រមែន ប៉ុន្តែការអនុវត្តហាក់មានកម្រិតទាប។ ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវមានយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយដែលកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ។

កត្តាប្រឈមចម្បង

មានកងកម្លាំងតិចតួចប៉ុណ្ណោះដែលមានថ្នាក់លើជាស្ត្រី

ខណៈដែលបុរស និងស្ត្រីសុទ្ធតែកាន់មុខតំណែងដឹកនាំ (សូមមើលខាងលើ) អ្នកឆ្លើយតប ៩០% (បុរស ៨៨% និងស្ត្រី ៩៣%) លើកឡើងថា ពួកគេមានថ្នាក់លើជាបុរស នៅក្នុង ខ.ភ.ម។ អ្នកឆ្លើយតបជាង ១/៣ (៣៤%) លើកឡើងថា ពួកគេធ្លាប់មានថ្នាក់លើជាស្ត្រី។ ដូច្នេះ គួរចាត់វិធានការបន្ថែមទៀតដើម្បី

យល់កាន់តែច្បាស់ថាតើមានការលើកស្ទួយស្ត្រី ដូចបុរស ឬទេ ហើយបើសិនជាគ្មានការអនុវត្តដូច្នេះ គួរសិក្សាស្វែងយល់អំពីមូលហេតុ។

ដើម្បីលុបបំបាត់វិសមភាពយេនឌ័រក្នុងតួនាទីដឹកនាំ យើងសូមផ្ដល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អាជីពឯកទេសដែលឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈមរបស់ស្ត្រី។ កម្មវិធីទាំងនេះ គួរផ្ដោតលើការផ្ដល់លទ្ធភាពស្មើភាពក្នុងការទទួលបានធនធានអភិវឌ្ឍន៍អាជីព ជាពិសេសការបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងឱកាសអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីឱ្យស្ត្រីទទួលបានជំនាញ និងសមត្ថភាពចាំបាច់សម្រាប់តួនាទីដឹកនាំ។ ការធ្វើដូច្នេះនឹងបង្កើនសមាសភាគស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងជាន់ខ្ពស់។

គ្មានសមាគមស្ត្រីផ្លូវការ

ខណៈដែលអ្នកឆ្លើយតបមួយចំនួន (៣៨%) លើកឡើងថា ធ្លាប់បានលឺពីសមាគមស្ត្រីផ្លូវការនៅក្នុង ខ.ភ.ម សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានគូសបញ្ជាក់ថា អង្គការស្ត្រីមានលក្ខណៈក្រៅផ្លូវការ និងច្រើនតែបង្កើតឡើងតាមបណ្ដាញសង្គម។

ក្រៅពីនេះ បទសម្ភាសន៍បានឱ្យដឹងថា ការបង្កើតបណ្ដាញយេនឌ័រត្រូវបានរៀបចំឡើងក្រៅផ្លូវការ នឹងដឹកនាំដោយនាយឧត្តមសេនីយ៍ជាស្ត្រីមួយរូប ដែលតែងចុះតាមសហគមន៍ ដូចជា ការចុះចែកអំណោយដល់ផ្ទះស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូន។ អ្នកផ្ដល់បទសម្ភាសន៍ម្នាក់ បានលើកឡើងថា "ពួកគេផ្ដល់ព័ត៌មាន និងផ្សព្វផ្សាយពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទក្នុងកន្លែងធ្វើការ។ ប្រសិនបើមានបញ្ហាអ្វីមួយ ពួកគេនឹងចុះជួបដល់ផ្ទះ និងធ្វើការងារសង្គមមួយចំនួនដើម្បីកសាងការយល់ដឹង។ ក្រៅពីនេះ ពួកគេបានរៀបចំរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំដើម្បីវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពរបស់អង្គភាពផ្សេងៗ និងផ្សព្វផ្សាយពីសកម្មភាពរបស់ពួកគេ"។ ទោះបីជាមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះក៏ដោយ ប៉ុន្តែសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានបញ្ជាក់ថា ភាគច្រើនគឺមិនសូវមានអ្នកស្គាល់សមាគមនេះឡើយ។

យើងសូមផ្ដល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការបង្កើតសមាគមស្ត្រីផ្លូវការមួយនៅក្នុង ខ.ភ.ម ដោយផ្អែកលើ និងផ្ដល់ភាពផ្លូវការដល់បណ្ដាញក្រៅផ្លូវការនៃអង្គការស្ត្រីដែលមានស្រាប់។ សមាគមផ្លូវការនេះនឹងផ្ដល់វេទិកាដែលកាន់តែមានភាពពាក់ព័ន្ធ និងប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហារបស់ស្ត្រី និងបង្កើនចំណាប់អារម្មណ៍របស់ស្ត្រី នៅក្នុង ខ.ភ.ម។

ការបង្កើតសមាគមស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម អាចផ្ដល់យន្តការផ្លូវការមួយសម្រាប់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំ ចូលរួមដោយផ្ទាល់ជាមួយកងកម្លាំងជាស្ត្រី។ សមាគមនេះនឹងសម្រួលឱ្យមានការពិភាក្សាពីការព្រួយបារម្ភរបស់កងកម្លាំងជាស្ត្រី ការចែករំលែកព័ត៌មានសំខាន់ៗ និងបទពិសោធន៍ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ក៏ដូចជាជួយផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានត្រឹមត្រូវស្ដីពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ដូច្នេះសមាគមនេះនឹងដោះស្រាយបញ្ហាទី ២ និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពជារួមនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរក្សាសន្តិភាព។

ទោះបីជាមានឱកាសបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនសម្រាប់រំញោចយេនឌ័រពិតមែន ប៉ុន្តែថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ ច្រើនតែចុះដល់កងកម្លាំងជាបុរស នៅពេលផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ ឬការរក្សាសន្តិភាព។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាលដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ មន្ត្រីជាច្រើនត្រូវបានបញ្ជូនទៅចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រទេសដែលរៀបចំឡើងដោយដៃគូសកល ដូចជា អូស្ត្រាលី និងសហភាពអឺរ៉ុប ដែលប្រធានបទនៃការបណ្តុះបណ្តាល មានដូចជា យេនឌ័រក្នុងប្រតិបត្តិការស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងមន្ត្រីស៊ើបអង្កេតថ្នាក់ជាតិ។ ក្រសួងកិច្ចការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្មអូស្ត្រាលី (DFAT) តាមរយៈកម្មវិធីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការលើវិស័យការពារជាតិ បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយផ្សេងទៀតស្តីពីការការពារកុមារ និងយេនឌ័រនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ដែលធ្វើឡើងនៅវិទ្យាស្ថានហ្វឹកហ្វឺនឧដុង្គ និងបានបញ្ចប់ដោយជោគជ័យ ដោយមានសិក្ខាកាមចូលរួម ២៥នាក់។ ក្រៅពីនេះ អូស្ត្រាលីបានរៀបចំវគ្គខ្លីមួយ (រយៈពេល ៤-៦ សប្តាហ៍ និងជាវគ្គពេញមួយថ្ងៃ ៖ "ការស៊ើបអង្កេតដើម្បីដោះស្រាយការកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ) ស្តីពីយេនឌ័រនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព និងការស៊ើបអង្កេតថ្នាក់ជាតិដែលផ្តោតគោលដៅលើកងកម្លាំងទាំងពីរភេទនៅក្នុង ខ.ភ.ម។

ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ហាក់ធ្វើបានល្អក្នុងការចុះដល់កងកម្លាំងដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីឱកាសនានា ប៉ុន្តែនៅតែមានភាពលម្អៀង គឺមានភាពខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី។ អ្នកឆ្លើយតប ៧២% (បុរស ៧៦% និងស្ត្រី ៦៧%) លើកឡើងថា ថ្នាក់ដឹកនាំ ឬមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ បានចុះដល់ពួកគេដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ (ឧ. ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ)។ អ្នកឆ្លើយតប ៦៩% (បុរស ៧៧% និងស្ត្រី ៥៨%) លើកឡើងថា ថ្នាក់ដឹកនាំ ឬមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់បានចុះដល់ពួកគេដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីការចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការរក្សាសន្តិភាព។ ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ច្រើនតែចុះដល់កងកម្លាំងជាបុរស (ជាជាងកងកម្លាំងជាស្ត្រី) ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីឱកាសនានា រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ។ នេះជាបញ្ហាចោទ ព្រោះបញ្ហាទី ២ បង្ហាញថា មានគម្លាតជំនាញរវាងបុរស និងស្ត្រី។ ប្រសិនបើថ្នាក់ដឹកនាំមិនបានចុះដល់កងកម្លាំងជាស្ត្រីឱ្យដូចកងកម្លាំងជាបុរសដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីឱកាសបណ្តុះបណ្តាល វានឹងធ្វើឱ្យមានគម្លាតជំនាញកាន់តែធំ។

ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពលម្អៀងនេះ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យធានាផ្តល់លទ្ធភាពស្មើភាពដល់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានធនធានអភិវឌ្ឍអាជីពនៅក្នុងខ.ភ.មដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនិងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីបង្កើនថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី។ ក្រៅពីនេះ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើម "ណែនាំ និងទំនុកបម្រុង" សម្រាប់ជួយដល់ស្ត្រី។ គំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះអាចផ្តល់ការណែនាំដោយផ្អែកតាមបទពិសោធន៍បុគ្គល និងឱកាសកសាងបណ្តាញ។

ចំណុចសំខាន់មួយទៀតគឺការធានាតម្លាភាពក្នុងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងដំណើរការដំឡើងសក្តិ ដោយធានាភាពយុត្តិធម៌ និងភាពច្បាស់លាស់សម្រាប់កងកម្លាំងទាំងអស់។ ការបង្កើតយន្តការមួយដើម្បីធានាតម្លាភាពពេញលេញ នឹងផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់កងកម្លាំងជាស្ត្រី និងកាត់បន្ថយភាពលម្អៀងក្នុងការដំឡើងសក្តិ និងវឌ្ឍនភាព អាជីព។

មានថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ និងកងកម្លាំងមិនដល់ពាក់កណ្តាលទេ ដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្ទង់រកការពិតកងកម្លាំងថ្មីដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចូលសាលានាយទាហានរង យោធភូមិភាគ និងកងឯកភាពភាគច្រើន បានឆ្លងកាត់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលកម្រិតមូលដ្ឋាន ដែលបច្ចុប្បន្ន មិនមានការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រទៅតាមការតម្រូវនោះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណា មានការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រកម្រិតមូលដ្ឋានដល់កងកម្លាំងដែលត្រូវបានជ្រើសរើសត្រៀមបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ដែលជាផ្នែកមួយនៃការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ យោងតាមសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ ការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រមិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលយោធិនក្នុងពេលបម្រើការងារ នាយទាហានរង និងមន្ត្រីយោធា នៅសាលាបណ្ឌិតសភាយោធាឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណា មានការហ្វឹកហ្វឺនឯកទេស តាមរយៈការការហ្វឹកហ្វឺនមុនពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។

ទោះបីជាថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ តែងបានទទួលស្គាល់ជាសាធារណៈនូវសារៈសំខាន់នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រពិតមែន ប៉ុន្តែថ្នាក់ដឹកនាំជាច្រើននៅតែមិនត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ។ ទម្រង់បែបបទស្ទង់រកការពិត បានកត់សម្គាល់ថា ទោះបីជាមិនមានការតម្រូវឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រក៏ដោយ ប៉ុន្តែពួកគេទទួលបានព័ត៌មានថ្មីៗស្តីពីវឌ្ឍនភាពនៃកម្មវិធីយេនឌ័រ និងភាពចាំបាច់នៃការសម្រេចបានយុគភាពយេនឌ័រ។ យ៉ាងណាមិញ ថ្នាក់ដឹកនាំប្រមាណ ១/៣ (៣៤%) (បុរស ៤៣% និងស្ត្រី ៤៣%) បានចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ ដែលបានរៀបចំឡើងសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ។ ថ្នាក់ដឹកនាំ ៤៣% (បុរស ១៩% និងស្ត្រី ២៤%) បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទូទៅស្តីពីយេនឌ័រ ដែលបានរៀបចំឡើងសម្រាប់មន្ត្រីយោធា និងកងកម្លាំងគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់។ អ្នកឆ្លើយតប ៤៩% (បុរស ៤៣% និងស្ត្រី ៥៧%) លើកឡើងថាបានចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រកម្រិតមូលដ្ឋាន។ ការណ៍ដែលមានស្ត្រីច្រើនជាងបុរស ចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ មានន័យថា "យេនឌ័រ" ត្រូវបានគេសន្មតជាបញ្ហារបស់ស្ត្រី។ ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវបង្កើនការយល់ដឹងរបស់កងកម្លាំងទាំងពីរភេទស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ ទាំងក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព និងក្នុង ខ.ភ.ម។ យោងតាមសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ មន្ត្រីយោធាត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្ម ប៉ុន្តែប្រហែលជាពួកគេភ្លេចអ្វីដែលបានរៀន។ សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានបង្ហាញការយល់ឃើញជារួមថា ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំអាចជួយឱ្យកងកម្លាំងចងចាំព័ត៌មានបានយូរ។

កងកម្លាំងភាគច្រើន មិនយល់ច្បាស់ពីសេចក្តីសម្រេចលេខ ១៣២៥ របស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិ (UNSCR)

សេចក្តីសម្រេចលេខ ១៣២៥ របស់ UNSCR ជាសេចក្តីសម្រេចដ៏សំខាន់មួយដែលគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងដំណើរការសន្តិភាព និងជម្លោះ នៅថ្នាក់ជាតិ។ សេចក្តីសម្រេចកម្រិតខ្ពស់ទាំងនេះ ជាត្រីវិស័យសម្រាប់គោលនយោបាយជាតិ និងផ្តល់មូលដ្ឋានដល់គោលនយោបាយយេនឌ័រជាច្រើននៅក្នុងស្ថាប័ននានា។ ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចលេខ ១៣២៥ កម្ពុជាបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅកម្រិតតំបន់អាស៊ាន តាមរយៈការដឹកនាំបង្កើតផែនការសកម្មភាពតំបន់អាស៊ានស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (RPA-WPS) ដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងកិច្ចប្រជុំកំពូលអាស៊ាន ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្ពុជាធ្វើជាប្រធានអាស៊ាននៅឆ្នាំ២០២២។ បច្ចុប្បន្ន កម្ពុជាកំពុងខិតខំធ្វើមូលដ្ឋានីយកម្មផែនការសកម្មភាពនេះ និងឈានទៅបង្កើតផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ក្រោមជំនួយពីភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិ UN Women។

ទន្ទឹមនឹងនេះ កម្ពុជាបានអនុវត្តផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី (២០១៩-២០២៣) ដែលមានគោលបំណងដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ ដូចជា អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ អំពើជួញដូរមនុស្ស និងអំពើហិង្សាលើស្ត្រី។ ទោះបីជារាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាសម្រេចបានវឌ្ឍនភាពមួយចំនួន និងដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្មក្នុងការបង្កើនភាពជ្រាលជ្រៅនៃសេចក្តីសម្រេចលេខ១៣២៥ពិតមែនប៉ុន្តែការស្ទង់មតិបានបង្ហាញថា កងកម្លាំងមានការយល់ដឹងតិចតួចអំពីសេចក្តីសម្រេចលេខ ១៣២៥ ដោយក្នុងនោះ អ្នកឆ្លើយតប ៨៩% (បុរស ៩៣% និងស្ត្រី ៩១%) បញ្ជាក់ថា ពួកគេមិនដែលឮពីសេចក្តីសម្រេចនេះ។

ដោយពិចារណាពីកង្វះការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ និងសេចក្តីសម្រេចលេខ ១៣២៥ ក្នុងចំណោមថ្នាក់ដឹកនាំ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យពង្រីក និងតម្រូវឱ្យអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំនៃ ខ.ភ.ម។ ធ្វើដូច្នេះទើបអាចធានាបានថា ថ្នាក់ដឹកនាំទទួលបានព័ត៌មានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

មិនមានកញ្ចប់ឧបករណ៍យេនឌ័រ/របាយការណ៍/ការវាយតម្លៃតម្រូវការ

ខណៈដែលមានគោលនយោបាយស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនិងរបាយការណ៍របស់ខ.ភ.មស្តីពីស្ថានភាពនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ មិនមានសេចក្តីណែនាំបន្ថែមសម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ ដូចជា កញ្ចប់ឧបករណ៍ ឬការវាយតម្លៃតម្រូវការនោះទេ។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត មិនមានការវាយតម្លៃតម្រូវការផ្អែកលើយេនឌ័រជាផ្លូវការ ដើម្បីស្វែងយល់ពីតម្រូវការរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងស្ថាប័ននេះឡើយ។ ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជាក់ក្នុងបទសម្ភាសន៍នានា។ ទោះជាយ៉ាងណា អ្នកឆ្លើយតប ៤៦% (បុរស ៤៧% និងស្ត្រី ៤៣%) លើកឡើងថា ពួកគេបានដឹងពីកញ្ចប់ឧបករណ៍យេនឌ័រ។

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត គណៈកម្មាធិការ/ក្រុមការងារយេនឌ័រនីមួយៗនៅក្នុង ខ.ភ.ម ដាក់របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅសាម៉ីក្រសួង។ ក្រៅពីផែនការយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររយៈពេល៥ឆ្នាំ(ផែនការនារីរតនៈទី៥)ក្រុមការងារយេនឌ័រអនុវត្តតាមគោលការណ៍ណែនាំក្នុងតំបន់និងអន្តរជាតិដែលរួមបញ្ចូល ប៉ុន្តែមិនកំណត់ត្រឹមអនុសញ្ញា CEDAW គោលការណ៍សម្រាប់យុវជន និងគោលការណ៍ណែនាំអាស៊ានស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ផ្អែកតាមសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រមិនសូវលេចធ្លោរ និងមិនផ្តល់ភាពងាយស្រួលនោះទេ សូម្បីតែសម្រាប់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់នៅក្នុង ខ.ភ.ម។

សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានបញ្ជាក់ថា គេអាចកែសម្រួល និងប្រែក្លាយសៀវភៅព័ត៌មានយេនឌ័រសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលត្រៀមចេញបេសកកម្មដែលមានស្រាប់ ឱ្យទៅជាកញ្ចប់ឧបករណ៍មួយ។ អនុសាសន៍នេះបន្សុីគ្នានឹងសៀវភៅណែនាំមានស្រាប់ ដែលផ្តល់ចំណេះដឹងល្អៗជាច្រើន។ សិក្ខាសាលានេះក៏បញ្ជាក់ផងដែរអំពីចំណាប់អារម្មណ៍កាន់តែខ្លាំង និងការសង្កត់ធ្ងន់លើយេនឌ័រ នៅក្នុងជួរកងទ័ព។ ចំណាប់អារម្មណ៍កាន់តែច្រើននេះគឺជាឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រព័ន្ធកញ្ចប់ឧបករណ៍និងធនធានចាំបាច់ដើម្បីបង្កើនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ បច្ចុប្បន្ន ការផលិតសៀវភៅព័ត៌មានយេនឌ័រ គឺដើម្បីឆ្លើយតបនឹងអនុសាសន៍របស់ អ.ស.ប។ នេះជាអភិក្រមបែបបុរេសកម្មសម្រាប់ការដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងបរិបទយោធា។

យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យប្រែក្លាយសៀវភៅព័ត៌មានយេនឌ័ររបស់ ខ.ភ.ម សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលត្រៀមចេញបេសកកម្ម ទៅជាកញ្ចប់ឧបករណ៍ដ៏គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។ ការកែសម្រួលគួរផ្តែកលើចំណេះដឹងល្អៗនៅក្នុងសៀវភៅព័ត៌មាននេះ ដោយដាក់បញ្ចូលម៉ូឌុល (Module) បណ្តុះបណ្តាលជាប្រព័ន្ធ ធនធាន និងឧបករណ៍សម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ការអភិវឌ្ឍកញ្ចប់ឧបករណ៍នេះនឹងទ្រទ្រង់អភិក្រមបែបបុរេសកម្មរបស់ ខ.ភ.ម សម្រាប់បញ្ហាយេនឌ័រ ដែលបន្សុីគ្នានឹងការផ្តោតកាន់តែខ្លាំងលើបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងជួរកងទ័ព ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងអនុសាសន៍ អ.ស.ប។

បញ្ហាទី ៩ ៖ តួនាទីយេនឌ័រ ទាប

បញ្ហាឆ្លងវិស័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងតួនាទីយេនឌ័រ ពិនិត្យមើលថាតើប្រេវ៉ាឡង់ (prevalence) នៃផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ និងឥរិយាបថរើសអើង ជះឥទ្ធិពលដូចម្តេចលើការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបេសកកម្ម និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ យើងវាយតម្លៃបញ្ហានេះ ដោយពិនិត្យមើលកម្រិតដែលស្ត្រី និងបុរស ប្រកាន់ខ្ជាប់តួនាទី និងទស្សនៈបែបប្រពៃណីស្តីពីតួនាទីរបស់បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គម។ ក្រៅពីនេះ យើងវាយតម្លៃកម្រិតនៃបទដ្ឋានការពារយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័នយោធា។ មានន័យថា យើងវាយតម្លៃថាតើបុរស និងស្ត្រីយល់ថា ស្ត្រីនៅតែត្រូវការការពារគ្រោះថ្នាក់ ទោះបីជាពួកគេជាយោធិនស្រាប់ ឬ យ៉ាងណា។

ឥរិយាបថរើសអើង និងបទដ្ឋាននានា អាចធ្វើឱ្យរាំងស្ទះបន្ថែមទៀតដល់ការសម្រេចបានសមភាព យេនឌ័រ។ យោងតាមរបាយការណ៍របស់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ (UNDP) កម្ពុជាឈរនៅលេខរៀងទី ១២២ក្នុងចំណោម១៩៣ ដោយកម្ពុជាមានសន្ទស្សន៍វិសមភាពយេនឌ័រ ០,៤៨៦ (ឆ្នាំ២០២៣)[43]។ អត្រាការងារមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅមានកម្ពាតខ្ពស់នៅឡើយសម្រាប់ស្ត្រីកម្ពុជា ដោយរយៈពេលជាមធ្យមដែលស្ត្រីកម្ពុជាធ្វើការងារមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល គឺ ១៨៨នាទីក្នុងមួយថ្ងៃ ខណៈដែលរយៈពេលជាមធ្យមដែលបុរសកម្ពុជាធ្វើការងារមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគឺត្រឹមតែ ១៨នាទីប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយថ្ងៃ[44]។

សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ

ឱកាស

- យោធិនទាំងពីរភេទអាចធ្វើការជាជនបង្គោលយេនឌ័រ។ នៅក្នុង ខ.ភ.ម អ្នកឆ្លើយតប ១៣% គឺជាជនបង្គោលយេនឌ័រ (បុរស ៥% និងស្ត្រី ២៤%)។ ស្ត្រីមានទំនោរធ្វើជាជនបង្គោលយេនឌ័រ ជាងបុរស។
- កងកម្លាំងជឿថា បុរស និងស្ត្រីគួរមានឱកាសដូចគ្នាសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងកិច្ចការបេសកកម្មផ្សេងៗ។ អ្នកចូលរួមជឿថា ស្ត្រី និងបុរសគួរឆ្លើយតបស្មើភាពគ្នាទៅនឹងស្ថានភាពប្រឈមនឹងគ្រឿងផ្ទុះ (Bomb situation ដែលជាទូទៅជាការងារដោះស្រាយដោយបុរស) ក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មណាមួយ (ពិន្ទុ

[43] កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ, "សន្ទស្សន៍វិសមភាពយេនឌ័រ", របាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស, អង្គការសហប្រជាជាតិ, ទាញយកនៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣.
[44] ការិយាល័យអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំនៅកម្ពុជា, "វិភាគសមភាពយេនឌ័រស៊ីជម្រៅសម្រាប់កម្ពុជា" ឆ្នាំ២០២២

មធ្យមគឺ ៧,៧៥ សម្រាប់សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី និង ៧,៩៣% សម្រាប់សមត្ថភាពរបស់បុរស)។ ក្រៅពីនេះ អ្នកឆ្លើយតបលើកឡើងថា ស្ត្រី និងបុរស មានសមត្ថភាពបំពេញការងារដូចគ្នា ពាក់ព័ន្ធនឹងការព្រាងរបាយការណ៍ស្ថានការណ៍ការចូលរួមជាមួយជនភៀសខ្លួននៅក្នុងជំរំការបណ្ដុះបណ្ដាលកងរាជអាវុធហត្ថ/នគរបាល/កងទ័ពក្នុងមូលដ្ឋាន និងការប្រមូលព័ត៌មានពីអ្នកស្រុក។

- បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម កាន់តួនាទីដឹកនាំដូចគ្នា គិតទាំងឋានន្តរសក្តិ។ អ្នកឆ្លើយតប ៧% ធ្លាប់កាន់តំណែងបញ្ជាការ ១លើក (បុរស ៧% និងស្ត្រី ៧%)។
- បុរស និងស្ត្រីកាន់តំណែងស្មើភាពគ្នាក្នុងតួនាទីប្រយុទ្ធ និងតួនាទីប្រតិបត្តិការ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ៣១% នៃអ្នកឆ្លើយតបទាំងអស់ (ស្ត្រី ៣១% និងបុរស ៣០%) បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រតិបត្តិការជារៀងរាល់ថ្ងៃក្នុងពេលចុះបេសកកម្មប៉ុន្តែមានស្ត្រីច្រើនជាងបុរសដែលនិយាយថាពួកគេមិនដែលបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រយុទ្ធ/ប្រតិបត្តិការ។
- កងកម្លាំងជឿថាអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកម្លាំងស្ត្រីមានសមត្ថភាពដូចអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកម្លាំងបុរស ក្នុងការធ្វើកិច្ចការសំខាន់ៗនៅពេលបំពេញបេសកកម្មណាមួយ។ អ្នកឆ្លើយតបគូសបញ្ជាក់ថា អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកម្លាំងស្ត្រី មានសមត្ថភាពដូចអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកម្លាំងបុរស ក្នុងការដោះស្រាយអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ ការរួមចំណែកក្នុងការងារ សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាជនភៀសខ្លួន និង បាតុកម្ម។
- យោធិនបុរស និង ស្ត្រីយល់ថា តួនាទីយេនឌ័ររបស់បុរស និង ស្ត្រីក្នុងសង្គមបច្ចុប្បន្ន មិនមានលក្ខណៈប្រពៃណីឡើយ។ ការស្ទង់មតិ បានសួរសំណួរជាច្រើនស្តីពីជំនឿជាក់របស់មនុស្សជុំវិញតួនាទី យេនឌ័រ។ មធ្យមភាគនៃចម្លើយ ស្មើនឹងតម្លៃមេដ្យ៉ាន។ មានន័យថា អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនមិនប្រកាន់តឹងរ៉ឹងនូវតួនាទីយេនឌ័របែបប្រពៃណីឡើយ។
- ខ.ភ.មមិនបានដាក់ការរឹតត្បិតលើស្ត្រីក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.បឡើយ។ កងកម្លាំងទាំងពីរភេទសុទ្ធតែត្រូវគោរពតាមវិធាន និងបទប្បញ្ញត្តិដូចគ្នា ក៏ដូចជាក្រមសីលធម៌របស់ ខ.ភ.ម និងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប។

កត្តាប្រឈម

- មានភស្តុតាងច្បាស់លាស់ដែលបង្ហាញថាមានបទដ្ឋាននៃការការពារយេនឌ័រនៅក្នុង ខ.ភ.ម។ ៩៦% នៃអ្នកឆ្លើយតបទាំងអស់នៅក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៩៦% និងស្ត្រី ៩៧%) ជឿថា យោធិនបុរស គួរផ្តោតអាទិភាពលើការការពារយោធិននារីនៅពេលពួកគេស្ថិតក្នុងស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់។ យោងតាមសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ បទដ្ឋាននៃការការពារយេនឌ័រ (Gender protection norm) ពាក់ព័ន្ធនឹង លក្ខណៈនៃបេសកកម្ម (ប្រភេទប្រតិបត្តិការ ការកសាងសន្តិភាពធៀបនឹងការរក្សាសន្តិភាព ស្ថានភាពសន្តិសុខ) និងការវាយតម្លៃហានិភ័យចំពោះយោធិននារី សម្រាប់ "ការងារធ្ងន់" ឬភាពងាយស្រួល"។ ស្ត្រីមិនសូវបំពេញតួនាទីប្រយុទ្ធ និងតួនាទីប្រតិបត្តិការ ក្នុងពេលចុះបេសកកម្មទេ។ មានស្ត្រី (៤៥%) ច្រើនជាងបុរស (៣៦%) ដែលលើកឡើងថា ពួកគេមិនធ្លាប់ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រតិបត្តិការ។
- នៅក្នុងបេសកកម្ម ហាក់ដូចជាមានការរឹតត្បិតច្រើនលើចល័តភាពរបស់កងកម្លាំងទាំងពីរភេទ។ ភាគច្រើននៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (សរុប ៥៧% ៖ បុរស ៦៤% និងស្ត្រី ៤៦%) មិនអាចចាកចេញពីមូលដ្ឋានទ័ព/បរិវេណបន្ទាយ តាមអំពើចិត្ត ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។

- កងកម្លាំងទាំងពីរភេទត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មដូចគ្នា ប៉ុន្តែចំនួនស្ត្រីនៅមានតិចជាងបុរសច្រើននៅឡើយ លើកលែងតែបេសកកម្មក្នុងប្រទេសស៊ូដង់ខាងត្បូង។ យោងតាមស្ថិតិឆ្នាំ២០២៣ កម្លាំងបញ្ជូនទៅបេសកកម្មនៅមានគម្លាតយេនឌ័រគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដូចជាបេសកកម្ម MINUSCA (ស្ត្រី ១១%) បេសកកម្ម MINUSMA (ស្ត្រី ១២%) និងបេសកកម្ម UNIFIL (ស្ត្រី ១៩%) ។ យោងតាមសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ គម្លាតនេះបណ្តាលមកពីកង្វះយោធិននារីនៅក្នុងកងទ័ព និងអ្នកដែលមានគុណវឌ្ឍន៍ល្អ។ កងកម្លាំងទាំងពីរភេទ មិនធ្វើការងារបន្ថែមដែលមានលក្ខណៈយេនឌ័រនោះទេ ជាក់ស្តែង មានកងកម្លាំងជាស្ត្រី (៥៥%) ច្រើនជាងកងកម្លាំងជាបុរស (៣៩%) ដែលចម្អិនអាហាររីឯ កងកម្លាំងជាបុរស (២៤%) ច្រើនជាងកងកម្លាំងជាស្ត្រី ដែលបំពេញតួនាទីបើកបរ។
- ការរំពឹងទុកលើស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់បេសកកម្ម ធ្វើឱ្យស្ត្រីក្លាយជាអ្នកកសាងសន្តិភាព។ អ្នកចូលរួមចាត់ទុកថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី (ពិន្ទុមធ្យម ៨,១៣/១០) ថាមានសមត្ថភាពជាងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរស (ពិន្ទុមធ្យម ៧,៥១/១០) ក្នុងការធ្វើសកម្មភាពជាមួយស្ត្រី និងកុមារ។ ក្រៅពីនេះ អ្នកឆ្លើយតប ៨៩% យល់ស្របថា វត្តមានកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពអ.ស.បជាស្ត្រី ជួយបង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋាភិបាលរបស់សាម៉ីប្រទេស និងជនស៊ីវិល ខណៈដែលមានអ្នកឆ្លើយតបត្រឹមតែ ៦៤% ប៉ុណ្ណោះ ដែលយល់ស្របថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរសអាចធ្វើបានដូច្នេះ។

អនុសាសន៍

- បង្កើតនិងអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រដោយបញ្ចូលកម្មវិធីទាំងនោះទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាជាប់លាប់សម្រាប់កងកម្លាំង ខ.ភ.ម ទាំងអស់។ កម្មវិធីទាំងនេះគួរលុបបំបាត់ភាពលម្អៀង បង្កើនការយល់ដឹងអំពីតួនាទីផ្សេងៗ និងសង្កត់ធ្ងន់លើការងារជាក្រុម ភាពស្ទាត់ជំនាញ ការជួយគ្នាទៅវិញទៅមក និងបរិយាបន្នយេនឌ័រ។
- ពិនិត្យឡើងវិញ និងកែសម្រួលគោលនយោបាយធនធានមនុស្សនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃការជ្រើសរើស និងការដំឡើងសក្តិ ដើម្បីលុបបំបាត់ឧបសគ្គលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ (គោលការណ៍ ការអនុវត្ត បទដ្ឋាន ឬលំនាំនានាដែលប្រកាន់ជំហរ និង ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ក្រុមណាមួយជាងក្រុមផ្សេងទៀត) និងធានាការចូលរួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនិងឱកាសស្មើភាពសម្រាប់កងកម្លាំងទាំងអស់ដោយមិនគិតពីយេនឌ័រ។
- បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសដែលផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់ស្ត្រី ដើម្បីបង្កើនសមាសភាគ ភាពរីកចម្រើន ភាពបុរេសកម្ម (proactiveness) និងលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានមុខតំណែងដឹកនាំ នៅក្នុង ខ.ភ.ម។
- អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រម៉ត់ចត់សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ។ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្របដណ្តប់លើប្រធានបទ ដូចជា អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងយេនឌ័រ (SGBV) ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ លើកទឹកចិត្តឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងទំនាក់ទំនងដោយបើកចំហរស្តីពីបទដ្ឋាន និងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ។
- ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញយ៉ាងល្អិតល្អន់លើមុខតំណែងទំនេរ ដើម្បីកំណត់តួនាទី និងការងារដែលគ្មានសមាសភាគស្ត្រី និងខិតខំលុបបំបាត់ឧបសគ្គរាំងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី។
- សិក្សាស្វែងយល់ថាតើចំនួនស្ត្រីតិចនៅក្នុងតួនាទីប្រយុទ្ធ និងតួនាទីប្រតិបត្តិការ បណ្តាលមកពី កង្វះធន្ទះ ឬឱកាស។ បង្កើតគំនិតផ្តួចផ្តើម ដូចជា ការជ្រើសរើសដោយមានគោលដៅកំណត់ ការបណ្តុះបណ្តាល

ឯកទេស និងការណែនាំ ដើម្បីជួយដល់ស្ត្រីដែលចាប់អារម្មណ៍លើតួនាទីទាំងនេះ។

- ផ្សព្វផ្សាយច្បាស់អំពីការរឹតត្បិតចល័តភាពក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម ដើម្បីធានាភាពយុត្តិធម៌ និងភាពចាំបាច់។ ក្នុងករណីមានគោលនយោបាយមិនច្បាស់លាស់ សូមពិចារណាផ្តល់ភាពបត់បែនកាន់តែច្រើនដល់កងកម្លាំងទាំងពីរភេទ ទន្ទឹមនឹងការបន្តអនុវត្តវិធានការសន្តិសុខ។
- សិក្សាស្វែងយល់ និងលើកឡើងពីកត្តាដែលបង្កឱ្យមានគម្លាតយេនឌ័រក្នុងការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដោយអនុវត្តវិធានការទាំងឡាយ ដើម្បីធានាឱកាសស្មើភាពសម្រាប់ស្ត្រី ជាពិសេសក្នុងការដោះស្រាយភាពលម្អៀងយេនឌ័រ។
- បង្កើតគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តដែលបង្កើនការបែងចែកកិច្ចការផ្ទែកតាមយេនឌ័រឱ្យបានស្មើគ្នាក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ជំរុញអភិក្រមបែបសហការសម្រាប់ការធ្វើការងារបន្ថែម និងដេញដោលផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ។ ជំរុញការយល់ឃើញថា តួនាទីថែទាំគ្រួសារមិនមែនសម្រាប់តែស្ត្រីនោះទេ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យបុរសចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងកិច្ចការទាំងនេះ។

ឱកាស

បុរស និងស្ត្រីបំពេញតួនាទីជាជនបង្គោលយេនឌ័រ

នៅក្នុង ខ.ភ.ម អ្នកឆ្លើយតប ១៣% ធ្លាប់បានបម្រើការជាជនបង្គោលយេនឌ័រ (បុរស ៥% និងស្ត្រី ២៤%) ដែលក្នុងនោះមានស្ត្រីច្រើនជាងបុរស។ យោងតាមបទសម្ភាសន៍នានា ជនបង្គោលយេនឌ័រត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុង NPMEC តាំងពីឆ្នាំ២០០៩ មកម្ល៉េះ ប៉ុន្តែ "បញ្ហាចោទគឺយើងមមាញឹកពេក។ ប៉ុន្តែមកទល់បច្ចុប្បន្ននេះ យើងមិនដែលមានបញ្ហាធំដុំអ្វីឡើយ។ ចំណែកឯនៅក្នុងកងឯកភាពនៅតាមបេសកកម្ម នាយទាហានសម្របសម្រួល នឹងបំពេញតួនាទីជាជនបង្គោលយេនឌ័រ"។ យោងតាមសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ ការជ្រើសរើសជនបង្គោលសម្រាប់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (ឧ.ក្នុងកងអនុសេនាតូច) បង្ហាញពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័របន្តិចម្តងៗទៅក្នុង ខ.ភ.ម និងមានការយល់ឃើញថា គួរបង្កើនចំនួនជនបង្គោលយេនឌ័រក្នុងចំណោមអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់។ យោងតាមបទសម្ភាសន៍ជាមួយអនុព័ន្ធយោធាកម្ពុជាអមស្ថានបេសកកម្មអចិន្ត្រៃយ៍ប្រចាំ អ.ស.ប មានការលើកឡើងថា "យើងត្រូវមានជនបង្គោលនៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ទាំងនៅទីបញ្ជាការនៅទីក្រុងភ្នំពេញ និងបណ្តាអង្គភាពយោធាតាមខេត្តក្រុងនានា។ពួកគេនឹងព្យាយាមជ្រើសរើសនាយទាហាននារីកាន់តែច្រើនឱ្យបំពេញតួនាទីប្រយុទ្ធ។ បន្ទាប់មក ពួកគេនឹងមានបណ្តាញនៅតាមខេត្ត ហើយចំនួនពលទាហាននិងនាយទាហាននារីនឹងកើនឡើង។វាមិនជាការលំបាកប៉ុន្មានទេសម្រាប់មជ្ឈមណ្ឌលជាតិរក្សាសន្តិភាពក្នុងការជ្រើសរើសនាយទាហាននារីបន្ថែម ឱ្យចូលរួមក្នុងបេសកកម្មរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ ខ្ញុំយល់ថា ជនបង្គោលគឺសំខាន់ណាស់"។

កងកម្លាំងជឿថា បុរស និងស្ត្រីគួរមានការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នាលើកិច្ចការផ្សេងៗ

ក្នុងការស្ទង់មតិ មានការបង្ហាញសេណារីយ៉ូផ្សេងៗដល់អ្នកឆ្លើយតប ហើយពួកគេត្រូវបានស្នើឱ្យដាក់ពិន្ទុកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរស និងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី លើការបំពេញកិច្ចការផ្សេងៗក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម។ អ្នកឆ្លើយតបត្រូវបានណែនាំដូចតទៅ ៖ ក្នុងពិន្ទុពី ១ ដល់ ១០ (ពិន្ទុ ១ សំដៅលើសមត្ថភាពទាបបំផុតនិងពិន្ទុ១០សំដៅលើសមត្ថភាពខ្ពស់បំផុត)សូមដាក់ពិន្ទុលើសមត្ថភាពរបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពខាងក្រោម ក្នុងការបំពេញកិច្ចការនីមួយៗ។ តារាង ៩.១ ខាងក្រោមបង្ហាញពីពិន្ទុមធ្យម (គណនាជាមធ្យមភាគនៃចម្លើយទាំងអស់ ពី ១ ដល់ ១០) សម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពនីមួយៗ ក្នុងការបំពេញកិច្ចការនីមួយៗ។

តារាង ៩.១ ៖

	កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី	កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរស
ការប្រមូលព័ត៌មានពីប្រជាជនមូលដ្ឋាន	៧,៩៦	៧,៧៥
ធ្វើសកម្មភាពជាមួយជាមួយស្ត្រី និងកុមារនៅក្នុងតំបន់ជម្លោះ	៨,១៣	៧,៥១
ធ្វើសកម្មភាពជាមួយជនភៀសខ្លួននៅក្នុងជំរំ	៧,៧១	៧,៤៤
ហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធមូលដ្ឋាន	៧,៧៧	៧,៧៣
ប្រតិកម្មទៅនឹងករណីសង្ស័យការវាយប្រហារភេរវកម្ម	៧,៧៥	៧,៩៣
ការវាយរបាយការណ៍	៨,៤១	៨,១៩

ពិន្ទុមធ្យមសម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរស និងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី គឺប្រហាក់ប្រហែលគ្នា នៅក្នុងកិច្ចការនីមួយៗ។ មានន័យថា ជាមធ្យម អ្នកឆ្លើយតបជឿថា កងកម្លាំងទាំងពីរភេទមានសមត្ថភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នាក្នុងការបំពេញកិច្ចការនីមួយៗ។ ទោះជាយ៉ាងណា អ្នកឆ្លើយតបយល់ថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីមានសមត្ថភាពខ្ពស់ជាងក្នុងការងារទាក់ទងនឹងស្ត្រីនិងកុមារនៅក្នុងតំបន់ជម្លោះ។បទសម្ភាសន៍ជាមួយឥស្សរជននៃ ខ.ភ.ម បានបញ្ជាក់លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះ ដោយបានគូសបញ្ជាក់ថា ស្ត្រីដើរតួនាទីសំខាន់នៅក្នុងបេសកកម្ម ហើយការចូលរួមរបស់ស្ត្រី គឺសំខាន់ណាស់ ព្រោះស្ត្រី និងកុមាររងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជម្លោះដែលផ្ទុះឡើងនៅក្នុងតំបន់៖ "ដូច្នេះ ស្ត្រីដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់នៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ គឺស្ត្រីសម្របសម្រួលជាមួយការងារទាំងនេះ (ពាក់ព័ន្ធនឹងកុមារ និងស្ត្រី) ឧ. ប្រសិនបើជួបប្រទះស្ត្រីក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម...។ ទំនៀមទម្លាប់ ប្រពៃណី និងសាសនា (នៃតំបន់បេសកកម្ម) ធ្វើឱ្យកងកម្លាំងជាបុរសមិនអាចបំពេញកិច្ចការនេះបានឡើយ។ ហេតុដូច្នេះ ស្ត្រីពិតជាដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការរួមចំណែកដល់ភាពជោគជ័យនៃប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប"។

កងកម្លាំងចូលរួមក្នុងសំណាកស្ទង់មតិជឿថាស្ត្រីនិងបុរសគួរឆ្លើយតបស្មើភាពគ្នាទៅនឹងស្ថានភាពប្រឈមនឹងគ្រឿងផ្ទុះ (bomb situation) ក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មណាមួយ (ជាទូទៅជាការងារដោះស្រាយដោយបុរស)(ពិន្ទុមធ្យមគឺ ៧,៧៥ សម្រាប់សមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី និង៧,៩៣% សម្រាប់សមត្ថភាពរបស់បុរស)។ លទ្ធផលរកឃើញនេះស្របនឹងបទសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចម្នាក់នៃមជ្ឈមណ្ឌលជាតិរក្សាសន្តិភាព ដែលបានលើកឡើងថា "ពីមុន ស្ត្រីមិនហ៊ានកាន់គ្រឿងផ្ទុះ ឬប៉ះពាល់គ្រាប់មីនទេ ប៉ុន្តែសូមមើលរូបថតទាំងអស់នេះ ដែលបានថតនៅសាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព។ ឥឡូវនេះ ស្ត្រីអាចកាន់មីនប្រឆាំងមនុស្ស អាចកម្ទេចគ្រាប់មីនម្តងជាង ១០គ្រាប់ ដែលក្នុងនោះមានគ្រឿងផ្ទុះច្រើនប្រភេទ ដូចជា គ្រាប់ ៧៥ មីល្លីម៉ែត្រ គ្រាប់ ៨០មីល្លីម៉ែត្រ គ្រាប់ ៦០មីល្លីម៉ែត្រ និងRPG7។ គ្រាប់ទាំងនេះសុទ្ធតែត្រូវបានកំទេចដោយកម្លាំងស្ត្រី នៅសាលាហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ដោយមិនមានការភ័យខ្លាចឡើយ។ មុនការហ្វឹកហ្វឺន ស្ត្រីភ័យខ្លាចអំពីហានិភ័យដែលអាចកើតឡើង ប៉ុន្តែក្រោយការហ្វឹកហ្វឺន ស្ត្រីបានដឹងច្បាស់ ហើយបច្ចុប្បន្នពួកគេអាចធ្វើបាន"។

សម្រាប់កិច្ចការផ្សេងទៀតកងកម្លាំងនៅក្នុងសំណាកជឿថាជាមធ្យមស្ត្រីនិងបុរសមានសមត្ថភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ក្នុងការវាយរបាយការណ៍ស្ថានការណ៍នៅក្នុងបេសកកម្មមួយ (ជាមធ្យម ស្ត្រីមានពិន្ទុ ៨,៤១/១០ ចំណែកបុរសមានពិន្ទុ ៨,១៩/១០)។ ក្រៅពីនេះ អ្នកឆ្លើយតបជឿថា ស្ត្រី និងបុរស គួរធ្វើសកម្មភាពស្មើភាពគ្នាជាមួយជនភៀសខ្លួននៅក្នុងជំរំ (ជាមធ្យម កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីមានពិន្ទុ ៧,៧១/១០ ចំណែកកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរសមានពិន្ទុ ៧,៨៤)។ ចំណែកឯកិច្ចការហ្វឹកហ្វឺនអាវុធហត្ថ/នគរបាល/យោធាមូលដ្ឋានវិញ (កិច្ចការដែលសន្មតថាសម្រាប់តែបុរស) អ្នកឆ្លើយតបបានដាក់ពិន្ទុ៧,៧៧សម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី និងពិន្ទុ ៧,៧៣ សម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរស។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អ្នកឆ្លើយតបជឿថា ស្ត្រីនិងបុរសគួរចូលរួមដោយស្មើភាពក្នុងកិច្ចការប្រមូលព័ត៌មានពីអ្នកស្រុក (ជាមធ្យមគឺពិន្ទុ៧,៩៦សម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី និងពិន្ទុ ៧,៧៥ សម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរស)។

បុរស និងស្ត្រីកាន់តួនាទីដឹកនាំស្មើភាពគ្នា រាប់ទាំងឋានន្តរសក្តិ

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត បុរស និងស្ត្រីអាចបំពេញតួនាទីទាំងអស់ និងធ្វើជាអ្នកដឹកនាំបានដូចគ្នា។ លទ្ធផលពីការស្ទង់មតិ បង្ហាញផងដែរថា ស្ត្រី និងបុរស កាន់តួនាទីដឹកនាំស្មើភាពគ្នា។ យោងតាមបទសម្ភាសន៍ រដ្ឋាភិបាលបានស្នើឱ្យប្រភេទទ័ពនីមួយៗ ផ្តល់ឱកាសឲ្យស្ត្រីមានគុណវុឌ្ឍិដែលអាចកាន់តួនាទីដឹកនាំ ដើម្បីឱ្យអនុលោមតាម សេចក្តីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអ.ស.បលេខ ១៣២៥។ សេចក្តីសម្រេចនេះទទូចឱ្យរដ្ឋសមាជិក ជានាការបង្កើនសមាសភាគរបស់ស្ត្រីនៅគ្រប់កម្រិតនៃការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងអន្តរជាតិ និងយន្តការសម្រាប់ទប់ស្កាត់ គ្រប់គ្រង និងដោះស្រាយជម្លោះ។

យ៉ាងណា មិញ ការព្រួយបារម្ភណ៍នៅបន្តមានចំពោះស្ត្រីកាន់តួនាទីដឹកនាំ ជាក់ស្តែង ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយមានការលើកឡើងថា "ប្រសិនបើអ្នកជាយោធិននារីមានចំណេះដឹង និងជំនាញ ភាគច្រើនគឺមិនមានភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអ.ស.ប. នៅក្នុង ខ.ភ.ម ឡើយ ប៉ុន្តែពេលខ្លះបុរសយល់ថាមានការលំបាកក្នុងការធ្វើជាកូនចៅគេ។ យើងធ្លាប់លឺថា "ស្ត្រីនេះឆេវឆាវ និងមានះ" ប៉ុន្តែវាក៏អាស្រ័យលើបទពិសោធន៍របស់អ្នកផងដែរ ព្រោះនៅកម្ពុជា អាយុគឺសំខាន់ណាស់"។

ក្នុងសំណាករបស់យើង សំណាក ៨៦% មិនធ្លាប់កាន់តំណែងបញ្ជាការ (បុរស ៨៤% និងស្ត្រី ៨៩%)។ សំណាក ៧% ធ្លាប់កាន់តំណែងបញ្ជាការ ១ លើក (បុរស ៧% និងស្ត្រី ៧%)។ សំណាក ២% ធ្លាប់កាន់តំណែងបញ្ជាការ ២ លើក (បុរស ៣% និងស្ត្រី ១%)។ សំណាក ២% លើកឡើងថាធ្លាប់កាន់តំណែងបញ្ជាការ ៣ លើក (បុរស ៣% និងស្ត្រី ១%)។ ចំណុចនេះស្របនឹងលទ្ធផលរកឃើញខាងលើដែលបង្ហាញពីចំនួនស្ត្រីតិចតួចដែលកាន់តំណែងដឹកនាំ។

កងកម្លាំងជឿថា អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកម្លាំងស្ត្រី មានសមត្ថភាពដូចអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកម្លាំងបុរស ក្នុងការធ្វើកិច្ចការសំខាន់ៗ

អ្នកឆ្លើយតបត្រូវបានសួរថាតើពួកគេជឿថា អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកម្លាំងស្ត្រី មានសមត្ថភាពដូចអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកម្លាំងបុរសក្នុងការដោះស្រាយស្ថានភាពមួយចំនួនឬទេ។ក្នុងប្រទេសម៉ាលីកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់យ៉ាងខ្លាំង ដោយសារជម្លោះដែលចេះតែបន្ត និងអស្ថិរភាពក្នុងតំបន់។

ក្នុងប្រទេសម៉ាលី មានជម្លោះប្រដាប់អាវុធ អំពើហិង្សាជ្រុលនិយម និងជម្លោះជាតិសាសន៍ ដែលបង្កការលំបាកដល់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ជារឿយៗ កងកម្លាំងអ.ស.បនៅក្នុងប្រទេសម៉ាលី ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពប្រយុទ្ធតទល់ ដោយប្រឈមនឹងការគំរាមកំហែងពីក្រុមប្រដាប់អាវុធផ្សេងៗ ដូចជា ក្រុមភេរវកម្ម (អាល់កៃដា) នៅក្នុង Islamic Maghreb (AQIM) និងកងជីវពលដែលជាសម្ព័ន្ធមិត្ត។

សម្រាប់បេសកកម្មក្នុងប្រទេសម៉ាលី អ្នកឆ្លើយតប ៩១% បានគូសបញ្ជាក់ថា អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាស្ត្រី មានការត្រៀមខ្លួនល្អបំផុត (៦៥%) ឬមានការត្រៀមខ្លួនខ្លះៗ (២៧%) ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ នៅក្នុងប្រទេសនេះ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ នៅពេលសួរសំណួរដដែលប៉ុន្តែប្តូរទៅបេសកកម្មក្នុងប្រទេសសាយព្រឹស អ្នកឆ្លើយតប ៨៩% លើកឡើងថា កងកម្លាំងជាស្ត្រីមានការត្រៀមខ្លួនល្អបំផុត (៥៤%) ឬមានការត្រៀមខ្លួនខ្លះៗ (៣៤%) ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ។ ការវិភាគទិន្នន័យរកឃើញថា មិនមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងរវាងការយល់ឃើញចំពោះសមត្ថភាពរបស់យោធិននារីដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មប្រទេសសាយព្រឹសឬប្រទេសម៉ាលីនោះទេ ដោយគូសបញ្ជាក់ថា កងកម្លាំងនៃ ខ.ភ.ម យល់ថា កងកម្លាំងជាស្ត្រីមានការត្រៀមខ្លួនដូចកងកម្លាំងជាបុរសក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ មិនថាជាបេសកកម្មអ្វីនោះទេ។

អ្នកឆ្លើយតប៩៤%ដែលត្រូវបានសួរពីបេសកកម្មក្នុងប្រទេសម៉ាលីបានគូសបញ្ជាក់ថាអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាស្ត្រី មានការត្រៀមខ្លួនល្អបំផុត (៥៨%) ឬមានការត្រៀមខ្លួនខ្លះៗ (៣៥%) ក្នុងការរួមចំណែកដល់សន្តិភាព និងសន្តិសុខ បើធៀបនឹងអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាបុរស។ លទ្ធផលទាំងនេះគឺប្រហាក់ប្រហែលគ្នាសម្រាប់អ្នកឆ្លើយតបដែលត្រូវបានសួរពីអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាស្ត្រី ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងប្រទេសស៊ីប ដែលអ្នកឆ្លើយតប ៩០% ជឿថា កងកម្លាំងជាស្ត្រីមានការត្រៀមខ្លួនល្អបំផុត (៥៣%) ឬមានការត្រៀមខ្លួនខ្លះៗ (៣៧%) ក្នុងការរួមចំណែកដល់សន្តិភាព និង សន្តិសុខ។ លទ្ធផលពីការធ្វើតេស្តស្ថិតិបង្ហាញថា មិនមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងក្នុងការយល់ឃើញចំពោះការត្រៀមខ្លួនរបស់កងកម្លាំងជាស្ត្រីសម្រាប់បេសកកម្មក្នុងប្រទេសសាយព្រឹស ធៀបនឹងបេសកកម្មក្នុងប្រទេសម៉ាលីនោះឡើយ។ មានន័យថា នៅតែមានជំហរវិជ្ជមានចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ មិនថាជាបេសកកម្មអ្វីនោះទេ។

នៅពេលត្រូវបានសួរពីកម្រិតនៃការត្រៀមខ្លួនរបស់អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាស្ត្រី ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាជនភៀសខ្លួន អ្នកឆ្លើយតប ៩៧% ជឿថា អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាស្ត្រី មានការត្រៀមខ្លួនល្អបំផុត (៥៦%) ឬមានការត្រៀមខ្លួនខ្លះៗ (៤១%) ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាជនភៀសខ្លួន។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្នកឆ្លើយតប ៩២% ជឿថាអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងប្រទេសសាយព្រឹស មានការត្រៀមខ្លួនល្អបំផុត (៤៧%) ឬមានការត្រៀមខ្លួនខ្លះៗ (៤៥%) ក្នុងការប្រឈមជាមួយជនភៀសខ្លួន។ នេះជាភាពខុសគ្នាខ្លាំងក្នុងស្ថិតិ មានន័យថា កម្រិតនៃការយល់ឃើញចំពោះការត្រៀមខ្លួនរបស់ស្ត្រី អាស្រ័យលើបេសកកម្ម។ ទោះជាយ៉ាងណា នៅតែមានអ្នកឆ្លើយតបយ៉ាងច្រើន (៩២%) ដែលជឿថា អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាស្ត្រីប្រសិនបើមាន បញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងប្រទេសសាយព្រឹស គឺមានការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់បេសកកម្មនេះ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការត្រួតពិនិត្យការតវ៉ា មិនមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងក្នុងស្ថិតិពាក់ព័ន្ធនឹងការយល់ឃើញចំពោះការត្រៀមខ្លួនរបស់ស្ត្រីសម្រាប់កិច្ចការនេះ រវាងបេសកកម្មក្នុងប្រទេសម៉ាលី និងបេសកកម្មក្នុងប្រទេសសាយព្រឹសឡើយ។ សម្រាប់អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មក្នុងប្រទេសសាយព្រឹស អ្នកឆ្លើយតប ៩០% ជឿថា កងកម្លាំងជាស្ត្រីមានការត្រៀមខ្លួនល្អបំផុត (៥៣%) ឬមានការត្រៀមខ្លួនខ្លះៗ (៣៧%) ក្នុងការត្រួតពិនិត្យការតវ៉ា។ សម្រាប់បេសកកម្មក្នុងប្រទេសម៉ាលី អ្នកឆ្លើយតប ៩៦% ជឿថា កងកម្លាំងជាស្ត្រីមានការត្រៀមខ្លួនល្អបំផុត (៥៥%) ឬមានការត្រៀមខ្លួនខ្លះៗ (៤១%) ក្នុងការត្រួតពិនិត្យការតវ៉ា។

ខណៈដែលការបំពេញបេសកកម្មក្នុងប្រទេសម៉ាលីច្រើនតែធ្វើឡើងក្នុងតំបន់មានគ្រោះថ្នាក់ខ្លាំង បើធៀបនឹងស្ថានភាពក្នុងប្រទេសសាយព្រឹសដែលមានស្ថិរភាពជាង ប៉ុន្តែមានភាពស្មុគស្មាញផ្នែកនយោបាយ កងកម្លាំងនៃខ.ភ.មយល់ថាស្ត្រីមានការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់កិច្ចការសំខាន់ៗជាច្រើនដោយមិនគិតពីកម្រិតគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងបេសកកម្មដែលឆ្លើយតបនឹងជនភៀសខ្លួននិងការត្រួតពិនិត្យការតវ៉ា។មិនមានភាពខុសគ្នាខ្លាំងរវាងការជឿជាក់របស់អ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ លើសមត្ថភាពរបស់អង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាស្ត្រី ឬអង្គភាពដែលមានសុទ្ធតែកងកម្លាំងជាបុរសនោះទេ លើកលែងតែក្នុងសេណារីយ៉ូមួយ។ មានន័យថា ផ្អែកតាមអ្នកចូលរួមក្នុងការស្ទង់មតិការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបេសកកម្មនានាមិនគួរអាស្រ័យលើបេសកកម្មនោះទេព្រោះពួកគេជឿថា ស្ត្រីបំពេញការងារបានល្អដូចបុរសដែរ មិនថាជាបេសកកម្មអ្វីឡើយ។

ការយល់ឃើញរបស់អ្នកឆ្លើយតបចំពោះតួនាទីរបស់បុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គម មិនរំលេចពីតួនាទីយេនឌ័របែបប្រពៃណីឡើយ

ក្នុងការស្ទង់មតិមានការសួរសំណួរជាច្រើនស្តីពីការយល់ឃើញចំពោះតួនាទីយេនឌ័រ។មធ្យមភាគនៃចម្លើយស្មើនឹងតម្លៃមេដ្យ៉ាន។ មានន័យថា អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនមិនប្រកាន់តឹងរ៉ឹងនូវតួនាទីយេនឌ័របែបប្រពៃណីឡើយ។ ក្រៅពីនេះ មិនមានភាពខុសគ្នារវាងចម្លើយរបស់បុរស និងចម្លើយរបស់ស្ត្រីសម្រាប់សំណួរស្តីពីតួនាទីយេនឌ័របែបប្រពៃណីនោះទេ។

ជាក់ស្តែង នាយទាហានត្រូវបានសួរថា "តើស្ត្រីគួរសុំការអនុញ្ញាតពីឪពុក/ប្តី មុននឹងចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ឬទេ?"។ អ្នកឆ្លើយតប ៧៣% (បុរស ៧៨% និងស្ត្រី ៦៦% នៅក្នុងសំណាក) ជឿថា ស្ត្រីពិតជាត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីប្តី/ឪពុក ដើម្បីចូលរួមក្នុងបេសកកម្មណាមួយ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ នាយទាហានត្រូវបានសួរថា "តើបុរសគួរសុំការអនុញ្ញាតពីម្តាយ/ប្រពន្ធ មុននឹងចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ឬទេ?"។ អ្នកឆ្លើយតប ៧១% (បុរស ៧២% និងស្ត្រី ៦៩% នៅក្នុងសំណាក) ជឿថាបុរសត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីប្រពន្ធ/ម្តាយដើម្បីចូលរួមក្នុងបេសកកម្មណាមួយ។ ក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ស្ត្រីម្នាក់ដែលជាកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពបានបកស្រាយដោយប្រើឧទាហរណ៍មួយថាមិត្តភ័ក្តិរបស់គាត់ងឿងឆ្ងល់ថាតើហេតុអ្វីឪពុកម្តាយរបស់គាត់អនុញ្ញាតឱ្យគាត់ចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម៖ "ក្នុងករណីរបស់ខ្ញុំ ឪពុកខ្ញុំបានអនុញ្ញាតឱ្យខ្ញុំចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ប៉ុន្តែមានការការពារខ្លាំងលើកងកម្លាំងជាស្ត្រីវ័យក្មេងបើធៀបនឹងកងកម្លាំងជាបុរស"។

ខណៈដែលការស្ទង់មតិមិនបង្ហាញថា កងកម្លាំងប្រកាន់ខ្ជាប់តួនាទីយេនឌ័របែបប្រពៃណី មានករណីមួយចំនួនដែលអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ប្រកាន់ទស្សនៈបែបប្រពៃណីដោយមានភស្តុតាងដែលមានស្ថានទម្ងន់ខ្ពស់ បង្ហាញពីបទដ្ឋាននៃការការពារយេនឌ័រ (ទស្សនៈដែលកំណត់ថាស្ត្រីត្រូវការការពារខ្ពស់ជាងបុរស ទោះបីបម្រើការជាយោធិនក៏ដោយ)។ ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយ ថ្នាក់ដឹកនាំបានគូសបញ្ជាក់ពីបញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងតំបន់បេសកកម្មនីមួយៗ ដោយលើកឡើងឧទាហរណ៍ក្នុងប្រទេសម៉ាលី ដែលការប្រើប្រាស់គ្រឿងផ្ទុះកែច្នៃ (IED) កាន់តែច្រើនបានបង្កការគំរាមកំហែងយ៉ាងខ្លាំងដល់សុវត្ថិភាព និងសុខុមាលភាពរបស់កងកម្លាំង។ ដូចគ្នានេះដែរ នៅសាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល មានការប្រឈមនឹងព្យុះខ្សាច់ និងកង្វះទឹកស្អាត។ ពេលខ្លះបរិមាណទឹកដែលមានសម្រាប់ការពិសា និងងូតទឹកក្នុងមួយថ្ងៃ គឺត្រឹមតែ ២,៥ លីត្រប៉ុណ្ណោះ នេះជាបញ្ហាដែលកងកម្លាំងទាំងពីរភេទប្រឈមដូចគ្នា។

សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានពិភាក្សាពីបទដ្ឋាននៃការការពារយេនឌ័រនិងភាពពាក់ព័ន្ធនៃការការពារនេះនឹងលក្ខណៈនៃបេសកកម្ម ដូចជា ប្រភេទប្រតិបត្តិការ (ការកសាងសន្តិភាព peacebuilding ឬការរក្សាសន្តិភាព peacekeeping) ស្ថានភាពសន្តិសុខ និងហានិភ័យសម្រាប់កងកម្លាំងជាស្ត្រី។ មានការយល់ឃើញជាទូទៅថា ស្ត្រីមិនសូវមានបទពិសោធន៍ផ្នែកជំនាញរឹង ដូចជា ការប្រើប្រាស់កាំភ្លើង ដោយសារស្ត្រីមិនសូវបានប្រើកាំភ្លើង ដូចបុរស។ ជាទូទៅ ទស្សនៈរួមគឺ ស្ត្រីច្រើនតែផ្តោតលើជំនាញទន់ ដែលមិនសូវប្រើកម្លាំង។ ទោះជាយ៉ាងណា គេទទួលស្គាល់ថា ស្ត្រីអាចធ្វើការងារដែលប្រើជំនាញរឹង ប៉ុន្តែអាស្រ័យទៅលើស្ថានភាពជាក់ស្តែងអាចមានការលំបាកបន្តិច។

កត្តាប្រឈមចម្បង

មានភស្តុតាងច្បាស់លាស់ដែលបង្ហាញពីបទដ្ឋាននៃការការពារយេនឌ័រ (gendered protection norm)

វប្បធម៌នៃការការពារយេនឌ័រ គឺនៅពេលដែលកងកម្លាំង ជាពិសេសអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេច ជឿថា ស្ត្រីមិនសមនឹងចូលរួមក្នុងភារកិច្ចប្រយុទ្ធ ទោះបីនេះជាភារកិច្ចយោធិនក៏ដោយ។ ភស្តុតាងនៃការយល់ឃើញដូច្នេះមាននៅក្នុងការលើកឡើងដែលរារាំងស្ត្រីមិនឱ្យចូលរួមក្នុងភារកិច្ចយោធាដែលច្រើនតែបំពេញដោយបុរស ដូចជា ការប្រយុទ្ធ។

ការស្ទង់មតិបង្ហាញភស្តុតាងមួយចំនួននៃបទដ្ឋានការពារនេះ។នៅក្នុងសំណាកអ្នកឆ្លើយតប៦១%(បុរស ៥៤%និងស្ត្រី៦៦%) យល់ស្របនឹងការលើកឡើងថា "ស្ត្រីមានសមត្ថភាពធ្វើប្រតិបត្តិការថ្នាក់យុទ្ធវិធីពិសេស"។ ស្ត្រីច្រើនតែជឿថា ពួកគេមានសមត្ថភាពបំពេញប្រតិបត្តិការថ្នាក់យុទ្ធវិធីពិសេស។ ប្រសិនបើ ភាគច្រើនគឺបុរសជាអ្នកសម្រេចចិត្តពួកគេអាចមិនរាប់បញ្ចូលស្ត្រីក្នុងបេសកកម្មនិងកិច្ចការមួយចំនួនដោយសារផ្នត់គំនិតរបស់បុរសចំពោះសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងភារកិច្ចការពារ។ ក្រៅពីនេះ ៩៦% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៩៦% និងស្ត្រី ៩៧%) ជឿថា យោធិនគួរផ្តោតអាទិភាពលើការការពារយោធិននារី នៅពេលពួកគេស្ថិតក្នុងស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់។

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតស្ត្រីបានចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពទាំងអស់របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលកម្ពុជាបានបញ្ជូនកងកម្លាំង លើកលែងតែបេសកកម្មបោសសំអាតមីនរយៈពេលខ្លីនៅសាយព្រឹស (UNFICYP) ដែលស្នើសុំដោយថ្នាក់ដឹកនាំ UNIFIL។

ការការពារស្ត្រីមិនឱ្យលើកដាក់របស់ធ្ងន់ៗ និងធ្វើការងារប្រើជំនាញ "រឹង"

បទសម្ភាសន៍និងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានបង្ហាញបទដ្ឋានទូទៅមួយក្នុងចំណោមអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ ពាក់ព័ន្ធនឹងតួនាទី និងសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ម្នាក់បានកត់សម្គាល់ពីបញ្ហាកង្វះកងកម្លាំងជាស្ត្រី ដោយលើកឡើងថា "បញ្ហាប្រឈមរបស់យើង គឺកង្វះកងកម្លាំងជាស្ត្រី។ បញ្ហាមួយទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បច្ចេកទេស ព្រោះឧបករណ៍ទាំងនោះទាមទារការប្រើកម្លាំងខ្លាំង។ ដូច្នេះ យើងមិនអាចឱ្យស្ត្រីធ្វើការងារធ្ងន់ ដូចជា ការបួរកង់ឡានបានទេ"។ ការយល់ឃើញដូច្នេះបង្ហាញពីការសន្មត់ចំពោះកម្លាំងកាយរបស់ស្ត្រីទោះបីជាមានការទទួលស្គាល់ថាស្ត្រីមានសក្តានុពលនឹងអាចធ្វើកិច្ចការទាំងនេះក៏ដោយ។

ក្រៅពីនេះ បទសម្ភាសន៍បានគូសបញ្ជាក់ពីកង្វះបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី ដោយលើកឡើងថា "ស្ត្រីមិនមានបទពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់។ ភាគច្រើន ស្ត្រីមានជំនាញខាងកុំព្យូទ័រ ការងារការិយាល័យ ប៉ុន្តែមិនសូវមានបទពិសោធន៍ការងារលើទីលាន"។ ការលើកឡើងនេះបង្ហាញពីផ្នត់គំនិតសន្មត់ថាជំនាញរបស់ស្ត្រីសមស្របនឹងការងាររដ្ឋបាល ជាជាងការងារលើទីលាន។

បទសម្ភាសន៍មួយផ្សេងទៀតបង្ហាញថា មានផ្នត់គំនិតបែបប្រពៃណីចំពោះការងាររបស់ស្ត្រី ៖ "ដូចខ្ញុំបានលើកឡើងពីខាងដើម ស្ត្រីត្រូវធ្វើកិច្ចការផ្ទះបាយ។ វាជាការលំបាកក្នុងការផ្លាស់ប្តូរអ្វីដែលបានក្លាយទៅជាផ្នត់គំនិតទៅហើយ"។ផ្នត់គំនិតនេះអាចចាត់ទុកថាជារបាំងរារាំងការចូលរួមទូលំទូលាយរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ជាពិសេសក្នុងតួនាទីលើទីលាន ឬតួនាទីនៅតាមកងឯកភាព។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍រូបនេះសង្កេតឃើញថា ខណៈដែលមានស្ត្រីជាច្រើនធ្វើការនៅតាមបញ្ជាការដ្ឋាន ឬនៅក្រសួងការពារជាតិ មានស្ត្រីតិចតួចដែលបំពេញការងារនៅតាមកងឯកភាព ឬនៅយោធាខេត្ត។ របាយ (distribution) នេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីផ្នត់គំនិតចាក់ឫសជ្រៅចំពោះតួនាទី និងសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបរិបទយោធា។

នៅក្នុងពិភពលោក ក៏ដូចជាក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គេតែងយល់ថា ស្ត្រីទន់ខ្សោយជាងបុរស។ ការយល់ដូច្នេះគឺជាបញ្ហាប្រឈមមួយនៅក្នុងបរិបទនៃប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ នេះជាគំនិតចាក់ឫសជ្រៅនៅក្នុងវប្បធម៌និងប្រពៃណី ដែលជាទូទៅ មានការយល់ឃើញថា ស្ត្រីត្រូវធ្វើកិច្ចការផ្ទះសម្បែង ចំណែកបុរសត្រូវធ្វើការងារខាងក្រៅ។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ម្នាក់បានឱ្យដឹងថា "យើងត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះស្ត្រីផងដែរ។ ខ្ញុំយល់ថាវាជាការយល់ឃើញទូទៅនៅជុំវិញពិភពលោក (មិនមែនតែនៅកម្ពុជាទេ) ដែលថាស្ត្រីទន់ខ្សោយជាងបុរស"។

ទោះជាយ៉ាងណាក្តី មានការយល់ដឹងកាន់តែច្រើនឡើងនៅជុំវិញពិភពលោក អំពីសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ អភិក្រមអាស្រ័យយេនឌ័រចម្រុះ គឺចាំបាច់សម្រាប់បំពេញតម្រូវការច្រើនសណ្ឋានរបស់ប្រជាជនរួមមានបុរស ស្ត្រី និងកុមារមូលដ្ឋាននៅក្នុងសាមីប្រទេសនៃបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ម្នាក់បានកត់សម្គាល់ថា "ដូច្នេះ ប្រសិនបើយើងមានស្ត្រីអមជាមួយបុរស ពួកគេនឹងអាចជួយបន្សាបជម្លោះ សម្រាលស្ថានភាពជម្លោះ និងដោះស្រាយបញ្ហាបាន"។ ការយល់ដូច្នេះគូសបញ្ជាក់ពីគុណតម្លៃនៃការមានកងកម្លាំងទាំងពីរភេទនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពដើម្បីធ្វើទំនាក់ទំនងដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយប្រជាជនក្នុងតំបន់បេសកកម្មទាំងអស់ ក៏ដូចជាបំពេញតម្រូវការរបស់ពួកគេ។

សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានពិភាក្សាពីតួនាទីនៃយេនឌ័រ នៅក្នុងមុខងារយោធាផ្សេងៗ ជាពិសេសក្នុងកងវិស្វកម្ម។ មានការកត់សម្គាល់ថា ជាញឹកញាប់ បុរសមានជំនាញប្រយុទ្ធ និងអាចធ្វើការងារធ្ងន់ៗ ព្រោះបុរសមានកម្លាំងកាយខ្លាំង។ សិក្ខាសាលានេះបានគូសបញ្ជាក់ថា "សម្រាប់ការងារធ្ងន់ៗ បុរសគឺសក្តិសមជាង។ ស្ត្រីមិនអាចធ្វើកិច្ចការមួយចំនួនបានឡើយ ទោះបីជាពេលខ្លះ ស្ត្រីអាចធ្វើបានដូចបុរសក៏ដោយ ប៉ុន្តែពួកគាត់ត្រូវទទួលការហ្វឹកហ្វឺនត្រឹមត្រូវ ដូចជា ការបោសសំអាតមីន និងកំទេចគ្រឿងផ្ទុះ"។ ចំណុចនេះបញ្ជាក់អំពីទស្សនៈខុសគ្នាលើផ្នែករាងកាយរវាងបុរស និងស្ត្រី ដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការបែងចែកកិច្ចការ។

សិក្ខាសាលានេះក៏បានលើកឡើងពីការធ្វើសេចក្តីសម្រេចថ្នាក់ប្រតិបត្តិការ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើដំណើរផ្លូវឆ្ងាយនិងការសម្រាកតាមផ្លូវយូរក្នុងតំបន់បេសកកម្ម។មានការលើកឡើងថា "នៅពេលយើងត្រូវធ្វើដំណើរ ៣០០ គីឡូម៉ែត្រ និងសម្រាកតាមផ្លូវ ១០យប់ យើងមិនអាចបញ្ជូនស្ត្រីឱ្យចូលរួមក្នុងបេសកកម្មនេះបានទេ"។ ចំណុចនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបេសកកម្មនៅក្នុង សេណារីយ៉ូលំបាកៗ មួយចំនួន។

ស្ត្រីម្នាក់ដែលជាកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពបានចែករំលែកបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ដោយគូសបញ្ជាក់ពីការរឹតត្បិតលើរូបនាង ក្នុងពេលចេញបេសកកម្មថា "ក្នុងពេលចេញបេសកកម្មជានាយទាហានសង្កេតការណ៍យោធា ខ្ញុំមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យលើករបស់ធ្ងន់ៗ ឬបើកបរនោះទេ"។ បទពិសោធន៍នេះ បង្ហាញកាន់តែច្បាស់ពីការយល់ឃើញថា សមត្ថភាពរាងកាយអាចជះឥទ្ធិពលលើការចាត់តាំងតួនាទី និងតួនាទី ភារកិច្ចដល់កងកម្លាំងជាស្ត្រី នៅក្នុងបរិបទរក្សាសន្តិភាព។

ការការពារស្ត្រីពីអសន្តិសុខក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម

ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយផ្សេងទៀត អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ បានបញ្ជាក់ពីការគិតគូរល្អិតល្អន់ចំពោះការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបេសកកម្ម ពោលគឺមានការពិចារណាពីសន្តិសុខ និងសុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ។ គាត់បានលើកឡើងថា "ខ្ញុំតែងចង់បញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបេសកកម្មប៉ុន្តែខ្ញុំត្រូវគិតពីស្ថានភាពសន្តិសុខជាមុនសិន។ តើវាសមស្របសម្រាប់ស្ត្រី ឬទេ ? តើវាមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ស្ត្រី ឬទេ ? ខ្ញុំគិតគូរពីកងកម្លាំងជាស្ត្រីទាំងអស់ ប្រៀបដូចពួកគេជាគ្រួសារ ជាកូនស្រីរបស់ខ្ញុំអញ្ចឹងដែរ។ ដូច្នេះ ខ្ញុំគិតល្អិតល្អន់អំពីប្រទេសដែលគួរបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបេសកកម្ម ឬប្រទេសដែលមិនគួរបញ្ជូនពួកគេទៅ"។

អភិក្រមនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការពិចារណាជិតដល់លើបរិយាកាសនៃការបញ្ជូនកងកម្លាំងជាស្ត្រីទៅបេសកកម្ម ដោយថ្លឹងថ្លែងសុវត្ថិភាពរបស់ពួកគេទៅនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបេសកកម្ម។ ការលើកឡើងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំរូបនេះបង្ហាញពីគោលជំហរការពារពោលគឺបទដ្ឋាននៃការការពារយេនឌ័រដែលផ្តោតសំខាន់លើសុខុមាលភាពរបស់កងកម្លាំងជាស្ត្រី។

សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានធ្វើការពិភាក្សាលើភាពខុសគ្នានៃកម្រិតជំនាញរវាងកងកម្លាំងទាំងពីរភេទ។ ក្នុងសិក្ខាសាលានេះ មានការលើកឡើងពីទស្សនៈយល់ឃើញផ្សេងៗគ្នាចំពោះចំណុចខ្លាំងរបស់កងកម្លាំងជាបុរស និងកងកម្លាំងជាស្ត្រី សម្រាប់បេសកកម្មនានា និងបានរំលេចភាពចាំបាច់នៃការដាក់បញ្ចូល និងផ្តល់

តម្លៃកាន់តែច្រើនដល់ "ជំនាញទន់" ដែលជាឯកទេសរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីរក្សាសន្តិភាព និងរិះរកវិធីប្រើប្រាស់ជំនាញទាំងនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបំផុត នៅក្នុងបរិបទបេសកកម្មនានា។

ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់មួយចំនួនទទួលស្គាល់ថាមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនដែលរារាំងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ក្នុងនោះ មានការលើកឡើងញឹកញាប់អំពីការព្រួយបារម្ភផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខ។ ជាក់ស្តែង ក្នុងបទសម្ភាសន៍មួយ មានការលើកឡើងថា "បញ្ហាប្រឈមដំបូងគេគឺពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាព ព្រោះមានពួកឧទ្ទាមជាច្រើនដែលយើងមិនដឹងពីសកម្មភាពនៅក្នុងតំបន់អាហ្វ្រិក និងចាំបាច់ត្រូវមានការចុះល្បាតក្នុងព្រៃ ដែលសូម្បីតែបុរសក៏ខ្លាចអាដែរ។ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន បញ្ហាទាំងនេះត្រូវបានដោះស្រាយបានច្រើន និងលែងជាបញ្ហាប្រឈមទៀតហើយ។ ពោលគឺ យើងបានហ្វឹកហ្វឺនជំនាញចរចា និងជំនាញផ្សេងទៀតដល់ពួកគេ។ ដូច្នេះ បច្ចុប្បន្ន ស្ត្រីមានចំណេះដឹងច្រើន"។ ការលើកឡើងនេះបញ្ជាក់ថា ខណៈដែលនៅតែមានការព្រួយបារម្ភពីសុវត្ថិភាព បញ្ហាទាំងនេះត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈការហ្វឹកហ្វឺនជំនាញនានា ដូចជា ជំនាញចរចា។

បញ្ហាប្រឈមមួយទៀតគឺពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រួសារព្រោះថាគ្រួសារមួយចំនួនស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកូនស្រីចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ទោះបីជាស្ត្រីបានឆ្លងកាត់ការហ្វឹកហ្វឺនលើជំនាញការពារខ្លួន និងជំនាញចរចា ក៏ដោយ។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍បានឱ្យដឹងថា "ទោះជាយ៉ាងណា ឪពុកម្តាយនៅតែមិនចង់ឱ្យកូនស្រីចេញបេសកកម្ម"។ ក្រៅពីនេះ អ្វីដែលជាឧបសគ្គរារាំងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី គឺកង្វះការបើកចិត្តឱ្យទូលាយ ឬការយល់ដឹងក្នុងចំណោមកងកម្លាំងជាស្ត្រីមួយចំនួន។

ថ្នាក់ដឹកនាំម្នាក់ទៀតបានគូសបញ្ជាក់ពីហានិភ័យនៅក្នុងតំបន់បេសកកម្មមួយចំនួន ដូចជា ក្នុងប្រទេសម៉ាលីដែលមានការប្រើប្រាស់គ្រឿងផ្ទុះកែច្នៃកាន់តែច្រើន ដែលតម្រូវឱ្យយើងចល័តកម្លាំងកំទេចគ្រឿងផ្ទុះទៅតំបន់ឆ្ងាយៗ។ ការលើកឡើងទាំងនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពស្មុគស្មាញនៃកត្តាដែលបង្កផលប៉ះពាល់ដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ស្ត្រីត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យបម្រើការក្នុងអង្គភាពប្រយុទ្ធ (combat unit) អង្គភាពគាំទ្រប្រយុទ្ធ (combat support unit) និងអង្គភាពសេវាគាំទ្រប្រយុទ្ធ (combat service support) នៅក្នុង ខ.ភ.ម។ យោធិននារីកម្ពុជាបំរើការ ក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប ជាពលទាហាន ប្រធានក្រុម នាយទាហានក្នុងទីបញ្ជាការ នាយទាហានសេនាធិការ នាយទាហានសង្កេតការណ៍ មេបញ្ជាការរងកងឯកភាព និងមេបញ្ជាការកងឯកភាព។ យ៉ាងណាមិញ ស្ត្រីច្រើនជាងបុរសបានលើកឡើងថា ពួកគេមិនដែលបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រតិបត្តិការ (ស្ត្រី ៤៥% ធៀបនឹងបុរស ៣៦%)។ ភាពខុសគ្នានេះស្របនឹងទិន្នន័យខាងក្រោម ដែលបង្ហាញថា នៅតែមានការប្រកាន់ខ្ជាប់តួនាទីយេនឌ័រក្នុងចំណោមអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់។ ពួកគេជាអ្នកសម្រេចថាតើស្ត្រីគួរចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ឬទេ និងក្នុងសមត្ថភាពកម្រិតណា។ ភាពលម្អៀងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រភេទសកម្មភាពដែលស្ត្រីអាចធ្វើបាន ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម ដូចជា ការចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការ និងការប្រយុទ្ធ។

ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងបុរស និងស្ត្រីដែលបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រតិបត្តិការ ពួកគេបានចូលរួមញឹកញាប់ដូចគ្នាក្នុងសកម្មភាពទាំងនេះ។ ដូចការបង្ហាញក្នុងតារាង ៩.២ អ្នកឆ្លើយតប ៣១% (ស្ត្រី ៣១% និងបុរស

៣០%)បានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រតិបត្តិការជារៀងរាល់ថ្ងៃក្នុងអំឡុងពេលបំរើការក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពចុងក្រោយរបស់ពួកគេ។

តារាង ៩.២

តើអ្នកបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពប្រតិបត្តិការញឹកញាប់ប៉ុណ្ណាក្នុងអំឡុងពេលបម្រើការក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពចុងក្រោយបំផុត?	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
រៀងរាល់ថ្ងៃ	៣០%	៣១%	៣១%
១ សប្តាហ៍ម្តង	៥%	៣%	៤%
ពីរបីសប្តាហ៍ម្តង	៩%	២%	៦%
១ ខែម្តង	៦%	៤%	៦%
ពីរបីខែម្តង	១០%	៧%	៥%
ម្តង ក្នុងពេលនៅបេសកកម្ម	៣%	៧%	៩%
មិនដែល	**៣៦%**	**៤៥%**	**៤០%**

ដោយសារការប្រកាន់ខ្ជាប់បទដ្ឋាននៃការការពារយេនឌ័រនៅក្នុង ខ.ភ.ម យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យអនុវត្តអភិក្រមពហុនិយមដើម្បីដេញដោលភាពលម្អៀងនេះ។ ទីមួយ គឺការបង្កើត និងអនុវត្តកម្មវិធី បណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ។ កម្មវិធីទាំងនេះគួរត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សា របស់កងកម្លាំង ខ.ភ.ម ដែលក្នុងនោះគួរផ្តោតលើការដោះស្រាយភាពលម្អៀង ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងពីតួនាទីផ្សេងៗ និងសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់នៃការងារជាក្រុម ភាពស្ទាត់ជំនាញ ការជួយគ្នាទៅវិញទៅមក និងបរិយាបន្នយេនឌ័រ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត គួរធ្វើការពិនិត្យល្អិតល្អន់ឡើងវិញ នូវមុខតំណែងដែលមិនទាន់មានសមាសភាគស្ត្រី។ បន្ទាប់មកគឺការខិតខំលុបបំបាត់ឧបសគ្គរាំងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី។ នេះជាជំហានសំខាន់សម្រាប់កែលម្អរដវភាពយេនឌ័រក្នុងតួនាទីទាំងឡាយ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គួរមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីសមាសភាគតិចតួចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីប្រយុទ្ធ និងតួនាទីប្រតិបត្តិការ ដើម្បីឱ្យដឹងពីឫសគល់ ថាតើវាបណ្តាលមកពីកង្វះធន្ធៈ ឬឱកាស។ ផ្អែកលើលទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះ គួរអនុវត្តវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសដោយមានការកំណត់គោលដៅ ការ បណ្តុះបណ្តាលឯកទេស និងកម្មវិធីណែនាំ ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងជួយដល់ស្ត្រីក្នុងការបំពេញតួនាទីទាំងនេះ។

ក្រៅពីនេះ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ ឱ្យដោះស្រាយកត្តាដែលរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ចំណុចនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្ត និងការកែសម្រួលវិធានការជាប្រចាំ ដើម្បីធានាឱកាសស្មើភាពសម្រាប់ស្ត្រី ដោយផ្តោតសំខាន់លើការលុបបំបាត់ឫសគល់នៃភាពលម្អៀងយេនឌ័រ។

ចំណុចចុងក្រោយដែលយើងសូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ គឺត្រូវបង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយដែលតស៊ូមតិឱ្យមានការបែងចែកស្មើគ្នានូវកិច្ចការផ្អែកតាមយេនឌ័រ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ វិធីសាស្ត្រនេះនឹងជំរុញឲ្យមានបរិយាកាសសហការគ្នា តាមរយៈការដេញដោលផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ និងសង្កត់ធ្ងន់ថា ការងារថែទាំគ្រួសារ

មិនមែនជាតួនាទីផ្ដាច់មុខរបស់ស្ត្រីនោះទេ។ ជារួម អនុសាសន៍ទាំងនេះ មានគោលបំណងបង្កើតបរិយាកាសការងារប្រកបដោយបរិយាបន្ន សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់កងកម្លាំងទាំងអស់។

មានការរឹតត្បិតលើចល័តភាពរបស់កងកម្លាំងទាំងពីរភេទ

ភាគច្រើននៃកងកម្លាំងដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (សរុប ៥៧% ៖ បុរស ៦៤% និងស្ត្រី ៤៦%) មិនអាចចាកចេញពីមូលដ្ឋានទ័ព/បរិវេណបន្ទាយតាមអំពើចិត្តក្នុងពេលចេញបេសកកម្មបានឡើយ។ជាទូទៅ ទីតាំងឈរជើងរបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ជម្លោះ និងអាចមានហានិភ័យខ្ពស់ ដូច្នេះត្រូវគោរពតាមនីតិវិធី និង សេចក្ដីណែនាំអំពីចល័តភាពក្នុងតំបន់បេសកកម្ម។ លទ្ធផលពីការស្ទង់មតិបង្ហាញថា បុរសបានលើកឡើងពីការរឹតត្បិតខ្លាំងជាងស្ត្រីលើចល័តភាពរបស់ពួកគេ នៅក្នុងបេសកកម្ម។ អ្នកឆ្លើយតប ៤២% (បុរស ៤១% និងស្ត្រី ៤៦%) មិនអាចប្រើប្រាស់យានយន្តតាមចិត្តចង់បានទេ។ ខណៈដែលបុរសលើកឡើងពីការរឹតត្បិតខ្លាំងលើចល័តភាព ពោលគឺការរឹតត្បិតលទ្ធភាពប្រើប្រាស់យានយន្ត យើងបានដឹងពីបញ្ហាទី ២ ថា ជាទូទៅ ស្ត្រីមិនសូវមានជំនាញបើកបរនោះទេ។ ដូច្នេះ នៅពេលស្ត្រីមានជំនាញនេះ និងក្លាយជាអ្នកបើកបរ ពួកគេប្រហែលជាមានលទ្ធភាពច្រើនក្នុងការបើកបរយានយន្ត ជាងបុរសមួយចំនួន។ ប៉ុន្តែចំណុចនេះក៏មានន័យថា មានកត្តាផ្សេងទៀតដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីមិនសូវមានចល័តភាព ក្រៅពីលទ្ធភាពប្រើប្រាស់យានយន្តដូចជាផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ ដែលបានលើកឡើងខាងលើដែលអាចជះឥទ្ធិពលលើចល័តភាពជារួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបរិបទប្រតិបត្តិការផ្សេងៗ។

យើងសូមផ្ដល់អនុសាសន៍ឱ្យផ្ដោតលើការផ្ដល់ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ពាក់ព័ន្ធនឹងការរឹតត្បិតចល័តភាព ក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដើម្បីធានាថា ការរឹតត្បិតទាំងនោះគឺយុត្តិធម៌ និងចាំបាច់។ ក្នុងករណីមានការបង្កើតគោលនយោបាយមិនច្បាស់លាស់ គួរអនុវត្តគោលជំហរប្រកបដោយភាពបត់បែនចំពោះកងកម្លាំងទាំងពីរភេទ។ អភិក្រមនេះនឹងផ្ដល់ភាពបត់បែនក្នុងការអនុវត្តវិធានការសន្តិសុខសំខាន់ៗ ដើម្បីធានាថា ការរឹតត្បិតចល័តភាពមានសមធម៌ និងឆ្លើយតបនឹងបំរែបំរួលស្ថានការណ៍ ក៏ដូចជារក្សាសុវត្ថិភាពនិងបូរណភាពនៃប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (safety and integrity of the operation)។

កងកម្លាំងទាំងពីរភេទត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មអ.ស.បដូចគ្នា ប៉ុន្តែយោធិនស្ត្រីត្រូវបានបញ្ជូនទៅតិចជាងបុរស

ជាទូទៅ មានបុរសច្រើនជាងស្ត្រី ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប លើកលែងតែបេសកកម្មក្នុងប្រទេសស៊ូដង់ខាងត្បូង ដែលមានយោធិននារី (៥៩%) ច្រើនជាងយោធិនបុរស (២០%)។ ប៉ុន្តែក្នុងបេសកកម្មផ្សេងទៀត ដូចជា MINUSCA, MINUSMA, និងUNIFIL មានគម្លាតយេនឌ័រគួរឱ្យកត់សម្គាល់៖ បេសកកម្ម MINUSCA (បុរស ៤៣% ធៀបនឹងស្ត្រី ៤៣%) បេសកកម្ម MINUSMA (បុរស ៥៧% ធៀបនឹងស្ត្រី ៣១%) និងបេសកកម្ម UNIFIL (បុរស ៤៧% ធៀបនឹងស្ត្រី ៣៥%)។ និន្នាការនេះស្របនឹងបទដ្ឋាននៃការការពារយេនឌ័រដែលបុរសច្រើនតែត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មដែលមានគ្រោះថ្នាក់។ការកត់សម្គាល់នេះផ្ទុយពីលទ្ធផលរកឃើញក្នុងការស្ទង់មតិ ដែលអ្នកឆ្លើយតបបានលើកឡើងថា កងឯកភាពដែលមានកម្លាំងសុទ្ធតែជាស្ត្រីនឹងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងរាល់តំបន់បេសកកម្ម។ដូច្នេះមានភាពខុសគ្នារវាងការយល់ឃើញចំពោះសមត្ថភាព និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។

តារាង ៩.៣

តើអ្នកត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប ណាខ្លះ?	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
MINUSCA: បេសកកម្មពហុវិមាត្ររួមគ្នានៃសហប្រជាជាតិដើម្បីស្ថិរភាពនៅសាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល	៤៣%	១១%	៣០%
MINURCAT: បេសកកម្មអង្គការសហប្រជាជាតិនៅសាធារណរដ្ឋអាហ្វ្រិកកណ្តាល និងឆាដ	៣%	០%	២%
MINUSMA: បេសកកម្មពហុវិមាត្ររួមគ្នានៃសហប្រជាជាតិដើម្បីស្ថិរភាពនៅម៉ាលី	៥៧%	៣១%	៤៧%
UNIFIL: បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពនៅប្រទេសលីបង់	៤៧%	៣៥%	៤២%
UNMIS: បេសកកម្មអង្គការសហប្រជាជាតិនៅប្រទេសស៊ូដង់	១២%	១%	៨%
UNMISS: បេសកកម្មអង្គការសហប្រជាជាតិនៅប្រទេសស៊ូដង់ខាងត្បូង	២០%	៥៩%	៣៥%
UNSMIS: បេសកកម្មឃ្លាំមើលរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៅប្រទេសស៊ីរី	១%	១%	១%
UNMHA: បេសកកម្មអង្គការសហប្រជាជាតិគាំទ្រការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង Hodeidah	១%	០%	០%

យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យធ្វើការពិនិត្យល្អិតល្អន់ឡើងវិញនិងកែសម្រួលគោលនយោបាយធនធានមនុស្សជាពិសេសក្នុងការជ្រើសរើស និងដំឡើងសក្តិ ដើម្បីលុបបំបាត់ឧបសគ្គផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធ និងធានាថា កងកម្លាំងគ្រប់រូបនៃ ខ.ភ.ម (មិនគិតយេនឌ័រ) មានឱកាសស្មើភាពក្នុងការចូលរួម និងអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួន។ ក្រៅពីនេះ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសដែលផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់កងកម្លាំងជាស្ត្រីនៅក្នុង ខ.ភ.ម។ កម្មវិធីទាំងនេះគួរបង្កើនសមាសភាគ វឌ្ឍនភាពអាជីព និងការចូលរួមយ៉ាងសកម្មរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងមុខតំណែងដឹកនាំ ដើម្បីធ្វើឱ្យមានភាពចម្រុះ និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងតួនាទីដឹកនាំ នៅក្នុង ខ.ភ.ម។

ស្ត្រី និងបុរសមិនចូលរួមស្មើភាពគ្នាក្នុងកិច្ចការបន្ថែម ដែលមានលក្ខណៈផ្អែកតាមយេនឌ័រ

បុរស និងស្ត្រីធ្វើកិច្ចការបន្ថែមដែលមានលក្ខណៈផ្អែកតាមយេនឌ័រ ក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម។ ចំណុចនេះស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងលទ្ធផលរកឃើញពីបញ្ហាទី២ ដែលបង្ហាញថា មានការសន្មត់ទុកជាមុនលើសមត្ថភាព និងជំនាញរបស់បុរស និងស្ត្រី ដែលជំរុញនូវសកម្មភាពដែលពួកគេចូលរួមធ្វើ ក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម។ យោងតាមតារាង ៩.៤ មានបុរស(២៤%) ច្រើនជាងស្ត្រី(១២%) ដែលចូលរួមក្នុងការងារបើកបរ ប៉ុន្តែមានស្ត្រី (៥៥%) ច្រើនជាងបុរស (៣៩%) ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការងារចម្អិន ឬបកប្រែ(ស្ត្រី១៤% ធៀបនឹងបុរស ៩%)។ ដោយឡែក នៅក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ អ្នកចូលរួមបានលើកឡើងថា ជាក់ស្តែងចុងភៅភាគច្រើនគឺជាបុរស មិនមែនស្ត្រីនោះទេ។

តារាង ៩.៤ ៖ ក្នុងពេលចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពណាមួយរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលអ្នកត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម តើអ្នកបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពណាមួយខាងក្រោម បន្ថែមលើកិច្ចការប្រចាំថ្ងៃរបស់អ្នក ឬទេ? សូមជ្រើសរើសរាល់ចម្លើយសមស្រប។

កិច្ចការបន្ថែម	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
ចម្អិន	៣៩%	៥៥%	៤៥%
អនាម័យ	៥៥%	៥៦%	៥៥%
បើកបរ	២៤%	១២%	១៩%
បកប្រែ	៩%	១៤%	១១%
ចុះមូលដ្ឋាន	៩%	៩%	៩%
ផ្តល់ការថែទាំសុខភាព	៧%	៨%	៨%
បង្រៀនប្រជាជនមូលដ្ឋាន	៦%	៥%	៦%
ថែទាំកូន	១%	០%	១%
ណែនាំ/បង្រៀនមិត្តក្នុងកងឯកភាព	១២%	៩%	១១%
មិនមាន	២៧%	២៥%	២៦%

ក្តីរំពឹងផ្នែកតាមយេនឌ័រចំពោះស្ត្រី ធ្វើឱ្យស្ត្រីក្លាយជាអ្នកថែទាំ និងជាអ្នកកសាងសន្តិភាព

ក្នុងការស្ទង់មតិ អ្នកឆ្លើយតបត្រូវបានស្នើឱ្យដាក់ពិន្ទុ ១-១០ លើសមត្ថភាពរបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរស (ដារ៉ា) ឬកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី (ស្រីមុំ) ក្នុងការបំពេញភារកិច្ចផ្សេងៗ នៅក្នុងបេសកកម្ម។ ១ ជាពិន្ទុទាបបំផុត (មានសមត្ថភាពទាបបំផុត) និង១០ ជាពិន្ទុខ្ពស់បំផុត (មានសមត្ថភាពខ្ពស់បំផុត)។ អ្នកឆ្លើយតបត្រូវបានណែនាំដូចតទៅ ៖ ក្នុងពិន្ទុពី ១ ដល់ ១០ (ពិន្ទុ ១ សំដៅលើសមត្ថភាពទាបបំផុត និងពិន្ទុ ១០ សំដៅលើសមត្ថភាពខ្ពស់បំផុត) សូមដាក់ពិន្ទុសមត្ថភាពរបស់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពខាងក្រោមក្នុងការបំពេញកិច្ចការនីមួយៗ។

កងកម្លាំងជាច្រើនជឿថា ស្ត្រីគួរទទួលភារកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី និងកុមារ។ សម្រាប់ការដាក់ពិន្ទុជាមធ្យមសម្រាប់អ្នកឆ្លើយតបទាំងអស់អ្នកចូលរួមចាត់ទុកថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី (ពិន្ទុមធ្យម ៨,១៣/១០) មានសមត្ថភាពជាងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរស (ពិន្ទុមធ្យម ៧,៥១/១០) ក្នុងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី និងកុមារ។ ក្រៅពីនេះ មានភាពខុសគ្នាខ្លាំងក្នុងស្ថិតិ ពាក់ព័ន្ធនឹងការយល់ឃើញថាតើកងកម្លាំងជាបុរស និងកងកម្លាំងជាស្ត្រី គួរធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី និងកុមារ នៅក្នុងបេសកកម្ម ឬទេ។ ពោលគឺកងកម្លាំងជឿថា បុរស និងស្ត្រីបានផ្តល់ការរួមចំណែកដោយផ្អែកតាមយេនឌ័រ។ ចំណុចនេះ អាចបណ្តាលមកពីបទដ្ឋានសង្គមបែបរឹតត្បិត និងឥរិយាបថដែលពង្រឹងតួនាទីបែបប្រពៃណីរបស់ស្ត្រីក្នុងនាមជាអ្នកថែទាំ ជាជាងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព។

ចំណុចខាងលើបង្ហាញពីការយល់ឃើញថា ស្ត្រីមានជំនាញផ្អែកតាមយេនឌ័រ ដូចជា ការដោះស្រាយជម្លោះ។ អ្នកឆ្លើយតបជឿថា ស្ត្រីរួមចំណែក ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៃទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋាភិបាលរបស់សាមីប្រទេស

និងប្រជាជនស៊ីវិល ច្រើនជាងបុរស។ អ្នកឆ្លើយតប ៨៩% យល់ស្របថា វត្តមានស្ត្រីជាកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប ជួយបង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋាភិបាលរបស់សាមីប្រទេស និងជនស៊ីវិល ខណៈដែលអ្នកឆ្លើយតបត្រឹមតែ ៦៤% ប៉ុណ្ណោះដែលយល់ស្របថា កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាបុរសបង្កើនទំនាក់ទំនងរវាងរដ្ឋាភិបាលរបស់សាមីប្រទេស និងប្រជាជនស៊ីវិល។

បទសម្ភាសន៍មួយបានបញ្ជាក់ពី ឥទ្ធិពលនៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ដោយលើកឡើងថា "ការសម្រេចចិត្តគឺផ្អែកលើទំនុកចិត្តរបស់យើងទៅលើស្ត្រី ហើយយើងជឿថា នៅពេលមានស្ត្រីកាន់តែច្រើននៅក្នុងតំបន់បេសកកម្ម វានឹងជួយកាត់បន្ថយអំពើហិង្សា"។ ការលើកឡើងដូច្នេះ គឺដោយសារតែស្ត្រីមានសមត្ថភាពសម្របសម្រួល ចរចា និងសមត្ថភាពធ្វើការងារដោយផ្ទាល់ជាមួយស្ត្រី និងកុមារនៅក្នុងតំបន់បេសកកម្ម ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារដែលងាយរងគ្រោះដោយសារការរំលោភបំពានផ្លូវភេទក្នុងពេលមានសង្គ្រាម។ ដូច្នេះ វត្តមានរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់ទាំងនេះ ផ្តល់ឱកាសដល់ការធ្វើការងារដោយផ្ទាល់ និងកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពជាមួយស្ត្រី ជាពិសេសស្ត្រីដែលមិនសូវចង់និយាយជាមួយកងកម្លាំងជាបុរស"។

អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ម្នាក់ទៀតបានគូសបញ្ជាក់ពីតួនាទីសំខាន់របស់ស្ត្រី ក្នុងការសម្រាលភាពតានតឹង ដោយលើកឡើងថា "ខ្ញុំយល់ថា ស្ត្រីគឺជាកត្តារួមចំណែក និងជាកត្តាជំរុញឱ្យចូលរួមក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ព្រោះស្ត្រីដើរតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងការជួយសម្រាលភាពតានតឹង"។ គាត់សង្កេតឃើញថា នៅក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន ជាពិសេសស្ថានភាពប្រឈមមុខដាក់គ្នា ស្ត្រីមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការសម្រុះសម្រួល និងពង្រឹងការយោគយល់គ្នា ជាពិសេសក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយពួកឧទ្ទាម។ ការលើកឡើងនេះ គូសបញ្ជាក់ពីតួនាទីពិសេស និងមានតម្លៃរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។

ខណៈដែលទឡ្ហីករណ៍ដែលសង្កត់ធ្ងន់លើអត្ថប្រយោជន៍នៃវត្តមានស្ត្រី នៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព គូសបញ្ជាក់ពីការរួមចំណែកជាវិជ្ជមានរបស់ស្ត្រី ទឡ្ហីករណ៍ទាំងនោះក៏អាចពង្រឹងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រផងដែរ តាមរយៈការដាក់ភារកិច្ចថែទាំ និងកសាងសន្តិភាពឱ្យទៅស្ត្រី។ ប៉ុន្តែពេលខ្លះ អភិក្រមនេះអាចផ្តល់ផលអវិជ្ជមានទៅវិញ ព្រោះវាអាចធ្វើឱ្យមានការយល់ថា ប្រសិនបើស្ត្រីមិនទទួលបានជោគជ័យក្នុងការកសាងសន្តិភាព នោះអាចនាំឱ្យមានកើតជាមន្ទិលលើប្រសិទ្ធភាពនៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រី។ ដើម្បីបញ្ចៀសផលវិបាកទាំងនេះ ចាំបាច់ត្រូវឱ្យតម្លៃជំនាញថែទាំ និងជំនាញកសាងសន្តិភាពនៅក្នុងជួរកងកម្លាំងទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីយេនឌ័រ។ ការបែងចែកការទទួលខុសត្រូវស្មើៗគ្នាលើតួនាទីទាំងនេះ នឹងជួយបង្វែរពីការសង្កត់ធ្ងន់លើការរំពឹងទុកផ្អែកតាមយេនឌ័រ ទៅជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាសមូហភាពនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។

អនុសាសន៍សម្រាប់ការបែងចែកការងារផ្អែកតាមយេនឌ័រស្រដៀងគ្នានឹងអនុសាសន៍សម្រាប់បទដ្ឋាននៃការការពារយេនឌ័រ។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យអនុវត្តវគ្គបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដល់ថ្នាក់ដឹកនាំកងទ័ពដោយផ្តោតលើប្រធានបទ ដូចជា អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ គួរលើកទឹកចិត្តឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងកិច្ចពិភាក្សាដោយបើកចំហរស្តីពីបទដ្ឋាន និងផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ។ ក្រៅពីនេះ ចាំបាច់ត្រូវសិក្សាស្រាវជ្រាវលម្អិតលើឫសគល់នៃគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការបញ្ជូនទៅ

បេសកកម្ម ដូចជា ការជានាឱកាសស្មើភាពសម្រាប់ស្ត្រី និងការដោះស្រាយភាពលម្អៀងយេនឌ័រ។ ក្រៅពីនេះ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតគោលនយោបាយដែលគាំទ្រការបែងចែកកិច្ចការស្មើគ្នាក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម និងលើកទឹកចិត្តឱ្យសហការគ្នាលើការទទួលខុសត្រូវបន្ថែម ដើម្បីដេញដោលផ្នត់គំនិតយេនឌ័របែបប្រពៃណី។ ក្នុងនោះ ចំណុចសំខាន់គឺការតស៊ូមតិឱ្យបុរសជួយធ្វើកិច្ចការថែទាំគ្រួសារ ដើម្បីជម្នះការយល់ថា កិច្ចការទាំងនេះគឺជាការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងរបស់ស្ត្រី។

បញ្ហាទី ១០ ៖ ការផាត់ចេញពីសង្គម

មធ្យម

បញ្ហានៃការផាត់ចេញពីសង្គម ពិនិត្យមើលថាតើការគិត ឬអាកប្បកិរិយារបស់សមាជិកក្នុងក្រុម/សមាជិកក្រៅក្រុម ជាមូលហេតុធ្វើឱ្យស្ត្រីមិនទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ ត្រូវបានផាត់ចេញពីសង្គម រងការរិះគន់ រងការបៀតបៀន ឬរងការវាយប្រហារ ដែលជាបច្ច័យរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ឬចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពប្រកបដោយអត្ថន័យ ឬទេ។ បញ្ហានៃការផាត់ចេញពីសង្គមក៏សិក្សាពីរបៀបបង្កើតសម្ព័ន្ធភាពក្នុងក្រុមរបស់បុរសផងដែរ។ យើងវាយតម្លៃបញ្ហានេះដោយវិភាគពីកម្រិតនៃការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សានៅក្នុង ខ.ភ.ម និងការដាក់ទណ្ឌកម្មលើពួកគេ ក៏ដូចជាវិធីបង្កើតសម្ព័ន្ធភាពដែលមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន។

សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ

ឱកាស

- មានឧទាហរណ៍នៃការបង្កើតទំនាក់ទំនងវិជ្ជមាន និងសម្ព័ន្ធភាពសង្គមនៅក្នុង ខ.ភ.ម។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៦% (បុរស ៩៧% និងស្ត្រី ៩៦%) គូសបញ្ជាក់ថា ពួកគេប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធផ្សេងទៀត នៅក្រៅក្របខ័ណ្ឌការងារ។
- កងកម្លាំងរៀបរាប់ពីបទពិសោធន៍នៃការបង្កើតទំនាក់ទំនងវិជ្ជមាននៅក្នុង ខ.ភ.ម។ ៩០% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៩៤% និងស្ត្រី ៨៦%) លើកឡើងថា មានក្រុមកីឡាភេទចម្រុះ។ ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតបដែលបានលើកឡើងពីក្រុមកីឡាទាំងនេះ មានអ្នកឆ្លើយតប ៧២% ដែលបានចូលរួមក្នុងក្រុមនេះ (បុរស ៧៨% និងស្ត្រី ៦៣%)។ អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើនធ្លាប់បានដឹងពីសកម្មភាពកីឡា (៨៨%) និងលំហាត់ហ្វឹកហ្វឺន (៨៩%) នៅក្នុង ខ.ភ.ម។ ទោះជាយ៉ាងណា ហាក់មានស្ត្រីតិចជាងបុរសដែលបានដឹងពីសកម្មភាពកីឡារបស់ ខ.ភ.ម (ស្ត្រី ៨៤% ធៀបនឹងបុរស ៩១%) លំហាត់ហ្វឹកហ្វឺន (ស្ត្រី ៨៤% ធៀបនឹងបុរស ៩៤%) ឬលំហាត់កាយបន្ថែម (ស្ត្រី ៦២% ធៀបនឹងបុរស ៧០%)។
- កងកម្លាំងជាបុរសច្រើនជាងស្ត្រីជឿជាក់ថា ខ.ភ.ម ប្រៀបដូចជាគ្រួសារតែមួយ (សរុប ៨៥% ៖ បុរស ៨៩% និងស្ត្រី ៨០%) និងប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយគ្នា (សរុប ៩៣% ៖ បុរស ៩៥% និងស្ត្រី ៩១%)។
- ការហ្វឹកហ្វឺនរួមគ្នា ត្រូវបានទទួលយកយ៉ាងទូលំទូលាយ (បញ្ជាក់ដោយអ្នកឆ្លើយតប ៩៥%) ហើយបុរសនិងស្ត្រីបានហ្វឹកហ្វឺនជាមួយគ្នាជាញឹកញាប់។ អ្នកឆ្លើយតប ៧៥% (បុរស ៦៨% និងស្ត្រី ៨៥%) លើកឡើងថា ពួកគេធ្វើកិច្ចការជាមួយសហការីដែលមានភេទផ្ទុយគ្នា ជារៀងរាល់ថ្ងៃ។

- កងកម្លាំងភាគច្រើនមានឆន្ទៈរាយការណ៍ពីការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងនិងចាត់ទុកការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរ។
- មិនមានការលើកឡើងពីបញ្ហាអ្នកស្រឡាញ់ភេទដូចគ្នា (LGBTQ+) ក្នុងអំឡុងពេលស្រាវជ្រាវ ឡើយ។ ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត បង្ហាញថា កងកម្លាំងបម្រើការងារក្នុង ខ.ភ.ម ដោយមិនគិតពីយេនឌ័រ/អត្តសញ្ញាណផ្លូវភេទ។ ទោះបីជាទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សភេទដូចគ្នាត្រូវបានអនុញ្ញាតក៏ដោយ ប៉ុន្តែមកទល់បច្ចុប្បន្ន ច្បាប់មិនអនុញ្ញាតអាពាហ៍ពិពាហ៍រវាងមនុស្សភេទដូចគ្នាឡើយ។
- ការរើសអើងស្ត្រីជាអំពើខុសច្បាប់។
- មានក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ។
- មានការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋនៅថ្នាក់ជាតិ។

កត្តាប្រឈម

- ការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយរបស់ ខ.ភ.ម ស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ គឺនៅមានកម្រិត។ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលបានស្ទង់មតិ មានកងកម្លាំងតែ ៥៨% ប៉ុណ្ណោះដែលបានដឹងពីគោលនយោបាយផ្លូវការរបស់ ខ.ភ.ម ស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។
- មិនទាន់មានគោលនយោបាយផ្លូវការសម្រាប់អ្នករាយការណ៍អំពីការប្រព្រឹត្តខុស (whistleblower policy) ឬប្រព័ន្ធដោះស្រាយបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងនៅក្នុង ខ.ភ.ម។
- កងកម្លាំងមានការព្រួយបារម្ភពីការសងសឹក។ កងកម្លាំង ៦៦% (បុរស ៦០% និងស្ត្រី ៧៥%) លើកឡើងថា ពួកគេព្រួយបារម្ភខ្លាំងឬព្រួយបារម្ភពីការចោទប្រកាន់ករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទដោយកងកម្លាំងដូចគ្នា។ បន្ថែមពីនេះ ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតប ៤នាក់ មានអ្នកឆ្លើយតប ១នាក់ បញ្ជៀសការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយមនុស្សភេទផ្ទុយគ្នា ព្រោះពួកគេព្រួយបារម្ភពីការរងបណ្តឹងករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទ។
- កងកម្លាំងភាគច្រើន (សរុប ៤២% ៖ បុរស ៤៣% និងស្ត្រី ៤០%) មិនបានដឹងថា អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបំពានវិន័យ ដែលអាចនាំទៅដល់ការបណ្តេញចេញពីក្របខ័ណ្ឌ ខ.ភ.ម។
- ទស្សនៈលើភាពជាបុរស (masculinity) អាចបង្កការលំបាកដល់ស្ត្រីដែលចូលបម្រើការក្នុង ខ.ភ.ម។ បុរសច្រើនជាងស្ត្រីប្រកាន់ទស្សនៈអវិជ្ជមានមួយចំនួនលើភាពជាបុរស។

អនុសាសន៍

- អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់សម្រាប់កងកម្លាំងទាំងអស់ឱ្យបានយល់ដឹងពីគោលនយោបាយរបស់ ខ.ភ.ម ស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។ ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះគួរសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់នៃការរាយការណ៍ឧប្បត្តិហេតុនិងគូសបញ្ជាក់ពីយន្តការការពារអ្នករាយការណ៍អំពីការប្រព្រឹត្តខុស (whistleblower)។
- បង្កើនការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារតាមរយៈយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងការជូនដំណឹងជាប្រចាំ ដើម្បីគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃបញ្ហាទាំងនេះ នៅក្នុងផ្លូវច្បាប់ និងក្នុងស្ថាប័ន។
- បង្កើន និងអនុវត្តគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន ដើម្បីផ្តល់ការណែនាំច្បាស់លាស់ និងការការពារដល់អ្នកដែលរាយការណ៍ពីការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង។

- បង្កើតគោលនយោបាយមិនអត់អោនចំពោះការនិយាយកំប្លែង និងមាតិកាមិនសមរម្យ នៅក្នុង ខ.ភ.ម។ អនុវត្តយន្តការដាក់ទណ្ឌកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពលើការប្រព្រឹត្តដូច្នេះ។
- បង្កើនការអនុវត្តយន្តការដាក់ទណ្ឌកម្មដែលមានស្រាប់និងបង្កើតបរិយាកាសសុវត្ថិភាពសម្រាប់ឱ្យកងកម្លាំងរាយការណ៍ពីការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងនានា។
- បង្កើតយន្តការដោះស្រាយក្តីបារម្ភចំពោះការសងសឹក ដើម្បីធានាការពារអ្នកដែលរាយការណ៍ពីការបៀតបៀន និងផ្សព្វផ្សាយព្រមានអំពីលទ្ធផលនៃការសងសឹក។
- បង្កើតប្រព័ន្ធគាំទ្រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដូចជា សេវាពិគ្រោះយោបល់ និងកន្លែងផ្តល់ជំនួយដល់ជនរងគ្រោះដោយសារការបៀតបៀន។ ធានាថា ជនរងគ្រោះអាចរាយការណ៍ពីឧប្បត្តិហេតុដោយគ្មានការភ័យខ្លាចការសងសឹក ដើម្បីរក្សាបរិយាកាសប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងតម្លាភាព។
- ជំរុញឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំក្នុង ខ.ភ.ម បន្តលើកកម្ពស់ និងពង្រឹងគោលនយោបាយប្រឆាំងការបៀតបៀន ដើម្បីទុកជាគំរូដល់ស្ថាប័ន ខ.ភ.ម ទាំងមូល។
- (ដូចការលើកឡើងក្នុងអនុសាសន៍មុនៗ) អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនការយល់ដឹងស្តីពីយេនឌ័រ និងភាពចម្រុះដើម្បីដេញដោលនិងតម្រឹមតម្រង់ទស្សនៈអវិជ្ជមានក្នុងភាពជាបុរសនិងផ្នត់គំនិតនានា។

ឱកាស

ការរើសអើងស្ត្រីជាអំពើខុសច្បាប់

មាត្រា ៤៤ និង ៤៥ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣ តម្រូវឱ្យលុបបំបាត់ការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ និងបញ្ជាក់ពីសមភាពយេនឌ័រក្នុងគ្រប់វិស័យទាំងអស់។ ក្រៅពីនេះ មាត្រា ៤៩ សង្កត់ធ្ងន់ថា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូបមានកាតព្វកិច្ចរួមចំណែកកសាងប្រទេសជាតិ និងការពារមាតុភូមិ។ ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩២ ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នដល់អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (អនុសញ្ញា CEDAW) ដោយមិនមានមន្ទិលសង្ស័យ និងបានផ្តល់សច្ចាប័នដល់ពិធីសារបន្ថែមលើអនុសញ្ញា CEDAW ក្នុងឆ្នាំ២០១០ ថែមទៀតផង។ ក្នុងនោះមាត្រា ៨ ផ្តល់សមត្ថកិច្ចឱ្យគណៈកម្មាធិការ CEDAW ធ្វើការស៊ើបអង្កេតដោយសម្ងាត់លើករណីរំលោភសិទ្ធិធ្ងន់ធ្ងរ ឬជាប្រព័ន្ធ ដោយរដ្ឋភាគី។

នៅថ្នាក់ជាតិ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រីត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០០១ ដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេស ជាពិសេសទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញា CEDAW។ ប្រទេសកម្ពុជាបានដាក់របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពជូនទៅគណៈកម្មាធិការ CEDAW ក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ ២០១៣ និង ២០១៩។ ផ្អែកលើរបាយការណ៍របស់កម្ពុជា និងព័ត៌មានបន្ថែមពីសង្គមស៊ីវិល ក្នុងពេលពិនិត្យឡើងវិញទាំងនេះ គណៈកម្មាធិការ CEDAW មានឱកាសសួរសំណួរបឋមទៅកាន់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ជាពិសេសទាក់ទងនឹងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិ និងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ ផ្នត់គំនិតយេនឌ័របែបរើសអើង និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងជីវិតសាធារណៈ។

មានក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ

ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតគូសបញ្ជាក់ថាកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជាមានក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ។ វិធានការវិន័យមានចាប់ពីការជូនលិខិតព្រមាន រហូតដល់ការបណ្តេញចេញពីមុខតំណែង និងការផ្តន្ទាទោសដោយតុលាការយោធា។រីឯនៅក្នុងតំបន់បេសកកម្មការដាក់ទណ្ឌកម្មអាស្រ័យលើភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃបទល្មើស និងអនុលោមតាមច្បាប់កម្ពុជា និងការពិចារណារបស់តម្រួតយោធា អ.ស.ប ក្រោយបញ្ចប់ការស៊ើបអង្កេត។

ក្រៅពីនេះ និងយោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត នៅពេលមានពិធីជូនដំណើរកងកម្លាំង និងព្រឹត្តិការណ៍ស្រដៀងគ្នា អគ្គនាយក NPMEC និងមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល តែងបានរំលឹកដល់កងកម្លាំងទាំងអស់អំពីក្រមសីលធម៌របស់ ខ.ភ.ម និងគោលនយោបាយប្រឆាំងការកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ (SEA)។ ជាទូទៅសុន្ទរកថារបស់មន្ត្រីទាំងនេះត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយតាមទូរទស្សន៍ ឬចែករំលែកក្នុងបណ្តាញសង្គម។ នៅថ្នាក់កំពូលនៃរាជរដ្ឋាភិបាល សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** អតីតនាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានបញ្ជាក់នូវជំហរបន្តគាំទ្រគោលនយោបាយមិនអត់អោនចំពោះការកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ខ.ភ.មក៏មានការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីគោលនយោបាយនេះផងដែរ។ យោងតាមបទសម្ភាសន៍មួយ និងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់ កងឯកភាពដែលត្រៀមចេញបេសកកម្មនីមួយៗ ត្រូវឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលមួយថ្ងៃស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទដោយគ្រូឧទ្ទេសនាមមកពី ក្រសួងមហាផ្ទៃ អគ្គស្នងការដ្ឋាននគរបាលជាតិ និងអយ្យការយោធា បន្ថែមលើមេរៀននៅក្នុងមាតិកាបណ្តុះបណ្តាលស្នូលមុនចេញបេសកកម្ម (Core Pre-deployment training materials)។ យោងតាមប្រភពដូចគ្នានេះ NPMEC មិនធ្លាប់មានករណីពាក់ព័ន្ធនឹងការកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទណាមួយទេ ហើយបេក្ខជនម្នាក់ៗត្រូវចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាដែលបញ្ជាក់ថា ពួកគេនឹងអនុវត្តតាមវិធានទាំងឡាយ មុននឹងត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលបម្រើការ។ យោងតាមបទសម្ភាសន៍នេះ នាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី និងនីតិកម្ម ចំណុះឱ្យ NPMEC ជាអ្នករៀបចំ "កិច្ចសន្យា" បេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពសម្រាប់យោធិនទាំងអស់ និងត្រូវទទួលខុសត្រូវលើករណីប្រព្រឹត្តខុសណាមួយ។ នាយកដ្ឋាននេះជាអ្នកដោះស្រាយរាល់បណ្តឹងទាក់ទងនឹងក្រមសីលធម៌ និងការរំលោភបំពានវិធានរបស់ ខ.ភ.ម ឬវិធានរបស់ អ.ស.ប ដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា។

ប្រព័ន្ធច្បាប់នេះត្រូវបានប្រើប្រាស់រហូតមកទល់សព្វថ្ងៃនេះ។ យោងតាមបទសម្ភាសន៍ ខ.ភ.ម មិនដែលធ្លាប់មានបណ្តឹងពីមុនមកទេ ប៉ុន្តែមានបណ្តឹងមួយករណីលើកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពម្នាក់នៅបេសកកម្មនៅប្រទេសម៉ាលី (MINUSMA) ដែលត្រូវបានដាក់ទៅតុលាការស៊ីវិលកម្ពុជា កាលពីឆ្នាំ ២០១៥។ អនុលោមតាមវិធាន និងបទប្បញ្ញត្តិ ខ.ភ.ម បានសម្រេចធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍យោធិនរូបនេះ។ "នេះជាករណីស្រាលទេ ប៉ុន្តែយើងបានពិចារណាយ៉ាងដិតដល់។បុគ្គលនោះនៅតែស្ថិតក្នុងជួរកងទ័ពប៉ុន្តែគាត់លែងមានឱកាសបញ្ជូនទៅបេសកកម្មទៀតហើយ"។ ករណីនេះអាចចាត់ទុកជាសូចនាករវិជ្ជមានបំផុតមួយដែល ខ.ភ.ម អាចអនុវត្តប្រការ ៧ នៃសេចក្តីសម្រេចលេខ ២២៧២ របស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអ.ស.ប ដែលទទូចឱ្យរដ្ឋជាសមាជិកទាំងអស់ "ចាត់វិធានការដាក់ស្តែងក្នុងការទប់ស្កាត់ និងប្រឆាំងនិទណ្ឌភាព (impunity) ក្នុងករណីកេងប្រវ័ញ្ច និងរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ដោយកងកម្លាំងដែលចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.ប"។

មានការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋនៅថ្នាក់ជាតិ

ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត បញ្ជាក់ថា ការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋនៅថ្នាក់ជាតិត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៧ ដោយគណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលចំណុះឱ្យក្រសួងមហាផ្ទៃ ដើម្បីទទួល និងសម្រុះសម្រួលដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងទាំងអស់របស់ប្រជាពលរដ្ឋនៅថ្នាក់ក្រុង ស្រុក ខណ្ឌ។ ចំណែកឯនៅក្នុង ខ.ភ.ម ស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យផ្នែកច្បាប់ គឺស្ថាប័នអយ្យការយោធា (military prosecution department) អមតុលាការយោធា។ ស្ថាប័នអយ្យការយោធា ធ្វើការយ៉ាងជិតស្និតជាមួយតុលាការយោធា និងនាយកដ្ឋាននីតិកម្មនៃក្រសួងការពារជាតិ។ ក្រៅពីនេះនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច និងនាយកដ្ឋានបុគ្គលិករបស់ក្រសួងការពារជាតិ មានភារកិច្ចពិនិត្យលើសុចរិតភាព និង វិន័យ។ យ៉ាងណាមិញក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ មានអ្នកឆ្លើយតបត្រឹមតែ ២៦% ប៉ុណ្ណោះ (២៣% នៃស្ត្រីទាំងអស់ និង ២៦% នៃបុរសទាំងអស់) ដែលលើកឡើងថា មានការិយាល័យប្រជាពលរដ្ឋនៅថ្នាក់ជាតិ។

មានការបង្កើតទំនាក់ទំនងវិជ្ជមាន និងភាពស្និទ្ធស្នាលក្នុងសង្គម (social cohesion) នៅក្នុង ខ.ភ.ម

អ្នកឆ្លើយតប ៩៦% (បុរស ៩៧% និងស្ត្រី ៩៦%) បានគូសបញ្ជាក់ថា ពួកគេប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយសមាជិកកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធផ្សេងទៀតនៅក្រៅម៉ោងការងារ។ ប៉ុន្តែ រវាងយោធិនបុរស និង ស្ត្រី គឺមានភាពខុសគ្នាខ្លះៗ នៅពេលវិភាគលើភាពញឹកញាប់នៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងទាំងនេះ។ អ្នកឆ្លើយតប ៥៧% (បុរស ៤៩% និងស្ត្រី ៦៩%) លើកឡើងថា ពួកគេប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយសហការីដែលមានភេទផ្ទុយពីពួកគេជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ អ្នកឆ្លើយតប ១៤% (បុរស ១៦% និងស្ត្រី ១១%) លើកឡើងថា ពួកគេប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយសហការីដែលមានភេទផ្ទុយពីពួកគេ ពីរទៅបីដងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ អ្នកឆ្លើយតប ១៧% (បុរស ១៨% និងស្រី ១៦%) លើកឡើងថា ពួកគេដើរលេងកម្សាន្តបែបមនុស្សពេញវ័យ ដូចជា ទៅរង្គសាល និងខារ៉ាអូខេ នៅក្រៅម៉ោងការងារ។

យោធិនជាច្រើនបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពផ្សេងៗនៅក្រៅម៉ោងការងារ។ សកម្មភាពទាំងនេះ អាចពង្រឹងភាពស្និទ្ធស្នាល ប្រសិនបើពួកគេមិនមានការរើសអើងគ្នា។ ឧទាហរណ៍មួយនៃសកម្មភាពបង្កើតទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានគឺការលេងកីឡាជាមួយគ្នា។ ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតបង្ហាញថា មានក្រុមកីឡាភេទចម្រុះ (co-ed មានន័យថា ចូលរួមទាំងបុរស និងស្ត្រីក្នុងក្រុមតែមួយ) ហើយនៅក្នុង ខ.ភ.ម មានការប្រកួតបាល់ទាត់ បាល់ទះ ការរត់ម៉ារ៉ាតុង ប្រដាល់ (kick-boxing) និងកីឡាយោធា ដូចជាឆ្លងឧបសគ្គ ។ ក្រុមប្រដាល់ (kick-boxing) និងក្រុមបាល់ទាត់អាចប្រកួតជាមួយក្លឹបជម្រើសជាតិ ដែលសាមីអង្គភាពជាអ្នករៀបចំកាលវិភាគប្រកួត។ ជាទូទៅ ក្រុមកីឡាទាំងនេះមានការប្រកួតចាប់ពីរៀងរាល់ ៦ខែ រហូតដល់រៀលរាល់ឆ្នាំ។

ពិធីបុណ្យប្រពៃណីជាតិ ដូចជា ពិធីបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងពិធីបុណ្យអុំទូក រួមទាំងការរាំកម្សាន្ត ការសម្តែងត្រូវបានរៀបចំឡើងមួយឆ្នាំម្តង។ ព្រឹត្តិការណ៍សង្គមដូចជា ទិវាសិទ្ធិនារីអន្តរជាតិ (ថ្ងៃទី ០៨ ខែមីនា) ក៏ត្រូវបានរៀបចំឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំផងដែរ។ ក្រៅពីនេះ មានព្រឹត្តិការណ៍អាស៊ាន ដូចជាសកម្មភាពហ្វឹកហ្វឺនរួមគ្នា និងកម្មវិធីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងយ៉ាងតិចម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ស្ត្រីចាប់ដៃគូរាំជាមួយបុរសតាមចង្វាក់ប្រពៃណីក្នុងអំឡុងពិធីបុណ្យប្រពៃណីជាតិ។ នៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍អាស៊ាន និងព្រឹត្តិការណ៍សង្គមផ្សេងទៀត ស្ត្រីសម្តែង និងតាំងបង្ហាញទស្សនីយភាពវប្បធម៌ និងការរួមចំណែករបស់ពួកគេនៅក្នុង ខ.ភ.ម និងអាស៊ាន។

៩០% នៃអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ (បុរស ៩៤% និងស្ត្រី ៨៦%) លើកឡើងថា មានក្រុមកីឡាភេទចម្រុះ។ ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតបដែលបានលើកឡើងពីក្រុមកីឡានេះមានអ្នកឆ្លើយតប ៧២%ដែលបានចូលរួមក្នុងក្រុមកីឡាទាំងនេះ (បុរស ៧៨% និងស្ត្រី ៦៣%)។ អ្នកឆ្លើយតប ៨៨% និយាយថា ពួកគេធ្លាប់បានដឹងពីសកម្មភាពកីឡា (បុរស ៩១% និងស្ត្រី ៨៤%)។ យ៉ាងណាមិញ មានស្ត្រីតិចជាងបុរសដែលនិយាយថា ពួកគេបានដឹងអំពីក្រុមកីឡាភេទចម្រុះ។ អ្នកចូលរួមក្នុងក្រុមពិភាក្សា Focus group ក៏បានលើកឡើងផងដែរថា ស្ត្រីមិនសូវចូលរួមលេងកីឡានោះទេ។ ពួកគេយល់ថា ស្ត្រីអាចមិនមានបទពិសោធន៍ច្រើនដូចបុរស ក្នុងការលេងប្រភេទកីឡាមួយចំនួន។

អ្នកចូលរួមលើកឡើងថា ពួកគេក៏បានដឹងពីសកម្មភាពបង្កើតទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានដែរ។ អ្នកចូលរួម ៨៩% និយាយថា ពួកគេបានដឹងពីលំហាត់ហ្វឹកហ្វឺន (បុរស ៩៤% និងស្ត្រី ៨៤%), ៤៨% ធ្លាប់បានលឺពីកម្មវិធីណែនាំសម្រាប់ទ័ពថ្មី (orientation programs) និង៤២% ធ្លាប់បានលឺពីសកម្មភាពផ្លូវការco-ed[45]។ ដោយឡែកស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវចូលរួមក្នុងសកម្មភាពទាំងនោះ។ ស្ត្រី ក្នុងក្រុមពិភាក្សា Focus Group គូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃការចែករំលែកវប្បធម៌ និងអាហារជាមួយគ្នា។ ពួកគេបានដើរលេងក្នុងទីក្រុង ដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នា។

ចំណុចនេះមានន័យថា ខណៈដែលមានកងកម្លាំងភាគច្រើនបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពបង្កើតទំនាក់ទំនងវិជ្ជមាន ជាពិសេសកីឡា ស្ត្រីនៅតែមិនសូវចូលរួម។ ប្រការនេះអាចធ្វើឱ្យស្ត្រីគិតថា ពួកគេមិនចូលក្រុម (not part of a team) ដែលធ្វើឱ្យពួកគេអាចមិនទទួលបានព័ត៌មានដែលនិយាយតៗគ្នា។

តារាង ១០.១

យោធិនជ្រើសរើសថ្មី ច្រើនតែចូលរួមក្នុងសកម្មភាពបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយយោធិន ចាស់។ សូមជ្រើសរើសរាល់សកម្មភាពដែលអ្នកបានដឹងនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់អ្នក។	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
កីឡា	៩១%	៨៤%	៨៨%
សកម្មភាពផ្លូវការរួមគ្នា (មិនមែនកីឡា) ដូចជា ក្រុមសូត្រធម៌ ក្រុមចម្រៀង ក្រុមតន្ត្រី ("រួមគ្នា" មានន័យថា ចូលរួមទាំងបុរស និងស្ត្រី)	៤៣%	៤២%	៤២%
លំហាត់ប្រាណ	៧០%	៦២%	៤៦%
លំហាត់ហ្វឹកហ្វឺន	៩៤%	៨៤%	៨៩%
កម្មវិធីណែនាំសម្រាប់ទ័ពថ្មី (Orientation programs)	៥០%	៤៥%	៤៨%
ខ្ញុំមិនបានដឹងពីសកម្មភាពបង្កើតទំនាក់ទំនងទាំងនេះទេ	១%	០%	១%

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតកម្រមានការរំខានឬការបង្កើតទំនាក់ទំនងអវិជ្ជមាននៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធណាស់។ ក្រុមការងារយេនឌ័រអនុវត្តតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ក្រសួងកិច្ចការនារី ស្តីពីប្រឆាំងការរំលោភបំពានលើស្ត្រី និងកុមារ។ ក្រៅពីនេះ មានខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់ (hotlines) ដែលបង្កើតឡើងដោយក្រសួងកិច្ចការនារី សម្រាប់ការដាក់បណ្តឹងស្តីពីការរំលោភបំពានលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី។ ថ្មីៗនេះផងដែរ ក្រសួង

[45] "co-ed" មានន័យថា ចូលរួមទាំងបុរស និងស្ត្រីក្នុងក្រុមតែមួយ។

មហាផ្ទៃបានបង្កើតខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់សម្រាប់ជួយដល់ជនរងគ្រោះដោយសារការចែករំលែករូបភាពស្រើបស្រាលដោយដៃគូជិតស្និទ្ធដោយមិនមានការយល់ព្រម (NCII) និង/ឬការបង្ហោះរូបអាសអាភាសដើម្បីសងសឹក (revenge porn)។

កងកម្លាំងភាគច្រើនជឿជាក់ថា ខ.ភ.ម ប្រៀបដូចជាគ្រួសារតែមួយ និងប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយគ្នា ប៉ុន្តែកងកម្លាំងជាស្ត្រីមិនសូវលើកឡើងដូច្នេះទេ

នៅក្នុងសំណាក អ្នកឆ្លើយតប ៨៥% (បុរស ៨៩% និងស្ត្រី ៨០%) ជឿថា ខ.ភ.ម ប្រៀបដូចជាគ្រួសារតែមួយប៉ុន្តែមានបុរសច្រើនជាងស្ត្រីដែលនិយាយថា កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធគឺប្រៀបដូចជាគ្រួសារតែមួយ។ អ្នកឆ្លើយតប ៦៦% (បុរស ៧២% និងស្ត្រី ៦០%) យល់ស្របនឹងការលើកឡើងថា "នៅក្នុងជួរនគរបាល/កងទ័ព មិត្តភក្តិខ្ញុំភាគច្រើននៅក្នុងអង្គភាពជាមួយខ្ញុំ"។ ចំណុចនេះបញ្ជាក់ថា មានបុរសច្រើនជាងស្ត្រី ដែលមានមិត្តភក្តិនៅក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នា។

ក្រៅពីនេះ អ្នកឆ្លើយតប ៩៣% (បុរស ៩៥% និងស្ត្រី ៩១%) ជឿថា ប្រសិនបើពួកគេមានបញ្ហាក្នុងការបំពេញកិច្ចការលំបាកណាមួយ សមាជិកផ្សេងទៀតនៅក្នុងអង្គភាពជាមួយគ្នា នឹងជួយដល់ពួកគេ។ ដោយឡែកមានបុរសច្រើនជាងស្ត្រីដែលលើកឡើងដូច្នេះ។ មានន័យថា ទោះបីជាភាពស្និទ្ធស្នាលហាក់មានកម្រិតខ្ពស់ក៏នៅតែមានភាពខុសគ្នារវាងបទពិសោធន៍បុរស និង ស្ត្រី។

ការហ្វឹកហ្វឺនរួមគ្នាទទួលបានការស្វាគមន៍យ៉ាងទូលំទូលាយ ហើយបុរស និងស្ត្រីបានហ្វឹកហ្វឺនជាមួយគ្នាជាញឹកញាប់

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត គេអាចដឹងថាមានវគ្គហ្វឹកហ្វឺនរួមគ្នាសម្រាប់បុរស និងស្ត្រី។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៥% ជឿថាការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រដែលចូលរួមដោយបុរស និងស្ត្រី គឺជាវិធីសមស្របក្នុងការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុង ខ.ភ.ម។ ក្រៅពីនេះ អ្នកឆ្លើយតប ៧៥% (ស្ត្រី ៨៥% ច្រើនជាងបុរស បុរស ៦៨%) លើកឡើងថា ពួកគេធ្វើកិច្ចការជាមួយសហការីដែលមានភេទផ្ទុយពីពួកគេ ជារៀងរាល់ថ្ងៃ។

បទសម្ភាសន៍នានាបានបង្ហាញការយល់ឃើញថា នៅពេលស្ត្រីមានឱកាស និងទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពេញលេញ ពួកគេប្រាកដជាមានឆន្ទៈចូលរួម និងបង្កើនជំនាញរបស់ខ្លួន។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ម្នាក់បានលើកឡើងថា "នៅពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ស្ត្រីតែងស្វែងរកឱកាសបង្កើនជំនាញ និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ហើយនៅពេលត្រឡប់មកវិញ ពួកគេបន្តសិក្សារៀនសូត្រតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ដែលរៀបចំឡើងដោយ NPMEC។ ដូច្នេះ ស្ត្រីបានបង្កើនជំនាញ និងភាពស្ទាត់ជំនាញផ្នែកភាសា"។ ក្រោយការខិតខំអភិវឌ្ឍខ្លួន ស្ត្រីបានស្នើសុំចេញបេសកកម្មមិនត្រឹមតែជាសមាជិកកងប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងជាតួនាទីជានាយទាហានសង្កេតការណ៍ និង សេនាធិការដែលស្ត្រីបំពេញភារកិច្ចដូចបុរសដែរ។

អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍បានគូសបញ្ជាក់ថា "ខ្ញុំជឿថា នៅពេលស្ត្រីត្រូវបានផ្តល់ឱកាស ការបណ្តុះបណ្តាល និងមានឱកាសចូលរួមក្នុងការហាត់សម ពួកគេនឹងអាចចូលរួមស្មើភាពដូចបុរស មិនថាក្នុងបេសកកម្មណានោះទេ"។ ការលើកឡើងនេះបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃការផ្តល់ឧបករណ៍ និងការបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់ដល់កងកម្លាំងជាស្ត្រី ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចចូលរួមចំណែកប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងការបំពេញតួនាទីផ្សេងៗនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។

កងកម្លាំងទំនងនឹងរាយការណ៍ពីការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង និងចាត់ទុកការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ

នៅក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ខ.ភ.ម យោងលើឯកសារសំខាន់ ២ សម្រាប់ដោះស្រាយការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង៖ អនុក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីបទ វិន័យទូទៅសម្រាប់កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ និងក្រមសីលធម៌របស់អង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពដែលក្នុងនោះមាត្រា ៤ ចែងថា "មិនត្រូវបណ្តែតបណ្តោយឱ្យមានទង្វើអសីលធម៌ ក្នុងទម្រង់ជាការរំលោភបំពាន ឬការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ ផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត លើពលរដ្ឋមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលិកអង្គការសហប្រជាជាតិ ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារឡើយ"[46]។ យោងតាមបទសម្ភាសន៍ "កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពទាំងអស់ត្រូវបានណែនាំអំពីក្រមសីលធម៌នេះដើម្បីធានាថា ពួកគេយល់ពីវិធាន និងបទបញ្ញត្តិ និងគោលការណ៍មិនអត់អោនរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ ក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម គោលការណ៍ទាំងនេះត្រូវបានរំលឹកឡើងវិញជារឿយៗ"។

កងកម្លាំងមួយភាគធំយល់ពីអ្វីដែលជាការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង ហើយពួកគេនឹងរាយការណ៍ ប៉ុន្តែចំនួនអ្នកឆ្លើយតបប្រែប្រួលទៅតាមទម្រង់នៃការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង។ នៅពេលសួរពីសេណារីយ៉ូផ្សេងៗ ដែលអាចកើតឡើងក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពកងកម្លាំងភាគច្រើននិយាយថាពួកគេនឹងរាយការណ៍ពីសហការីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង និង ចាត់ទុកការប្រព្រឹត្តទាំងនេះថាជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬធ្ងន់ធ្ងរណាស់។ ក្នុងសេណារីយ៉ូមួយចំនួន មានចំនួនអ្នកឆ្លើយតបគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដែលអាចនឹងមិនរាយការណ៍ ឬអាចមិនចាត់ទុកការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរ។ជាក់ស្តែងនៅក្នុងបេសកកម្មអ.ស.បការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងទាំងនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាទូទៅថាជាការរំលោភលើគោលការណ៍វិន័យ។ អ្នកឆ្លើយតបបានផ្តល់ចម្លើយដូចខាងក្រោម៖ អ្នកឆ្លើយតប ៩៧% អាចនឹងរាយការណ៍អំពីសហការីម្នាក់ដែលបើករថយន្តបុកគេក្នុងពេលស្រវឹង (៩៨% នៃបុរសទាំងអស់ និង ៩% នៃស្ត្រីទាំងអស់)។ អ្នកឆ្លើយតប ១០០% ជឿថា ការបើកបររថយន្តបុកគេក្នុងពេលស្រវឹង ជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬធ្ងន់ធ្ងរណាស់។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៧% ដឹងថា នេះជាការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងនឹងគោលការណ៍ផ្លូវការ (បុរស ៩៨% និងស្ត្រី ៩៧%)។

អ្នកឆ្លើយតប ៩៦% អាចនឹងរាយការណ៍អំពីសហការីម្នាក់ដែលយកដំបងវាយគេ និងបង្ករបួសអចិន្ត្រៃយ៍ (បុរស ៩៦% និងស្ត្រី ៩៣%)។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៥% ជឿថា ការយកដំបងវាយគេ និងបង្ករបួសជារៀងរហូតជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬធ្ងន់ធ្ងរណាស់ (បុរស ៩៧% និងស្ត្រី ៩៣%)។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៩% ដឹងថា នេះជាការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងនឹងគោលការណ៍ផ្លូវការ (បុរស ៩៩% និងស្ត្រី ៩៨%)។

អ្នកឆ្លើយតប ៩៨% អាចនឹងរាយការណ៍អំពីសហការីម្នាក់ដែលបានទទួលប្រាក់កាក់ជាថ្នូរនឹងការលាក់បទល្មើស (បុរស ៩៩% និងស្ត្រី ៩៧%)។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៨% ជឿថា ការទទួលប្រាក់កាក់ជាថ្នូរនឹងការបទល្មើស ជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬធ្ងន់ធ្ងរណាស់ (បុរស ៩៩% និងស្ត្រី ៩៧%)។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៩% ដឹងថា នេះជាការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងនឹងគោលការណ៍ផ្លូវការ (បុរស ៩៩% និងស្ត្រី ៩៨%)។

អ្នកឆ្លើយតប ៩៣% អាចនឹងរាយការណ៍អំពីសហការីម្នាក់ដែលមានទំនាក់ទំនងផ្លូវភេទជាមួយក្មេងប្រុសម្នាក់នៅក្នុងមូលដ្ឋាន (បុរស ៩៥% និងស្ត្រី ៩១%)។ អ្នកឆ្លើយតប ១០០% ជឿថា ការមានទំនាក់ទំនង

[46] វិន័យទាំង១០សម្រាប់កងកម្លាំងមួកខៀវ, Https://www.un.org/en/ethics/assets/pdfs/ten_rules.pdf

ផ្លូវភេទជាមួយក្មេងប្រុសនៅក្នុងមូលដ្ឋាន ជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬធ្ងន់ធ្ងរណាស់។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៩% ដឹងថា នេះជាការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងនឹងគោលការណ៍ផ្លូវការ (បុរស ១០០% និងស្ត្រី ៩៨%)។

អ្នកឆ្លើយតប ១០០% ជឿថា ការមានទំនាក់ទំនងផ្លូវភេទជាមួយក្មេងស្រីម្នាក់នៅក្នុងមូលដ្ឋាន ជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬធ្ងន់ធ្ងរណាស់។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៧% អាចនឹងរាយការណ៍អំពីសហការីម្នាក់ដែលមានទំនាក់ទំនងផ្លូវភេទជាមួយក្មេងស្រីនៅក្នុងមូលដ្ឋាន (បុរស ៩៨% និងស្ត្រី ៩៥%)។ អ្នកឆ្លើយតប ១០០% ដឹងថា ការមានទំនាក់ទំនងផ្លូវភេទជាមួយក្មេងស្រីនៅក្នុងមូលដ្ឋាន ជាការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងនឹងគោលការណ៍ផ្លូវការ។

អ្នកឆ្លើយតប ៨៩% ជឿថា ការបដិសេធមិនចុះល្បាត លុះត្រាតែទទួលបានប្រាក់បៀវត្សដែលមិនទាន់បានបើក (back pay) ជាកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ឬធ្ងន់ធ្ងរណាស់ (បុរស ៨៩% និងស្ត្រី ៨៩%)។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៣% អាចនឹងរាយការណ៍អំពីសហការីម្នាក់ដែលបដិសេធមិនចុះល្បាត លុះត្រាតែទទួលបានប្រាក់បៀវត្ស ដែលមិនទាន់បានបើក (បុរស ៩៤% និងស្ត្រី ៩១%) ។ អ្នកឆ្លើយតប ៩៧% ដឹងថា នេះជាការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងនឹងគោលការណ៍ផ្លូវការ (បុរស ៩៨% និងស្ត្រី ៩៦%)។

ការស្រាវជ្រាវ មិនបានរកឃើញបញ្ហាអ្នកស្រឡាញ់ភេទដូចគ្នា (LGBTQ+) នោះឡើយ

ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតបញ្ជាក់ថា យោធិនបម្រើការងារក្នុង ខ.ភ.ម ដោយមិនគិតពីយេនឌ័រ ឬអត្តសញ្ញាណផ្លូវភេទ (អត្តសញ្ញាណផ្លូវភេទគឺកំណត់ពីកំណើត ខុសពីយេនឌ័រដែលអាចប្រែប្រួល)។ ទោះបីជានិន្នាការផ្លូវភេទ (sexual orientation) និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រមិនត្រូវបានចាត់ទុក ជាមូលដ្ឋាននៃការរើសអើងពិតមែន ប៉ុន្តែមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានប្រការចែងស្តីពីការមិនរើសអើងនៅក្នុងការងារ រួមទាំងការកំណត់យកភេទជាលេស។ ក្រៅពីនេះ ទោះបីជាទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សភេទដូចគ្នាត្រូវបានអនុញ្ញាតក៏ដោយ ប៉ុន្តែមកទល់បច្ចុប្បន្នច្បាប់មិនអនុញ្ញាតអាពាហ៍ពិពាហ៍រវាងមនុស្សភេទដូចគ្នាឡើយ។ រីឯនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពវិញ ៦% នៃកងកម្លាំងដែលធ្លាប់ចេញបេសកកម្ម (បុរស ៥% និងស្ត្រី ៦%) ធ្លាប់លឺការនិយាយកំប្លែងអំពីនិន្នាការផ្លូវភេទ (sexual orientation)។ ៧៣% នៃកងកម្លាំងទាំងអស់ (បុរស ៧៨% និងស្ត្រី ៦៦%) ជឿថា អាពាហ៍ពិពាហ៍គួរតែសម្រាប់រវាងប្រុស និងស្រី។

ការស្រាវជ្រាវ សង្កេតឃើញថាយោធិនមិនស្រណុកចិត្តក្នុងការរាយការណ៍ ឬនិយាយអំពីបទពិសោធន៍ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ និងអត្តសញ្ញាណផ្លូវភេទរបស់ពួកគេ។ តួលេខខាងលើអាចទាបជាងចំនួនជាក់ស្តែង។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត បុរស និងស្ត្រី មិនមានកន្លែងស្នាក់នៅរួមគ្នានោះទេ ហើយក៏មិនមានបន្ទប់ទឹកប្រើរួមគ្នាដែរ ពោលគឺបន្ទប់ទាំងអស់សុទ្ធតែបែងចែកតាមយេនឌ័រ។ មានន័យថា ខ.ភ.ម ប្រកាន់វប្បធម៌ដែលទទួលស្គាល់ការបែងចែកភេទត្រឹមតែ២ ជាប្រុស ឬស្រី។

កត្តាប្រឈមចម្បង

កង្វះខាតយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងនៅក្នុង ខ.ភ.ម

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត (FFF) គេឃើញថាមិនមានគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីការរាយការណ៍អំពីការប្រព្រឹត្តខុស (Whistleblower policy) ឬប្រព័ន្ធដោះស្រាយបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង នៅក្នុង ខ.ភ.មឡើយ។

FFF បានបញ្ជាក់ថា មានច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ ដែលផ្តល់ការការពារជាផ្លូវការដល់សាក្សី។ ច្បាប់នេះត្រូវបានព្រាង ដោយអង្គភាពប្រឆាំងអំពើពុករលួយ (ACU) ក្នុងឆ្នាំ២០១៧ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានអនុម័តជាច្បាប់នៅឡើយ។ ច្បាប់ស្តីពីការប្រឆាំងអំពើពុករលួយឆ្នាំ២០១០ និង វិសោធនកម្មច្បាប់ឆ្នាំ២០១១ មិនមានបញ្ញត្តិអំពីការការពារសាក្សីនោះទេ។ ខ.ភ.មចាត់ចែងសម្រេចលើបទល្មើសវិន័យផ្ទៃក្នុង តាមរយៈឋានានុក្រមផ្ទៃក្នុង និងគណៈកម្មាធិការវិន័យនៅក្នុងអង្គភាពនីមួយៗ។ ទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិតបញ្ជាក់ថា សេចក្តីសម្រេចរបស់គណៈកម្មាធិការវិន័យមិនអាចជំទាស់ដោយមេបញ្ជាការអង្គភាពបានទេ។ ដោយឡែក ខ.ភ.ម មិនមានគោលការណ៍ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ (conflict of interest) នៅឡើយ។

ក្រៅពីនេះ ខ.ភ.ម មិនមានប្រព័ន្ធដោះស្រាយបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងនោះទេ។ យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត អាស្រ័យលើសណ្ឋាននៃបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង គេមានវិធីផ្សេងៗក្នុងការដោះស្រាយ ប៉ុន្តែជាទូទៅ បណ្តឹងត្រូវបានបញ្ជូនទៅថ្នាក់លើផ្ទាល់ ឬការិយាល័យ/នាយកដ្ឋានបុគ្គលិក ឬក្រុមការងារយេនឌ័រ ឬក៏ គណៈកម្មាធិការវិន័យ។

កងកម្លាំងព្រួយបារម្ភពីការសងសឹក

កងកម្លាំង ៦៦% (បុរស ៦០% និងស្ត្រី ៧៥%) លើកឡើងថា ពួកគេព្រួយបារម្ភខ្លាំង ឬព្រួយបារម្ភមធ្យមពីការចោទប្រកាន់ករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទដោយសមាជិកកងកម្លាំងដូចគ្នា (សូមមើលតារាង ១០.២ ខាងក្រោម)។ ចំណុចនេះអាចបង្កផលវិបាកដល់ការបង្កើតសម្ព័ន្ធភាព ដោយហេតុថា កងកម្លាំងអាចបញ្ចៀសការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយមនុស្សភេទផ្ទុយពីពួកគេព្រោះពួកគេព្រួយបារម្ភពីការរងបណ្តឹងករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទ។

ជាក់ស្តែងនៅពេលអ្នកឆ្លើយតបត្រូវបានសួរដោយផ្ទាល់ថាតើពួកគេបញ្ចៀសការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយមនុស្សភេទផ្ទុយពីពួកគេ ដោយសារពួកគេព្រួយបារម្ភពីការរងបណ្តឹងករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬយ៉ាងណា? អ្នកឆ្លើយតប ២៥% (បុរស ២៨% និងស្ត្រី ២៤%) បានផ្តល់ចម្លើយវិជ្ជមាន។ មានន័យថា ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតប ៤នាក់ មានអ្នកឆ្លើយតប ១នាក់ បញ្ចៀសការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយមនុស្សភេទផ្ទុយពីពួកគេព្រោះពួកគេព្រួយបារម្ភពីការរងបណ្តឹងករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទ។

តារាង ១០.២

តើអ្នកមានការព្រួយបារម្ភកម្រិតណាចំពោះការចោទប្រកាន់ករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទដោយមន្ត្រីយោធា ឬ នគរបាលដូចគ្នា?	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
បារម្ភណាស់	៥៥%	៤៥%	៣២%
បារម្ភ	៤៨%	៥២%	៣៥%
មិនបារម្ភ	៦៨%	៣២%	៣៤%

ដោយសារកង្វះយន្តការដោះស្រាយក្នុង ខ.ភ.ម ហើយកងកម្លាំងមានការព្រួយបារម្ភពីការសងសឹង យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ ខ.ភ.ម បង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីអ្នករាយការណ៍អំពីការប្រព្រឹត្តខុស (whistleblower) ដើម្បីផ្តល់ការណែនាំច្បាស់លាស់ និងការការពារដល់អ្នកទាំងនេះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត

យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតយន្តការ ដោះស្រាយការព្រួយបារម្ភចំពោះការសងសឹក ដើម្បីការពារអ្នកដែលរាយការណ៍ករណីបៀតបៀន និងបង្ហាញឱ្យដឹងពីផលវិបាកនៃការសងសឹក។

ការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ របស់ ខ.ភ.ម នៅមានកម្រិត

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត ខ.ភ.ម មានគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ឆ្នាំ២០០៩ និងវិសោធនកម្ម ឆ្នាំ២០១៨ (ជំពូកទី ៣ ផ្នែកទី ២) ផ្តន្ទាទោសការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ដោយដាក់ពន្ធនាគារពី ៦ថ្ងៃ ទៅ ៣ខែ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០.០០០ រៀល ទៅ ៥០០.០០០ រៀល។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ "គឺជាអំពើដែលបុគ្គលម្នាក់រំលោភអំណាចដែលមុខងាររបស់ខ្លួនប្រគល់ឱ្យ ធ្វើការគាបសង្កត់ម្តងហើយម្តងទៀតទៅលើអ្នកដទៃ ក្នុងគោលបំណងទទួលការអនុគ្រោះខាងផ្លូវភេទ"។

កិច្ចពិភាក្សាក្នុងសិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានគូសបញ្ជាក់ពីកង្វះការយល់ដឹងផ្នែកវប្បធម៌អំពីការរំលោភបំពានផ្លូវភេទដែលអាចនាំទៅរកការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ អ្នកចូលរួមម្នាក់បានពន្យល់ថា "ខ.ភ.ម តែងតែផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទដល់កងឯកភាពត្រៀមចេញទៅបេសកកម្ម។កងកម្លាំងទាំងពីរភេទបានឆ្លងកាត់មេរៀនទាំងនេះ តាមរយៈវគ្គហ្វឹកហ្វឺនរយៈពេលខ្លី និងរយៈពេលវែង"។ យ៉ាងណាមិញ ក្នុងចំណោមកងកម្លាំងដែលបានស្ទង់មតិ មានកងកម្លាំងតែ ៥៨% ប៉ុណ្ណោះដែលបានដឹងពីគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីការបៀតបៀន។ ដូច្នេះ មានកងកម្លាំងតែជាងពាក់កណ្តាលប៉ុណ្ណោះដែលបានដឹងពីគោលនយោបាយនេះ។ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា មានកងកម្លាំងតិចផងដែរដែលអាចដឹងពីការអនុវត្តគោលនយោបាយនេះ។ ពោលជាទូទៅ ការយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ នៅក្នុង ខ.ភ.ម គឺនៅមានកម្រិត។

កងកម្លាំងភាគច្រើនមិនបានដឹងថា អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបំពានវិន័យ ដែលអាចឈានដល់ការបណ្តេញចេញពីក្របខ័ណ្ឌ ខ.ភ.ម

យោងតាមទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារត្រូវបានចាត់ទុកជាការបំពានវិន័យ ទោះបីជាមិនមានការកំណត់ច្បាស់អំពីទណ្ឌកម្មវិន័យចែងក្នុងអនុក្រឹត្យស្តីពីបទវិន័យទូទៅសម្រាប់កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ ឆ្នាំ២០០២ ក៏ដោយ។ លទ្ធផលពីការស្ទង់មតិបញ្ជាក់ថា មានអ្នកឆ្លើយតបត្រឹមតែ ៤២% ប៉ុណ្ណោះ (បុរស ៤៣% និងស្ត្រី ៤០%) ដែលបានដឹងថា ការជាប់ពិរុទ្ធពីបទអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារដោយសាលក្រមតុលាការ អាចឈានទៅដល់ការបណ្តេញចេញពីក្របខ័ណ្ឌកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជា អនុលោមតាមបទវិន័យទូទៅរបស់ខ.ភ.ម។សិក្ខាសាលាផ្ទៀងផ្ទាត់បានបង្ហាញថា ខណៈដែលកងកម្លាំងត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលអំពីការរាយការណ៍ករណីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ពួកគេមិនសូវដឹងច្បាស់អំពីរបៀបដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះប្រសិនបើកើតឡើងក្នុងចំណោមកងកម្លាំងនោះទេ។ អ្នកចូលរួមបានលើកឡើងថា "ភាគច្រើន យោធិន ដឹងពីរបៀបរាយការណ៍ករណីទាំងនេះ"។ ប៉ុន្តែនៅពេលត្រូវដោះស្រាយករណីអំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ (Gender-based violence – GBV) របៀបដោះស្រាយ គឺប្រែប្រួលទៅតាមតួនាទី និងភារកិច្ចនៅក្នុងអង្គភាពនីមួយៗ។ ជាក់ស្តែង តម្រួតយោធាដែលមានតួនាទីច្បាស់លាស់ក្នុងការដោះស្រាយករណីទាំងនេះ ត្រូវបានបំពាក់បំប៉នចំណេះដឹង និងមធ្យោបាយ។ ផ្ទុយទៅវិញ កងឯកភាពមួយចំនួន ដូចជា កងដែលមានតួនាទីបោសសំអាតមីន គ្មានការកំណត់តួនាទីឱ្យដោះស្រាយករណីអំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រឡើយ។ អាស្រ័យហេតុនេះ កងឯកភាពដែលមិនមែនជាតម្រួតយោធា នឹងរាយការណ៍ករណីនេះទៅតម្រួតយោធាដើម្បីទទួលបានការឆ្លើយតបប្រកប

ដោយប្រសិទ្ធភាព។ យ៉ាងណាមិញ សូម្បីតែនៅក្នុងអង្គភាពតម្រួតយោធាមួយ ក៏ជាទូទៅ មេបញ្ជាការជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការដោះស្រាយបញ្ហានានា ធ្វើឱ្យតម្រួតយោធាមិនសូវចាំបាច់ត្រូវធ្វើអន្តរាគមន៍ដោយផ្ទាល់នោះទេ។

ដោយសារកងកម្លាំងមិនសូវមានការយល់ដឹង ជុំវិញគោលនយោបាយស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការរើសអើងផ្លូវភេទ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់សម្រាប់កងកម្លាំងទាំងអស់ ដោយផ្តោតសំខាន់លើគោលនយោបាយរបស់ ខ.ភ.ម ស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះគួរគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃការរាយការណ៍ឧប្បត្តិហេតុទាំងនេះ និងពន្យល់ច្បាស់ពីយន្តការការពារអ្នករាយការណ៍ការប្រព្រឹត្តខុស (whistleblower)។ ក្រៅពីនេះ ចាំបាច់ត្រូវបង្កើនការយល់ដឹងស្តីពីគោលនយោបាយទាំងនេះ តាមរយៈយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងការជូនដំណឹងជាប្រចាំ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះគួរគូសបញ្ជាក់ទាំងផលវិបាកផ្លូវច្បាប់ និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ ខ.ភ.ម ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។ អភិក្រមទ្វេទិសនេះនឹងជួយបង្កើតបរិយាកាសការងារដែលកាន់តែមានសុវត្ថិភាព និងទទួលបានព័ត៌មានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

បទពិសោធន៍អវិជ្ជមាន

ពាក់ព័ន្ធនឹងបទពិសោធន៍ក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម ៩% នៃកងកម្លាំងដែលធ្លាប់បានចេញ បេសកកម្ម (បុរស ២៥% និងស្ត្រី ១៤%) ធ្លាប់បានលឺការនិយាយកំប្លែងអំពីស្ត្រីក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម។ មានស្ត្រីច្រើនជាងបុរសដែលលើកឡើងថា ធ្លាប់លឺការនិយាយកំប្លែងអំពីស្ត្រី ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ៦% នៃកងកម្លាំងដែលធ្លាប់បានចេញទៅបេសកកម្ម (បុរស ៥% និងស្ត្រី ៨%) ធ្លាប់លឺការនិយាយកំប្លែងអំពីកិនភាគរូបរាងកាយ ក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ មានស្ត្រីច្រើនជាងបុរស ដែលលើកឡើងថា ធ្លាប់លឺការនិយាយកំប្លែងអំពីកិនភាគរាងកាយរបស់ពួកគេ។ លទ្ធផលទាំងនេះបង្ហាញថា កងកម្លាំងនៅពេលចេញបេសកកម្មច្រើនតែរាយការណ៍ថាធ្លាប់បានលឺការនិយាយកំប្លែងអំពីយេនឌ័រ និងកិនភាគរាងកាយ ធៀបនឹងស្ថាប័ន ខ.ភ.ម ទាំងមូល។

នៅក្នុង ខ.ភ.ម មានស្ត្រីច្រើនជាងបុរស ដែលរាយការណ៍ពីករណីសមាជិកខ.ភ.ម ដទៃទៀតអួតអាងអំពីការរួមភេទ។ អ្នកឆ្លើយតប ១៣% (បុរស ៨% និងស្ត្រី ១០%) និយាយថា យោធិនក្នុងខ.ភ.ម អួតអាងប្រាប់ទៅសហការីរបស់ខ្លួន អំពីការរួមភេទ។ អ្នកឆ្លើយតប ១៥% (បុរស ១០% និងស្ត្រី ២២%) លើកឡើងថា កងកម្លាំងចែករំលែករឿងអាស/រូបភាពរបស់ស្ត្រីដែលមានរូបសម្រស់ទាក់ទាញ។ នេះជាភាពខុសគ្នាគួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយក្នុងស្ថិតិ ដែលមានស្ត្រីច្រើនជាងបុរស រាយការណ៍អំពីការចែករំលែករឿងអាស/រូបភាពនៅក្នុងខ.ភ.ម។

គេអាចកាត់បន្ថយបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានទាំងនេះ តាមរយៈការបង្កើតគោលនយោបាយមិនអត់អោនចំពោះការនិយាយកំប្លែង និងមាតិកាមិនសមរម្យនៅក្នុង ខ.ភ.ម។ ក្រៅពីនេះ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យ ខ.ភ.ម បង្កើនការអនុវត្តយន្តការដាក់ទណ្ឌកម្មដែលមានស្រាប់ និងបង្កបរិយាកាសមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ឱ្យកងកម្លាំងរាយការណ៍ពីការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង។ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតប្រព័ន្ធគាំទ្រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដូចជាសេវាពិគ្រោះយោបល់ និងកន្លែងផ្តល់ជំនួយ សម្រាប់ជនរងគ្រោះដោយសារការបៀតបៀន និងធានាថា ជនរងគ្រោះអាចរាយការណ៍ពីឧប្បត្តិហេតុនានាដោយមិនភ័យខ្លាចការសងសឹក ដើម្បីរក្សាបរិយាកាសប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងតម្លាភាព។

ទស្សនៈលើភាពជាបុរស (masculinity) អាចបង្កការលំបាកដល់ស្ត្រីដែលចូលបម្រើការក្នុង ខ.ភ.ម

ការវិភាគទស្សនៈអវិជ្ជមានលើភាពជាបុរស និងវិសាលភាពនៃទស្សនៈនេះក្នុងខ.ភ.ម បង្ហាញថា ជារួមគឺមានទស្សនៈអវិជ្ជមានលើភាពជាបុរសក្នុងនោះមានបុរសច្រើនជាងស្ត្រីដែលប្រកាន់ទស្សនៈអវិជ្ជមាននេះ។

បុរសច្រើនតែប្រកាន់ទស្សនៈបែបប្រពៃណីចំពោះឥរិយាបថរបស់បុរស។ ពួកគេច្រើនតែយល់ស្រប ឬ យល់ស្របទាំងស្រុង (more likely to agree/strongly agree) នឹងការលើកឡើងថា "បុរស ភារកិច្ចការពារសេចក្តីថ្លៃថ្នូរបស់គ្រួសារ តាមរយៈការការពារភាពបរិសុទ្ធរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងគ្រួសាររបស់គាត់ "(បុរស ៦០% និងស្ត្រី ៤៤%)" វាជាភាពអាម៉ាសសម្រាប់បុរស ប្រសិនបើគាត់មិនអាចបំពេញតម្រូវការផ្លូវភេទរបស់ប្រពន្ធបាន "(បុរស ៣៥% និងស្ត្រី ១៦%) និង "បុរសគួរតែជាអ្នកសម្រេចចិត្តចុងក្រោយនៅក្នុងគ្រួសារ" (បុរស ២៩% និងស្ត្រី ៩%)។

ក្រៅពីនេះ បុរសច្រើនតែយល់ស្របថា "ស្ត្រីគួររក្សាព្រហ្មចារី រហូតដល់ពេលរៀបការ" (បុរស ៧១% និងស្ត្រី ៦៤%) ទោះបីជា មានអត្រាអ្នកយល់ស្របខ្ពស់លើការលើកឡើងនេះ (ទាំងបុរស និងស្ត្រី)។

លំនាំយេនឌ័រស្រដៀងគ្នានេះក៏ស្តែងឡើងផងដែរ តាមរយៈការយល់ស្របនឹងការលើកឡើងថា "បុរសសមជាអ្នកដឹកនាំនយោបាយជាងស្ត្រី ដូច្នេះ គួរបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងបុរស ជាជាងស្ត្រី" ក្នុងនោះមានបុរស ៤០% ច្រើនជាងស្ត្រី ២៤%។

ឌីណាមិកសង្គម (Socialdynamics) និងការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងទាំងនេះអាចនាំទៅរកទស្សនៈអវិជ្ជមានលើភាពជាបុរស និងចាំបាច់ត្រូវរិះគន់ស្ថាបនា និងកែប្រែ នៅក្នុង ខ.ភ.ម។

តារាង ១០.៣ ៖ សូមបញ្ជាក់ពីកម្រិតដែលអ្នកយល់ស្រប ឬមិនយល់ស្របទៅនឹងអំណះអំណាងនីមួយៗខាងក្រោម។ ភាគរយបញ្ជាក់ពីកម្រិតដែលអ្នកឆ្លើយតបយល់ស្រប ឬយល់ស្របខ្លាំងនឹងអំណះអំណាងនីមួយៗ។

	បុរស	ស្ត្រី	សរុប
បុរសសមជាអ្នកដឹកនាំនយោបាយជាងស្ត្រី ដូច្នេះ គួរបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងបុរស ជាជាងស្ត្រី	៤០%	២៤%	៣៣%
ស្ត្រីគួររក្សាព្រហ្មចារី រហូតដល់ពេលរៀបការ	៧១%	៦៤%	៦៨%
ស្ត្រីគួរអត់អោនចំពោះអំពើហិង្សា ដើម្បីរក្សាសម្ព័ន្ធភាពក្នុងគ្រួសារ	២៦%	១១%	២០%
ប្រពន្ធល្អគួរស្តាប់ប្តី ទោះបីជាមិនស្របនឹងប្តីក៏ដោយ	៣៩%	១៦%	២៩%
គេអាចបញ្ជូនស្ត្រីទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពបាន ប្រសិនបើគាត់ធ្លាប់ដាក់វិន័យតឹងរ៉ឹងលើប្តី	៣៣%	៣៣%	៣៣%
គេអាចបញ្ជូនបុរសទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពបាន ប្រសិនបើគាត់ធ្លាប់ដាក់វិន័យតឹងរ៉ឹងលើប្រពន្ធ	២៤%	២៧%	២៥%
បុរសមានភារកិច្ចការពារសេចក្តីថ្លៃថ្នូរបស់គ្រួសារ តាមរយៈការការពារភាពបរិសុទ្ធរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងគ្រួសាររបស់គាត់	៦០%	៤៤%	៥៣%
វាជាភាពអាម៉ាសសម្រាប់បុរស ប្រសិនបើគាត់មិនអាចបំពេញតម្រូវការផ្លូវភេទរបស់ប្រពន្ធបាន	៣៥%	១៦%	២៧%
ស្ត្រីត្រូវបានគេរំលោភសេពសន្ថវៈ ដោយសារគាត់ស្លៀកពាក់បែបស្រើបស្រាល	២០%	១៩%	២០%
ប្តីអាចរួមភេទជាមួយប្រពន្ធបាន ទោះបីជាប្រពន្ធមិនចង់ក៏ដោយ	១៦%	១៧%	១៦%
ស្ត្រីច្រើនតែកុហកថា គាត់ត្រូវបានគេរំលោភសេពសន្ថវៈ	៣៩%	៤០%	៤០%
បុរសគួរតែជាអ្នកសម្រេចចិត្តចុងក្រោយនៅក្នុងគ្រួសារ។	២៩%	៩%	២១%

ស្របនឹងអនុសាសន៍មុនៗ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍គួរអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រនិងភាពចម្រុះដើម្បីដេញដោលនិងតម្រឹមតម្រង់ទស្សនៈអវិជ្ជមានលើភាពជាបុរស (Masculinity) និងផ្នត់គំនិតផ្សេងៗ។

៤.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន៖ អនុសាសន៍ដើម្បីទាញប្រយោជន៍ពីឱកាស និងជម្នះកត្តាប្រឈម

លទ្ធផលពីការសិក្សានេះបង្ហាញថា កត្តាប្រឈមទាំង ៣ ដែលរារាំងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព គឺ ១) លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បញ្ហាទី ២ នៃបញ្ហា ១០ដែលបានវិភាគ) ២) កត្តាប្រឈមក្នុងគ្រួសារ (បញ្ហាទី៤) និង ៣) ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (បញ្ហាទី ៥)។

គេសង្កេតឃើញថាមានចំណុចស្របគ្នាមួយចំនួនរវាងទស្សនៈរបស់កងកម្លាំងនិងអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តសំខាន់ចំពោះកត្តាប្រឈមធំៗដែលរារាំងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រី។ ជារួម កងកម្លាំង អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងវិធីសាស្ត្រ MOWIP បានគូសបញ្ជាក់ថា កាតព្វកិច្ចក្នុងគ្រួសាររបស់ស្ត្រី ក៏ដូចជាកង្វះជំនាញសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ជាកត្តាប្រឈមធំៗដែលរារាំងស្ត្រីមិនឱ្យចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។

លទ្ធផលរកឃើញពីការវិភាគស្ថិតិ និងបទសម្ភាសន៍ឥស្សរជនមួយចំនួន ក៏បង្ហាញផងដែរថា ការមិនមានកម្លាំងស្ត្រីគ្រប់គ្រាន់ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ នៅក្នុងខ.ភ.ម (បញ្ហាទី ១) និងបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានរបស់កងកម្លាំងជាស្ត្រីដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បញ្ហាទី ៦) ជាកត្តាចំបង ដែលរារាំងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ហេតុដូច្នេះ ខណៈដែលគម្រោងស្រាវជ្រាវដោយវិធីសាស្ត្រ MOWIP តម្រូវឱ្យ ផ្តោតអាទិភាពលើបញ្ហាទី២, ៤ និង ៥ អ្វីដែលចាំបាច់ផងដែរនោះគឺការពិចារណាជិតដល់លើបញ្ហាប្រឈម និងអនុសាសន៍ក្នុងបញ្ហាទី ១ និង ៦។

តារាង ១០.៤ ៖ ការប្រៀបធៀបប្រភពទិន្នន័យផ្សេងៗ (ពិន្ទុសូចនាករ MOWIP ចម្លើយក្នុងការស្ទង់មតិ និងបទសម្ភាសន៍ឥស្សរៈជន)

តើអ្នកយល់ថា អ្វីខ្លះជាកត្តាប្រឈមទាំង ៣ ដែលរារាំងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ នៅក្នុងប្រទេសរបស់អ្នក ?	ការចាត់កម្រិតក្នុងវិធីសាស្ត្រMOWIP (ពិន្ទុសូចនាករផ្អែកលើការស្ទង់មតិ និងទម្រង់បែបបទស្វែងរកការពិត)	n (%) ដែលបញ្ជាក់ថានេះកត្តាប្រឈមចម្បង N = ៤៣៨ (ការស្ទង់មតិ)	n (%) នៃបុរស n = ២៤៩ (ការស្ទង់មតិ)	n (%) នៃស្ត្រី n = ១៨៩ (ការស្ទង់មតិ)	ការលើកឡើងក្នុងបទសម្ភាសន៍ឥស្សរជន n = ១០
មិនមានកម្លាំងស្ត្រីគ្រប់គ្រាន់ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិនៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ	៧	១២៦ (២៩%)	៧៤ (៣០%)	៥២ (២៨%)	៣
ស្ត្រីជាច្រើនមិនមានជំនាញដែលជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម	១	២១៧ (៥០%)	១២៨ (៥១%)	៨៩ (៤៧%)	៤
ដំណើរការជ្រើសរើសមិនយុត្តិធម៌ និង/ឬលម្អៀងទៅខាងបុរស។	៦	៩៣ (២១%)	៥៩ (២៤%)	៣៤ (១៨%)	១
ស្ត្រីមានកាតព្វកិច្ចច្រើនពេកនៅផ្ទះ ឬជាមួយគ្រួសារ	៣	២៤៥ (៥៦%)	១៤០ (៥៦%)	១០៥ (៥៦%)	៤
មិនមានគ្រឿងបរិក្ខារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព	២	៧៥ (១៧%)	៣៩ (១៦%)	៣៦ (១៩%)	២
មានរឿងរ៉ាវស្តីពីស្ត្រីដែលមានបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម	៤	១៣៣ (៣០%)	៧៣ (២៩%)	៦០ (៣២%)	០
ការបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់ អ.ស.ប មិនជួយដល់វឌ្ឍនភាពអាជីព	១០	២៤ (៥%)	១៤ (៦%)	១០ (៥%)	០
ថ្នាក់ដឹកនាំ ឬថ្នាក់លើមិនគាំទ្រការបង្កើន ការបញ្ជូនកម្លាំងស្ត្រីទៅបេសកកម្ម	៨	៥០ (១១%)	២៩ (១២%)	២១ (១១%)	០
ឥរិយាបថក្នុងសង្គមធ្វើឱ្យមានមន្ទិលចំពោះសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមបេសកកម្ម	៩	២៥៥ (៥៨%)	១៣៨ (៥៥%)	១១៧ (៦២%)	២
ស្ត្រីត្រូវបានគេរើសអើងនៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ	៥	៩២ (២១%)	៤៩ (២០%)	៤៣ (២៣%)	០

សំណួរទម្រង់បើកក្នុងការស្ទង់មតិ

កងកម្លាំងដែលត្រូវបានស្ទង់មតិលើកឡើងថា កត្តាប្រឈមចម្បងដែលរារាំងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីគឺឥរិយាបថក្នុងសង្គម (cultural attitudes) ដែលធ្វើឱ្យមានមន្ទិលចំពោះសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមបេសកកម្ម (៥៨%) (បញ្ហាទី ៩ និងបញ្ហាទី ១០)។ ស្ត្រីមានកាតព្វកិច្ចច្រើនពេកនៅផ្ទះ ឬគ្រួសារ (៥៦%) (បញ្ហាទី ៤) និងស្ត្រីខ្វះជំនាញដែលជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (៥០%) (បញ្ហាទី២)។ គួរកត់សម្គាល់ថា ចំណុចនេះស្របនឹងលទ្ធផលរកឃើញដោយវិធីសាស្ត្រ MOWIP លើបញ្ហាទី ២ និងបញ្ហាទី ៤ និងបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់កងកម្លាំងក្រៅពីការផ្លាស់ប្តូរផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធដែលបានកត់សម្គាល់ក្នុងបញ្ហាទី ២ និងបញ្ហាទី ៤។

ក្រៅពីនេះ កងកម្លាំងត្រូវបានសួរសំណួរទម្រង់បើកស្តីពីកត្តាប្រឈមចម្បងដែលរារាំងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ហើយចម្លើយក៏ស្របនឹងការវិភាគទិន្នន័យផងដែរ គឺលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការជ្រើសរើសគឺជាចម្លើយញឹកញាប់មួយ។ ក្រៅពីនេះ គេបានលើកឡើងជាញឹកញាប់អំពីបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹង "ជំងឺគ្រុនចាញ់ ជំងឺកូវីដ-១៩" "សុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន" និង "បញ្ហាសុខភាព"។ ចម្លើយទាំងនេះបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវបទពិសោធន៍របស់កងកម្លាំងជាស្ត្រីក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម និងចាំបាច់ត្រូវផ្តោតសំខាន់លើបញ្ហាប្រឈមដែលបានកត់សម្គាល់ក្នុងបញ្ហាទី ៦។

កងកម្លាំងជាច្រើនបានលើកឡើងពីបញ្ហាប្រឈមនឹងធាតុអាកាស និងការសម្របខ្លួនទៅនឹងអាកាសធាតុក្នុងមូលដ្ឋាន។ ជាឧទាហរណ៍ កងកម្លាំងម្នាក់បាននិយាយថា "ការខ្វះទឹកក្នុងពេលចុះបេសកកម្ម" ជាកត្តាប្រឈមមួយ ហើយកងកម្លាំងជាច្រើនរូបផ្សេងទៀត បានលើកឡើងពី "លក្ខណៈភូមិសាស្ត្រ" និង "បរិស្ថាន" ខុសពីកម្ពុជា។

ចម្លើយទម្រង់បើកផ្សេងទៀតរួមមានមតិជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងអាហារ ជំនាញបើកបរ លក្ខខណ្ឌធាតុអាកាស និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ។ កត្តាប្រឈមចម្បងសម្រាប់បុរស រួមមានការព្រួយបារម្ភពីអាកាសធាតុ និងធាតុអាកាស កង្វះជំនាញដែលចាំបាច់ ក្តីបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខ និងការព្រួយបារម្ភពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ការជ្រើសរើស និងដំណើរការជ្រើសរើស។

ក្រៅពីបញ្ហាទាំងនេះ យោធិនមួយចំនួនក៏បានលើកឡើងពីបញ្ហា "វិសមធម៌យេនឌ័រ" និង "វប្បធម៌សង្គម"។

អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់

មន្ត្រីជាច្រើននាក់ដែលត្រូវបានសម្ភាសន៍លើកឡើងថា លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បញ្ហាទី ២) និង កត្តាប្រឈមក្នុងគ្រួសារ (បញ្ហាទី ៤) និងការណ៍ដែលស្ត្រីខ្វះជំនាញចាំបាច់ ជាកត្តាប្រឈមចម្បងដែលរារាំងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់បានលើកឡើងថា មិនមានកម្លាំងស្ត្រីគ្រប់គ្រាន់ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិនៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ (បញ្ហាទី ១)។

ការយល់ឃើញរបស់អ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចសំខាន់ដែលថា ជំនាញសម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម និងបញ្ហាគ្រួសារ បង្កជាកត្តាប្រឈមដ៏ធំ ស្របនឹងការលើកឡើងរបស់កងកម្លាំងថ្នាក់ទាប និងកងកម្លាំងថ្នាក់កណ្តាល

នៅក្នុងលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិ។ ការលើកឡើងរបស់អ្នកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសំខាន់ អាចរំលេចការយល់ដឹងពីកត្តាប្រឈមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញ និងកត្តាប្រឈមក្នុងវប្បធម៌ដែលអាចរារាំងការចូលរួមរបស់ស្ត្រី។ ការទទួលស្គាល់បញ្ហានេះដោយអ្នកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសំខាន់ គឺជាជំហានវិជ្ជមានដំបូងមួយក្នុងការកែលម្អបញ្ហានេះ។

យ៉ាងណាមិញ បទសម្ភាសន៍អ្នកធ្វើសេចក្ដីសម្រេចសំខាន់បានបង្ហាញពីភាពលម្អៀងដែលអាចលេចឡើងនៅក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ ព្រោះចម្លើយមួយចំនួនមានភាសាដែលពង្រឹងការការពារយេនឌ័រ ដូចបានបកស្រាយក្នុងបញ្ហាទី៩។មតិទាំងនេះបង្ហាញពីសញ្ញាណនៃភាពលម្អៀងខ្លះដែលកត់សម្គាល់ដោយអ្នកឆ្លើយតបក្នុងការស្ទង់មតិ នៅក្នុងចម្លើយទម្រង់បើកបកស្រាយខាងលើ។ ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញលើបញ្ហាប្រឈម និងអនុសាសន៍ក្នុងបញ្ហាទី ៩ ទោះបីជាបញ្ហានេះទទួលបានពិន្ទុវិជ្ជមានក៏ដោយ (ចំណាត់ថ្នាក់ការរារាំងកម្រិតទាប)។

ឧត្តមានុវត្តន៍ដែលត្រូវចែករំលែក

តាមរយៈកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ (ខ.ភ.ម) ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាសម្រេចបានសមិទ្ធផលយ៉ាងគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព និងសមាហរណកម្មយេនឌ័រ ជាពិសេសសមិទ្ធផលក្នុងបញ្ហាទី ៧ (គុណតម្លៃអាជីព) និងបញ្ហាទី ៨ (ការគាំទ្រស្ត្រីពីថ្នាក់ដឹកនាំពីលើដល់ក្រោម)។ ក្នុងបញ្ហាទី ៧ ខ.ភ.ម បានគូសបញ្ជាក់បានយ៉ាងល្អអំពីគុណតម្លៃអាជីពនៃការបញ្ជូនទៅប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអ.ស.បសម្រាប់វឌ្ឍនភាពអាជីព។ បញ្ហាទី ៨ បង្ហាញពីការគាំទ្ររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងថ្នាក់លើរបស់ ខ.ភ.ម ដល់ការបង្កើនការអភិវឌ្ឍរបស់ស្ត្រី ដោយគូសបញ្ជាក់ពីតួនាទីរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងការលើកកម្ពស់បរិយាបន្នយេនឌ័រ។ ផ្អែកលើសមិទ្ធកម្មវិជ្ជមានរបស់ ខ.ភ.ម ចំពោះបញ្ហាទាំងនេះ យើងសូមផ្ដល់ឧត្តមានុវត្តន៍ដូចខាងក្រោម ៖

- វឌ្ឍនភាពអាជីព តាមរយៈប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព៖ អនុវត្តតាមអភិក្រមរបស់ ខ.ភ.ម ក្នុងការគូសបញ្ជាក់ពីអត្ថប្រយោជន៍អាជីពពីការចូលរួមក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់ អ.ស.ប ដោយខិតខិតលើកទឹកចិត្តដល់កងកម្លាំង តាមរយៈការបង្ហាញពីឱកាសវឌ្ឍនភាពវិជ្ជាជីវៈ។
- ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ការចេញបេសកកម្ម៖ យកគំរូតាម ខ.ភ.ម ក្នុងការផ្ដល់ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់ការចូលរួមក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ដើម្បីបង្កើនសុខុមាលភាពរបស់កងកម្លាំង និងទទួលស្គាល់ការរួមចំណែករបស់ពួកគេ។
- កម្មវិធីទទួលស្គាល់ និងចងចាំ៖ អនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្ររបស់ ខ.ភ.ម ក្នុងការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការនិងចងចាំកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព រួមទាំងការទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋាភិបាល និងកងទ័ព ដើម្បីផ្ដល់កិត្តិយសដល់ការពលីរបស់ពួកគេ។
- ប្រព័ន្ធណែនាំ និងគាំទ្រ (mentorship and support system)៖ អនុវត្តតាមកម្មវិធីណែនាំគ្រប់ជ្រុងជ្រោយរបស់ ខ.ភ.ម នៅក្នុងជួរកងទ័ព ដើម្បីជំរុញឱ្យផ្ដល់ការណែនាំ និងការគាំទ្រដល់វឌ្ឍនភាពអាជីព និងការអភិវឌ្ឍខ្លួន។
- ការលើកកម្ពស់ការគាំទ្រយេនឌ័រដោយក្រុមបុរស៖ បង្កើតវប្បធម៌ជួយគ្នា ដូចក្នុងវប្បធម៌របស់ ខ.ភ.ម ដែលកងកម្លាំងជាបុរសខិតខំតស៊ូមតិឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ និងជួយដល់កងកម្លាំងជាស្ត្រី។
- យុទ្ធនាការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ៖ បង្កើនការយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រដល់កងកម្លាំងដោយយកគំរូតាមខ.ភ.មដើម្បីធានាការយល់ដឹងនិងការអនុវត្តយ៉ាងទូលំទូលាយ។

ការអនុវត្តទាំងនេះដែលផ្អែកតាមការអនុវត្តដ៏ជោគជ័យរបស់ ខ.ភ.ម នៅក្នុងបញ្ហាដែលបានកត់សម្គាល់ខាងលើ ផ្តល់យុទ្ធសាស្ត្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដល់ប្រទេសផ្សេងទៀតដែលមានគោលបំណងពង្រីកបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់ខ្លួន និងពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។

អនុសាសន៍សំខាន់ៗដើម្បីជម្នះកត្តាប្រឈម

ការវាយតម្លៃតាមវិធីសាស្ត្រ MOWIP នៅក្នុង ខ.ភ.ម បានរកឃើញកត្តាប្រឈមធំៗ ៣ ដែលរារាំងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ទីមួយ ការវាយតម្លៃនេះគូសបញ្ជាក់ពីលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម (បញ្ហាទី ២) ដោយបានរំលេចគម្លាតដ៏ធំក្នុងកងកម្លាំងជាស្ត្រីពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញចាំបាច់សម្រាប់ប្រតិបត្តការរក្សាសន្តិភាព។ គម្លាតនេះអាចបណ្តាលមកពីកង្វះលទ្ធភាពទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងបទពិសោធន៍ ឬភាពលម្អៀងជាទូទៅក្នុងការកំណត់ជំនាញដែលចាត់ទុកថាសំខាន់សម្រាប់ការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ទីពីរ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (បញ្ហាទី ៥) ដែលបរិយាយអំពីកង្វះសម្ភារៈបរិក្ខារសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ចំណុចនេះ រួមបញ្ចូលបញ្ហាដូចជា កង្វះឯកសណ្ឋានសមល្មមនឹងខ្លួន និងបរិក្ខារសម្រាប់ស្ត្រី (ដូចជា សម្ភារៈអនាម័យ និង បរិក្ខារសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាយោធិននារីទាបមិនអាចបើកបររថយន្តខ្ពស់ៗបាន) ក៏ដូចជាកង្វះខាតកន្លែងសម្រាក ឬហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងពេលចេញបេសកកម្ម។ ចំណុចចុងក្រោយគឺបញ្ហាប្រឈមក្នុងគ្រួសារ (បញ្ហាទី ៤) ដែលត្រូវបានកំណត់ជាកត្តាប្រឈមចម្បងមួយ ដោយសារតែកាតព្វកិច្ចរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងផ្ទះ ឬជាមួយគ្រួសារ ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងការទិទានក្នុងសង្គម។ បញ្ហាប្រឈមនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីតួនាទី និងក្តីរំពឹងទុកក្នុងសង្គមចំពោះស្ត្រី ដែលជាញឹកញាប់ ដើរបញ្ច្រាស់គ្នានឹងតួនាទីក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។

កត្តាប្រឈមទាំងនេះរួមផ្សំជាមួយបញ្ហាប្រឈមផ្សេងទៀតដែលបានកត់សម្គាល់ក្នុងការស្រាវជ្រាវលើបញ្ហាទី ១, ៦, ៩ និង ១០។ សម្រាប់កត្តាប្រឈមទាំងនេះ កម្លាំងស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ (បញ្ហាទី ១) ផ្តោតលើក្តីបារម្ភអំពីកង្វះកម្លាំងស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិនៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ ក្នុងការដោះស្រាយកត្តាប្រឈមនេះ ចាំបាច់ត្រូវមានយុទ្ធសាស្ត្របង្កើនការជ្រើសរើស និងការរក្សាទុកកងកម្លាំងជាស្ត្រី ដូចជា ការផ្សព្វផ្សាយចំគោលដៅ និងគោលនយោបាយគាំទ្រដែលជំរុញការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងការប្តេជ្ញាចិត្ត យូរអង្វែង។ ចំណែកឯបញ្ហាជុំវិញបទពិសោធន៍ក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពវិញ(បញ្ហាទី៦)ចំណុចផ្តោតសំខាន់គឺបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានរបស់ស្ត្រីក្នុងពេលបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ ចាំបាច់ត្រូវកែលម្អលក្ខណ្ឌនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម បង្កើតប្រព័ន្ធគាំទ្រល្អប្រសើរ និងលើកកម្ពស់បរិយាកាសប្រកបដោយការគោរព និងបរិយាបន្ន។បញ្ហាតួនាទីយេនឌ័រ(បញ្ហាទី៩)ផ្តោតលើឥរិយាបថក្នុងវប្បធម៌សង្គមដែលដេញដោលសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួមបេសកកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដើម្បីជម្នះបញ្ហាតួនាទីយេនឌ័រនេះ ត្រូវមានជាយុទ្ធនាការបង្កើនការយល់ដឹងនិងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីដេញដោលផ្នត់គំនិតទាំងនេះនិងការគូសបញ្ជាក់ពីសមត្ថភាព និងតម្លៃរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតួនាទីទាំងឡាយក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព។ ចុងបញ្ចប់ បញ្ហាការផាត់ចេញពីសង្គម(បញ្ហាទី១០)លើកឡើងពីបញ្ហាដែលស្ត្រីមិនត្រូវបានចាត់ទុកថាស្មើនឹងបុរសនៅក្នុងកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ។ ដំណោះស្រាយគឺការពិនិត្យឡើងវិញ និង កែសម្រួលគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តដែលមានស្រាប់ ដើម្បីធានានូវសមភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងវប្បធម៌បែបបរិយាបន្នដែលផ្តល់តម្លៃដល់កងកម្លាំងគ្រប់រូប ដោយមិនគិតពីយេនឌ័រ។

អាស្រ័យលើកត្តារាំងដែលបានកត់សម្គាល់ខាងលើ អនុសាសន៍មួយចំនួនខាងក្រោមមានអាទិភាព ក្នុងការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។

សម្រាប់បញ្ហាទី ១៖ កម្លាំងស្ត្រីដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ

- កំណត់រកឧត្តមានុវត្តន៍ពីវិធីសាស្ត្រថ្មីៗដើម្បីកែលម្អវិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសកងកម្លាំង និងយកមកអនុវត្តបន្តក្នុងកម្មវិធីជ្រើសរើសកងកម្លាំងនាពេលអនាគត ដើម្បីបង្កើនចំនួនស្ត្រីមានសមត្ថភាពក្នុង ខ.ភ.ម។
- ផ្តល់ឱកាសឱ្យយោធិនផ្លាស់ប្តូរនាយកដ្ឋាន/អង្គភាព និងគួរផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាននេះដល់កម្លាំងស្ត្រីនៅតាមអង្គភាពដែលមានស្រាប់ ដើម្បីឱ្យពួកគេបានដឹងពីឱកាស និងលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលរួម។

សម្រាប់បញ្ហាទី ២ ៖ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម

- អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលចំគោលដៅ ដើម្បីបង្កើត និងទទួលស្គាល់ជំនាញផ្សេងៗរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព រួមទាំងជំនាញ "រឹង" និងជំនាញ "ទន់"។
- បង្កើនយុទ្ធនាការបង្កើនការយល់ដឹង និងកម្មវិធីអប់រំស្តីពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ដើម្បីធានាថា កងកម្លាំងទាំងអស់ (មិនគិតយេនឌ័រ) ទទួលបានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ និងត្រៀមលក្ខណៈរួចជាស្រេច
- ដំឡើងឋានន្តរសក្តិរបស់ស្ត្រីឱ្យកាន់តួនាទីដឹកនាំ និងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដើម្បីដេញដោលការយល់ឃើញបច្ចុប្បន្នមកលើស្ត្រី និងបង្ហាញពីសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី។

សម្រាប់បញ្ហាទី ៤ ៖ កត្តាប្រឈមក្នុងគ្រួសារ

- បង្កើតគោលការណ៍ផ្លូវការ និងបង្កើនការយល់ដឹងអំពីការឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព ការឈប់សម្រាកថែទាំគ្រួសារ ឬការឈប់សម្រាកថែទាំចាស់ជរា ដោយធានាថា កងកម្លាំងទាំងពីរភេទអាចរក្សាតុល្យភាពរវាងទំនួលខុសត្រូវអាជីពនិងភារកិច្ចផ្ទាល់ខ្លួនដោយមិនប្រឈមនឹងការទិទានឬផលវិបាកក្នុងអាជីពការងារ។
- បង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយកាត់បន្ថយ និងជំនះការទិទានក្នុងសង្គម ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ជូនកម្លាំងស្ត្រីទៅបេសកកម្មដើម្បីបង្កើនបរិយាកាសការងារដែលអាចទទួលយកបាននិងប្រកបដោយបរិយាបន្ន។

សម្រាប់បញ្ហាទី ៥ ៖ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព

- កែសម្រួលកាលវិភាគបណ្តុះបណ្តាល និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដើម្បីសម្រួលដល់តម្រូវការសុខភាពរបស់ស្ត្រី ដោយធានាឱកាសស្មើភាពសម្រាប់ការចូលរួម និងវឌ្ឍនភាពអាជីព។
- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងសម្ភារៈបរិក្ខារសម្រាប់បេសកកម្ម ដូចជា កន្លែងសម្រាក បន្ទប់ទឹក ការិយាល័យ និងយានយន្ត ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់កងកម្លាំងទាំងអស់ ដោយផ្តោត លើបរិយាបន្នយេនឌ័រ។
- ធានាលទ្ធភាពទទួលបានសេវា និងតម្រូវការថែទាំសុខភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដូចជា ការថែទាំសុខភាពបន្តពូជនិងសុខភាពផ្លូវចិត្តនិងការផ្តល់ផលិតផលរក្សាអនាម័យ។ចំណុចនេះក៏ពាក់ព័ន្ធនឹងការមានពេទ្យស្រីដើម្បីផ្តល់ការថែទាំសុខភាពដល់កងកម្លាំងជាស្ត្រីផងដែរ។
- រចនា និងចែកឯកសណ្ឋានដែលសមស្របនឹងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រី ដោយពិចារណាពីភាពសមសួន មុខងារ (functionality) និងតម្រូវការក្នុងវប្បធម៌ និងសាសនា។

- ការអនុវត្តអនុសាសន៍ទាំងនេះអាចបង្កើន ការចូលរួម និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីយ៉ាងខ្លាំង នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ដើម្បីបណ្តុះបាននូវកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពមួយប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងពោរពេញដោយសមត្ថភាព។

សម្រាប់បញ្ហាទី ៦ ៖ បទពិសោធន៍នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព

- ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការរើសអើងនៅក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព អ.ស.ប ការសំខាន់គឺត្រូវធានាការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងការយល់ដឹងទូលំទូលាយអំពីបញ្ហាទាំងនេះក្នុងចំណោមកងកម្លាំងទាំងអស់។ ចំណុចនេះ គួររួមបញ្ចូលវិធីដោះស្រាយស្ថានភាពនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ទៅក្នុងកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនត្រៀមចេញបេសកកម្ម កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនក្នុងពេលបម្រើការ (in-service training) និង កម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនក្នុងបេសកកម្ម។ ការហ្វឹកហ្វឺនគួរផ្តោតលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃការកំណត់សញ្ញាណ ការទប់ស្កាត់ និងការឆ្លើយតប។
- ទន្ទឹមនឹងនេះ ចាំបាច់ត្រូវអនុវត្ត និងពង្រឹងគោលនយោបាយគ្រប់ជ្រុងជ្រោយសម្រាប់ការប្រឆាំងការបៀតបៀន និងការរើសអើង បូករួមនឹងយន្តការរាយការណ៍ដែលច្បាស់លាស់ និងផ្តល់ភាពងាយស្រួល ដើម្បីធានាគណនេយ្យភាព និងលើកកម្ពស់វប្បធម៌មិនអត់អោន (zero-tolerance culture)។ បន្ថែមពីនេះទៀត កងកម្លាំងទាំងអស់ត្រូវទទួលបានចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់ក្នុងការឆ្លើយតប និងទប់ស្កាត់បញ្ហា ដូចជាការហ្វឹកហ្វឺនស្តីពីការគិតគូរពីវប្បធម៌ សមានចិត្ត និងបច្ចេកទេសអន្តរាគមន៍សមស្រប ដើម្បីពង្រឹងបរិយាកាសប្រកបដោយការគោរព បរិយាបន្ន និងសុវត្ថិភាពសម្រាប់កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពទាំងអស់។

សម្រាប់បញ្ហាទី ៩ ៖ តួនាទីយេនឌ័រ

- បង្កើតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសដែលផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍអាជីព (professional development) និងភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់ស្ត្រី ដើម្បីបង្កើនសមាសភាគ ភាពរីកចម្រើន ភាពបុរេសកម្ម (proactiveness) និងលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានមុខតំណែងដឹកនាំ នៅក្នុង ខ.ភ.ម។
- អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រតឹងរ៉ឹងសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ។ ការបណ្តុះបណ្តាលគ្របដណ្តប់លើប្រធានបទ ដូចជា អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ (SGBV) ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ លើកទឹកចិត្តឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងទំនាក់ទំនងដោយបើកចំហរស្តីពីបទដ្ឋាន និងផ្នត់គំនិងយេនឌ័រ។

សម្រាប់បញ្ហាទី ១០ ៖ ការផាត់ចេញពីសង្គម

- ការដោះស្រាយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មាននៅក្នុង ខ.ភ.ម៖ បង្កើនការយល់ដឹងពីគោលនយោបាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹង ១) ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ២) អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និង ៣) ការឈប់សម្រាក (ឧ. ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងបិតុភាព) តាមរយៈយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងការជូនដំណឹងជាប្រចាំ ដើម្បីគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃបញ្ហាទាំងនេះ នៅក្នុងផ្លូវច្បាប់ និងក្នុងស្ថាប័ន។
- បង្កើតនិងអនុវត្តគោលនយោបាយផ្លូវការស្តីពីអ្នករាយការណ៍ការប្រព្រឹត្តខុស (whistleblower policy) ដើម្បីផ្តល់ការណែនាំច្បាស់លាស់ និងការការពារដល់អ្នកដែលរាយការណ៍ពីការប្រព្រឹត្តខុសឆ្គង។

- អនុវត្តកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកាតព្វកិច្ចសម្រាប់កងកម្លាំងទាំងអស់ ដើម្បីឱ្យពួកគេបានយល់ដឹងពីគោលនយោបាយរបស់ ខ.ភ.ម ស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។ ការហ្វឹកហ្វឺនទាំងនេះគួរសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់នៃការរាយការណ៍ឧប្បត្តិហេតុ និងគូសបញ្ជាក់ពីយន្តការការពារអ្នករាយការណ៍ whistleblower។

ការដោះស្រាយកត្តារាំងទាំងនេះ មិនត្រឹមតែសំខាន់សម្រាប់ការជានាសមភាពយេនឌ័រប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពជារួមនៃបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពទៀតផង។បរិយាបន្នកម្មស្ត្រីតាមរយៈការរួមបញ្ចូលទស្សនៈយល់ឃើញ និងជំនាញផ្សេងៗរបស់ស្ត្រី ជាគន្លឹះសម្រាប់ភាពជោគជ័យ និងប្រសិទ្ធភាពនៃប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។

កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ

របាយការណ៍ឆ្នាំ ២០២៣ ស្ដីពីលទ្ធផលនៃការវាស់ស្ទង់
នូវឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (MOWIP)

ការស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានជំនួយពី មូលនិធិគំនិតផ្តួចផ្តើម Elsie (EIF)។ សម្រាប់ពត៌មានបន្ថែមពីម្ចាស់ជំនួយ សូមចូលទៅកាន់គេហទំព័ររបស់ UNDP Multi-partner Trust Fund portal–Contributors tab.

https://elsiefund.org

https://x.com/ElsieFund

© Centre for Peace and Conflict Studies

GSS LAB

DCAF Geneva Centre for Security Sector Governance

CPCS