ADB DISCLAIMER FOR TRANSLATED DOCUMENTS

This document has been translated from English in order to reach a wider audience. However, English is the official language of the Asian Development Bank and the English original of this document is the only authentic (that is, official and authoritative) text. Any citations must refer to the English original of this document.

សេចក្តីអះអាងរបស់ ADB ចំពោះឯកសារបកប្រែនេះ

ឯកសារនេះត្រូវបានបកប្រែចេញពីភាសាអង់គ្លេស ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដល់សវនកៈឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ ។ ប៉ុន្តែ ភាសាអង់គ្លេសគឺជាភាសាផ្លូវការរបស់ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) និងឯកសារដើមជាភាសាអង់គ្លេសនៃឯកសារនេះគឺជាអត្ថបទត្រឹមត្រូវតែមួយគត់ (មានន័យថា ជាឯកសារផ្លូវការនិងអាចយកជាការបាន)។ ការស្រង់ចេញនានាត្រូវតែយោងទៅលើឯកសារដើមជាភាសាអង់គ្លេស ។

ឧសភា ១៩៩៨

ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី

គោលនយោបាយស្តីពី
យេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី

ឧសភា ១៩៩៨

បញ្ជីមាតិកា

អក្សរកាត់ iv

តារាង រូប និងប្រអប់ v

សេចក្តីសង្ខេប vii

សេចក្តីផ្តើម 1

បញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នៅក្នុងតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច 2

ទស្សនៈរួមលើគោលនយោបាយធនាគារ និងកិច្ចប្រតិបត្តិការលើបញ្ហាស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ (១៩៨៥-១៩៩៦) 15

- ការគិតគូរពិចារណាលើផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចរបស់ធនាគារ 17
- ការគិតគូរពិចារណាលើផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការងារគំរោង 18
- ការគិតគូរពិចារណាលើផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការជ្រើសរើស និងជួលបុគ្គលិក 26

តំរូវការសើរើពិនិត្យគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ 28

- ពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ 28
- បទពិសោធន៍របស់ធនាគារពិភពលោក និងទីភ្នាក់ងារដទៃទៀត 33
- បទពិសោធន៍របស់រដ្ឋាភិបាលប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក 38
- របៀបវារៈអន្តរជាតិសំរាប់ស្ត្រីភេទ 39

ការសើរើពិនិត្យគោលនយោបាយរបស់ធនាគារទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ 42

- ហេតុផល 42
- គោលនយោបាយធនាគារ 44
- វិធីដោះស្រាយប្រតិបត្តិការ 46
- យន្តការស្ថាប័ន 49
- ការពិនិត្យឡើងវិញលើគោលនយោបាយ និងការវាយតំលៃ 55
- ការទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ 56
- ផលវិបាកនៃគោលនយោបាយទៅលើធនធានរបស់ធនាគារទាំងមូល 56

អក្សរកាត់

ADTA	-	advisory technical assistance
CAP	-	country assistance plan
CBP	-	country briefing paper
COSS	-	country operational strategy study
DMC	-	developing member country
GAD	-	gender and development
HIV/AIDS	-	human immunodeficiency virus/acquire immune deficiency syndrome
IADB	-	Inter-American Development Bank
ISA	-	initial social assessment
NGO	-	nongovernment organization
OESD	-	Office of Environment and Social Study
OM	-	Operations Manual
PPTA	-	project preparatory technical assistance
PRC	-	People's Republic of China
RETA	-	regional technical assistance
SDO	-	strategic development objective
SOCD	-	Social Development Division
SWA	-	Secretary of State for Women's Affairs
TA	-	technical assistance
UN	-	United Nations
WB	-	World Bank
WHO	-	World Health Organization
WID	-	women in development

តារាង រូប និងប្រអប់

តារាង

១ ភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ, ១៩៩៣

២ ស្ត្រីគិតជាភាគរយនៃកំលាំងពលកម្ម នៅប្រទេសមួយចំនួនក្នុងទ្វីបអាស៊ី ឆ្នាំ ១៩៧០-១៩៩៥

៣ ប្រទេសនៅតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច ដែលមានចំនួនស្ត្រីតិចជាង ៩៥ នាក់ ក្នុងចំណោមបុរស ១០០ នាក់ ឆ្នាំ ១៩៧០ និង ១៩៩៥

៤ កំណើតកុមារីក្នុងចំណោមកុមារា ១០០ នាក់ នៅប្រទេសអាស៊ីខ្លះ ឆ្នាំ ១៩៨២ និង ១៩៨៨/១៩៨៩

រូប

១ អត្រាមរណភាពមាតា (ក្នុងចំនួន ១០០.០០០ នៃកំណើតរស់) ១៩៩០

២ អត្រាអនក្ខរភាពមនុស្សពេញវ័យ ១៩៩៥

ប្រអប់

១ កម្ពុជា : ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ (១៩៩៤)

២ បង់ក្លាដេស : សហករណ៍ស្ត្រីក្រីក្រ (១៩៩២)

៣ វៀតណាម : សុខភាពប្រជាជន និងគ្រួសារ (១៩៩៦)

៤ បង់ក្លាដេស : គំរោងការចូលរួមអភិវឌ្ឍន៍បសុសត្វ (១៩៩៧)

៥ វៀតណាម : គំរោងវិស័យព្រៃឈើ (១៩៩៧)

៦ ផែនការសកម្មភាព

សេចក្តីសង្ខេប

នៅឆ្នាំ ១៩៨៥ ជាលើកទីមួយហើយ ដែលធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីបានអនុម័តគោលនយោបាយស្តីពីតួនាទីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ (Women in Development: WID) ។ ក៏ដូចជាទីភ្នាក់ងារ អភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀតដែរ វិធីដោះស្រាយរបស់ធនាគារទៅលើបញ្ហាស្ត្រី ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ គឺសំដៅអនុវត្តសកម្មភាពមួយចំនួន ក្នុងរង្វង់កម្មវិធីប្រតិបត្តិជាប្រចាំរបស់ខ្លួន ដែលដៅបញ្ជាក់ថា ស្ត្រីភេទជាមុខសញ្ញាពិសេសមួយ ។ ចាប់ពីពេលបង្កើតគោលនយោបាយរបស់ខ្លួនលើបញ្ហាស្ត្រី និងការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងឆ្នាំ ១៩៨៥ មក វិធីដោះស្រាយរបស់ធនាគារដែលទាក់ទងទៅនឹងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ បានវិវត្តចេញពីបទពិសោធន៍តៗគ្នា ដែលដើរតាមបន្ទាត់ស្រដៀងគ្នាទៅនឹងភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀតដែរ ។ ធនាគារបានធ្វើអោយជឿនលឿនទៅមុខ នូវអ្វីដែលហៅថាស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅជាយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ (Gender and Development: GAD) ទៅវិញ ដែលជាការបង្ហាញអោយឃើញថា បញ្ហាយេនឌ័រ ជាបញ្ហាកើតមាន និងមានឥទ្ធិពលទៅលើគ្រប់ ដំណើរការសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ។

ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩២ គោលនយោបាយធនាគារស្តីពីស្ត្រីក្នុងកាអភិវឌ្ឍន៍បានទទួលការជំរុញ និងការបន្ថែមកំលាំងចលករ ដោយបញ្ចូលបញ្ហានេះ ជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ក្នុងចំណោមវត្ថុបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ទាំង ៥ របស់ធនាគារ ។ យុទ្ធសាស្ត្រទាំងនេះមាន កំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្សនិងផែនការគ្រួសារ ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិនិងបរិស្ថានដោយសមហេតុផល ។ ទាំងអស់នេះជាការជំរុញស្ត្រីភេទ អោយចូលទៅក្នុងចំណុចសំខាន់នៃរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារ ។ ការយកចិត្តទុកដាក់ថ្មីទៅលើបញ្ហាស្ត្រីភេទ នៅក្នុងរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារ បាននាំទៅរកការកំណត់ទិសដៅ និងការផ្លាស់ប្តូរទិស ពីការកំនត់ស្ត្រីភេទត្រឹមតែក្នុងគំរោង នៅក្នុងផ្នែកសង្គម ទៅការពិចារណាលើការជាប់ជំពាក់នៃយេនឌ័រ នៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ ។ វិធីដោះស្រាយដោយការបញ្ជ្រាបចូលស្រទាប់មហាជន ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលការអនុម័តយ៉ាងទូលំទូលាយ ។

ក្នុងន័យនេះ គោលនយោបាយធនាគារស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍បច្ចុប្បន្ន មានភាពហួសសម័យទៅហើយ ដោយសារតែរបៀបដោះស្រាយដោយការបញ្ជ្រាបនេះពុំមានភាពច្បាស់លាស់ ។ ការអនុវត្តន៍បច្ចុប្បន្នបានស្ថិតនៅឆ្ងាយពីគោលនយោបាយនេះ ។ ក្រៅពីការប្តូរឈ្មោះរបស់ខ្លួន គោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការ អភិវឌ្ឍន៍នឹងរៀបចំជាក្រឹត្យក្រម ព្រមទាំងផ្តល់ការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការទៅលើគំរូវការ និងការអនុវត្តន៍ ដែលមានស្រាប់របស់ធនាគារ ។ គេត្រូវបញ្ចូលដែរនូវយន្តការស្ថាប័នថ្មី ដើម្បីលើកកំពស់ និងកែលំអការងារព្រមទាំងសកម្មភាពរបស់ធនាគារ ដែលតំរង់ឆ្ពោះទៅរកការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។

ក្នុងអំឡុងមួយទសវត្ស ចាប់តាំងពីគោលនយោបាយរបស់ធនាគារ ស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវបាន បង្កើតឡើង និងអនុម័តជាលើកដំបូងមក គេឃើញមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច ។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ ស្ថិតក្នុងវិស័យស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ដែលជាបញ្ហា និងកង្វល់របស់ស្ត្រីភេទ និងក្នុងធនាគារ ខ្លួនឯង ។ ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការសើរើពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយ សំដៅ (i) ឆ្លុះបញ្ចាំងការផ្លាស់ប្តូរ បរិស្ថាន (ii) ធ្វើអោយទៅជាក្រឹត្យក្រមនូវអន្តរការរបស់ធនាគារ ពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅជាយេនឌ័រ និង ការអភិវឌ្ឍន៍ (iii) បញ្ចូលគំនិតថ្មីទៅក្នុងបញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ (iv) លើកកំពស់សកម្មភាពធនាគារ ដែលតំរង់ឆ្ពោះទៅរកផលប្រយោជន៍ស្ត្រីភេទ (v) ផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយសមស្រប ដើម្បីដំណោះ ស្រាយ និងការអនុវត្តន៍ថ្មី និង (vi) បញ្ចូលយន្តការស្ថាប័នទាំងឡាយ ដើម្បីអនុវត្តវត្ថុបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ សំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារ សំដៅលើកកំពស់ស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។

គោលនយោបាយធនាគារស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

គោលនយោបាយរបស់ធនាគារស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នឹងអនុម័តយកការបញ្ជ្រាបជាយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះ ក្នុងការលើកកំពស់សមធម៌នៃយេនឌ័រ ។ ការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រនឹងត្រូវបញ្ជ្រាបចូលទៅក្នុងគ្រប់ សកម្មភាពរបស់ធនាគារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងការងារតាមវិស័យនានា ក៏ដូចជា បណ្តាប្រតិបត្តិការក្រោមឥណទាន និងជំនួយបច្ចេកទេសផងដែរ ។ ចំណុចសំខាន់នៃគោលនយោបាយរបស់ ធនាគាររួមមាន ការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ ការវិភាគលើយេនឌ័រ ការធ្វើផែនការយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបទៅក្នុង ស្រទាប់មហាជន និងការដាក់ចុះនូវរបៀបវារៈ ។ ដើម្បីធ្វើប្រតិបត្តិការទៅលើគោលនយោបាយ ធនាគារ សង្កត់ធ្ងន់លើសកម្មភាពដូចតទៅ :

(i) ផ្តល់ជំនួយដល់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ក្នុងវិស័យការគាំទ្រគោលនយោបាយ ការកសាង សមត្ថភាព ចំណេះដឹងលើយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ព្រមទាំងការបង្កើត និងការអនុវត្តន៍នូវ គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីទាំងឡាយ ដែលតំរង់ទិសដៅទៅរកការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។

(ii) ជំរុញឱ្យមានការវិភាគយេនឌ័រនៃគំរោងការដែលស្នើឡើង ដោយរួមបញ្ចូលទាំងកម្មវិធី និងឥណទាន តាមវិស័យនានា ហើយធានាថា បញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានគេយកទៅពិចារណានៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាល សមស្របនៃវដ្តគំរោង ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការកំណត់គំរោង ការរៀបចំ ការប៉ាន់តំលៃ ការអនុវត្តន៍ និងការវាយតំលៃពេលបញ្ចប់គំរោង ។

(iii) លើកកំពស់ចំនេះដឹងពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងរង្វង់ធនាគារ តាមរយៈការធ្វើនាទីពិភាក្សា និង សិក្ខាសាលា ការបង្កើតវិធីដោះស្រាយសមរម្យ និងការរៀបចំគោលការណ៍ណែនាំបុគ្គលិកក្នុងការ អនុវត្តន៍គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ។

(iv) ជួយប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកក្នុងការអនុវត្តន៍កិច្ចសន្យា ដែលបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសន្និសីទពិភពលោកនៃស្ត្រី នៅក្រុងប៉េកាំង ។

(v) ស្វែងរកឱកាសនានា ដើម្បីដោះស្រាយដោយផ្ទាល់ នូវបញ្ហាដែលកើតឡើងថ្មីៗមួយចំនួន ចំពោះស្ត្រីភេទនៅក្នុងតំបន់ ។

វិធីដោះស្រាយការងារ

ការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងការងារតាមផ្នែក

ការបញ្ចូលការគិតគូពីយេនឌ័រទៅក្នុងការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចរបស់ធនាគារ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាគន្លឹះមួយសំរាប់ធានាថា បញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានគេគិតគូរយ៉ាងត្រឹមត្រូវ នៅក្នុងគ្រប់កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ ពីព្រោះយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ប្រតិបត្តិការរបស់ប្រទេសនីមួយៗ ជាអ្នកកំណត់នូវដំណាក់កាល សំរាប់សកម្មភាពក្នុងពេលអនាគតរបស់ធនាគារ នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ។ ដូចនេះហើយ ឯកសារសង្ខេបរបស់ប្រទេសនីមួយៗស្តីពីបញ្ហាស្ត្រីភេទ នឹងត្រូវរៀបចំឡើងជាឯកសារបង្អែក សំរាប់ការសិក្សាលើយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ប្រតិបត្តិការរបស់ប្រទេសនីមួយៗ ដើម្បីធានាដល់ការបញ្ជ្រាបនូវការគិតគូរពីចំនុចសំខាន់ៗនៃយេនឌ័រ ។ លើសពីនេះទៀត យុទ្ធសាស្ត្រដោយឡែកៗសំរាប់ស្ត្រីភេទ ដែលបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់ និងយ៉ាងល្អិតល្អន់ពីរបៀបអនុវត្តវត្ថុបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ នឹងត្រូវរៀបចំឡើង ហើយបញ្ចូលទៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ប្រទេសនីមួយៗ ។

ផែនការជំនួយនៃប្រទេសនីមួយៗនឹងកំណត់មធ្យោបាយ ដែលកម្មវិធីប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារនឹងធ្វើការដោះស្រាយ និងធ្វើការគាំទ្រយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រ ។ ការពិភាក្សាទៅលើគោលនយោបាយស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រនឹងត្រូវគេបញ្ចូលទៅក្នុងការពិភាក្សាលើគោលនយោបាយទូទៅ ដែលរៀបចំឡើងដោយធនាគារ និងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ។ ទាំងនៅក្នុងការងារគោលនយោបាយ និងទាំងនៅក្នុងការងារតាមវិស័យនានា ធនាគារនឹងលើកកំពស់ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការសិក្សាស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីភេទ នៅក្នុងតំបន់ក្នុងន័យដោះស្រាយបញ្ហាសមធម៌ផ្នែកយេនឌ័រ ។

ស្របទៅតាមការកំណត់ជាថ្មីនូវតួនាទីរបស់ធនាគារ ក្នុងនាមជាជាស្ថាប័នគ្រឹះដ៏ទូលំទូលាយសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍នោះ ការយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់នឹងត្រូវផ្តោតទៅលើការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ការគាំទ្រគោល នយោបាយ និងសកម្មភាពសហប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់ ។ កំណែទំរង់គោលនយោបាយ និងការកសាងសមត្ថភាព ផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នឹងទទួលនូវការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស ។ តួនាទីរបស់ធនាគារជាអ្នកផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់គំរោង នឹងត្រូវបញ្ចូលជាមួយតួនាទីជាកាតាលីករ សំរាប់ដោះស្រាយកង្វល់នានានៃយេនឌ័រ និងបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រ ។

ឥណទាន និងជំនួយបច្ចេកទេស

បញ្ហាយេនឌ័រនឹងត្រូវគេលើកកំពស់យ៉ាងសកម្ម នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ឥណទាន និងជំនួយបច្ចេកទេស ។ ធនាគារនឹងជំរុញឱ្យដាក់បញ្ចូលនូវការគិតគូរពីយេនឌ័រ នៅក្នុងគំរោង ក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលនៃវដ្តគំរោង ចាប់តាំងពីពេលកំណត់គំរោង រហូតដល់ពេលវាយតំលៃក្រោយគំរោងចប់ ។ ក្នុងគ្រប់គំរោងការរបស់ធនាគារ ក្នុងនោះរួមទាំងឥណទានជាកម្មវិធី និងឥណទានតាមវិស័យនានា ការគិតគូរទៅលើយេនឌ័រ នឹងត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាផ្នែកមួយនៃការវាយតំលៃជាបឋមទៅលើសង្គម ដែលក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន គឺជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់សំរាប់គ្រប់គំរោងរបស់ធនាគារ ។ ប្រសិនបើការវាយតំលៃជាបឋមទៅលើសង្គម បញ្ជាក់ពីភាពសំខាន់នៃបញ្ហាយេនឌ័រនោះ ការងារទាំងនេះ នឹងត្រូវគេពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់ តាមរយៈការវិភាគយេនឌ័រលំអិត ។

ការរៀបចំលក្ខណៈពិសេស និងយុទ្ធសាស្រ្តនានា នឹងត្រូវតាក់តែងក្នុងគំរោងការ ដើម្បីសំរបសំរួល និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមរបស់ស្រ្តីភេទ និងធានាផលកំរៃជាក់ស្តែងសំរាប់ស្រ្តីភេទ ។ ធនាគារនឹងបន្តបង្កើតគំរោងការដាច់ដោយឡែក និងគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងឡាយ ដែលសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើស្រ្តីភេទ ដើម្បីដោះស្រាយភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ ។ កិច្ចប្រឹងប្រែងនានានឹងត្រូវធ្វើឡើង ដើម្បីបង្កើនចំនួនគំរោងការនានា ដែលមានបញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏ ជាគោលបំនងទីមួយ ឬគោលបំនងបន្ទាប់បន្សំ ជាពិសេសសំរាប់គំរោងដែលទាក់ទងនឹងវិស័យសុខាភិបាល ការអប់រំ កសិកម្ម ការងារធ្វើ ការបង្កើនចំណូល និងសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ ។

យន្តការស្ថាប័ន

ដើម្បីធ្វើកិច្ចប្រតិបត្តិការដ៏ពេញលេញនូវគោលនយោបាយធនាគារស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏ ព្រមទាំងដើម្បីជំរុញឱ្យឿនលឿនទៅមុខនូវការសំរេចគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្រ្ត សំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៏ដែលទាក់ទងនឹងស្រ្តី ភេទ ចាំបាច់តំរូវអោយមានយន្តការស្ថាប័នថ្មី រួមផ្សំជាមួយធនធានបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ។

ផែនការសកម្មភាពផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏

ផែនការការសកម្មភាពរួមរបស់ធនាគារស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏ នឹងត្រូវគេបង្កើតឡើង ដើម្បីអនុវត្តគោលដៅយុទ្ធសាស្រ្តរបស់ធនាគារ និងគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏ ព្រមទាំងដើម្បីជួយបង្កលក្ខណៈឱ្យមានការពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំលើការអនុវត្តន៏គោលនយោបាយ ។ ផែនការនេះនឹងរួមបញ្ចូលនូវគោលបំណងផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏របស់នាយកដ្ឋាន ដែលទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពទាំងឡាយ ដែលបានគ្រោងទុកសំរាប់រយៈពេលលើសពី ៣ ឆ្នាំ ។ ផែនការនេះនឹងត្រូវបង្កើតឡើយ ដោយការិយាល័យបរិស្ថាន និងអភិវឌ្ឍន៏សង្គម តាមរយៈការចូលរួមយ៉ាងទូលំទូលាយ និងដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយ នាយកដ្ឋាន និងការិយាល័យនានា ហើយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើបរិស្ថានសង្គមវប្បធម៌ លើ ធម្មជាតិ

និងលក្ខណៈរបស់វិស័យនីមួយៗដោយផ្ទាល់ និងលើស្ថានភាពផ្សេងៗគ្នារបស់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ជាសមាជិក ។

ការបង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នៅនឹងកន្លែង

កង្វះខាតអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រ គឺជាឧបស័គ្គដ៏ធំធេងនៅក្នុងរង្វង់ធនាគារ ក្នុងការឈានទៅសំរេចនូវការបង្កើនជាដុំកំភួននូវសកម្មភាពនានា ដែលតំរង់ឆ្ពោះដោយផ្ទាល់ទៅលើការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។ ដូចនេះហើយ ធនាគារនឹងបង្កើនចំនួនបុគ្គលិកជាអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រចំនួន ២ នាក់ ដើម្បីជួយក្នុងការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏ ។ ក្នុងចំណោមអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រ ២ នាក់នេះ ម្នាក់ត្រូវបានគេចាត់តាំងអោយធ្វើការសំរាប់ប្រទេសនានានៅតំបន់ខាងកើត និងម្នាក់ទៀតសំរាប់ប្រទេសនានានៅតំបន់ខាងលិច ។ អ្នកឯកទេសទាំង ២ នេះ នឹងជួយជាបឋមក្នុងការធ្វើអត្តសញ្ញាណកម្ម ផ្តល់យោបល់ រៀបចំគំរោង រៀបចំដំណើរការ និងគ្រប់គ្រងគំរោង ដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រី ឬទៅលើការបញ្ជ្រាបការគិតគូរពីយេនឌ័រ ។

ការបង្កើនសមត្ថភាពយេនឌ័រនៃទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិ នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកមួយចំនួន

ការពិនិត្យឡើងវិញលើគំរោងដែលកំពុងតែមានដំណើរការ ក្រោមជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ ស្តីពីការសើរើពិនិត្យនូវការអនុវត្តន៏កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ទាក់ទងនឹងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ នៅក្នុងបណ្តាគំរោងដែលផ្តល់ថវិកាដោយធនាគារ បានគូសបញ្ជាក់ពីតំរូវការចាំបាច់ក្នុងការពង្រឹងទិដ្ឋភាពនានានៃយេនឌ័រ សំរាប់ការអនុវត្តន៏ និងការគ្រប់គ្រងគំរោង ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ ធនាគារនឹងរៀបចំនូវជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់មួយ សំដៅលើកកំពស់ការកសាងសមត្ថភាពយេនឌ័រ ដល់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិរបស់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ដែលនឹងត្រូវអនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលលើសពីបីឆ្នាំ នៅបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកទាំងឡាយ ដែលកំពុងតែអនុវត្តគំរោងដ៏ច្រើន ពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រីភេទ ។ តាមរយៈជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់នេះ ធនាគារនឹងដាក់អ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រក្នុងស្រុក នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ដើម្បីជួយទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិ ក្នុងការអនុវត្តន៏គំរោងការ ដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រីភេទ ហើយជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីកសាង និងពង្រឹងជាបណ្តើរៗនូវសមត្ថភាពស្ថាប័នផ្នែកយេនឌ័ររបស់ពួកគេ ។

គំរោងជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់សំរាប់គំនិតផ្តួចផ្តើមស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

កត្តាទាំងឡាយ ដូចជាទំហំមធ្យមនៃឥណទានរបស់ធនាគារ, សមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រមានកំរិតនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកក្នុងការផ្តួចផ្តើមគំនិត រៀបចំគំរោង និងអនុវត្តគំរោង ដែលផ្តោតលើស្ត្រីភេទ, ហើយជួនកាលទៀត គឺភាពគ្មានបទពិសោធន៏ផ្ទាល់របស់ធនាគារ ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងនានានៃយេនឌ័រ តែងនាំមកនូវការលំបាកក្នុងការបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់លើស្ត្រីភេទ ក្នុងកម្មវិធីរបស់ធនាគារ យ៉ាងហោចណាស់ក៏ក្នុងរយៈពេលខ្លីដែរ ។ គួបផ្សំជាមួយកត្តាទាំងនេះ ប្រភេទ និងទំហំនៃសកម្មភាពនានារបស់ធនាគារ

មិនអាចផ្តល់ជានិច្ចកាល នូវភាពងាយស្រួលក្នុងការគាំទ្រ ជាពិសេសគំនិតផ្តួចផ្តើមតូចតាច ដែលតំរង់ឆ្ពោះទៅលើជំនួយដល់ស្ត្រីភេទនោះទេ ។

ដោយសារតែកត្តាទាំងនេះហើយ ទើបធនាគារនឹងបង្កើតអោយមាននូវជំនួយបច្ចេកទេសមេក្នុងតំបន់ ដែលតាមរយៈនេះ គំនិតផ្តួចផ្តើមតូចតាចទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារ ព្រមទាំងរបស់ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អាចត្រូវផ្តល់មូលនិធិនៅលើមូលដ្ឋាននៃការផ្តល់ជំនួយឥតសំណង ។

មូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តន៍ល្អក្នុងផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

ធនាគារកំពុងតែបង្កើតនូវមូលដ្ឋានទិន្នន័យមួយស្តីពីការអនុវត្តន៍ល្អក្នុងផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីប្រើប្រាស់ក្នុងការហ្វឹកហ្វឺន ទាំងសំរាប់បុគ្គលិកធនាគារ ទាំងសំរាប់មន្ត្រីនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ។ បច្ចុប្បន្ន គេក៏កំពុងតែរៀបចំដែរនូវសៀវភៅណែនាំស្តីពីជែនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ សំរាប់ឱ្យបុគ្គលិកធនាគារ និងទីប្រឹក្សាប្រើប្រាស់ ដែលនឹងផ្តល់នូវគោលការណ៍ណែនាំទាំងឡាយ សំរាប់ការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ និងការរៀបចំគំរោងនានា ដែលទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ។

វេទិកាខាងក្រៅស្តីពីយេនឌ័រ

ធនាគារនឹងបង្កើតវេទិកាខាងក្រៅមួយ ស្តីពីយេនឌ័រ ដើម្បីសំរួលការពិភាក្សារវាងធនាគារ និងក្រុមខាងក្រៅស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ ។ ក្រុមអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍មួយក្រុម ដែលមានចំនួន ប្រហែលពី ១០ ទៅ ១៥ នាក់ មកពីផ្នែកនានា (រដ្ឋាភិបាល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គ្រឹះស្ថានសិក្សា និងសង្គមស៊ីវិល) នៃប្រទេសជាសមាជិករបស់ធនាគារ នឹងត្រូវបានគេកោះប្រជុំជាទៀតទាត់ ដើម្បីជួយធនាគារក្នុងការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវការពិភាក្សាជាមួយក្រុមខាងក្រៅ ទៅលើគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ និងសកម្មភាពនានារបស់ខ្លួន ។

ការសំរបសំរួលជំនួយផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

ធនាគារនឹងស្វះស្វែងយ៉ាងសកម្មនូវឱកាស ដើម្បីធ្វើការសហការជាមួយទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍នានា លើបណ្តាគំរោងទាំងឡាយ ដែលផ្តោតទៅលើការបង្កើតសមធម៌ផ្នែកយេនឌ័រ តាមរយៈយន្តការនានា ដូចជាការផ្តល់ថវិការួមគ្នា និងការផ្លាស់ប្តូរពត៌មាន ។

ការពិនិត្យឡើងវិញលើគោលនយោបាយ និងការវាយតំលៃ

ការពិនិត្យឡើងវិញជាទូទៅ និងការវាយតំលៃទៅលើគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នឹងត្រូវធ្វើឡើង ក្រោយរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីការអនុម័តគោលនយោបាយនោះ ដើម្បីធ្វើការវាយតំលៃលើបទ

ពិសោធន៍ក្នុងការអនុវត្តន៍ និងផលប៉ះពាល់ទូទៅរបស់វា ។ ឯកសារពត៌មានរបស់ក្រុមប្រឹក្សា ដែលមានសង្ខេបពីលទ្ធផលនានា នឹងត្រូវគេរៀបចំឡើង ។ របាយការណ៍ចន្លោះពេលមួយ ស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍ និងភាពជឿនលឿន នឹងត្រូវគេរៀបចំផងដែរ សំរាប់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ក្រោយរយៈពេលពីរឆ្នាំ បន្ទាប់ពីការអនុម័តគោលនយោបាយ ។

ការទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

បណ្តានាយកដ្ឋានទទួលបន្ទុកកម្មវិធី និងគំរោងនានា ព្រមទាំងការិយាល័យបរិស្ថាន និងអភិវឌ្ឍន៍សង្គម ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយធនាគារ ស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ ក្រុមអ្នកជំនាញរបស់ធនាគារផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ជាអ្នកផ្តល់ជំនួយដល់ការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ ។ ការិយាល័យបរិស្ថាន និងអភិវឌ្ឍន៍សង្គម មានភារៈទទួលខុសត្រូវរួមលើការសំរបសំរួល និងការពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពរបស់ធនាគារទាំងមូល ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ ទស្សនៈ និងការណែនាំរបស់ការិយាល័យនេះ នឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងទិដ្ឋភាពនានានៃយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងគ្រប់សកម្មភាពរបស់ធនាគារ ។

ផលវិបាកនៃគោលនយោបាយទៅលើធនធានរបស់ធនាគារទាំងមូល

ផលវិបាកលើធនធាននៃគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ មានកំរិតមធ្យម ដោយសារជារួមធនាគារបានធ្វើហើយជាស្រេចនូវអន្តរកាលពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍វិញ ។ ក៏ប៉ុន្តែដើម្បីបង្កើនឱ្យបានរឹងមាំនូវសកម្មភាពនានារបស់ធនាគារក្នុងផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ គេត្រូវការបន្ថែមអ្នកជំនាញបច្ចេកទេសផ្នែកយេនឌ័រចំនួន ២ នាក់ ទៀត ។

សេចក្ដីផ្ដើម

កូនសៀវភៅនេះផ្ដល់នូវការពិនិត្យឡើងវិញ ទៅលើគោលនយោបាយធនាគារ ស្ដីពីតួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ សេចក្ដីសង្ខេបស្ដីពីការវិវត្តន៍នៃវិធីដោះស្រាយចំពោះបញ្ហាស្ត្រី និងការអភិវឌ្ឍន៍ របស់ធនាគារក៏ដូចជារបស់ទីភ្នាក់ងារដទៃទៀត នៅក្នុងអំឡុងពេលប៉ុន្មានទសវត្សចុងក្រោយនេះ ក៏នឹងមានបង្ហាញជូននៅក្នុងកូនសៀវភៅនេះដែរ ។ យើងនឹងពិនិត្យមើលនូវអន្តរការពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ព្រមទាំងលើកយកមកពិភាក្សានូវក្ដីកង្វល់ថ្មីៗមួយចំនួន ដែលកំពុងតែកើតឡើងចំពោះស្ត្រីភេទ ក្នុងតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច ។ យើងក៏នឹងពិនិត្យលើអនុសាសន៍នានា សំរាប់ស្ថាប័នអភិវឌ្ឍន៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដែលមាននៅក្នុងកម្មវិធីសំរាប់សកម្មភាព ហើយដែលត្រូវបានអនុម័តដោយសន្និសីទពិភពលោកលើកទី ៤ របស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្ដីពីស្ត្រីភេទ នៅទីក្រុងប៉េកាំង ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៥ ។ ប្រឈមទៅនឹងព្រឹត្តិការណ៍នេះ យើងនឹងពិភាក្សាអំពីវិស័យសក្ដានុពលនានាសំរាប់ការកែប្រែសើរើគោលនយោបាយ ស្នើជូននូវទំរង់សំរាប់ការកែប្រែសើរើនេះ ព្រមទាំងផ្ដល់នូវយន្តការស្ថាប័ន សំរាប់អនុវត្តជាយថាក្រមនូវវត្ថុបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ធនាគារ ដើម្បីកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។

បញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នៅតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច

ការទទួលស្គាល់នូវសេចក្ដីត្រូវការក្នុងការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ និងលើកកំពស់តួនាទីជាសក្ដានុពលរបស់ពួកគេក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ពុំត្រូវបានគេចាត់ទុកថា គ្រាន់តែជាបញ្ហាមួយនៃសិទ្ធិមនុស្ស និងយុត្តិធម៌សង្គមទៀតទេ ។ នៅពេលដែលការស្វែងរកសមធម៌ផ្នែកយេនឌ័រនៅតែជាផ្នែកមួយមិនអាចកាត់ផ្ដាច់បាន ក្នុងក្របខ័ណ្ឌគ្រឹះនៃសិទ្ធិមនុស្ស និងយុត្តិធម៌ផ្នែកយេនឌ័រ ការវិនិយោគទាំងឡាយសំរាប់ស្ត្រីភេទនាពេលបច្ចុប្បន្ន ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា ជាកត្តាសំខាន់សំរាប់សំរេចបាននូវការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ។ ការវិភាគសេដ្ឋកិច្ចនានាទទួលស្គាល់ថា ការអប់រំនិងបណ្ដុះបណ្ដាលកំរិតទាប កង្វះខាតផ្នែក សុខភាពនិងស្ថានភាពខ្វះចំណីអាហារ ព្រមទាំងលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ធនធាននៅមានកំរិត មិនត្រឹមតែធ្វើឱ្យគុណភាពជីវភាពស្ត្រីភេទចុះអន់ខ្សោយប៉ុណ្ណោះទេ តែបញ្ហានេះក៏បានកំរិតផលិតភាព និងរារាំងប្រសិទ្ធិភាព និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ ។ ដូច្នេះហើយការលើកកំពស់ និងការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទត្រូវតែធ្វើឡើង ដើម្បីហេតុផលសមធម៌ និងយុត្តិធម៌សង្គមហើយក៏ដោយសារតែការនេះធ្វើអោយមានប្រយោជន៍ដល់សេដ្ឋកិច្ច
និងជាការអនុវត្តន៍ដ៏ល្អសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ផងដែរ ។

វត្ថុបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារ ដូចជាកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស រួមបញ្ចូលទាំងការធ្វើផែនការប្រជាពលរដ្ឋ ព្រមទាំងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិនិងបរិស្ថានដោយសមរម្យ មិនអាចសំរេចបានពេញលេញនោះទេ បើមិនបង្កើនការវិនិយោគទៅលើស្ត្រីភេទ និងការយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានច្រើនជាងមុនទៅលើតំរូវការ កង្វល់ និងការចូលរួមវិភាគទានរបស់ពួកគេនោះ ។ គោលនយោបាយសាធារណៈ និងការវិនិយោគនានា ដែលជំរុញការអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រីភេទ តែងផ្ដល់ផលល្អផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដូចជាអត្រាកំណើនសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់ ការកែលំអផលិតភាព ការបន្ថយចំណាយផ្នែកសុខភាពនិងសុខមាលភាព អត្រាកំណើតទាប អត្រាមរណៈរបស់កុមារនិងមាតាថយចុះ និងកំណើននូវអាយុកាលមធ្យម ។ ការបង្កើនការវិនិយោគលើស្ត្រីភេទ នាំឱ្យមានការផលិតនូវកំលាំងពលករដែលមានសុខភាពល្អ មានការអប់រំល្អប្រសើរ ប្រកបដោយចំណេះដឹង និងផ្ដល់នូវគ្រឹះធនធានមនុស្សសំរាប់ការកសាងសេដ្ឋកិច្ច ។

ការវិនិយោគលើវិស័យសុខាភិបាលសំរាប់ស្ត្រីភេទ មានផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានលើការកាត់បន្ថយអត្រាកំណើនប្រជាជនក្នុងប្រទេស ការកែលំអសុខភាពនិងសុខុមាលភាពកុមារនិងគ្រួសារ ការកាត់បន្ថយចំណាយលើវិស័យសុខាភិបាល ព្រមទាំងរួមវិភាគទានកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ។ នៅទូទាំងពិភពលោក គេបានបង្ហាញថា

ការកែលំអការថែទាំសុខភាពស្ត្រីភេទ ដែលមានអាយុពី ១៥ ទៅ ៤៤ ឆ្នាំ ផ្តល់នូវផលចំណេញដ៏ធំធេងជាងការចំណាយលើការថែទាំសុខភាពក្រុមមនុស្សពេញវ័យណាមួយ ។

ការវិនិយោគផ្នែកអប់រំកុមារី មិនត្រឹមតែផ្តល់ផលចំណេញជាវិជ្ជមានសំរាប់កុមារីខ្លួនឯងនោះទេ ក៏ប៉ុន្តែផលចំណេញសំរាប់សង្គមមានទំហំធំជាង ហើយបន្តជាច្រើនជំនាន់តទៅទៀត ។ សំរាប់កុមារីទាំងអស់ ការអប់រំមានន័យថា លើកកំពស់សមត្ថភាពរកប្រាក់ចំនូលក្នុងពេលអនាគត បង្កើនការទទួលឱកាសនៅក្នុងទីផ្សារពលកម្ម កាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ផ្នែកសុខភាពរួមទាំងការមានគភ៌ និងសម្ភព ហើយជាញឹកញាប់គឺគេអាចត្រួតពិនិត្យដំណើរជីវិតផ្ទាល់របស់ពួកគេបានច្រើន ។ សំរាប់សង្គមទាំងមូល ការវិនិយោគផ្នែកអប់រំសំរាប់កុមារីអាចនឹងនាំមកនូវការពន្យឺតកំណើនប្រជាជន និងផ្តល់សុខភាព ព្រមទាំងការអប់រំប្រសើរជាងមុនដល់មនុស្សជំនាន់ក្រោយ ។

ដូចគ្នានេះដែរ ការលើកកំពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីភេទក្នុងសេវាហិរញ្ញវត្ថុ អាចជាវិភាគទានក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ដោយសារតែវាជួយស្ត្រីភេទអោយបានចូលរួមចំណែកក្នុងការរកចំណូលគ្រួសារ និងសុខមាលភាពគ្រួសារ ដែលតាមរយៈនេះ ធ្វើអោយមានការងាយស្រួលក្នុងការឆ្លងផុតពីភាពក្រីក្ររបស់គ្រួសារពួកគេ ។ ការពង្រីកសេវាបែបនេះសំរាប់ស្ត្រីភេទក៏មានផលប្រយោជន៏ល្អផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច សំរាប់ការងារជាអន្តរការីហិរញ្ញវត្ថុ ដោយសារតែស្ត្រីបានបង្ហាញថា ខ្លួនជាអ្នកសន្សំសំចៃខ្ពស់ ជាអ្នកដឹកនាំកំលាំងសន្សំសំចៃជាអ្នកចំណាយដ៏ល្អ ដែលធ្វើអោយមានបំណុលតិច ។

ប្រទេសភាគច្រើននៅក្នុងតំបន់ កំពុងតែស្ថិតនៅក្រោមការផ្លាស់ប្តូរផ្នែកសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងឆាប់រហ័ស ។ ឧបស័គ្គដែលរារាំងស្ត្រីភេទមិនឱ្យចូលរួម និងទទួលផលប្រយោជន៏ពីការផ្លាស់ប្តូរទាំងនេះ មានន័យថា វិភាគទានផ្នែកនយោបាយដ៏មានសក្តានុពលនៃប្រជាពលរដ្ឋចំនួនពាក់កណ្តាលរបស់ប្រទេសទាំងនេះ មិនត្រូវបានគេយកទៅប្រើប្រាស់ ឬក៏ប្រើប្រាស់មិនបានពេញលេញ ដែលជាការខាតបង់សេដ្ឋកិច្ចមួយសំរាប់ប្រទេសទាំងនោះ ។ ភាពទាក់ទងដោយផ្ទាល់រវាងការពង្រីកឱកាសសំរាប់ស្ត្រីភេទ ជាពិសេសក្នុងវិស័យអប់រំ និងសកម្មភាពបង្កើនចំណូល ជាមួយនឹងការកាត់បន្ថយកំណើនប្រជាជន ការកែលំអសុខភាពនិងការអប់រំកុមារ ការសំរាលសំពាធលើបរិស្ថាន ការកែលំអរបបអាហារ ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងការអភិវឌ្ឍន៏ប្រកបដោយនិរន្តរភាព បង្ហាញថា ការវិនិយោគតិចតួចទៅលើស្ត្រីភេទ នាំមកនូវវិសមាមាត្រក្នុងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច[១] ។ ការដាក់ស្ត្រីភេទឱ្យនៅដាច់ឆ្ងាយពីការអភិវឌ្ឍន៏ អាចនាំឱ្យមានផលវិបាកអវិជ្ជមានដល់កិច្ចប្រឹងប្រែង និងទិសដៅអភិវឌ្ឍន៏ទាំងមូលរបស់ប្រទេស ។

១ ធនាគារពិភពលោក ១៩៩៤ ។ ការលើកកំពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏សេដ្ឋកិច្ច : ឯកសារគោលនយោបាយធនាគារពិភពលោក ។ ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន ធនាគារពិភពលោក ទំព័រ ២២-២៨ ។

ជាទូទៅ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ដែលរួមបញ្ចូលទាំងវិធានការនានា សំរាប់ការពង្រីកឱកាសសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រីភេទ និងការលើកកំពស់ប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេ ឬការលើកកំពស់កំណែលំអផ្នែកសុខភាព និងការអប់រំស្ត្រីភេទ ផ្តល់មកនូវប្រសិទ្ធិភាពសេដ្ឋកិច្ចដ៏ធំធេង និងបញ្ចុះកំរិតនៃភាពក្រីក្រ[២] ។ គោលនយោបាយសាធារណៈក្នុងការកាត់បន្ថយវិសមភាពយេនឌ័រ គឺជាប្រការសំខាន់សំរាប់ការទប់ទល់នឹងការដួលរលំនៃទីផ្សារ និងលើកកំពស់សុខមាលភាពរបស់សមាជិកទាំងអស់ក្នុងសង្គម[៣] ។ ការរើសអើងប្រឆាំងនិងស្ត្រីភេទ ទាំងនៅក្នុងគ្រួសារផ្ទាល់ និងទាំងក្នុងវិស័យសាធារណៈ មិនត្រឹមតែនាំមកនូវការខាតបង់ផ្ទាល់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទេ តែជាការខាតបង់ផ្នែកសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់សង្គមទាំងមូលថែមទៀតផង ។ នេះជាហេតុផលមួយសំរាប់ប្រទេសក្នុងការជំរុញ គាំទ្រ កែលំអ និងធានាឱ្យមានការចូលរួមរបស់ស្ត្រីភេទនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងឱ្យមានការបែងចែកប្រកបដោយសមធម៌ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ ។

ជាការពិតហើយ ការរីកចំរើនមួយចំនួនត្រូវបានគេធ្វើអោយសំរេចឡើងនៅទូទាំងពិភពលោក ក្នុងការកាត់បន្ថយភាពខុសប្លែកគ្នានៃយេនឌ័រ ។ ស្ត្រីជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ បានទទួលផលចំណេញជាវិជ្ជមានពីការបង្កើនលទ្ធភាពទទួលការអប់រំ ការងារ ការប្រើប្រាស់ទឹកស្អាត ការថែទាំសុខភាពបែបទំនើប កំរិតជីវភាពខ្ពស់ជាងមុន និងចលភាពសង្គមធំជាងមុន ។ យោងតាមតួលេខរបស់ធនាគារពិភពលោក[៤] សំរាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ យើងឃើញថា :

- ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩០ សំរាប់កុមារា ១០០ នាក់ មានកុមារីចំនួន ៨៦ នាក់ បានចូលរៀននៅសាលាបឋមសិក្សា បើប្រៀបធៀបនឹងឆ្នាំ ១៩៦០ មានកុមារីតែ ៦៧ នាក់ ក្នុងចំណោមកុមារា ១០០ នាក់ បានចូលរៀននៅសាលាបឋមសិក្សា ។ សិស្សស្រី ៧៥ នាក់ ក្នុងចំណោមសិស្សប្រុស ១០០ នាក់ បានចូលរៀននៅមធ្យមសិក្សា ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩០ ហើយនៅឆ្នាំ ១៩៦០ ចំនួននេះមានតែ ៥៣ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ។

- បច្ចុប្បន្ន កុមារីអាយុមធ្យម ៦ ឆ្នាំ ទៅសាលារៀនក្នុងរយៈពេល ៨,៤ ឆ្នាំ បើប្រៀបធៀបនឹងឆ្នាំ ១៩៨០ មានត្រឹមតែ ៧,៣ ឆ្នាំ ប៉ុណ្ណោះ ។

- ចាប់តាំងពីទសវត្សឆ្នាំទី ១៩៤០ មក អត្រាកំលាំងពលកម្មស្ត្រីជាផ្លូវការបានកើនឡើង ២ ដង លឿនជាងអត្រាកំលាំងពលកម្មបុរស ហើយក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ស្ត្រីដែលមានអាយុលើសពី ១៥ ឆ្នាំ ចំនួន ៣០%

---

២ ធនាគារពិភពលោក ១៩៩៥ ។ ជំរុញសមធម៌យេនឌ័រ : ពីបញ្ញត្តិទៅសកម្មភាព ។ ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន ធនាគារពិភពលោក ទំព័រ ៥-៦ ។

៣ ធនាគារពិភពលោក ១៩៩៥ ។ ឆ្ពោះទៅរកសមធម៌យេនឌ័រ : តួនាទីនៃគោលនយោបាយសាធារណៈ ។ ទីក្រុងវ៉ាស៊ីតោន ធនាគារពិភពលោក ទំព័រ ២២-៤២ ។

៤ ឯកសារដដែល ទំព័រ ២ ។

ស្ថិតក្នុងកំលាំងពលកម្មផ្លូវការរបស់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ថ្វីត្បិតតែពួកគេទទួលបានប្រាក់ខែតិច ធ្វើការងារមានគុណភាពទាប និងស្ថិតក្នុងតំណែងទាបក្តី ។

តារាងទី ១ : ភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ, ១៩៩៣

តំបន់	អាយុកាលមធ្យម (គិតជាឆ្នាំ)		អត្រាអក្ខរភាពមនុស្សពេញវ័យ (%)		អត្រាចូលរៀនគ្រប់កំរិត សិក្សា (%)		ការទទួលបានចំណែកកំរៃ (%)	
	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស
អាព្រិចក្បែរតំបន់សាហារ៉ា	52,5	49,3	45,4	64,7	37,2	45,9	35,6	64,4
អាស៊ីខាងកើត និងប៉ាស៊ីភិច [a]	70,8	66,8	71,9	89,1	55,0	61,0	37,5	62,5
អាស៊ីខាងត្បូង	60,5	60,1	35,0	61,7	43,2	59,6	23,9	76,1
អឺរ៉ុបខាងកើត និងសហគមន៍រដ្ឋឯករាជ្យ	74,2	64,2	98,7	98,7	76,5	72,4	40,2	59,8
មជ្ឈឹមបូពា និងអាព្រិចខាងជើង [b]	64,1	61,5	40,4	65,6	51,0	63,4	20,0	80,0
អាមេរិចឡាទីន និងតំបន់ការ៉ាអ៊ីប	71,2	65,9	84,2	87,0	68,2	68,9	26,1	73,9

a បញ្ចូលទាំងអាស៊ីអាគ្នេយ៍ អាស៊ីខាងកើត និងប៉ាស៊ីភិច

b មិនរាប់បញ្ចូល អ៊ីរ៉ង់ អ៊ីស្រាអែល សាធារណរដ្ឋស៊ីរី វ៉េសបែង និងហ្គាសា

ប្រភព : UNDP (1996)

នៅក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះ នៅផ្នែកខ្លះនៃពិភពលោក ជាពិសេសនៅតំបន់ជនបទ ស្ត្រីភេទនៅតែគ្មានលទ្ធភាពនឹងទទួលការអប់រំ នៅមានខ្វះខាតការថែទាំសុខភាពដ៏សមរម្យ ខ្វះទឹកស្អាត ខ្វះការរៀបចំផែនការគ្រួសារ មិនអាចធ្វើសេចក្តីសំរេចអ្វីមួយ ទាំងក្នុងគ្រួសារក៏ដូចជាក្នុងសហគមន៍ ខ្វះការងារធ្វើ ពុំមានឱកាសនឹងធ្វើការបង្កើនកំរៃ ខ្វះពតិមាន និងធនធាន (តារាងទី ១) ។ ស្ត្រីភេទនៅតែបន្តរងទុក្ខដោយសារតែភាពតូចទាបខាងផ្លូវច្បាប់ ខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងស្ថានភាពសង្គម សុខភាពទន់ខ្សោយ អនក្ខរភាព ធ្វើការធ្ងន់ច្រើនម៉ោង និងទទួលបន្ទុកបំពេញតួនាទីគ្រប់បែបយ៉ាង ។ យោលទៅតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្សក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៥ [៥] :

- ក្នុងចំណោមអនក្ខរជនលើពិភពលោក ៩០០ លាននាក់ គេឃើញស្ត្រីភេទមានចំនួនលើសបុរសដល់ទៅ ២ ដង ។
- ក្នុងចំណោមមនុស្សរស់នៅក្នុងភាពក្រីក្រ ១.៣០០ លាននាក់ ចំនួន ៧០% ជាស្ត្រីភេទ ។

៥ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិ ១៩៩៥ ។ របាយការណ៍ស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស ។

- ជារៀងរាល់ឆ្នាំ យ៉ាងហោចណាស់ស្ត្រីជាងកន្លះលាននាក់ស្លាប់ ដោយមូលហេតុពាក់ព័ន្ធនឹងការមានគភ៌ ។
- ស្ត្រីពេញវ័យទទួលរងគ្រោះដោយសារតែកង្វះចំណីអាហារច្រើនជាងបុរស ។ ស្ត្រីដែលរងគ្រោះដោយខ្វះជាតិដែក មានចំនួន ៤៥៨ លាននាក់ ប្រៀបធៀបនឹងបុរស ដែលមានតែ ២៣៨ លាននាក់ ។
- ស្ត្រីភេទមានចំនួន ៤១% ក្នុងចំណោមពលករទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ប៉ុន្តែប្រាក់កំរៃដែលស្ត្រីទទួលមានកំរិតទាបជាងប្រាក់កំរៃរបស់បុរស ដែលធ្វើការងារដូចគ្នា ដល់ទៅ ៣០-៤០% ។

នៅក្នុងតំបន់ ការលូតលាស់យ៉ាងលឿននៃសេដ្ឋកិច្ចបានបង្កើតការកែលំអរអោយមានការស៊ីសង្វាក់គ្នាទៅលើស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។ ភាពជឿនលឿនទៅរកសមធម៌យេនឌ័រ មានយ៉ាងជាក់ច្បាស់ ។ ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៧០ និងឆ្នាំ ១៩៩៣ អត្រាអក្ខរភាពរបស់ស្ត្រីពេញវ័យកើនឡើងពី ១៧ ទៅ ៣៥% នៅអាស៊ីខាងត្បូង និងពី ៥៥ ទៅ ៧២% នៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ។ ការចូលរៀនរបស់ស្ត្រីភេទក្នុងសាលាបឋមសិក្សា ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៦០ និងឆ្នាំ ១៩៩២[៦] កើនឡើងពី ៣៩ ទៅ ៨០% នៅអាស៊ីខាងត្បូង ហើយការចូលរៀនរបស់ស្ត្រីនៅសាលាមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ នៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងតំបន់ប៉ាស៊ីភិច មានកំណើនគុណនឹងបួន ពី ៤ ទៅ ១៦,១% ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៦០ និងឆ្នាំ ១៩៩១[៧] ។ នៅទូទាំងតំបន់ ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៧០ និងឆ្នាំ ១៩៩៥ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីភេទក្នុងកំលាំងពលកម្មបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំង ជាពិសេសនៅបង់ក្លាដេស សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ នេប៉ាល់ ប៉ាគីស្ថាន និង សិង្ហបុរី[៨] (តារាងទី ២) ។

ថ្វីត្បិតទទួលបានសមិទ្ធិផលដូចនេះក្តី ក៏នៅមានការងារសេសសល់ច្រើនទៀត ដែលត្រូវធ្វើ ដើម្បីកាត់បន្ថយគំលាតផ្នែកយេនឌ័រ និងសំរេចបាននូវការកែលំអថែមទៀតនូវស្ថានភាពស្ត្រីភេទក្នុងវិស័យសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយ ។ នៅកន្លែងជាច្រើននៃតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច ស្ត្រីរស់នៅក្នុងភាពឯកោនៅឡើយ ពុំមានការចាត់តាំងត្រឹមត្រូវ និងប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គផ្នែកសង្គម-វប្បធម៌ និងច្បាប់ ដែលកំរិតលទ្ធភាពស្ត្រីភេទ ក្នុងការទទួលធនធាន និងការត្រួតពិនិត្យទៅលើជីវិតផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ។ ភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រនៅតែបន្តអត្ថិភាពរបស់ខ្លួនទៅទៀត ហើយនៅប្រទេសមួយចំនួនក្នុងតំបន់ សន្ទស្សន៍សុខភាព និងការអប់រំរបស់ស្ត្រីភេទមានសភាពដុនដាបជាងគេក្នុងពិភពលោក ។

នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកធនាគារមួយចំនួន មរណភាពរបស់ស្ត្រីនៅពេលសំរាលកូនមានកំរិតខ្ពស់បំផុតនៅលើពិភពលោក (ដូចជា បង់ក្លាដេស : ៨៥០, កម្ពុជា : ៩០០, ឥណ្ឌូនេស៊ី : ៦៥០, នេប៉ាល់ : ១.៥០០, និងប៉ាព័រញូវគីនេ : ៩៣០ ក្នុងចំនោមអ្នកកើតនៅរស់ ១០០.០០០ នាក់) (រូបទី ១) ។

---

៦ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ១៩៩៧ ។ អាស៊ីកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ : ការផ្លាស់ប្តូរ និងការប្រឈមមុខ ។ ម៉ានីល ទំព័រ ២៧៩ ។

៧ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍នៃអង្គការសហប្រជាជាតិ ១៩៩៥ ។ របាយការណ៍ស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស ។ ទំព័រ ២៥ ។

៨ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ១៩៩៨ ។ ទស្សនវិស័យលើការអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ។ ទីក្រុងម៉ានីល ទំព័រ ១៨៥ ។

តារាងទី ២ : ស្ត្រីគិតជាភាគរយនៃកំលាំងពលកម្ម

នៅប្រទេសមួយចំនួនក្នុងទ្វីបអាស៊ី ឆ្នាំ ១៩៧០-១៩៩៥

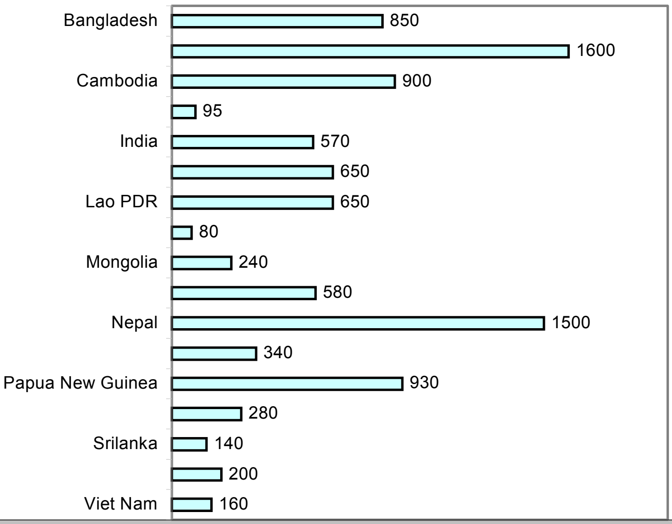
អនុតំបន់ និងប្រទេស	**1970**	**1980**	**1990**	**1995**
អាស៊ីខាងកើត	**33,6**	**38,4**	**39,9**	**39,9**
ចិនប្រជាមានិត	41,7	44,0	45,7	46,0
ហុងកុង (ចិន)	34,7	34,2	36,7	36,4
សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ				
សិង្ហបុរី				
អាស៊ីអាគ្នេយ៍	**39,1**	**40,6**	**42,0**	**42,7**
ឥណ្ឌូនេស៊ី	30,2	35,8	39,5	40,6
ម៉ាឡេស៊ី	31,0	33,7	35,7	36,8
ភូមា	44,4	43,7	44,1	44,7
ភីលីភីន	32,9	35,0	36,2	36,6
ថៃ	48,2	47,4	46,7	47,0
វៀតណាម	47,7	48,1	50,1	50,2
អាស៊ីខាងត្បូង	**21,6**	**33,3**	**34,6**	**35,8**
បង់ក្លាដេស	5,4	43,0	40,7	42,2
ឥណ្ឌា	29,4	33,8	31,2	32,1
នេប៉ាល់	39,3	39,4	40,3	40,5
ប៉ាគីស្ថាន	9,0	23,4	26,1	28,5
ស្រីលង្កា	25,0	27,0	34,6	35,7

ប្រភព: ធនាគារពិភពលោក (1997b) ។

ចំនួនកុមារីដែលចូលរៀននៅសាលាបឋមសិក្សា មានតិចនៅឡើយ បើប្រៀបធៀបជាមួយនឹងចំនួនកុមារា ហើយកុមារាបានរៀនច្រើនឆ្នាំជាងកុមារីនៅក្នុងសាលា ។ អត្រាអក្ខរភាពស្ត្រីភេទនៅទាបត្រឹម ១៤% នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកមួយចំនួន (រូបទី ២) ។ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស អក្ខរជនស្ត្រីភេទនៅទាបយ៉ាងខ្លាំងនៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកភាគច្រើន (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ស្តីពីស្ថិតិយេនឌ័រជំរើសមួយចំនួន) ។

រូបទី ១ : អត្រាមរណភាពមាតា

(គិតតាម ១០០.០០០ នៃកំណើតរស់) ១៩៩០[a]

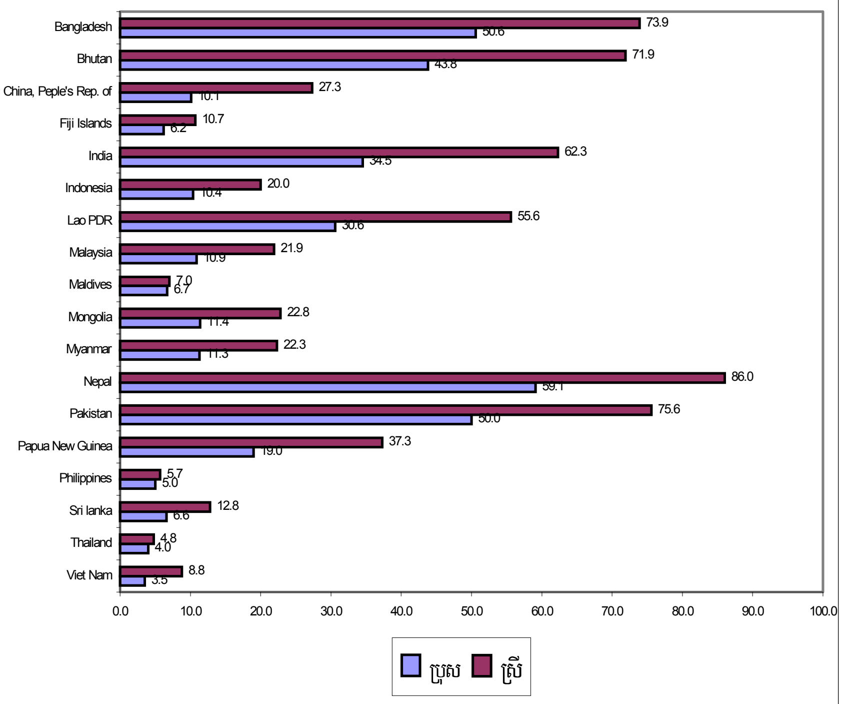


a ប្រភព : UNDP 1997 ។ *របាយការណ៍អំពីការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស* ។

b ទិន្នន័យយោងទៅតាមឆ្នាំចុងក្រោយដែលអាចទទួលបាន ។

ផ្ទុយទៅវិញ យោលទៅតាមនិយាមប្រជាសាស្រ្ត កុមារីស្លាប់ទាំងនៅវ័យក្មេងច្រើនជាងកុមារា នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកធនាគារមួយចំនួន ។ ថ្វីត្បិតតែស្រ្តីភេទភាគច្រើនមានអាយុវែងជាងបុរសក៏ដោយ ក៏ចំនួនស្រ្តីមានតិចជាងចំនួនបុរសនៅក្នុងពិភពលោក គឺ ៩៨,៦ នាក់ ក្នុងចំណោមបុរស ១០០ នាក់ ។ ក្នុងចំណោមប្រទេស ២១ ដែលមានចំនួនស្រ្តីតិចជាង ៩៥ នាក់ ក្នុងចំនោមបុរស ១០០ នាក់ មានប្រទេស ២ នៅតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីភិច (រូបទី ៣) ។ មានតឹកតាងខ្លះៗពីប្រទេសមួយចំនួននៅអាស៊ី ដែលថា សមាមាត្រភេទមានការលំអៀងពីនិយាមធម្មតា ដោយសារចំនូលចិត្តលើកុមារា ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងនូវភាពរឹងមាំនៃប្រពៃណីស្រឡាញ់កូនប្រុសជាងកូនស្រី ហើយប្រហែលជាអាចមានការរើសអើងប្រឆាំងនឹងកូនស្រីតាំងពីកំណើតផង ។ នៅឥណ្ឌា មានសមាមាត្រភេទទាបជាងនិយាមធម្មតាអស់ជាច្រើនទសវត្សមកហើយ ចំណែកឯប្រទេសចិនប្រជាមានិត សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ និងប៉ាគីស្ថានវិញ បានបង្ហាញពីការធ្លាក់ចុះយ៉ាងរហ័សនៃសមាមាត្រភេទ តាំងតែពីឆ្នាំ ១៩៨២ មក (រូបទី ៤) ។ ការសម្លាប់ទារិកា ការផ្តល់ពតិមានមិនគ្រប់គ្រាន់ពីកំណើតកូនស្រី ការពន្លូត

រូបទី ២ : អត្រាអនក្ខរភាពមនុស្សចាស់ ១៩៩៥



ប្រភព : UNESCO ។ *របាយការណ៍អប់រំពិភពលោក* ។

ដោយជ្រើសរើសភេទ ប្រហែលជាមូលហេតុចំបង ដែលអាចពន្យល់ពីអតុល្យភាពនៃសមាមាត្រភេទពីកំណើត ។ ការប្រៀបធៀបជាអន្តរជាតិលើអត្រាមរណភាពរបស់ស្ត្រី និងបុរស បានបង្ហាញថា នៅប្រទេសអាស៊ីមួយចំនួន ក៏ដូចជាប្រទេសក្បែរតំបន់សាហារ៉ានៃទ្វីបអាព្រិចដែរ ស្ត្រីជាង ១០០ លាននាក់ ពុំមាននៅក្នុងស្ថិតិជាផ្លូវការទេ ។

នៅក្នុងករណីខ្លះ ការបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងកំលាំងពលកម្ម ដែលជាការផ្តល់អោយស្ត្រីនូវលទ្ធភាពដ៏ចាំបាច់ ក្នុងការរកចំណូល បានបង្កើននូវក្តីកង្វល់ថ្មីៗសំរាប់ស្ត្រីភេទទៅវិញទេ ។ បញ្ហាគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ទាំងនេះមាន លក្ខខណ្ឌការងារខ្សត់ខ្សោយ ការទៅប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ផ្នែកសុខភាព អាំងស៊ីដង់កើតជម្ងឺឧស្សាហកម្មខ្ពស់ សុខភាពនិងសន្តិសុខពលករ និងទំរង់លំនាំថ្មីនៃការកេងប្រវ័ញ្ច ដូចជាការយាយីផ្នែកផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការងារជាដើម ។ ការបង្កើនអត្រានៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីភេទក្នុងកំលាំងពលកម្ម ជា

ពិសេសនៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ ព្រមទាំងនៅតំបន់ខ្លះទៀតនៃអាស៊ីខាងត្បូង និងប៉ាស៊ីភិច គឺជារួមបណ្ដាលមកពីការប្រមូលកំលាំង និងការធ្វើសមាហរណកម្មនៃស្ត្រីវ័យក្មេងនៅក្នុងការងារមានប្រាក់ឈ្នួលផ្លូវការ នៅក្នុងរោងចក្រឧស្សាហកម្មទាំងឡាយ ដែលប្រើកំលាំងពលកម្មច្រើន និងផលិតផលិតផលសំរាប់ការនាំចេញ ជាពិសេសឧស្សាហកម្មអេឡិចត្រូនិច ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងឧស្សាហកម្មចំណីអាហារ ។ តាមការទទួលស្គាល់ជាទូទៅ ឧស្សាហកម្មទាំងនេះបានបង្កើនឱកាសការងារយ៉ាងទូលំទូលាយដល់ស្ត្រីភេទ ដោយនាំមកនូវផលកំរៃសំរាប់ពួកគេផង ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះ កិច្ចការបែបនេះភាគច្រើនមានទំនោរទៅរកប្រភេទការងារមិនស្ថិតស្ថេរ មានរយៈពេលខ្លី មិនមានជំនាញ ឬពាក់កណ្ដាលជំនាញ ដែលអាចផ្ដល់នូវបំណិនតិចតួច ហើយដែលជាទូទៅមានលក្ខខណ្ឌការងារមិនសមស្របនឹងស្តង់ដា និងមានកំរៃប្រាក់ឈ្នួលទាប ។ ក្នុងករណីបែបនេះ ផលកំរៃជាវិជ្ជមានសំរាប់ស្ត្រី ត្រូវទូទាត់ជាមួយនឹងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននៃលក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អ ជាពិសេសក្នុងផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ ។ ជាមួយនឹងកំណើនចំនួនស្ត្រីដែលធ្វើការងារមានប្រាក់ឈ្នួលពលកម្ម បញ្ហាស្ត្រី និងពលកម្ម ដែលកំពុងតែកើតឡើងនៅក្នុងតំបន់ ជាកង្វល់ថ្មីមួយ ។

ជាមួយនឹងវិញ្ញាសាជាប្រពៃណី ក្នុងការសំរេចឡើងនូវការកែលំអសុខភាព ការអប់រំ និងលទ្ធភាពប្រើប្រាស់សេវាហិញ្ញវត្ថុ ព្រមទាំងឱកាសសំរាប់បង្កើនប្រាក់ចំណូល នៅមានការប្រឈមមុខថ្មីៗទៀតនៅក្នុងតំបន់ ដែលចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយ ។ ការប្រឈមមុខដោះស្រាយបញ្ហាកំណើនភាពក្រីក្រក្នុងចំណោមស្ត្រីភេទ ការរីករាលដាលនៃវីរុសហ៊ីវ (HIV) និងជំងឺអេដស៍ ក្នុងចំណោមស្ត្រីភេទ ការជួញដូរស្ត្រីភេទ និងកុមារី ពលករនារីធ្វើការងារក្រៅប្រទេស អំពើហឹង្សាប្រឆាំងនឹងនារីភេទ និងការធ្វើឃាតទារិកានៅពេលកើត ត្រូវបានស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់លើកជាបញ្ហាអាទិភាព នៅក្នុងការប្រជុំភូមិភាគនាទីក្រុងយ៉ាកាតាក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៤ និងនៅក្នុងសន្និសីទពិភពលោកស្តីពីស្ត្រីភេទ នៅទីក្រុងប៉េកាំង នាឆ្នាំ ១៩៩៥ ។ បញ្ហាប្រឈមមុខថ្មីៗភាគច្រើន និងក្តីកង្វល់មួយចំនួន ដែលទើបនឹងកើតឡើង គឺជាភាពជាក់ស្តែងដែលលេចធ្លោឡើងនៅក្នុងតំបន់ ។

តារាងទី ៣ : ប្រទេសនៅតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច ដែលមានចំនួនស្ត្រីតិចជាង ៩៥ នាក់ ក្នុងចំណោមបុរស ១០០ នាក់ ឆ្នាំ ១៩៧០ និង ១៩៩៥

	ស្ត្រី	ក្នុងចំណោមបុរស ១០០ នាក់
ប្រទេស	1970	1995
ហុងកុង (ចិន)	97	94
បង់ក្លាដេស	93	94
ឥណ្ឌា	93	94
ម៉ាល់ឌីវ	89	92
ប៉ាគីស្ថាន	93	92
កោះឃុក	95	92
ប៉ាពួញ៉ូវីគីនេ	92	93
សាម័រ	93	89
កោះសូឡូម៉ុង	89	94
វ៉ានូទុ	89	92

ប្រភព : អង្គការសហប្រជាជាតិ ១៩៩៥ ។ *ស្ត្រីពិភពលោក ឆ្នាំ ១៩៩៥ : និន្នាការ និងស្ថិតិ* ។

តារាងទី ៤ : កំណើតកុមារីក្នុងចំណោមកុមារ ១០០ នាក់ នៅប្រទេសអាស៊ីខ្លះ ឆ្នាំ ១៩៨២ និង ១៩៨៨/១៩៨៩

ប្រទេស	1982	1988/1989
ចិនប្រជាមានិត	93	88
ឥណ្ឌា	92	91
កូរ៉េខាងត្បូង	94	88
ប៉ាគីស្ថាន	98[a]	92

a ទិន្នន័យយោងទៅឆ្នាំ ១៩៧៩ ។

ប្រភព : អង្គការសហប្រជាជាតិ ១៩៩៥។ *ស្ត្រីពិភពលោក ឆ្នាំ ១៩៩៥ : និន្នាការ និងស្ថិតិ* ។

- ឥត្ថិកម្មនៃភាពក្រីក្រជាកង្វលចំបង់មួយសំរាប់ទ្វីបអាស៊ី ដែលមានប្រជាជនក្រីក្រពីរភាគបីនៃប្រជាជនក្រីក្រលើពិភពលោករស់នៅ ហើយក្នុងចំណោមនោះពីរភាគបីជាស្ត្រីភេទ ។ នៅក្នុងគ្រួសារក្រីក្រ ស្ត្រីភេទមានសំណាងអាក្រក់ជាងបុរស ក្នុងការទទួលរ៉ាប់រងបន្ទុកការងារ និងក្នុងលទ្ធភាពទទួលបាននូវធនធាន និងសកម្មភាពស្វែងរកផលកំរៃ ។ គ្រួសារដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារ គឺជាគ្រួសារដែលងាយ

នឹងរងគ្រោះជាងគេ ។ វិសមាមាត្រនៃចំនួនស្ត្រីភេទក្នុងចំណោមអ្នកក្រីក្រ ចោទជាឧបស័គ្គដ៏ធ្ងន់ធ្ងរក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស ព្រោះកុមារដែលធំលូតលាស់នៅក្នុងគ្រួសារក្រីក្រ ប្រហែលជាត្រងត្រាប់នូវវដ្តនៃភាពក្រីក្រ និងសំណាងអាក្រក់ដដែលជាដដែល ។

- បាតុភូតនៃការផ្លាស់ទីកន្លែងរបស់កម្មករស្ត្រី ដែលនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពនៃទីក្រុងប៉េកាំង ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា ជាក្រុមដែលងាយនឹងរងគ្រោះថ្នាក់ កំពុងតែកើនឡើងនៅក្នុងតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីភិច ។ កម្មករស្ត្រីចាកចេញពីភូមិស្រុក ផ្តល់វិភាគទានយ៉ាងច្រើនសំរាប់សេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលជាសមាជិកមួយចំនួន និងជាអ្នកទ្រទ្រង់នូវសេដ្ឋកិច្ចដែលពឹងផ្អែកលើលុយផ្ញើឱ្យ ដែលជាបង្អែកសំរាប់គ្រួសារក្រីក្រនៅទីក្រុង និងជនបទជាច្រើន ។ ថ្វីបើមានវិភាគទានដ៏មានតំលៃនៃកម្មករស្ត្រីដែលចាកចេញពីភូមិស្រុក សំរាប់ក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ និងសំរាប់សេដ្ឋកិច្ចក៏ដោយ ក៏នៅមិនទាន់មានច្បាប់សំរាប់ការពារ និងយន្តការសំរាប់ធ្វើនិយ័តកម្ម សំរាប់បង្ការកុំឱ្យមានការកេងប្រវ័ញ្ច ព្រមទាំងធានាកិច្ចការពារចំពោះពួកគេនៅឡើយទេ ។

- បន្ទុកវិសមាមាត្រនៃការកែតំរូវរចនាសម្ព័ន្ធ និងអន្តរការសេដ្ឋកិច្ចត្រូវធ្លាក់ទៅលើស្ត្រីភេទ ។ ឧទាហរណ៍ក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកនៅអាស៊ីកណ្តាល ភាពជឿនលឿនផ្នែកសង្គមកិច្ច និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី ដែលត្រូវបានជំរុញដោយគោលនយោបាយសាធារណៈ និងការចំណាយក្នុងសម័យអតីតកាលបានត្រូវធ្លាក់ចុះយឺតយ៉ាវ ឬត្រឡប់ថយក្រោយ ដោយសារតែលទ្ធផលនៃកំណែទំរង់រចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញ ។ ដូចគ្នានេះដែរ វិធានការដ៏តឹងតែងមួយចំនួន ដែលប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកខ្លះកំពុងតែអនុវត្ត នៅក្រោមកម្មវិធីកែតំរូវនានា មានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានទៅលើស្ត្រីភេទច្រើនជាងបុរស ។

- អាស៊ីជាទ្វីបទី ២ ដែលមានការចំលងវីរុសហ៊ីវខ្ពស់បំផុតក្នុងចំណោមស្ត្រីភេទ ។ នៅកំរិតពិភពលោកតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍មានការរាលដាលឆ្លងវីរុសហ៊ីវដល់ស្ត្រីក្នុងកំរិតខ្ពស់បំផុត បន្ទាប់ពីតំបន់ក្បែរសាហារ៉ានៃទ្វីបអាព្រិច ។ នៅទ្វីបអាស៊ី មនុស្សពេញវ័យជាងពាក់កណ្តាលដែលទទួលការចំលងថ្មីៗនូវវីរុសហ៊ីវគឺជាស្ត្រីភេទ ប្រៀបធៀបជាមួយរយៈពេល ៦ ឆ្នាំកន្លងទៅ ដែលមានអត្រាតិចជាង ២៥% ប៉ុណ្ណោះ ។ នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ១៩៩៤ អត្រាជម្ងឺអេដស៍នៅអាស៊ីបានកើនឡើង ៨ ដង ។ យើងលើកយកប្រទេសកម្ពុជាមកធ្វើជាឧទាហរណ៍ ។ តាមការសិក្សារបស់អង្គការសុខភាពពិភពលោកនៅឆ្នាំ ១៩៩៤ បានបង្ហាញថា ជិត ៤0% នៃស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទ ដែលគេធ្វើការអង្កេតនៅក្រុងព្រះសីហនុ មានផ្ទុកវីរុសហ៊ីវ ។ គេមានការបារម្ភថា វីរុសហ៊ីវបានរាលដាលចេញពីក្រុមដែលងាយរងគ្រោះថ្នាក់នេះ ចូលទៅប្រជាជនទូទៅរួចជាស្រេចហើយ ។ ទំនាក់ទំនងរវាងការរាលដាលនៃវីរុសហីវ និងស្ថានភាពទន់ខ្សោយ ព្រមទាំង

ភាពគ្មានសិទ្ធិអំណាចរបស់ស្ត្រីភេទ ត្រូវបានគេមើលឃើញថា ជាកត្តាចំបងមួយ ដែលនាំឱ្យមានការរីករាលដាលនៃវីរុសហ៊ីវ និងជំងឺអេដស៍ ក្នុងចំណោមស្ត្រីភេទនៅក្នុងតំបន់ ។

- ការរំលូតកូនដោយជ្រើសរើសភេទ ការសំលាប់ទារិកា ការជួញដូរស្ត្រីភេទ ការរំលោភបំពាន និងកង្វះខាតម្ហូបអាហារក្នុងចំណោមក្មេងស្រី កត្តាទាំងនេះធ្វើឱ្យប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់សិទ្ធិកុមារី នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិករបស់ធនាគារមួយចំនួន ។

- អំពើហឹង្សា (មនុស្សឃាត អំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារ ការរំលោភ) ប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ ពិតមែនតែវាមានការរីកដាលនៅក្នុងគ្រប់វប្បធម៌ វ័យ និងក្រុមមនុស្សនានាក៏ដោយ ក៏វានាំអោយមានផលអាក្រក់ប៉ះពាល់ជាពិសេសលើសុខុមាលភាព និងផលិតភាពរបស់ស្ត្រីភេទ នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិករបស់ធនាគារមួយចំនួន ។

ក្តីកង្វល់ថ្មីៗ និងដែលកំពុងតែកើតមានឡើងសំរាប់ស្ត្រីភេទ ដែលត្រូវបានគេលើកយកមកពណ៌នា និងអនុម័តជាអន្តរជាតិ នៅក្នុងផែនការសកម្មភាពនៃទីក្រុងប៉េកាំង ត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា ជាបញ្ហាសំខាន់សំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ ។ ក្រៅពីសំនួរទាំងឡាយដែលចោទទៅលើសមធម៌ និងសិទ្ធិ បញ្ហាទាំងនេះត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា ជាការបំពានទៅលើសមត្ថភាពស្ត្រីក្នុងការចូលរួម និងក្នុងការធ្វើវិភាគទានដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ ថាជាការធ្វើអោយរឹងស្ងួតធនធានសហគមន៍និងសង្គម ថាជាការជំរុញអោយប្រទេសខាតបង់សេដ្ឋកិច្ច និងជាឧបសគ្គដ៏ធ្ងន់ធ្ងរសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស ការលូតលាស់សេដ្ឋកិច្ច និងប្រសិទ្ធិភាពសេដ្ឋកិច្ច ។ ការសិក្សាមួយចំនួនក៏បានបង្ហាញថា កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ទាំងឡាយដែលខ្វះខាតការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ ប្រាកដជាអាចនឹងបង្កើនឡើងនូវទំហំនៃបញ្ហាមួយចំនួន ក្នុងចំណោមបញ្ហាទាំងនេះ ។

ជាឧទាហរណ៍ ការចាប់អារម្មណ៍នៅពេលនេះផ្តោតទៅលើការបាត់បង់ខាងផ្នែកសង្គម នយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលបណ្តាលមកពីអំពើហឹង្សាប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទគ្រប់រូបភាព ។ អំពើហឹង្សាទៅលើស្ត្រីភេទតែម្យ៉ាងរំខាន និងកាត់បន្ថយសមត្ថភាពស្ត្រី ក្នុងការចូលរួមដោយពេញលេញ និងដោយស្មើភាព ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស ។ នេះមិនមែនត្រឹមតែជាបញ្ហាគ្រឹះនៃយុត្តិធម៌ សមធម៌ និងសិទ្ធិមនុស្សប៉ុណ្ណោះទេ តែក៏ជាបញ្ហាសំខាន់ផ្នែកសុខភាពសាធារណៈ និងអភិវឌ្ឍន៍ផងដែរ សំរាប់សហគមន៍ និងរដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ ។ គេកំពុងតែចាប់អារម្មណ៍ការតែច្រើនឡើងៗ លើទំនាក់ទំនងរវាងអំពើហឹង្សាទៅលើស្ត្រីភេទ និងអត្រាមរណភាពនៃមាតា សេវាកម្មថែទាំសុខភាព ការរស់រានមានជីវិតរបស់កូនក្មេង ការបង្ការជម្ងឺអេដស៍ ការចំណាយរបស់ស្ថាប័នតុលាការនិងស្ថាប័នជំរុញការអនុវត្តន៍ច្បាប់ ការបាត់បង់ផ្សេងៗទៀតផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍន៍សង្គមសេដ្ឋកិច្ច ។ ការសិក្សាថ្មីៗរបស់ធនាគារពិភពលោកស្តីពីអំពើហឹង្សាទៅលើស្ត្រីភេទ បានគាំទ្រយ៉ាងពេញទំហឹង

ថា អំពើហឹង្សាទៅលើស្ត្រីភេទតែម្យ៉ាង ជាឧបស័គ្គបិទមុខដល់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ហើយជាហេតុផលសំរាប់ការអន្តរាគមន៍ក្នុងការបង្ការជាបឋម ការកែទំរង់ប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ និងក្នុងការថែទាំសុខភាព [៩] ។

បច្ចុប្បន្ន គេទទួលស្គាល់ថា អំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារនាពេលបច្ចុប្បន្ន មិនត្រឹមតែធ្វើអោយមានការខូចខាតទៅលើបុគ្គលប៉ុណ្ណោះទេ តែក៏ជាការខាតបង់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់ផ្នែកសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ ។ នៅក្នុងសន្និសីទអន្តរជាតិស្តីពីស្ត្រីនៅទីក្រុងប៉េកាំង អំពើហឹង្សានៅក្នុងគ្រួសារត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថា ជាបញ្ហាសាធារណៈ ហើយត្រូវបានគេលែងគិតថាជារឿងបុគ្គលតែក្នុងរង្វង់គ្រួសារទៀតឡើយ ។ អំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសាររារាំងការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស ការលូតលាស់នៃសេដ្ឋកិច្ច និងផលិតភាព ជាការនាំអោយខាតបង់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងធ្វើអោយអន្តរាយដល់សមិទ្ធផលរបស់គ្រួសារ ដែលជាឯកតាគន្លឹះសំរាប់ផលិតកម្ម ។ សំរាប់ស្ត្រីភេទ ទាំងនៅទីក្រុង ទាំងនៅជនបទ អំពើហឹង្សាក្នុងគ្រួសារអាចបណ្តាលឱ្យមានការខាតបង់ពេលវេលាធ្វើការងារ ហើយជាលទ្ធផលនាំឱ្យខាងបង់ប្រាក់ចំនួល និងធ្វើអោយមានការថយចុះនូវប្រសិទ្ធិភាព និងផលិតភាពរបស់ស្ត្រី ។ ការខាតបង់ដល់ប្រព័ន្ធសុខាភិបាល ប្រព័ន្ធច្បាប់ ការបាត់បង់ក្នុងផលិតកម្ម និងសម្ពាធផ្លូវចិត្ត ព្រមទាំងការខាងបង់ផ្នែកសង្គមផ្សេងៗទៀត មានផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ទៅលើការលូតលាស់សេដ្ឋកិច្ច ។ ប្រសិនបើកំរិតនៃអំពើហឹង្សាទៅលើស្ត្រីភេទអាចនឹងបានកាត់បន្ថយយ៉ាងខ្លាំង នោះផលប្រយោជន៍ផ្នែកសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចសំរាប់ប្រទេសជាតិ នឹងមានជាដុំកំភួន ។

ស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់កំពុងតែផ្តោតទៅលើបញ្ហាដែលកំពុងតែកើតឡើង និងកំពុងតែដុះដាលទាំងនេះ ដែលពីពេលមុនមកគេមិនបានគិតថាបញ្ហានេះជាបញ្ហាអភិវឌ្ឍន៍នោះឡើយ ។ ទាំងនេះគឺជាការប្រឈមមុខថ្មីសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍របស់តំបន់ ជាមួយនឹងបញ្ហាជាប្រពៃណីនៅក្នុងកសិកម្ម សុខភាព ការអប់រំ និងបញ្ហាការងារ ។

៩ ធនាគារពិភពលោក ១៩៩៤ ។ អំពើហិង្សាលើស្ត្រីភេទ-បន្ទុកសុខភាពដែលមើលពុំឃើញ ។ ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន ធនាគារពិភពលោក ។

ទស្សនៈរួមលើគោលនយោបាយធនាគារ និងកិច្ចប្រតិបត្តិការលើបញ្ហាស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ (១៩៨៥-១៩៩៦)

គោលនយោបាយរបស់ធនាគារអំពីតួនាទីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានទទួលការអនុម័តនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៨៥ ។ គោលនយោបាយនេះបានផ្តល់អោយនូវការណែនាំដូចតទៅ :

(i) លើកកំពស់តួនាទីស្ត្រីភេទ តាមរយៈការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុដល់គំរោងទាំងឡាយណា ដែលនឹងផ្តល់ប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់ដល់ស្ត្រីភេទ ឬដែលសំរួលការចូលរួមរបស់ពួកគេក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ។

(ii) គាំទ្រគំរោងផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសង្គម ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់ដល់ស្ត្រីភេទ និងនៅក្នុងវិស័យទាំងឡាយណា ដែលបង្កើតឱកាសបង្កើនប្រាក់ចំនូល និងឱកាសធ្វើការងាររបស់ស្ត្រី ។

(iii) យកចិត្តទុកដាក់ទៅលើតួនាទីស្ត្រីភេទ និងផលប៉ះពាល់របស់គំរោង ដែលអាចមានទៅលើពួកគេ នៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលនៃវដ្តគំរោង ជាពិសេសការកំណត់គំរោង ការរៀបចំ ការប៉ាន់តំលៃ ការអនុត្តន៍ និងការវាយតំលៃក្រោយពេលគំរោងចប់ ។

(iv) ខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីលើកកំពស់ចំណេះដឹងអំពីស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងចំណោមបុគ្គលិក និងបង្កើតអោយមានរបៀបដោះស្រាយសមស្រប ព្រមទាំងការណែនាំដល់បុគ្គលិកអោយចូលរួមក្នុងកិច្ចការនេះ ។ និង

(v) រៀបចំកសាងមូលដ្ឋានទិន្នន័យសង្គមសេដ្ឋកិច្ចទៅលើស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងពិចារណាលើការឧបត្ថម្ភ ឬរួមចំណែកឧបត្ថម្ភដល់សិក្ខាសាលា និងវគ្គហ្វឹកហ្វឺននានា ស្តីពីការលើកកំពស់តួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ [១០] ។

ក៏ដូចជាទីភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយដ៏ទៃទៀតដែរ ជាដំបូង របៀបដោះស្រាយរបស់ធនាគារទៅលើស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានគេយកទៅអនុវត្តក្នុងលំដាប់សកម្មភាពនានា នៅក្នុងរង្វង់កម្មវិធីប្រតិបត្តិការជាប្រចាំ ដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រី ថាជាមុខព្រួញដ៏ពិសេសមួយ ។ ការយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់ គឺនៅលើការផ្តល់នូវហិរញ្ញវត្ថុ

១០ របាយការណ៍ ៥៦-៨៥ : "តួនាទីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ " ថ្ងៃទី ១៦ កក្កដា ។

សំរាប់គំរោងការក្នុងវិស័យនានា ដូចជា ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសង្គម ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ចំពោះស្ត្រីភេទ មានជាអាទិ៍ផ្នែកកសិកម្ម ការអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ និងឧស្សាហកម្មខ្នាតតូច ដែលបង្កអោយមានឱកាសទទួលបានប្រាក់ចំណូល និងឱកាសសំរាប់ការងារធ្វើរបស់ស្ត្រីភេទ ។

ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩២ គោលនយោបាយធនាគារស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានគេជំរុញ និងបន្ថែមកំលាំងចលករ តាមរយៈការបញ្ចូលទៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលមធ្យមរបស់ធនាគារ ថាជាគោលបំនងយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ក្នុងចំណោមគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ទាំង ៥ គឺការលូតលាស់សេដ្ឋកិច្ច ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ការអភិវឌ្ឍន៍មនុស្សរួមទាំងការធ្វើផែនការប្រជាជន និងការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ និងបរិស្ថានដោយសមស្រប ។ ទាំងនេះជាការលើកស្ទួយស្ត្រីភេទទៅដល់ចំណុចសំខាន់នៃរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ធនាគារ ។ ការទទួលយកក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រនេះធ្វើឡើងនៅឆ្នាំ ១៩៩៣ បន្ទាប់ពីការអនុម័តរបស់ធនាគារលើការប្តេជ្ញាចិត្តថា នឹងធ្វើអោយសំរេចឡើងនូវការដាក់បញ្ចូលក្នុងកម្មវិធីរបស់ខ្លួនឱ្យដល់សមាមាត្រប្រហែល ៥០:៥០ រវាងចំនួននៃគំរោងជាប្រពៃណីដែលសំដៅលើកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងគំរោងទាំងឡាយដែលដោះស្រាយបញ្ហាសង្គម និងបរិស្ថាន ។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩២ មក កំណើននៃការប្រឹងប្រែងបានតំរង់ឆ្ពោះទៅលើការធ្វើប្រតិបត្តិការនូវទិសដៅថ្មីទៅលើស្ត្រីភេទ នៅក្នុងរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍ចំបងរបស់ធនាគារ ។ ដើម្បីអនុវត្តគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រី គេបានធ្វើការកែប្រែទិសដៅ និងការប្តូរការយកចិត្តទុកដាក់ពីការដោះស្រាយបញ្ហាស្ត្រីភេទ ត្រឹមតែនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគំរោងការនៅក្នុងវិស័យនានានៃសង្គមទៅជាការយកចិត្តទុកដាក់លើការជាប់ជំពាក់ទាក់ទងនៃយេនឌ័រ នៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ ។ និយាយម្យ៉ាងទៀត វិធីដោះស្រាយជាសំខាន់មួយត្រូវបានគេរៀបចំឡើង និងមានការទទួលយកដ៏ទូលំទូលាយ ។ ការណ៏នេះមានន័យថា ជាការយកចិត្តទុកដាក់គិតគូរជាប្រព័ន្ធលើយេនឌ័រនៅក្នុងការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចរបស់ធនាគារ ដូចជាការសិក្សាលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ប្រទេសនីមួយៗ ផែនការជំនួយសំរាប់ប្រទេសនីមួយៗ និងការងារវិភាគនៅក្នុងការសិក្សាផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងការសិក្សាតាមវិស័យពាក់ព័ន្ធការលើកកំពស់ការវិភាគលើយេនឌ័រនៅក្នុងគំរោងទាំងអស់ ជំរុញឱ្យមានការគិតគូរពិចារណារលើបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងគ្រប់ដំណាក់ការនៃវដ្តគំរោង ហើយនិងការពិនិត្យជ្រើសរើសដោយប្រុងប្រយ័ត្ននូវសកម្មភាពរបស់ធនាគារដើម្បីធានាថា មានការយកចិត្តទុកដាក់សមស្របទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ ។

សៀវភៅណែនាំសំរាប់ប្រតិបត្តិការដែលត្រូវបានកែសំរួល និងចេញផ្សាយក្នុងខែមករា ឆ្នាំ ១៩៩៧ រួមបញ្ចូលទាំងការសើរើពិនិត្យឡើងវិញលើផ្នែក ដែលនិយាយពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍[១១] ដែលផ្តល់នូវភាពពិស្តារ

១១ យោងតាមការអនុម័តគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ចំណងជើងនៃផ្នែកដែលពាក់ពន្ធ័រឿងនេះ នឹងត្រូវពិនិត្យកែសំរួល ឱ្យស្របទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរទៅជាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍វិញ ។

យ៉ាងច្រើនទៅលើនីតិវិធីប្រតិបត្តិការ ដើម្បីធ្វើការណែនាំដល់បុគ្គលិក ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការនានារបស់ធនាគារ ។ ការណ៍នេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញនូវវិធីដោះស្រាយដោយការបញ្ជ្រាបយ៉ាងទូលំទូលាយ ដែលបច្ចុប្បន្នកំពុងត្រូវបានលើកកំពស់ និងមានការទទួលយកកាន់តែច្រើនឡើងៗ ។ ជំពូកពាក់ព័ន្ធមួយត្រូវបានគេបន្ថែមនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំសំរាប់ប្រតិបត្តិការ ។

ការបណ្តុះបណ្តាលទូទាំងធនាគារ ស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានគេរៀបចំឡើងជាប្រចាំ លើមូលដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំ តាំងពីឆ្នាំ ១៩៨៩ មកម្ល៉េះ ដើម្បីផ្តល់នូវសញ្ញាណ ណែនាំឱ្យស្គាល់ និងអោយមានការយល់ដឹង ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកធនាគារ អំពីបញ្ហាស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងដើម្បីចែករំលែកចំណេះដឹង និងបំណិនក្នុងការអនុវត្តន៍ ដូចជាការដឹកនាំការវិភាគផ្នែកយេនឌ័រជាដើម ។ នាពេលថ្មីៗបំផុតនេះការបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ក៏ត្រូវបានគេបញ្ចូលផងដែរ ទៅក្នុងកម្មវិធីកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ សំរាប់បុគ្គលិកថ្មីៗ (តាំងតែពីឆ្នាំ ១៩៩៥) ទៅក្នុងសិក្ខាសាលាស្តីពីការអនុវត្តន៍គំរោងសំរាប់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិ (ចាប់ពីឆ្នាំ ១៩៩៤) និងទៅក្នុងបែបបទព្យួរការងារ (ចាប់ពីឆ្នាំ ១៩៩៤) ។ ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ដែលមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងសភាពការណ៍ តាមវិស័យណាមួយពិតប្រាកដ និងតំរង់ទិសទៅអតិថិជន កំពុងត្រូវបានគេរៀបចំ និងត្រៀមធ្វើការសាកល្បង នៅក្នុងវិស័យពីរនៅចុងឆ្នាំ ១៩៩៩ ។

ការគិតគូរពិចារណាលើផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចរបស់ធនាគារ

ការបញ្ចូលការគិតគូរពិចារណាផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅក្នុងការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ត្រូវបានគេមើលឃើញថា ជាគន្លឹះមួយសំរាប់ធានាថា បញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានគេយកមកដោះស្រាយជាប្រព័ន្ធ នៅក្នុងគ្រប់កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ ដោយសារថា យុទ្ធសាស្ត្រនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការសំរាប់ប្រទេសនីមួយៗ ជាអ្នកកំណត់នូវដំណាក់កាលនានា សំរាប់សកម្មភាពធនាគារនាពេលអនាគត នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ។ ដោយហេតុនេះ ឯកសារសង្ខេបស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍នៃប្រទេសនីមួយៗ[១២] កំពុងតែត្រូវបានគេរៀបចំឡើងនាពេលបច្ចុប្បន្ន ជាមួយនឹងការសិក្សាទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រកិច្ចប្រតិបត្តិការនៃប្រទេសនីមួយៗ ដើម្បីធានាឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់ទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ ។ លើសពីនេះទៀត នាពេលបច្ចុប្បន្ន ការសិក្សាទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រប្រតិបត្តិការ មានដាក់បញ្ចូលជាឧបសម្ព័ន្ធ នូវយុទ្ធសាស្ត្រដោយឡែកសំរាប់ស្ត្រីភេទ ដែលបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ និងបរិយាយយ៉ាងល្អិតល្អន់ពីវិធី ដែលធនាគារមានបំណងនឹងអនុវត្តគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកនីមួយៗ ។ ឯកសារ

១២ យោងទៅតាមការអនុម័តគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ឯកសារសង្ខេបស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សំរាប់ប្រទេសនីមួយៗ នឹងត្រូវគេយោងថា ជាឯកសារសង្ខេបសំរាប់ប្រទេសនីមួយៗស្តីពីស្ត្រីភេទ ។

សង្ខេបរបស់ប្រទេសនីមួយៗ ស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ជាឯកសារបង្គោល សំរាប់ណែនាំកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ក្នុងអំលុងពេលរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ។ តាំងតែពីឆ្នាំ ១៩៩៣ មក គេបានបញ្ចូលការគិតគូរពិចារណាទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ ទៅក្នុងគ្រប់យុទ្ធសាស្ត្រកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ប្រទេសនីមួយៗ ។

ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការចាប់អារម្មណ៏កាន់តែខ្លាំងទៅលើបញ្ហាសង្គម និងយេនឌ័រ នៅក្នុងការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចរបស់ធនាគារ ជាពិសេសការសិក្សាទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ប្រទេសនីមួយៗ និងការងាររៀបចំកម្មវិធី ដែលជាផ្នែកមួយនៃកំណែទំរង់របស់ធនាគារឆ្នាំ ១៩៩៥ ធនាគារបានបង្កើតនូវមុខតំណែងសេដ្ឋកិច្ចចំនួន ៦ (សំរាប់ផ្នែកសង្គម) នៅក្នុងនាយកដ្ឋានកម្មវិធី ។

ការគិតគូរពិចារណាលើផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងការងារគំរោង

ជំនួយបច្ចេកទេសសំរាប់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍

គោលនយោបាយរបស់ធនាគារអំពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងផ្នែកពាក់ព័ន្ធនៃសៀវភៅណែនាំសំរាប់ប្រតិបត្តិការតម្រូវអោយមានការយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងគ្រប់កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ ។ ដោយអនុលោមតាមគោលបំនងរបស់ធនាគារ ក្នុងការរក្សាទុកនូវសមាមាត្រ ៥០:៥០ រវាងគំរោងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចដែលមានពីមុនមក និងគំរោងការនានាដែលដោះស្រាយបញ្ហាផ្នែកសង្គម និងបរិស្ថាន គំរោងរបស់ធនាគារមួយចំនួនបានដាក់ចុះនូវទិសដៅជាបឋមទៅលើការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។ ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៩២-១៩៩៦ ធនាគារបានអនុម័តផ្តល់ជំនួយប្រឹក្សាបច្ចេកទេសចំនួន ២២ និងជំនួយបច្ចេកទេសថ្នាក់តំបន់ចំនួន ១០ ដែលផ្តោតទាំងស្រុងទៅលើស្ត្រីភេទ ព្រមទាំងជំនួយបច្ចេកទេសសំរាប់រៀបចំគំរោងចំនួន ៣៣ ទៀត សំរាប់គំរោងទាំងឡាយណា ដែលធ្វើការដោះស្រាយយ៉ាងច្រើន ទៅលើបញ្ហាស្ត្រីភេទ ។

នារយៈពេល ៣ ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ មានការប្រឹងប្រែងដ៏ច្រើនត្រូវបានគេធ្វើឡើង ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាស្ត្រីភេទ ដែលក្នុងនោះស្ទើរតែគ្រប់ជំនួយសំរាប់រៀបចំគំរោង ក្នុងវិស័យកសិកម្ម ព្រៃឈើ ជលផលសុខភាព ការអប់រំ និងមីក្រូឥណទាន បានធ្វើវិភាគលើយេនឌ័រ និងធ្វើការដាក់បញ្ចូលនូវបញ្ហារបស់ស្ត្រីភេទ ។ ជំនួយប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ជំនួយបច្ចេកទេសសំរាប់រៀបចំគំរោង និងជំនួយការបច្ចេកទេសតំបន់ជាច្រើនទៀតបានឆ្លើយតបទៅនឹងតំរូវការ និងបញ្ហាស្ត្រីភេទ តាមរយៈការប្រើវិធីដោះស្រាយដោយបញ្ជ្រាប ។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩២ មក ជំនួយបច្ចេកទេសជាច្រើនត្រូវបានគេតំរង់ទិសឆ្ពោះទៅរកការរៀបចំគោលនយោបាយ ការកសាងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ ការកសាងស្ថាប័ន ឥណទាន សុខាភិបាល និងការអប់រំ

ដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការចាំបាច់របស់ស្ត្រីភេទ[១៣] ។ ជាឧទាហរណ៍ ជំនួយបច្ចេកទេសមួយដល់ប្រទេសកម្ពុជា (ប្រអប់ទី១) បានជួយរដ្ឋាភិបាលក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយជាតិទៅលើស្ត្រីភេទ និងក្នុងការបង្កើតក្រសួងកិច្ចការនារី ។ ដូចគ្នានេះដែរ ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងការកសាងសមត្ថភាពត្រូវបានផ្តល់ទៅប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី កោះម៉ាសាល់ និងប៉ាពួញ៉ូវគីនេ សំដៅកសាងយន្តការស្ថាប័នជាតិសំរាប់កិច្ចការនារី[១៤] ។ ក្រៅពីជំនួយក្នុងការកសាងសមត្ថភាព ធនាគារបានផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសទៅប្រទេស ភីជី (Fiji) ប៉ាគីស្ថាន និងភីលីពីន ក្នុងការបង្កើត និងពង្រឹងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ សំរាប់ជួយក្នុងការប្រមូល និងពិនិត្យប្រៀបធៀបទិន្នន័យទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ[១៥] ។ ទិន្នន័យត្រឹមត្រូវទៅលើស្ត្រីភេទជាការចាំបាច់ សំរាប់បង្កើត និងអភិវឌ្ឍន៏គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីស្តីពីស្ត្រីភេទ ។ ក្នុងករណីប្រទេសភីលីពីន ជំនួយការបច្ចេកទេសរបស់ធនាគារចំពោះគណៈកម្មាធិការជាតិទទួលបន្ទុកតួនាទីរបស់ស្ត្រីភីលីពីន បានបង្កើតនូវសេរីនៃការចេញផ្សាយនូវទិន្នន័យ លំអិតផ្នែកយេនឌ័រ[១៦] ។

ដូចគ្នានេះដែរ មូលនិធិនៃជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់របស់ធនាគារ ត្រូវបានគេយកទៅប្រើប្រាស់ ដើម្បីធ្វើការសិក្សា និងបង្កើតជាយុទ្ធសាស្ត្រកិរិតតំបន់ និងកិរិតជាតិ សំរាប់ដោះស្រាយក្តីកង្វល់ និងតម្រូវការរបស់

---

13 ឧទាហរណ៍ TA No.5670: សហគ្រិនស្ត្រីដែលមានចំណូលទាបនៅអាស៊ី មានទឹកប្រាក់ ៦00.000 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ១៨ ខែមករា ឆ្នាំ ១៩៩៦, TA No. 2157-CAM: ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏ មានទឹកប្រាក់ ៥៤៥.៦00 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២0 កញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៩៦, TA No. 2577-PAK: ការថែទាំសុខភាពស្ត្រីភេទ ទឹកប្រាក់ ៥00.000 ដុល្លារ អនុម័តថ្ងៃទី ៤ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៦ និង TA No. 2557-LAO: ការអប់រំស្ត្រីភេទ មានទឹកប្រាក់ ៣៨0.000 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៣ មេសា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ។

១៤ TA No. 2038-INO: ការពង្រឹងស្ថាប័នសំរាប់ក្រសួងរដ្ឋទទួលបន្ទុកតួនាទីស្ត្រី ទឹកប្រាក់ ៦00.000 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃ ២៣ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩៣, TA No. 1983-RMI: ការពង្រឹងស្ថាប័នកិច្ចការនារីនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច មានទឹកប្រាក់ចំនួន ២៥0.000 ដុល្លារ អនុម័តថ្ងៃទី ១៦ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ១៩៩៣ និង TA No. 1798-PNG: ការពង្រឹងស្ថាប័នផ្នែកស្ត្រីភេទនៃក្រសួងមហាផ្ទៃ និងយុវជន ទឹកប្រាក់ ៥៧៥.000 ដុល្លារ អនុម័តថ្ងៃទី ៨ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩២ ។

១៥ TA No. 1964-FIJ: ទិន្នន័យសង្គមសេដ្ឋកិច្ចសំរាប់ស្ត្រីភេទ ទឹកប្រាក់ ១00.000 ដុល្លារ អនុម័តថ្ងៃទី ១៤ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩៣, TA No. 2514-PAK: ការរៀបចំមូលដ្ឋានទិន្នន័យយេនឌ័រលំអិត ទឹកប្រាក់ ២00.000 ដុល្លារ អនុម័តថ្ងៃ ២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩៥ និង TA No. 1823-PHI: ការរៀបចំប្រពន្ធ័ទិន្នន័យយេនឌ័រលំអិត ទឹកប្រាក់ ២២0.000 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៤ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩២ ។

១៦ ស្ត្រីភីលីពីន : បញ្ហា និងនិន្នាការ, ស្ត្រីភីលីពីន : ហេតុការណ៏ និងតួលេខ, និន្នាការនៅក្នុងភាពមានការងារធ្វើរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់ ១៩៩១–១៩៩៤, ស្ត្រីភីលីពីនដែលចេញក្រៅស្រុក : សៀវភៅស្ថិតិលើហេតុការណ៏ ។

ប្រអប់ទី ១ : កម្ពុជា : ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ (១៩៩៤)

បណ្តាទីភ្នាក់ងារស្ត្រីដែលទើបនឹងបង្កើតថ្មី តែងប្រឈមមុខនឹងការលំបាក មិនត្រឹមតែក្នុងការដាក់ឥទ្ធិពលទៅលើដំណើរការធ្វើផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ជាតិប៉ុណ្ណោះទេ តែក៏ទៅលើការបង្កើតគោលនយោបាយជាតិដ៏ជាក់លាក់ស្តីពីស្ត្រីផងដែរ ។ កម្ពុជាបានប្រឈមមុខនឹងឧបស័គ្គនេះ នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៣ គឺនៅពេលដែលប្រទេសនេះបានបង្កើតរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានកិច្ចការនារី ។ ជំនួយបច្ចេកទេសធនាគារត្រូវបានគេផ្តល់ឱ្យដើម្បីជួយបង្កើតសមត្ថភាពរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន សំដៅគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរនេះ ។

នៅក្រោមគំរោងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ប្រទេសកម្ពុជាបានទទួលជំនួយបច្ចេកទេស ដើម្បីជួយរដ្ឋលេខាធិកាដ្ឋានកិច្ចការនារី តាមរយៈការចូលរួមក្នុងនាទីពិភាក្សាថ្នាក់ជាតិ ក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយជាតិមួយស្តីពីស្ត្រីភេទ ដែលក្រោយមកត្រូវបានអនុម័ត ដោយរាជរដ្ឋាភិបាល ។ បន្ទាប់មករដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានត្រូវបានគេតំលើងឋានៈជាក្រសួង ។ ក្រោមជំនួយបច្ចេកទេស មុខងារ និងតួនាទីរបស់រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានត្រូវបានគេកែសំរួលជាថ្មី ដើម្បីឱ្យសមស្របទៅតាមឋានៈថ្មីរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងដើម្បីជួយស្ថាប័ននេះក្នុងការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយជាតិ ជាពិសេសទិដ្ឋភាពទាំងឡាយ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការដាក់បញ្ចូលការគិតគូរពិចារណាលើផ្នែកយេនឌ័រ ទៅក្នុងគ្រប់កម្មវិធី និងគោលនយោបាយតាមវិស័យនានា ។ គេបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកនៃរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន ដើម្បីបំពេញតួនាទី និងមុខងាររបស់ពួកគេ ដែលទើបនឹងទទួលការកែប្រែនេះ ។ លទ្ធផលនៃគំរោងការនេះគឺការជួយអោយស្ត្រីនៅប្រទេសកម្ពុជាមានសំលេងរបស់ខ្លួន និងអោយមានតួនាទីកាន់តែធំក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសរបស់ពួកគេ ។

ស្ត្រីភេទ ។ ឧទាហរណ៍ ការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុរួមរបស់ជំនួយបច្ចេកទេសតំបន់[១៧] ជាមួយគណៈកម្មាធិការសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមសំរាប់តំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច បានជួយដល់តំបន់ក្នុងការរៀបចំសន្និសីទពិភពលោកលើកទី ៤ របស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីស្ត្រីនៅទីក្រុងប៉េកាំង ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៥ តាមរយៈការឧបត្ថម្ភផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់ការប្រជុំអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងតំបន់ និងការប្រជុំកំរិតតំបន់នៃរដ្ឋមន្ត្រី និងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់នៃរដ្ឋាភិបាល ។ យុទ្ធសាស្ត្រកំរិតតំបន់ និងឯកសារសង្ខេបស្តីពីបញ្ហាកង្វល់ចំពោះស្ត្រីភេទនៅក្នុងតំបន់ ក៏ត្រូវបានរៀបចំឡើងក្រោមជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់នេះផងដែរ ។ ធនាគារកំពុងតែអនុវត្តជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់មួយ[១៨] ដើម្បីវាយតំលៃលើស្ថានភាពសង្គមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកមួយចំនួន សំដៅបង្កើតក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងយុទ្ធសាស្ត្រនានា ជំរុញកំណែទំរង់ច្បាប់ និងកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័នច្បាប់ ក្នុងការ

---

១៧ TA No.5546-REG: គំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់តំបន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម និងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ មានទឹកប្រាក់ ៣១០.000 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២២ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩៣ ។

១៨ TA No.5700-REG: ស្ថានភាពសង្គម និងច្បាប់របស់ស្ត្រីភេទក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកខ្លះ ទឹកប្រាក់ ៤៥0.000 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ៣0 សីហា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ។

ដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ ។ ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់មួយទៀត[១៩] ដែលកំពុងតែត្រូវអនុវត្ត បានជួយកសាងសមត្ថភាព និងពង្រីកលទ្ធភាពរបស់អង្គការស្ត្រីមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ រួមបញ្ចូលទាំងមីក្រូឥណទាន ផង ចំពោះសហគ្រិនស្ត្រីដែលមានចំណូលទាប ។

គំរោងឥណទានជាមួយនឹងគោលបំណងជាក់លាក់ផ្នែកស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍

ដូចគ្នានេះដែរ គំរោងឥណទានជាច្រើនចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩២ មក បានរួមបញ្ចូលការកែលំអសុខភាព ការអប់រំ និងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រីភេទ ក្នុងរូបភាពជាគោលបំណងចំបងរបស់ពួកគេ[២០] (ប្រអប់ទី ២, ៣, ៤ និង ៥) ។ ជាឧទាហរណ៍ មីក្រូឥណទានសំរាប់គំរោងស្ត្រីភេទនៅប្រទេសនេប៉ាល់ នឹងផ្តល់ឱ្យស្ត្រីនូវលទ្ធភាពប្រើប្រាស់មីក្រូឥណទាន ដើម្បីលើកកំពស់ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ពួកគេ ចំណែកឯគំរោងការថែទាំសុខភាពបឋមតំបន់ទីក្រុងនៅបង់ក្លាដេស មានគោលដៅកែលំអសុខភាពស្ត្រីភេទជាចំបង ។ គំរោងចុងក្រោយនេះក៏ធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហឹង្សាទៅលើស្ត្រីភេទ តាមរយៈការបញ្ចូលសមាសភាគមួយស្តីពីយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយចំណេះដឹងដល់សាធារណជនប្រឆាំងនឹងអំពើហឹង្សា ព្រមទាំងការផ្តល់សេវាសុខាភិបាល

ប្រអប់ទី ២ : បង់ក្លាដេស : សហករណ៍ស្ត្រីក្រីក្រ (១៩៩២)

វត្ថុបំណងទូទៅរបស់គំរោងការ គឺជួយទាំទ្រកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ តាមរយៈ ការបង្កើតការងារមិនមែនកសិកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ដើម្បីបង្កើនចំណូលដល់ជនក្រីក្រតាមជនបទ ។ គំរោងការផ្តោតទៅលើការបង្កើតសហករណ៍របស់ជនក្រីក្រខ្វះដីធ្លី ដើម្បីបានទៅដល់តំរូវការក្នុងការសន្សំប្រាក់ និង ឥណទាននៅនឹងកន្លែង ហើយផ្តោតទៅលើការពង្រឹងសេវាកម្មគាំទ្រសំរាប់សហករណ៍ ។ នៅក្រោមគំរោងការសហករណ៍បង្គោលចំនួន ៨.២៤៧ មានសមាជិក ១៩៥.៨៨៤ នាក់ ត្រូវបានគេចងក្រងឡើង ដែលក្នុងនោះមានស្ត្រី ៧៤% នៃចំនួនសមាជិកទាំងអស់ ហើយភាគច្រើនជាអ្នកទទួលបានប្រាក់កម្ចី ។ អត្រានៃការទូទាត់ឡើងវិញមានកំរិតប្រហាក់ប្រហែល ៩0% ដែលជាការបង្ហាញថា ស្ត្រីជាអ្នកខ្ចីប្រាក់ដ៏ល្អ ។ គំរោងនេះមានផលប៉ះពាល់ដល់ការអភិវឌ្ឍន៍យ៉ាងធំធេងលើស្ត្រីភេទ ហើយបានរួមវិភាគទានក្នុងការកែលំអកំរិតជីវភាពជនក្រីក្រជាង ១ លាននាក់ ។

---

១៩ TA No.5670-REG: សហគ្រិនស្ត្រីដែលមានចំណូលទាបនៅអាស៊ី ទឹកប្រាក់ ៦00.000 ដុល្លារ អនុម័តថ្ងៃ ១៨ មករា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ។

២0 ឧទាហរណ៍ឥណទាន No.1237-NEP: មីក្រូឥណទានសំរាប់ស្ត្រី ទឹកប្រាក់ ៥ លានដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៤ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៣, ឥណទាន No.1301-PAK: កម្មវិធីសង្គមកិច្ចទឹកប្រាក់ ១00 លានដុល្លារ អនុម័តថ្ងៃទី ២៣ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៤, ឥណទាន No.1331-PHI: សុខភាពស្ត្រី និងសុវត្ថិភាពមាតា ទឹកប្រាក់ ៥៤ លានដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ១0 វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ១៩៩៤ និងឥណទាន No.1583-BAN: ការថែទាំសុខភាពបឋមនៅក្នុងទីក្រុង ទឹកប្រាក់ ៤0 លានដុល្លារ អនុម័តថ្ងៃទី ១៦ កញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ។

ប្រអប់ទី ៣ : វៀតណាម : សុខភាពប្រជាជន និងគ្រួសារ (១៩៩៦)

គំរោងនេះនឹងគាំទ្រដល់ការពង្រឹងប្រព័ន្ធថែទាំសុខភាពបឋមនៅកំរិតឃុំ និងស្រុកក្នុងខេត្តចំនួន ១០ ។ គោលបំណងនៃគំរោងនេះ គឺពង្រឹងកម្មវិធីសុខភាព និងផែនការគ្រួសារ ព្រមទាំងកែលំអស្ថានភាពសុខភាព ជាពិសេសសុខភាពមាតា ។ គេសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើសេវាកម្មផ្នែកសុវត្ថិភាពមាតា និងសុខភាពគ្រួសារជាទូទៅ ។ គេរំពឹងថា ការពន្យារកំណើតនឹងត្រូវបានកែលំអ ហើយកំណើតកូនច្រើន និងកំណើនប្រជាជនអាចនឹងត្រូវកាត់បន្ថយ ។

គំរោងការនឹងផ្តល់ផងដែរនូវវិក្រិតការដល់បុគ្គលិកសុខភាពស្ត្រី ហើយស្ត្រីភាគច្រើននឹងទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឆ្មប និងជំនួយការវេជ្ជបណ្ឌិត ។ កម្មវិធីគំរូ ២ ដែលបានរៀបចំសំរាប់ស្ត្រីជនជាតិភាគតិចនៅក្នុងខេត្តដាច់ស្រយាល ក៏នឹងត្រូវបានគេធ្វើការសាកល្បង នៅក្រោមគំរោងនេះដែរ ។

និងសេវាចាំបាច់ផ្សេងទៀតសំរាប់ស្ត្រីរងគ្រោះ ។ កម្មវិធីសង្គមកិច្ចនៃប្រទេសប៉ាគីស្ថាន គាំទ្រដោយផ្ទាល់ចំពោះកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការដោះស្រាយស្ថានភាពទន់ខ្សោយ ខាងផ្នែកសុខភាព និងការអប់រំរបស់ស្ត្រីភេទ ចំណែកឯគំរោងការសុវត្ថិភាពមាតា និងសុខភាពស្ត្រី នៅប្រទេសភីលីពីន ផ្តោតទៅលើការពង្រឹងប្រពន្ធ័ចាំបាច់នៅក្នុងខេត្តក្រីក្របំផុត ដើម្បីគាំទ្រកម្មវិធីជាតិផ្នែកសុវត្ថិភាពមាតា ។ បច្ចុប្បន្ន ធនាគារកំពុងអនុវត្តគំរោងមួយចំនួន នៅក្នុងវិស័យលើកស្ទួយសុខភាព ការអប់រំ និងភាពមានការងារធ្វើ ដែលអាចដោះស្រាយបានយ៉ាងច្រើននូវភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ និងក្តីកង្វល់របស់ស្ត្រីភេទ[២១] ។

ថ្វីត្បិតតែមានសមិទ្ធិផលដូចនេះក្តី ក៏កិច្ចប្រតិបត្តិការលើប្រាក់កម្ចីទូទៅរបស់ធនាគារសំរាប់ការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រី ហាក់ដូចជានៅមានតិចតួចនៅឡើយ នៅពេលដែលគេពិនិត្យក្នុងបរិបទនៃប្រពន្ធ័ចំណាត់ថ្នាក់គំរោងរបស់ធនាគារ ។ ឧទាហរណ៏ នៅឆ្នាំ ១៩៩៣, ១៩៩៤ និង ១៩៩៦ ក្នុងមួយឆ្នាំៗ មានគំរោងតែមួយគត់ដែលត្រូវគេចាត់ថ្នាក់ចូលទៅក្នុងបណ្តាគំរោង ដែលមានប្រធានបទស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏ជាគោលបំណងចំបង ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ក៏មានលទ្ធផលគួរជាទីពេញចិត្តដែរ ដោយសារគំរោងចំនួន ១៨ (៥,៩%) ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៩២ និង ១៩៩៦ ត្រូវបានគេចាត់ចូលទៅក្នុងបណ្តាគំរោង ដែលមានប្រធានបទស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏

---

២១ TA No.2503-CAM: ការលើកំពស់ភាពមានការងារធ្វើ ទឹកប្រាក់ ៣00.000 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២២ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩៥, TA No. 277-PAK: សុខភាពស្ត្រី ទឹកប្រាក់ ៥00.000 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ៤ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៦, TA No.2547-PAK: ការអប់រំក្រៅប្រព័ន្ធសំរាប់ស្ត្រីតាមជនបទ ទឹកប្រាក់ ៦00.000 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៣ មិនា ឆ្នាំ ១៩៩៦ និង TA No.2839-NIO: ការថែទាំសុខភាពក្នុងការបង្កើតទារក ទឹកប្រាក់ ៥00.000 ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ១១ សីហា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ។

ជាគោលបំណងទីពីរ ។ ការអនុម័តយករបៀបដោះស្រាយដោយបញ្ច្រាបនៅក្នុងធនាគារនាពេលថ្មីៗនេះ គឺជាមូលហេតុចំបង ដែលនាំឱ្យមានចំនួនគំរោងការរបស់ធនាគារតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ដែលបានទទួលការចាត់ថ្នាក់ចូលទៅក្នុងប្រភេទគំរោងការងារស្ត្រីភេទនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏ ។ នៅពេលដែលកង្វល់លើបញ្ហាយេនឌ័រកំពុងតែត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន គំរោងការមួយចំនួនរបស់ធនាគារត្រូវបានគេចាត់ចូលក្នុងប្រភេទគំរោងដែលមានគោលបំណងចំបង ឬគោលបំណងទីពីរទាក់ទងនឹងការងារស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏ ។ ក្រៅពីនេះ ក៏មានគំរោងផ្សេងទៀតរបស់ធនាគារផងដែរ ដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការកែលំអសុខភាព និងការអប់រំរបស់ស្ត្រី តែមិនត្រូវបានគេចាត់ចូលទៅក្នុងប្រភេទគំរោងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏ ហើយគំរោងទាំងនេះត្រូវបានគេចាត់ចូលជាគំរោងការអភិវឌ្ឍន៏មនុស្សទៅវិញ[២២] ។

ដោយហេតុនេះ ប្រព័ន្ធចាត់ថ្នាក់គំរោងមិនទាន់ឆ្លុះបញ្ចាំងអោយបានពេញលេញនូវកិច្ចប្រឹងប្រែង និងធនធានទាំងឡាយដែលឆ្ពោះទៅរកការដោះស្រាយ និងការយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់ ទៅលើក្តីកង្វល់របស់ស្ត្រីភេទ នៅក្នុងសកម្មភាពនានារបស់ធនាគារឡើយ ។ ជាឧទាហរណ៏ មិនទាន់មានការឆ្លុះបញ្ចាំងនៅឡើយនូវការងាររបស់នាយកដ្ឋានកម្មវិធី ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ចរបស់ធនាគារ ដូចជា ការសិក្សាទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រប្រតិបត្តិការនៃប្រទេសនីមួយៗជាដើម ។ ដូច្នេះវិធីដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រដោយការបញ្ច្រាប ដែលអនុម័តដោយនាយកដ្ឋានគំរោងរបស់ធនាគារ ដើម្បីដោះស្រាយ និងបញ្ចូលទៅក្នុងគំរោងការងារនូវកង្វល់ទាំងឡាយផ្នែកយេនឌ័រនោះ មិនអាចនឹងធ្វើការវាស់វែងតាមរយៈប្រពន្ធ័ចំណាត់ថ្នាក់គំរោងបានឡើយ ។ មានគំរោងការងារជាច្រើនមិនត្រូវបានគេចាត់ចូលជាគំរោងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏ តែមានសមាសភាគសំខាន់ៗ ដែលធ្វើការសំរបសំរួលដោយដាក់លាក់ឱ្យមានការដាក់បញ្ចូលការគិតគូរពីបញ្ហាស្ត្រីភេទ ឬក៏ផ្តោតជាសំខាន់ទៅលើការពិចារណាលើយេនឌ័រ[២៣] ។ ស្របជាមួយគ្នានេះ សកម្មភាពជំនួយបច្ចេកទេសរបស់ធនាគារ នៅក្នុងវិស័យចំណេះដឹងទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ ការកសាងសមត្ថភាព ការគាំទ្រគោលនយោបាយ និងកិច្ចសហការក្នុងតំបន់ មិនទាន់បានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងប្រព័ន្ធចំណាត់ថ្នាក់គំរោងនៅឡើយដែរ ។

---

២២ ឧទាហរណ៏ ឥណទាន No.1447-CAM: គំរោងសុខភាពមូលដ្ឋាន មានទឹកប្រាក់ ២០ លានដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២០ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៦ និងឥណទាន No.1396-PHI: សេវាសុខភាពសហគមន៏ចំរុះ មានទឹកប្រាក់ ២៥,៩ លានដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ១៧ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩៥ ។

២៣ ឧទាហរណ៏ ឥណទាន No.1515-VIE: វិស័យព្រៃឈើ មានទឹកប្រាក់ ៣៣ លានដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២០ មិនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ និងឥណទាន No.1462-SRI: ការអភិវឌ្ឍន៏ជនបទនៅភាគកណ្តាលនៃខេត្តខាងជើង អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ។

ការពិនិត្យឡើងវិញនូវបញ្ហាស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ នៅក្នុងគំរោងនានារបស់ធនាគារ

ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៥ ការពិនិត្យឡើងវិញនូវកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ធនាគារទៅលើបញ្ហាស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ត្រូវបានធ្វើឡើង នៅក្រោមការសំរបសំរួលនៃផ្នែកជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់របស់ធនាគារ[២៤] ។ ការសិក្សាលើបញ្ហាស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍បានពិនិត្យឡើងវិញនូវគំរោងចំនួន ៤៥ នៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ការអប់រំ សុខាភិបាល អនាម័យ និងឧស្សាហកម្ម ដោយធ្វើការពិនិត្យទៅលើវិសាលភាពដែលគោលនយោបាយធនាគារទៅលើស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានគេយកទៅអនុវត្តក្នុងដំណើរនៃការបង្កើត រៀបចំ ការអនុវត្តន៍ ការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតំលៃគំរោង ។ ការរកឃើញជាគន្លឹះនៃការសិក្សានេះបានបង្ហាញថា កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់គោលនយោបាយធនាគារ និងគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សំរាប់ការងារស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ នៅក្នុងគំរោងនានារបស់ធនាគារ ត្រូវការជាចាំបាច់នូវការកែលំអ ។ អនុសាសន៍សំខាន់ៗ មានដូចតទៅ :

(i) បុគ្គលិកធនាគារ រួមទាំងប្រធាន និងអ្នកចាត់ចែងផង ត្រូវការយល់ដឹងបន្ថែមពីបញ្ហាយេនឌ័រ ដើម្បីពង្រឹងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តន៍នីតិវិធី និងគោលនយោបាយរបស់ធនាគារ សំរាប់ការងារស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ។

(ii) ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងមត់ចត់បំផុតលើការធ្វើផែនការ និងការវិភាគទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងអំលុងពេលនៃការរៀបចំ និងការបង្កើតគំរោង ដើម្បីធានាថា គំរោងមានដាក់បញ្ចូលវិធានការច្បាស់លាស់ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ ។

(iii) សំរាប់គំរោងការនានា ដែលមានបញ្ហាស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលជាគោលបំណងចំបង ឬបន្ទាប់បន្សំ ត្រូវការការវិភាគដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីធានាថា គំរោងទាំងនោះកំណត់រក និងឆ្លើយតបដោយមត់ចត់នៅលើតំរូវការជាក់លាក់របស់ស្ត្រីភេទ ។

(iv) ដំណើរការតាមដាន និងវាយតំលៃ ត្រូវបញ្ចូលការយកចិត្តទុកដាក់ជាប្រចាំទៅលើយេនឌ័រ ក្នុងគ្រប់សកម្មភាព ។

(v) ចាំបាច់ត្រូវការកិច្ចប្រឹងប្រែងជាច្រើនទៀត ដើម្បីស្ថាបនា និងកែលំអសមត្ថភាពបច្ចេកទេសរបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិ សំដៅអនុវត្តគំរោងការទាំងឡាយ ដែលផ្តោតជាសំខាន់លើបញ្ហាកង្វល់ផ្នែកយេនឌ័រ ឬក៏ដែលបញ្ចូលសមាសភាពជាក់លាក់ ដើម្បីសំរួលការបញ្ចូលបញ្ហាស្ត្រីភេទ ។

---

២៤ របាយការណ៍របស់ RETA 5572: ការពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តន៍កិច្ចប្រឹងប្រែងទាក់ទងនឹងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ នៅក្នុងគំរោងដែលផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដោយធនាគារ ។

ប្រអប់ទី ៤ : បង់ក្លាដេស : គំរោងការចូលរួម
អភិវឌ្ឍន៍បសុសត្វ (១៩៩៧)

ការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រី គឺជាចំណាត់ថ្នាក់ជាបឋមសំរាប់គំរោងនេះ ។ ការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រក្នុងចំណោមស្ត្រីភេទ និងសហគមន៍ជនបទតាមរយៈការផ្តល់សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងនោះមានមីក្រូឥណទានតាមរយៈអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងការកសាងសមត្ថភាពសហគមន៍ជនបទ ក្នុងការគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍន៍បសុសត្វក្នុងភូមិ គឺជាគោលបំណងដ៏ចំបងនៃគំរោង ។

ប្រមាណពី ៧០ ទៅ ៨០% នៃអ្នកទទួលអត្ថប្រយោជន៍ដំបូងគេនៅក្រោមគំរោង គឺជាស្ត្រីភេទ ហើយគ្រួសារដែលមានស្ត្រីជាមេគ្រួសារនឹងទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ពិសេស ។ គំរោងនេះគាំទ្រមីក្រូឥណទានតាមរយៈអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលសំរាប់ ៣៦៤.០០០ គ្រួសារ ដែលជាអ្នកផលិតបសុបក្សីតូចតាច សំរាប់ការចិញ្ចឹមគោ និងសហគ្រាសចិញ្ចឹមពពែ ។ សេវាកម្មស្ថាប័ន សេវាកម្មបច្ចេកទេស និងការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដោយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំពោះកសិករស្ត្រីក្រីក្រ និងលើកកំពស់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបសុសត្វ ដូចជាសេវាកម្មបសុពេទ្យ ជាដើម។ លើសពីនេះទៅទៀត ស្ត្រីប្រមាណ ១០.៨០០ នាក់ នឹងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងទទួលឥណទាន ដើម្បីផលិតចំណីសត្វនៅក្នុងភូមិ ការចាក់ថ្នាំបង្ការ និងសេវាកម្មរកទីផ្សារ ។ ការបង្កើតសហគ្រាសទាំងនេះ នឹងបង្កើតអោយមានមូលដ្ឋានមួយសំរាប់ពង្រីកការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ។

(vi) សមត្ថភាពបច្ចេកទេសផ្នែកយេនឌ័រ នៅក្នុងរង្វង់ធនាគារត្រូវបង្កើនឡើង ដើម្បីជំរុញឱ្យមានកំណើននូវចំនួនគំរោងដែលមានបញ្ហាស្ត្រីភេទជាគោលបំណងចំបង ឬបន្ទាប់បន្សំ ឬគំរោងតំរង់ឆ្ពោះដោយផ្ទាល់ទៅលើការគិតគូរជាសំខាន់ទៅលើបញ្ហាស្ត្រីភេទ ។

(vii) សមត្ថភាពអនុវត្តគំរោង និងការគ្រប់គ្រង នៅក្នុងវិស័យយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវការកែលំអជាដុំកំភួន ទាំងនៅក្នុងទីស្នាក់ការកណ្តាល និងទាំងក្នុងការិយាល័យតាមប្រទេស ។

ការសិក្សាបានចង្អុលបង្ហាញថា ឧបស័គ្គដ៏សំខាន់ដែលរារាំងមិនឱ្យមានជោគជ័យ គឺការខ្វះខាតការប្តេជ្ញាចិត្ត និងសមត្ថភាព នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ក្នុងការកំណត់ ការរៀបចំ និងការអនុវត្តន៍គំរោង ឬសមាសភាគគំរោង ដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រីភេទ ។ ការរៀបចំគំរោងមួយចំនួនបានផ្អែកលើសមត្ថភាពស្ថាប័នដែលមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៅឡើយ ។ ជាឧទាហរណ៏ ជារឿយៗគេមិនបានមើលឃើញថា មានភាពខ្វះខាតបុគ្គលិកស្ត្រីសំរាប់អនុវត្តគំរោងទាក់ទងនឹងស្ត្រីភេទ ឬសមាសភាគគំរោងការដែលតំរង់ឆ្ពោះទៅលើស្ត្រីភេទនៅតំបន់ជនបទឡើយ ។ ដូច្នេះអវត្តមាននៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសមស្របសំរាប់ស្ត្រីភេទ (ផ្ទះសំបែង មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ កង្វះខាតសន្តិសុខ និងកិច្ចការការពារ) បាននាំមកនូវបញ្ហាក្នុងការជ្រើសរើស និងការទប់

ប្រអប់ទី ៥ : វៀតណាម : គំរោងវិស័យព្រៃឈើ (១៩៩៧)

គំរោងនេះផ្តោតទៅលើការស្តារព្រៃឈើដែលគ្របដណ្តប់តំបន់កូនភ្នំ និងតំបន់ភ្នំនៅទីជំរាលសំខាន់ៗ និងដើម្បីលើកកំពស់ផលិតភាពធនធានព្រៃឈើរបស់ប្រទេស ។ សកម្មភាពគំរោងការនឹងអនុញ្ញាតឱ្យគ្រួសារក្រីក្រជនជាតិភាគតិច និងស្ត្រីបានទទួលដីធ្លី និងបានបង្កើនចំណូលតាមរយៈការកែលំអការបែងចែកដីធ្លី និងសុវត្ថិភាពក្នុងការកាន់កាប់ដីធ្លីប្រសើរជាងមុន ។ ដោយសារតែស្ត្រីនៅក្នុងគំរោងជាអ្នកទទួលខុសត្រូវជាបឋមលើការផលិតស្បៀងអាហារ និងសកម្មភាពដែលផ្អែកលើព្រៃឈើ នោះគំរោងត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីដោះស្រាយតំរូវផ្នែកការអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រីភេទ តាមរយៈ (i) ការពង្រឹងលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការប្រើប្រាស់ដីធ្លី ជាមួយការផ្តល់អោយសំរាប់ការប្រើប្រាស់រួមគ្នា/សិទ្ធិបុគ្គល (ii) ការលើកទឹកចិត្តឱ្យការចូលរួមរបស់សហជីពស្ត្រីក្នុងការធ្វើផែនការ និងធ្វើសេចក្តីសំរេច (iii) ការបណ្តុះបណ្តាលស្ត្រីក្នុងការកែលំអបច្ចេកទេសកសិកម្ម និងព្រៃឈើ និង (iv) ការកែលំអលទ្ធភាពប្រើប្រាស់របស់ស្ត្រីនូវឥណទានដើម្បីសកម្មភាពដែលផ្តល់ផលល្អ ។

មិនអោយហូរចេញនៃបុគ្គលិកស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់ជនបទ ។ ទាំងនេះបង្ហាញនូវតំរូវការសំរាប់រៀបចំគំរោងដែលផ្តោតលើបញ្ហាលំបាកក្នុងការជ្រើសរើស និងការទប់មិនអោយហូរចេញនៃបុគ្គលិកស្ត្រីក្នុងតំបន់ជនបទ តាមរយៈការបញ្ចូលនូវវិធានការជាក់លាក់ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ ។ គេផ្តល់យោបល់ថា ចាំបាច់ត្រូវមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងឡាយ ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពបច្ចេកទេសផ្នែកយេនឌ័ររបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិ និងស្ថាប័នអនុវត្ត ក៏ដូចជាការពិនិត្យឡើងវិញឱ្យបានម៉ឺងម៉ាត់ជាងមុន ដោយធនាគារ លើការអនុវត្តន៍នៃផ្នែកនានាដែលត្រូវបានគេរៀបចំឡើង ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត និងសំរួលការបញ្ចូលស្ត្រី ។ ការលើកកំពស់សម្ថភាពបច្ចេកទេសយេនឌ័ររបស់ការិយាល័យធនាគារប្រចាំប្រទេស ក៏អាចដោះស្រាយឧបសគ្គទាំងនេះដែរ ។

ការគិតគូរពិចារណាលើផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការជ្រើសរើស និងជួលបុគ្គលិក

ធនាគារបានសំរេចផ្នែកបរិមាណ ដោយមានបុគ្គលិកស្ត្រីជំនាញវិជ្ជាជីវៈចំនួន ១០០ នាក់ នៅចុងឆ្នាំ ១៩៩៦ ។ ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ចំនួនបុគ្គលិកស្ត្រីជំនាញវិជ្ជាជីវៈបានកើនឡើងពី ៣៣ នាក់ នៅឆ្នាំ ១៩៩០ ត្រូវនឹង ៥,៤៦% នៃបុគ្គលិកជំនាញវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ ទៅ ១១១ នាក់ ស្មើនឹង ១៦,៥២% នៃចំនួនបុគ្គលិកទាំងអស់ ។ ដោយមានការប្តេជ្ញាចិត្តថា ធ្វើឱ្យសំរេចឱ្យមានតំណាងស្ត្រីក្នុងចំនួនច្រើន ធនាគារនឹងធ្វើការពិនិត្យលើកិច្ចប្រឹងប្រែងទាំងឡាយរបស់ខ្លួន ដើម្បី (i) ជ្រើសរើសស្ត្រីភេទសំរាប់វិស័យជំនាញដែលមិនសូវមានតំណាងស្ត្រី (ii) រក្សាការដឹកនាំការគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រីឱ្យមានតុល្យភាពនៅក្នុងការិយាល័យ/នាយកដ្ឋាននានា (iii) កែលំអបន្តទៀតនូវបរិស្ថានការងារសំរាប់ការលើកតំកើងស្ត្រីភេទ និងទប់ការហូរចេញនៃស្ត្រីភេទ ។

នៅក្នុងផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការពិនិត្យលើបេក្ខជនស្ត្រីទាំងអស់នៅក៏រិតផ្សេងៗគ្នា សំរាប់វិស័យជំនាញដែលពុំសូវមានដំណាងស្ត្រី នឹងនៅតែជាអាទិភាពចំបងដដែល ។ មធ្យោបាយដែលមានប្រសិទ្ធិភាពតាមរយៈការរៀបចំបណ្តាញការងារ និងរកធនធាន ជាមួយនឹងការទាក់ទងលើការជ្រើសរើសនៅខាងក្នុង និងខាងក្រៅ នឹងត្រូវយកមកប្រើប្រាស់តទៅទៀត ។ ទាក់ទងនឹងការទប់មិនអោយហូរចេញនៃស្ត្រីភេទ និងការលើកតំកើងស្ត្រីភេទ គំនិតផ្តួចផ្តើមនៃគោលនយោបាយមួយចំនួននឹងត្រូវពង្រឹងតទៅទៀត ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះ មានរួមបញ្ចូលទាំងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនអ្នកគ្រប់គ្រង និងការអនុវត្តន៏សេវាកម្មសំរាប់អាជីពផ្ទាល់ខ្លួនជាអ្នកផ្តល់ការប្រឹក្សា ។ គោលនយោបាយធនធានមនុស្សរបស់ធនាគារនឹងត្រូវទទួលការពិនិត្យឡើងវិញជាទៀតទាត់ ហើយកម្មវិធីដែលមានប្រសិទ្ធិភាពទាំងឡាយនឹងត្រូវគេផ្តល់អោយ ដើម្បីបង្កើនចំនួនបុគ្គលិកស្ត្រី ដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងតែងតាំងស្ត្រីក្នុងមុខតំណែងខ្ពស់អោយបានច្រើន ។

គំរូនៃការសើរើពិនិត្យគោលនយោបាយស្ត្រីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

ពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

បទពិសោធន៍របស់ធនាគារ មានភាពប្រដូចប្រសងទៅនឹងបទពិសោធន៍របស់ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀតដែរ ។ វិធីដោះស្រាយគោលយោបាយជាផ្លូវការ ដែលសំដៅទៅលើការបញ្ចូលស្ត្រីភេទទៅក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍នានា បានចាប់ផ្តើមឡើងនៅដើមទសវត្សឆ្នាំទី ៧០ ហើយជាង ៣០ ឆ្នាំកន្លងមក បានវិវត្តនៅលើមូលដ្ឋាននៃបទពិសោធន៍ ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការបង្កើតឡើងវិញនូវយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលបំណងទាំងឡាយ ទៅតាមដំណាក់កាលមួយចំនួន ចាប់ពីការតំរង់ទៅលើសុខុមាលភាព សមធម៌ ការប្រឆាំងនឹងភាពក្រីក្រ និងវិធីដោះស្រាយដោយបព្រ្ជាប ។ មកទល់ទសវត្សឆ្នាំទី ៨០ ស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវបានគេទទួលយក និងអនុម័តជាអន្តរជាតិ ជាអាទិភាពយុទ្ធសាស្ត្រ ដែលតំរង់ឆ្ពោះទៅរកការធ្វើឱ្យសំរេចឡើងនូវសមាហរណកម្មស្ត្រី ទៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ ។

ការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិនូវភាពចាំបាច់នៃការដាក់បញ្ហាស្ត្រីភេទដោយចំហរ ទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានគេភ្ជាប់ជាមួយនឹងការបង្កើតគោលនយោបាយស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងការធ្វើស្ថាបនូបនីយកម្មនៃយន្តការផ្សេងៗ ក្នុងចំណោមទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ នឹងអ្នកទទួលជំនួយអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ដើម្បីដោះស្រាយក្តីកង្វល់ តំរូវការ និងការរួមវិភាគទានរបស់ស្ត្រី ។ ទាំងនេះបាននាំទៅដល់ភាពប្រើលើសលប់នៃកម្មវិធីស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងគំរោងការនានា ដែលសំដៅទៅរកការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ និងដើម្បីផ្តល់នូវការអភិវឌ្ឍន៍ ដល់ស្ត្រីភេទ[២៥] ។

---

២៥ ជំពូកនេះនេះទទួលឥទ្ធិពលពី: Jahan, Rounaq. 1995 របៀបវារៈស្នូលស្នូលនៃចំណុចសំខាន់របស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទីក្រុងឡុង : Zed Books Moser; Caroline O.N. 1993 ការធ្វើផែនការ និងការអភិវឌ្ឍន៍យេនឌ័រ : ទ្រឹស្តី ការអនុវត្តន៍ និងការបណ្តុះបណ្តាល ទីក្រុងឡុង : Routledge; Lotherington, A.T., M. Haug, and A.B. Flemmen. 1991 ការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទីក្រុងអូស្លូ : មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍ និងបរិស្ថាននៃសាកលវិទ្យាល័យអូស្លូ; Anderson, M. 1990 ស្ត្រីភេទក្នុងរបៀបវារៈ បទពិសោធន៍របស់ UNIFEM ក្នុងការបព្រ្ជាបបញ្ហាស្ត្រី (1985-1990 ទីក្រុងញូយ៉ក : មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រីរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ; ធនាគារពិភពលោក 1994 លើកកំពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច : ឯកសារគោលនយោបាយ ខែឧសភា ។

ទីភ្នាក់ងារ និងការពិនិត្យឡើងវិញដោយឯករាជ្យទៅលើគំរោងការ វិធីដោះស្រាយ និងយន្តការស្ថាប័នស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ទាំងនេះ កាលពីដើមទសវត្សឆ្នាំទី ៩០ នាំទៅដល់យោបល់រួមជាឯកច្ឆ័ន្ទទៅលើចំណុចខ្លាំង និងចំណុចខ្សោយនៃដំណោះស្រាយបញ្ហាស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ ការសើរើពិនិត្យទាំងឡាយទៅលើស្ថាប័នស្ត្រីរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលមានភាពខ្វះខាតធនធាន និងជារឿយៗដែលត្រូវគេមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ស្ថាប័នទាំងនោះពុំមានសមត្ថភាពនឹងដាក់ឥទ្ធិពលឱ្យបានខ្លាំងក្លាទៅលើគោលនយោបាយទាំងឡាយរបស់ជាតិ ឬដើម្បីនឹងធ្វើអោយមានឡើងនូវសមធម៌ផ្នែកយេនឌ័រ ដែលត្រូវបានគេគ្រោងគិតទុកនៅពេលបង្កើតស្ថាប័នទាំងនោះទេ ។ បណ្តាគំរោងដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់តែលើស្ត្រីដាច់ដោយឡែកតែម៉្យាងគត់នោះ កាន់តែរុញស្ត្រីឱ្យនៅឆ្ងាយ ឬដាក់អោយស្ត្រីនៅក្នុងភាពឯកោចេញពីចរន្តអភិវឌ្ឍន៍តែប៉ុណ្ណោះ ។ ការដាក់ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ (៥0% នៃប្រជាជន) តែទៅលើក្រសួងណាមួយ ជាងការដាក់អោយក្រសួងពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ទទួលខុសត្រូវ នោះគ្រាន់តែជាការធ្វើអោយស្ត្រីនៅក្នុងភាពអនាថាតែប៉ុណ្ណោះ ។ ការចាត់ទុកស្ត្រីភេទថាជាក្រុមមួយពិសេស ដែលលះលែងចេញពីទំនាក់ទំនងសង្គមដទៃ រួមទាំងដំណើរការសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម មិនអាចតម្រូវចិត្ត និងឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងម៉ត់ចត់ទៅលើក្រុមស្ត្រីនានា ឬទៅលើមតិផ្សេងៗរបស់ស្ត្រីភេទឡើយ ។ រឹតតែសំខាន់ទៅទៀត ការសើរើពិនិត្យឡើងវិញ និងការវាយតំលៃទាំងឡាយបានបង្ហាញអោយឃើញថា របៀបដោះស្រាយបែបនេះមិនបានទទួលជោគជ័យ នៅក្នុងការធ្វើអោយគំលាតរវាងស្ត្រី និងបុរសរួមតូចនោះឡើយ ។ គំរោងដែលផ្តោតតែលើបញ្ហាស្ត្រីតែមួយមុខ ជារឿយៗតែងទទួលបានការផ្តួចផ្តើម និងទទួលនូវមូលនិធិតិចតួច ហើយពេលខ្លះបានបន្ថែមទៅលើស្ត្រី នូវទម្ងន់ការងារ ដែលបានទទួលកំរៃតិចតួច ។

ការពិនិត្យឡើងវិញ ការវិភាគ និងយោបល់រួមទាំងនេះ នាំទៅរកការរិះគិតយ៉ាងខ្លាំងក្លាទៅលើរបៀបដោះស្រាយបញ្ហាស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ វារឹតតែច្បាស់ទៀតថា គំរោងទាំងឡាយណាដែលផ្តោតទាំងស្រុងទៅលើស្ត្រីភេទ បានចង្អុលបញ្ជាក់ថា បញ្ហា និងដំណោះស្រាយតទៅទៀត អាចនឹងត្រូវបានគេកំណត់ព្រំដែនសំរាប់ស្ត្រីភេទ ។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មវិធីប្រជាជនដែលផ្តោតទាំងស្រុងទៅលើស្ត្រីភេទ ជារឿយៗតែងតែមិនបានជោគជ័យ ដោយហេតុថា បុរសជាដៃគូរបស់ពួកគេ ដែលសំលេងព្រមព្រៀងមានសារៈសំខាន់បំផុតក្នុងការធ្វើឱ្យគំរោងបានជោគជ័យ ពុំត្រូវបានគេផ្តោតការយកចិ្តទុកដាក់ឡើយ ។ ជាញឹកញាប់ ការពន្យារកំណើតទាមទារឱ្យមានការព្រមព្រៀងពីបុរស ។ ជាការប្រាកដណាស់ដែលថា ការកែលំអសុខភាពស្ត្រីភេទ និងការកាត់បន្ថយអត្រាកំណើតមិនអាចសំរេចបានទេ ប្រសិនណាបើបុរសពុំមានការចាប់អារម្មណ៍ពីគ្រោះថ្នាក់នៃការមានគភ៌ផ្ទួនៗ និងញឹកញាប់ ។ វិធីដោះស្រាយបែបនេះមិនទទួលស្គាល់តួនាទីដ៏ធំធេងរបស់បុរសក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចអ្វីមួយដែលទាក់ទងនឹងជីវិតស្ត្រីភេទ ។ ដូចគ្នានេះដែរ គំរោងការអប់រំនានា ដែលផ្តោតទៅលើកុមារីតែមួយមុខ តាមរយៈការសាងសង់សាលារៀនសំរាប់តែពួកគេ ពុំមែនទទួលបានលទ្ធផលដែលគេចង់បាន

ជានិច្ចនោះឡើយ ព្រោះបុរសមិនចាប់អារម្មណ៍ទៅលើផលប្រយោជន៍ ដែលបានមកពីការសិក្សារបស់ស្ត្រី ឬដោយសារតែការវាយតំលៃលើបរិស្ថានសង្គមវប្បធម៌ មានភាពមិនគ្រប់គ្រាន់ ។

ការពឹងផ្អែកទៅលើស្ត្រីភេទថាជាប្រភេទវិភាគមួយ សំរាប់ដោះស្រាយវិសមធម៌ផ្អែកយេនឌ័រ មានន័យថា ជាការយកចិត្តទុកដាក់លើស្ត្រីភេទក្នុងភាពឯកកោដាច់ឆ្ងាយពីជីវិតផ្សេងៗទៀតរបស់ពួកគេ និងដាច់ចេញពីទំនាក់ទំនងទាំងឡាយ ដែលតាមរយៈនោះវិសមធម៌បែបនេះត្រូវបានបន្ត និងកើតឡើងតទៅទៀត ។ ហេតុផលទាំងនេះនាំងអោយមានការបង្វែរទិសដ៏ចំបងពីស្ត្រីភេទជាចំណុចគន្លឹះនៃការវិភាគ ទៅការយកចិត្តទុកដាក់លើទំនាក់ទំនងផ្អែកយេនឌ័រ[២៦] ពោលគឺទំនាក់ទំនងសង្គមរវាងបុរស និងស្ត្រី ដែលធ្វើអោយកើនឡើង និងមានជាបន្តទៀតនូវវិសមធម៌យេនឌ័រ ។

ការរិះគិតឡើងវិញអំពីរបៀបដោះស្រាយស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ បាននាំទៅរកការរំកិលចេញឆ្ងាយពីការវាយតំលៃឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាននៃការអភិវឌ្ឍន៍ទៅលើស្ត្រីភេទ ទៅរកការពិនិត្យឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានលើការអភិវឌ្ឍន៍ បណ្តាលមកពីការផាត់ស្ត្រីចេញ ។ " **ស្ត្រីត្រូវការអភិវឌ្ឍន៍** " ត្រូវបានគេជំនួសជា " **ការអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវការស្ត្រី** " វិញ ។ ហេតុផលយុត្តិធម៌សង្គម និងសមធម៌ ត្រូវបានបំពេញបន្ថែមដោយហេតុផលប្រសិទ្ធិភាពសេដ្ឋកិច្ច ។ ការផាត់ចោល និងការដាក់ស្ត្រីអោយនៅដោយឡែកពីចរន្តនៃដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានគេមើលឃើញថា ជាអប្រសិទ្ធិភាពសេដ្ឋកិច្ច និងជាការរារាំងការលូតលាស់នៃសេដ្ឋកិច្ច ។ ដូច្នេះ វិធីដោះស្រាយនានាដែលតំរង់ឆ្ពោះទៅរកសុខុមាលភាព និងសមធម៌ ត្រូវបានគេជំនួស និងបំពេញបន្ថែមដោយវិធីដោះស្រាយដោយការបញ្ជ្រាប និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពវិញ ។

ក៏ប៉ុន្តែ នៅមានការតិទៀនដ៏មានឥទ្ធិពលខ្លាំង ២ ទៅលើវិធីដោះស្រាយប្រសិទ្ធិភាពសេដ្ឋកិច្ច ដែលចេញពីចលនាគាំទ្រស្ត្រីភេទឈានមុខ ។ ការតិតៀនទាំងនេះបង្ហាញថា (i) ការបញ្ចូលស្ត្រីក្នុងចរន្តអភិវឌ្ឍន៍ មិនចោទជាសំនួរស្តីពីធម្មជាតិនៃការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯងនោះទេ ដែលអាចផ្ទុយនឹងផលប្រយោជន៍ និងកង្វល់របស់ស្ត្រីភេទ និង (ii) ការយកចិត្តទុកដាក់ និងការគាំទ្រតួនាទីបច្ចុប្បន្នរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងផលិតកម្ម មិនអាចប្រកួតប្រជែងនឹងគ្រឹះវិសមធម៌ដែលមានជាប់មកហើយ ដែលតាមរយៈនោះ តួនាទីទាំងនោះត្រូវបានគេទុកដោយឡែក នៅក្នុងរង្វង់សង្គម ។ ការតិតៀនទាំងនេះបាននាំទៅដល់អាទិភាពយុទ្ធសាស្ត្រមួយថ្មី ទាក់ទងនឹងការ

---

២៦ ពាក្យ *យេនឌ័រ* (gender) បានដល់លក្ខណៈសង្គម សាសនា និងវណ្ណៈ ដែលកំណត់នូវវិធី ដែលស្ថានភាព និងតួនាទីបុរស និងស្ត្រីត្រូវបានកើត និងកំណត់ឡើង នៅក្នុងសង្គមនីមួយៗ ។ ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រមានភាពរស់រវើក និងប្រែប្រួលទៅតាមកាល ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបរិយាកាសសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងមនោគមន៍វិជ្ជា ។ ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រមិននៅនឹង ឬមិនប្រែប្រួលនោះទេ តែវាមានការប្រែប្រួល ជាកម្មវត្ថុនៃការកែប្រែ ការព្រមព្រៀងជាថ្មី និងការបកស្រាយជាថ្មី ដែលខុសពីភាពផ្សេងគ្នាផ្អែកជីវសាស្ត្រ (ភេទ) រវាងបុរស និងស្ត្រី ដែលថេរ និងសាកលនោះឡើយ ។ ដោយសារតែយេនឌ័រ (ភាពខុសប្លែកគ្នាផ្អែកសង្គមរវាងបុរស និងស្ត្រី) កកើតឡើងទៅតាមសង្គម និងវប្បធម៌ នោះតួនាទីនៃយេនឌ័រអាចផ្លាស់ប្តូររូបភាពទៅតាមការប្រែប្រួលនៃសង្គម (Moser 1993) ។

ពង្រឹងអំណាចរបស់ស្ត្រីក្នុងដំណើរអភិវឌ្ឍន៍ ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះផ្តោតទៅលើការគាំទ្រវិធានការ ដែលផ្តល់អំណាចដល់ស្ត្រី ក្នុងការរួមវិភាគទានធ្វើរបៀបវារៈនៃការអភិវឌ្ឍន៍ និងដើម្បីប្រកួតប្រជែងជាមួយប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច ដែលដាក់ពួកគេឱ្យនៅក្នុងភាពចាញ់ប្រៀប បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ។

ការវាយតំលៃលើបរាជ័យក្នុងអតីតកាល ក៏បាននាំទៅរកការទទួលស្គាល់មួយ ដែលថាដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯង ក៏ត្រូវការគិតពីយេនឌ័រផងដែរ ។ ដូច្នេះ ជាការចាំបាច់ត្រូវបង្វែរទិសអាទិភាពយុទ្ធសាស្ត្រពីវិធីដោះស្រាយដ៏ចង្អៀតចង្អល់នៃស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅវិធីដោះស្រាយយេនឌ័រដែលទូលំទូលាយជាង ។ នៅក្នុងវិធីដោះស្រាយយេនឌ័រ អាទិភាពយុទ្ធសាស្ត្រត្រូវពង្រីកដើម្បីបញ្ចូលនូវសិទ្ធិស្ត្រី តួនាទីស្ត្រី ជាអ្នកចូលរួមដ៏សកម្ម និងជាភ្នាក់ងារក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ព្រមទាំងតួនាទីរបស់ពួកគេជាអ្នកដើរតួក្នុងរបៀបវារៈជាក់លាក់សំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ ។ យើងអាចប្រៀបធៀបរឿងទាំងនេះ ទៅនឹងវិធីដោះស្រាយបញ្ហាស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ពីមុនមក ដែលទទួលស្គាល់ថា ស្ត្រីភេទគ្រាន់តែជាអ្នកបង្កើតកូនចៅ (ផែនការគ្រួសារ) ហើយជាអ្នកទទួលអកម្មនូវធនធានទាំងឡាយ (តំរូវការ និងសេវាកម្មមូលដ្ឋាន) ។ ដូច្នេះ វិធីដោះស្រាយដែលតំរង់ទិសទៅរកផាសុខភាព " **បន្ថែមស្ត្រី និងធ្វើចលនា** " ដែលចាត់ទុកស្ត្រីថា ជាអ្នកទទួលអកម្មនៃការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានជំនួសដោយវិធដោះស្រាយទាំងឡាយ ដែលមានទំនោរទៅរកការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ការបំពាក់អំណាចដល់ស្ត្រី និងការទទួលស្គាល់ស្ត្រីថាជាភ្នាក់ងារដ៏សកម្ម នៅក្នុងសិទ្ធិផ្ទាល់របស់ពួកគេ ។

ភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ មានមូលដ្ឋានសំខាន់លើវិធីដោះស្រាយដើម្បីវាយតំលៃ និងដោះស្រាយតំណែងមិនស្មើភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងសង្គម ។ យេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍មិនចាត់ទុកស្ត្រីថា ជាកម្មវត្ថុសំខាន់នោះទេ ។ នៅពេលដែលវិធីដោះស្រាយស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ផ្តោតទាំងស្រុងទៅលើស្ត្រី ក្នុងការកែលំអតំណែងមិនស្មើភាពរបស់ស្ត្រី វិធីដោះស្រាយយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ទទួលស្គាល់ថា ការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រី ទាមទារឱ្យមានការវិភាគទំនាក់ទំនងរវាងបុរសនិងស្ត្រី ក៏ដូចជាការប្រណាំងប្រជែង និងកិច្ចសហការរបស់បុរសដែរ ។ គេកំពុងដាក់អាទិភាពទៅលើតំរូវការស្វែងយល់ពីរបៀបដែលទំនាក់ទំនងមិនស្មើភាពគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស អាចរួមវិភាគទានក្នុងទំហំ និងទំរង់នៃការមិនអោយចូលរួម ដែលស្ត្រីកំពុងតែប្រឈមមុខនៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៍ ។ នៅមានការទទួលស្គាល់ជាចំហរថា ចាំបាច់ត្រូវឱ្យមានការចូលរួម និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់បុរស ដើម្បីកែប្រែជាមូលដ្ឋាននូវមុខនាទីសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រីភេទ ។ ការទទួលស្គាល់ដូចនេះ នាំទៅរកការប្តូរទិសអោយឆ្ងាយពីការផ្តោតទាំងស្រុងទៅលើស្ត្រី ទៅជាវិធីដោះស្រាយយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍មួយ ដែលផ្តល់ផលទៅក្នុងសមភាពជាមួយបុរស និងទៅក្នុងបរិស្ថានសង្គមវប្បធម៌ដ៏ទូលំទូលាយជាងមុន ។

វិធីដោះស្រាយយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍មើលឃើញយេនឌ័រ ថាជាជាបញ្ហាជំពាក់ជំពិន នឹងទាក់ទងគ្នា ដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើគ្រប់ដំណើរការសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងនយោបាយ ។ វិធីដោះស្រាយដោយផ្តោតទៅលើ

យេនឌ័រខិតខំកែតំរូវវិសមធម៌យេនឌ័រ តាមរយៈដំណោះស្រាយផ្នែកសមធម៌យេនឌ័រ ប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ សំរបសំរួល មានមូលដ្ឋានទូលំទូលាយ និងពហុមុខ ។

វិធីដោះស្រាយយុទ្ធសាស្ត្រ ឬវិធីដោះស្រាយដោយដាក់របៀបវារៈ ធ្វើការវិភាគ និងកំណត់រចនាសម្ព័ន្ធទាំងឡាយ ដែលបង្កើត និងរក្សាទុកនូវភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ ដែលជាការមួយធ្វើអោយមានឧបស័គ្គចំពោះការអភិវឌ្ឍន៍ ។ ទាំងនេះតំរូវអោយមានវិធីដោះស្រាយប្រតិសកម្ម ទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងការកំណត់ និងការរៀបចំគំរោង ព្រមទាំងបញ្ចូលការវិភាគ និងការពិនិត្យផ្នែកយេនឌ័រ ទៅក្នុងការកំណត់អ្នកទទួលផលពីគំរោង ។ វិធីនេះផ្តោតទៅលើការកំណត់តំរូវការជាក់ស្តែងរបស់ស្ត្រី ដូចជាតំរូវការផ្នែកថែទាំសុខភាព ការផ្គត់ផ្គង់ទឹក ការអប់រំ បច្ចេកវិជ្ជាជំនួយពលកម្មជាដើម ហើយក៏ផ្តោតទៅលើតំរូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រផ្នែកយេនឌ័រ ដែលធានាថា គំរោងនឹងជួយស្ត្រីភេទដើម្បីបង្កើនផលកំរៃ និងជំនះឧបស័គ្គនានាក្នុងប្រព័ន្ធការងារផង ។ តំរូវការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ត្រីអាចរួមមាន សិទ្ធិក្នុងការកាន់កាប់ដីធ្លី លទ្ធភាពទទួលប្រាក់កម្ចី ឬការចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងស្ថាប័នធ្វើសំរេច ដូចជាសមាគមអ្នកប្រើប្រាស់ទឹកជាដើម ។ តំរូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងតំរូវការជាក់ស្តែងផ្នែកយេនឌ័រ មានការទាក់ទងយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ដោយសារថា ជារឿយៗតំរូវការមួយ តែងតែនាំទៅរក ឬជាលក្ខខណ្ឌក្នុងការធ្វើអោយសំរេចនូវតំរូវការមួយទៀត ។ ជាឧទាហរណ៍ ការកែលំអលទ្ធភាពទទួលបានរបស់ស្ត្រីនូវប្រាក់ចំណូល ដែលអាចត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាតំរូវការជាក់ស្តែង មិនអាចធ្វើទៅបានទេ ប្រសិនណាបើតំរូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការទទួលប្រាក់កម្ចីពុំអាចសំរេចជាមុនសិននោះ ។ ដើម្បីសំរេចគោលដៅនៃសមធម៌យេនឌ័រ ជាការសំខាន់ត្រូវសំរេចទាំងតំរូវការជាក់ស្តែងផង ទាំងតំរូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃយេនឌ័រផង ។

អ្វីដែលជាប់នៅក្នុងវិធីដោះស្រាយយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ គឺការបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រ ដែលជាមធ្យោបាយសំរាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកង្វល់របស់ស្ត្រី ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងពេញលេញជាង ។ វិធីនេះទាមទារឱ្យយកការធ្វើផែនការយេនឌ័រទៅអនុវត្តនៅក្នុងគ្រប់កិច្ចប្រតិបត្តិការ និងគំរោងការអភិវឌ្ឍន៍ ហើយអនុញ្ញាតអោយស្ត្រីទៅជាកត្តាមួយនៅក្នុងគោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍ ។ វិធីដោះស្រាយយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ប្រើប្រាស់ការវិភាគយេនឌ័រ ដែលជាឧបករណ៍សំរាប់វិភាគប្រភេទជាក់លាក់នៃភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ ដោយចោទជាសំនួរមូលដ្ឋានទាំងឡាយដូចជា អ្នកណាធ្វើអ្វី ? នៅកន្លែងណា ? ពេលណា ? យ៉ាងដូចម្តេច ? ជាមួយនឹងធនធានអ្វី និងបានចំណេញអ្វី ? និងអ្នកណាត្រួតពិនិត្យអ្វី ។ សំនួរបែបនេះ ជួយអោយមានការវាយតំលៃលើភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ នៅក្នុងសកម្មភាពនានា ក្នុងការកាន់កាប់ ប្រើប្រាស់ និងត្រួតពិនិត្យធនធាន[២៧] ។ ឈរលើមូលដ្ឋានពតិមានដែលទទួលបានតាមរយៈការវិភាគយេនឌ័រ គេអាចនឹង

---

២៧ Moser, Caroline O.N. ១៩៩៣ ។ *ការធ្វើផែនការ និងការអភិវឌ្ឍន៍យេនឌ័រ : ទ្រឹស្តី ការអនុវត្តន៍ និងការបណ្តុះបណ្តាល* ។ ទីក្រុងឡុង : Routledge ។

រៀបចំឡើងនូវគោលនយោបាយសមស្រប អន្តរាគមន៍នៃគំរោង បណ្តាយុទ្ធសាស្ត្រ និងយន្តការនានា ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការកែលំអការបញ្ចូល ស្ថានភាព និងផលិតភាពរបស់ស្ត្រីភេទ ។

ក៏ប៉ុន្តែ វិធីដោះស្រាយយេនឌ័រមិនមែនមានន័យថា គំរោងដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រីភេទតែមួយមុខ ឬគំរោង ដែលមានសមាសភាគដែលដៅឆ្ពោះទៅលើស្ត្រីភេទជាក់លាក់នោះ ត្រូវតែបោះបង់ចោលទាំងអស់ជាមួយគ្នានោះទេ ។ ដរាបណាគ្មានឧបស័គ្គក្នុងប្រព័ន្ធការងារ និងគ្មានរនាំងសំរាប់ក៏រិតការចូលរួមរបស់ស្ត្រី នោះគំរោងទាំងអស់ដែលតំរង់ឆ្ពោះទាំងស្រុងទៅលើស្ត្រី ឬគំរោងនានាដែលមានសមាសភាគពិសេសតំរង់ទិសដៅរកស្ត្រីភេទ នៅតែត្រូវការចាំបាច់ ជាពិសេសក្នុងកាលៈទេសៈ ដែលក្នុងនោះបទបញ្ញត្តិផ្នែកវប្បធម៌ តម្រូវអោយមានការបែងចែកភេទ ឬនៅក្នុងស្ថានភាពដែលស្ត្រីទាមទារជំនួយជាពិសេស ដើម្បីជួយដល់ការចូលរួមរបស់ពួកគេ ក្នុងចរន្តសំខាន់នៃគំរោង ។ ការបញ្ជ្រាបផ្នែកយេនឌ័រ មិនមែនមានន័យថា គេពុំទាមទារឱ្យយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើស្ត្រីភេទនៅក្នុងគំរោងនានា ដោយសារថា ផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ជ្រាប ហើយបុរស និងស្ត្រីអាចមានលទ្ធភាពទទួលបានដោយភាពស្មើភាពគ្នានូវធនធានគំរោងនោះទេ ។

ដរាបណាស្ត្រីពុំទាន់ឈានទៅដល់ដំណាក់កាលមួយ ដែលពួកគេក្លាយជាដៃគូស្មើភាពដោយពិតប្រាកដជាមួយនឹងបុរសក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ នោះការចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេសក្នុងការដោះស្រាយតំរូវការ និងបញ្ហាកង្វល់របស់ស្ត្រីភេទ នឹងនៅតែត្រូវទាមទារអោយមានឡើង ។ គំរោងការទាំងឡាយ ដែលដាក់ស្ត្រីភេទក្នុងចរន្តសំខាន់ ត្រូវការលក្ខណៈរៀបចំប្លង់ជាពិសេស សំរាប់សំរួល និងលើកកំពស់ការគិតគូរបញ្ចូលស្ត្រីភេទ ។ សមាសភាគទាំងឡាយត្រូវតែបង្កើតឡើងនៅក្នុងគំរោងការ ដែលត្រូវរៀបចំឡើងជាយុទ្ធសាស្ត្រ សំរាប់កែលំអលទ្ធភាពប្រើប្រាស់របស់ស្ត្រី សមធម៌ និងផលកំរៃទាំងឡាយ ដែលនាំឱ្យមានការកែលំអរយៈពេលវែងនូវស្ថានភាពសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រីភេទ ។ នេះមិនមែនគ្រាន់តែជាសំណើនោះទេ តែវាតំរូវអោយមាននូវបន្សំនៃវិធីដោះស្រាយទាំងឡាយ ដែលបញ្ជ្រាបបញ្ហាស្ត្រីទៅក្នុងគ្រប់គំរោង ទៅក្នុងសមាសភាគជាក់លាក់ស្តីពីស្ត្រី ព្រមទាំងទៅក្នុងគំរោង និងកម្មវិធីនានា ដែលសំដៅទាំងស្រុងទៅលើស្ត្រីភេទ ។ ចាំបាច់ត្រូវមានសម័យអន្តរកាលមួយ ដែលក្នុងរយៈកាលនេះ វិធីដោះស្រាយទ្វេ គឺការបញ្ជ្រាប បូកផ្សំនឹងគំរោងពិសេសៗ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងឡាយ ដែលបានតំរង់ឆ្ពោះដោយផ្ទាល់ទៅលើស្ត្រីភេទ ត្រូវបានគេតំរូវអោយ មានឡើង ដើម្បីសំរួលដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ដោយពេញលេញ និងដោយស្មើភាព ។

បទពិសោធន៍របស់ធនាគារពិភពលោក និងទីភ្នាក់ងារដទៃទៀត

ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងគំនិតថ្មី ស្តីពីកង្វល់លើបញ្ហាស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ដោយយោងតាមបទពិសោធន៍ និងការវាយតំលៃលើវិធីដោះស្រាយដែលមានក្នុងទសវត្សឆ្នាំទី ១៩៨០ ទាំងទីភ្នាក់ងារពហុភាគី និងទ្វេភាគី

បានពិនិត្យឡើងវិញនូវគោលនយោបាយទៅលើស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ដែលមានពីមុនមក ហើយបានអនុម័តនូវវិធីដោះស្រាយដ៏ទូលំទូលាយជាងមុនលើបញ្ហាយេនឌ័រ ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងការកែប្រែគំនិតទៅលើបញ្ហានេះ ។

គោលនយោបាយរបស់ធនាគារពិភពលោក

ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៤ ធនាគារពិភពលោកបានសើរើពិនិត្យលើគោលនយោបាយស្តីពីស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ខ្លួនដែលមានពីពេលមុន ដែលមានទំនោរទៅលើការចាត់ទុកស្ត្រីភេទថាជាមុខសញ្ញាពិសេសមួយនៃក្រុមអ្នកទទួលផលប្រយោជន៍នៅក្នុងគំរោងការ និងកម្មវិធីនានា ហើយជំនួសដោយគោលនយោបាយថ្មីនៃយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍វិញ[២៨] ។ ក្របខ័ណ្ឌនៃការសើរើពិនិត្យមានភាពទូលំទូលាយជាងមុន ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងនូវមធ្យោបាយដែលក្នុងនោះទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រី រារាំង ឬជំរុញឱ្យទៅមុខនូវកិច្ចប្រឹងប្រែង ដើម្បីលើកស្ទួយការកើនឡើងនៃសេដ្ឋកិច្ច និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ។ គោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារ មានមូលដ្ឋានលើការទទួលស្គាល់ថា "ការវិនិយោគទៅលើស្ត្រីភេទ គឺជាកត្តាសំខាន់សំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាព" ហើយផ្អែកលើការសិក្សារបស់ខ្លួនផ្ទាល់ ដែលចង្អុលបង្ហាញពីហេតុផលសេដ្ឋកិច្ចដ៏មាំមួននៃការធ្វើវិនិយោគទៅលើស្ត្រីភេទ ។

គោលនយោបាយនេះលើកឡើងថា បញ្ហាយេនឌ័រនឹងត្រូវបានគេបញ្ចូលទៅក្នុងសកម្មភាពសំខាន់ៗរបស់ធនាគារពិភពលោក ក្នុងគ្រប់យុទ្ធសាស្ត្រជំនួយសំរាប់ប្រទេសទាំងអស់ និងក្នុងការរៀបចំ ក៏ដូចជាការអនុវត្តន៍កម្មវិធីកម្ចីប្រាក់ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងប្រតិបត្តិការកែតំរូវផងដែរ ។ គោលនយោបាយបានលើកឡើងបន្តទៀតថា ការងារសេដ្ឋកិច្ច ការងារតាមផ្នែក ជំនួយបច្ចេកទេស និងការចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមជាអន្តរជាតិរបស់ធនាគារ នឹងផ្តោតទៅលើការកែលំអគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ។ គោលនយោបាយនេះមានដាក់បញ្ចូលនូវការប្តេជ្ញាចិត្តមួយ ដែលបញ្ជាក់ថា ការងារវិភាគនៅពេលអនាគតនឹងសង្កត់ធ្ងន់លើភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ និងកត្តាទាំងឡាយ ដែលកំណត់នូវរចនាសម្ព័ន្ធនៃទំនាក់ទំនងយេនឌ័រក្នុងរង្វង់គ្រួសារ ហើយក៏និងទាញយកនូវបទពិសោធន៍ល្អប្រសើរបំផុត សំរាប់ដោះស្រាយភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ ។

គោលនយោបាយរបស់ធនាគារពិភពលោកបញ្ជាក់ថា ជំនួយដែលផ្តោតទៅលើយេនឌ័រ នឹងសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើយុទ្ធសាស្ត្រប្រតិបត្តិការ ៥ ដើម្បីកែលំអស្ថានភាព និងផលិតភាពស្ត្រីភេទ :

(i) ពង្រីកការចូលរៀនរបស់កុមារីក្នុងសាលា

(ii) កែលំអសុខភាពស្ត្រីភេទ

---

២៨ ធនាគារពិភពលោក ១៩៩៧ ។ "លើកកំពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច" ។ ឯកសារគោលនយោបាយ ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន : ធនាគារពិភពលោក ។

(iii) បង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីភេទក្នុងកំលាំងពលកម្ម

(iv) ពង្រីកសិទ្ធិជ្រើសរើសរបស់ស្ត្រីភេទក្នុងវិស័យកសិកម្ម និង

(v) ផ្តល់សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុដល់ស្ត្រីភេទ ។

បូកផ្សំជាមួយនេះ គេនឹងផ្តល់ការគាំទ្រដល់រដ្ឋាភិបាល ដើម្បី :

(i) បង្កើតគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានា ដែលនាំមកនូវការចាប់អារម្មណ៍លើតុល្យភាពភេទ

(ii) កែប្រែក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលរារាំងស្ត្រីមិនអោយចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច

(iii) កសាងសមត្ថភាពស្ថាប័ន ដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធី សំដៅជំរុញស្ថានភាពស្ត្រីឱ្យលឿនទៅមុខ

(iv) ពង្រឹងមូលដ្ឋានទិន្នន័យសំរាប់ការវិភាគយេនឌ័រ និង

(v) ប្រមូលធនធាន ដើម្បីដោះស្រាយភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ ។

ដើម្បីសំរួលដល់ការអនុត្តន៏គោលនយោបាយតុល្យភាពភេទរបស់ខ្លួន និងធានាឱ្យមានដល់ការពិគ្រោះយោបល់ដ៏សមស្របជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល ធនាគារពិភពលោកបានបង្កើតនូវក្រុមពិគ្រោះយោបល់ខាងក្រៅស្តីពីយេនឌ័រមួយ ដែលមានស្ត្រីសំខាន់ៗមកពីសហគមន៏ ដែលជាអ្នកផ្តល់ការពិគ្រោះយោបល់ និងការណែនាំទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមខាងក្រៅស្តីពីយេនឌ័រមួយ ដែលមានអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៤ (អង្គការ ២ មកពីតំបន់នីមួយៗនៃតំបន់ទាំង ៧ របស់ធនាគារពិភពលោក) តែងជួបប្រជុំគ្នារៀងរាល់ឆ្នាំ សំដៅពិភាក្សាលើសកម្មភាពផ្នែកយេនឌ័ររបស់ធនាគារពិភពលោក ។

រចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័នរបស់ធនាគារពិភពលោក សំរាប់ដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ និងសំរួលការអនុវត្តន៏គោលនយោបាយប្រតិបត្តិរបស់ខ្លួនរួមមាន : (i) ទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់មួយលើបញ្ហាសមភាពផ្នែកយេនឌ័រ ស្ថិតនៅក្នុងការិយាល័យនៃអនុប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ហើយជាអ្នកទទួលបន្ទុកលើកិច្ចការយេនឌ័រផ្ទៃក្នុង (ii) អង្គភាពវិភាគ និងគោលនយោបាយនៅក្នុងការិយាល័យអនុប្រធានផ្នែកអភិវឌ្ឍន៏ទុនមនុស្ស ដែលមានសមាជិកអចិន្ត្រៃយ៏ ៦ នាក់ និងទីប្រឹក្សារយៈពេលវែង ៥ នាក់ ហើយទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហានយោបាយ និងជួយធនាគារពិភពលោកក្នុងការកំណត់ និងអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ខ្លួន ដឹកនាំការស្រាវជ្រាវ ព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការមួយចំនួនទៅដល់អនុប្រធានប្រចាំតំបន់នានា (iii) ក្រុមទទួលបន្ទុកផ្នែកយេនឌ័រ និងភាពក្រីក្រក្នុងផ្នែកធនធានមនុស្សនៃនាយកដ្ឋានបច្ចេកទេសអាស៊ី ដែលនៅក្នុងនោះមានបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៏ ៣ នាក់ និងទីប្រឹក្សារយៈពេលវែងចំនួន ៤ នាក់ ដែលជាអ្នកផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកយេនឌ័រសំរាប់តំបន់តាមរយៈការគាំទ្រផ្នែកស្រាវជ្រាវ និងកិច្ចប្រតិបត្តិការ (iv) អ្នកឯកទេសជំនាញផ្នែកយេនឌ័រ ៤ នាក់ នៅក្នុងការិយាល័យប្រចាំប្រទេសចំនួន ៤ (បង់ក្លាដេស ឥណ្ឌា ឥណ្ឌូនេស៊ី និងប៉ាគីស្ថាន) ដើម្បីគាំទ្រក្នុងការ

អនុវត្តន៏គំរោងនានា ដែលតំរង់ឆ្ពោះដោយផ្ទាល់ទៅលើការកាត់បន្ថយភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ និងដើម្បីធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយរដ្ឋាភិបាល ទីភ្នាក់ងារជំនួយទ្វេភាគី និងពហុភាគី លើបញ្ហាយេនឌ័រ (v) អ្នកឯកទេសជំនាញផ្នែកយេនឌ័រមួយចំនួនស្ថិតនៅក្នុងបណ្តានាយកដ្ឋានបច្ចេកទេស និងនាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការផ្សេងៗក្នុងតំបន់ដែលមិនធ្វើការងារទាំងស្រុងលើបញ្ហាយេនឌ័រ និង (vi) អ្នកសំរបសំរួលផ្នែកយេនឌ័រតាមនាយកដ្ឋាន ដែលមាននាទីសំរបសំរួល និងតាមដានសកម្មភាពផ្នែកយេនឌ័រ ក្នុងរង្វង់នាយកដ្ឋានរបស់ខ្លួន ជាមួយនឹងសកម្មភាពដ៏ទៃទៀត ។

ធនាគារអភិវឌ្ឍន៏អន្តរអាមេរិកាំង

គោលនយោបាយស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏[២៩] សំរាប់កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារអភិវឌ្ឍន៏អន្តរអាមេរិកាំង កំណត់គោលបំណងកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន ទៅលើស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏ដូចតទៅ :

(i) កាទទួលស្គាល់ និងលើកកំពស់តួនាទីបច្ចុប្បន្ន និងជាសក្តានុពលរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងសកម្មភាពផលិត និងសកម្មភាពសង្គម ព្រមទាំងវិភាគទានរបស់ពួកគេទៅលើដំណើរការអភិវឌ្ឍន៏

(ii) ការសំរបសំរួលលទ្ធភាពទទួលបានរបស់ស្ត្រីភេទទៅលើសេវាកម្ម និងធនធានសំរាប់ផលិតកម្ម ក៏ដូចជាផលកំរៃសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលកើតចេញពីកិច្ចប្រតិបត្តិការនានារបស់ធនាគារអភិវឌ្ឍន៏អន្តរអាមេរិកាំង

(iii) ការកាត់បន្ថយឧបស័គ្គផ្នែកសង្គម ច្បាប់ និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលធ្វើអោយថយចុះសមត្ថភាពស្ត្រីក្នុងការចូលរួមអោយមានប្រសិទ្ធិភាព និងក្នុងការទទួលផលកំរៃពីកម្មវិធីផលិតកម្ម និងកម្មវិធីតំរង់ទៅលើការអភិវឌ្ឍន៏ដទៃទៀត និង

(iv) ការកែលំអប្រសិទ្ធិភាពនៃស្ថាប័ន ដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការជំរុញការចូលរួមរបស់ស្ត្រីភេទ ក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍន៏ ។

វិស័យមុខព្រួញសំរាប់ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស ក្នុងការអនុវត្តន៏គោលនយោបាយធនាគារអភិវឌ្ឍន៏អន្តរអាមេរិកាំងគឺ បណ្តាសកម្មភាពដើម្បីកែលំអឱកាសការងារ ការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាលការផលិត និងឥណទានសំរាប់ស្ត្រី, កិច្ចសហការបច្ចេកទេសសំរាប់ការកសាងស្ថាប័នដែលតំរង់ទិសទៅលើការកែលំអស្ថានភាព និងជំហរផ្នែកច្បាប់របស់ស្ត្រីភេទ, អំពើហឹង្សាទៅលើស្ត្រីភេទ ព្រមទាំងការស្រាវជ្រាវ និងការសិក្សាទៅលើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីភេទ ។

---

២៩ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៏អន្តរអាមេរិកាំង ១៩៨៧ ។ *គោលនយោបាយប្រតិបត្តិស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៏* ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន ។

ដើម្បីសំរួលការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយរបស់ខ្លួន ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរអាមេរិកាំងមានមជ្ឈមណ្ឌលកណ្តាលមួយទទួលបន្ទុកផ្នែកស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍/យេនឌ័រ ដែលស្ថិតនៅក្នុងនាយកដ្ឋានកម្មវិធីសង្គម និងអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ហើយដែលមានប្រធានមួយរូប បុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍ ៣ នាក់ និងទីប្រឹក្សារយៈពេលវែង ៥ នាក់ ។ នៅក្នុងសន្និសីទពិភពលោកស្តីពីស្ត្រី នៅទីក្រុងប៉េកាំង ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរអាមេរិកាំងបានប្រកាសថា ធនាគារនេះនឹងបង្កើតមូលនិធិពិសេសមួយសំរាប់ភាពជាមេដឹកនាំ និងតំណាងស្ត្រីដែលអាចផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុដល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលភាពជាមេដឹកនាំ និងការកសាងសមត្ថភាពសំរាប់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ។

ក៏ដូចជាធនាគារពិភពលោកដែរ ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរអាមេរិកាំងបានបង្កើតផងដែរនូវក្រុមប្រឹក្សាផ្តល់យោបល់ផ្នែកយេនឌ័រមួយ ដែលតែងតែប្រជុំគ្នាជារៀងរាល់ឆ្នាំ ហើយរួមមានតំណាងគ្រឹះស្ថានសិក្សា អ្នកស្រាវជ្រាវ និងស្ត្រីសំខាន់ៗមកពីអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដែលផ្តល់ការណែនាំ និងការពិគ្រោះយោបល់ទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ ។ ធនាគាអភិវឌ្ឍន៍អន្តរអាមេរិកាំងកំពុងតែធ្វើការវាយតំលៃទៅលើសកម្មភាព និងកម្មវិធីផ្នែកស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ខ្លួន ។

ទីភ្នាក់ងារជំនួយទ្វេភាគី

អន្តរការពីរបៀបដោះស្រាយស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅជាយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានទីភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយទ្វេភាគីមួយចំនួន ជាពិសេសប្រទេសខាងជើង អនុម័តដោយគំនិតផ្តួចផ្តើម និងមុនគេបង្អស់ ។ ប្រទេសទាំងនោះបានអនុម័តដោយចំហ និងរៀបចំមុនគេ នូវគោលនយោបាយយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីជំរុញសមធម៌ផ្នែកយេនឌ័រ ។ អ្នកផ្តល់មូលនិធិទ្វេភាគីភាគច្រើនទទួលស្គាល់ពីភាពមានព្រំដែននៃរបៀបដោះស្រាយបញ្ហាស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ហើយបានធ្វើអោយមានអន្តរកម្មទៅកាន់យេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍វិញ នៅដើមទសវត្សឆ្នាំទី ១៩៩០ ។

ការបញ្ជ្រាបចូលស្រទាប់មហាជន គឺជាសារជាតិនៃគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ របស់ជំនួយទ្វេភាគីភាគច្រើន ដែលសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើការលើកកំពស់សមធម៌យេនឌ័រ តាមរយៈជំនួយអភិវឌ្ឍន៍ ។ ការវិភាគយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ គឺជាកិច្ចការចាំបាច់សំរាប់គ្រប់គំរោងទាំងអស់ ហើយការប្រឹងប្រែងទាំងឡាយត្រូវបានធ្វើឡើង សំដៅដាក់បញ្ចូលនូវការគិតគូរទៅលើផ្នែកយេនឌ័រ ទៅក្នុងគ្រប់កម្មវិធីជំនួយអភិវឌ្ឍន៍របស់ខ្លួន ។ ការរៀបចំជាពិសេសនូវលក្ខណៈសំខាន់ៗ ត្រូវបានគេធ្វើឡើងនៅក្នុងគំរោងនានា ដើម្បីសំរបសំរួលការចូលរួមរបស់ស្ត្រី តាមរយៈការបង្កើនការប្រើប្រាស់អ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នៅក្នុងការរៀបចំ និងការអនុវត្តន៍គំរោង ។ គោលនយោបាយយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ជំនួយទ្វេភាគីក៏សង្កត់ធ្ងន់ផងដែរលើការបង្កើនការយល់ដឹងពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការបណ្តុះបណ្តាលបំណិនក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកយេនឌ័រដល់បុគ្គលិក និងអ្នកពិគ្រោះយោបល់ ។ ក្នុងគោលបំណងជំរុញការយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់ទៅលើផល

ប្រយោជន៍ស្ត្រីភេទ ជំនួយទ្វេភាគីមួយចំនួន ដូចជាជំនួយអន្តរជាតិសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍របស់ប្រទេសដាណឺម៉ាក (DANIDA) បានបែងចែកយន្តការដើម្បីបង្កើតជាកូតា (quotas) ដើម្បីលៃមូលនិធិមួយផ្នែក សំរាប់ស្ត្រីភេទ និងសំរាប់ការរៀបចំបញ្ជីផ្សេងផ្ទាត់តាមវិស័យនានា ។

បទពិសោធន៍របស់រដ្ឋាភិបាលប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក

រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកភាគច្រើនមានគោលនយោបាយជាតិ និងផែនការសកម្មភាពនានា ដើម្បីកែលំអស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងនយោបាយរបស់ស្ត្រីភេទ ។ ដើម្បីជួយសំរបសំរួល និងអនុវត្តនូវគោលនយោបាយ និងផែនការទាំងនេះ យន្តការថ្នាក់ជាតិនានាត្រូវបានគេបង្កើតឡើង ជាស្ថាប័នដាច់ដោយឡែក ដូចជា ក្រសួង/នាយកដ្ឋានកិច្ចការនារី ឬក៏ជាផ្នែកមួយនៅក្រោបចំណុះរបស់ក្រសួងផ្សេងទៀត ។ រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកជាច្រើន នៃតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីភិច ក៏ជាភាគីហត្ថលេខីលើអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិនារីដែរ ។ មកទល់សព្វថ្ងៃ ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលសមាជិធនាគារចំនួន ២៣ បានធ្វើសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្តីពីការបំបាត់អំពើរើសអើងគ្រប់រូបភាពទៅលើស្ត្រីភេទ ។ ដូចនេះដែរ ផែនការសកម្មភាព និងសេចក្តីប្រកាសនៅទីក្រុងប៉េកាំងត្រូវបានទទួលការយល់ព្រមជាឯកច្ឆ័ន្ទ ហើយប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកធនាគារភាគច្រើនបានធ្វើការប្តេជ្ញានៅទីក្រុងប៉េកាំងថា នឹងពន្លឿនការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។

ជាសកម្មភាពបន្តពីសន្និសីទក្រុងប៉េកាំង ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកជាច្រើនកំពុងតែអនុវត្តតាមការសន្យា និងទិសដៅនានា សំរាប់ការឈានទៅមុខនៃស្ត្រីភេទ នៅមុនឆ្នាំ ២000 ។ ជាឧទាហរណ៍ នៅប្រទេសភីលីពីន ច្បាប់ស្តីពីការលៃលកទុកទូទៅ (Genaral Appropriations Act) ឆ្នាំ ១៩៩៦ (មាត្រា ២៧) តំរូវឱ្យគ្រប់នាយកដ្ឋាន មន្ទីរ ការិយាល័យ និងទីភ្នាក់ងារនានា ដកទុក ៥% នៃមូលនិធិឆ្នាំ ១៩៩៦ របស់ខ្លួនសំរាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការរៀបចំគំរោងនានា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ ។ ប្រទេសភីលីពីនក៏មានផែនការជាតិសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សមស្របផ្នែកយេនឌ័រ ព្រមទាំងច្បាប់ស្តីពីស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងការកសាងជាតិផងដែរ ។

ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលជាសមាជិកធនាគារដទៃទៀត ក៏កំពុងតែធ្វើអោយថ្មីឡើងវិញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនចំពោះស្ត្រីភេទ : ប្រទេសបង់ក្លាដេសក្នុងគ្រាបច្ចុប្បន្ននេះកំពុងតែស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការរៀបចំគោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពរបស់ជាតិស្តីពីស្ត្រីភេទ ដែលជាផ្នែកមួយនៃការតាមដានអនុវត្តនូវសកម្មភាពខ្លួន តាមគន្លងសន្និសីទទីក្រុងប៉េកាំង, ប្រទេសគៀរគីស៊ីកំពុងតែរៀបចំប្រមូលធនធាន និងបង្កើតជាយន្តការមួយ សំរាប់អនុវត្តសេចក្តីថ្លែងការណ៍ និងផែនការសកម្មភាពនៃទីក្រុងប៉េកាំង, ប្រទេសចិនប្រជាមានិតកំពុងត្រៀមបង្កើតប្រពន្ធ័តាមដានស្ថានភាពស្ត្រីភេទ និងរៀបចំកែលំអច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិនានា ដើម្បីការពារ

សិទ្ធិនារី, រដ្ឋជាកោះទាំងឡាយនៃមហាសាគរប៉ាស៊ីភិច បានរៀបចំផែនការសកម្មភាពនៃតំបន់ប៉ាស៊ីភិចផ្នែកយេនឌ័រ ហើយសព្វថ្ងៃកំពុងតែស្ថិតក្នុងដំណើរការរៀបចំសកម្មភាពច្បាស់លាស់ដើម្បីអនុវត្ត, ប្រទេសឥណ្ឌានឹងបង្កើតទេសាភិបាលសំរាប់សិទ្ធិនារី ដើម្បីប្រតិបត្តិជាអ្នកការពារជាសាធារណៈនូវសិទ្ធិនារី, ហើយប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតក្រសួងកិច្ចការនារីដើម្បីសំរបសំរួល និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពជាតិសំរាប់ស្ត្រីភេទ ។ សកម្មភាពស្រដៀងគ្នានេះដែរ ត្រូវបានប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលជាសមាជិកធនាគារជាច្រើនទៀត កំពុងតែធ្វើ ។ ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលជាសមាជិកមួយចំនួន បានអនុម័តច្បាប់ ដើម្បីតំរង់ឆ្ពោះដោយចំពោះទៅលើបញ្ហាវិសមធម៌ផ្នែកយេនឌ័រ ដូចជាច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការទារជំនូនបណ្ណាការពីខាងស្ត្រីនៅប្រទេសបង់ក្លាដេស និងឥណ្ឌាច្បាប់ប្រឆាំងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ (១៩៩៦) នៅម៉ាឡេស៊ី និងច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការរំលោភ (១៩៩៧) នៅភីលីពីន ។

របៀបវារៈអន្តរជាតិសំរាប់ស្ត្រីភេទ

សន្និសីទអន្តរជាតិជាបន្តបន្ទាប់ស្តីពីស្ត្រីភេទ ដែលរៀបចំឡើងដោយអង្គការសហប្រជាជាតិ ក្នុងឆ្នាំ ១៩៧៥ ១៩៨៥ និង ១៩៩៥ បានបង្កើតជារបៀបវារៈអន្តរជាតិសំរាប់ស្ត្រីភេទ ដែលភ្ជាប់ដោយអនុសាសន៍សំរាប់សកម្មភាព ។ នៅក្នុងសន្និសីទពិភពលោកលើកទី ៤ ស្តីពីស្ត្រីភេទ ដែលធ្វើឡើងនៅទីក្រុងប៉េកាំង ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៥ ដែលជាសន្និសីទដ៏ធំបំផុតនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលបានធ្វើពីមុនមក មានតំណាងប្រទេសចំនួន ១៨៩ បានមកចូលរួម ជាមួយនឹងស្ថាប័នអង្គការសហប្រជាជាតិ ទីភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ និងស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ពហុភាគី ក្នុងនោះរួមទាំងធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីផងដែរ ។

សន្និសីទបានអនុម័តជាឯកច្ឆន្ទ័លើសេចក្តីថ្លែងការណ៍ និងផែនការសកម្មភាពទីក្រុងប៉េកាំង ថាជាផែនការទូទៅនៃដំណើរឈានទៅមុខរបស់ស្ត្រីភេទ ។ ឯកសារទាំងពីរនេះ ថ្វីត្បិតតែមិនទាន់បានភ្ជាប់ទៅនឹងរដ្ឋាភិបាលក្តីតែផ្តល់នូវសារៈសំខាន់ កំលាំង និងការប្តេជ្ញាចិត្ត ដើម្បីជំរុញទៅមុខនូវស្ថានភាពស្ត្រីភេទនៅមុនឆ្នាំ ២000 ។ ផែនការសកម្មភាពកំណត់បញ្ហាសំខាន់ៗចំនួន ១២ សំរាប់ស្ត្រីភេទ (ប្រអប់ទី៦) ។ នៅក្នុងផែនសកម្មភាពនេះ គេបានកំណត់ និងស្នើឡើងនូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពសមស្របទាំងឡាយ ដែលត្រូវចាត់ដោយរដ្ឋាភិបាល សហគមន៍អន្តរជាតិ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងវិស័យឯកជន សំដៅលុបបំបាត់នូវបណ្តាឧបស័គ្គទាំងនេះ ។

ភាគច្រើននៃបញ្ហាជាកង្វល់សំខាន់ទាំង ១២ បង្កើនកំលាំង និងផ្តល់ការយកចិត្តទុកដាក់ជាថ្មីទៅលើកង្វល់នានា ដែលគេបានពិនិត្យឃើញពីមុនមក ។ ក៏ប៉ុន្តែផែនសកម្មភាពក៏ទទួលស្គាល់ និងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើក្តីកង្វល់ថ្មី ដែលទាមទារការចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេសសំរាប់តំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច ។ ផែនការសកម្មភាពបញ្ជាក់ពីសិទ្ធិរបស់កុមារីថា ជាសិទ្ធិដែលមិនអាចដោះដូរបាន មានភាពពេញលេញ និងមិនអាចចែក

រំលែកបាននៃសិទ្ធិមនុស្ស និងគោលគ្រឹះនៃសេរីភាព ហើយអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារត្រូវគេចាត់ទុកថា ជាបញ្ហាសាធារណៈ និងត្រូវប្តូរពីវិស័យឯកជនទៅជាវិស័យសាធារណៈ, កម្មករស្ត្រីផ្លាស់ទីត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាក្រុមដែលងាយនឹងរងគ្រោះថ្នាក់ ហើយការងារដែលទទួលកំរៃទាបរបស់ស្ត្រីត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ ជាមួយនឹងការអំពាវនាវដើម្បីបញ្ចូលបញ្ហានេះទៅក្នុងការគិតគូររបស់ជាតិនីមួយៗ ។

ប្រអប់ទី ៦ : ផែនការសកម្មភាព

វិស័យកង្វល់សំខាន់ៗ

- ភាពក្រីក្រ
- ការអប់រំ
- សុខភាព
- អំពើហឹង្សា
- ទំនាស់អាវុធ និងទំនាស់ផ្សេងទៀត
- ការចូលរួមក្នុងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច
- ការបែងចែកអំណាច និងការធ្វើសេចក្តីសំរេច
- យន្តការជាតិ និងអន្តរជាតិ
- សិទ្ធិមនុស្ស
- ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយមហាជន
- បរិស្ថាន និងការអភិវឌ្ឍន៍
- សិទ្ធិកុមារ

ផែនការសកម្មភាពធ្វើសំណូមពរថា ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិត្រូវ :

(i) បង្កើនការផ្តល់ធនធានសំរាប់បំបាត់ភាពក្រីក្រដាច់ខាត

(ii) សើរើពិនិត្យអំពីផលប៉ះពាល់នៃកម្មវិធីកែតំរូវរចនាសម្ព័ន្ធ លើការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម តាមរយៈការវាយតំលៃលើផលប៉ះពាល់សង្គមរបស់យេនឌ័រ និងបណ្តាញសុវត្ថិភាព

(iii) គាំទ្រស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុនានា ដែលបំរើអោយសហគ្រាសដែលមានចំណូលទាប ទ្រង់ទ្រាយតូច និងតូចបំផុត ដែលចាត់ចែងការដោយសហគ្រិន និងអ្នកផលិតជាស្ត្រីភេទ ទាំងក្នុងផ្នែកជាផ្លូវការ និងទាំងក្នុងផ្នែកក្រៅផ្លូវការ តាមរយៈការផ្តល់ទុន និង/ឬ ធនធាន

(iv) បង្កើនការផ្តល់មូលនិធិសំរាប់តំរូវការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលដល់កុមារី និងស្ត្រីភេទ

(v) ផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់ដល់សុខភាពស្ត្រីភេទ

(vi) សើរើពិនិត្យគោលនយោបាយ នីតិវិធីនានា និងការរៀបចំបុគ្គលិក ដើម្បីធានាថា ការវិនិយោគ និងកម្មវិធីនានាផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់ស្ត្រី និង

(vii) ផ្តល់ឥណទាន និងផ្តល់ជំនួយដល់កម្មវិធីនានា ដើម្បីកែលំអផែនការសកម្មភាព នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ។

ការសើរើពិនិត្យគោលនយោបាយរបស់ធនាគារនៅលើ បញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

ហេតុផល

ធនាគារ និងទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀតបានធ្វើអោយមានការជឿនលឿនគួរជាទីចាប់អារម្មណ៍ នៅក្នុងការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយ ដែលផ្តោតទៅលើការកែលំអលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ស្ត្រីភេទ នៅក្នុងតំបន់ ។ ការកែលំអទាំងឡាយនៅក្នុងសន្ទស្សន៍ការអប់រំ និងសុខភាពសំរាប់ស្ត្រីភេទ ដែលស្តែងឡើងពាសពេញទាំងតំបន់ គឺជាលទ្ធផលនៃការប្រមូលផ្តុំកំលាំងរបស់រដ្ឋាភិបាល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ទីភ្នាក់ងារផ្តល់មូលនិធិ ដូចជាធនាគារជាដើម និងស្ត្រីខ្លួនឯងផង ។ ថ្វីត្បិតតែមានការសំរេចផលគួរអោយកត់សំគាល់ក្តី ក៏គេចាំបាច់ត្រូវធ្វើកិច្ចការច្រើនទៀត ដើម្បីបង្កើនសំទុះការសំរេចគោលដៅនានា និងមុខសញ្ញា ដែលបង្កើតឡើងសំរាប់ស្ត្រីភេទនៅក្នុងសតវត្សទី ២១ ។ ការប្រឈមមុខតទៅទៀត សំរាប់អ្នកដើរតួក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ មានធនាគារជាដើម សំដៅលើការចាប់អារម្មណ៍ជាបន្តបន្ទាប់ទៅលើបញ្ហារុំារ៉ៃ ទាក់ទងនឹងលទ្ធភាពតិចតួចក្នុងការទទួលការអប់រំ ការថែទាំសុខភាព ការសំរេចចិត្ត សេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានដទៃទៀត ក៏ដូចជាការឆ្លើយតទៅនឹងវិញ្ញាសាថ្មីៗ និងការដោះស្រាយបញ្ហាដែលលេចឡើង សំរាប់ស្ត្រីភេទនៅក្នុងតំបន់ ។

ចាប់តាំងពីការបង្កើតគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន អំពីស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ក្នុងឆ្នាំ ១៩៨៥ មកវិធីដោះស្រាយរបស់ធនាគារ សំរាប់បញ្ហាស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ បានវិវត្តពីបទពិសោធន៍ពីមុនមករបស់ខ្លួនដែលមានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ទៅនឹងបទពិសោធន៍របស់ទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀតដែរ ។ ធនាគារបានឆ្លងកាត់ពីវិធីដោះស្រាយស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅជាយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ដែលអនុញ្ញាតអោយគេមើលឃើញបញ្ហាយេនឌ័រ ថាជាបញ្ហាពាក់ព័ន្ធក្រសោបវិស័យជាច្រើន ដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើគ្រប់ដំណើរការសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ។ វិធីដោះស្រាយយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ រួមជាមួយនឹងការបញ្ជ្រាបចូលស្រទាប់មហាជន ត្រូវបានលើកកំពស់នៅក្នុងធនាគារ ហើយជារួម ត្រូវបានគេអនុម័តជាស្រេចនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង ។ ការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងរបស់ធនាគារបច្ចុប្បន្ន មានបំណងនឹងធ្វើសមាហរណកម្មបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងការងារមីក្រូសេដ្ឋកិច្ច ការងារតាមវិស័យ និងបណ្តាគំរោង ។ បច្ចុប្បន្ន ការបញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងគ្រប់គំរោង ជាជាងការបំបែកចេញជាគំរោងដោយឡែកអំពីស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ គឺជាជំរើសដែលគេចូលចិត្តជាងគេ ទោះបីជានៅក្នុងកាលៈទេសៈពិសេសខ្លះ គំរោងដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រីភេទទាំងស្រុង នៅតែ

បន្តទទួលការលើកកំពស់ និងការរៀបចំដំណើរការក្តី ។ ការសើរើពិនិត្យទៅលើផ្នែកស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍នៃសៀវភៅណែនាំសំរាប់ប្រតិបត្តិ នាឆ្នាំ ១៩៩៧ ផ្តល់នូវជំហាននានាសំរាប់ប្រតិបត្តិការ សំដៅធានាថាបញ្ហាយេនឌ័រគេយកចិត្តទុកដាក់ការគិតគូរ នៅក្នុងគ្រប់កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ ។

នៅក្នុងន័យនេះ គោលនយោបាយធនាគារស្តីពីស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍មានភាពហួសសម័យទៅហើយសំរាប់បច្ចុប្បន្ន ដោយសារតែវិធីដោះស្រាយដោយការបញ្ជ្រាបមិនត្រូវបានចែងច្បាស់លាស់ ។ ការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងរបស់ធនាគារក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន បានរំកិលចេញក្រៅពីគោលនយោបាយនេះទៅហើយ ។ ការសើរើពិនិត្យគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ក្រៅពីការប្តូរឈ្មោះ និងត្រូវរៀបចំជាប្រព័ន្ធ និងផ្តល់នូវការទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការដល់បណ្តាលក្ខខណ្ឌ និងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងរបស់ធនាគារដែលមាន ។ ការសើរើនេះក៏នឹងនាំមកផងដែរនូវយន្តការស្ថាប័នថ្មីៗសំរាប់បង្កើន និងកែលំអការប្រព្រឹត្តិទៅ ក៏ដូចជាសកម្មភាពនានារបស់ធនាគារ ដែលតំរង់ទៅលើការកែលំអស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីភេទ ។ យុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ឈរលើការពិចារណាទៅលើយុត្តិធម៌សង្គម និងសមធម៌ ក៏ដូចជាលើការពិចារណាអំពីតឹកតាងដ៏រឹងមាំ[៣០] ដែលបង្ហាញថា ការវិនិយោគទាំងឡាយទៅលើស្ត្រីភេទ គឺជាកិច្ចការសំខាន់ក្នុងការសំរេចបាននូវប្រសិទ្ធិភាព និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ។

គោលនយោបាយធនាគារស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងអនុម័ត នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៨៥ ដែលជាឆ្នាំនៃការបើកសន្និសីទពិភពលោកស្តីពីស្ត្រីភេទលើកទី ៣ នៅទីក្រុងណៃរ៉ូប៊ី ។ ការសើរើពិនិត្យលើគោលនយោបាយត្រូវធ្វើឡើងដោយទាន់ពេល ហើយដើរតាមគន្លងសន្និសីទពិភពលោករបស់អង្គការសហប្រជា-ជាតិលើទី ៤ កាលពីឆ្នាំ ១៩៩៥ នៅទីក្រុងប៉េកាំង ។ ក្នុងអំលុងពេលមួយទសវត្សនៃការធ្វើអន្តរាគមន៍ ចាប់តាំងពីការបង្កើតគោលនយោបាយលើកដំបូងមក គេឃើញមានការផ្លាស់ប្តូរដ៏ធំធេងនៅក្នុងតំបន់ នៅក្នុងវិស័យស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ នៅក្នុងបញ្ហានិងក្តីកង្វល់របស់ស្ត្រី និងនៅក្នុងរង្វង់ធនាគារផ្ទាល់ ។ ចាប់តាំងពីការអនុម័តគោលនយោបាយស្តីពីស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍មក ធនាគារបានលើកំពស់ការចាប់អារម្មណ៍លើផ្នែកយេនឌ័រ ទៅជាចំណុចសំខាន់នៃរបៀបវារៈការអភិវឌ្ឍន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដោយបញ្ចូលការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ថាជាគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ក្នុងចំណោមគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ទាំង ៥ របស់ធនាគារ ។

---

៣០ ឧទាហរណ៍ ធនាគារពិភពលោក ១៩៩៥ ។ *ឆ្ពោះទៅរកសមធម៌តុល្យភាពភេទ : តួនាទីនៃគោលនយោបាយសាធារណៈ* ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន ។

គេត្រូវការគោលនយោបាយថ្មីមួយ[៣១] ដើម្បី (i) ឆ្លុះបញ្ចាំងការផ្លាស់ប្តូរនៃបរិស្ថាន (ii) ធ្វើអោយក្លាយជាក្រឹត្យក្រមនូវអន្តរការរបស់ធនាគារ ពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ទៅជាយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ (iii) បញ្ចូលគំនិតថ្មីៗស្តីពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ (iv) បង្កើនចំនួនគំរោងនានា ដែលផ្តល់ផលកំរៃដោយផ្ទាល់ចំពោះស្ត្រីភេទ និង (v) បញ្ចូលយន្តការស្ថាប័នដើម្បីអនុវត្តដោយពេញលេញនូវគោលបំនងអភិវឌ្ឍន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ធនាគារក្នុងការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។ គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារនឹង :

(i) ផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយសមស្រប សំរាប់វិធីដោះស្រាយថ្មីៗ និងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង

(ii) យកចិត្តទុកដាក់ដោយផ្ទាល់ ទៅលើការបញ្ជ្រាបផ្នែកយេនឌ័រ

(iii) បង្កើតនីតិវិធីទាំងឡាយសំរាប់ប្រតិបត្តិផ្នែកយេនឌ័រ នៅក្នុងគំរោងការនានារបស់ធនាគារ ដើម្បីធ្វើឱ្យកិច្ចការនេះមានភាពជាក់លាក់ថែមទៀត

(iv) ជួយរៀបចំរបៀបដោះស្រាយប្រតិបត្តិការអោយរឹតតែមានប្រសិទ្ធិភាព

(v) ផ្តល់វិសាលភាពសំរាប់ធ្វើការដោះស្រាយបញ្ហាស្ត្រីភេទនៅក្នុងតំបន់ ដែលទើបមានថ្មីៗ និងកំពុងតែកើតឡើង

(vi) បញ្ចូលយន្តការស្ថាប័នថ្មីៗ ដើម្បីកែលំអ និងបង្កើនការប្រព្រឹត្តិទៅ និងសកម្មភាពរបស់ធនាគារ ដែលតំរង់ឆ្ពោះទៅរកការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។

គោលនយោបាយធនាគារ

គោលនយោបាយធនាគារស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នឹងអនុម័តយកការបញ្ជ្រាប ថាជាយុទ្ធសាស្ត្រគន្លឹះក្នុងការលើកកំពស់សមធមិផ្នែកយេនឌ័រ ។ ធាតុសំខាន់ៗនៃគោលនយោបាយធនាគាររួមមាន :

- *ការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ* : ដើម្បីសង្កេតថា តើប្រតិបត្តិការនានារបស់ធនាគារមានផលប៉ះពាល់ទៅលើស្ត្រី និងបុរស ព្រមទាំងដើម្បីគិតគូរទៅលើតំរូវការនានារបស់ស្ត្រីភេទ និងទស្សនៈវិស័យលើការធ្វើផែនការប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ

- *ការវិភាគលើយេនឌ័រ* : ដើម្បីវាយតំលៃជាយថាក្រមលើឥទ្ធិពលរបស់គំរោងមួយ ទៅលើបុរស និងស្ត្រី និងលើទំនាក់ទំនងសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរវាងភេទទាំងពីរ

៣១ គោលនយោបាយកែប្រែជាថ្មីស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នឹងមិនតំរូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយទៅលើក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលមធ្យមឡើយ ។ គោលនយោបាយកែប្រែជាថ្មីផ្តល់គោលនយោបាយ និងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការ ដើម្បីអនុវត្តគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ ក្នុងការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រី ។

- *ផែនការយេនឌ័រ* : ដើម្បីបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ ដែលមានគោលដៅផ្តល់នូវឱកាសស្មើគ្នា ដល់បុរស និងស្ត្រី

- *ការបញ្ជ្រាប* : ដើម្បីពិចារណាលើបញ្ហាយេនឌ័រ ក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ ដែលភ្ជាប់ជាមួយនូវកិច្ចប្រឹងប្រែងទាំងឡាយ ក្នុងការលើកទឹកចិត្តការចូលរួមរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសំរេច នៅក្នុងសកម្មភាពអភិវឌ្ឍន៍នានា

- *ការបង្កើតរបៀបវារៈ* : ដើម្បីជួយរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ក្នុងការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រទាំងឡាយ សំដៅកាត់បន្ថយភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ និងក្នុងការបង្កើតផែនការ និងមុខសញ្ញា សំរាប់ការអប់រំ សុខភាព សិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ កាងារធ្វើ និងឱកាសទទួលផលកំរៃ សំរាប់ស្ត្រី និងកុមារី ។

ធនាគារនឹងផ្តោតលើការធ្វើប្រតិបត្តិការគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន ស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ជាបឋមតាមរយៈការបញ្ចូលការគិតគូរពិចារណាផ្នែកយេនឌ័រ នៅក្នុងការងារមីក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងការងារតាមវិស័យ ដោយរួមបញ្ចូលការពិភាក្សាលើគោលនយោបាយ ការអោយខ្ចីប្រាក់ និងប្រតិបត្តិការជំនួយបច្ចេកទេស ។ ការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែច្រើននឹងត្រូវផ្តោតទៅលើការដោះស្រាយដោយផ្ទាល់ ទៅលើភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ តាមរយៈការរៀបចំគំរោងមួយចំនួនធំ ដែលមានយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ជាគោលបំនងចំបង ឬបន្ទាប់បន្សំ ក្នុងផ្នែកសុខភាព ការអប់រំ កសិកម្ម ការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ និងសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ ជាពិសេសមីក្រូឥណទាន ដោយជាមួយគ្នានោះក៏ធានាផងដែរថា ការគិតគូរលើបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានគេដោះស្រាយ នៅក្នុងគំរោងដទៃទៀតរបស់ធនាគារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងគំរោងនានានៅក្នុងផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ពន្ធ័ផងដែរ ។ ជាពិសេស ធនាគារនឹង :

(i) ផ្តល់ជំនួយទៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក នៅក្នុងវិស័យគាំទ្រគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍, ការកសាងសមត្ថភាព, និងការយល់ដឹង ការរៀបចំ និងការអនុវត្តន៍នូវគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនានា ដែលតំរង់ទៅលើការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ

(ii) សំរបសំរួលការវិភាគយេនឌ័រ នៅក្នុងគំរោងដែលបានស្នើឡើង ដោយរួមបញ្ចូលទាំងកម្មវិធី និងកម្មវិធីតាមផ្នែក ហើយធានាថា បញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានគេយកទៅពិចារណា នៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលជាក់ស្តែងនៃវដ្តគំរោង រួមទាំងការធ្វើអត្តសញ្ញាណកម្ម ការរៀបចំ ការប៉ាន់តំលៃ ការអនុវត្តន៍ និងការវាយតំលៃក្រោយពេលគំរោងចប់

(iii) ជួយប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកខ្លួន ក្នុងការអនុវត្តន៍នូវការប្តេជ្ញាចិត្តទាំងឡាយ ដែលបានធ្វើឡើងនៅសន្និសីទពិភពលោកស្តីពីស្ត្រី នៅទីក្រុងប៉េកាំង ដើម្បីសំរេចបាននូវមុខសញ្ញាទាំងឡាយ ដែលបានដាក់ចុះសំរាប់ស្ត្រីភេទសំរាប់សតវត្សទី ២១

(iv) ស្វែងរកឱកាសនានា ដើម្បីដោះស្រាយដោយចំពោះទៅលើញ្ហាថ្មីៗ និងបញ្ហាដែលកំពុងតែកើតឡើងសំរាប់ស្ត្រីភេទនៅក្នុងតំបន់ និង

(v) បង្កើនការលើកស្ទួយចំណេះដឹងស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងរង្វង់ធនាគារ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល នាទីពិភាក្សា និងសិក្ខាសាលា ការបង្កើតវិធីដោះស្រាយសមស្រប និងគោលការណ៍ណែនាំបុគ្គលិក ដើម្បីកែលំអគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ដែលត្រូវបានគេសើរើពិនិត្យរួចហើយ ។

វិធីដោះស្រាយប្រតិបត្តិការ

ការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងការងារតាមផ្នែក

ការពិចារណាលើយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នឹងត្រូវគេបញ្ចូលទៅក្នុងការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ការងារតាមផ្នែក និងការងារកម្មវិធី ដូចដែលបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ នៅក្នុងជំពូកស្តីពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ នៃសៀវភៅណែនាំសំរាប់ប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ ដែលត្រូវបានកែសំរួលហើយ ។ ឯកសារសង្ខេប ស្តីពីបញ្ហាស្ត្រីភេទនៃប្រទេសនីមួយៗ នឹងត្រូវបានគេរៀបចំឡើងជាឯកសារបង្គោល សំរាប់ការសិក្សាយុទ្ធសាស្ត្រប្រតិបត្តិការរបស់ប្រទេសនីមួយៗ ។ ការសិក្សាយុទ្ធសាស្ត្រប្រតិបត្តិការប្រទេសនីមួយៗ នឹងបញ្ចូលការពិចារណាពីវិធីដែលធនាគារមានបំណងនឹងលើកតំកើងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ស្ត្រីភេទនៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗ ក្នុងបរិបទនៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។ ក្រៅពីការបញ្ចូលការគិតគូរពិចារណាលើផ្នែកយេនឌ័រ ទៅក្នុងខ្លឹមសារសំខាន់នៃការសិក្សាយុទ្ធសាស្ត្រប្រតិបត្តិការប្រទេសនីមួយៗ យុទ្ធសាស្ត្រដោយឡែកនៃយេនឌ័រនឹងត្រូវបានគេបង្កើតឡើង សំរាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក និងបញ្ចូលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃការសិក្សាយុទ្ធសាស្ត្រប្រតិបត្តិការរបស់ប្រទេសនីមួយៗ ។

ផែនការជំនួយប្រទេសនីមួយៗនឹងបញ្ជាក់ពីមធ្យោបាយនានា ដែលតាមរយៈនោះ កម្មវិធីប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារនឹងដោះស្រាយ និងគាំទ្រយុទ្ធសាស្ត្រផ្នែកយេនឌ័រ ។ នៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ដែលគេកត់សំគាល់ឃើញថាមានភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ ធនាគារនឹងខិតខំរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រកម្ចី ដែលដោះស្រាយនូវភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រមួយចំនួន ។ ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ដែលមានក៏រិតការអប់រំទាបក្នុងចំណោមស្ត្រីភេទ ឬក៏មានសន្ទស្សន៍សុខភាពទន់ខ្សោយរបស់ស្ត្រី កម្មវិធីកម្ចីអាចបញ្ចូលកម្មវិធីអប់រំ និងសុខភាពមូលដ្ឋាន ដើម្បីដោះស្រាយគំលាតផ្នែកយេនឌ័រ ។ ការសិក្សាតាមវិស័យនឹងបញ្ចូលសន្ទស្សន៍យេនឌ័រក្នុងចំណោមសន្ទស្សន៍តាមវិស័យដទៃទៀត និងមានគោលបំណង និងមុខសញ្ញាច្បាស់លាស់ ដើម្បីលើកកំពស់

សមធមិផ្នែកយេនឌ័រ ។ ដូចគ្នានេះដែរ កិច្ចប្រឹងប្រែងដ៏ធំនឹងត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមស្ត្រី និងស្ត្រីសំខាន់ៗ នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ក្នុងអំឡុងពេលបេសកកម្មកម្មវិធីនិងយុទ្ធសាស្ត្រ ។

បញ្ហាយេនឌ័រនឹងត្រូវបានគេបញ្ចូលទៅក្នុងការពិភាក្សាគោលនយោបាយទូទៅ ដែលរៀបចំឡើងដោយធនាគារ ជាមួយនឹងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិករបស់ខ្លួន ជាពិសេសជាមួយប្រទេស ដែលវិសមភាពយេនឌ័រមានកំរិតធ្ងន់ធ្ងរ ។ តាមរយៈការពិភាក្សាគោលនយោបាយ ធនាគារអាចដឹងច្បាស់អំពីគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍នានា របស់រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ផ្តល់ពតិមានដល់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ស្តីពីគោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ធនាគារ វាយតំលៃលើបញ្ហានានា និងពិភាក្សារកឱកាសជាសក្តានុពលសំរាប់ធនាគារ ដើម្បីជួយប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ក្នុងការធ្វើអោយមានការរីកចំរើនតទៅទៀតនូវអាទិភាព និងកង្វល់នានាផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ។

ដើម្បីឱ្យសមទៅតាមការកំណត់តួនាទីជាថ្មីរបស់ធនាគារ ក្នុងនាមជាជាស្ថាប័នអភិវឌ្ឍន៍ដែលផ្អែកលើមូលដ្ឋានទូលំទូលាយ ការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងជាងមុននឹងត្រូវផ្តល់ទៅឱ្យការអភិវឌ្ឍន៍ស្ថាប័ន ការគាំទ្រគោលនយោបាយ និងសកម្មភាពសហការក្នុងតំបន់ ។ គេនិងរិះរកនូវឱកាសក្នុងការគាំទ្រការរៀបចំ និងអនុវត្តន៏ការកែលំអស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ស្ត្រី នៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ។ ការចាប់អារម្មណ៏ជាពិសេស នឹងត្រូវផ្តោតទៅលើកំណែទម្រង់គោលនយោបាយ និងការកសាងសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ តួនាទីរបស់ធនាគារក្នុងឋានៈជាអ្នកផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុសំរាប់គំរោង នឹងត្រូវបានគេបញ្ចូលជាមួយតួនាទីជាកាតាលីករ ដើម្បីដោះស្រាយកង្វល់ និងវិសមធមិផ្នែកយេនឌ័រ ។

ធនាគារនឹងបង្កើនកិច្ចប្រឹងប្រែង ដើម្បីសិក្សាស្ថានភាពស្ត្រីភេទនៅក្នុងតំបន់ ទាំងក្នុងការងារគោលនយោបាយ និងក្នុងសកម្មភាពស្រាវជ្រាវទូលំទូលាយរបស់ខ្លួន ។ គេនឹងជំរុញការសិក្សាពីឥទ្ធិពលទៅលើស្ត្រីភេទនៃកម្មវិធីកំណែទំរង់សេដ្ឋកិច្ចនិងគោលនយោបាយទូទាត់ កំណែទំរង់ចំណាយសាធារណៈ ការកែប្រែរចនាសម្ព័ន្ធសហគ្រាសសាធារណៈ កំណែទំរង់ផ្នែកសាធារណៈ និងកម្មវិធីកម្ចី ។ ដូចគ្នានេះដែរ គេនឹងធ្វើការសិក្សាលើឥត្ថិកម្មនៃភាពក្រីក្រ ផលវិបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនៃភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍គំនិតផ្តួចផ្តើមសាកល្បង ព្រមទាំងទំលាប់ប្រតិបត្តិជាក់ស្តែងដ៏ល្អៗ ដើម្បីធ្វើអោយឈានទៅមុខនូវស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។ ការសិក្សាបែបនេះអាចនឹងត្រូវអនុវត្ត តាមរយៈមជ្ឈមណ្ឌលសេដ្ឋកិច្ចនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនធានរបស់ធនាគារ និងតាមរយៈមូលនិធិជំនួយបច្ចេកទេសតំបន់ ។

ឥណទាន និងជំនួយបច្ចេកទេស

យេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នឹងត្រូវបានលើកស្ទួយយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងប្រតិបត្តិការឥណទាន និងប្រតិបត្តិការជំនួយបច្ចេកទេស ។ ទាក់ទងនឹងការងារធនាគារផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងការងារតាមផ្នែក ការពិចារណាលើផ្នែកយេនឌ័រនឹងជាធាតុដ៏សំខាន់នៅក្នុងការងារគំរោង ។ ធនាគារនឹងជំរុញនូវការបញ្ជ្រាបការពិចារណាលើយេនឌ័រទៅក្នុងគំរោងទាំងឡាយ ហើយក្តីកង្វល់ទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រនឹងត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ នៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលសមស្របនៃវដ្តគំរោង ចាប់ពីការធ្វើអត្តសញ្ញាណកម្ម រហូតដល់ការវាយតំលៃបញ្ចប់គំរោង ។

ការរៀបចំជាពិសេសនូវលក្ខណៈដោយឡែក និងយុទ្ធសាស្ត្រនានា នឹងត្រូវគេធ្វើឡើងនៅក្នុងគំរោងនានាជាពិសេសគំរោងទាំងឡាយណា ដែលមានសក្តានុពលឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងផ្នែកយេនឌ័រ ដើម្បីសំរួល និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការចូលរួមរបស់ស្ត្រីភេទ និងធានានូវផលកំរៃជាក់ស្តែងសំរាប់ស្ត្រីភេទ ។ ធនាគារក៏នឹងបន្តរៀបចំគំរោងដោយឡែកនានា ដែលផ្តោតជាពិសេសទៅលើស្ត្រីភេទ ក៏ដូចជាគំរោងយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដាច់ដោយឡែក ដើម្បីដោះស្រាយនូវភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រដែលលេចធ្លោ ។ ថ្វីត្បិតតែការបញ្ជ្រាបនឹងជាវិធីដោះស្រាយអាទិភាពក្តី ក៏គំរោងនានាដែលសំដៅឆ្ពោះទាំងស្រុងទៅលើស្ត្រីភេទ ឬក៏គំរោងទាំងឡាយដែលមានសមាសភាគពិសេសសំរាប់ស្ត្រីភេទ អាចត្រូវផ្តល់ឱ្យ សំរាប់តំបន់ដែលមានបរិស្ថានសង្គមវប្បធម៌គំរូវឱ្យមានការបំបែកដោយឡែកនៃភេទ ឬក៏នៅតំបន់ដែលស្ត្រីត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការដាក់បញ្ចូលពួកគេ ទៅក្នុងចរន្តសំខាន់នៃគំរោង ។

ធនាគារនឹងប្រឹងប្រែងបង្កើនចំនួនគំរោង ដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ទាំងក្នុងគោលបំណងចំបងផង ទាំងក្នុងគោលបំណងបន្ទាប់បន្សំផង ជាពិសេសគំរោងការក្នុងផ្នែកសុខភាព ការអប់រំ កសិកម្ម ការគ្រប់គ្រងធនធានធម្មជាតិ ការងារធ្វើ ការបង្កើនប្រាក់ចំណូល និងសេវាកម្មហិរញ្ញវត្ថុ (មីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ) ។ យុទ្ធសាស្ត្រពិសេសៗនឹងត្រូវគេបញ្ចូលទៅក្នុងគំរោងការសុខភាព ការអប់រំ និងកសិកម្មរបស់ធនាគារ ដើម្បីសំរួលការបញ្ចូលស្ត្រីភេទ និងដើម្បីដោះស្រាយភាពខុសគ្នាផ្នែកយេនឌ័រ ដូចជា : ការផ្តល់ឱកាសបន្តការសិក្សាទៅដល់កុមារី, ការរក្សាកន្លែងក្នុងសាលារៀនសំរាប់កុមារី, ការបង្កើតថ្នាក់រៀនសំរាប់ភេទតែមួយ, ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូនារី, ការកាត់បន្ថយ ឬឧបត្ថម្ភសំរាប់ចំណាយដោយផ្ទាល់ឬដោយប្រយោលទៅលើការសិក្សារបស់កុមារីដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេចូលរួម, ការលើកស្ទួយសេវាសុខភាពថ្នាក់សហគមន៍, ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកសុខាភិបាលភេទស្រី និងអ្នកគាំពារសុខភាពសហគមន៍ភេទស្ត្រី, សេវាកម្មការឃោសនា និងពិគ្រោះយោបល់ដើម្បីដោះស្រាយអំពើហិង្សាទៅលើស្ត្រីភេទ, យុទ្ធនាការទប់ស្កាត់ការរាលដាលនៃវីរុសហ៊ីវ និងជំងឺអេដស៍ក្នុងចំណោមស្ត្រីភេទ, ការកែលំអលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ដីរបស់ស្ត្រី, ការបណ្តុះបណ្តាលកសិករស្ត្រី, ការគាំទ្របច្ចេកវិជ្ជាប្រើពលកម្មតិច និងការលើកកំពស់លទ្ធភាពប្រើប្រាស់នូវសេវាសន្សំសំចៃ និងឥណទានសំរាប់ស្ត្រីភេទ ។

នៅក្នុងដំណើរការរៀបចំគំរោងថ្មីៗ ដោយមានរួមបញ្ចូលទាំងឥណទានតាមកម្មវិធី និងតាមផ្នែកផង ការគិតគូរផ្នែកយេនឌ័រនឹងត្រូវគេចាត់ទុកថា ជាផ្នែកមួយនៃការវាយតំលៃជាបឋមទៅលើសង្គម ដែលក្នុងពេលសព្វថ្ងៃនេះត្រូវបានគេទាមទារសំរាប់គ្រប់គំរោងទាំងអស់នៃធនាគារ ។ តួនាទីភារកិច្ចរបស់ទីប្រឹក្សា សំរាប់ជំនួយបច្ចេកទេសដើម្បីរៀបចំគំរោង និងការសិក្សាលទ្ធភាព នឹងមានបញ្ចូលនូវការវិភាគយេនឌ័រ ថាជាធាតុសំខាន់នៃការវាយតំលៃជាបឋមទៅលើសង្គម ហើយប្រសិនបើការវាយតំលៃជាបឋមទៅលើសង្គមកំណត់ឃើញមាននូវបញ្ហាយេនឌ័រសំខាន់ៗនៅក្នុងគំរោង នោះបញ្ហាទាំងនេះនឹងត្រូវគេពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់ តាមរយៈការវិភាគលំអិតទៅលើសង្គម ដោយរួមទាំងការវិភាគយេនឌ័រលំអិតផង[៣២] ។ ក្នុងករណីសមស្រប យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបបញ្ហាយេនឌ័រ នឹងត្រូវគេដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងការរៀបចំគំរោង ។

ក្នុងអំលុងពេលអនុវត្តគំរោង គោលបំណង និងសមាសភាគផ្នែកយេនឌ័រទាំងឡាយ នឹងត្រូវគេពិនិត្យតាមដាន និងរាយការណ៍ជាយថាក្រម ។ ការបញ្ចប់គំរោង និងរបាយការណ៍វាយតំលៃបញ្ចប់គំរោង នឹងពណ៌នាពីគោលបំណងគំរោងដែលផ្តោតទៅលើយេនឌ័រ សមិទ្ធិផល និងផលប៉ះពាល់របស់គំរោង ។ របាយការណ៍វាយតំលៃបញ្ចប់គំរោងនឹងប៉ាន់ប្រមាណពីផលប៉ះពាល់នៃគំរោងទៅលើស្ត្រីភេទ ហើយនឹងពណ៌នា ពីរបៀបដែលស្ត្រីអ្នកទទួលផលយល់ឃើញពីផលប្រយោជន៍នៃគំរោង ។

យន្តការស្ថាប័ន

ដើម្បីបង្កើនសំទុះនៃការអនុវត្តន៍ និងសមិទ្ធិផលទាំងឡាយរបស់ធនាគារ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ គេត្រូវការនូវយន្តការស្ថាប័នថ្មីៗ ជាមួយនឹងធនធានបន្ថែម និងការផ្លាស់ប្តូរនូវសមាមាត្រជំនាញ ។ យន្តការ និងការរៀបចំស្ថាប័ន ដែលបានស្នើឡើង ត្រូវបានគេរៀបចំ ដោយគិតអំពីស្ថានភាពនៃធនធានមានកំរិតបច្ចុប្បន្ន ។ ក៏ប៉ុន្តែ គេត្រូវការធនធានបន្ថែមមួយចំនួន ដើម្បីអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ និងសំរាប់ពន្លឿនដំណើរទៅមុខក្នុងការសំរេចបាននូវគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាស្ត្រីភេទ[៣៣] ។

---

៣២ ពត៌មានលំអិត សូមមើលក្នុងផ្នែកទី ៤៧ នៃសៀវភៅណែនាំសំរាប់ប្រតិបត្តិការ : *ការបញ្ចូលវិសាលភាពសង្គមក្នុងគំរោងរបស់ធនាគារ* ។

៣៣ មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី VII *របាយការណ៍អ្នកផ្តល់ជំនួយ* " ជំរុញ " ឱ្យធនាគារ "បង្កើនកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួន ក្នុងការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រី តាមរយៈការបង្កើនប្រាក់កម្ចី ដែលផ្តោតទៅលើគំរោងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ធ្វើការបញ្ជ្រាបតទៅទៀតនូវការគិតគូរពិចារណាផ្នែកយេនឌ័រ ទៅក្នុងគ្រប់កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ និងយល់អោយបានស៊ីជំរៅទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ ។ ត្រូវផ្តល់ធនធានមនុស្ស និងហិរញ្ញវត្ថុគ្រប់គ្រាន់សំរាប់គោលដៅនេះ " (ខែមករា ១៩៩៧ កថាខ័ណ្ឌ ២៩) ។

ផែនការសកម្មភាពផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

ផែនការសកម្មភាពផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារទាំងមូល នឹងត្រូវបានគេបង្កើតឡើង ដើម្បីអនុវត្តគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ធនាគារ និងគោលនយោបាយរបស់ធនាគាស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ព្រមទាំងដើម្បីជំរុញការសើរើពិនិត្យជាទៀងទាត់លើការអនុវត្តន៏គោលនយោបាយ ។

ការបញ្ចូលផែនការសកម្មភាពផ្នែកយេនឌ័រនឹងធានាថា របៀបដោះស្រាយជាប្រព័ន្ធ និងតាមលំដាប់លំដោយ ត្រូវបានអនុម័តដោយធនាគារ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ខ្លួន ។ ផែនការនេះនឹងបញ្ចូលនូវគោលដៅផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍របស់នាយកដ្ឋាន ដែលទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពគ្រោងទុកក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំ ។ ផែនការនេះនឹងត្រូវបានគេបង្កើតឡើង ដោយមានការចូលរួមពីការិយាល័យបរិស្ថាន និងអភិវឌ្ឍន៏សង្គម ក្រោមការពិគ្រោះយោបល់របស់នាយកដ្ឋាន និងការិយាល័យពាក់ពន្ឋ័ ដោយគិតគូរទៅលើបរិស្ថានសង្គមវប្បធម៌ជាក់លាក់ ធម្មជាតិ និងលក្ខណៈនៃវិស័យនីមួយៗផ្ទាល់ និងកាលៈទេសៈផ្សេងៗគ្នានៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៏ជាសមាជិក ។ នៅពេលដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យជាច្រើន គោលបំណងរបស់នាយកដ្ឋានដែលបានបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការសកម្មភាព នឹងឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញនូវការបង្កើនការផ្តោតអារម្មណ៏ទៅលើប្រទេសនីមួយៗរបស់ធនាគារ ដូចដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងការសិក្សាយុទ្ធសាស្ត្រប្រតិបត្តិនៃប្រទេសនីមួយៗ ។

ការបង្កើតសមត្ថភាពយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នៅនឹងកន្លែង

ចំនួនមានកំរិតនៃអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រ គឺជាឧបស័គ្គដ៏ធ្ងន់ធ្ងរក្នុងរង្វង់ធនាគារ ក្នុងការសំរេចឱ្យមានកំណើនជាដុំកំភួន នៅក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ទៅនឹងការកែលំអស្ថានភាពស្ត្រីភេទ ។ ក៏ដូចជាជំនាញផ្សេងៗដែរ យេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏ គឺជាវិជ្ជាការឯកទេស និងជាផ្នែកបច្ចេកទេសមួយ ។ ទស្សនៈវិស័យយុទ្ធសាស្ត្រនៃការវិភាគយេនឌ័រ ដោយរួមទាំងការរៀបចំគំរោងផង តំរូវឱ្យមានបំណិនប្រសប់របស់អ្នកឯកទេស ។ ប្រសិនបើធនាគារមានបំនងបង្កើនសកម្មភាពរបស់ខ្លួនក្នុងវិស័យយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏ នោះចាំបាច់តំរូវឱ្យមានអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏បន្ថែមទៀត ។

នាពេលបច្ចុប្បន្ន ផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៏ ទទួលបានធនធានតិចតួច បើប្រៀបធៀបទៅនឹងធនធានដែលផ្តល់អោយ ដើម្បីធ្វើប្រតិបត្តិការលើគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រដទៃទៀតរបស់ធនាគារ ។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនិងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ត្រូវបានទទួលការគាំទ្រក្នុងគ្រប់កិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ធនាគារ ចំណែកឯការអភិវឌ្ឍន៏មនុស្ស និងបរិស្ថាន ត្រូវបានទទួលការគាំទ្រពីផ្នែកពាក់ព័ន្ធនីមួយៗ ។ ផ្ទុយទៅវិញ សមត្ថភាពបច្ចេកទេសផ្នែកយេនឌ័រនៅនឹងកន្លែងរបស់ធនាគាររួមមានអ្នកឯកទេស ២ នាក់ នៅក្នុងផ្នែកអភិវឌ្ឍន៏សង្គមដែលចំនាយពេលវេលាបហែលជា ៥០% នៃពេលវេលាទាំងអស់របស់ពួកគេ សំរាប់ធ្វើការងារទាក់ទងនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ ។ លើសពីនេះ បុគ្គលិកមួយចំនួនតូច ដែលកាន់មុខដំណែងជាអ្នកសេដ្ឋកិច្ច (ផ្នែកសង្គម) នៅក្នុង

នាយកដ្ឋានទទួលបន្ទុកកម្មវិធី មានជំនាញបច្ចេកទេសផ្នែកយេនឌ័រ ពិតមែនតែតួនាទីភារកិច្ចរបស់ពួកគេពុំផ្តោតទាំងស្រុងទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រក្តី ។

ដូច្នេះ ធនាគារនឹងបង្កើនបុគ្គលិកដែលជាអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រ បន្ថែមទៀតលើបុគ្គលិកដែលមានចំនួន ២ នាក់ទៀត ដើម្បីជួយនៅក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការលើគោលបំណងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ និងលើគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ អ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័របន្ថែម ២ នាក់នេះ ដែលម្នាក់ត្រូវតែចាត់តាំងឱ្យធ្វើការងារសំរាប់ប្រទេសនានានៅក្នុងតំបន់ខាងកើត ហើយម្នាក់ទៀតសំរាប់ប្រទេសនៅតំបន់ខាងលិចនោះ នឹងជួយផ្តល់យោបល់ក្នុងការកំណត់ រៀបចំបែបបទ និងចាត់ចែងឥណទាន និងជំនួយបច្ចេកទេស ដែលដែលផ្តោតលើមុខសញ្ញាស្ត្រី ឬបញ្ជ្រាបការគិរគូរពីយេនឌ័រ ។ អ្នកឯកទេសទាំងនោះនឹងជាផ្នែកមួយនៃក្រុមធនធានផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ដែលទើបនឹងបង្កើតថ្មី ហើយដែលទទួលការសំរបសំរួលពីផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សង្គម ដើម្បីលើកកំពស់ និងគាំទ្រការពង្រីកសកម្មភាពផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារទាំងមូល ។

ក្រុមធនធាន ដែលរួមមានអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័ររបស់ធនាគារបច្ចុប្បន្ន អ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រថ្មី ២ រូប និងអ្នកឯកទេសផ្នែកសង្គមមួយចំនួនមកពីបណ្តានាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការ នឹងដំណើរការ តាមរបៀបស្រដៀងគ្នាទៅនឹងក្រុមធនធានដ៏ទៃទៀត ដែលមាននៅក្នុងរង្វង់ធនាគារ ដូចជាក្រុមធនធានផ្នែកកសាងសមត្ថភាព និងអភិបាលកិច្ចជាដើម ។ ការពង្រីកសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រនៅនឹងកន្លែង នឹងសំរួលដល់ការបង្កើនសកម្មភាពធនាគារនៅក្នុងផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ការកែលំអក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ និងវិធីដោះស្រាយជាប្រព័ន្ធសំរាប់អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ។

លើកកំពស់សមត្ថភាពយេនឌ័រនៃទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក

ការពិនិត្យឡើងវិញលើគំរោងកំពុងដំណើរការមួយចំនួនរបស់ធនាគារ ក្រោមគំរោងជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ "ការពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តន៍កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាក់ទងនឹងស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ នៅក្នុងបណ្តាគំរោងដែលផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដោយធនាគារ "[៣៤] បានបង្ហាញនូវភាពចាំបាច់ក្នុងការពង្រឹងបណ្តាទិដ្ឋភាពផ្នែកយេនឌ័រ នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ និងការគ្រប់គ្រងគំរោង ។ គេបានរកឃើញថាបណ្តាសមាសភាគនៃគំរោង និងយន្តការសំរាប់សំរបសំរួលការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ត្រូវបានអនុវត្តមិនគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងជួនកាលមិនបានអនុវត្តសោះតែម្តង ។ មូលហេតុចំបងគឺកង្វះខាតសមត្ថភាពបច្ចេកទេសផ្នែកយេនឌ័រនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិ និងនៅក្នុងបេសកម្មធនាគារនៅតាមប្រទេសតែម្តង ។

៣៤ TA No.5572 ទឹកប្រាក់ ៤៥០.០០០ ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៣ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ១៩៩៤។ គំរោងសរុបចំនួន ៤៥ នៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ការអប់រំ សុខភាព អនាម័យ និងឧស្សាហកម្ម ត្រូវបានទទួលការពិនិត្យឡើងវិញ ។

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ ធនាគារនឹងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ស្តីពី "ការលើកកំពស់ការកសាងសមត្ថភាពយេនឌ័រ នៃទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក"[៣៥] ។ ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ ដែលនឹងត្រូវអនុវត្តក្នុងរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ នឹងរួមបញ្ចូលបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ដែលនៅក្នុងប្រទេសទាំងនោះ មានគំរោងមួយចំនួនធំដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រីភេទ កំពុងតែត្រូវអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ន ។ តាមរយៈជំនួយបច្ចេកទេស ធនាគារនឹងជួលអ្នកឯកទេសក្នុងស្រុកផ្នែកយេនឌ័រ នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ដើម្បីជួយដល់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិនានា ក្នុងការអនុវត្តគំរោងទាំងឡាយដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រីភេទ ហើយក្នុងពេលជាមួយនោះក៏កសាង និងពង្រឹងនូវសមត្ថភាពស្ថាប័នផ្នែកយេនឌ័ររបស់ពួកគេដែរ ។ តួនាទីភារកិច្ចនៃអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រក្នុងស្រុករួមមាន : (i) ជួយដល់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិនានាក្នុងការអនុវត្តន៍គំរោង (ii) បណ្តុះបណ្តាលសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រដល់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិ និងដល់បុគ្គលិកបេសកកម្មតាមប្រទេសរបស់ធនាគារ (iii) តាមដានយ៉ាងជិតស្និទ្ធទៅលើគំរោង ដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រីភេទ (iv) ចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងក្រុមសំរបសំរួលជំនួយក្នុងប្រទេសផ្នែកយេនឌ័រ (v) ធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសជាមួយស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវផ្នែកយេនឌ័ររបស់រដ្ឋាភិបាល និង (vi) ទ្រទ្រង់ទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេស ។

គំរោងជំនួយបច្ចេកទេសមេក្នុងតំបន់សំរាប់គំនិតផ្តួចផ្តើមស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

កត្តាទាំងឡាយ ដូចជាទំហំមធ្យមនៃឥណទានរបស់ធនាគារ, សមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រមានកំរិតរបស់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកក្នុងការធ្វើបញ្ញត្តិកម្ម ការរៀបចំ និងការអនុវត្តន៍គំរោងដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រី, និងជួនកាលទៀតគឺកង្វះខាតបទពិសោធន៍របស់ធនាគារផ្ទាល់ ក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងផ្នែកយេនឌ័រនាំមកនូវការលំបាក ក្នុងការធ្វើអោយមានកំណើនជាដុំកំភួន យ៉ាងហោចណាស់ក៏ក្នុងរយៈពេលខ្លីនៅក្នុងកម្មវិធីរបស់ធនាគារ ដែលសង្កត់ធ្ងន់លើស្ត្រីភេទ ។ លើសពីនេះ ប្រភេទ និងទំហំនៃសកម្មភាពរបស់ធនាគារមិនអាចជានិច្ចកាលអនុញ្ញាតឱ្យគេគាំទ្រគំនិតផ្តួចផ្តើមតូចតាចដែលសំដៅជួយស្ត្រីភេទដោយផ្ទាល់ ។

នៅក្រោមកាលៈទេសៈបែបនេះ ការកើនចំនួនដ៏ច្រើននៃសកម្មភាព និងឥណទានរបស់ធនាគារដែលមានគោលបំនងផ្នែកយេនឌ័រ មិនទំនងជាស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលខ្លីនោះទេ ។ ដោយយោងទៅតាមកត្តាទាំងនេះក៏ដូចជាធនធានមានកំរិតរបស់ធនាគារសំរាប់ការងារយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ព្រមទាំងអវត្តមាននៃនាយកដ្ឋាន ឬផ្នែកដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តន៍គោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ធនាគារមានបំនងនឹងបង្កើតជំនួយបច្ចេកទេសមេក្នុងតំបន់មួយ ដែលតាមរយៈនោះ គំនិត

---

៣៥ នៅក្នុងការប្រជុំគណៈកម្មការជ្រើសរើសជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ នៅថ្ងៃទី ២៨ មករា ឆ្នាំ ១៩៩៨ ការបំភ្លឺលើបញ្ញត្តិត្រូវបានទទួល ។ គេរំពឹងថា ប្រទេសដាណឺម៉ាកនឹងផ្តល់ធនធានមិនជំពាក់ជំពិនមកពីខាងក្រៅចំនួន ១ លាន ដុល្លារ ដើម្បីធ្វើហិរញ្ញប្បទានជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ លើមូលដ្ឋានសាកល្បង សំរាប់រយៈពេលបីឆ្នាំ ។

ផ្តើមតូចតាចលើបញ្ហាយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារ និងរបស់រដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជារបស់បណ្តាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា អាចទទួលមូលនិធិ ក្រោមរូបភាពជាជំនួយឥតសំណង ។

ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ក្នុងលក្ខណៈបែបនេះ នឹងផ្តល់ដល់ធនាគារនូវឱកាសសំរាប់ (i) ផ្តល់មូលនិធិទៅគំរោងតូចៗ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ដែលចំណាយប្រាក់កាសតិចតួច ដោយតំរូវអោយមានដំណើរការ និងធនធានរបស់ធនាគារក្នុងកំរិតអប្បបរមា, (ii) បង្កើតមូលនិធិសមស្រប សំរាប់នាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការ ដើម្បីធ្វើការសាកល្បងជាបឋមលើគំនិតផ្តួចផ្តើមតូចតាចផ្នែកយេនឌ័រ ដែលមានសក្តានុពលអាចពង្រីក ឬសំរាប់ការធ្វើឡើងជាថ្មី, (iii) កសាង និងពង្រឹងសមត្ថភាពយេនឌ័រនៃស្ថាប័នរបស់រដ្ឋាភិបាល និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក ដែលមានសក្តានុពលក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងគំរោងនានារបស់ធនាគារ, (iv) គាំទ្រគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងឡាយ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួនដែលកើតឡើងថ្មីចំពោះស្ត្រីភេទ នៅក្នុងតំបន់ ដែលអាចមានការលំបាកដោះស្រាយនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃប្រតិបត្តិការឥណទាន និងជំនួយបច្ចេកទេសរបស់ធនាគារ, (v) ធ្វើហិរញ្ញប្បទានរួមដល់គំនិតផ្តួចផ្តើមផ្នែកយេនឌ័ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ជាមួយនឹងទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀត, (vi) ធ្វើការសិក្សាលើការអនុវត្តន៍ល្អផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍, (vii) បង្កើនសុឆន្ទៈនៅក្នុងសហគមន៍ផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល (viii) បង្ហាញចំនុចវិជ្ជមានសំរាប់ការគាំទ្ររបស់ខ្លួនផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ និង (ix) សំរេចការកើនឡើងជាទូទៅនៅក្នុងសកម្មភាពទាក់ទងនឹងផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ខ្លួន ។ ដោយពិតទៅ ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ប្រភេទនេះ មានសក្តានុពលក្នុងការផ្តល់អោយធនាគារនូវផលចំណេញយ៉ាងធំពីការវិនិយោគតូចតាច ។

ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ ដែលនឹងមានដំណើរការនៅក្រោមស្តង់ដានីតិវិធីរបស់ធនាគារ នឹងធ្វើការសាកល្បងជាបឋមលើគំនិតផ្តួចផ្តើម ទៅតាមគន្លងដូចគ្នាទៅនឹងជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់របស់ធនាគារដែលកំពុងដំណើរការ "ការសំរបសំរួលការកសាងសមត្ថភាព និងសកម្មភាពចូលរួម" [៣៦] ដែលផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់គំនិតផ្តួចផ្តើមតូចតាច ។ ក្នុងរបៀបដូចគ្នានេះដែរ ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នឹងផ្តល់មូលនិធិដល់នាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការ ដើម្បីដឹកនាំគំនិតផ្តួចផ្តើមនានាផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ដែលអាចនឹងមានសក្តានុពលក្នុងការពង្រីកថែម ឬការធ្វើជាថ្មី សំរាប់ការងារតាមផ្នែកស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ សំរាប់នាទីពិភាក្សាជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងរយៈពេលដំណើរការនៃគំរោង និងសំរាប់សកម្មភាពដំណើរការជ្រើសរើសគំរោងដទៃទៀត ។ ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ទៅលើផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ក៏នឹងផ្តល់ផងដែរនូវមូលនិធិដល់គំនិតផ្តួចផ្តើមស្រដៀងគ្នារបស់រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិក និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលស្ត្រី ។

---

៣៦ TA No.5692 ទឹកប្រាក់ ៣០០.០០០ ដុល្លារ អនុម័តនៅថ្ងៃទី ១៩ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៦ ។

ការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុរួមដល់ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ស្តីពីយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍នេះ នឹងត្រូវគេខិតខំរកពីសំណាក់រដ្ឋាភិបាល និងពីបណ្តាទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀត ដែលមានការចាប់ចិត្តជាពិសេសនៅក្នុងការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់សកម្មភាពផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារ[៣៧] ។ គេនឹងបង្កើតឡើងនូវគោលការណ៍ណែនាំច្បាស់លាស់ សំរាប់កិច្ចប្រតិបត្តិការជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ ដើម្បីធានានូវតម្លាភាព ដែលក្នុងនោះ ផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍សង្គម នឹងមានការទទួលខុសត្រូវជាចំបងលើដំណើរការ និងការគ្រប់គ្រង ។ គណៈកម្មាធិការមួយ ដែលមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ និងពិនិត្យជ្រើសសំណើនានា នឹងត្រូវបង្កើតឡើងដែរ ។

មូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តន៍ល្អក្នុងផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

ដើម្បីជួយធនាគារ ក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ខ្លួន និងក្នុងការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ធនាគារកំពុងតែបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យមួយស្តីពីការអនុវត្តន៍ល្អក្នុងផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ សំរាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិក ធនាគារផង និងមន្ត្រីនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកផង ។ ឧទាហរណ៍ស្តីពីការអនុវត្តន៍ល្អ និងការសិក្សាករណីនានា នឹងត្រូវប្រមែប្រមូល ចងក្រង និងផ្សព្វផ្សាយ ដើម្បីជួយជំរុញឱ្យមានការចាប់អារម្មណ៍កាន់តែច្រើនឡើងលើបញ្ហាយេនឌ័រ និងដើម្បីផ្តល់ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងស្តីពីលក្ខណៈពិសេសនៃការរៀបចំប្លង់ និងយន្តការនានាដែលអាចត្រូវបានរៀបចំដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងគំរោងសំខាន់ៗទាំងឡាយ សំរាប់លើកំពស់លទ្ធភាពប្រើប្រាស់ និងផលប្រយោជន៍សំរាប់ស្ត្រីភេទ ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមប្រកបដោយជោគជ័យមួយចំនួនដែលបានទទួលមូលនិធិនៅក្រោមជំនួយបច្ចេកទេសមេក្នុងតំបន់ផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នឹងត្រូវបញ្ចូលនៅក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យដើម្បីផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងរង្វង់ធនាគារ និងក្នុងតំបន់ ។

បច្ចុប្បន្ន គេកំពុងរៀបចំសៀវភៅណែនាំស្តីពីយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ សំរាប់ឱ្យបុគ្គលិក និងអ្នកពិគ្រោះយោបល់របស់ធនាគារប្រើប្រាស់ ។ សៀវភៅនេះផ្តល់នូវគោលការណ៍ណែនាំនានា សំរាប់អនុវត្តគោលនយោបាយដែលត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ និងសំរាប់រៀបចំគំរោងនានា ដែលដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ សៀវភៅណែនាំនេះនឹងមានបញ្ចូលនូវឧទាហរណ៍ស្តីពីការអនុវត្តន៍ល្អ និងយោបល់នានាសំរាប់យុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាព ។ ការអនុវត្តន៍ល្អក្នុងផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍មួយចំនួនអាចនឹងដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងទំរង់រូបភាពប្លែកៗគ្នា ដូចជាឯកសារលើក្រដាស វីឌីអូ បណ្តាញអេឡិចត្រូនិចជាដើម ដើម្បីតំរូវចិត្តអតិថិជនអ្នកប្រើប្រាស់ និងក្រុមមុខសញ្ញាផ្សេងៗ ។

---

៣៧ ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសាកល្បងត្រូវបានធ្វើឡើង តាមរយៈមូលនិធិពិសេសនៃប្រទេសជប៉ុន ។

វេទិកាខាងក្រៅស្តីពីយេនឌ័រ

ធនាគារនឹងបង្កើតវេទិកាខាងក្រៅមួយស្តីពីយេនឌ័រ ដើម្បីសំរួលដល់ការសន្ទនារវាងធនាគារ និងក្រុមខាងក្រៅលើបញ្ហាយេនឌ័រ ។ ក្រុមនេះមានសមាជិកប្រមាណ ១០-១៥ នាក់ ដែលជាអ្នកឯកទេសសំខាន់ៗខាងយេនឌ័រមកពីផ្នែកនានា (រដ្ឋាភិបាល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គ្រឹះស្ថានសិក្សា សង្គមស៊ីវិល) ដែលនឹងធ្វើការជួបប្រជុំជាទៀងទាត់ ដើម្បីជួយធនាគារឱ្យមានកិច្ចសន្ទនាជាមួយក្រុមខាងក្រៅ លើគោលនយោបាយ និងសកម្មភាពរបស់ខ្លួនស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ ការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីសកម្មភាពបែបនេះ អាចមានប្រភពចេញមកពីជំនួយបច្ចេកទេសមេក្នុងតំបន់ ផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ។

តាមរយៈយន្តការនេះ ធនាគារនឹងយកមកប្រើប្រាស់ជាទៀងទាត់នូវគំនិតថ្មីៗស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ហើយរក្សាទ្រទ្រង់នូវការសន្ទនាបច្ចុប្បន្នជាមួយនឹងអ្នកឯកទេសសំខាន់ៗផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ និងជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមកពីប្រទេសជាសមាជិកធនាគារ ។

ការសំរបសំរួលជំនួយផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

ធនាគារនឹងរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវឱកាស ដើម្បីនឹងធ្វើសហការជាមួយទីភ្នាក់ងារអភវឌ្ឍន៍ដទៃទៀត ទៅលើបណ្តាគំរោង ដែលផ្តោតលើការកែលំអសមធមិផ្នែកយេនឌ័រ តាមរយៈយន្តការនានា ដូចជា ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានរួម និងតាមរយៈការចែករំលែកពតិមាន ។ កិច្ចប្រឹងប្រែងច្រើនជាងមុននឹងត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងការសំរបសំរួលរវាងបណ្តាទីភ្នាក់ងារ និងនៅក្នុងការសំរបសំរួលជាមួយប្រភពជំនួយទ្វេភាគី ទាំងនៅក្នុងទីស្នាក់ការធនាគារ ទាំងក្នុងកំរិតទីកន្លែងប្រតិបត្តិការ ។ ឱកាសនានាសំរាប់ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានរួម ដល់សកម្មភាពនានាតាមតំបន់ នឹងត្រូវស្វះស្វែងរកថែមទៀត ។

ការពិនិត្យឡើងវិញលើគោលនយោបាយ និងការវាយតំលៃ

ការពិនិត្យឡើងវិញ និងវាយតំលៃជាទូទៅមួយទៅលើគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ នឹងរៀបចំធ្វើ ក្នុងរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីការអនុមត័ទៅលើគោលនយោបាយនេះ ដើម្បីប៉ាន់ប្រមាណមើលពីបទពិសោធន៍លើការអនុវត្តន៍ និងពីផលប៉ះពាល់ជាទូទៅ ។ ឯកសារពតិមានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ដែលធ្វើការសរុបលទ្ធផលនានា នឹងត្រូវរៀបចំឡើង ។ របាយការណ៍ការងារស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍ និងការជឿនលឿនទៅមុខ នឹងត្រូវរៀបចំផងដែរ ដើម្បីដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សានាយកធនាគារ ក្នុងរយៈពេល ២ ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីការអនុមត័លើគោលនយោបាយ ។

ការទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍

បណ្តានាយកដ្ឋានទទួលបន្ទុកកម្មវិធី និងគំរោងនានា ព្រមទាំងការិយាល័យបរិស្ថាន និងអភិវឌ្ឍន៍សង្គម ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តន៏គោលនយោបាយធនាគារ ស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ ក្រុមអ្នកជំនាញរបស់ធនាគារផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ជាអ្នកផ្តល់ជំនួយដល់ការអនុវត្តន៏គោលនយោបាយ ។ ការិយាល័យបរិស្ថាន និងអភិវឌ្ឍន៍សង្គម មានភារៈទទួលខុសត្រូវរួមលើការសំរបសំរួល និងការពិនិត្យតាមដានសកម្មភាពរបស់ធនាគារទាំងមូល ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ។ ទស្សនៈ និងការណែនាំរបស់ការិយាល័យនេះនឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងទិដ្ឋភាពនានានៃយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងគ្រប់សកម្មភាពរបស់ធនាគារ ។

ផលវិបាកនៃគោលនយោបាយទៅលើធនធានរបស់ធនាគារទាំងមូល

ផលវិបាកលើធនធាននៃគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ មានកំរិតមធ្យម ដោយសារជារួមធនាគារបានធ្វើហើយជាស្រេចនូវអន្តរការពីស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ទៅយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍វិញ ។ វិធីដោះស្រាយដោយការបញ្ជ្រាប ដែលមានបញ្ជាក់នៅក្នុងគោលនយោបាយ កំពុងតែត្រូវគេអនុវត្តនៅក្នុងរង្វង់នៃបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្ន និងក្នុងកំរិតព្រំដែននៃធនធានដែលមាន ។ ការធ្វើសមាហរណកម្មនៃការគិតគូរពិចារណាលើតុល្យភាពភេទទៅក្នុងការងារម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច និងការងារតាមផ្នែករបស់ធនាគារ ជាពិសេសទៅក្នុងការសិក្សាយុទ្ធសាស្ត្រប្រតិបត្តិការនៃប្រទេសនីមួយៗ ជាមួយនឹងការរៀបចំនៃឯកសារសង្ខេបនៃប្រទេសនីមួយៗស្តីពីបញ្ហាស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងយុទ្ធសាស្ត្រនានានៃស្ត្រីភេទក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ កំពុងតែត្រូវអនុវត្តជាស្រេច ដោយមានជំនួយពីអ្នកសេដ្ឋកិច្ច (ផ្នែកសង្គម) នៅក្នុងបណ្តានាយកដ្ឋានកម្មវិធី ។

ការធ្វើសមាហរណកម្មជាប្រព័ន្ធនៃបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងវដ្តគំរោង ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការវិភាគផ្នែកយេនឌ័រនៃគំរោងដែលបានស្នើឡើង កំពុងតែត្រូវបានគេអនុវត្ត ដោយមានជំនួយពីអ្នកឯកទេសដែលជាអ្នកពិគ្រោះយោបល់ផ្នែកយេនឌ័រ ។ ក៏ប៉ុន្តែ ដើម្បីបង្កើនជាដុំកំភួននូវសកម្មភាពផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់ធនាគារ គេត្រូវការបន្ថែមនូវអ្នកឯកទេសជំនាញផ្នែកយេនឌ័រចំនួន ២ នាក់ ថែមទៀត ។

ក្រៅពីការបន្ថែមអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រចំនួន ២ នាក់នេះ ដែលចាំបាច់សំរាប់អនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ ផលវិបាកផ្នែកធនធានចំបងទាក់ទងទៅនឹងពេលវេលារបស់បុគ្គលិក តែពុំមែនការផ្តល់មូលនិធិទេ ។ ពេលវេលារបស់បុគ្គលិកនឹងត្រូវគេតំរូវឡើងដើម្បី (i) សំរបសំរួល និងរៀបចំផែនការសកម្មភាពផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏របស់ធនាគារទាំងមូល, (ii) ពិនិត្យសំរេច និងគ្រប់គ្រងជំនួយបច្ចេកទេស ក្នុងតំបន់ស្តីពីការលើកកំពស់សមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័ររបស់ទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិ និងជំនួយបច្ចេកទេសមេក្នុងតំបន់ សំរាប់គំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងឡាយផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍, (iii) បង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យ និងសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តន៏ល្អផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍, និង (iv) កោះប្រជុំវេទិកាខាងក្រៅស្តីពី

យេនឌ័រ ។ ការផ្តល់ មូលនិធិសំរាប់ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងតំបន់ទាំងពីរនេះ នឹងត្រូវប្រមូលគៀរគរពីប្រភពខាងក្រៅ តាមរយៈការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានត្រួមពីប្រភពជំនួយ ដែលមានបំនងគាំទ្រជាពិសេសដល់គំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងឡាយផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏របស់ធនាគារ ។ ការរៀបចំមូលដ្ឋានទិន្នន័យស្តីពីការអនុវត្តន៏ល្អលើផ្នែកយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៏ កំពុងតែមានដំណើរការជាស្រេចទៅហើយ ។ ការបន្ថែមពេលវេលាចាំបាច់សំរាប់បុគ្គលិក នឹងត្រូវផ្តល់ឱ្យ តាមរយៈក្រុមធនធានផ្នែកយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៏ ដែលទើបតែបង្កើតថ្មី ដែលនឹងត្រូវបញ្ចូលជាបន្ថែមនូវអ្នកឯកទេសផ្នែកយេនឌ័រ ២ នាក់ផង ។

ឧបសម្ព័ន្ធ

តារាងទី ១ : ប្រជាជន និងសុខភាព
ការអប់រំទៅតាមបុរស/ស្ត្រី

តារាងទី ២ : សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច
បរិស្ថានទៅតាមបុរស/ស្ត្រី

រូបទី ១ : ការទទួលចំណែកប្រាក់ចំណូល ១៩៩៤

រូបទី ២ : ការទទួលចំណែកប្រាក់ចំណូល ១៩៩៥

ស្ថិតិស្ត្រីពីយេនឌ័រ

តារាងទី ១ : ប្រជាជន និងសុខភាព, ការអប់រំទៅតាមបុរស/ស្ត្រី

ប្រទេស	ប្រជាជន និងសុខភាព				
	អត្រាមរណភាពមាតា (ក្នុងចំនួន ១00.000 នៃទារកដែលកើត), ១៩៩0	អាយុកាលមធ្យម (គិតជាឆ្នាំ), ១៩៩៤		អត្រាអក្ខរភាពមនុស្សចាស់ (%), ១៩៩៤	
		ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស
បង់ក្លាដេស	850,0	56,5	56,3	24,3	48,4
ប៊ូតង់	1.600,0	53,2	49,8	-	-
កម្ពុជា	900,0	-	-	-	-
ចិនប្រជាមានិតុ	95,0	71,1	66,9	70,9	89,6
កោះភិជី	-	74,1	69,9	89,2	93,7
ឥណ្ឌា	570,0	61,4	61,1	36,1	64,5
ឥណ្ឌូនេស៊ី	650,0	65,3	61,8	77,1	89,4
កាសាក់ស្ថាន	-	72,3	62,6	97,5	97,5
កៀរគីស៊ី	-	72,1	63,3	97,0	97,0
លាវ	650,0	53,3	50,3	42,7	68,6
ម៉ាឡេស៊ី	80,0	73,5	69,0	77,5	88,2
ម៉ាល់ឌីវ	-	61,5	64,2	92,9	93,1
ម៉ុងគោលី	240,0[c]	65,8	63,0	75,8	87,9
ភូមា	580,0	60,0	56,8	76,8	88,6
នេប៉ាល់	1.500,0	54,9	55,8	12,8	39,7
ប៉ាគីស្ថាន	340,0	63,3	61,3	23,3	49,0
ប៉ាពួញ៉ូវគីនេ	930,0	57,3	55,8	60,7	79,8
ភីលីពីន	280,0	68,9	65,2	93,9	94,8
កោះសូឡូម៉ុង	-	-	-	-	-
ស្រីលង្កា	140,0	74,6	70,0	86,9	93,2
ថៃឡង់	200,0	72,2	66.8	90,7	95,6
អ៊ូស្បេគីស្ថាន	-	70,7	64,2	97,2	97,2
វ៉ានូទុ	-	-	-	-	-
វៀតណាម	160,0	68,1	63,6	89,9	95,7
ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់	471,0	63,5	60,6	60,3	78,4

a UNESCO ១៩៩0 *របាយការណ៍អប់រំពិភពលោក* ។ ចំនួនប៉ាន់ស្មាននៃមនុស្សពេញវ័យមិនចេះអក្សរ (អាយុ ១៥ឆ្នាំ និងលើស) គិតជាភាគរយនៃប្រជាជននៅក្នុងក្រុមអាយុត្រូវគ្នា ។

	ការអប់រំ							
	អត្រាអនក្ខរភាពប៉ាន់ស្មានរបស់មនុស្សពេញវ័យ (%) ១៩៩៥[b]		អត្រាចូលរៀនសាលាបឋមសិក្សាសរុប (%) ១៩៩៣[b]		អត្រាចូលរៀនសាលាមធ្យមសិស្សសរុប (%) ១៩៩៣ [b]		អត្រាចូលរៀននៅសាលាបឋម មធ្យម និងឧត្តមសិក្សាសរុបចូលគ្នា (%) ១៩៩៤	
	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស
	50,6	73,9	83,0	71,0	25,0	12,0	34,0	45,0
	43,8	71,9	31,0	19,0	7,0	2,0	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-
	10,1	27,3	125,0	116,0	59,0	48,0	55,0	61,0
	6,2	10,7	128,0	127,0	59,0	62,0	78,0	80,0
	34,5	62,3	113,0	90.0	60,0	37,0	47,0	63,0
	10,4	22,0	116,0	113,0	47,0	39,0	59,0	65,0
	0,3	0,5	-	-	-	-	75,0	71,0
	0,3	0,5	-	-	-	-	74,0	71,0
	30,6	55,6	112,0	84,0	27,0	17,0	42,0	58,0
	10,9	21,9	93,0	94,0	58,0	62,0	63,0	61,0
	6,7	7,0	-	-	-	-	70,0	70,0
	11,4	22,8	96,0	100,0	-	-	59,0	45,0
	11,3	22,3	107,0	104,0	23,0	23,0	47,0	48,0
	59,1	86,0	121,0	81,0	47,0	24,0	42,0	68,0
	50,0	75,6	59,0	31,0	29,0	13,0	25,0	50,0
	19,0	37,3	78,0	66,0	15,0	10,0	34,0	41,0
	5,0	5,7	113,0	111,0	71,0	75,0	80,0	75,0
			99,0	81,0	19,0	12,0	-	-
	6,6	12,8	109.0	105,0	71,0	78,0	68,0	65,0
	4,0	8,4	92,0	88,0	34,0	32,0	53,0	53,0
	0,2	0,4	-	-	-	-	71,0	75,0
			-	-	-	-	-	-
	3,5	8,8	105,0	99,0	43,0	40,0	52,0	57,0
							51,6	60,0

b ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី ១៩៩៥ ។ *សន្ទស្សន៍សំខាន់ៗនៃប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ នៅអាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច* ។

c ក្រសួងគោលនយោបាយប្រជាជន និងការងារ ការិយាល័យរដ្ឋផ្នែកស្ថិតិ ១៩៩៣ ។

តារាងទី ២ : សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច,   បរិស្ថានទៅតាមបុរស/ស្ត្រី

ប្រទេស	សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច				
	ចំណែករបស់ស្ត្រីក្នុងកំលាំងពលកម្មមនុស្សពេញវ័យ (អាយុ ១៥ ឆ្នាំ និងលើស, ១៩៩0)	អត្រាស្ត្រីធ្វើការងារក្នុងគ្រួសារមិនទទួលកំរៃ (គិតជា % នៃចំនួនសរុប, ១៩៩0)	អត្រាសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី (គិតជា % នៃចំនួនបុរស, ១៩៩៥)	អត្រាសកម្មភាពមនុស្សសេដ្ឋកិច្ចមនុស្សពេញវ័យ (%), ១៩៩៥	
				ស្ត្រី	បុរស
បង់ក្លាដេស	42,0	6,0	76,0	66,0	87,0
ប៊ូតង់	39,0	-	66,0	58,0	90,0
កម្ពុជា	54,0	-	104,0	83,0	87,0
ចិនប្រជាមានិតុ	45,0	-	87,0	74,0	86,0
កោះភិជី	23,0	20,0	39,0	32,0	82,0
ឥណ្ឌា	31,0	-	50,0	41,0	85,0
ឥណ្ឌូនេស៊ី	39,0	66,0	65,0	53,0	82,0
កាសាក់ស្ថាន		91,0	82,0	60,0	76,0
កៀរគីស៊ី		-	84,0	60,0	74,0
លាវ	47,0	-	86,0	75,0	89,0
ម៉ាឡេស៊ី		64,0	59,0	47,0	81,0
ម៉ាល់ឌីវ	42,0	29,0	77,0	65,0	83,0
ម៉ុងគោលី	46,0	-	88,0	73,0	84,0
ភូមា	44,0	-	76,0	66,0	88,0
នេប៉ាល់	40,0	55,0	68,0	57,0	86,0
ប៉ាគីស្ថាន	24,0	33,0	38,0	32,0	85,0
ប៉ាពូញ៉ូវគីនេ	42,0	-	76,0	67,0	87,0
ភីលីពីន	37,0	53,0	60,0	48,0	82,0
កោះសូឡូម៉ុង	-	-	93,0	82.0	89,0
ស្រីលង្កា	34,0	56,0	54,0	41,0	78,0
ថៃឡង់		64,0	87,0	74,0	86,0
អ៊ូស្បេគីស្ថាន	-	-	84,0	61,0	74,0
វ៉ានូទុ	31,0	-	-	79,0	89,0
វៀតណាម	50,0	-	94,0	75,0	84,0
ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៏ទាំងអស់	39,0	48,0	67,0		

a *ស្ត្រីពិភពលោក : និន្នាការ និងស្ថិតិ ១៩៩៧* ។ http://www.un.org/Depts/unsd/gender/5-l asi.htm

b UNESCO ១៩៩៥ ។ *របាយការណ៏អប់រំពិភពលោក* ។

c អង្គការសហប្រជាជាតិ ១៩៩៥ ។ *ស្ត្រីពិភពលោក : និន្នាការ និងស្ថិតិ* ។

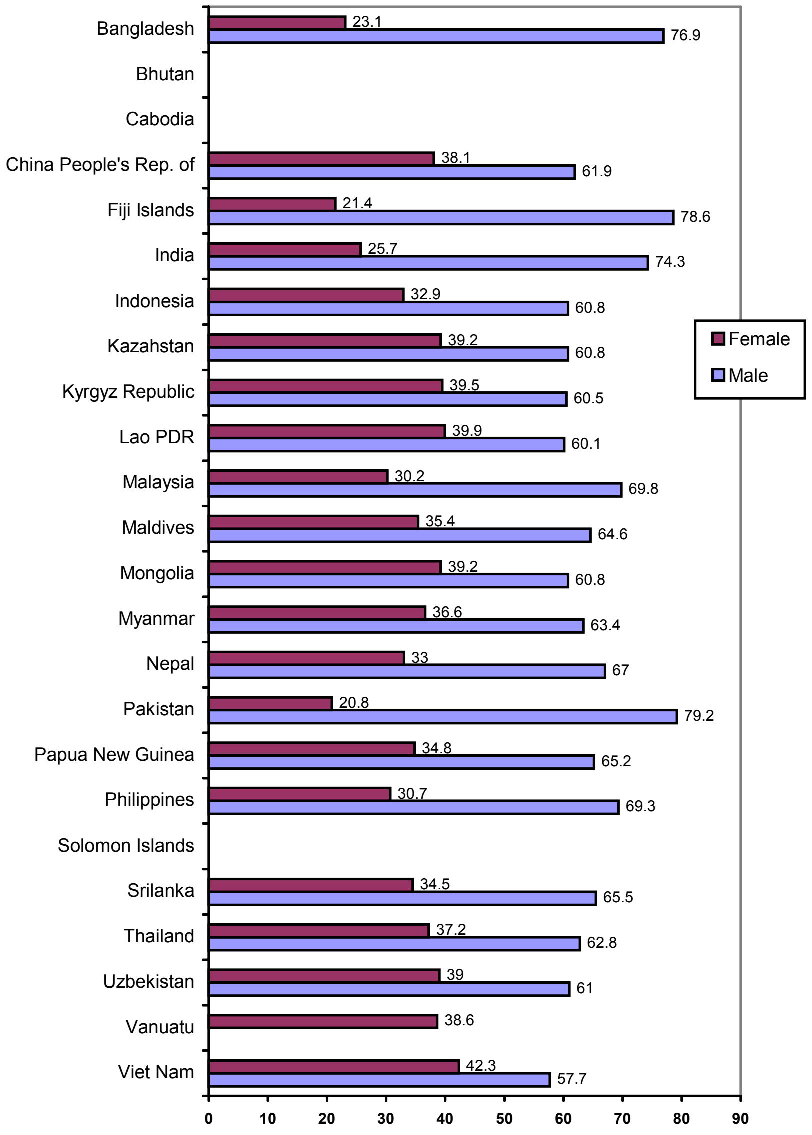
	សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច						បរិស្ថាន	
	ភាគរយនៃការបែងចែកកំលាំងពលកម្មតាមផ្នែក ១៩៩០[b]						ប៉ាន់ប្រមាណចំនួនស្ត្រីក្នុងទីក្រុងដែលទទួលផលប៉ះពាល់ដោយសារកង្វះខាត [c]	
	កសិកម្ម		ឧស្សាហកម្ម		សេវាកម្ម			
	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស	ស្ត្រី	បុរស	ទឹកស្អាត (ពាន់នាក់)	សេវាអនាម័យ (ពាន់នាក់)
	73,6	59,3	19,1	14,5	7,3	26.2	5.012,0	4.930,0
	98,0	91,6	0,4	1,3	1,6	7,1	15,0	8,0
	78,3	68,7	7,5	7,5	14,2	23,8	-	-
	76,1	69,1	13,3	16,5	10,6	14,4	18.842,0	-
							-	-
	74,3	59,3	14,8	16,6	10,9	24,1	14.129,0	56.517,0
	56,4	54,4	12,5	14,3	31,1	31,3	17.247,0	5.572,0
	15,3	28,1	24,8	37,3	60,0	34,6	-	-
	27,8	35,8	22,5	30,3	49,6	34,0	-	-
	81,0	75,5	5,0	7,4	14,1	16,9	211,0	279,0
	25,6	28,3	22,7	23,4	51,8	48,3	-	-
	28,1	35,3	52,0	16,0	19,9	48,7		
	30,3	33,5	22,0	23,0	47,8	43,5	-	-
	77,5	70,0	8,7	10,7	13,7	19,3	1.089,0	2.594,0
	98,0	90,7	0,1	0,4	1,9	9,0	338,0	655,0
	72,3	45,3	12,8	20,3	14,9	34,3	3.177,0	8.296,0
							-	-
	30,8	54,4	13,6	16,3	55,6	29,3	-	2.296,0
							-	-
	51,0	47,2	23,0	19,8	26,0	33,0	357,0	572,0
	65,1	63,2	12,2	15,5	22,7	21,3	2.064,0	1.001,0
	35,5	34,5	19,3	30,1	45,3	35,4	-	-
							-	-
	73,1	69,5	10,9	17,1	16,0	13,4	3.575,0	5.194,0

ការទទួលទឹកស្អាត ១៩៩០ ។ អង្គការសុខភាពពិភពលោកកំណត់ការទទួលទឹកស្អាតសមស្របនៅតំបន់ទីក្រុង ថាជាការទទួលបានទឹកតាមបំពង់ ឬអាងស្តុកទឹកសាធារណៈ ក្នុងរង្វង់ ២០០ ម៉ែតពីលំនៅស្ថាន ។

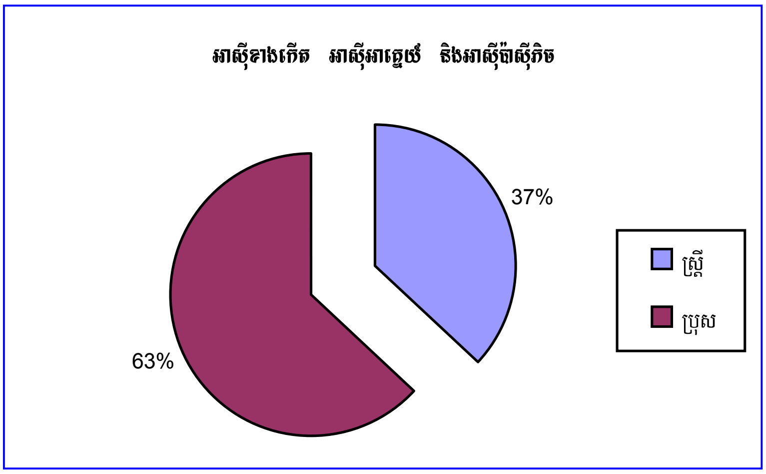
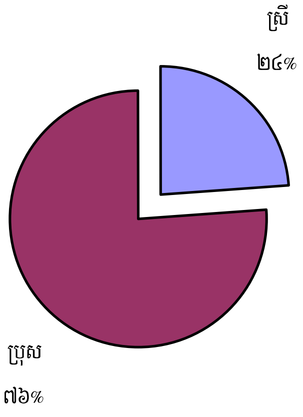
ការទទួលសេវាកម្មអនាម័យ ១៩៩០ ។ អង្គការសុខភាពពិភពលោកកំណត់តំបន់ទីក្រុងដែលបានទទួលសេវាកម្មអនាម័យ ថាជាប្រជាជនទីក្រុង ដែលទទួលសេវាតភ្ជាប់ទៅនឹងលូទឹកសាធារណៈ ឬបង្គន់រណ្តៅក្រៅផ្ទះ បង្គន់ចាក់ទឹក អាងសិបទិច ឬបង្គន់រួម ។

រូបទី ១ : ការទទួលប្រាក់ចំណូល ១៩៩៤

នៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាសមាជិកខ្លះ



រូបទី ២ : ការទទួលចំណែកចំណូល ១៩៩៣ តាមតំបន់



អាស៊ីខាងត្បូង