ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

អនុសាសន៍គោលនយោបាយសង្ខេប Policy Brief

លើកកម្ពស់តួនាទីស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ចក្នុងវិស័យសុខាភិបាល

មិថុនា ២០២៤

ក្រសួងកិច្ចការនារី សហការជាមួយ
ក្រសួងសុខាភិបាល វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិនៃក្រសួងផែនការ
បានបង្កើតក្រុមការងាររៀបចំអនុសាសន៍គោលនយោបាយសង្ខេប

ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំនៅរដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងវិស័យសុខាភិបាលនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ

ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំនៅរដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងវិស័យសុខាភិបាលនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយដោយសាកត្តាធំៗចំនួន៤មានដូចតទៅ៖

១.ដោយសារផ្នត់គំនិតសង្គម ២.ដោយសារកត្តាអប់រំរបស់ស្ត្រីនៅមានកម្រិតបើប្រៀបធៀបជាមួយបុរស ៣ដោយការរើសអើង និង៤.ការមិនឱ្យតម្លៃមកលើស្ត្រីពីថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសដែលតែងតែគិតថាស្ត្រីនៅតែមិនអាចបំពេញការងារធំៗបាន។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានបន្តកំណត់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនិងការបង្កើនភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រីនិងក្មេងស្រីនៅគ្រប់វិស័យ ជាអាទិភាពក្នុងរបៀបវារៈគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណដំណាក់កាលទី១ តាមរយៈការពង្រឹងភាពជាពលរដ្ឋ ក្នុងសង្គមដែលមានអារ្យធម៌ខ្ពស់ ប្រកបដោយសីលធម៌ សមធម៌ និងបរិយាបន្ន ដែលក្នុងនោះ «ស្ត្រី គឺជាស្នូល» ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥នៃនារីរតៈទី៦(២០២៤-២០២៨) បានផ្តោត លើស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ច ដែលក្នុងនោះបានបង្ហាញថា សមាមាត្រស្ត្រីស្ថិតក្នុងតំណែងសម្រេចចិត្តក្នុងវិស័យសាធារណៈ មានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ នេះគឺដោយសាររាជរដ្ឋាភិបាលមានគោលការណ៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីពី២០% ទៅ៥០%។

នេះក៏ព្រោះតែស្ត្រីដែលមានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំជាញឹកញាប់ជួបនូវការជំទាស់នៅពេលដែលពួកគាត់ព្យាយាមអះអាងការពារការងាររបស់គាត់ ឬក៏បង្ហាញនូវលក្ខណៈគ្រប់គ្រងដូចដែលបុរសៗធ្លាប់អនុវត្តន៏។ក្រៅពីការប្រឈមនឹងបញ្ហាគ្រប់គ្រងនៅក្នុងស្ថាប័ន កត្តាអប់រំរបស់ស្ត្រីនៅកម្រិតឧត្តមសិក្សានៅទាបជាងបុរស កត្តាយល់ខុសដែលថា ស្ត្រីមិនមានសមត្ថភាពដូចបុរសក្នុងការដឹកនាំ កត្តាសុខភាពផ្ទាល់ខ្លួនពិសេសទាក់នឹងសុខភាពបន្តពូជចំពោះស្ត្រីវ័យក្មេង កត្តារចនាសម្ព័ន្ធដូចជា លំអៀងផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធបទដ្ឋានយេនឌ័រ លំអៀងនៅក្នុងការជ្រើសរើស និងការតម្លើងតួនាទី។

ការរៀបចំសេចក្តីណែនាំជាក់លាក់ក្នុងការតែងតាំងថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការនៅក្រសួងសុខាភិបាល ពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីបានចូលរួមក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍជាតិបានពេញលេញ ក្នុងការជួយគ្រួសារ ស្ថាប័ននិងសង្គមជាតិឱ្យមានភាពរីកចម្រើន និងចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

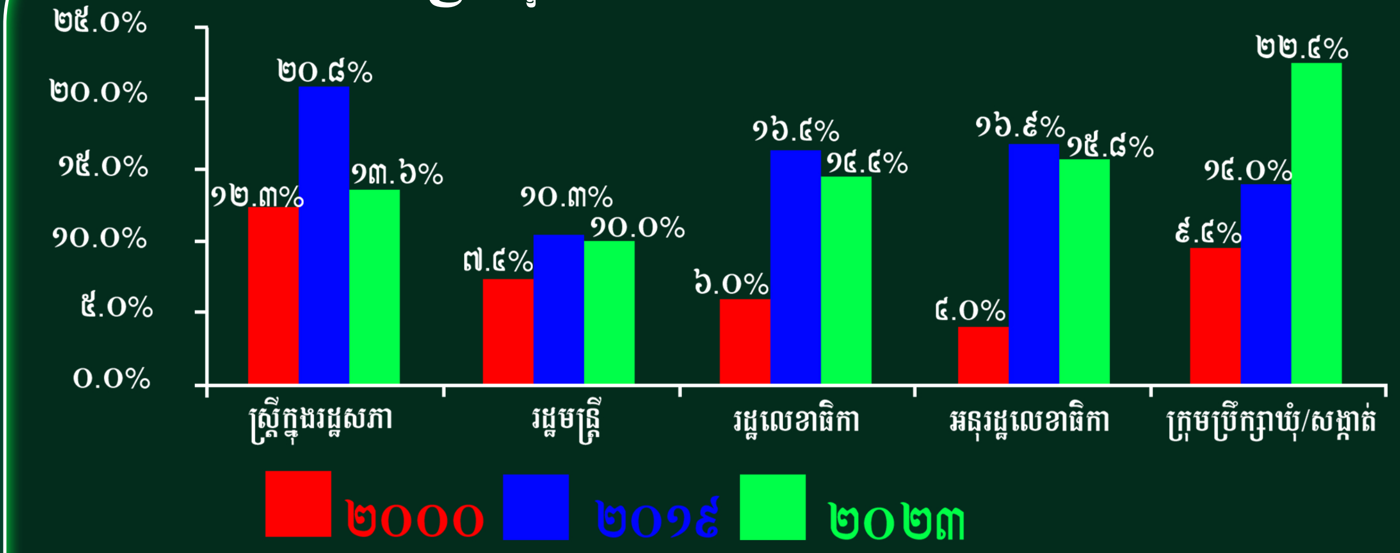
ការវិភាគបញ្ហា

គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រឆ្នាំ២០២០-២០២៤ ក្នុងវិស័យសុខាភិ បាលបង្ហាញថា បញ្ហាគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាល ត្រូវគិតគូរទាំងខាងអ្នកមកទទួលសេវា ទាំងខាងអ្នកផ្តល់សេវា ដោយរួមបញ្ចូលទាំងថ្នាក់ដឹកនាំផងដែរ។ ទោះជាមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងកិច្ចសហការណ៍ពីដៃគូអភិវឌ្ឍនានាក៏ដោយ ក៏គម្លាតយេនឌ័រក្នុងវិស័យសុខាភិបាល ពិសេសនៅកម្រិតថ្នាក់ដឹកនាំនៅតែកើតមាននៅឡើយ។នៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាលក្របខណ្ឌមន្ត្រីសាធារណៈភាគច្រើនជាស្ត្រី គឺ៥២.៦% (ឆ្នាំ២០១៩) ហើយភាគច្រើនដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពបឋម ប៉ុន្តែមានចំនួនតិចតួចនៅឡើយនៅថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត(៦)។

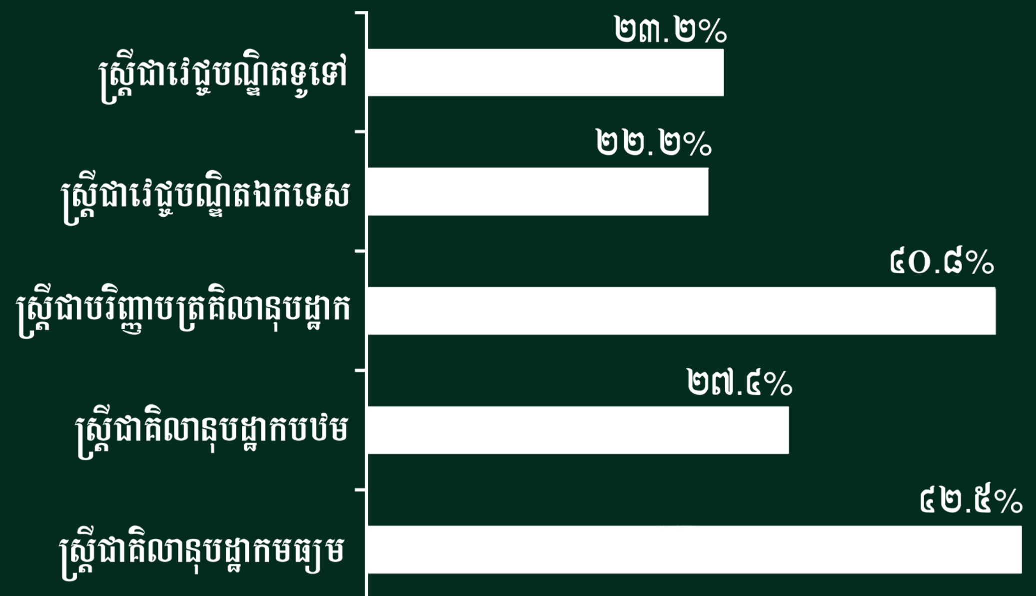
រូបនេះបង្ហាញពីកំណើនស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងវិស័យសាធារណៈនិងនយោបាយក្នុងរយៈពេល២០ឆ្នាំ (២០០០-២០២៣) គឺមានការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ការវិភាគយេនឌ័រផ្នែកធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងសុខាភិបាលទាំងថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានបង្ហាញថា មន្ត្រីរាជការក្រសួងសុខាភិបាលគិតត្រឹមខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ មានចំនួនសរុប ៣១,១០១នាក់ ក្នុងនោះមាន ស្ត្រី ១៧,០៨៨នាក់(៥៥%) បើប្រៀបធៀបឆ្នាំ២០១០ មានត្រឹមតែ ១៣,៧៨៦នាក់(៥២.៩៤%)ដែលភាគច្រើនស្ថិតក្នុងមុខតំណែងជាឆ្មប មន្ត្រី និងជំនួយការ។

អត្រាស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេច



អត្រាធនធានបច្ចេកទេសសំខាន់ៗជាស្ត្រី ក្នុងវិស័យសុខាភិបាល



ប្រភព: ក្រសួងសុខាភិបាល ២០២៤

អនុសាសន៍គោលនយោបាយ

អនុសាសន៍គោនយោបាយទាំង៤ មានសារៈសំខាន់ តែអនុសាសន៍គោលនយោបាយទី ១ និងទី២ ជាអាទិភាពដែលក្រសួងសុខាភិបាល ត្រូវពិនិត្យ អនុម័ត និងអនុវត្តបាន ដោយសារការរៀបចំសេចក្តីណែនាំជាក់លាក់ក្នុងការតែងតាំងថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការនៅក្រសួងសុខាភិបាល ពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីបានចូលរួមក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍជាតិបានពេញលេញ ក្នុងការជួយគ្រួសារ ស្ថាប័ន និងសង្គមជាតិមានភាពរីកចម្រើន និងចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ កិច្ចការនេះអាចសម្រេចបាន និងជួយជំរុញការលើកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ។

• ចំពោះអនុសាសន៍សង្ខេបទី១ ដែលថែងថា ក្រសួងសុខាភិបាលបង្កើតសេចក្តីណែនាំជាក់លាក់ក្នុងការតែងតាំងថ្នាក់ដឹកនាំ គឺពិតជាអាចសម្រេចបានដោយជោគជ័យ ដោយសារបច្ចុប្បន្ននេះ គោលនយោ បាយក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាលមានស្រាប់ ហើយនឹងផែនការសកម្មភាពនារីរតនៈទី៦ ព្រមទាំងមានការគាំទ្រខ្លាំងទាំងស្ថាប័ននិតិបញ្ញត្តិនិតិប្រតិបត្តិ និងអង្គការដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើនចាំគាំទ្រ។ផលប្រយោជន៍ពីការតែងតាំងថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីក្នុងលក្ខខណ្ឌសមភាពយេនឌ័រនោះ ការឆ្លើយតបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាលពិតជាមានទំហំធំធេង ព្រោះស្ត្រីដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំយល់ច្បាស់ពីបញ្ហារបស់ស្ត្រីជាងបុរស។

• ចំពោះអនុសាសន៍សង្ខេបទី២ ដែលថែងថា ក្រសួងសុខាភិបាល ពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីពាក់ព័ន្ធអំពីការវិភាគយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាល និងតម្រង់ទិសស្ត្រីសម្រាប់ទទួលតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំ គឺពិតជាអាចសម្រេចបានដោយជោគជ័យដូចអនុសាសន៍សង្ខេបទី១ដែរ ព្រោះយុទ្ធសាស្ត្រទី២នេះគាំទ្រឱ្យអនុសាសន៍ទី១ទាំងស្រុងដែលត្រូវតែអនុវត្តន៍ទៅទន្ទឹមគ្នា ដើម្បីសម្រេចផលប្រយោជន៍រួមគ្នា។

• ចំពោះអនុសាសន៍សង្ខេបទី៣ ដែលថែងថា ក្រសួងសុខាភិបាល បង្កើនកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ ស្ត្រីទទួលតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ ដោយពង្រឹងការអនុវត្តន៍នូវវិធានការ និងមធ្យោបាយដើម្បីគាំទ្របរិយាកាសមេត្រីភាពនិងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលមានចែងជាលំអិតនៅក្នុងឯកសារនារីរតនៈទី៦ ក៏អាចអនុវត្តបានដែរ តែអាស្រ័យដោយកាលានុវត្ត មានតួនាទីសម្រាប់ស្ត្រីចូលរួមការដឹកនាំ ការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ព្រោះអនុសាសន៍នេះ មានទាក់ទងខ្លាំងជាមួយ ការរៀបចំតុល្យភាពជីវិត គ្រួសារ នឹង ការងារ ។ ផលប្រយោជន៍នៃអនុសាសន៍ទី៣នេះ នឹងនាំឱ្យស្ត្រីមានលំនឹងផ្លូវចិត្តដែលជារនាំងក្នុងការចាប់យកតំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំ។

• ចំពោះអនុសាសន៍សង្ខេបទី៤ ដែលថែងថា ក្រសួងសុខាភិបាល រៀបចំគោលនយោបាយក្នុងការកំណត់ កូតាសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយដើម្បីធានាថាស្ត្រីបានចូលរួមជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងធ្វើសេចក្តីសម្រេចដូចបុរសដែរ ប្រហែលមិនអាចអនុវត្តបានទេ អាចជាការលំបាក ក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយក្នុងការកំណត់អាយុ ឬកូតាសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំនិងមន្ត្រីរាជការ ក្នុងវិស័យសាធារណៈនិងនយោបាយដើម្បីធានាថាស្ត្រីបានចូលរួមជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដូចបុរសដែរ។

ដើម្បីលើកកំពស់តួនាទីស្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ច ក្រសួងសុខាភិបាលគួរជំរុញការអនុវត្តក្នុងការតែងតាំងថ្នាក់ដឹកនាំ ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងនយោបាយដែលមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ ដោយផ្តោតលើ៖

- ការតែងតាំងមុខតំណែងថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនិងនយោបាយត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីនិងការរៀបចំអោយមានស្ត្រីជាអ្នកបន្តវេន
- មុខតំណែងស្ត្រីចូលនិវត្តន៍ ត្រូវជំនួសដោយស្ត្រី
- មុខតំណែងបុរសចូលនិវត្តន៍ គួរពិចារណាដាក់ស្ត្រីជាអាទិភាព
- រៀបចំយន្តការសម្រាប់ស្ត្រីជាអ្នកបន្តវេនក្នុងមុខតំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំ។

ក្រសួងកិច្ចការនារី MINISTRY OF WOMEN'S AFFAIRS
ក្រសួងផែនការ

Bloomberg Philanthropies
DATA FOR HEALTH INITIATIVE
Vital Strategies