

# ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



## អនុសាសន៍គោលនយោបាយសង្ខេប Policy Brief

### លើកកម្ពស់តួនាទីស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ចក្នុងវិស័យសុខាភិបាល



មិថុនា ២០២៤

ក្រសួងកិច្ចការនារី សហការជាមួយ  
ក្រសួងសុខាភិបាល វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិនៃក្រសួងផែនការ  
បានបង្កើតក្រុមការងាររៀបចំអនុសាសន៍គោលនយោបាយសង្ខេប



## ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំនៅរដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងវិស័យសុខាភិបាលនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយ

ស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំនៅរដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងវិស័យសុខាភិបាលនៅមានកម្រិតទាបនៅឡើយដោយសារកត្តាធំៗចំនួន៤មានដូចតទៅ៖

១. ដោយសារផ្នត់គំនិតសង្គម ២. ដោយសារកត្តាអប់រំរបស់ស្ត្រីនៅមានកម្រិតប្រើប្រាស់ប្រយោជន៍ ៣. ដោយការរើសអើង និង ៤. ការមិនឱ្យតម្លៃមកលើស្ត្រីជាថ្នាក់ដឹកនាំជាបុរសដែលតែងតែគិតថាស្ត្រីនៅតែមិនអាចបំពេញការងារធំៗបាន។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានបន្តកំណត់ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនិងការបង្កើនភាពអង្គការរបស់ស្ត្រីនិងក្មេងស្ត្រីនៅគ្រប់វិស័យ ជាអាទិភាពក្នុងរបៀបវារៈគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាក់កោណដំណាក់កាលទី១ តាមរយៈការពង្រឹងភាពជាពលរដ្ឋ ក្នុងសង្គមដែលមានអារ្យធម៌ខ្ពស់ ប្រកបដោយសីលធម៌ សមធម៌ និងបរិយាបន្ន ដែលក្នុងនោះ «ស្ត្រី គឺជាស្នូល» ។

យុទ្ធសាស្ត្រទី៥នៃនារីរតៈទី៦(២០២៤-២០២៨) បានផ្ដោត លើស្ត្រីក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ច ដែលក្នុងនោះបានបង្ហាញថា សមាមាត្រស្ត្រីស្ថិតក្នុងតំណែងសម្រេចចិត្តក្នុងវិស័យសាធារណៈ មានការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ នេះគឺដោយសាររាជរដ្ឋាភិបាលមានគោលការណ៍ជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មី ដោយផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្កើនចំនួនស្ត្រីពី២០% ទៅ៥០%។

នេះក៏ព្រោះតែស្ត្រីដែលមានតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំជាញឹកញាប់ជួបនូវការជំទាស់នៅពេលដែលពួកគាត់ព្យាយាមអះអាងការងារការងាររបស់គាត់ ឬក៏បង្ហាញនូវលក្ខណៈគ្រប់គ្រងដូចដែលបុរសៗធ្លាប់អនុវត្តន៍។ ក្រៅពីការប្រឈមនឹងបញ្ហាគ្រប់គ្រងនៅក្នុងស្ថាប័ន កត្តាអប់រំរបស់ស្ត្រីនៅកម្រិតខ្ពស់សិក្សានៅទាបជាងបុរស កត្តាយល់ខុសដែលថា ស្ត្រីមិនមានសមត្ថភាពដូចបុរសក្នុងការដឹកនាំ កត្តាសុខភាពផ្ទាល់ខ្លួនពិសេសទាក់ទងនឹងសុខភាពបន្តពូជចំពោះស្ត្រីវ័យក្មេង កត្តាចរាចរណ៍មធ្យមដូចជា លំអៀងផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកទេសយេនឌ័រ លំអៀងនៅក្នុងការជ្រើសរើស និងការតម្កើងតួនាទី។

ការរៀបចំសេចក្តីណែនាំជាក់លាក់ក្នុងការតែងតាំងថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការនៅក្រសួងសុខាភិបាល ពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីបានចូលរួមក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍជាតិបានពេញលេញ ក្នុងការជួយគ្រួសារ ស្ថាប័ននិងសង្គមជាតិឱ្យមានភាពរីកចម្រើន និងចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

### ការវិភាគបញ្ហា

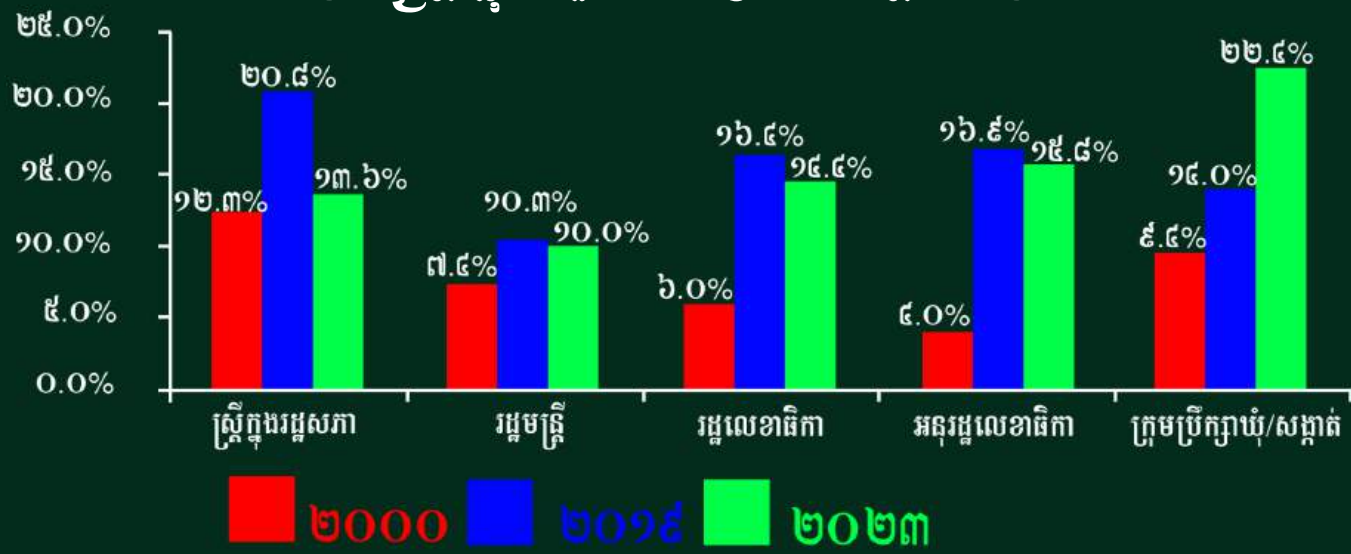
គោលនយោបាយ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការបញ្ឈប់យេនឌ័រឆ្នាំ២០២០-២០២៤ ក្នុងវិស័យសុខាភិបាលបង្ហាញថា បញ្ហាគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាល ត្រូវគិតគូរទាំងខាងអ្នកមកទទួលសេវា ទាំងខាងអ្នកផ្តល់សេវា ដោយរួមបញ្ចូលទាំងថ្នាក់ដឹកនាំផងដែរ។ ទោះជាមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងកិច្ចសហការណ៍ពីដៃគូអភិវឌ្ឍនាគាត់ដោយ ក៏គម្លាតយេនឌ័រក្នុងវិស័យសុខាភិបាលពិសេសនៅកម្រិតថ្នាក់ដឹកនាំនៅតែកើតមាននៅឡើយ។ នៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាលក្របខណ្ឌមន្ត្រីសាធារណៈ ភាគច្រើនជាស្ត្រី គឺ៥២.៦% (ឆ្នាំ២០១៩) ហើយភាគច្រើនដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពបឋម ប៉ុន្តែមានចំនួនតិចតួចនៅឡើយនៅថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត(៦)។

រូបនេះបង្ហាញពីកំណើនស្ត្រីក្នុងតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងវិស័យសាធារណៈនិងនយោបាយក្នុងរយៈពេល២០ឆ្នាំ (២០០០-២០២៣) គឺមានការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

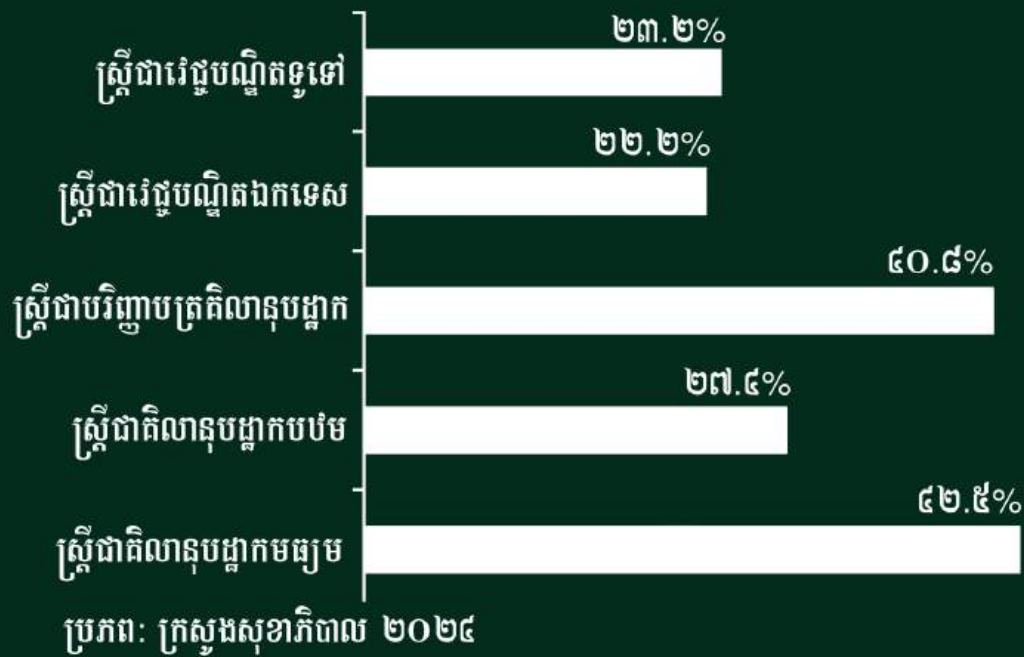
ការវិភាគយេនឌ័រផ្នែកធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួងសុខាភិបាលទាំងថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ បានបង្ហាញថា មន្ត្រីរាជការក្រសួងសុខាភិបាលគិតត្រឹមខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ មានចំនួនសរុប ៣១,១០១នាក់ ក្នុងនោះមាន ស្ត្រី ១៧,០៨៨នាក់(៥៥%) បើប្រៀបធៀបឆ្នាំ២០១០ មានត្រឹមតែ ១៣,៧៨៦នាក់(៥២.៩៤%)ដែលភាគច្រើនស្ថិតក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកបម្រើ និងជំនួយការ។



### អន្តរាគមន៍ក្នុងគ្លីនិកធ្វើសេចក្តីសម្រេច



### អន្តរាគមន៍បច្ចេកទេសសំខាន់ៗសម្រាប់វិស័យសុខាភិបាល



### អនុសាសន៍គោលនយោបាយ

អនុសាសន៍គោលនយោបាយទាំង៤ មានសារៈសំខាន់ តែអនុសាសន៍គោលនយោបាយទី ១ និងទី២ ជាអាទិភាពដែល ក្រសួងសុខាភិបាល ត្រូវពិនិត្យ អនុម័ត និងអនុវត្តបាន ដោយសារការរៀបចំសេចក្តីណែនាំជាក់លាក់ក្នុងការតែងតាំង ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការនៅក្រសួងសុខាភិបាល ពិតជាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីបានចូលរួមក្នុង កិច្ចអភិវឌ្ឍជាតិបានពេញលេញ ក្នុងការជួយគ្រួសារ ស្ថាប័ន និងសង្គមជាតិមានភាពរីកចម្រើន និងចូលរួមចំណែកកាត់បន្ថយ ភាពក្រីក្ររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ កិច្ចការនេះអាចសម្រេចបាន និងជួយជំរុញការលើកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ។

• ចំពោះអនុសាសន៍សង្ខេបទី១ ដែលចែងថា ក្រសួងសុខាភិបាលបង្កើតសេចក្តីណែនាំជាក់លាក់ក្នុងការតែងតាំងថ្នាក់ដឹកនាំ គឺពិតជាអាចសម្រេចបានដោយជោគជ័យ ដោយសារបច្ចុប្បន្ននេះ គោលនយោបាយក្នុងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងវិស័យ សុខាភិបាលមានស្រាប់ហើយនិងផែនការសកម្មភាពនារីរតនៈទី៦ ព្រមទាំងមានការគាំទ្រខ្លាំងទាំងស្ថាប័ននីតិបញ្ញតិ និងប្រតិបត្តិ និងអង្គការដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើនគាំទ្រ។ ផលប្រយោជន៍ពីការតែងតាំងថ្នាក់ដឹកនាំស្ត្រីក្នុងលក្ខខណ្ឌសមភាពយេនឌ័រនោះ ការឆ្លើយតបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាលពិតជាមានទំហំធំធេង ព្រោះស្ត្រីដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំយល់ច្បាស់ពីបញ្ហារបស់ស្ត្រី ជាងបុរស។

• ចំពោះអនុសាសន៍សង្ខេបទី២ ដែលចែងថា ក្រសួងសុខាភិបាល ពង្រឹងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីជាស្ត្រីពាក់ព័ន្ធអំពី ការវិភាគយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យសុខាភិបាល និងតម្រង់ទិសស្ត្រីសម្រាប់ទទួលបានតួនាទីថ្នាក់ដឹកនាំ គឺពិតជា អាចសម្រេចបានដោយជោគជ័យដូចអនុសាសន៍សង្ខេបទី១ដែរ ព្រោះយុទ្ធសាស្ត្រទី២នេះគាំទ្រឱ្យអនុសាសន៍ទី១ទាំងស្រុងដែល ត្រូវតែអនុវត្តទៅទ្រទ្រង់ ដើម្បីសម្រេចផលប្រយោជន៍រួមគ្នា។

• ចំពោះអនុសាសន៍សង្ខេបទី៣ ដែលចែងថា ក្រសួងសុខាភិបាល បង្កើតកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ ស្ត្រីទទួលបានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ ដោយពង្រឹងការអនុវត្តន៍វិធានការនិងមធ្យោបាយដើម្បីគាំទ្របរិយាកាសមេត្រីភាពនិងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការដែលមាន ចែងជាលំអិតនៅក្នុងឯកសារនារីរតនៈទី៦ ក៏អាចអនុវត្តបានដែរ តែអាស្រ័យដោយកាលានុវត្ត មានតួនាទីសម្រាប់ស្ត្រីចូលរួម ការដឹកនាំ ការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ព្រោះអនុសាសន៍នេះ មានទាក់ទងខ្លាំងជាមួយ ការរៀបចំតុល្យភាពជីវិត គ្រួសារ និង ការងារ ។ ផលប្រយោជន៍នៃអនុសាសន៍ទី៣នេះ នឹងនាំឱ្យស្ត្រីមានលំនឹងផ្លូវចិត្តដែលជារនាំងក្នុងការចាប់យកតំណែងថ្នាក់ដឹកនាំ។

• ចំពោះអនុសាសន៍សង្ខេបទី៤ ដែលចែងថា ក្រសួងសុខាភិបាល រៀបចំគោលនយោបាយក្នុងការកំណត់ កូតាសម្រាប់ ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយដើម្បីធានាថាស្ត្រីបានចូលរួមជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងធ្វើ សេចក្តីសម្រេច ដូចបុរសដែរ ប្រហែលមិនអាចអនុវត្តបានទេ អាចជាការលំបាក ក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយក្នុងការកំណត់ អាយុ ឬកូតាសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំនិងមន្ត្រីរាជការក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងនយោបាយដើម្បីធានាថាស្ត្រីបានចូលរួមជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងធ្វើសេចក្តីសម្រេច ដូចបុរសដែរ។

ដើម្បីលើកកម្ពស់តួនាទីស្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំ និងអភិបាលកិច្ច ក្រសួងសុខាភិបាលត្រូវជំរុញការអនុវត្តក្នុងការតែងតាំងថ្នាក់ដឹកនាំ ក្នុង មុខតំណែងគ្រប់គ្រង និងនយោបាយដែលមិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងគោលដៅសមភាពយេនឌ័រ ដោយផ្ដោតលើ៖

- ការតែងតាំងមុខតំណែងថ្នាក់ដឹកនាំ ក្នុងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងនិងនយោបាយត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីនិងការរៀបចំអោយ មានស្ត្រីជាអ្នកបន្តវេន
- មុខតំណែងស្ត្រីចូលនិវត្តន៍ ត្រូវជំនួសដោយស្ត្រី
- មុខតំណែងបុរសចូលនិវត្តន៍ គួរពិចារណាដាក់ស្ត្រីជាអាទិភាព
- រៀបចំយន្តការសម្រាប់ស្ត្រីជាអ្នកបន្តវេនក្នុងមុខតំណែងថ្នាក់ដឹកនាំ។

