



# សន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារ ប្រចាំឆ្នាំ២០២៤ និង ទិសដៅអនុវត្តឆ្នាំ២០២៥

ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការប្រកួតប្រជែងការងារសាងសង់ប្រព័ន្ធធានាសុវត្ថិភាពទឹកស្អាត និងប្រព័ន្ធធានាសុវត្ថិភាពទឹកផ្សេងៗទៀត

## លទ្ធផលការងារយេនឌ័រប្រចាំ២០២៤ ទិសដៅអនុវត្តឆ្នាំ២០២៥

លោកស្រី ស៊ី ថាច

អគ្គនាយករង នៃអគ្គនាយកដ្ឋានកិច្ចការអន្តរាគ្គនាម





# មាតិកា

១. សេចក្តីផ្តើម

២. លទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងឆ្នាំ២០២៤

៣. បញ្ហាប្រឈម

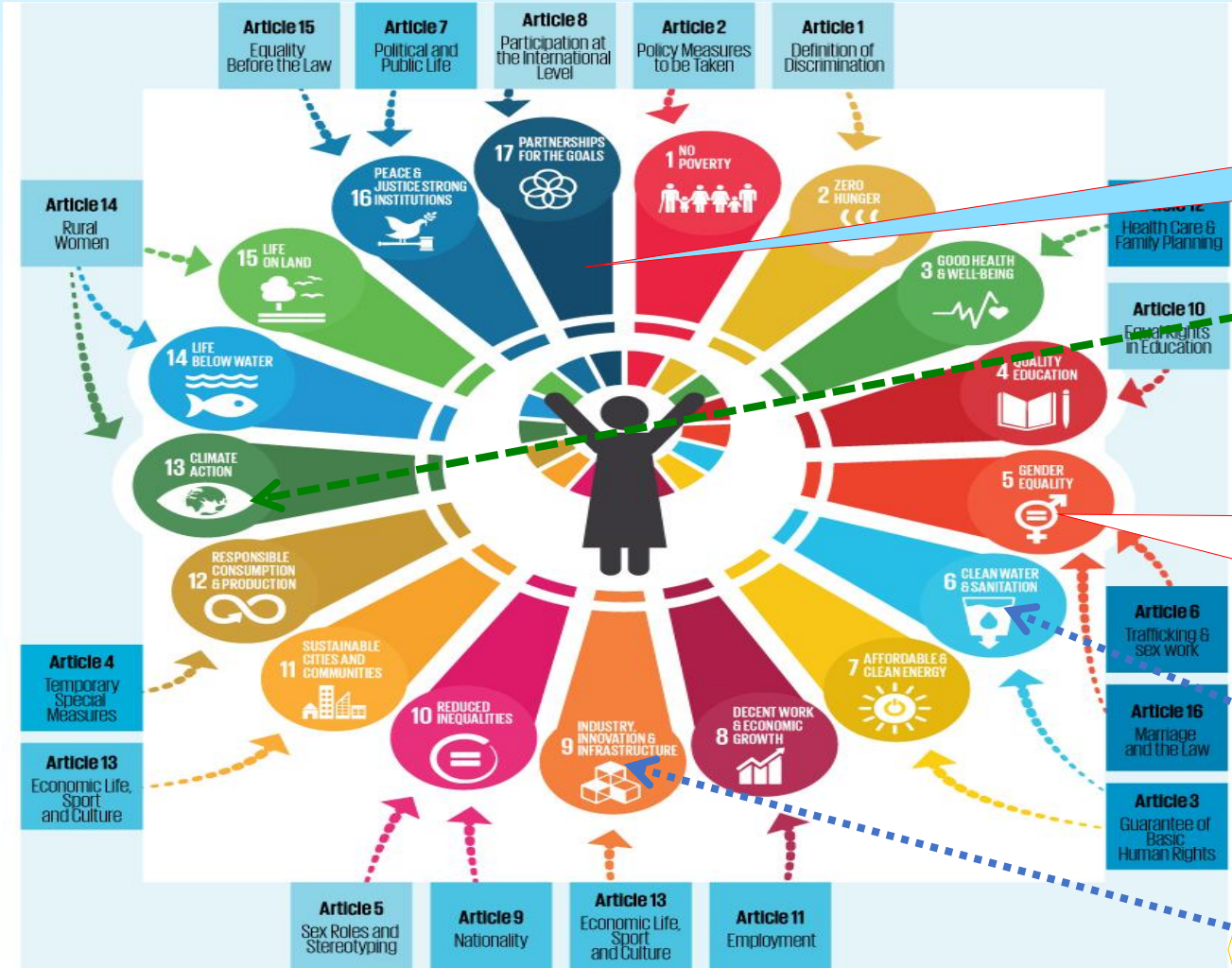
៤. សន្និដ្ឋាន

៥. ទិសដៅអនុវត្តឆ្នាំ២០២៥



# ១. សេចក្តីផ្តើម

## ១.១ គោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព



បញ្ចប់ភាពក្រីក្រគ្រប់ទម្រង់នៅគ្រប់ទីកន្លែង

ចាត់វិធានការជាបន្ទាន់ ដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងផលប៉ះពាល់របស់វា

សរុបចេញប្រោសសមត្ថភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី និងកុមារីគ្រប់រូប (5.4 & 5.5)

ធានាឲ្យមានទឹក និងអនាម័យ និងការគ្រប់គ្រងទឹក និងអនាម័យ ប្រកបដោយចីរភាពសម្រាប់ប្រជាជនគ្រប់រូប ( 6.5 By 2030, implement IWRM at all levels, including through trans-boundary cooperation as appropriate )

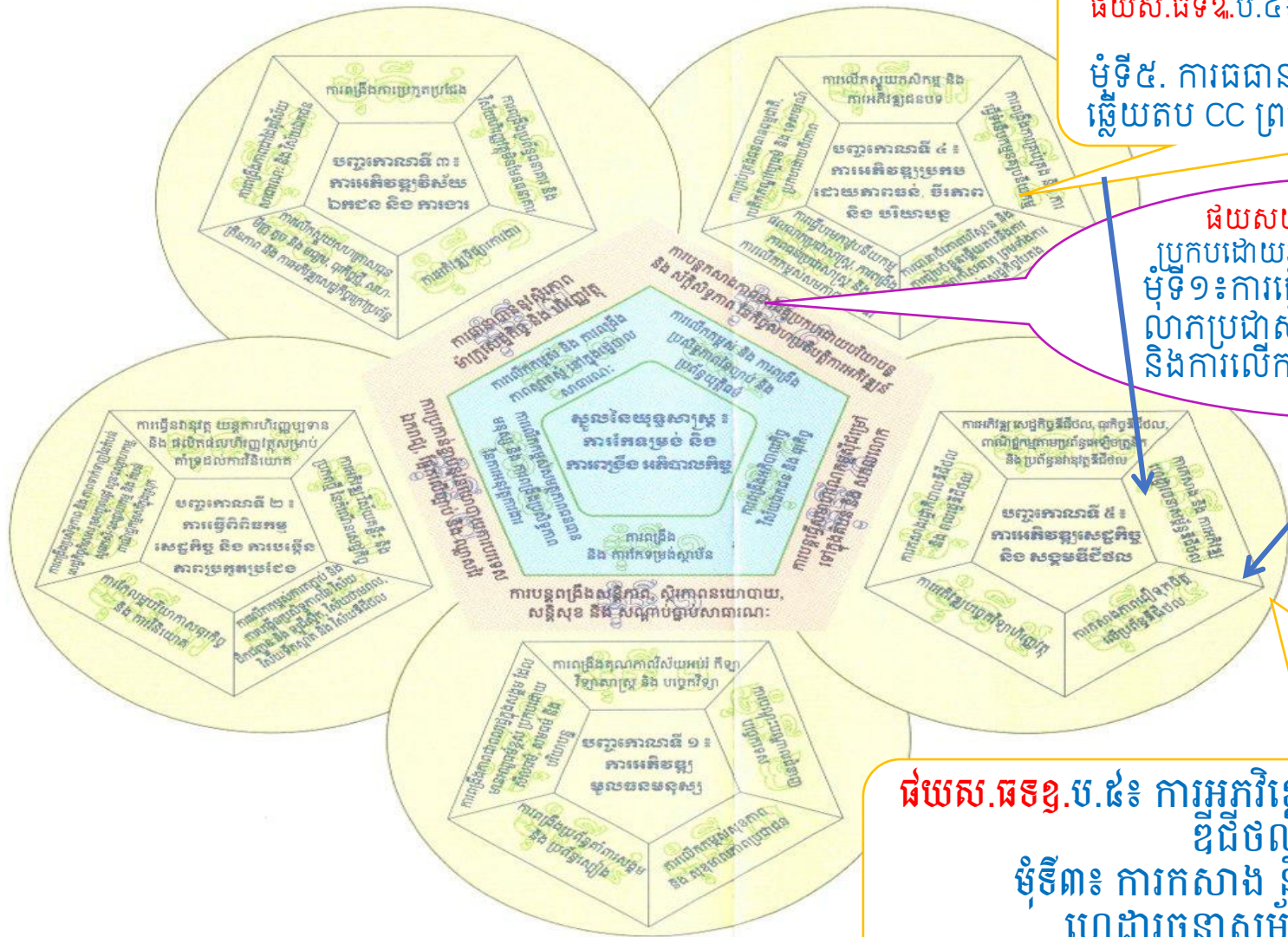
កសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ដែលធន់នឹងបម្រែបម្រួលអាកាសធាតុ លើកកម្ពស់ខ្ពស់ហូបនីយកម្មប្រកបដោយចីរភាព និងបរិយាប័ន្ន និងលើកកម្ពស់វត្តមានវត្តមាន



# ១.២ យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាក់កោណដំណាក់កាលទី១ និតិកាលទី៧ នៃរដ្ឋសភា



វិទ្យុប្រែកម្រិត - យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាក់កោណ - ជំហានកាលទី ១  
 ដើម្បីកំណើន ការងារ សមរម្យ ប្រសិទ្ធភាព និង ចីរភាព : កសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះឆ្ពោះទៅសម្រេចចក្ខុវិស័យ



ជ័យស.ជទខ.ប.៤៖ ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយភាពធន់ ចីរភាព និងបរិយាបន្ន  
 មុំទី៥. ការធានាចីរភាពបរិស្ថាន និងការរៀបចំខ្លួនឆ្លើយតប CC ព្រមទាំងការលើកកម្ពស់សេដ្ឋកិច្ចប្រចាំឆ្នាំ

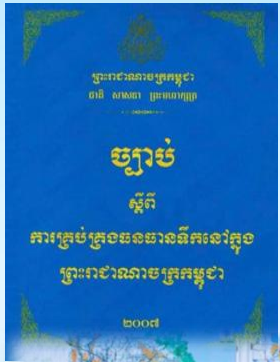
ជ័យសយ.ជទខ.ប.៤៖ ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយភាពធន់ ចីរភាព និងបរិយាបន្ន  
 មុំទី១៖ ការធ្វើបម្រែបម្រួលនយោបាយ និងការកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ

ជ័យស.ជទខ.ប.៥៖ ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឌីជីថល  
 មុំទី៣៖ ការកសាង និងការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធឌីជីថល





# ១.៣ គោលការណ៍ណែនាំនៃការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក និងយេនឌ័រ



នៅសន្និសីទអន្តរជាតិស្តីពី បរិស្ថាន និងទឹក នៅទីក្រុងជូបប៊ុនប្រទេសអៀងធឿន នាខែ មករា ឆ្នាំ ១៩៩១ បានដាក់ចេញគោលការណ៍សំខាន់ៗចំនួន ៤ សម្រាប់ធ្វើការកែទម្រង់លើវិស័យទឹកគឺ៖



**ឯកឧត្តម ថោ ឡឡា**  
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម  
បានប្រកាសផ្តួចផ្តើមដល់បងប្អូនប្រជាពលរដ្ឋទូទៅឱ្យប្រើប្រាស់ទឹកដោយសន្សំសំចៃខ្ពស់នាមជ្ឈមណ្ឌលនេះ។



១. ទឹកសាប គឺជាធនធាន មានកំណត់ និងងាយរង គ្រោះមានប្រយោជន៍ ដល់សុ ថេរភាពជីវិត ការអភិវឌ្ឍ និង បរិស្ថាន

២. ការគ្រប់គ្រង និងការអភិវឌ្ឍ ទឹក គួរផ្ដោតលើអភិក្រមដោយ មានការចូលរួមពីអ្នកប្រើប្រាស់ អ្នកធ្វើផែនការ និងអ្នករៀបចំ គោលនយោបាយនៅគ្រប់កម្រិត ទាំងអស់

៣. ស្រីជើងតួនាទីកណ្តាល ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ ចាត់ចែង និង ការពារដល់ទឹក។ តួនាទីស្ត្រីសំខាន់បំផុតរបស់ស្ត្រី ដែលជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងប្រើប្រាស់ទឹក ថែមទាំងជាអ្នក ការពារដល់បរិស្ថានមានជីវិតផងនោះ ត្រូវបានគេលើកយក មកឆ្លុះបញ្ចាំងដោយកម្រនៅក្នុងការរៀបចំស្ថាប័នសម្រាប់ ការអភិវឌ្ឍន៍ និងចាត់ចែងប្រព័ន្ធធានាទឹក (MRC)

៤. ទឹកមានតម្លៃសេដ្ឋកិច្ច នៅគ្រប់ការប្រើប្រាស់ទាំង អស់ និងគួរតែមានកាទទួល ស្គាល់ថាជាទំនិញសេដ្ឋកិច្ច មួយក៏ដូចជាទំនិញសង្គម មួយដែរ។



# ១.៤ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៦



## ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៦

ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី

<b>ក្របខ័ណ្ឌបញ្ជារបយេនឌ័រ</b> តាមរយៈការធ្វើបរិវត្តកម្មយេនឌ័រ នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ គោលនយោបាយ កម្មវិធីជាតិ និងតាមវិស័យ និងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថជាសាធារណៈ					
<b>យុទ្ធសាស្ត្រទី១</b> ការបង្កើន ភាពអង់អាច ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច របស់ស្ត្រី	<b>យុទ្ធសាស្ត្រទី២</b> ការលើកកម្ពស់ សីលធម៌សង្គម តម្លៃស្ត្រី និង គ្រួសារ	<b>យុទ្ធសាស្ត្រទី៣</b> ការលើកកម្ពស់ សុខុមាលភាព របស់ស្ត្រី និង ក្មេងស្រី	<b>យុទ្ធសាស្ត្រទី៤</b> កិច្ចការពារ ផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ ស្ត្រី និងក្មេងស្រី	<b>យុទ្ធសាស្ត្រទី៥</b> ស្ត្រី ក្នុង ភាពជាអ្នក ដឹកនាំ និង អភិបាលកិច្ច	<b>យុទ្ធសាស្ត្រទី៦</b> ស្ត្រី និង ការប្រែប្រួល អាកាសធាតុ
<b>ការពង្រឹងប្រសិទ្ធភាព និងអត្ថប្រយោជន៍សមិទ្ធកម្មស្ត្រី</b> ការអនុវត្តកម្មវិធីកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ វិស័យការនិងវិសហមជ្ឈការ ការធ្វើទំនើបកម្មស្ថាប័ន ឌីជីថលលូបនីយកម្ម ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ការពង្រឹងប្រព័ន្ធតាមដាននិងវាយតម្លៃ ការគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន ទំនាក់ទំនងសាធារណៈ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ					



# ១.៥ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍លើវិស័យធនធានទឹក



៤.៣ គោលបំណង ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យធនធានទឹកមាន៖

▶ ពង្រឹងអភិបាលកិច្ច បង្កើនសមត្ថភាពគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាល បច្ចេកទេស ការបញ្ជ្រាប យេនឌ័រ និងជម្រុញកិច្ចដំណើរការស្ថាប័នប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងទំនួល ខុសត្រូវខ្ពស់....និង

៤.៥.១ ពង្រឹងអភិបាលកិច្ច ស្ថាប័នអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សហប្រតិបត្តិការ និងគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងទឹក...។

- ❖ ជំរុញការអនុវត្តគោលនយោបាយសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម
- បន្តរៀបចំបង្កើត និងពង្រឹងបណ្តាញការងារយេនឌ័រ នៅគ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទរបស់ក្រសួងទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- បង្កើនការយល់ដឹង និងការវិភាគយេនឌ័រ ដល់បណ្តាញការងារយេនឌ័រនៅគ្រប់មន្ទីរធនធានទឹក និងឧតុនិយមរាជធានី-ខេត្ត ជាពិសេសយកចិត្តទុកដាក់លើសកម្មភាពសហគមន៍កសិករប្រើប្រាស់ទឹក។
- លើកកម្ពស់ និងពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងយន្តការនៃការអនុវត្តការងារជំនាញបច្ចេកទេស គ្រប់គម្រោងនៃវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម និងផែនការអភិវឌ្ឍន៍។
- ចូលរួមចំណែកក្នុងការកសាងសមត្ថភាពស្រ្តី និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស លើផ្នែកជំនាញ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា និងបន្តការសិក្សានៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស។

- ពង្រឹងប្រព័ន្ធតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃចំពោះស្ត្រី-បុរស ដែលមានបទពិសោធន៍ក្នុងការងារមានស្នាដៃល្អ ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្ត។
  - បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដើម្បីបន្តក្នុងបរិបទបម្រែបម្រួលអាកាសធាតុ។
- តារាងសូចនាករ ស្តីពីការលើកកម្ពស់ការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ៖

សូចនាករ	ឯកតា	ឆ្នាំ២០២៣ ជាក់ស្តែង	ឆ្នាំ២០២៤ ល្អករណី	ឆ្នាំ២០២៥ ល្អករណី	ឆ្នាំ២០២៦ ល្អករណី	ឆ្នាំ២០២៧ ល្អករណី	ឆ្នាំ២០២៨ ល្អករណី
<b>១.បញ្ជូនមន្ត្រីចូលរួមក្នុងវគ្គ៖</b>							
- បណ្តុះបណ្តាលសម្រេចឲ្យបានតាមឆ្នាំនីមួយៗ(ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស)	នាក់	១៨១	២៥០	២៥០	២៥០	២៥០	២៥០
-សិក្ខាសាលាសម្រេចឲ្យបានតាមឆ្នាំនីមួយៗ(ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស)	នាក់	២៩៧	៣៥០	៣៥០	៣៥០	៣៥០	៣៥០
<b>២.លើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលា (ក្នុងប្រទេស)</b>	លើក	៩	៣០	៣០	៣០	៣០	៣០











## ២. លទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងឆ្នាំ២០២៤ (ត)

### ❖ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរួមចំណែករបស់យេនឌ័រក្នុងអភិបាលកិច្ច ធនធានមនុស្ស និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

ទី១៖ បញ្ហាបឃេនឌ័រក្នុងគោលនយោបាយ ច្បាប់ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងៗ និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍របស់ក្រសួង ធនធាន។

- ពង្រឹងតាមដានការអនុវត្តអនុសញ្ញា CEDAW
- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី ផលប្រយោជន៍ស្ត្រីនៅសហគមន៍កសិករប្រើប្រាស់ទឹក កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសំណង់ ធារាសាស្ត្រ និងគម្រោង/កម្មវិធីនានា ក្នុងវិស័យធនធានទឹក។

ទី២៖ លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម

- ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សទទួលបាននូវការយកចិត្តទុកដាក់ពីថ្នាក់ដឹកនាំកំពូលមានឯកទ្វេភាពប្រវត្តិ និង ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ ដែលបាន និងកំពុងជួយឧបត្ថម្ភ គាំទ្រទាំងបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុដល់យេនឌ័រ និងផ្តល់អាទិភាពដល់ក្រុមការងារយេនឌ័រនាយកដ្ឋានផែនការ និងសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ បានអនុវត្តការបញ្ជូនយេនឌ័រតាមប្រព័ន្ធការងារគ្រប់វិស័យនៅក្នុងក្រសួង។
- ការបង្កើនចំនួនមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលក្របខ័ណ្ឌក្នុងក្រសួងនៅឆ្នាំ២០២៣ មាន១.៤០១នាក់ (ស្ត្រី៣១៦នាក់ ស្មើ២៣%) និងឆ្នាំ២០២៤ មាន១.៤០០នាក់ (ចំនួនស្ត្រី៣១៨នាក់ ស្មើ២៣%)

ក្រសួងធនធានទឹក និងឧតុនិយម	២០២៣			២០២៤		
	សរុប (នាក់)	ស្ត្រី (នាក់)	ភាគរយ (%)	សរុប (នាក់)	ស្ត្រី (នាក់)	ភាគរយ (%)
មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលថ្នាក់ជាតិ និងឋានៈស្មើ	៨៥៨	២០៥	២៤	៨៦៥	២០៩	២៤
មន្ត្រីរាជការថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត និងឋានៈស្មើ	៥៤៣	១១១	២១	៥៣៥	១០៩	២១
<b>សរុបរួម ៖</b>	<b>១.៤០១</b>	<b>៣១៦</b>	<b>២៣</b>	<b>១.៤០០</b>	<b>៣១៨</b>	<b>២៣</b>





# ២. លទ្ធផលសម្រេចបានឆ្នាំ២០២៤ (ត)

ការពង្រឹងសមត្ថភាពយេនឌ័រ និងសិក្ខាសាលាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យធនធានទឹក	ចំនួនវគ្គ	សរុបនាក់	ស្ត្រីនាក់	ភាគរយ %	
សិក្ខាសាលាថ្នាក់ជាតិស្តីពី ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ យេនឌ័រ និងក្រុមងាយរងគ្រោះ នៅរាជធានីភ្នំពេញ (MRC/CNMC, GIZ)	១វគ្គ/១ថ្ងៃ	៥០	១៩	៣៨%	
សិក្ខាសាលាស្តីពី ការសរសេររបាយការណ៍ឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ និងទស្សនៈកិច្ចសិក្សានៅទំនប់អាងទឹកម្នាក់ ស្រុកជីក្រែង ពាក់ព័ន្ធនឹងស្វែងយល់អំពីគុណភាព និងបញ្ហាយេនឌ័រក្នុង សកបទ (ខេត្តសៀមរាប) ថេរីកាកម្មវិធី	១វគ្គ/៣ថ្ងៃ	៥១	៣៦	៧១%	
សិក្ខាសាលាថ្នាក់ជាតិស្តីពី ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រ និងការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ភ្នំពេញ (IAIP/ADB)	១វគ្គ/១ថ្ងៃ	៥៦	២៩	៥២%	
ចុះប្រមូលទិន្នន័យ, សិក្សាស្រាវជ្រាវពីគុណភាពទឹក, បញ្ហាយេនឌ័រ និងការផ្សព្វផ្សាយចំណេះដឹងយេនឌ័រ(ខ.តាកែវ, កំពត, សៀមរាប ,កំពង់ធំ)	៤វគ្គ/៥ថ្ងៃ	១៩	១២	៦៣%	
	<b>សរុបរួម វគ្គ ៖</b>	<b>៨៧</b>	<b>១៧៦</b>	<b>៩៦</b>	<b>៥៥%</b>
ការកសាងសមត្ថភាពយេនឌ័រនៅថ្នាក់ជាតិ តាមរយៈការចូលរួមកិច្ចប្រជុំ សិក្ខាសាលា/វគ្គបណ្តុះបណ្តាល វេទិកា នៅក្នុងប្រទេស រយៈពេលវែង និងខ្លី	៨៧វគ្គ	៧០២	១៨៥	២៦	
ការកសាងសមត្ថភាពយេនឌ័រនៅថ្នាក់ជាតិ តាមរយៈការចូលរួមកិច្ចប្រជុំ សិក្ខាសាលា/វគ្គបណ្តុះបណ្តាល វេទិកា នៅក្រៅប្រទេស រយៈពេលវែង និងខ្លី	<b>១៩វគ្គ</b>	<b>៣៣</b>	<b>៣</b>	<b>៩</b>	





# ២. លទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងឆ្នាំ២០២៤ (ត)

❖ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរួមចំណែករបស់យេនឌ័រក្នុងផ្នែកគោលនយោបាយ បទដ្ឋានគតិយុត្ត និងស្តង់ដារបច្ចេកទេស

ទី៤. បង្កើននូវកិច្ចសហការ និងភាពជាដៃគូល្អរវាងមន្ត្រីជាស្ត្រី និងគ្រប់គម្រោងរបស់ក្រសួងដើម្បីរួមចំណែកបង្កើននូវប្រសិទ្ធភាពជំនួយ និងការលើកកម្ពស់សមភាព សមធម៌យេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យធនធានទឹក ក្នុងគម្រោង ADB, WB, (មន្ត្រីស្ត្រីក្នុងគម្រោង២០%)។

ទី៥៖ ពង្រឹងប្រព័ន្ធតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

- ការអនុវត្តផែនការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ មានថវិកាកម្មវិធី និងថវិកាបង្កប់ក្នុងគម្រោង ADB, WB, AFD..នៅខេត្តគោលដៅ (កំពង់ធំ, បាត់ដំបង, កំពត, តាកែវ, កំពង់ចាម, ក្រចេះ, ស្ទឹងត្រែង, ត្បូងឃ្មុំ.)។ ពាក់ព័ន្ធនឹងឱកាសនៃការចូលរួមទទួលបានផលប្រយោជន៍របស់ស្ត្រីក្នុងការសាងសង់សំណង់ធារាសាស្ត្រ ឆ្លើយតបនឹងសូចនាករ (ស្ត្រី៣០-៤០%)។
- ក្រុមការងារយេនឌ័រទាំងថ្នាក់ជាតិ និងមន្ត្រីបង្គោលរាជធានី ខេត្ត មានឆន្ទៈ ចែករំលែកនូវចំណេះដឹង បទពិសោធន៍) មន្ត្រីជាស្ត្រីមានឱកាសចូលរួមគ្រប់សកម្មភាពគម្រោង/កម្មវិធីនានាក្នុងក្រសួង IAIB, ADB, WB, AFD...។
- ការកសាងសមត្ថភាពស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងគ្រប់គ្រងធនធានទឹកនៅក្នុងគម្រោង និងការងារពាក់ព័ន្ធ MRC/CNMC





# ២. លទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងឆ្នាំ២០២៤ (ត)

- ❖ ញាក់ព័ន្ធនឹងការរួមចំណែករបស់យេនឌ័រក្នុងផ្នែកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ និងការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក
  - ក្រសួងបានផ្តល់សេវានូវច្រកចេញចូលតែមួយ ដែលមានកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងវិស័យធនធានទឹក និងឧតុនិយម ការគ្រប់គ្រងធនធានទឹកប្រកបដោយចីរភាព មានការសាងសង់ ការជួសជុល ស្តារនូវហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសំណង់ធារាសាស្ត្រខ្នាតធំ មធ្យម និងតូច (ប្រឡាយជើងក្តែប និងប្រព័ន្ធទំនើបកម្ម) និងអាងស្តុកទឹក ជូនដល់ប្រជាកសិករប្រុសស្រី និងការចូលរួមសហការសម្របសម្រួល O&M ប្រកបដោយសមធម៌ ប្រសិទ្ធភាព និងមាននិរន្តរភាព សកបទ។
  - ការផ្សព្វផ្សាយព្រឹត្តិបត្រព័ត៌មាន និងព្យាករណ៍កម្ពស់ទឹក (ជំនន់-រាំងស្ងួត) ធាតុអាកាសសុក្រិត្យ (ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានឧតុនិយមព្យាករណ៍ទំនើប) ជូនប្រជាពលរដ្ឋប្រុស ស្រី និងក្រុមងាយរងគ្រោះ ទូទាំងប្រទេស។
  - ផ្តល់ឱកាសដល់មន្ត្រីស្ត្រីគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ក្នុងអង្គភាពបានចូលរួមការងារតាមជំនាញ និងគម្រោងនានា ។
  - ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីជំនាញចុះអន្តរាគមន៍តាមបណ្តាខេត្តមួយចំនួនពេលមានគ្រោះមហន្តរាយកើតឡើងដោយសារគ្រោះទឹកជំនន់ និងរាំងស្ងួត និងបានជួយដល់ក្រុមងាយរងគ្រោះ (ស្ត្រី កុមារី និងជនពិការជាដើម) ។

# ២. លទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងឆ្នាំ២០២៤ (ត)

❖ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរួមចំណែករបស់យេនឌ័រក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងក្រសួង-ស្ថាប័ន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍

- កិច្ចប្រជុំថ្នាក់តំបន់ MRC/ CNMC, LNMC, TNMC & VNMC ស្តីពី ការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវសមភាពយេនឌ័រ និងក្រុមងាយរងគ្រោះ នៅទីក្រុងហាណូយ ប្រទេសវៀតណាម មានអ្នកចូលរួម២៤នាក់ (ស្ត្រី ១២នាក់ ស្មើ៥០%)។
- កិច្ចប្រជុំថ្នាក់តំបន់ MRC/ CNMC, LNMC, TNMC & VNMC ស្តីពី ការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវសមភាពយេនឌ័រ និងក្រុមងាយរងគ្រោះ និងទស្សនកិច្ចសិក្សា នៅទីក្រុងលួងប្របាង ប្រទេសឡាវ មានអ្នកចូលរួម២៥នាក់ (ស្ត្រី១៣នាក់ ស្មើ៥២%)។
- កិច្ចប្រជុំថ្នាក់តំបន់ MRC/ CNMC, LNMC, TNMC & VNMC នៅទីក្រុងវៀងចន្ទ ប្រទេសឡាវ ស្តីពី របាយការណ៍ការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវសមភាពយេនឌ័រ និងភាពងាយរងគ្រោះ មានអ្នកចូលរួម២៦នាក់ (ស្ត្រី១៤នាក់ ស្មើ៥៤%)។





# ២. លទ្ធផលសម្រេចបានក្នុងឆ្នាំ២០២៤ (ត)

❖ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរួមចំណែករបស់យេនឌ័រក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងក្រសួង-ស្ថាប័ន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍

➢ ADB/ CFVCSP សកបទ ពាក់ព័ន្ធនឹង ការរោបចំលក្ខន្តិកៈ, បោះឆ្នោតជ្រើស រើសតំណាង (ប្រធាន, អនុប្រធានទី ១, អនុប្រធានទី២ និង ហិរញ្ញវត្ថុ (ស្រ្តី ២០-២៥%) និងការចូលរួមបណ្តុះបណ្តាល/ផ្សព្វផ្សាយ (រដ្ឋបាល, ទំនាក់ ទំនង, គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ, ការសរ សេររបាយការណ៍, ការរៀបចំផែនការ , ការដោះស្រាយទំនាស់, តួនាទី និង ការទទួលខុសត្រូវ) (ស្រ្តី ២៥- ៥០%) នៅប្រពន្ធធារាសាស្ត្រត្រពាំង រុន, តាកុច, កណ្តាល និងត្រពាំង ឈូក ខេត្តកំពត។

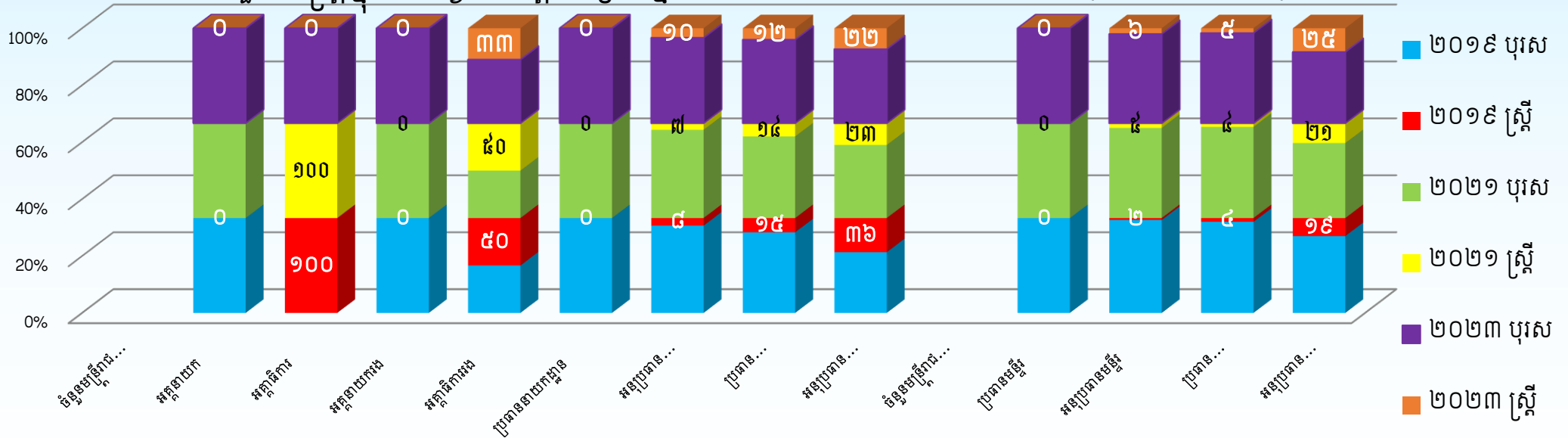




# ៣. បញ្ហាប្រឈម

## ពាក់ព័ន្ធនឹងការរួមចំណែករបស់យេនឌ័រក្នុងអភិបាលកិច្ច ធនធានមនុស្ស និងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

តួនាទីស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចឆ្នាំ២០១៩, ២០២១ និង២០២៣ (គិតជាភាគរយ)



- ឱកាសរបស់មន្ត្រីស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត នៅមានកម្រិត បើធៀបនឹងបុរស នៅឆ្នាំ២០២៣ សរុប ៦៣៦នាក់ (ស្ត្រី៩៩នាក់ ស្មើ១៦%), និង
- នៅឆ្នាំ២០២៤ សរុប ៦៧៦នាក់ (ស្ត្រី១១៤នាក់ ស្មើ១៦%) ក្នុងនោះមាន (ស្ត្រីជាអគ្គនាយករង១នាក់, អគ្គនាយករង១នាក់, អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន៥នាក់, ប្រធានការិយាល័យ៨នាក់ និងអនុប្រធានការិយាល័យ៥១នាក់) និងនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ទាំង២៥ មានស្ត្រីជា (អនុប្រធានមន្ទីរ៦នាក់, ប្រធានការិយាល័យ៦នាក់ និងអនុប្រធានការិយាល័យ៣៥នាក់) បើធៀបនឹងបុរស នៅមានកម្រិត





### ៣. បញ្ហាប្រឈម (ត)

- ចំនួនមន្ត្រីជាស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ
- ការលើកទឹកចិត្តតាមការផ្តល់នូវគ្រឿងឥស្សរិយយសការងារដល់ស្ត្រី លើតួនាទី ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ កាំប្រាក់នៅមានកម្រិត។
- ឱកាសក្នុងការកសាងសមត្ថភាពស្ត្រីទាំងថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត លើការចូលរួមកិច្ចប្រជុំ សិក្ខាសាលា/វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងវេទិកា.. ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេសប្រទេសរយៈពេលវែង និងខ្លី នៅមានកម្រិត។
- ការកសាងសមត្ថភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងការគ្រប់គ្រងធនធានទឹកនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិ និង សកបទ ក៏ដូចជាការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងប្រព័ន្ធការងារតាមអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង នៅមានកម្រិត ។
- ❖ ការចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវពីតួនាទី និងបញ្ហា យេនឌ័រ និងផ្តល់ការផ្សព្វផ្សាយក្នុងការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ (O&M) ឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រនៅ សកបទ តាមបណ្តាមន្ទីរ ធានា រាជធានី ខេត្ត នៅមានកម្រិត។
- មិនទាន់ឆ្លើយតបនឹងGMSP ទី៣.ធានាថាគ្រប់សេវាកម្មទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យធនធានទឹកបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍កាន់តែច្រើនដល់ស្ត្រីនៅតាមសហគមន៍ មាន៖
- ស្ត្រីជាគណៈកម្មាធិការ សកបទ ២៣ រាជធានី ខេត្ត, មាន៣៤០ សកបទ សរុបចំនួន ១.៥៨១នាក់ (ស្ត្រី២៣១នាក់ គិតជាមធ្យមស្មើ១៥-២០%)



# ៤. សេចក្តីសន្និដ្ឋានសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៤

❖ យោងតាមប្រសាសន៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ សម្តេចបវរវេជ្ជបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា “ពិភពលោកនឹងកាន់តែ ស្មុគស្មាញ ស្រស់បំព្រង និងកក់ក្តៅជាងមុន ប្រសិនបើមានស្ត្រីក្លាយជាអ្នកដឹកនាំកាន់តែច្រើន” នោះផ្នែកយេនឌ័រ និងតួនាទីរបស់ស្ត្រីក៏ម្តងត្រូវបានលើកកម្ពស់តាមរយៈការធ្វើស្ថាប័នបន្ថែម និងកាបញ្ជាបយេនឌ័រ ដែលធ្វើឲ្យកម្ពុជាទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតជាប្រទេស ផ្តល់សេរីភាពទូលំទូលាយសម្រាប់ស្ត្រី ( យុទ្ធសាស្ត្របញ្ជាកោណ )

- ក្រសួងបានយកចិត្តទុកដាក់ និងគាំទ្រជាអាទិភាពបន្ថែមទៀតទាំងបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុ ដល់ការកសាងសមត្ថភាពយេនឌ័រទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស ក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការគ្រប់គ្រងធនធានទឹក និងប្រព័ន្ធការងារតាមវិស័យអង្គភាព។
- ក្រសួងបាន និងកំពុងបង្កើនឱកាសដល់មន្ត្រីរាជការជាស្ត្រី ដែលមានសមត្ថភាពដើម្បីទទួលបានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ( អគ្គនាយករង/អគ្គាធិការរង, ប្រធាន/អនុប្រធាន ន., ប្រធាន/អនុប្រធាន ការិ., និងប្រធាន/អនុប្រធានមន្ទីរ, និងប្រធាន/អនុប្រធាន ការិ. ) ។
- បង្កើនការលើកទឹកចិត្តតាមការផ្តល់នូវគ្រឿងឥស្សរិយយសការងារដល់ស្ត្រី លើតួនាទី ឋានន្តរស័ក្តិ និងថ្នាក់ កាំប្រាក់ពិសេសសម្រាប់មន្ត្រី ដែលជិតចូលនិវត្តន៍។

ដើម្បីចូលរួមកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ និងសម្រេចឲ្យបាននូវសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងផ្នែកអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានចាត់ទុក “ស្ត្រីជាឆ្លឹងខ្នងនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ” ស្ត្រីជាកម្លាំងចលករ ស្ត្រីជាដៃគូមិនអាចខ្វះបានក្នុងការអភិវឌ្ឍ គ្រប់វិស័យនិងរួមចំណែកលើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ គឺជាមធ្យោបាយឈានទៅរកសមភាពយេនឌ័រ ក្នុងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គមជាតិ។





# ៥. ទិសដៅអនុវត្តឆ្នាំ២០២៥

- ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (GMSP) ក្នុងវិស័យធនធានទឹកឆ្នាំ២០២៥-២០២៩ និងពន្លឿនការអនុវត្តប្រកបដោយសមធម៌ និងមានប្រសិទ្ធភាព។
- បន្តផ្សព្វផ្សាយអនុសញ្ញាស៊ី-ដ ឆ្លើយតបនឹងអនុសាសន៍របស់ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាល.....
- បន្តចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវពីតួនាទី និងបញ្ហាយេនឌ័រ និងផ្តល់ការផ្សព្វផ្សាយក្នុងការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ ធារាសាស្ត្រ (O&M) ដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រតាម សកបទ ក្នុងវិស័យធនធានទឹក ២៥ខេត្ត។
- បន្តពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមការងារយេនឌ័រ និងមន្ត្រីបង្គោលរួមទាំងមន្ត្រីវ័យក្មេងទាំងបុរស និងស្ត្រី នៅថ្នាក់ជាតិ និងតាមមន្ទីររាជធានី ខេត្ត ស្តីពីការបញ្ជ្រាប និងការវិភាគយេនឌ័រ វដ្តនៃការគ្រប់គ្រងគម្រោង ដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ការធ្វើផែនការ និងការរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ និងការគ្រប់គ្រងធនធានទឹកចម្រុះ (IWRM) ការគ្រប់គ្រង និងប្រើប្រាស់សំណង់ ធារាសាស្ត្រ(O&M) ដោយមានការចូលរួមពីយេនឌ័រ, ការសរសេរគម្រោង និងសរសេរបាយការណ៍ ដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ (Gender Responsive) សរសេរកម្មយេនឌ័រ.....។
- បន្តកៀងគរថវិកាដៃគូអភិវឌ្ឍថវិកាបង្កប់ក្នុងគម្រោង IWRM, IAIP, CFAVCSP/ADB, EIB, AIIB, WB, AFD.
- បន្តអនុវត្តការបញ្ជ្រាបប្រព័ន្ធការងារយេនឌ័រក្នុងវិស័យធនធានទឹក (គាំទ្រថវិកាកម្មវិធី/សមិទ្ធកម្ម)។



សូមអរគុណ  
THANK YOU

