



របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ
ទស្សនៈទានថែទាំនិងសុខមាលភាពនៅក្នុង
របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ
ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២៥



MONASH
University

របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ
ទស្សនៈទានថែទាំនិងសុខុមាលភាពនៅក្នុង
របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ
ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

របាយការណ៍រៀបរៀងដោយ

បណ្ឌិត អេលេនី ហ្វូដន នាយិកាគ្រប់គ្រងមជ្ឈមណ្ឌលសន្តិភាព និងសន្តិសុខសកល និង
លោកស្រីត្រី ស៊ុយហៀង នាយិកាប្រតិបត្តិអង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព

ពិនិត្យដោយ

អ្នកចូលរួមស្រាវជ្រាវ

រចនាសៀវភៅដោយ

គឹម ស្រៀន

រចនាគម្របដោយ

ឃ្លាំង ម៉ូលីនីន

រូបភាពគម្របមុខដោយ

រ៉េង សំបូរ

ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥

អង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព | មជ្ឈមណ្ឌលសន្តិភាព និងសន្តិសុខសកល | សកលវិទ្យាល័យ Monash



MONASH
University

មាតិកា

សេចក្តីផ្តើម	១
ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ	៣
ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ	១៦
សន្តិភាព យេនឌ័រ និងការថែទាំនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា	១៩
យេនឌ័រ និងការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃនៅកម្ពុជា	១៩
ការងារយេនឌ័រ និងសន្តិភាពនិងសន្តិសុខនៅកម្ពុជា	២១
គោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពជាតិ	២៥
របកគំហើញនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ	២៦
♦ ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃជាឧបសគ្គដល់ការចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ	២៧
♦ សារៈសំខាន់នៃការគាំទ្រអ្នកមានតួនាទីថែទាំ	៣០
♦ ការគាំទ្រអ្នកមានតួនាទីថែទាំ	៣២
♦ ការត្រួតស៊ីគ្នារវាងសន្តិភាព និងការថែទាំ	៣៤
សន្និដ្ឋាន	៣៩
អនុសាសន៍	៤០
ឧបសម្ព័ន្ធទី ១៖ ការទទួលស្គាល់	៤៦
ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ឯកសារយោង	៤៧

សេចក្តីផ្តើម

របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះបង្ហាញពីរបកគំហើញ (២០២៤-២០២៥) ទស្សនទានថែទាំនិងសុខុមាលភាព ក្នុងរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខនៅកម្ពុជា ដែល ចូលរួមដឹកនាំការស្រាវជ្រាវដោយអង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព (នជស) មកពីប្រទេសកម្ពុជា និងមជ្ឈមណ្ឌលសន្តិភាព និងសន្តិសុខសកលនៃសកលវិទ្យាល័យ Monash មកពី ប្រទេសអូស្ត្រាលី។

នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ អង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព និង មជ្ឈមណ្ឌលសន្តិភាពនិងសន្តិសុខសកលបានរៀបចំ កិច្ចប្រជុំជាច្រើនលើក និងជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយតំណាង ក្រសួងកិច្ចការនារី មជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំង រក្សាសន្តិភាព បោសសម្អាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPMEC) និងអង្គការ UN Women នៅកម្ពុជា ព្រមទាំង វគ្គសិក្ខាសាលាពេញមួយថ្ងៃជាមួយតំណាងអង្គការមិនមែន រាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៤ស្ថាប័ន រួមទាំងអង្គការអន្តរជាតិ អង្គការសហប្រជាជាតិ និងអ្នកកសាងសន្តិភាពក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា (ឧបសម្ព័ន្ធទី១)។ គោលបំណងពិគ្រោះ យោបល់ទាំងនេះដើម្បី៖

- ឆ្លុះបញ្ចាំងពីផលប៉ះពាល់នៃការទទួលខុសត្រូវ លើការងារថែទាំស្តីពីការចូលរួមពេញលេញ របស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ពោលគឺការកសាងនិងរក្សាសន្តិភាព។
- ពិភាក្សាអំពីទំនាក់ទំនងរវាងយេនឌ័រ ការថែទាំ និងការកសាងសន្តិភាព ក៏ដូចជា

- ពិភាក្សាអំពីការប្រើប្រាស់ទស្សនទានថែទាំ នៅក្នុងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តការ កសាងសន្តិភាព និងរក្សាសន្តិសុខ។
- ផ្តល់ធាតុចូលគន្លឹះដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែល កំពុងធ្វើការលើការរៀបចំផែនការសកម្មភាព ជាតិស្តីពីរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS NAP) ទាក់ទងនឹងភាពប្រទាក់ក្រឡា គ្នានៃយេនឌ័រ ការថែទាំ និងការកសាង សន្តិភាព ជាពិសេសផលប៉ះពាល់នៃ ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃចំពោះ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងប្រសិទ្ធភាពគោល នយោបាលនិងការអនុវត្តកម្មវិធីសន្តិសុខ និងសន្តិភាព។

របាយការណ៍នេះបង្ហាញពីរបកគំហើញនៃការពិគ្រោះ យោបល់។ ជាដំបូង វាផ្តោតលើទិដ្ឋភាពទូទៅនៃរបៀបវារៈ ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ក៏ដូចជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ជាសកល ដើម្បីជំរុញការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុង ការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ បន្ទាប់មករបាយការណ៍នេះ នឹងនិយាយពីតួនាទីការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃដែលធ្វើ ឱ្យមានកង្វះខាតភាពជាតំណាងស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខនៅកម្ពុជា។ របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះ ស្នើ ភាគីពាក់ព័ន្ធត្រឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជំរុញរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដើម្បីគាំទ្រអ្នកមានតួនាទីថែទាំ។ របាយការណ៍អះអាងថា របកគំហើញក្នុងរបាយការណ៍ នេះអាចជួយដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម ដែលរារាំងការ

ចូលរួមរបស់ស្ត្រីនិងជំរុញកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។

នេះជាឱកាសមួយសម្រាប់ការដាក់ក្រមសីលធម៌នៃការងារថែទាំចូលក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីអនុវត្តរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រក្នុងខណៈដែលកម្ពុជាកំពុងពិភាក្សាពីការតាក់តែងផែនការសកម្មភាពជាតិ ស្តីពីរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដំណាលគ្នានឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបង្កើតផែនការសកម្មភាពស្តីពីក្របខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរពីសុខុមាលភាព។

ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កម្ពុជាចំពោះរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខគឺស្តែងចេញតាមរយៈផែនការសកម្មភាពជាតិថ្នាក់តំបន់ស្តីពីរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដែលអនុម័តដោយសមាគមន៍ប្រជាជាតិអាស៊ាននៅឆ្នាំ ២០២២ ក្រោមការដឹកនាំរបស់ប្រទេសកម្ពុជា (អាស៊ាន ២០២២)។ នេះជាការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការថែទាំនិងការគាំទ្រអ្នកមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការងារថែទាំ ដែលបានបង្ហាញតាមរយៈការ

ទទួលបានរង្វាន់ថ្មីៗចំនួនពីរដោយក្រសួងកិច្ចការនារី។ វាជាពានរង្វាន់សេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរសុខុមាលភាពអាស៊ានឆ្នាំ២០២៤ និងពានរង្វាន់ទទួលស្គាល់ដោយតំបន់អាស៊ី-ប៉ាស៊ីហ្វិក ស្តីពីជើងឯកលើការងារថែទាំនិងសុខុមាលភាពក្នុងតំបន់ឆ្នាំ២០២៤។ ការប្តេជ្ញាចិត្តទាំងអស់នេះមានការគាំទ្របន្ថែមដោយការយកចិត្តទុកដាក់របស់កម្ពុជាចំពោះគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព (SDGs) រួមមានគោលដៅទី៥ ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងគោលដៅទី១៦ ស្តីពីសន្តិភាពយុត្តិធម៌ និងស្ថាប័នរឹងមាំ។

សង្ឃឹមថា របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះនឹងជួយកម្ពុជាក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជំរុញការបង្កើតថ្មី និងជោគជ័យនៃការកសាងសន្តិភាព ការអនុវត្តរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព រួមទាំងការឆ្លើយតបនឹងការទទួលស្គាល់ការផ្តល់តម្លៃ និងការគាំទ្រការងារថែទាំ (SDG Target 5.4) ។

«... នៅពេលដែលខ្ញុំត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព មានមនុស្សជាច្រើនសួរខ្ញុំថា ហេតុអ្វីបានត្រូវទៅចោលកូនបែបនេះ? កូនតូចអីបឹងត្រូវការម៉ែមើលថែ។ ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវទៅ? » - អ្នកចូលរួម

ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ

របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ

របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ គឺជារបៀបវារៈដែលរួមមានសេចក្តីសម្រេចទាំង១០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិ (UNSCRs)។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ១៣២៥ អនុម័តលើកដំបូងនៅឆ្នាំ២០០០។ នេះគឺជាសេចក្តីសម្រេចដំបូងដែលភ្ជាប់នឹងរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងទទួលស្គាល់ថាជម្លោះប្រដាប់អាវុធមានផលប៉ះពាល់ជាក់លាក់ដល់ស្ត្រីនិងក្មេងស្រី។ សេចក្តីសម្រេចនេះដែរ ក៏បានទទួលស្គាល់ពីតម្រូវការរបស់ស្ត្រីចូលរួមដោយពេញលេញ ស្មើភាព សកម្ម និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងអស់ដើម្បីកសាង និងទ្រទ្រង់សន្តិភាព រួមទាំងទប់ស្កាត់និងដោះស្រាយជម្លោះ ចរចាសន្តិភាព កសាងសន្តិភាព រក្សាសន្តិភាព និងឆ្លើយតបមនុស្សធម៌និងការស្តារ

ឡើងវិញក្រោយជម្លោះ។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ១៣២៥ ក៏បានជំរុញតួអង្គទាំងអស់បង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបញ្ចូលទស្សនទានយេនឌ័រនៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រែប្រួលសន្តិភាព និងសន្តិសុខទាំងអស់របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងអំពាវនាវឱ្យភាគីជម្លោះទាំងអស់ចាត់វិធានការពិសេស ដើម្បីការពារស្ត្រីនិងក្មេងស្រីពីអំពើហិង្សាយេនឌ័រនិងផ្លូវភេទ (GBSV)។

របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ បានទទួលគាំទ្រដោយសសរស្តម្ភ៤ រួមមានការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រីក្នុងបរិបទជម្លោះ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ការការពារស្ត្រីនិងក្មេងស្រីពីអំពើហិង្សាយេនឌ័រនិងផ្លូវភេទ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសង្គ្រោះនិងស្តារឡើងវិញ ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ស្ត្រីដូចបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី១។

ការទប់ស្កាត់

ការទប់ស្កាត់ជម្លោះ និងអំពើហិង្សាគ្រប់ទម្រង់លើស្ត្រី និងក្មេងស្រីទាំងក្នុងបរិបទជម្លោះ និងក្រោយជម្លោះ។

ការចូលរួម

ការចូលរួមសម្រេចចិត្តដោយស្មើភាព និងសមភាពយេនឌ័រគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់ក្នុងដំណើរការសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។

ការការពារ

ស្ត្រី និងក្មេងស្រីត្រូវការការពារពីអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាយេនឌ័រគ្រប់ទម្រង់ ហើយសិទ្ធិរបស់ពួកគេត្រូវការការពារ និងលើកកម្ពស់ក្នុងបរិបទជម្លោះ។

សង្គ្រោះ និងការស្តារឡើងវិញ

តម្រូវការសង្គ្រោះជាក់លាក់របស់ស្ត្រីត្រូវបានបំពេញ ហើយសមត្ថភាពដើរតួជាភ្នាក់ងារសង្គ្រោះនិងស្តារឡើងវិញរបស់ពួកគេបានពង្រឹងទាំងក្នុងបរិបទជម្លោះ និងក្រោយជម្លោះ។

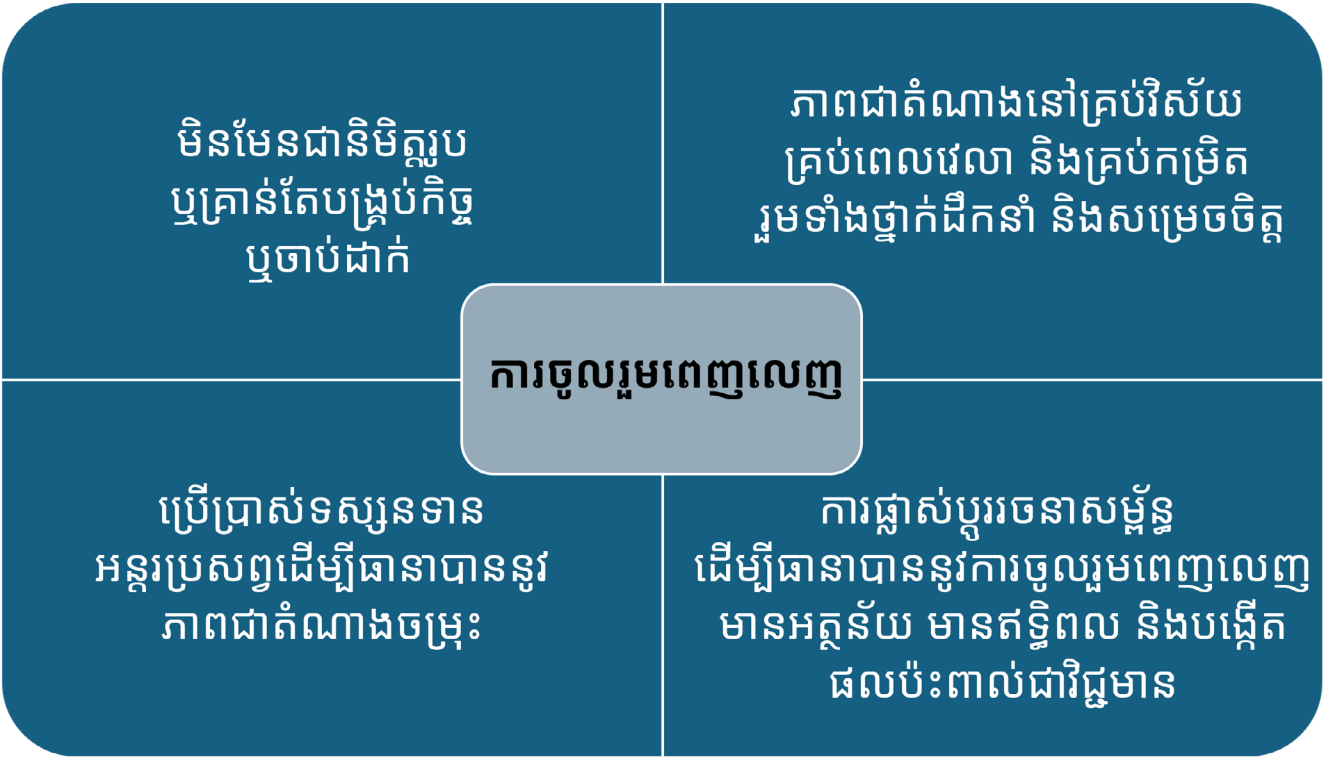
រូបភាពទី១៖ សសរស្តម្ភទាំង៤នៃរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ

ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រី

មានសេចក្តីសម្រេចមួយចំនួនរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ស្តីពីការចូលរួមយ៉ាងសកម្មនិងមានប្រសិទ្ធភាពរបស់ស្ត្រី ចំពោះការបង្កើតនិងការកសាងសន្តិភាព រួមមានសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិ លេខ១៣២៥ (២០០០) លេខ១៨៨៩ (២០០៩) លេខ២១២២ (២០១៣) ២២៤២ (២០១៥) និង ២៤៩៣ (២០១៩)។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ១៣២៥ ទទួលស្គាល់ថា ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងដំណើរការសន្តិភាព “អាចរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ដល់ការថែរក្សានិងលើកកម្ពស់សន្តិភាពនិងសន្តិសុខអន្តរជាតិ”។ សេចក្តីសម្រេចដដែលនេះ បានសង្កត់ធ្ងន់ពីសារៈសំខាន់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីសម្រេចចិត្តចំពោះដំណោះស្រាយជម្លោះ និងដំណើរការសន្តិភាព។ នេះជាចំណុចសំខាន់ និងគូសបញ្ជាក់ថា ការចូលរួមត្រូវតែ “ពេញលេញ” មិនមែនចូលរួមដោយអសកម្ម ឬគ្រាន់តែនិមិត្តរូបនិយម (tokenism) ឬគ្រាន់តែបង្កប់បទដ្ឋានគតិយុត្តិយេនឌ័រទេ ហើយក៏មិនអាចកាត់បន្ថយការចូលរួមក្នុងប្រអប់គូសគ្រឹសឬវិធានការបន្ទាន់ដែរ ប៉ុន្តែត្រូវតែធានាដោយការរៀបចំស្ថាប័ន ការប្តេជ្ញា

ចិត្ត និងការផ្តល់មូលនិធិគាំទ្រ។ ដើម្បីធានាដល់ការចូលរួមពេញលេញ ស្ត្រីគួរតែមានតំណាងនៅគ្រប់វិស័យ តួនាទីនិងឋានៈឬកម្រិតអតីតភាពការងារក្នុងតួនាទីសំខាន់ៗ។ នៅពេលដែលស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីកសាងនិងរក្សាសន្តិភាព ឬស្ត្រីជាតំណាងពួកគេនៅត្រឹមតែកម្រិតក្រោម នោះឥទ្ធិពលនិងសមត្ថភាពសម្រេចចិត្ត ពួកគេនឹងមានកម្រិតដូចគ្នា។

គ្រប់ស្ត្រីទាំងអស់មិនមែនសុទ្ធតែដូចគ្នាទេ ដូច្នេះស្ត្រីទាំងអស់ដែលមកពីចម្រុះភាពគ្នាត្រូវតែចូលរួមជាតំណាងសម្រាប់ភាពខុសគ្នា។ ជាពិសេសក្រុមស្ត្រីដែលងាយរងគ្រោះ។ ក្នុងន័យនេះ វាបានបង្ហាញថា ការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រដែលមានភាពប្រទាក់ក្រឡា គឺជារឿងសំខាន់បំផុត ដើម្បីធានាថាស្ត្រីគ្រប់ជាតិពិន្ទុ គ្រប់ពូជសាសន៍ គ្រប់វណ្ណៈ គ្រប់សញ្ជាតិ និងក្រុមស្ត្រីដែលមានអត្តសញ្ញាណផ្សេងទៀត អាចចូលរួមបានយ៉ាងពេញលេញនិងសកម្ម។ ជាចុងក្រោយ ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធចាំបាច់ត្រូវតែធានាដល់ការចូលរួមពេញលេញនិងមានឥទ្ធិពលចំពោះការសម្រេចចិត្តនានារបស់ស្ត្រី។ ហេតុនេះ អាចនឹងត្រូវមានវិធានការកំណែទម្រង់ឬវិសោធនកម្មច្បាប់ គោលនយោបាយរចនាសម្ព័ន្ធ និងការអនុវត្តកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីកសាង និងរក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ (សូមមើលរូបភាពទី២)។



រូបភាពទី២៖ តើការចូលរួមពេញលេញមានន័យដូចម្តេច ?

សារៈសំខាន់នៃការចូលរួម

ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និងទ្រទ្រង់សន្តិភាពនិងសន្តិសុខមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ពីព្រោះការបង្កើនលទ្ធភាពក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនេះ នឹងមានប្រសិទ្ធភាពដូចដែលបានទទួលស្គាល់ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ១៣២៥ និងរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ២៥៣៨ (២០០០) ជាសេចក្តីសម្រេចរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដំបូងគេបង្អស់ ដែលផ្តោតលើស្ត្រីរក្សាសន្តិភាព។ សេចក្តីសម្រេចនេះ ក៏បានទទួលស្គាល់ “គួនាទីដែលមិនអាចខ្វះបានរបស់ស្ត្រីក្នុងការបង្កើនការអនុវត្ត និងប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព”។ ទ្រឹស្តីជាកសុតាងជាក់ស្តែង ដែលបានបញ្ជាក់ពីការចូលរួមដ៏មានសារៈសំខាន់របស់ស្ត្រី ដូចការបង្ហាញថាការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងដំណើរការសន្តិភាព ជាឧទាហរណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងដំណើរការកសាងសន្តិភាពប្រកបដោយនិរន្តរភាព (Davies and True, 2018; Duncanson, 2016; Shepherd, 2017)។ ទ្រឹស្តីពីការកសាងសន្តិភាពនិងការឆ្លើយតបយេនឌ័រប្រកបដោយបរិយាបន្នបានបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើការឆ្លើយតបប្រជាសាស្ត្រតូចចង្អៀតដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាព និងសន្តិសុខ គឺមិនងាយដើរដល់ មិនងាយយល់ និងមិនងាយឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកដែលមានទស្សនៈស្រដៀងគ្នា ឬមកពីស្ថានភាពស្រដៀងគ្នា (Gordon, McHugh និង Townsley 2020)។

ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខអាចធានាបាននូវបទពិសោធន៍ ហើយតម្រូវការជាក់លាក់របស់ស្ត្រីបានទទួលស្គាល់និងឆ្លើយតបកាន់ប្រសើរ។ ស្ត្រីនិងក្មេងស្រីមានតម្រូវការពិសេសទាំងក្នុងពេលជម្លោះ និង

ក្រោយជម្លោះ ព្រមទាំងវិបត្តិមនុស្សធម៌។ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីបង្កើនលទ្ធភាពទទួលស្គាល់ ឈ្វេងយល់ និងឆ្លើយតបតម្រូវការរបស់ស្ត្រីកាន់តែច្បាស់លាស់។ ទាំងនេះត្រូវបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងទ្រឹស្តីជ័យសម្បូរបែប ដែលសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់បរិយាបន្ន និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងឆ្លើយតបនឹងការកសាង និងទ្រទ្រង់សន្តិភាពនិងសន្តិសុខ (Gordon and Lee-Koo 2021; Shepherd 2017)។

ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក៏ជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងនិងទ្រទ្រង់សន្តិភាពដែរ ពីព្រោះនៅពេលដែលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះតំណាងសហគមន៍ពួកគេធ្វើការ ពួកគេទំនងជាបានទទួលទំនុកចិត្តនិងការជឿជាក់ពីសាធារណជន (Gordon 2014)។ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីអាចជួយធ្វើពិពិធនជំនាញ ចំណេះដឹង បណ្តាញ និងសមត្ថភាព ដែលអាចជំរុញការឆ្លើយតបកាន់តែប្រសើរឡើងចំពោះបញ្ហាប្រឈមនឹងសន្តិភាពនិងសន្តិសុខដែលកាន់តែមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ (Gordon and Jones 2021; Dharmapuri 2011)។

ជាចុងក្រោយ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីអាចជួយជំរុញសមភាពយេនឌ័រ ដែលជាបុព្វហេតុសំខាន់នៃសមធម៌។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក៏ជាសក្ខីភាពដ៏សំខាន់ផងដែរ។ សំខាន់ត្រង់ថាសមភាពយេនឌ័រ និងសន្តិភាពធ្វើការគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក រួមទាំងបានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងវិសមភាពយេនឌ័រ អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងជម្លោះប្រដាប់អាវុធ (Caprioli 2005; Cockburn 2004; Cohn 2013; Enloe 2000; Tickner 1995)។ ដូច្នេះកង្វះខាតភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រីបានឆ្លុះបញ្ចាំង និងថែមទាំងបន្តទ្រទ្រង់វិសមភាពយេនឌ័រ និងអតុល្យភាពអំណាចយេនឌ័រដែលនឹងបន្តទ្រទ្រង់ទាំងអំពើហិង្សានៅទីសាធារណៈនិងឯកជន។ កង្វះភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រីក៏អាចប៉ះពាល់ដល់ក្រេឌីតស្ថាប័នឬបេសកកម្មផងដែរ នៅពេលដែលប្រតិបត្តិការសន្តិភាពនោះកំពុងស្វែងរកការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។

ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយនិងកិច្ចខិតខំ ប្រឹងប្រែងជាសកល

ការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់ចំពោះការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាព និងសន្តិសុខទាំងក្នុងឯកសណ្ឋានស៊ីវិលនិងឯកសណ្ឋានប្រតិបត្តិការ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិមានយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រទូទាំងប្រព័ន្ធដែលបានអនុម័តនៅឆ្នាំ២០១៧ (UN 2017)។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះមានគោលដៅកំណត់ភាពជាតំណាងស្មើភាពគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី រួមជាមួយនឹងការប្តេជ្ញាចិត្តជាក់លាក់នៅផ្នែកភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគណនេយ្យភាព អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ការជ្រើសរើសនិងការរក្សាទុក ការបង្កើតបរិយាកាសអំណោយផល និងប្រតិបត្តិការ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះមានគោលបំណងមិនមែនគ្រាន់តែសម្រេចគោលដៅបរិមាណប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែដើម្បីជំរុញឱ្យមានបរិយាបន្នការងារនិងការផ្លាស់ប្តូរ “វប្បធម៌ស្ថាប័នដើម្បីឱ្យអង្គភាពអាចអនុវត្តអាណត្តិរបស់ខ្លួនបានពេញលេញ” (UN 2025a)។ គិតត្រឹមខែមករាឆ្នាំ២០២៥ សមភាពយេនឌ័របានឈានដល់កម្រិតតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នៃអគ្គលេខាធិការ និងក្នុងចំណោមអ្នកសម្របសម្រួលក្នុងស្រុក ហើយអង្គភាពលេខាធិការដ្ឋានទាំងអស់បានបង្កើតផែនការអនុវត្តផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចបាននូវភាពស្មើគ្នា (UN 2025b)។

សារៈសំខាន់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងឯកសណ្ឋានប្រតិបត្តិការសន្តិភាពបានគាំទ្រដោយរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាពនិងសន្តិសុខ និងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ២៥៣៨ (2020 para 2g) ដែល៖

លើកទឹកចិត្តរដ្ឋសមាជិកឱ្យបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ
និងវិធានការបង្កើនស្ត្រីក្នុងឯកសណ្ឋាន
ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព រួមទាំង...

- (ក) ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីការផ្តល់សិទ្ធិទទួលបានឱកាសបញ្ជូនទៅបេសកកម្មសម្រាប់បុគ្គលិកស្ត្រី រួមទាំងមុខតំណែងជាន់ខ្ពស់។
- (ខ) ការផ្តល់សិទ្ធិទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកស្ត្រីដែលមានឯកសណ្ឋានការងាររក្សាសន្តិភាព និងធានាថាពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។
- (គ) ការបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យជាតិសម្រាប់បុគ្គលិកស្ត្រីដែលទទួលបានការចាប់អារម្មណ៍ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងអាចរកបានសម្រាប់ការតែងតាំង និងការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់។
- (ឃ) ការកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងដោះស្រាយឧបសគ្គការជ្រើសរើស ការដាក់ពង្រាយ និងការលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងឯកសណ្ឋានការងាររក្សាសន្តិភាព។
- (ង) ការពិចារណាលើមធ្យោបាយសមស្របដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យយោធា និងប៉ូលិស។
- (ច) ការគាំទ្រសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នក្នុងតំបន់បណ្តុះបណ្តាលស្ត្រីឯកសណ្ឋាន។
- (ឆ) ការចាត់វិធានការផ្តល់ការគាំទ្រ និងការលើកទឹកចិត្ត រួមទាំងការថែទាំកុមារ និងតម្រូវការពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ។

ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ជាប្រធានបទស្នូលមួយនៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់សកម្មភាពរក្សាសន្តិភាព (A4P) សម្រាប់ការប្តេជ្ញាចិត្តរួម (UNDPO 2018a) និងជាចំណុចកណ្តាលនៃយុទ្ធសាស្ត្រអនុវត្ត A4P (A4P+ 2021-23, UNDPO 2021) ដែលបានផ្តល់អាទិភាពដល់ការចូលរួមអនុវត្តសកម្មភាពយ៉ាងពេញលេញ និងការចូលរួមឈ្វេងយល់កាន់តែប្រសើរនូវឧបសគ្គដែលពួកគេជួបប្រទះ (A4P+ 3.1.1.)

ដោយការទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពអង្គការសហប្រជាជាតិបានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រឯកសណ្ឋាន (2018-2028) ដោយធ្វើតាមយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រប្រព័ន្ធ (UNDP 2018b)។ យុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រឯកសណ្ឋានមានគោលបំណងបង្កើតបរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីដែលមានឯកសណ្ឋានក្នុងការងារថែរក្សាសន្តិភាពដែលទទួលស្គាល់ថាវាមានសារៈសំខាន់ចំពោះការថែរក្សាសន្តិភាពយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រឯកសណ្ឋានរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិកំណត់គោលដៅសម្រាប់ស្ត្រីរក្សាសន្តិភាព និងគូសបញ្ជាក់ពីរបៀបដែលអង្គការសហប្រជាជាតិមានផែនការ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅទាំងនោះ។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះមានគោលដៅឈានដល់គួរលេខខាងក្រោមនៅឆ្នាំ២០២៨៖

- កងរក្សាសន្តិភាពយោធាជាស្ត្រី ១៥% នៅក្នុងជួរកងទ័ព
- ប៉ូលីសជាស្ត្រី ២០% នៅក្នុងអង្គភាពប៉ូលីសដែលបានបង្កើតឡើង (FPU)
- អ្នកសង្កេតការណ៍យោធាស្ត្រី (MEOM) និងបុគ្គលិក (SO) ២៥%
- មន្ត្រីប៉ូលីសបុគ្គល (IPO) ៣០%។

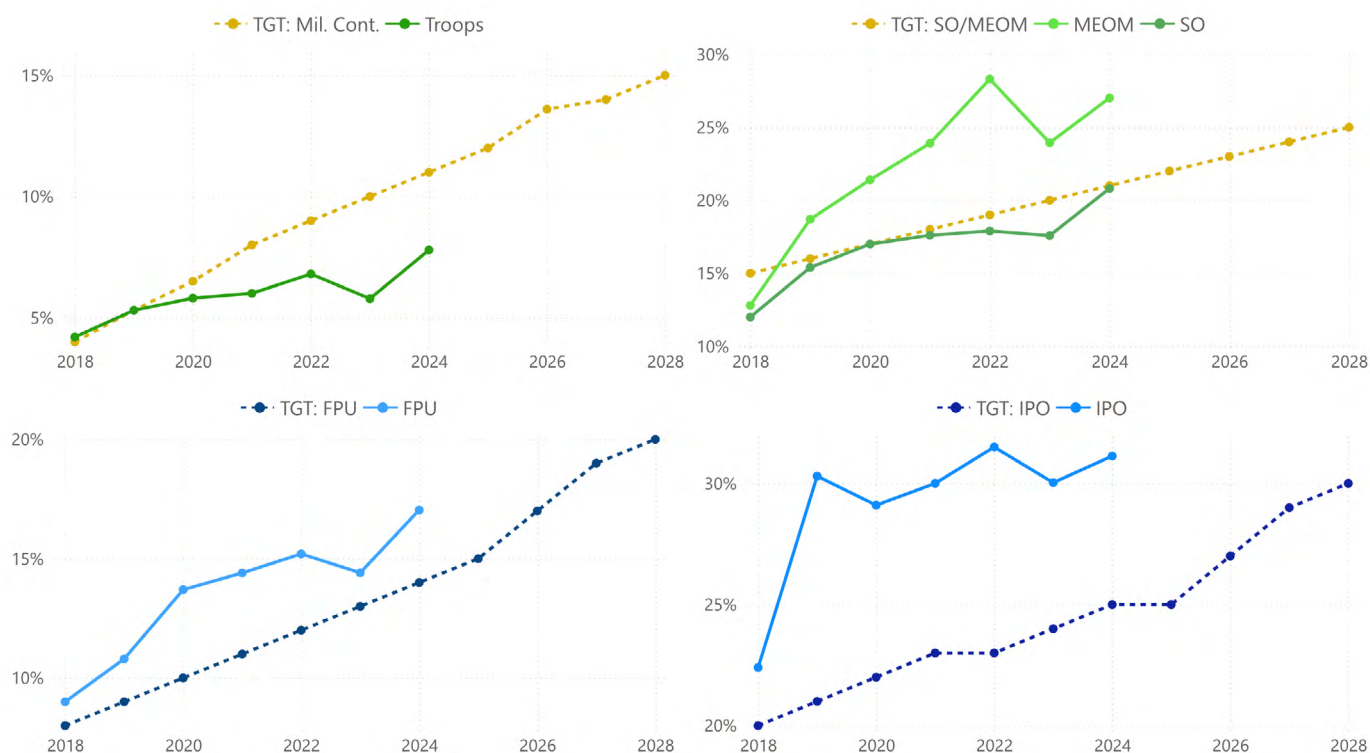
ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន

ទោះមានការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក៏ដោយ ក៏នៅតែមានកង្វះភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពជាពិសេសស្ត្រីក្នុងឯកសណ្ឋាន ដែលឆ្ពោះទៅរកគោលដៅសមភាពយេនឌ័រកាន់តែជួបបញ្ហាប្រឈម។

ការរីកចម្រើនថ្មីៗនេះ សមាមាត្រស្ត្រីក្នុងចំណោមកងទ័ពកើនឡើងទ្វេដងក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយឆ្នាំចុងក្រោយនេះ (ពី៣.៧%ក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ – ឆ្នាំ២០២៥ នាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអង្គការសហប្រជាជាតិ)។

ទោះជាយ៉ាងណា គួរលេខនេះនៅតែមានកម្រិតទាបនៅឡើយ ហើយការផ្លាស់ប្តូរមានល្បឿនយឺត។ ស្ថិតិចុងក្រោយបំផុតពីនាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (2025b) បង្ហាញថា ស្ត្រីមានចំនួន ៧.៨% នៃបុគ្គលិកឯកសណ្ឋានប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។

នៅចុងឆ្នាំ២០២៤ អ្នកសង្កេតការណ៍យោធា បុគ្គលិក និងប៉ូលីសបានឈានដល់គោលដៅ ប៉ុន្តែសម្រាប់កងទ័ពមិនអាចដើរដល់គោលដៅ១១%ទេ ដែលជាចំនួនបុគ្គលិកឯកសណ្ឋានច្រើនជាងគេក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព។ ទិន្នន័យចុងក្រោយរបស់មូលនិធិ Elsie Initiative និងនាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ បង្ហាញថា គិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ ចំនួនស្ត្រីក្នុងចំណោមកងទ័ព មានចំនួន៤.២៥១នាក់ នាក់ ស្មើនឹង៨.១% - ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ មានចំនួន៤.២៩៦នាក់ ស្មើនឹង៨.២% និងទាមទារចំនួនស្ត្រី១.៤៦១នាក់បន្ថែមទៀតសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៤ ស្មើនឹង១១% (សូមមើលរូបភាពទី៣ដែលបង្ហាញស្ថិតិបច្ចុប្បន្នរៀបរៀងគោលដៅកំណត់ដោយយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រឯកសណ្ឋានរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ)។

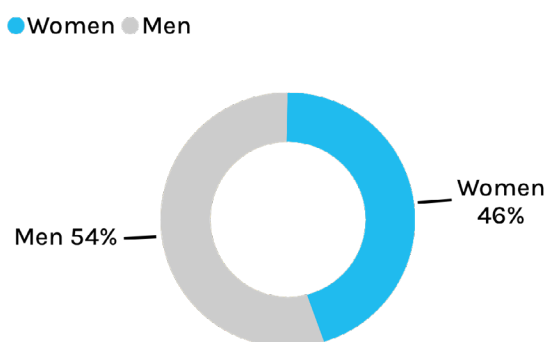


រូបភាពទី៣៖ យុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រឯកសណ្ឋានរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ៖ គោលដៅនិងលទ្ធផល (មូលនិធិ Elsie Initiative 2025; UNDP 2025b)

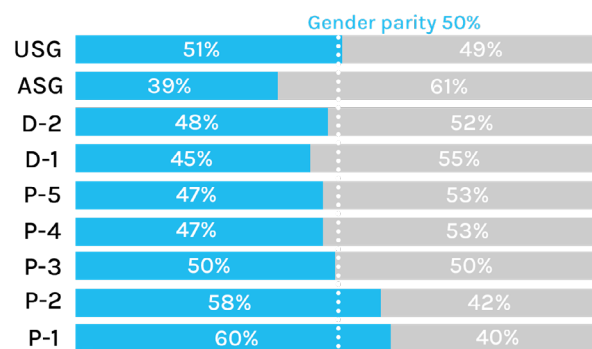
គិតត្រឹមខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ តំណាងស្ត្រីក្នុងចំណោមជនស៊ីវិលដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសន្តិភាពជាផ្លូវការមានចំនួនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ពោលគឺមានស្ត្រីចំនួន៤៦% នៃបុគ្គលិកអន្តរជាតិទាំងអស់នៅទូទាំងលេខាធិការដ្ឋានអង្គការសហប្រជាជាតិ ទោះបីជាសមាមាត្រធ្លាក់ចុះដល់៣៥%នៅក្នុងអង្គភាពប្រតិបត្តិ (UN 2025b សូមមើលរូបភាពទី៤)។ ផ្នែកមួយខុសគ្នារវាងតំណាងស្ត្រី

ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកស៊ីវិល និងឯកសណ្ឋានដោយសារតែបទដ្ឋានយេនឌ័រប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យសន្តិសុខ ជាពិសេសស្ថាប័នកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធនិងប៉ូលិសគ្រប់គ្រងដោយបុរស ទោះមានការរីកចម្រើនមួយចំនួន ជាពិសេសក្នុងចំណោមជនស៊ីវិលដែលចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខនៅតែមានឧបសគ្គចំពោះការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញនិងស្មើភាពរបស់ស្ត្រី។

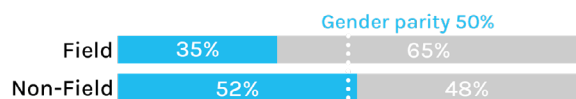
GENDER BREAKDOWN



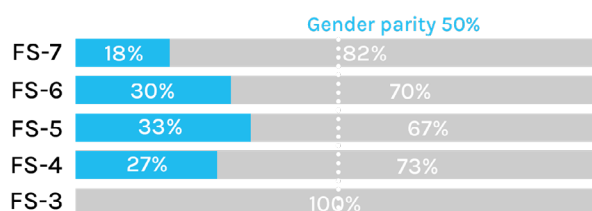
PROFESSIONAL AND HIGHER, BY LEVEL



FIELD AND NON-FIELD ENTITIES



FIELD SERVICE STAFF, BY LEVEL



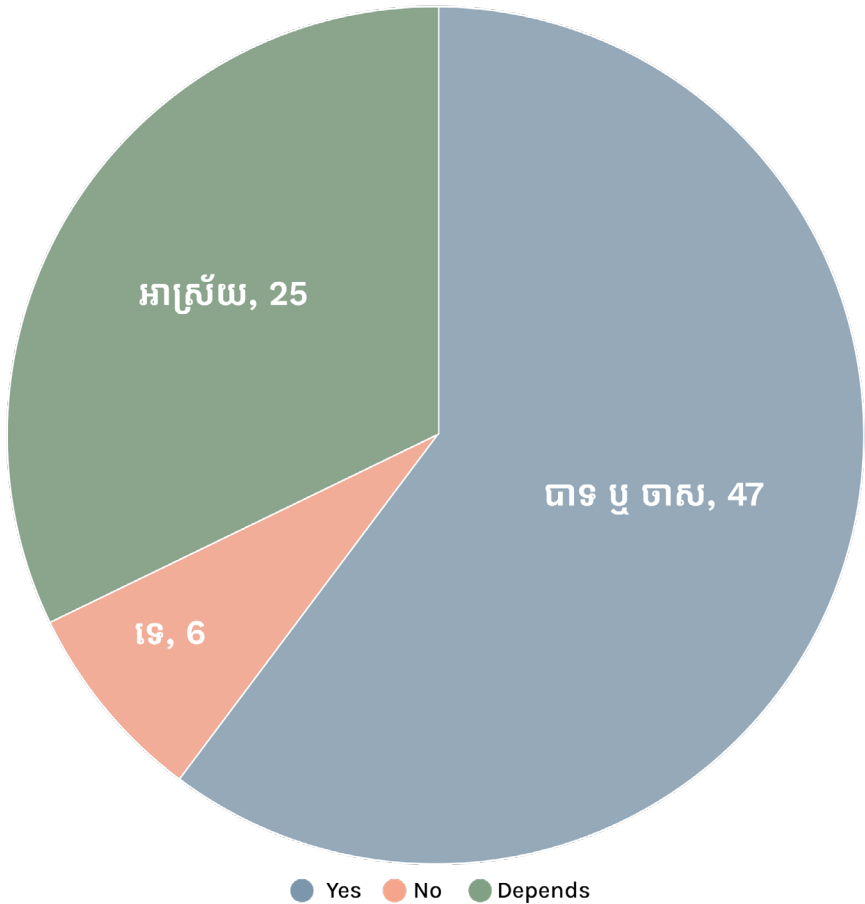
Data as of February 2025

រូបភាពទី៤៖ ទិន្នន័យគ្រប់គ្រងសមភាពយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋានអង្គការសហប្រជាជាតិ (UN 2025b)

ការដឹកនាំស្រាវជ្រាវដោយ Monash GPS បង្ហាញថា អ្នកកសាងសន្តិភាពជាស្រ្តីតែងតែមានបញ្ហាប្រឈមចំពោះការបន្តកិច្ចការ ឬពេលពួកគេត្រូវបំប្លែងការងារវិញក្រោយពីក្លាយជាម្តាយគេ ហើយជារឿយៗពួកគេតែងទទួលបានអារម្មណ៍ថា អ្នកគ្រប់គ្រងនិងក្រុមការងារមិនសូវផ្តល់តម្លៃដល់ពួកគេ (Gordon and Lowe 2024)។

ការស្រាវជ្រាវដឹកនាំដោយ Monash GPS ជាមួយតំណាងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់មកពីអង្គការដែលចូលរួមក្នុងដំណើរការកសាងសន្តិភាព រួមមានអង្គការសហប្រជាជាតិ (UN) វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវអភិវឌ្ឍន៍សង្គម (UNRISD) មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់អភិបាលកិច្ចវិស័យសន្តិសុខក្រុងហ្សឺណែវ (DCAF) មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលរក្សាសន្តិភាពអន្តរជាតិ កូហ្វីអាណាន់ (KA IPTC) នាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអង្គការសហប្រជាជាតិ (UNDPO) វិទ្យាស្ថានសន្តិភាពអន្តរជាតិ (IPI) Saferworld និង Swis- space Department ព្រមទាំងរដ្ឋាភិបាលអូស្ត្រាលី និងសាកលវិទ្យាល័យផ្សេងទៀត។

គម្រោងស្រាវជ្រាវនេះបានដាក់ដំណើរការនៅថ្ងៃសម្តេចទី១១ មិថុនា និងគាំទ្រអន្តរជាតិនៅថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ ហើយបានស្ទង់មតិអ្នកកសាងសន្តិភាពចំនួន១៤៦នាក់ ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅប្រទេសចំនួន៨១។ ការស្ទង់មតិបង្ហាញថា ៦១% នៃអ្នកឆ្លើយតប (ស្រ្តី៦២% និងបុរស៦០%) ចាត់ទុកថាវាជារឿងពិបាកសម្រាប់អ្នកដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើការងារថែទាំក្នុងវិស័យនេះ (Gordon and Lowe 2024)។ អ្នកឆ្លើយតបប្រហែលមួយភាគបី ឬស្មើនឹង៣៣% និយាយថា តាមការកត់សម្គាល់កត្តាដូចជាប្រភេទការទទួលខុសត្រូវការថែទាំ ទីតាំង និងប្រភេទការងារ ថាតើម៉ោងការងារអាចបត់បែនបានដែរឬទេ ហើយរបៀបធ្វើការងារអាចធ្វើទៅរួចដែរឬទេ? អ្នកថែទាំបុគ្គល និង “កម្រិតសម្របសម្រួលមួយដែលមានផាសុកភាព” (អ្នកឆ្លើយតបការស្ទង់មតិ) (រូបភាពទី 5) ។

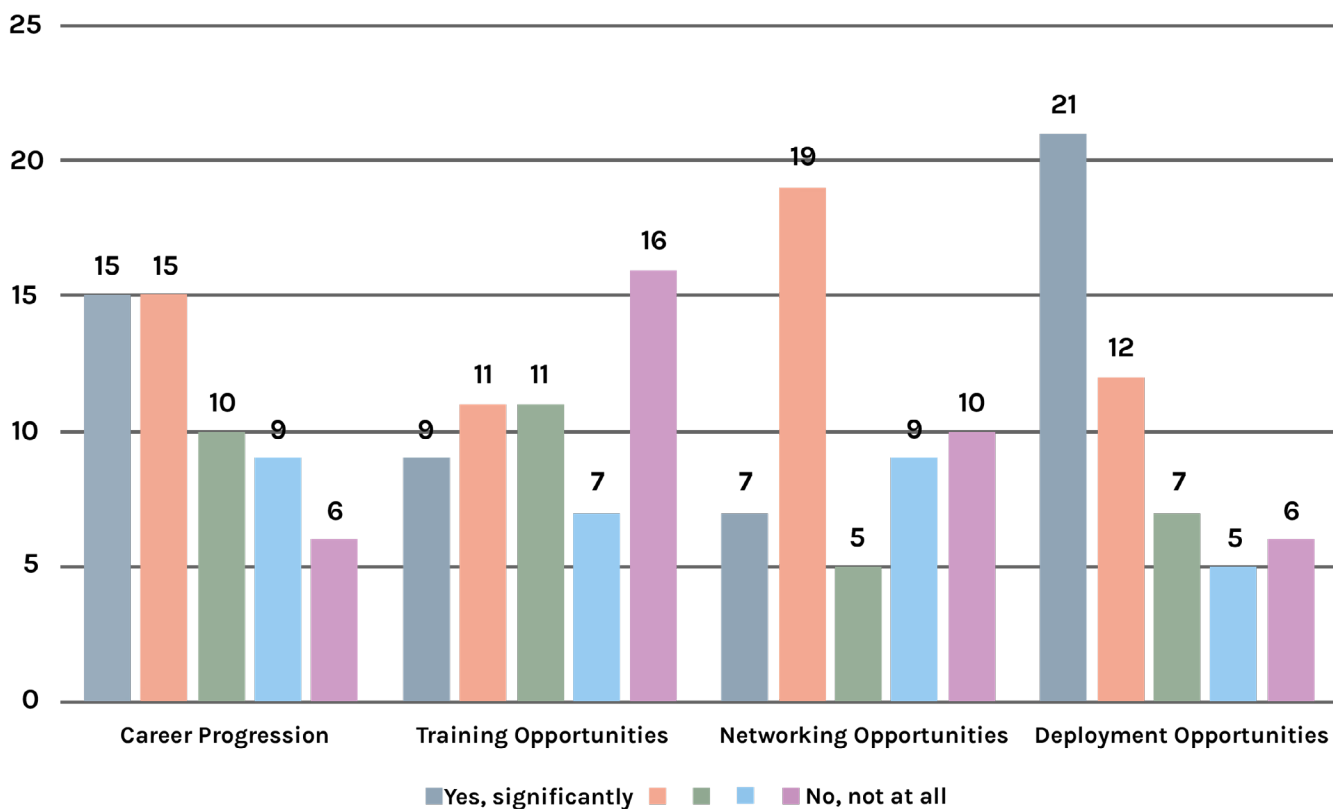


រូបភាពទី៥៖ តើអ្នកគិតថាវាជាការពិបាកសម្រាប់អ្នកមានទំនួលខុសត្រូវការថែទាំក្នុងវិស័យកសាងសន្តិភាពដែរឬទេ? (n=77) (Gordon និង Lowe 2024)

អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើននិយាយថា គ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការងាររបស់ពួកគេបានប៉ះពាល់ដោយសារតែទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់ពួកគេ (រូបភាពទី៦ និងទី៧)៖



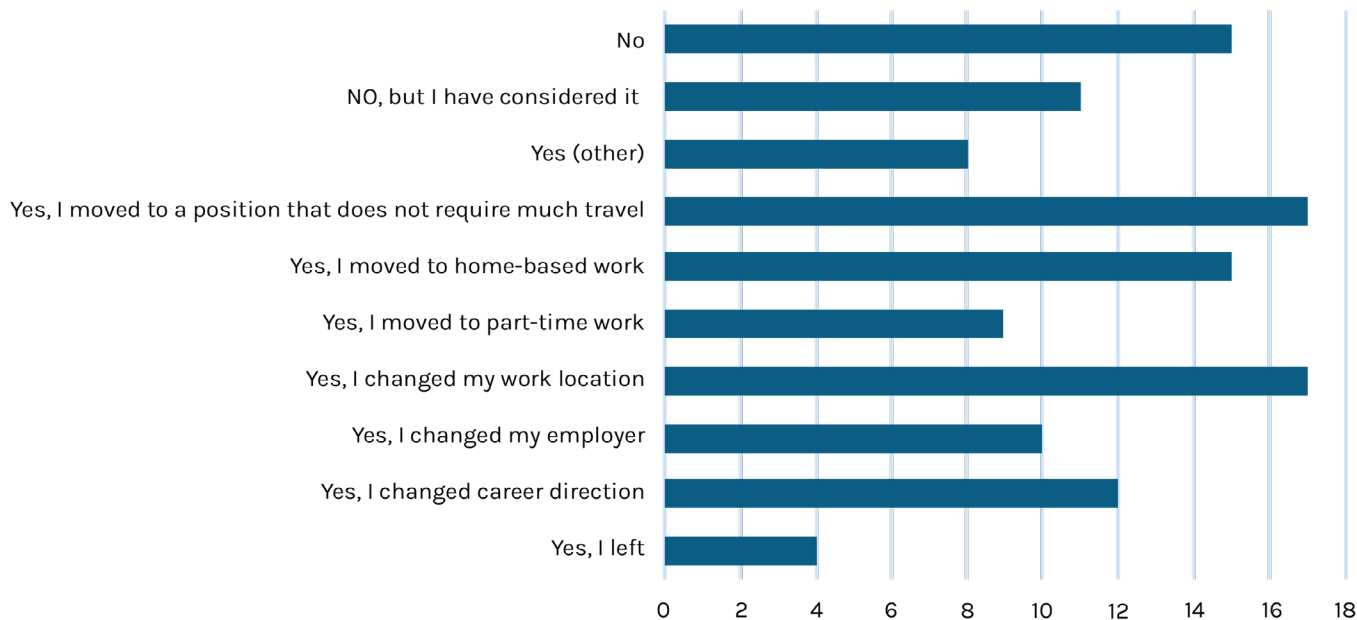
រូបភាពទី៦៖ ផលប៉ះពាល់នៃទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់អ្នកកសាងសន្តិភាព (Gordon and Lowe 2024)



រូបភាពទី៧៖ តើទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់អ្នកប៉ះពាល់ដល់វឌ្ឍនភាពអាជីពរបស់អ្នក (n=56) ឱកាសទទួលការបណ្តុះបណ្តាល (n=54) ឱកាសភ្ជាប់បណ្តាញ (n=50) ឱកាសដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ដែរឬទេ? (n=51 អ្នកឆ្លើយសំណួរឆ្លើយតបច្រើនជាងម្តង) (Gordon and Lowe 2024)

អ្នកឆ្លើយតបចំពោះការស្ទង់មតិភាគច្រើន (ស្រ្តី៧៨% - ៨៤% និងបុរស៥៦%) បាននិយាយថា ពួកគេត្រូវបានចាត់ចែងឬផ្លាស់ប្តូរការងារក្នុងវិស័យកសាងសន្តិភាពដោយសារតែការទទួលខុសត្រូវការងារថែទាំរបស់ពួកគេ។ អ្នកឆ្លើយតប២៥% បាននិយាយថា ពួកគេត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ

ទីតាំងរបស់ពួកគេ ឬផ្លាស់ប្តូរទៅធ្វើការងារនៅផ្ទះ (២២%) មុខតំណែងដែលមិនតម្រូវធ្វើដំណើរច្រើន (២៥%) ឬការងារក្រៅម៉ោង (១៣%) ខណៈ៦% បានចាកចេញពីវិស័យនេះទាំងស្រុង (សូមមើលរូបភាពទី៧)។



រូបភាពទី៨៖ តើអ្នកត្រូវបានចាត់ចែង ឬផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់អ្នកក្នុងវិស័យកសាងសន្តិភាព ដោយសារការទទួលខុសត្រូវលើការងារថែទាំរបស់អ្នកដែរឬទេ? (n=68 អ្នកផ្តល់ចម្លើយអាចឆ្លើយតបច្រើនជាងម្តង) (Gordon and Lowe 2024)

ការស្រាវជ្រាវពីមុនរបស់ Monash GPS និងសាកលវិទ្យាល័យ Warwick (Gordon and Jones 2021; Jones and Gordon 2020) បានរកឃើញករណីស្រដៀងគ្នា។ ការស្ទង់មតិជាសកលនៃអ្នកអនុវត្តការកសាងសន្តិភាពនិងការអភិវឌ្ឍចំពោះទំនួលខុសត្រូវការងារថែទាំក្នុងឆ្នាំ២០២០៖

- មានតែ ១% ប៉ុណ្ណោះដែលបាននិយាយថា វាមិនពិបាកទេចំពោះអ្នកមានទំនួលខុសលើការងារថែទាំក្នុងវិស័យនេះ។

ស្ត្រីទំនងជាទទួលបានផលប៉ះពាល់ដោយសារតែការរំពឹងទុកយេនឌ័រជុំវិញការងារថែទាំគ្មានប្រាក់កម្រៃ។ ស្ត្រីមានទំនោរទៅរកការងារថែទាំគ្មានប្រាក់កម្រៃ ដូចជាអ្នកមើលថែទាំបុគ្គល ឬអ្នកថែទាំបឋម (Rai, Hoskyns, and Thomas, 2014)។ ស្ត្រីខ្លះប្រឈមមុខនឹងការលំបាកជាងអ្នកផ្សេងអាស្រ័យដោយកត្តាមួយចំនួន ដូចជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គមនិងពូជសាសន៍និងបរិបទអត្តសញ្ញាណវប្បធម៌។

ការស្រាវជ្រាវនេះបានរកឃើញថាអ្នកមានតួនាទីថែទាំកង្វះការគាំទ្រពីស្ថាប័ន គឺមិនត្រឹមតែប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់អ្នកមានតួនាទីថែទាំខ្លួនឯងប៉ុណ្ណោះទេប៉ុន្តែកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាព ក៏ប៉ះពាល់ផងដែរ ព្រោះវា៖

- ៩២% និយាយថា ទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់ពួកគេបានប៉ះពាល់ដល់ការងារពួកគេនៅក្នុងវិស័យនេះ។
- ៨០% និយាយថា ទំនួលខុសត្រូវការងារថែទាំរបស់ពួកគេបានរារាំងដល់ការរីកចម្រើនអាជីព និងកាត់បន្ថយឱកាសឡើងតំណែង
- មានតែ ៣% ប៉ុណ្ណោះដែលនិយាយថា ពួកគេមិនចាំបាច់ចាកចេញ ឬផ្លាស់ប្តូរអាជីពដោយសារតែទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់ពួកគេឡើយ។

- កំណត់ភាពចម្រុះ បរិយាបន្ន និងភាពផ្ទុះរបស់ស្ថាប័ន ដែលអាចសម្របសម្រួលការឆ្លើយតបតាមកម្មវិធី និងប្រសិទ្ធភាពរបស់អង្គភាព។
- រារាំងភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រី ដែលផ្តល់លក្ខណៈយេនឌ័រនៃការងារថែទាំប៉ះពាល់ដល់សុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិក។
- ប៉ះពាល់ដល់សុខុមាលភាពបុគ្គលិកទាំងអស់ - បុរស ស្ត្រី និងមនុស្សដែលមានអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រចម្រុះ - ដែលអាចបែងចែករវាងការយកចិត្តទុកដាក់និងទំនួលខុសត្រូវការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃ (ឧទាហរណ៍ ការជ្រើសរើសមិនបង្កើតគ្រួសារ ឬបំបែកចេញពីគ្រួសារពួកគេក្នុងរយៈពេលយូរ)។

- គាំទ្រវប្បធម៌បង្កគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងការងារដែលអាចនាំមកនូវភាពតានតឹង ការអស់កម្លាំង និងការការពារកង្វល់ ដែលអាចភ្ជាប់ទៅនឹងការថែទាំតម្លៃទាប និងការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងពីទំនាក់ទំនងការថែទាំ។
- ទំនាក់ទំនងខ្វះការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការថែទាំរួមទាំងការថែទាំខ្លួនឯង និងការថែទាំអ្នកដទៃ ទំនាក់ទំនងកង្វះការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការថែទាំរួមទាំងការថែទាំខ្លួនឯង និងការថែទាំអ្នកដទៃ។
- ដោយហេតុនេះ វាធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពកសាងសន្តិភាព (Monash GPS et al. 2023:1)



អ្នកឆ្លើយតបការស្ទង់មតិបានចែករំលែកពីផលប៉ះពាល់ដែលរារាំងការគាំទ្រចំពោះអ្នកផ្តល់សេវាថែទាំក្នុងវិស័យនេះ (Gordon and Lowe 2024: Executive Summary) ៖

I think the impact is huge - not only internally in the sector itself (work culture that are not human-focused, designed on the assumption of staff being 100% flexible, making it very difficult for staff to juggle between familial and professional responsibilities) but also in the kind of work that is being performed. Many of the staff are not fulfilled in the private lives which has an impact on their work and their ability to feel empathy, whether for their colleagues or for people they work with.

Fewer people with caring responsibilities exacerbates the unspoken expectations of self sacrifice and long hours. There is less balance. Having a careers perspective also adds compassion and empathy to the plight of others.

... perpetuates gender inequality and limits diversity in the peacebuilding sector, which means marginalisation or lack of consideration of certain under-represented groups or unique perspectives

... very different understanding of what is required to build peace or trusted personal relationships. It limits the important perspectives of women and carers in decisions and priorities, silencing a huge part of the workforce with much experience to share.

How can we care for others if we ourselves are not cared for or protected?

... to perform well at your job, in the long term, you need to be well and exercise self-care.

... to be able to care for others, you need to be well and care for yourself first.

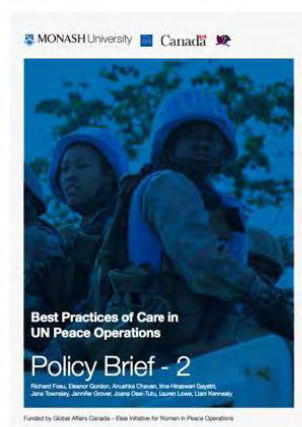
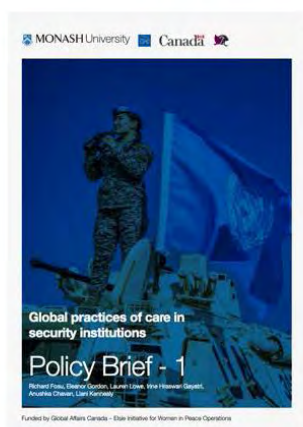
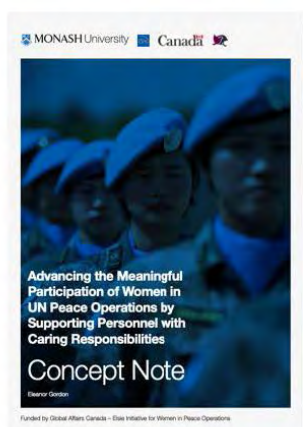
បច្ចុប្បន្ន Monash GPS កំពុងដឹកនាំគម្រោងស្រាវជ្រាវរយៈពេល៣ឆ្នាំ ស្តីពីផលប៉ះពាល់នៃការងារថែទាំចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីឯកសណ្ឋានក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់រដ្ឋាភិបាលកាណាដា ដែលជាផ្នែកមួយរបស់ Elsie Initiative សម្រាប់ស្ត្រីប្រតិបត្តិការសន្តិភាព (2023-26)។ ការស្រាវជ្រាវនេះកំពុងឈ្វេងយល់ឧបសគ្គនៃការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងស្ថាប័នសន្តិសុខនៃប្រទេសដែលបានចូលរួមភាគទានកងទ័ពនិងប៉ូលិស (T/PCCs)។

ការរកឃើញដំបូងបង្ហាញថា ឧបសគ្គចម្បងក្នុងចំណោមឧបសគ្គទាំងនោះ គឺកង្វះការគាំទ្រគោលនយោបាយ និងរចនាសម្ព័ន្ធ ដើម្បីឱ្យមានការជ្រើសរើសការរក្សា ការលើកកម្ពស់ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការដាក់ពង្រាយបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវទាំងបឋម ឬតែមួយគត់សម្រាប់ការថែទាំកុមារជាចម្បង។ វប្បធម៌នៅកន្លែងការងារនិងការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រភាពជាម្តាយ គឺជាឧបសគ្គរួមផ្សំគ្នានឹងការងារថែទាំនិងការងារសន្តិសុខ។ គម្រោងស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ក្រុមស្ត្រីងាយរងគ្រោះដែលមានទំនួលខុសត្រូវការងារថែទាំមកពីស្ថាប័នសន្តិសុខ និងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ គឺប៉ះពាល់ជាខ្លាំងដល់ប្រសិទ្ធភាពស្ថាប័ន និងប្រតិបត្តិការ ដោយបង្រួមភាពចម្រុះបុគ្គលិកយោធានិងប៉ូលិស និងកាត់បន្ថយជំនាញចំណេះដឹង និងរបៀបដែលគេគិតចំពោះស្ថាប័នសន្តិសុខនិងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព។ វាក៏អាចសម្របសម្រួលឱ្យកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រទាំងក្នុង និងតាមរយៈប្រតិបត្តិការសន្តិភាព ជះឥទ្ធិពលយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាពប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដែលជាតំណាង និងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមចម្រុះ។ លើសពីនេះ ក្រុមស្ត្រីងាយរងគ្រោះដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើការងារថែទាំ ទាំងការថែទាំអ្នកដទៃ និងការថែទាំខ្លួនឯង គឺមិនមានតម្លៃក្នុងស្ថាប័នសន្តិសុខ ឬក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពទេ។

ផលប៉ះពាល់ទាំងនេះប៉ះពាល់ដល់របៀបដែលសន្តិសុខ និងសន្តិភាពយល់ឃើញចំពោះសន្តិសុខ ដែលបានផ្តល់អាទិភាព និងប្រភេទសន្តិភាពដែលបានកសាង។ នៅពេលដែលស្ថាប័នសន្តិសុខ និងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពមិនសូវមានបរិយាបន្ន និងមានភាពចម្រុះតិចតួច នោះប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេទំនងជាមិនសូវឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការចម្រុះ មិនសូវបានទទួលទំនុកចិត្ត និងការជឿទុកចិត្តពីសាធារណជនទូលំទូលាយឡើយ។ នៅពេលដែលស្ថាប័នសន្តិសុខ និងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពមិនអាចប្រើប្រាស់ជំនាញ ចំណេះដឹង និងវិធីការគិតដ៏សម្បូរបែប ពួកគេមានសមត្ថភាពតិចតួចចំពោះការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈមដ៏ស្មុគស្មាញ និងថាមវន្ត។ នៅពេលដែលស្ថាប័នសន្តិសុខនិងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពមិនបានប្តេជ្ញាចិត្តពេញលេញចំពោះសមភាពយេនឌ័រ នោះភាពជឿជាក់របស់ពួកគេនឹងរងការធ្លាក់ចុះនៅពេលដែលពួកគេតស៊ូមតិដើម្បីភាពជឿនលឿននៃសមភាពយេនឌ័រក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព។ នេះក៏អាចសម្របសម្រួលដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេក្នុងការជំរុញសន្តិសុខនិងកសាងសន្តិភាពប្រកបដោយនិរន្តរភាពដែលបានផ្តល់ទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងសមភាពយេនឌ័រនិងសង្គមសន្តិភាព (Caprioli 2005; Cockburn 2004; Cohn 2013; Enloe 2000; Tickner 1995)។ លើសពីនេះ នៅពេលដែលស្ថាប័នសន្តិសុខ និងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពមិនទាក់ទងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះក្រុមសីលធម៌ការថែទាំ រួមទាំងតម្រូវការថែទាំ និងការទទួលខុសត្រូវបុគ្គលិករបស់ខ្លួន នោះសុខុមាលភាពបុគ្គលិកទាំងអស់អាចធ្លាក់ចុះ។ បញ្ហានេះអាចនាំមកនូវភាពតានតឹង និងភាពអស់សង្ឃឹម ហើយវាជាកត្តារួមចំណែកការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ និងការការពាររឿងអាស្រូវផ្សេងទៀត ដែលប៉ះពាល់ដល់ការងាររបស់អង្គការយោធា និងប៉ូលិសដែលចូលរួមក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព (Gordon 2022; Jones and Gordon 2020; Gordon and Lowe 2024)។



ទោះជាយ៉ាងណា លទ្ធផលដំបូងរបស់គម្រោងបានបង្ហាញពីឧទាហរណ៍ល្អៗជាច្រើនសម្រាប់ការអនុវត្ត ដែលអាចចែករំលែកនឹងបានកសាងជាសកល (Gordon 2024b; Fosu et al. 2024; Fosu et al. 2024; Lowe and Gordon 2024).



ឧបសគ្គចំពោះការចូលរួមពេញលេញ

នៅពេលដែលមានការទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយ ថាការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង សន្តិភាព និងសន្តិសុខមានសារៈសំខាន់ចំពោះប្រសិទ្ធភាព ស្ត្រីនៅតែបន្តកាត់បន្ថយ ជាពិសេសនៅក្នុងតួនាទីជាន់ខ្ពស់។ នេះដោយសារតែកត្តាស្ថាប័ន ការអនុវត្តជាក់ស្តែង វប្បធម៌ ការងារ និងបទដ្ឋានយេនឌ័រ។

ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកឯកសណ្ឋាន កត្តាសំខាន់ ការកង្វះតំណាងស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់ អង្គការសហប្រជាជាតិ គឺការតំណាងរបស់ពួកគេក្នុង ស្ថាប័នផ្នែកសន្តិសុខនៃប្រទេសដែលចូលរួមចំណែក កងទ័ព/ប៉ូលិស (T/PCCs)។

មានហេតុផលខុសគ្នារវាងប្រទេសនានា ប៉ុន្តែជា ញឹកញយទាក់ទងនឹងបទដ្ឋានវប្បធម៌និងការសន្មតបទដ្ឋាន យេនឌ័រជុំវិញអ្នកមានជំនាញនិងចំណេះដឹងចាំបាច់ ដើម្បី បំពេញការងារក្នុងវិស័យសន្តិសុខ ជាពិសេសតួនាទីប្រយុទ្ធ ក្នុងជួរយោធា ឬតួនាទីប៉ូលិសសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ជួរមុខ។ ការលម្អៀងយេនឌ័រក្នុងស្ថាប័នសន្តិសុខក៏អាច ជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីដែរ ជាពិសេស ប្រសិនបើឱកាសដាក់ពង្រាយ ឬព័ត៌មានអំពីពួកគេបាន ដាក់កម្រិតចំពោះបុគ្គលិកប្រុស (UN 2018)។ ភាពលម្អៀង យេនឌ័រ ក៏ដូចជាការរើសអើងយេនឌ័រ ការបៀតបៀន និង

អំពើហិង្សា ក៏អាចជំរុញស្ត្រីជ្រើសរើសមិនដាក់ពង្រាយ ឬ បំបែកខ្លួនគេចេញពីស្ថាប័នផ្នែកសន្តិសុខ (Gordon 2022, 2024a)។

ឧបសគ្គផ្សេងទៀតចំពោះការចូលរួមប្រតិបត្តិការ សន្តិភាពបានកំណត់អត្តសញ្ញាណក្នុងវិធីសាស្ត្រវាស់វែង ឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព (MOWIP) ដែលបង្កើតឡើងដោយមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់អភិបាលកិច្ច វិស័យសន្តិសុខក្រុងហ្សឺណែវ (DCAF) សកលវិទ្យាល័យ Cornell និងសាកលវិទ្យាល័យផ្សេងទៀត ដែលមានការ គាំទ្រដោយកិច្ចការសកលរបស់ប្រទេសកាណាដា និង មូលនិធិ Elsie Initiative សម្រាប់ស្ត្រីកងកម្លាំងក្នុង ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ឧបសគ្គទាំងនេះ រួមមាន លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យការជ្រើសរើសនិងការដាក់ពង្រាយ កន្លែង ស្នាក់នៅ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធលើប្រតិបត្តិការសន្តិភាព ដែលប្រហែលជាមិនបានរចនាឡើង ដើម្បីបំពេញតម្រូវការ របស់ស្ត្រី រួមទាំងបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានដែលអាចកើតមាន ក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព ដូចជាអំពើបៀតបៀនផ្លូវភេទនិង អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ដែលអាចមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេច ចិត្តរបស់ស្ត្រីក្នុងការដាក់ពង្រាយ។

ឧបសគ្គដ៏សំខាន់មួយ ប៉ុន្តែត្រូវបានមើលរំលងចំពោះ កង្វះតំណាងស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និង រក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ គឺជាការងារថែទាំមិនមាន ប្រាក់កម្រៃ ដែលនឹងពិការក្បាលនៅផ្នែកខាងក្រោម។

«... ពេលអ្នកភូមិឃើញឡានទាហានដំបូង ពួកគេ មិនចូលចិត្តទេ។ អ្នកភូមិស្អប់ពួកទាហាន។ ប៉ុន្តែ នៅពេលអ្នកភូមិឃើញខ្ញុំជាស្ត្រី បងសក់ឡើង ពួកគេបែរជាផ្លាស់ប្តូរទឹកមុខ។ ពួកគេបានដើរមក រកខ្ញុំ ជាពិសេស ភ្លេងៗនៅក្នុងភូមិនោះ។»
- អ្នកចូលរួម

ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ

ទំនួលខុសត្រូវការថែទាំសំដៅដល់សកម្មភាពសំខាន់ៗ ហើយជាធម្មតាមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃ ដែលអ្នកមានតួនាទី ថែទាំសម្រាប់អ្នកដទៃ និងខ្លួនពួកគេ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹង តម្រូវការជាក់លាក់មួយ។ ទំនួលខុសត្រូវបែបនេះ ជាធម្មតា រួមបញ្ចូលទាំងការថែទាំកុមារនិងសមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀត ហើយអាចរួមបញ្ចូលការងារជាក់ស្តែង ដូចជាចម្អិនអាហារ ការងារផ្ទះ ឬការផ្តល់ការថែទាំរាងកាយ និងផ្ទាល់ខ្លួន សម្រាប់នរណាម្នាក់ ដូចជាការជួយនរណាម្នាក់ឱ្យងូតទឹក ទទួលទានអាហារ ឬស្លៀកពាក់ជាដើម។

ខណៈមានការទទួលស្គាល់លក្ខណៈយេនឌ័រចំពោះ ការងារថែទាំ ស្ត្រីទំនងជាទទួលខុសត្រូវ ដែលភាគច្រើន បានទទួលស្គាល់ថា បុរស ស្ត្រី និងមនុស្សដែលមាន អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រចម្រុះមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ហើយវា ប៉ះពាល់នៅពេលដែលទំនួលខុសត្រូវថែទាំនិងតម្រូវការថែទាំ របស់ពួកគេត្រូវបានមើលរំលង ឬគ្មានការគាំទ្រ (Monash GPS et al. 2022)។

សារៈសំខាន់ការងារថែទាំមិនមាន ប្រាក់កម្រៃចំពោះសន្តិភាព សុខុមាលភាព និងវិបុលភាពសង្គម

ការងារថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃមាន សារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះការទ្រទ្រង់សុខុមាលភាព និង ការរស់រានមានជីវិតរបស់គ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម។ សារៈសំខាន់ការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃបាន បង្ហាញកាន់តែច្បាស់លាស់ក្នុងអំឡុងពេលជម្លោះ និង វិបត្តិ (Rai, True and Tanyag 2019)។ សារៈសំខាន់ ដ៏សំខាន់នៃការងារថែទាំដែលគ្មានប្រាក់កម្រៃចំពោះសន្តិភាព និងសន្តិសុខសង្គមត្រូវបានលើកឡើងជាចម្បងក្នុងអំឡុងពេល

ជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩។ នៅទូទាំងពិភពលោកជំងឺរាតត្បាត សាធារណៈក៏បានកត់សម្គាល់ការផ្លាស់ប្តូរការទទួលស្គាល់ សារៈសំខាន់ការងារថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃ។

មានការបង្កើនការយល់ដឹងពីបន្ទុក ដែលជាធម្មតាស្ត្រី បំពេញការខុសត្រូវថែទាំ ហើយផលប៉ះពាល់ដែលអាចមាន លើពួកគេ ក៏ដូចជាការកើតសរសើរកាន់តែខ្លាំងពីសារៈសំខាន់ ចំពោះការងារនេះ។ ម៉្យាងវិញទៀត វាបាននាំមកនូវការសន្ទនា ជាសកល និងគំនិតផ្តួចផ្តើមគោលនយោបាយ ដើម្បីគាំទ្រ អ្នកផ្តល់ការថែទាំកាន់តែប្រសើរ។ ទោះជាយ៉ាងណា ការងារ ថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃនៅតែគ្មានតម្លៃនិងគ្មានការគាំទ្រ។

ផលប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខនៅពេលការងារ ថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃមានតម្លៃទាប

ការមិនផ្តល់តម្លៃនិងការគាំទ្រការងារថែទាំដែល មិនមានប្រាក់កម្រៃ ខណៈសារៈសំខាន់ចំពោះការរស់រាន មានជីវិតនិងសុខុមាលភាពរបស់គ្រួសារ សហគមន៍ និង សង្គម កាត់បន្ថយធនធានអ្នកអនុវត្តការងារថែទាំមិនមាន ប្រាក់កម្រៃ (ស្ត្រីនិងកុមារី) រាងការចូលរួមរបស់ពួកគេក្នុង ជីវិតសាធារណៈនិងនយោបាយ (ទាំងការចូលរួមក្នុងការងារ រក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ) និងគំរាមកំហែងដល់ពួកគេជា ញឹកញាប់ (រួមទាំងអសន្តិសុខសេដ្ឋកិច្ច)។ វាជាឧបសគ្គ ដ៏ចម្បងចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងចំពោះការរីកចម្រើន កម្លាំងពលកម្មមានប្រាក់ឈ្នួល (Seewald 2022) ដែល រួមចំណែកដល់អសន្តិសុខសេដ្ឋកិច្ច និងរាងដល់ការអប់រំ និងការប្រាជ្ញាអាជីពរបស់ពួកគេ។ វាក៏អាចប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរ ដល់សុខភាពផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្តរបស់ពួកគេផងដែរ នៅពេល ដែលបន្ទុកការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃប៉ះពាល់ដល់ ខ្លួន។ ដូច្នេះវាជាកត្តាជំរុញវិសមភាពយេនឌ័រដ៏សំខាន់ ដែល

បំផ្លាញសន្តិសុខរាងកាយនិងសេដ្ឋកិច្ច ប៉ះពាល់សិទ្ធិទទួលបានការងារនិងការអប់រំទទួលបានកម្រៃ និងកាត់បន្ថយការសម្រេចចិត្តក្នុងជីវិតសាធារណៈនិងនយោបាយ។

វាការាំងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបង្កើនការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងការងាររក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខរួមទាំងការការពារជម្លោះ ការឆ្លើយតបជម្លោះ ការកសាងសន្តិភាព និងការប្រឹងប្រែងសង្គ្រោះ និងស្តារឡើងវិញ។ ជាពិសេស វាកំណត់ទាំងពេលវេលា និងធនធានសម្រាប់ស្ត្រីចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និងទ្រទ្រង់សន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ទាំងនេះរួមផ្សំដោយការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រចំពោះការងាររក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ដែលជាដែនបុរសលើសលុប។ ភាពលម្អៀងជាមួយ ជាធាតុផ្សំបន្ថែមមួយទៀត។ ភស្តុតាងស្រាវជ្រាវបានចង្អុលការសន្មតថា ស្ត្រីដែលមានកូន (ឬអាចមានកូន) គឺមានសមត្ថភាពការប្តេជ្ញាចិត្ត និងជំនាញតិចជាងសមភាគីបុរស (Gordon and Lowe 2024) ។

ដើម្បីសរុបនិងសង្ខេបការស្រាវជ្រាវថ្មីៗដែលរកឃើញចំណុចសំខាន់ៗចំនួន កង្វះស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំបានរារាំងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជំរុញសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដោយសារតែវាសម្របសម្រួលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រដោយការទទួលស្គាល់ទំនាក់ទំនងរវាងសមភាពយេនឌ័រនិងសង្គមសន្តិភាព (Caprioli 2005; Cockburn 2004; Cohn 2013; Enloe 2000; Tickner 1995)។ វាក៏រារាំងភាពចម្រុះស្ថាប័ននិងដំណើរការចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និងទ្រទ្រង់សន្តិភាព ដែលសម្របសម្រួលវិសាលភាពចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនោះឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការចម្រុះដែលទទួលបានទំនុកចិត្តនិងការជឿជាក់ពីសាធារណជនយ៉ាងទូលំទូលាយ។ ដោយហេតុដូច្នេះនេះ លទ្ធភាពកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបែបនេះនឹងទទួលជោគជ័យ។ វាកំណត់ពិពិធកាតចំណេះដឹង ជំនាញ សមត្ថភាព និងបណ្តាញដែលអាចមានបន្ថែមទៀតចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈមចំពោះសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ភស្តុតាងដែល

កំពុងលេចឡើងបង្ហាញថា វាជះឥទ្ធិពលយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់វប្បធម៌នៅកន្លែងធ្វើការរបស់ស្ថាប័នចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងនិងទ្រទ្រង់សន្តិភាព ដែលអាចរួមចំណែកដល់ភាពតានតឹង ភាពហត់នឿយ និងការការពារករណីដែលបំផ្លាញជោគជ័យនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ (Gordon, 2022; Jones and Gordon 2020; Gordon and Lowe 2024)។

ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃជាកត្តាមួយធ្វើឱ្យធ្លាក់ចុះនៃភាពជាតំណាងស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ

ឧបសគ្គដ៏សំខាន់មួយ ប៉ុន្តែត្រូវគេមើលរំលងចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងនិងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ដែលជាការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ។ វាមិនមែនគ្រាន់តែជាការបាត់បង់ពេលវេលា និងធនធានដែលនាំឱ្យស្ត្រីមានតិចនោះទេ ប៉ុន្តែជាកង្វះគោលនយោបាយ រចនាសម្ព័ន្ធ និងដំណើរការនានា ដើម្បីការជ្រើសរើស ការរក្សាទុក ការលើកកម្ពស់ការបណ្តុះបណ្តាល និងការដាក់ពង្រាយបុគ្គលិកជាមួយគ្រួសារ ឬការទទួលខុសត្រូវការថែទាំផ្សេងទៀត (Gordon 2022)។ ដោយសារតែការងារថែទាំ ជាធម្មតាគេចាត់ទុកជាបញ្ហាកំរិត (Piaget and Risler 2021) ស្ថាប័នដែលចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ជារឿយៗក្នុងធ្វើលក្ខណៈតិចតួច ដើម្បីគាំទ្រតម្រូវការអ្នកមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ។ បញ្ហាប្រឈមដាក់ស្តែងដែលទាក់ទងនឹងកង្វះខាតគាំទ្រជំនួយពីស្ថាប័ន រាប់បញ្ចូលទាំងការចូលប្រើប្រាស់បណ្តាញប្រព័ន្ធជំនួយ និងសម្ភារបរិក្ខារផ្សេងៗ ដើម្បីគាំទ្រអ្នកផ្តល់សេវាថែទាំ (ដូចជាកន្លែងថែទាំកុមារនិងបន្ទប់បំបៅដោះកូន) ក៏ដូចជាកង្វះខាតពេលវេលាបត់បែន ឬការរំពឹងទុកការធ្វើដំណើរ ម៉ោងធ្វើការយូរ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅម៉ោងការងារ/ម៉ោងសិក្សា (ដូចជានៅពេលល្ងាចនៅចុងសប្តាហ៍ ឬវគ្គស្នាក់នៅ)។ ក្នុងបរិបទជម្លោះនិងវិបត្តិ ឧទាហរណ៍ ក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព បញ្ហាប្រឈមដាក់ស្តែងក៏អាចរួមបញ្ចូលការលំបាកការធ្វើការនៅក្នុងបរិយាកាសទាំងនោះដែលជារឿយៗមានអសន្តិសុខ និង

កង្វះសម្ភារបរិក្ខារជាមូលដ្ឋាន។

ការខ្វះខាតទាំងនោះរួមផ្សំដោយវប្បធម៌នៅកន្លែងធ្វើការ ដែលប្រហែលជាមិនទាក់ទាញ ឬអំណោយផលដល់នរណាម្នាក់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើការងារថែទាំ ក៏ដូចជាការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រអំពីតួនាទី និងសមត្ថភាពរបស់ម្តាយ ដែលការសន្មតជាទូទៅថា ម្តាយមានសមត្ថភាពតិចតួច ហើយនឹងមិនផ្តល់អាទិភាពដល់តម្រូវការប្រតិបត្តិការទេ (Jones and Gordon 2021; Gordon and Jones 2022)។

ភាពត្រួតស៊ីគ្នារវាងការងារសន្តិភាព និងការងារថែទាំ

ការងារថែទាំ និងការងារសន្តិភាព គឺមានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នាជាលក្ខណៈទ្រឹស្តីផងដែរ ដោយហេតុថាវាមានភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធគ្នាលើកត្តាយេនឌ័រនិង“ការរស់រានមានជីវិត និងសុខុមាលភាព” (Ibnouf 2020: 133; Held 2006; Neufeldt 2014; Ruddick 1990)។ ទ្រឹស្តីទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិបែបហ្វេមីនីស្ត (Feminist International Relations) បានគូសបញ្ជាក់ពីរបៀបដែលការងារថែទាំនេះមានសារៈសំខាន់ ជាពិសេសអំឡុងពេលមានជម្លោះ និងវិបត្តិត្រូវទាំងផលវិបាកក្លាយរបស់ពួកគេ (Rai, True and Tanyag, 2019)។ ការងារថែទាំដែលលើសពីការថែទាំកុមារ និងសមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀត ត្រូវបានបញ្ជាក់ថាអាច “បង្កើតលំហបែបនយោបាយអំឡុង

ពេលជម្លោះ” តាមរយៈសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីក្លាយជា “កត្តាសម្រាប់ដំណើរការកសាងទំនុកចិត្ត ការកសាងសហគមន៍ និងការផ្លាស់ប្តូរដោយសន្តិភាព” (Vaaitinen et al. 2019: 270) ។ ទ្រឹស្តីដែលកើតថ្មីៗទាក់ទងនឹងការងារថែទាំនិងការកសាងសន្តិភាព ក៏បានបង្ហាញពីរបៀបដែលការងារថែទាំអាចជួយបំភ្លឺ “ផ្លូវផ្សេងសម្រាប់ការយល់ដឹងពីការកសាងពិភពលោកឡើងវិញក្រោយសង្គ្រាមហិង្សា” រួមទាំងផ្លូវតភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង ហើយឃ្លាតឆ្ងាយពីការយល់ដឹងបុគ្គលនិយម និងសេរីនិយមនៃសន្តិភាព និងជម្លោះ (Krystalli និង Schulz 2022)។ ទ្រឹស្តីដែលកំពុងរីកចម្រើននេះក៏បង្ហាញពីឱកាសជំរុញសន្តិភាពនិងសន្តិសុខប្រកបដោយអត្ថន័យ សមធម៌ និងយុវអង្គដែលអាចរកមកបាននៅពេលការថែទាំមានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំង (Krystalli and Schulz 2022; Gordon 2022)។

ការស្រាវជ្រាវនៅកម្ពុជាមានគោលបំណងមួយផ្នែកទៀតដើម្បីមើលរំលងអក្សរសិល្ប៍ដែលកំពុងរីកចម្រើន ក៏ដូចជាការសាកល្បងប្រើប្រាស់គំនិត ក្រមសីលធម៌ សម្រាប់ការងារថែទាំការងារសន្តិភាព។ ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងឈ្វេងយល់ពីរបៀប ដើម្បីឈានដល់ការអនុវត្តការកសាងសន្តិភាពប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងឆ្លើយតបកាន់តែច្រើនក៏ដូចជាការយល់ដឹងពីអន្តរទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សនិងសារៈសំខាន់ការថែទាំ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការថែទាំខ្លួនឯង ការថែទាំអ្នកដទៃ និងកាតព្វកិច្ចការថែទាំ។

«គោលបំណង គឺការផ្លាស់ប្តូរ ការបំប្លែងបទដ្ឋានយេនឌ័រអវិជ្ជមាន [ការងារថែទាំជាការងាររបស់ស្ត្រី] ទៅជាអ្វីមួយដែលជាទំនួលខុសត្រូវរួមគ្នាក្នុងចំណោមយេនឌ័រទាំងអស់... វាមិនមែនជាការស្តីបន្ទោសលើនរណាម្នាក់នោះទេ ប៉ុន្តែវាជាការជួយគ្នាទៅវិញទៅមក និងខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីប្រាកដថាមនុស្សគ្រប់រូបអាចឈានដល់សក្តានុពលពេញលេញ និងរីកចម្រើនជាមួយគ្នា។ ដោយមិនរកងចំណេញ ឬដាក់បន្ទុកលើអ្នកដទៃឡើយ។»

- អ្នកចូលរួម

សន្តិភាព យេនឌ័រ និងការថែទាំ នៅកម្ពុជា

កេរដំណែលនៃប្រវត្តិសាស្ត្រហិង្សារបស់កម្ពុជា កាលពីអតីតកាល រួមមានសង្គ្រាមស៊ីវិល (១៩៦៧-១៩៧៥) របបប្រល័យពូជសាសន៍របស់ខ្មែរក្រហម (១៩៧៥-១៩៧៩) សង្គ្រាមស៊ីវិលម្តងទៀត (១៩៧៩-១៩៨៩) ដំណើរការស្វែងរកសន្តិភាព (១៩៨៩-១៩៩៣) និងជម្លោះផ្ទៃក្នុង (១៩៩៧) (Chandler 2018)។ ការកំណត់ទិដ្ឋភាពនយោបាយសង្គមរបស់ប្រទេសកម្ពុជា រួមទាំងតួនាទីយេនឌ័រ និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ប្រទេសកម្ពុជាបានបោះជំហានយ៉ាងសំខាន់ចូលក្នុងកិច្ចការងារកសាងសន្តិភាព ជំរុញលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងទៀត រួមទាំងការដោះស្រាយឧបសគ្គនានាដែលមានលក្ខណៈយេនឌ័រ និងការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅតែមានបញ្ហាប្រឈម ដែលបញ្ហាមួយចំនួនអាចដោះស្រាយបានដោយការនាំយកទស្សនទានថែទាំទៅក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។

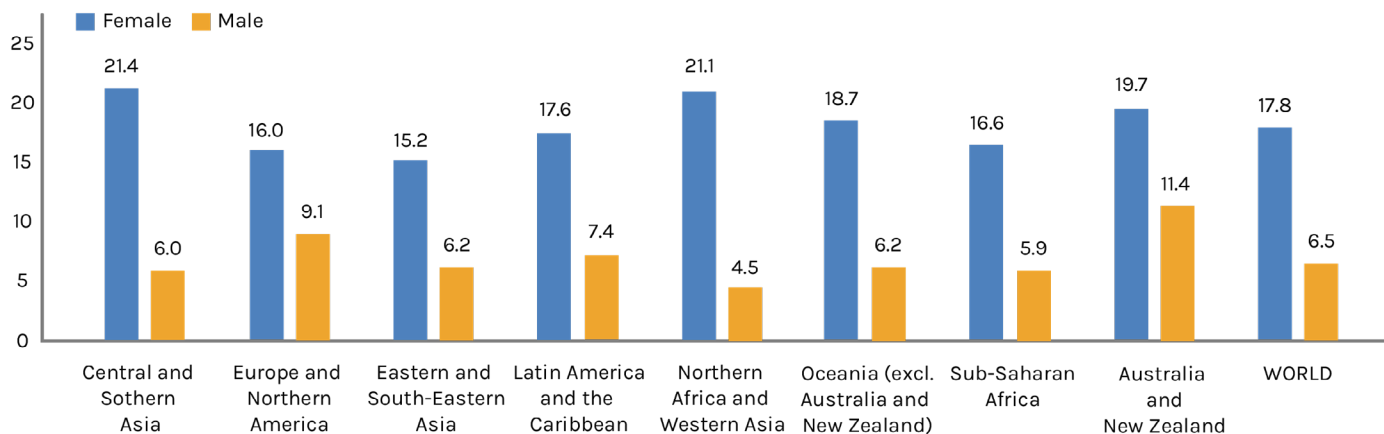
យេនឌ័រ និងការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃនៅកម្ពុជា

ស្ត្រីធ្វើការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃច្រើនជាងបុរស នៅទូទាំងសកលលោក។ នៅប្រទេសកម្ពុជា បន្ទុកដែលមិនសមាមាត្រនេះ គឺស្រួចស្រាល់ណាស់។ បន្ទុកមិន

សមាមាត្រនេះមានកំណើនក្នុងចំណោមក្រុមដែលងាយរងគ្រោះនិងអំឡុងពេលជម្លោះ និងវិបត្តិរួមទាំងអំឡុងពេលនិងក្រោយគ្រោះមហន្តរាយនិងវិបត្តិមនុស្សធម៌។

យោងតាមធនាគារអន្តរជាតិសម្រាប់ការកសាងឡើងវិញនិងអភិវឌ្ឍន៍ធនាគារពិភពលោក (២០២៤) ស្ត្រីខ្មែរមានបន្ទុកជាមធ្យម៩០%នៃការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃ ពោលគឺខ្ពស់ជាងមធ្យមភាគសកល៧៧% (សូមមើល ILO 2018)។ ការស្រាវជ្រាវដោយ UN Women និងមជ្ឈមណ្ឌល Frederick S. Pardee for International Futures នៃសាលា Josef Korbel School of International Studies, University of Denver (2023) បានបង្ហាញថា នៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ស្ត្រីបានចំណាយពេលជាមធ្យម១២.៤% នៃពេលវេលារបស់ពួកគេដើម្បីចូលរួមក្នុងការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃ បើធៀបនឹងបុរសដែលបានចំណាយ១.២៤% នៃពេលវេលារបស់ពួកគេ។

នៅទូទាំងសកលលោក គេប៉ាន់ប្រមាណថា ស្ត្រីចំណាយពេល១៨% នៃពេលវេលារបស់ពួកគេដើម្បីបំពេញការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃ ខណៈបុរសចំណាយពេលជាមធ្យម៦.៥% នៃពេលវេលារបស់ពួកគេ (សូមមើលរូបភាពទី៩)។



រូបភាពទី៩៖ ពេលវេលាជាមធ្យមដែលបានចំណាយក្នុងការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃនិងការងារក្នុងស្រុក ភាគរយនៃ រយៈពេល២៤ម៉ោងតាមតំបន់និងភេទនៅឆ្នាំ២០២៣ (UN Women and the Frederick S. Pardee Center for International Futures of the Josef Korbel School of International Studies, University of Denver 2023: 5)

នៅប្រទេសកម្ពុជា ក៏ដូចជាកន្លែងដទៃទៀតដែរ ការងារថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃ គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ តែមើលស្ទើរតែមិនឃើញនៃធាតុផ្សំសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេស។ សម្រាប់ការស្ទង់មតិថ្មីនៃការសិក្សាតួនាទីយេនឌ័រ និងការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃនៅប្រទេសកម្ពុជា អ្នកឆ្លើយសំណួរ ៣ភាគ៤ ស្មើនឹង៧៥% និយាយថាការងារថែទាំដែលមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃត្រូវសង្គមចាត់ទុកថាមានសារៈសំខាន់តិចជាងការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃ ទោះភាគច្រើនយល់ស្របថា វាគួរតែចែករំលែកស្មើគ្នាដោយដៃគូក៏ដោយ (Seewald 2022)។ បទដ្ឋានយេនឌ័រប្រពៃណី និងរបាយការណ៍សម្ព័ន្ធនានារាងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងចែកចាយការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃដោយស្មើភាពខណៈការចែកចាយមិនស្មើគ្នា ជាឧបសគ្គសំខាន់ជំរុញសមភាពយេនឌ័រ។ វាមានសារៈសំខាន់ដោយសារតែទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានរវាងសង្គមសន្តិភាពនិងសមភាពយេនឌ័រ និងដោយសារតែអត្ថប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុនិងការអភិវឌ្ឍសមភាពយេនឌ័រដ៏ធំចំពោះសង្គម (ESCAP 2022)។

វិសមភាពយេនឌ័រពេលអនុវត្តការងារដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃបាន កម្រិតសមត្ថភាពស្ត្រីចូលរួមក្នុងសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ ការអប់រំ និងជីវិតនយោបាយ។ កត្តាទាំងនេះជារនាំងក្នុងការពង្រឹងអំណាចរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាបង្អាក់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកាន់តែទូលំទូលាយសម្រាប់ការកសាង និងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ វាក៏មានផលប៉ះពាល់ដល់ហិរញ្ញវត្ថុស្ត្រីផងដែរ ដោយសារតែពួកគេ

មានពេលតិច ដើម្បីចូលរួមការងារ ឬការអប់រំដែលមានប្រាក់កម្រៃ។ ផ្ទុយទៅវិញ វាអាចនឹងប៉ះពាល់សុវត្ថិភាពរាងកាយរបស់ពួកគេ ជាឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើពួកគេមិនមានឯករាជ្យភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុឬមិនមានធនធានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការថែទាំសុខភាពនិងថ្នាំព្យាបាល។ ការធ្លាក់ចុះធនធាន (ពេលវេលា ថាមពល ហិរញ្ញវត្ថុ) ក៏ប៉ះពាល់ដល់សុខុមាលភាពផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវកាយរបស់ស្ត្រីនិងកុមារីផងដែរ។ ទ្រឹស្តីនៃការថយចុះធនធានតាមរយៈតួនាទីបន្តពូជ (Rai, Hoskyns and Thomas 2014; Rai and Goldblatt 2020) បានគូសបញ្ជាក់ពីរបៀបដែលវាបង្កគ្រោះថ្នាក់ មិនត្រឹមតែប៉ះពាល់ដល់អ្នកថែទាំប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គមរបស់ពួកគេទូលំទូលាយ នៅពេលដែលពួកគេមិនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការចូលរួម និងធនធានរបស់អ្នកថែទាំ។ ទ្រឹស្តីនេះ ក៏បង្ហាញថាការថយចុះធនធាននេះ អាចទៅពង្រឹងផ្នត់គំនិត ឬ ភាពលម្អៀងផ្នែកយេនឌ័រវិជ្ជមានដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់។ ឧទាហរណ៍៖ ភាពលម្អៀងលើភាពជាម្តាយដែលគិតថា ម្តាយមានសមត្ថភាពតិច មិនមានការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ ឬ មិនមានទំនោរចង់ធ្វើការងារបែបវិជ្ជាជីវៈរួមបញ្ចូលទាំងក្នុងវិស័យសន្តិភាព និងសន្តិសុខ (Burgess 2013; Vermeij, 2020; Dunzoet 200Oncia, and 200Ozcia; 2023; Gordon 2022, 2024; Jones និង Gordon, 2021)។

ផ្ទុយស្រឡះ! ខណៈដែលការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃជួយកសាង និងទ្រទ្រង់សង្គមនិងសន្តិភាព ជាពិសេសមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងអំឡុងពេលជម្លោះ និងវិបត្តិ (Rai, True and Tanyag 2019) “បន្ទុកថែទាំ” ដែលដាក់លើស្ត្រីបានកម្រិតសមត្ថភាពរបស់ពួកគេចំពោះការចូលរួមពេញលេញក្នុងដំណើរការស្វែងរកសន្តិភាព។ ជាលទ្ធផល អ្នកមានតួនាទីថែទាំរងទុក្ខហើយការខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងនិងទ្រទ្រង់សន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ក៏ខ្វះមនុស្សចូលជួយផងដែរ។ ជាងនេះទៅទៀតកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាព ជាផ្លូវការដែលជារឿយៗ បានមើលរំលងពីសារៈសំខាន់ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ និងជាពិសេស ពីការណ៍ដែលថាវាជាកត្តាបង្កាក់សមភាពយេនឌ័រ និងធ្វើឱ្យកង្វះស្ត្រីក្នុងជីវិតសាធារណៈ និងនយោបាយ។ ការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃ ត្រូវបានចាត់ទុកថាមានសារៈសំខាន់តិចតួចចំពោះការងារកសាងសន្តិភាព ទោះបីជាបរិច្ចាគក្នុងគ្រួសារ និងផលប៉ះពាល់របស់វាមានទិដ្ឋភាពនយោបាយខ្លាំងក៏ដោយ។ លើសពីនេះការងារកសាងសន្តិភាពក្រៅផ្លូវការដែលស្ត្រីដើរតួនាទីអនុវត្តច្រើន ដូចជាការដោះស្រាយការតវ៉ាឬរំវាទក្នុងមូលដ្ឋានឬការបង្កើនថ្នាក់គ្នា ការផ្លូវចិត្តនិងជំនួយចិត្តសាស្ត្រដល់គ្រួសារ និងអ្នករស់រានមានជីវិតពីអំពើហិង្សាជារឿយៗត្រូវបានគេចាត់ទុកជា “ការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃ” ហើយមិនត្រូវបានអើពើឬមិនផ្តល់តម្លៃពីសំណាក់អ្នកចូលរួមចូលរួមក្នុងដំណើរការស្វែងរកសន្តិភាពសន្តិភាពផ្លូវការដែលមានទំនោរផ្ដោតលើរចនាសម្ព័ន្ធ និងដំណើរការផ្លូវការថ្នាក់ជាតិ។

ការងារយេនឌ័រ និងសន្តិភាព និងសន្តិសុខ នៅកម្ពុជា

នៅទូទាំងពិភពលោក បទដ្ឋានយេនឌ័រចំពោះអ្នកចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខធ្វើឱ្យកង្វះខាតស្ត្រី។ នៅប្រទេសកម្ពុជាស្ត្រីជារឿយៗត្រូវដកចេញពីការចរចាសន្តិភាពជាផ្លូវការ និងដំណើរការសន្តិភាព ជាពិសេសស្ត្រីមានតួនាទីសម្រេចចិត្ត។ ទោះបីជា

ការពិតដែលថា ជាង៦០%នៃអ្នករស់រានមានជីវិតពីអំពើប្រល័យពូជសាសន៍ គឺស្ត្រីដែលដើរតួយ៉ាងសំខាន់ចំពោះការកសាងសង្គមឡើងវិញ បន្ទាប់ពីការបំផ្លិចបំផ្លាញសរុបរបស់វា មិនមានស្ត្រីណាម្នាក់បានតំណាងនៅតុចរចាសន្តិភាពផ្លូវការក្នុងឆ្នាំ១៩៩១នោះទេ (McGrew et al. 2004)។ ភាពខ្វះខាតស្ត្រីពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងនិងទ្រទ្រង់សន្តិភាព និងសន្តិសុខបានរារាំងប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនោះ។ នេះដោយសារតែកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនោះ មិនអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីភាពចម្រុះទស្សនវិស័យ ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបណ្តាញ ដែលស្ត្រីទាំងនោះអាចនាំមក។ ការទទួលស្គាល់បទពិសោធន៍ប្លែកៗ ដូច្នេះហើយការកាត់បន្ថយតម្រូវការរបស់ស្ត្រីក្នុងជម្លោះ និងផលវិបាកនឹងបានដឹង បានយល់ បានឆ្លើយតប។ មានការរារាំងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងនិងរក្សាសន្តិភាពបន្ថែមទៀត នៅពេលស្ត្រីបានកាត់បន្ថយដោយសារតែការជាប់ទាក់ទងគ្នារវាងសមភាពយេនឌ័រនិងសង្គមសន្តិភាព (Caprioli 2005; Cockburn 2004; Cohn 2013; Enloe 2000; Tickner 1995)។

ទោះបីជាមានឧបសគ្គទាំងនេះក៏ដោយ ក៏អង្គការសង្គមស៊ីវិល រួមទាំងអង្គការដឹកនាំដោយស្ត្រីដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការកសាងសន្តិភាពមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា។ ការតស៊ូមតិ ការបញ្ចុះបញ្ចូល និងការចូលរួមរបស់សង្គមស៊ីវិលជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗពេលគឺចាប់តាំងពីដំណើរការសន្តិភាពនៅដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០ ដូចជាតាមរយៈកិច្ចប្រជុំកំពូលស្ត្រីជាតិឆ្នាំ១៩៩៣ និងសន្និសីទពិភពលោកនៅក្រុងប៉េកាំងឆ្នាំ១៩៩៥ បានរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាលបង្កើតរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានកិច្ចការនារីឆ្នាំ១៩៩៣ ក្រោយមកប្តូរឈ្មោះជាក្រសួងកិច្ចការនារីនៅឆ្នាំ១៩៩៦។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមកអង្គការទាំងនេះបានដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗ ដូចជាអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការចូលរួមនយោបាយរបស់ស្ត្រី និងការពង្រឹងសេដ្ឋកិច្ចតាមរយៈការអនុវត្តកម្មវិធីជំរុញសហគមន៍ ការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមកសាងសមត្ថភាព និងការតស៊ូមតិសម្រាប់

កំណែទម្រង់គោលនយោបាយ ជាពិសេសការអនុម័ត និងការអនុវត្តច្បាប់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងការការពារ ជនរងគ្រោះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (GAD22)។ លើសពីនេះការរួមចំណែកដែលមិនអាចជំនួសបាន ចំពោះការចូលរួមពេញដោយអត្ថន័យរបស់ជនរងគ្រោះ អំឡុងពេលដំណើរការយុត្តិធម៌អន្តរកាលផ្លូវការរបស់ សាលាក្តីខ្មែរក្រហម (អង្គជំនុំជម្រះវិសាមញ្ញក្នុងតុលាការ កម្ពុជា) (Sperfeldt and Oeung 2019) និងការបន្ត កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្សេងៗផ្សេងៗនិងការកសាងសន្តិភាព (Dosch 2012) គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់។ ការប្តេជ្ញា ចិត្តដោយឥតងាករបស់ពួកគេរួមទាំងការជំរុញទីភ្នាក់ងារ ស្ត្រីនៅមូលដ្ឋានឱ្យក្រោកឈរឡើង ដើម្បីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាលើកកម្ពស់សំឡេងរបស់ពួកគេទៅកាន់អ្នកបង្កើត គោលនយោបាយ និងមានឥទ្ធិពលលើការអភិវឌ្ឍនិង ការអនុវត្តគោលនយោបាយសំខាន់ៗ ហើយនាំឱ្យមានការ យល់ដឹងជាសាធារណៈកាន់តែច្រើន និងការរីកចម្រើន ច្បាប់បញ្ញត្តិសមភាពយេនឌ័រនិងសិទ្ធិស្ត្រី លើកកម្ពស់ សមធម៌ បរិយាប័ន្ន និងក្រោយជម្លោះសង្គមកម្ពុជា។

ជាងនេះទៅទៀត កម្ពុជាបានបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្ត ចំពោះរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS) និង ជាអ្នកដឹកនាំថ្នាក់តំបន់រីកចម្រើន។ ជាឧទាហរណ៍ ក្រោម ការដឹកនាំរបស់កម្ពុជានៅឆ្នាំ២០២២ ផែនការសកម្មភាព ថ្នាក់តំបន់អាស៊ានសម្រាប់ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ បាន អនុម័តដោយមេដឹកនាំអាស៊ាន បន្ទាប់ពីការចូលរួមផ្នែក នយោបាយជាច្រើនទសវត្សរ៍សម្រាប់របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS) (អាស៊ានឆ្នាំ២០២២)។ ការប្តេជ្ញា ចិត្តបែបនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុម័ត និងការអនុវត្ត គោលនយោបាយរបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ ការបញ្ចូលយេនឌ័រនិងការបង្កើន ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងគ្រប់វិស័យការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ រួមទាំង កម្រិតធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។ ជាឧទាហរណ៍ ចាប់តាំងពី ឆ្នាំ២០០៥មក ក្រសួងពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មានក្រុមសកម្ម ភាពបញ្ចូលយេនឌ័រ ហើយស្ទើរតែគ្រប់ក្រសួងស្ថាប័នរដ្ឋ ទាំងអស់ (២៤ក្នុងចំណោម ២៨) បានបង្កើតផែនការ

សកម្មភាពបញ្ចូលយេនឌ័រផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ (សូមមើលរបាយការណ៍ MOWIP ឆ្នាំ២០២៣ កងយោធពលខេមរភូមិន្ទឆ្នាំ២០២៣)។

រដ្ឋាភិបាលនិងមជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំង រក្សាសន្តិភាព (NPMEC) បានបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្ត បង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព (សូម មើលរូបភាពទី១០ សម្រាប់ស្ថិតិកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព ឆ្នាំ២០២៣)។ នៅចន្លោះឆ្នាំ២០០៦ (ពេលដែលកម្ពុជា បញ្ជូនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិសុខលើកដំបូងទៅកាន់ប្រតិបត្តិ ការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ) និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពកម្ពុជា ៩.១៩៧នាក់ ក្នុងនោះ៨%ជាស្ត្រីបានទៅបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព ចំនួន១១ (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទឆ្នាំ២០២៣)។

កម្ពុជាជាកំពង់ផ្លូវបុគ្គលិកកងកម្លាំងយ៉ាងច្រើន ក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (៦១២បុគ្គលិកគិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥) ហើយជាប់ចំណាត់ថ្នាក់លេខ៣ ក្នុងចំណោមរដ្ឋសមាជិក អាស៊ាន និងទី២៨ (ក្នុងចំណោម១២៣ប្រទេស) ទូទាំង ពិភពលោក (គិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ – UNDP 2025a) ។

របាយការណ៍ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីលទ្ធផលវាស់វែង ឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (MOWIP) ការវាយតម្លៃ (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទឆ្នាំ២០២៣) បាន គូសបញ្ជាក់ពីការអនុវត្តល្អៗជាច្រើនរួមមាន៖

- កងយោធពលខេមរភូមិន្ទមិនដាក់កំហិតលើ ស្ត្រីដែលបម្រើការងារក្នុងបេសកកម្មរក្សា សន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិទេ។ ទាំងបុរស និងស្ត្រីត្រូវស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ និង បទប្បញ្ញត្តិដូចគ្នា ក៏ដូចជាក្រុមសីលធម៌របស់ កងយោធពលខេមរភូមិន្ទនិងបេសកកម្មរបស់

អង្គការសហប្រជាជាតិ។

- បុរស និងស្ត្រីនៅកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ បម្រើការងារស្មើភាពគ្នាក្នុងតួនាទីដឹកនាំ សូម្បីតែបន្ទាប់ពីពិចារណាលើឋានៈក៏ដោយ។ ៧% នៃគំរូបានបម្រើការងារក្នុងមុខតំណែង បញ្ជាមួយ គឺទាំងបុរស៧% និងស្ត្រី៧%។
- បុរស និងស្ត្រីបម្រើការងារស្មើគ្នាក្នុង តួនាទីប្រយុទ្ធនិងប្រតិបត្តិការក្នុងពេល បំពេញបេសកកម្ម។ ៣១% នៃអ្នកឆ្លើយ សំណួរទាំងអស់ (៣២%នៃស្ត្រី និង ៣០%នៃបុរស) បានចូលរួមសកម្មភាព

ប្រតិបត្តិការជារៀងរាល់ថ្ងៃនៅពេល បំពេញបេសកកម្ម។

- បុគ្គលិកជឿថាអង្គភាពស្ត្រីទាំងអស់មាន សមត្ថភាពស្មើគ្នាចំពោះការអនុវត្តការងារ សំខាន់ៗពេលបំពេញបេសកកម្ម...
- កងយោធពលខេមរភូមិន្ទមានគោលនយោបាយ បញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ ទទួលស្គាល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ៤៦% នៃ អ្នកឆ្លើយតបសំណួរ (៤២%នៃបុរស និង ៥០%នៃស្ត្រី) បានដឹងពីគោលការណ៍នេះ។
- បុរសនិងស្ត្រីបម្រើការងារជាចំណុចបង្គោល

Mission Rule	Men		Women		Total
	Total	Percentage	Total	Percentage	
Transport and Maintenance	62	95%	3	5%	65
Frie Brigade	6	50%	6	50	12
Administration	1	13%	7	88%	8
Medical	32	76%	10	24%	42
Leadership	85	87%	13	13%	98
Mine clearance and EOD	137	87%	20	13%	157
Engineering	202	91%	20	9%	222
Military Police	40	55%	33	15%	73
Logistics and finance	70	67%	35	33%	105

រូបភាពទី១០៖ កងយោធពលខេមរភូមិន្ទពង្រាយកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០២៣:១៥)។

យេនឌ័រ (GFPs)។ នៅកងយោធពល ខេមរភូមិន្ទ ១៣% នៃអ្នកឆ្លើយតបបាន បម្រើការងារជាចំណុចបង្គោលយេនឌ័រ (៥%នៃបុរស និង ២៤%នៃស្ត្រី) (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០២៣:៨)។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ឧបសគ្គជាច្រើនចំពោះ ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព របស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៅតែមាន។ ទាំងនោះរួមមាន៖

- មន្ត្រីស្រីប្រឈមមុខនឹងការមាក់ងាយជាង បុរស ប្រសិនបើពួកគេដាក់ពង្រាយ

- នៅកងយោធពលខេមរភូមិន្ទមានស្ត្រីតិចតួច ហើយមានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំកាន់តែ តិចតួច។ យោងតាម FFF កងវរសេនាតូច/ អង្គភាពប៉ូលីសដែលបានបង្កើតឡើងជា ប្រព័ន្ធមានស្ត្រីតិចជាង២០%។ លើស ពីនេះមានតែ១០%នៃអង្គភាពប្រតិបត្តិ ការប៉ុណ្ណោះដែលបញ្ចូលស្ត្រី មានន័យថា ៩០% ជាបុរសឯកច្ឆន្ទ។ បុគ្គលិកស្ត្រីតិចតួច (១០%) បាននិយាយថា ពួកគេបាន បម្រើការងារក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ (ធៀបនឹង១៥%នៃបុរស)។

- ស្ត្រីទំនងជាយល់ឃើញថាគ្រឿងបរិក្ខារបេសកកម្មមិនគ្រប់គ្រាន់។ ស្ត្រីទំនងជាច្រើនជាងបុរសដែលនិយាយថា បន្ទប់ទឹកបន្ទប់គេង កន្លែងការិយាល័យ និងឯកសណ្ឋានមិនគ្រប់គ្រាន់។
- ស្ត្រីយល់ឃើញថាកន្លែងផ្តល់សេវាសុខភាពពេលបំពេញបេសកកម្មមិនគ្រប់គ្រាន់ជាងបុរស។ ស្ត្រីខ្លះលទ្ធភាពទទួលបានការថែទាំសុខភាពបន្តពូជគ្រប់គ្រាន់ ការគ្រប់គ្រងកំណើត ធនធានសុខភាពផ្លូវចិត្ត និងគ្រូពេទ្យស្ត្រី។
- ឯកសណ្ឋានមិនផ្ទុកនារីរក្សាសន្តិភាព... (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០២៣:៩)។

របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលវាស់ស្ទង់ឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (MOWIP) ឆ្នាំ២០២៣ ក៏បានណែនាំផងដែរថា បទដ្ឋានយេនឌ័រ និងការអនុវត្តជុំវិញការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃបង្គុំឧបសគ្គដល់ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ទោះបីជាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានរាយការណ៍ថា ពួកគេមានឆន្ទៈឆ្ពោះ ទៅរកភាពជាអ្នកដឹកនាំដើម្បីរាយការណ៍អំពីបញ្ហាការងារ និងគ្រួសារ (៨៨%នៃអ្នកឆ្លើយតបសំណួរ - ៩០%នៃបុរស និង៨៦%នៃស្ត្រី)។ ទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌរារាំងអ្នកចូលរួមបានរាយការណ៍ថា ស្ត្រីត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីប្តីរបស់ពួកគេដើម្បីចូលរួមប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ដែល “មានទំនោរគិតថាប្រពន្ធរបស់ពួកគេគួរតែនៅជិតផ្ទះនិងមើលថែកូន” (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០២៣:៩)។ ជាការពិតណាស់ជាមធ្យមអ្នកឆ្លើយសំណួរនិយាយថា ស្ត្រីគួរតែចំណាយពេលរហូតដល់កូនមានអាយុ៥ឆ្នាំ ធៀបនឹងបុរសតែ៤ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។ ជាងនេះទៅទៀតនៅកងយោធពលខេមរភូមិន្ទមិនមានគោលការណ៍ឈប់សម្រាកផ្លូវការសម្រាប់ការថែទាំឪពុកម្តាយ គ្រួសារ ឬមនុស្សចាស់ទេ ទោះបីជាបុគ្គលិកអាចបានទទួលការឈប់សម្រាកក្រៅផ្លូវការតាមករណីនីមួយៗក៏ដោយចុះ។ អ្នកឆ្លើយសំណួរក៏បានរាយការណ៍ផងដែរថា

ការបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្តាយមិនអាចទទួលយកបានទេនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយភាគច្រើនបាននិយាយថា ស្ត្រីមានអារម្មណ៍មិនស្រួលពេលបំបៅកូនដោយទឹកដោះ ឬបូមទឹកដោះម្តាយនៅកន្លែងធ្វើការ។ កង្វះកន្លែងថែទាំកុមារដែលមានតម្លៃសមរម្យនៅប្រទេសកម្ពុជា ក៏បានគូសបញ្ជាក់ផងដែរពីឧបសគ្គសម្រាប់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០២៣)។ អនុសាសន៍សំខាន់ៗដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍វាស់ស្ទង់ឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (MOWIP) ដើម្បីជម្នះឧបសគ្គចំពោះការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីរួមមាន៖

- ធានាថាស្ត្រីមានសិទ្ធិចូលទៅកន្លែងឯកជនភាពសម្រាប់ការបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្តាយ និង/ឬបូមទឹកដោះ នៅពេលត្រឡប់មកពីឈប់សម្រាក។
- ផ្តល់ការឈប់សម្រាកពេលគ្រួសារ និងមនុស្សចាស់ឈឺ។ លើសពីនេះ យើងសូមផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបង្កើតគោលការណ៍លំហែមាតុភាពជាផ្លូវការជាមួយនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។
- ផ្តល់កន្លែងថែទាំកុមារនៅនឹងកន្លែង ឬការឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់ការថែទាំកុមារ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីស្ត្រីនិងបុរសចូលរួមបំពេញបេសកកម្មដែលមានកូនកាន់តែច្រើន។
- ទោះបីជាមានការតម្រូវតាមអាយុសម្រាប់ការបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពក៏ដោយ ក៏កងយោធពលខេមរភូមិន្ទគួរតែពិចារណាអំពីឱកាសការបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពសម្រាប់បុគ្គលិកគ្រប់វ័យ និងគ្រប់ស្ថានភាពគ្រួសារ (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០២៣:១១-១២)។

គោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពជាតិ

បន្ទាប់ពីអនុម័តផែនការសកម្មភាពថ្នាក់តំបន់អាស៊ាន ស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដោយមេដឹកនាំអាស៊ាននៅ ឆ្នាំ២០២២ ក្រោមការដឹកនាំរបស់កម្ពុជា (អាស៊ាន២០២២) កម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមពិនិត្យមើល លទ្ធភាពអភិវឌ្ឍស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS) ផែនការសកម្មភាពជាតិ (NAP)។

ខណៈដែលផែនការសកម្មភាពថ្នាក់តំបន់ដោះស្រាយតម្រូវការ បុគ្គលិកថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ក៏ដូចជាការ លើកកម្ពស់ការគាំទ្រ និងការទទួលស្គាល់ការងារថែទាំ ដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃជាទំនួលខុសត្រូវរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរស (សកម្មភាពអាទិភាព១.២.២ និង៥.៣.៤) វាមិន ដោះស្រាយដោយផ្ទាល់នូវផលប៉ះពាល់ការងារថែទាំដែល មិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃលើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងបេសកកម្ម រក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខនោះទេ។ ឥឡូវនេះ នៅពេលដែល



រូបភាពដោយ វ៉េង សំបូរ, នៅវិទ្យាស្ថានហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព នាស្រុកឧដុង្គ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ, ថ្ងៃទី២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០

កម្ពុជាចាប់ផ្តើមដំណើរការអភិវឌ្ឍផែនការសកម្មភាព ជាតិ ស្តីពីរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS NAP) ការវិភាគស្ថានភាពស្ត្រីសន្តិភាព និងសន្តិសុខ នៅកម្ពុជា (ក្រសួងកិច្ចការនារីនិងអង្គការសហប្រជាជាតិ ស្ត្រី២០២៤) បានបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់ដល់ការងារថែទាំ ដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃសម្រាប់ស្ត្រីមានគូនាទីជា អ្នកដឹកនាំ ជាពិសេសនៅស្ថាប័នសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។

បច្ចុប្បន្នរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាកំពុងបង្កើតក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរពីសុខុមាលភាព ដែលរំពឹងថានឹងអនុម័តនៅឆ្នាំ២០២៥។ ការប្តេជ្ញាចិត្ត រាជរដ្ឋាភិបាលចំពោះការថែទាំ និងគាំទ្រអ្នកដែលមាន ទំនួលខុសត្រូវថែទាំ បានបង្ហាញបន្ថែមតាមរយៈពាន រង្វាន់ថ្មីៗចំនួនពីរ ដែលទទួលដោយក្រសួងកិច្ចការនារី គឺពានរង្វាន់សេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរសុខុមាលភាពអាស៊ាន

ឆ្នាំ២០២៤ និងពានរង្វាន់ទទួលស្គាល់តំបន់អាស៊ី-ប៉ាស៊ីហ្វិក ស្តីពីជើងឯកលើការងារថែទាំ និងសុខុមាលភាពក្នុង តំបន់ឆ្នាំ២០២៤។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនាពេលបច្ចុប្បន្ន នេះបញ្ជាក់ ពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កម្ពុជាឆ្ពោះទៅរកគោល ដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព (ជាពិសេសគោលដៅ ទី៥ ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងទី១៦ ស្តីពីសន្តិភាព យុត្តិធម៌ និងស្ថាប័នរឹងមាំ)។

បេកតំហើញនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ អង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព និង Monash GPS បានចាប់ផ្តើមការសិក្សាសាកល្បងស្តីពី សន្តិភាព យេនឌ័រ និងការថែទាំនៅកម្ពុជា។ កិច្ចប្រជុំជាច្រើន បានរៀបចំធ្វើជាមួយតំណាងក្រសួងកិច្ចការនារី មជ្ឈមណ្ឌល ជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និង សំណល់សង្គ្រាម (NPMEC) និង UN Women (កម្ពុជា) ព្រមទាំងសិក្ខាសាលាពេញមួយថ្ងៃជាមួយតំណាងអង្គការ

មិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៤ អង្គការអន្តរជាតិ រួមទាំង អង្គការសហប្រជាជាតិ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត (ការ កសាងសន្តិភាពនៅកម្ពុជា)។ គោលបំណងមានការពិគ្រោះ យោបល់ដូចខាងក្រោម៖

- ឆ្លុះបញ្ចាំងពីផលប៉ះពាល់ទំនួលខុសការថែទាំ សម្រាប់ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុង ការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ពោលគឺការ កសាងសន្តិភាពនិងការថែរក្សាសន្តិភាព។
- ពិភាក្សាអំពីទំនាក់ទំនងគ្នារវាងយេនឌ័រ ការថែទាំ និងការកសាងសន្តិភាព និងពិភាក្សា អំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការប្រើប្រាស់ទស្សនទាន ថែទាំក្នុងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តការ កសាងសន្តិភាព និងការរក្សាសន្តិភាព។
- ផ្តល់ធាតុចូលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗដែល ពិភាក្សាអំពីការអភិវឌ្ឍន៍ផែនការសកម្មភាព ជាតិសម្រាប់ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ



អ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលាសន្តិភាព យេនឌ័រ និងការថែទាំ នៅកម្ពុជា៖ តំណាងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការអន្តរជាតិ និងគូអង្គកសាង សន្តិភាពផ្សេងទៀតនៅប្រទេសកម្ពុជាជាមួយ WPM និង Monash GPS

(WPS) ទាក់ទងនឹងភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា នៃយេនឌ័រ ការថែទាំ និងការកសាងសន្តិភាព ជាពិសេសផលប៉ះពាល់ការងារថែទាំមិនមាន ប្រាក់កម្រៃចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និង ប្រសិទ្ធភាពគោលនយោបាយ និងការអនុវត្ត កម្មវិធីសន្តិសុខ និងសន្តិភាព។

ការសិក្សានេះប្រើក្របខណ្ឌមួយដែលនាំមកនូវ គំនិតសន្តិភាពរួម សន្តិភាពបែបហ្វូមីនីស្ត និងការថែទាំ។ សន្តិភាពរួម និងហ្វូមីនីស្តទទួលស្គាល់ថា សន្តិភាពដែល មាននិរន្តរភាពអាស្រ័យដោយដំណើរការសន្តិភាពដែល រួមបញ្ចូលការឆ្លើយតប និងការជំរុញសមភាពយេនឌ័រ (Gordon and Lee-Koo 2021; Shepherd 2017)។ ការសិក្សាបានពិនិត្យមើលការភ្ជាប់គំនិតរវាងការងារថែទាំ និងការងារសន្តិភាព ដែលផ្តល់ទាំងលក្ខណៈយេនឌ័រនិង សំខាន់ចំពោះ “ការរស់រានមានជីវិត និងសុខុមាលភាព” (Ibnouf 2020: 133; Held 2006; Neufeldt 2014; Ruddick 1990)។ ការសិក្សាប្រើប្រាស់បន្ថែមទៀតនូវ គោលគំនិតក្រមសីលធម៌ការថែទាំ ក្នុងការងារសន្តិភាព ដើម្បីឈ្វេងយល់ពីរបៀបជំរុញការអនុវត្តការកសាងសន្តិភាព ដែលមានលក្ខណៈ រួមបញ្ចូលការឆ្លើយតបកាន់តែច្រើន ក៏ដូចជាការយល់ដឹងអំពីទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សនិងសារៈ សំខាន់ការថែទាំ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការថែទាំខ្លួនឯង ការថែទាំអ្នកដទៃ និងកាតព្វកិច្ចការថែទាំ។

ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃជា ឧបសគ្គដល់ការចូលរួមក្នុងការងារ សន្តិភាព និងសន្តិសុខ

ការពិភាក្សាផ្ដោតលើការចែករំលែកមិនសមាមាត្រនៃ ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ និងផលប៉ះពាល់ ជាបន្តបន្ទាប់លើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីបំពេញបេសកកម្ម រក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ អ្នកចូលរួមនិយាយក្នុងនាម ជាអ្នកមើលថែទាំកុមារ ក៏ដូចជាទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ជាចម្បងសម្រាប់ឪពុកម្តាយដែលមានវ័យចំណាស់។ ពួកគេ

យល់ស្របថា ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ នេះ គឺជាឧបសគ្គរារាំងការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រី ពេលពួកគេបំពេញការងាររក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ អ្នកចូលរួមជាច្រើនបាននិយាយថា ការងារថែទាំដែលមិន មានប្រាក់ខែកំណត់ពេលវេលា ថាមពល និងធនធាន ផ្សេងទៀតដែលពួកគេមាន ដើម្បីអាចចូលរួមក្នុងបេសកកម្ម ការងាររក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ទំនួលខុសត្រូវការងារ ថែទាំ ជាពិសេសការពិបាកគ្រប់គ្រងក្នុងវិស័យសន្តិសុខ ដែល អាចមានការរំពឹងទុកពីការដាក់ពង្រាយបំពេញបេសកកម្ម (ឧទាហរណ៍សម្រាប់ប្រតិបត្តិការសន្តិភាព) ការធ្វើដំណើរ ទៀងទាត់ ឬការធ្វើការនៅឆ្ងាយពីផ្ទះក្នុងបេសកកម្ម នៅមូលដ្ឋាន ឬស្ថានីយ៍ប៉ូលីសយោធា។ ការងារនេះក៏អាច រួមបញ្ចូលម៉ោងធ្វើការយូរ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅម៉ោង ធ្វើការ ដែលអាចពិបាកជាមួយនឹងទំនួលខុសត្រូវថែទាំ។

អ្នកចូលរួមសង្កត់ធ្ងន់ថាវាជាការលំបាកណាស់សម្រាប់ ឪពុកម្តាយនៅលីវត្រូវបំពេញការងាររក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ជាពិសេសក្នុងវិស័យសន្តិសុខដែលចំណាយពេលវេលាយូរ រួម ទាំងការធ្វើដំណើរ ហើយពួកគេតែងតែទាមទារ។ អសមត្ថភាព បំពេញបេសកកម្ម ការធ្វើដំណើរ ឬធ្វើការក្រៅម៉ោងការងារ គេ រំពឹងថានឹងប៉ះពាល់ដល់ការលើកកម្ពស់ និងអនាគតការងារ។ ជាឧទាហរណ៍ ការបញ្ជូនទៅបំពេញប្រតិបត្តិការសន្តិភាព រយៈពេលមួយឆ្នាំអាចអនុវត្តជាមួយលទ្ធផលលើកកម្ពស់ ដែលវានឹងកាន់តែលំបាក ដើម្បីធានាដោយគ្មានការបញ្ជូន ទៅបំពេញបេសកកម្មនោះ។

លុះត្រាតែមានបណ្តាញគ្រួសារបន្ថែម ដើម្បីបំពេញ ទំនួលខុសត្រូវថែទាំទាំងនោះ ដូចជាចំណាយលើថែទាំកុមារ។ ជាពិសេស ជារឿយៗស្ត្រីជាច្រើនជ្រើសរើសមិនចូលរួម ក្នុងការងារបែបនេះ ឬចូលរួមការបេសកកម្មនោះទេ។ អ្នក ផ្សេងទៀតនិយាយថា ចាំបាច់ត្រូវតែគិតគូរដោយប្រុងប្រយ័ត្ន នូវផែនការគ្រួសារ ដើម្បីអាចបន្តការងារ និងអាជីពរបស់ ពួកគេ។ អ្នកជាច្រើនដែលបានចូលរួមបំពេញបេសកកម្មរក្សា សន្តិភាព និងសន្តិសុខបាននិយាយថា ពួកគេនឹងមិនអាចធ្វើ វាដោយគ្មានជំនួយពីម្តាយ ឬសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេទេ

ជាពិសេសអ្នកដែលបំពេញការងារក្នុងវិស័យសន្តិសុខ និង/ឬ ដែលបំពេញប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព៖

ដូច្នេះ មិនថាក្មេងអាយុ១០ ឬ២០ឆ្នាំនោះ ទេ ពួកគេនៅតែត្រូវការឪពុកម្តាយណែនាំ ពួកគេ... ហើយយើងក៏នៅតែត្រូវការមនុស្ស មើលថែពួកគេផងដែរ។ ដូច្នេះហើយ បើ គ្មានអ្នកដែលមានចិត្តល្អមើលថែទេ យើង ប្រាកដជាមិនអាចទៅបេសកកម្មបានឡើយ។

ដូច្នេះមានន័យថា ស្ត្រីជាច្រើនមិនចូលរួម កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធទេ... ប្រសិនបើពួកគេ មិនមានម្តាយចិត្តល្អដែលអាចជួយ... [បើមិន ដូច្នេះទេ] នោះនឹងក្លាយជាឧបសគ្គសម្រាប់ ស្ត្រីក្នុងការធ្វើដំណើរទៅបំពេញបេសកកម្ម ព្រោះគ្មានអ្នកណាមើលថែកូន។

អ្នកចូលរួមក៏សំដៅលើការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រ អំពីការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ និង ការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ដែលពេលខ្លះមិនស៊ីគ្នា។ ជាពិសេស អ្នកចូលរួមបានសំដៅលើការសន្មតបទដ្ឋាន យេនឌ័រអំពីការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ថា ជាការរារាំងឱកាសរបស់ពួកគេចូលរួមក្នុងការងារ សន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ អ្នកឆ្លើយសំណួរជាច្រើនបាន សំដៅលើឧទាហរណ៍នៃស្ត្រីដែលនៅជាប់ជួរ ឬផ្តាច់ចេញពី ការងារ សន្តិភាព និងសន្តិសុខ នៅពេលពួកគេមានកូន។ ពួកគេក៏បាននិយាយអំពី “ភាពលម្អៀងជាម្តាយ” រួមទាំង ការសន្មតថា ម្តាយទំនងជាមានសមត្ថភាពតិច ឬមានទំនោរ ការរួមចំណែកដល់ការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ឬមិនអាច ឬមិនគួរ និងផ្តល់អាទិភាពដល់ការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ លើសពីទំនួលខុសត្រូវថែទាំកូនរបស់ពួកគេ។ អ្នកចូលរួម មួយចំនួនបានសំដៅលើបទពិសោធផ្ទាល់ខ្លួនពួកគេ ដែល ពួកគេមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេត្រូវ “លាក់” ទំនួលខុសត្រូវ ថែទាំរបស់ខ្លួន ឬបដិសេធការមានកូនអំឡុងពេលដំណើរការ ជ្រើសរើស ដើម្បីបានទទួល ឬរក្សាការងារ៖ “ដូច្នេះអ្នក

គ្រាន់តែនិយាយកុហក។ អ្នកនឹងមិនអាចត្រឡប់ទៅធ្វើការ វិញបានទេ។ វាពិបាកណាស់”។ អ្នកចូលរួមជាច្រើនបាន ផ្តល់យោបល់ថា ការមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំបែបជាបង្អាក់ និយោជកជួលអ្នកដោយសារតែការសន្មតអំពីសមត្ថភាព លទ្ធភាពធ្វើដំណើរ ឬធ្វើការច្រើនម៉ោងរបស់អ្នក និងថា តើ អ្នកតែងតែដាក់ការងារដែលមានប្រាក់ខែមុនគេ។ អ្នកខ្លះ និយាយពីការធ្វើការងារខ្លាំងពេក ដើម្បីបំបាត់ការយល់ខុស ទាំងនេះ ហើយ «បង្ហាញខ្លួនឯង» ដោយធ្វើឱ្យអស់កម្លាំង និងសមត្ថភាពចំពោះការថែទាំខ្លួនឯង។

អ្នកចូលរួមបាននិយាយថា ការផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋាន យេនឌ័រជុំវិញការងារថែទាំ ដែលគេមើលឃើញថាជាទំនួល ខុសត្រូវរួមគ្នា ហើយការបង្កើត “វប្បធម៌ការថែទាំ” អាច កាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់មួយចំនួន និងជួយមនុស្សគ្រប់គ្នា។ ស្ត្រីម្នាក់បាននិយាយអំពីរបៀបដែលនាងបានប្តេជ្ញាចិត្ត បន្ទាប់ពីលាក់ទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់នាង និងមាន អារម្មណ៍ថា “អាម៉ាស់” ដែលបានធ្វើបាបនាងដោយមិត្ត រួមការងារ ដើម្បីទំនាក់ទំនងដោយចំហអំពីទំនួលខុសត្រូវ ថែទាំរបស់នាង។ នាងធ្វើបែបនេះដើម្បីបំបាត់ភាពអាម៉ាស់ ហើយលើកទឹកចិត្តស្ត្រីផ្សេងទៀតបើកចំហ និងប្រឈម នឹងការសន្មតថា ការក្លាយជាម្តាយខូចសមត្ថភាព ឬការ តាំងចិត្តដើម្បីក្លាយជាអ្នកអនុវត្តសន្តិភាព ឬសន្តិសុខ។ ប្រភេទសម្រាប់ធ្វើជាគំរូ និងកម្លាំងត្រួសត្រាយនេះអាច ជួយផ្លាស់ប្តូរការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រជុំវិញការថែទាំដែល ប៉ះពាល់ដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនេះ។

ទោះយ៉ាងណាមានអ្នកខ្លះបានព្រមានថា ការលុបចោល ឧបសគ្គចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុស ថែទាំចេញពីការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខមិនគួរបង្កើនបន្ទុក លើស្ត្រីដោយអចេតនា ឬដកភាពជាម្ចាស់ការរបស់នាង ចេញឡើយ។ ក្នុងន័យនេះ អ្នកចូលរួមបានសង្កត់ធ្ងន់ថា វា គួរតែជាជម្រើសរបស់ស្ត្រី ថាតើពួកគេចូលរួមការងារនេះឬ យ៉ាងណា? ឬត្រូវមានគ្រួសារ ឬ “ស្នាក់នៅផ្ទះធ្វើជាម្តាយនិង អ្នកមើលថែ ព្រោះការងារទាំងនោះគួរជាការងារដ៏ថ្លៃថ្នូរដែល សង្គមផ្តល់តម្លៃ”។

ទាក់ទងនឹងការសន្មត់បទដ្ឋានយេនឌ័រលើអ្នកដែល គួរចូលរួមការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ស្ត្រីយោធាមួយចំនួន បានសំដៅដល់បទពិសោធសម្បជ្ឈាផ្ទាល់ខ្លួនពួកគេ ឬកង្វះ ការយល់ដឹងពីសមាជិកគ្រួសារ នៅពេលដែលពួកគេព្យាយាម បំពេញបេសកកម្មទាំងពួកគេមានកូនតូច។ ស្ត្រីយោធា ម្នាក់បានប្រាប់យើងថា នាងបានរំលឹកសមាជិកគ្រួសារ នាងជាប្រចាំថា នាងចូលរួមបំពេញបេសកកម្ម មិនមែន ដោយសារតែនាងមិនខ្វល់ពីកូនតូចរបស់នាងទេ ប៉ុន្តែនាង ចង់បានប្រាក់ខែដែលអាចផ្គត់ផ្គង់ដល់កូនរបស់នាង និង ការពារអនាគតរបស់ពួកគេ៖

ម៉ែចេញទៅបេសកកម្មនេះមិនមែនដើម្បី ព្យាយាមគេចពីការទទួលខុសត្រូវ ឬការ មើលថែកូនទេ តាមពិតដោយសារតែម៉ែចង់ រកប្រាក់ចំណូលឱ្យកូននិងគ្រួសារ។ ដូច្នេះ កូនអាចមានអនាគតល្អជាងនេះ។

អ្នកចូលរួមបាននិយាយអំពីបញ្ហាប្រឈមដែលពួកគេ បានជួបប្រទះ ពេលដែលពួកគេត្រឡប់ពីបេសកកម្មវិញ។ ឧទាហរណ៍ កូនមិននិយាយរកពួកគេ ដោយសារតែការតូចចិត្ត



តំណាងកងរក្សាសន្តិភាព បោសសម្អាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPNEC) ជាមួយ WPM និង Monash GPS

ឬច្របូកច្របល់ ឬដោយសារតែឥទ្ធិពលទំនាក់ទំនងរបស់ ពួកគេ បន្ទាប់ពីការឃ្លាតឆ្ងាយអស់រយៈពេលយូរមក។

សមាជិកគ្រួសារមួយចំនួនក៏មានការព្រួយបារម្ភអំពី សន្តិសុខ និងសុខុមាលភាពរបស់ស្ត្រី ពេលដែលពួកគេ ត្រូវបញ្ជូនទៅបំពេញបេសកកម្ម ជាពិសេសប្រសិនបើ

ពួកគេនៅម្នាក់ឯង ឬស្ត្រីតែម្នាក់ក្នុងចំណោមស្ត្រីមួយចំនួន ហើយត្រូវគេបញ្ជូនទៅកន្លែងដែលមានជម្លោះ ឬជំងឺ និង ទៅកន្លែងពេទ្យមានកម្រិត។ នេះក៏បានរួមចំណែកដល់ការ ធ្លាក់ទឹកចិត្តសម្រាប់ស្ត្រីដែលបានដាក់ពង្រាយក្នុងករណី មួយចំនួន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកចូលរួមក៏បាន ចែករំលែកឧទាហរណ៍អំពីគ្រួសារដែលមានការគាំទ្រ

យ៉ាងខ្លាំងផងដែរ។ ស្ត្រីម្នាក់បានចែករំលែកពីរបៀបដែល ម្តាយរបស់នាងបានគាំទ្រ គឺដោយសារតែការតស៊ូដែល នាងបានប្រឈមនឹងការប្រឹងប្រែងធ្វើការងារបុរសលំបាក ដោយសារតែទំនួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ នៅពេលដែល នាងប្រាថ្នាចង់ធ្វើកិច្ចការផ្សេងទៀត។ ទោះជាយ៉ាងណាការគាំទ្រនិងការយល់ព្រមពីគ្រួសារទំនងជាតិចតួចសម្រាប់ ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ (ជាងស្ត្រីដែល មិនមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំឬបុរស) ហើយទំនងជា ប៉ះពាល់ដល់ថាតើពួកគេអាចបំពេញបេសកកម្មបានដែរ ឬទេ ជាពិសេសប្រសិនបើពួកគេត្រូវការសាច់ប្រាក់ ដើម្បី បំពេញទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់ពួកគេ នៅពេលពួកគេ ចេញទៅបំពេញបេសកកម្មនៅឆ្ងាយ។

អាកប្បកិរិយាចំពោះស្ត្រីរក្សាសន្តិភាពពីសំណាក់ បុគ្គលិកយោធាផ្សេងទៀត និងសហគមន៍មូលដ្ឋានដែលរង ការប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ក៏បានលើកឡើងជាបញ្ហាប្រឈម ដែលអាចកើតមានដែរ។ គេកត់សម្គាល់ថា ជាពិសេស ករណីនៅក្នុងវប្បធម៌មួយចំនួនដែលបានចាត់ទុកស្ត្រីមិន អំណោយផល។ ស្ត្រីយោធាម្នាក់បានចែករំលែកបទពិសោធន៍ ធ្វើការក្នុងវប្បធម៌ដែលជាធម្មតាចាត់ទុកស្ត្រីជា “ពលរដ្ឋ លំដាប់ថ្នាក់ទីពីរ”៖

នៅពេលដែលខ្ញុំត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម រក្សាសន្តិភាព មានមនុស្សជាច្រើនសួរខ្ញុំ ថា ហេតុអ្វីបានត្រូវទៅចោលកូនបែបនេះ? កូនតូចអីបឹងត្រូវការម៉ែមើលថែ។ ហេតុអ្វី ចាំបាច់ត្រូវទៅ?

ស្ត្រីជាយោធាបានលាតត្រដាងថា ក្នុងបរិបទ ផ្សេងទៀត ស្ត្រីរក្សាសន្តិភាពត្រូវបានចាត់ទុកថា “ក្លាហាន ណាស់” ជាអ្នកធ្វើការងារសំខាន់ និងជា “អ្នករកស៊ីចិញ្ចឹម តែមួយគាត់សម្រាប់គ្រួសារ”។

ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដែលស្ត្រីរក្សា សន្តិភាពត្រូវប្រឈមមុខពេលត្រូវចេញទៅបំពេញប្រតិបត្តិ

ការ ក្រៅពីអាកប្បកិរិយាអវិជ្ជមានពីអ្នកដទៃ អ្នកចូលរួម បានចែករំលែកថា ជីវភាពអាចក្រីក្រខ្លាំង ហើយពួកគេ ក៏អាចត្រូវបានដាក់ពង្រាយ ឬដើរល្បាតជាស្ត្រីតែម្នាក់ ដែល អាចជាការលំបាក។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ស្ត្រីយោធា ក៏បានកត់សម្គាល់ពីសកម្មភាពគាំទ្រដ៏សំខាន់ពីកងទ័ព និងភាពជាអ្នកដឹកនាំពេលកំពុងដាក់ពង្រាយ។

ទាក់ទងនឹងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខកាន់តែ ទូលំទូលាយ អ្នកចូលរួមបានគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់ នៃ ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រី ពោលគឺស្ត្រីដែល ចូលរួមក្នុងតួនាទីនិងឋានៈផ្សេងៗគ្នា ជាពិសេសតួនាទី ក្នុងកម្រិតសម្រេចចិត្ត ជាងការចូលរួមរបស់ពួកគេត្រូវ កាត់បន្ថយផ្ដោតលើតួលេខ។ ចំណុចនេះបានឆ្លើយតបនឹង មតិដែលថា ការផ្លាស់ប្តូរចរន្តនាសម្ព័ន្ធចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើ ដើម្បី ធានាដល់ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រី និងធ្វើឱ្យមាន ភាពខុសគ្នា។ ជាមួយគ្នានោះក៏មានប្រតិកម្មឆ្លើយតបនឹង មតិដែលថាបុរសអាចជាអ្នកតស៊ូមតិដ៏អស្ចារ្យអំពីការចូលរួម ពេញលេញរបស់ស្ត្រី និងសមភាពយេនឌ័រខណៈស្ត្រី មិនមែនតែងតែជាអ្នកតស៊ូមតិបែបនេះទេ។ ស្រដៀងគ្នា នេះដែរ អ្នកចូលរួមបានបញ្ចេញមតិថា បុរសអាចមាន ទំនួលខុសត្រូវថែទាំផ្ទាល់ខ្លួន និងតម្រូវការដែលគេត្រូវមើល រំលង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត គេបានសង្កត់ធ្ងន់លើភាពខុសគ្នារវាង ស្ត្រី និងបុរស (ពោលគឺទាំងស្ត្រីនិងបុរសមិនមែនជាក្រុម ដូចគ្នាដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍និងបទពិសោធន៍រួមគ្នា) ដូច្នេះមានការផ្លាស់ចេញឆ្ងាយពីអំណះអំណាងសំខាន់ៗ ដែលព្យាករណ៍តាមតក្កវិជ្ជាគោលពីរយេនឌ័រ (ឧទាហរណ៍ អំណះអំណាងបញ្ជាក់ថា មានលក្ខណៈខុសគ្នារវាងលក្ខណៈ ខាងក្នុងចំពោះស្ត្រីនិងបុរស)។

សារៈសំខាន់នៃការគាំទ្រ អ្នកមានតួនាទីថែទាំ

អ្នកចូលរួមទាំងអស់យល់ស្របថា តួនាទីស្ត្រីក្នុង ការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដូច្នេះផលប៉ះពាល់ការចូលរួមរបស់ពួកគេ ដោយសារតែ ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់ខែ គឺចាំបាច់ណាស់

ត្រូវតែដោះស្រាយ។ មានការទទួលស្គាល់ថា ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខមានសារៈសំខាន់ជាពិសេស ដោយសារតែបទពិសោធពិសេសរបស់ពួកគេក្នុងពេលជម្លោះ ផលវិបាក និងតម្រូវការសន្តិសុខតែមួយគត់របស់ពួកគេ។ នៅពេលដែលស្ត្រីចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ បទពិសោធនិងតម្រូវការពិសេសទាំងនោះនឹងត្រូវចូលរួម ដូច្នេះការខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងនិងរក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខពេញលេញនិងសមធម៌នឹងមានប្រសិទ្ធភាពជាង។

មានការទទួលស្គាល់ថា ស្ត្រីពង្រីកជំនាញ និងចំណេះដឹងចម្រុះសម្រាប់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ក៏ដូចជាជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់វប្បធម៌និងការអនុវត្តការងារ។ ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងវិស័យសន្តិសុខបានណែនាំថា ស្ត្រីអាចជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់វប្បធម៌ការងារ បញ្ចៀសការខឹងសម្បារ ឬការឈ្លានពានក្នុងករណីខ្លះ ឬការលើកទឹកចិត្តឱ្យការដឹកស្រាប្បការជាក់បារីនៅពេលបំពេញបេសកកម្ម។ ស្ត្រីយោធាដែលត្រូវបញ្ជូនទៅបំពេញប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិបានប្រាប់យើងថា ជំនាញចរចាទន់របស់ពួកគេបានទទួលការគាំទ្រយ៉ាងពិសេសពីសហគមន៍មូលដ្ឋាន និងបានរួមចំណែកកសាងទំនាក់ទំនងយ៉ាងល្អ ដែលអាចទុកចិត្តបានជាមួយសមភាគីក្នុងស្រុក នេះហើយជាការជំរុញគោលដៅបេសកកម្ម។ ពួកគេក៏បានចង្អុលបង្ហាញពីគ្រោះថ្នាក់ដល់បេសកកម្មផងដែរ ដែលអាចបណ្តាលមកពីអាកប្បកិរិយាឆេះឆាវ ក៏ដូចជាការចូលរួមដឹកស្រា ឬអាកប្បកិរិយាប្រថុយប្រថានផ្សេងទៀតដែលប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញបេសកកម្មមួយចំនួន។ ស្ត្រីជាយោធាម្នាក់បានកត់សម្គាល់ថា បុរសទាំងអស់អាច “យោរយោណាស់ របៀបដែលពួកគេនិយាយ ពួកគេជាក់បារី ពួកគេថែមទាំងដឹកស្រាទៀតផង” ប៉ុន្តែនៅពេលមានវត្តមានស្ត្រី ពួកគេបែរជាក្លាយទៅជា “ទន់ភ្លន់ជាងមុន” ដែលអាចជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់ការងារដែលពួកគេកំពុងបំពេញក្នុងនាមជាអ្នករក្សាសន្តិភាព។

ស្ត្រីយោធាបានគូសបញ្ជាក់អំពីសារៈសំខាន់ចំពោះ

ការមានភាពចម្រុះក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព ដោយសមាជិកសហគមន៍មូលដ្ឋានមួយចំនួនអាចគ្រាន់តែចង់និយាយជាមួយស្ត្រីបុរសជាអ្នករក្សាសន្តិភាពប៉ុណ្ណោះ។ ពួកគេបាននិយាយអំពីតម្លៃចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងស្ថានភាពរសើបដើម្បីបំបាត់ភាពតានតឹង។ ស្ត្រីម្នាក់បាននិយាយពីការបញ្ជូននាងទៅបំពេញការងារជាអ្នកសង្កេតការណ៍យោធា និងរបៀបដែលស្ត្រីរក្សាសន្តិភាពនឹងដឹកនាំការពិភាក្សានៅប៉ុស្តិ៍ត្រួតពិនិត្យនេះហើយជាឧទាហរណ៍សម្រាប់ហេតុផលនេះ។

សារៈសំខាន់ចំពោះការមានអ្នករក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីក្នុងបរិយាកាសរងផលប៉ះពាល់ដោយជម្លោះ ក៏បានគូសបញ្ជាក់ផងដែរ ដោយគេបង្ហាញពីរបៀបដែលសមាជិកសហគមន៍អាចមានបទពិសោធដ៏ឈឺចាប់ជាមួយបុរសឯកសណ្ឋាន។ ស្ត្រីឯកសណ្ឋានម្នាក់និយាយអំពីការចេញបំពេញបេសកកម្មរបស់នាងពីមុន។ នាងនិយាយថា សហគមន៍មូលដ្ឋានមានអវិភាពចំពោះអ្នករក្សាសន្តិភាព ដោយសារតែពួកគេមានឯកសណ្ឋាននិងរំលឹកពួកគេពីការឈ្លានពាន ដែលពួកគេបានទទួលរងពីបុរសឯកសណ្ឋានពីមុន ប៉ុន្តែអាចផ្លាស់ប្តូរនៅពេលដែលស្ត្រីបានដាក់ពង្រាយ៖

... ពេលអ្នកភូមិឃើញឡានទាហានដំបូង
ពួកគេមិនចូលចិត្តទេ។ អ្នកភូមិស្អប់ពួក
ទាហាន។ ប៉ុន្តែ នៅពេលអ្នកភូមិឃើញខ្ញុំ
ជាស្ត្រី ឬស្រីស្រី ពួកគេបែរជាផ្លាស់ប្តូរ
ទឹកមុខ។ ពួកគេបានដើរមករកខ្ញុំ ជាពិសេស
ក្មេងៗនៅក្នុងភូមិនោះ។

នេះបានជួយបេសកកម្មបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍មូលដ្ឋាន ដែលនាំឱ្យមានអន្តរកម្មវិជ្ជមាន និង “ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន” ជាមួយនឹងផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែងសម្រាប់ការសម្រេចបាននូវគោលបំណងបេសកកម្ម។

អ្នកចូលរួមបានទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជា ហើយបានកត់សម្គាល់ពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីរបស់ស្ត្រីបំពេញការងារក្នុងប្រតិបត្តិការ

សន្តិភាពក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ រួមទាំងមាន ស្ត្រីកាន់តែច្រើនក្នុងតួនាទីផ្សេងៗគ្នានិងឋានៈខ្ពស់ជាងមុន។

“សន្តិសុខទឹកដី” ទៅជា “សន្តិសុខមនុស្ស” ហើយអនុញ្ញាត ឱ្យមានសន្តិភាពយូរអង្វែងនិងមានន័យបន្ថែមទៀត៖

អ្វីដែលយើងត្រូវការបំផុតនោះគឺ ពិភពលោកមួយដែលប្រសើរជាងនេះ ជាង ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននេះ។ ពិភពលោកដែលប្រសើរសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូបទាំងអស់ មិនមែនតែមួយចំណែកតូចនោះទេ។ ការណ៍នេះត្រូវការយើងទាំងអស់គ្នាក្នុង សង្គម រួមគ្នាដោះស្រាយ។ ... ខ្ញុំសង្ឃឹមថា អ្វីដែលយើងកំពុងធ្វើនេះមិនមែនគ្រាន់តែ ដើម្បីខ្លួនឯងនោះទេ តែដើម្បីស្ត្រីនិងមនុស្ស គ្រប់អត្តសញ្ញាណទាំងអស់ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។

ការគាំទ្រអ្នកមានតួនាទីថែទាំ

នៅក្នុងបរិបទនេះ អ្នកចូលរួមបានចង្អុលទៅកាន់ គោលគំនិត “សន្តិភាពវិជ្ជមាន” និងរបៀបចូលរួមរបស់ ស្ត្រី និងការទទួលយក “ទស្សនទានថែទាំ” នៅក្នុងការងារ សន្តិភាព និងសន្តិសុខ អាចជួយជំរុញសន្តិភាពដែលឈាន ហួសពីអវត្តមានសង្គ្រាមនិងអំពើហិង្សា ដើម្បីគ្របដណ្តប់ រចនាសម្ព័ន្ធ វប្បធម៌ និងការអនុវត្តដែលផ្តល់ជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់សន្តិភាព និងការអភិវឌ្ឍយូរអង្វែង។ ជាជាងផ្ដោត លើការដោះស្រាយអំពើហិង្សានិងការគំរាមកំហែងភ្លាមៗ ការផ្ដោតសំខាន់ គឺអាស្រ័យលើយុត្តិធម៌សង្គម សមធម៌ និងសិទ្ធិមនុស្ស ដែលមានសារៈសំខាន់ចំពោះសន្តិភាព និងការការពារជម្លោះប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ អ្នកចូលរួម ផ្សេងទៀតបានស្នើថា វប្បធម៌ការថែទាំនិងការអនុវត្ត ការថែទាំ អាចជួយដោះស្រាយការភ័យខ្លាចនិងអស្ថិរភាព ដែលរារាំងដោយប្រទេសកើតចេញពីជម្លោះឆ្ពោះទៅមុខ។ លើសពីនេះ ការអនុវត្តការថែទាំអាចជួយមនុស្សចេញពី “សន្តិភាពពីការគំរាមកំហែងឆ្ពោះទៅរកសេរីភាពការចូលរួម” និងរួមចំណែកដល់សង្គម។ ផ្លាស់ប្តូរការផ្ដោតអារម្មណ៍ពី

ប្រទេសកម្ពុជាបានបោះជំហានយ៉ាងសំខាន់ ដើម្បី ការជួយស្ត្រីឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងជាមួយនឹងទំនួលខុសត្រូវ ថែទាំ ដែលមានបំណងចង់ចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ឧទាហរណ៍ អ្នកតំណាងរដ្ឋាភិបាលបាន សំដៅលើយុទ្ធសាស្ត្រនិងគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្សេងៗដែលកំពុង ដំណើរការ ដើម្បីដោះស្រាយឧបសគ្គការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងការគាំទ្រអ្នកចូលរួមក្នុងការងារថែទាំដែលមិនបានទទួល ប្រាក់កម្រៃ។ លើសពីនេះទៀត ក្រសួងកិច្ចការនារី បាន សំដៅដល់កន្លែងថែទាំក្នុងការិយាល័យក្រសួងមួយចំនួន ដើម្បីគាំទ្រស្ត្រីអ្នកដឹកនាំនិងស្ត្រីគំរូ និងធ្វើយុទ្ធនាការប្រព័ន្ធ ផ្សព្វផ្សាយមួយចំនួន ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានយេនឌ័រ ដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់និងដោះស្រាយការគំរាមកំហែងផ្នែក សន្តិសុខដែលស្ត្រីកំពុងប្រឈមមុខ (ឧទាហរណ៍យុទ្ធនាការ បុរសល្អ)។

អ្នកចូលរួមជាច្រើនបានសំដៅដល់សារៈសំខាន់ដៃគូ
គាំទ្រ និងក្រុមគ្រួសារនិងបណ្តាញគ្រួសាររឹងមាំថា មាន
សារៈសំខាន់នៅពេលដែលពួកគេគ្រប់គ្រងទាំងការងារថែទាំ
មានប្រាក់កម្រៃ និងមិនមានប្រាក់ខែ។ វាបានណែនាំថា
បណ្តាញកាន់តែរឹងមាំ ការគាំទ្រសុខុមាលភាពសង្គមកាន់តែ
ច្រើន ក៏ដូចជាលទ្ធភាពទទួលបានការថែទាំកុមារមានតម្លៃ
សមរម្យ (ប្រាក់ខែធំជាងអាចរ៉ាប់រងថ្លៃថែទាំកុមារ) នឹងផ្តល់
ការគាំទ្របន្ថែមទៀត ដើម្បីឱ្យស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវ
ថែទាំចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ឧទាហរណ៍
ស្ត្រីយោធាបានកត់សម្គាល់ថា ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលលើ
ការដាក់ពង្រាយប្រតិបត្តិការ អាចជួយគ្របដណ្តប់លើ
ការចំណាយដែលត្រូវការសម្រាប់ការថែទាំកុមារ ក៏ដូចជា
គ្រួសារត្រូវសម្រាប់អនាគតដ៏ល្អប្រសើរសម្រាប់គ្រួសារ
របស់ពួកគេ។

ការណែនាំរួមបញ្ចូលកន្លែងថែទាំកុមារនៅកន្លែងធ្វើការ
ធំៗ ដែលនឹងជួយដោះស្រាយថ្លៃដើមខ្ពស់សម្រាប់ការថែទាំ
កុមារ ក៏ដូចជាការបន្តបន្ថយកង្វះសុវត្ថិភាពអំពីកន្លែង
ថែទាំកុមារមួយចំនួន។ ការណែនាំផ្សេងទៀតរួមមានកញ្ចប់
អប់រំសម្រាប់កុមារ ដែលអាចរួមបញ្ចូលជំនួយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ
ឬផ្នែកដឹកជញ្ជូនតាមឡានរថយន្តក្រុងទៅមកពីសាលារៀន
ឬអាហារនៅសាលារៀន។ ការគាំទ្រផ្នែកថែទាំសុខភាព
សម្រាប់ស្ត្រី ការបង្កើនការឈប់សម្រាកលម្អៃមាតុភាព
ការឈប់សម្រាកលម្អៃមាតុភាព និងការឈប់សម្រាករបស់
អ្នកថែទាំដើម្បីថែទាំកុមារ ឬសមាជិកគ្រួសារដែលមានវ័យ
ចំណាស់ ឬមិនស្រួលខ្លួន ក៏ត្រូវបានណែនាំផងដែរ។

អ្នកចូលរួមបានគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់ការ
ទទួលស្គាល់ទំនួលខុសត្រូវថែទាំ រួមមានការថែទាំឪពុក
ម្តាយវ័យចំណាស់ ឬសមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀតដែល
មិនស្រួលខ្លួន ហើយទំនួលខុសត្រូវទាំងនោះក៏ធ្លាក់ទៅលើ
ស្ត្រីជាចម្បងដែរ។ អ្នកចូលរួមបានកត់សម្គាល់ថា ការយកចិត្ត
ទុកដាក់ចំពោះឪពុកម្តាយវ័យចំណាស់មាននិន្នាការកើតឡើង
នៅពេលដែលអាជីពរបស់ស្ត្រីកំពុងដំណើរការ។ ជំនួយ
បន្ថែមនៅទីនេះអាចរួមបញ្ចូលការថែទាំសុខភាព ឬជំនួយ

ពីបុគ្គលិកសង្គម។

អ្នកចូលរួមផ្សេងទៀតបានសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់
លើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាបន្ថែមទៀត ដើម្បីប្រាស្រ័យ
ទាក់ទងថា ការថែទាំ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា ដូចដែល
បានលើកឡើងដោយអ្នកចូលរួមម្នាក់នៅខាងក្រោម៖

*គោលបំណង គឺការផ្លាស់ប្តូរ ការបំប្លែង
បទដ្ឋានយេនឌ័រអវិជ្ជមាន [ការងារថែទាំ
ជាការងាររបស់ស្ត្រី] ទៅជាអ្វីមួយដែលជា
ទំនួលខុសត្រូវរួមគ្នាក្នុងចំណោមយេនឌ័រ
ទាំងអស់... វាមិនមែនជាការស្តីបន្ទោសលើ
នរណាម្នាក់នោះទេ ប៉ុន្តែវាជាការជួយគ្នា
ទៅវិញទៅមក និងខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នា
តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន
ដើម្បីប្រាកដថាមនុស្សគ្រប់រូបអាចឈាន
ដល់សក្តានុពលពេញលេញ និងរីកចម្រើន
ជាមួយគ្នា។ ដោយមិនកេងចំណេញ ឬ
ដាក់បន្ទុកលើអ្នកដទៃឡើយ។*

អ្នកចូលរួមមួយចំនួនទទួលស្គាល់ថា បុរស និងអ្នក
ផ្សេងទៀតដែលអនុវត្តការងារថែទាំមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ
ទំនងជាត្រូវគេមើលរំលងនៅកន្លែងធ្វើការ និងការបញ្ចេញ
យោបល់សាធារណៈ។ ដូចគ្នានេះដែរ អ្នកចូលរួមបាន
គូសបញ្ជាក់អំពីតម្រូវការប្រើទស្សនទានអន្តរប្រសព្វ ដើម្បី
ស្វែងយល់ពីការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ និង
ផលប៉ះពាល់របស់វាចំពោះការចូលរួមការងារសន្តិភាព និង
សន្តិសុខ ដោយកត់សម្គាល់ថា ស្ត្រី និងក្មេងស្រីមកពី
សហគមន៍ខ្វះខាត (សហគមន៍ក្រីក្រ សហគមន៍ជនជាតិ
ដើមភាគតិច សហគមន៍ LGBTIQ+ ជនជាតិភាគតិច ជន
គ្មានរដ្ឋ ជនមានពិការភាព) ទំនងជាផលប៉ះពាល់
ជាពិសេស។ អនុសាសន៍ និងការណែនាំផ្សេងទៀត
បានរៀបរាប់លម្អិតនៅផ្នែកអនុសាសន៍ដែលមានដូច
ខាងក្រោម។

ក្នុងលក្ខខណ្ឌការដាក់ពង្រាយប្រតិបត្តិការសន្តិភាព ដែលមានទំនោរកបញ្ហាប្រឈមកាន់តែខ្លាំងសម្រាប់អ្នក ដែលមានទំនួលខុសត្រូវចម្បង ឬការថែទាំតែម្នាក់ឯង ដែលអ្នកចូលរួមជាច្រើនបានលើកឡើងពីវិធានការអនុវត្ត ចាំបាច់នានា ដើម្បីគាំទ្រពួកគេជាមួយនឹងការទទួលខុសត្រូវ ការថែទាំរបស់ពួកគេ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការអាចធ្វើបាន តាមអ៊ីនធឺណិត ដែលពួកគេហៅជាវីដេអូទៅសួរសុខទុក្ខ អ្នកផ្ទះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ពួកគេក៏បាននិយាយ អំពីតម្លៃភ្ជាប់អ៊ីនធឺណិតជាប្រចាំ ឬការរំខានដោយសារតែ ទីតាំងជាប់ស្រយាល ឬតំបន់កំណត់ពេលវេលា ដែល មានន័យថាពួកគេត្រូវក្រោកនៅពាក់កណ្តាលយប់ ដើម្បី និយាយជាមួយកូន ឬសមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀត។

ទាក់ទងនឹងរយៈពេលបំពេញបេសកកម្មមានការ ណែនាំថា ការបន្តរយៈពេលបំពេញបេសកកម្មកងរក្សា សន្តិភាពស្ត្រីនឹងមិនចាំបាច់មានអត្ថប្រយោជន៍នោះទេ ព្រោះ ស្ត្រីអាចនឹងត្រូវដាក់ពង្រាយនោះ ដើម្បីជួយផ្គត់ផ្គង់គ្រួសារ របស់នាង ដែលនឹងមានផលប៉ះពាល់ ប្រសិនបើការដាក់ ពង្រាយមានរយៈពេលខ្លីជាងនេះ។ ឧទាហរណ៍ អ្នកចូលរួម ម្នាក់បាននិយាយថា តាមរៀបរាប់របស់អ្នករក្សាសន្តិភាព មកពីប្រទេសផ្សេងៗ ពួកគេប្រាថ្នាចង់បាន១២ខែ ជាជាង ការដាក់ពង្រាយរយៈពេល៦ខែ ពីព្រោះ “យើងអាចមាន ប្រាក់ចំណូលកាន់តែប្រសើរ ហើយប្រាក់ចំណូលនោះអាច ជួយយើងនិងកូនៗរបស់យើងផងដែរ”។

ការត្រួតស៊ីគ្នារវាងសន្តិភាពនិងការថែទាំ

អ្នកចូលរួមយល់ស្របថា ប្រធានបទការងារថែទាំមាន សារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការពិភាក្សាអំពីសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ នៅក្នុងសិក្ខាសាលាជាមួយតំណាងអង្គការ មិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៤ អង្គការអន្តរជាតិ រួមទាំង អង្គការសហប្រជាជាតិ និងគូអង្គការសន្តិភាពផ្សេងទៀត នៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាបានលើកឡើងពីការរួមបញ្ចូលគ្នា រវាងការងារសន្តិភាពនិងការថែទាំ។ ពួកគេបានទាក់ទាញការ យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការអនុវត្តការថែទាំ និងការគិតដែល

មានសារៈសំខាន់ចំពោះការកសាង និងរក្សាភាពសន្តិភាព សន្តិសុខ និងការអភិវឌ្ឍ។ អ្នកចូលរួមបានលើកឡើង ពីការយកចិត្តទុកដាក់ដែលចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តចំពោះគ្នា ទៅវិញទៅមក និងបរិស្ថានធម្មជាតិ ដើម្បីផលប្រយោជន៍ ទាំងអស់គ្នា។ ដូចអ្នកចូលរួមម្នាក់បាននិយាយថា៖ «សន្តិភាពអាចមានបានលុះត្រាតែអ្នករាល់គ្នាមានការ យកចិត្តទុកដាក់បន្តិចបន្តួច»។ សេចក្តីនេះ បានគូសបញ្ជាក់ អំពីរបៀបកង្វះការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក (ការយកចិត្តទុកដាក់រួម) និងបរិស្ថានធម្មជាតិ ដូចជាអំពើ ហិង្សា ឬការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស និងការកេងប្រវ័ញ្ចធនធាន ធម្មជាតិដែលអាចបង្ក និងបង្កើនជម្លោះ។ អ្នកចូលរួម បានឃើញភាពស្រដៀងគ្នារវាងការងារស្ត្រីមានទំនួលខុសត្រូវ ថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់ខែ ការជួយការពារនិងចិញ្ចឹម គ្រួសារ និងប្រភេទការងារដែលត្រូវការ ដើម្បីជួយកសាង និងទ្រទ្រង់សង្គមឡើងវិញបន្ទាប់ពីមានជម្លោះ និងវិបត្តិ៖

បើគ្មានការយកចិត្តទុកដាក់ទេ យើងនឹងមិន អាចលើកកម្ពស់ ឬធានាបាននូវសន្តិភាព ទាំងខាងក្នុង ឬខាងក្រៅខ្លួនយើង ឬ សមាជិកគ្រួសារ ឬសហគមន៍ ឬសង្គម ទាំងមូលឡើយ។ ដូច្នេះ មានទំនាក់ទំនង។ ប៉ុន្តែសម្រាប់ខ្ញុំ ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង គឺ ស្រដៀងនឹង អ្វីដែលមិត្តរួមការងាររបស់យើង បានលើកឡើងពីមុនមក គឺស្នេហា។ បើគ្មាន ស្នេហាទេ ពិបាករក្សាសន្តិភាព។ ប្រសិនបើ យើងមានសេចក្តីស្រឡាញ់ យើងអាច បង្កើត អ្វី ដែលអ្នកត្រូវការដើម្បីរក្សាសន្តិភាព។

ខ្ញុំគិតថាមានទំនាក់ទំនងគ្នារវាងការថែទាំ និងសន្តិភាព។ អ្នកមិនអាចមានសន្តិភាព ដោយគ្មានការខ្វល់ខ្វាយ ហើយអ្នកក៏មិនអាច មានការខ្វល់ខ្វាយបានដែរ។ គ្រប់ទិដ្ឋភាព នៃជីវិត គឺសំខាន់ចិត្ត រាងកាយ និងភពផែន ដី ពីព្រោះអ្នកមិនអាចមានសន្តិភាពនៅពេល ដែលភពផែនដីត្រូវបំផ្លាញ ហើយអ្នកមិនអាច

មានសន្តិភាពនៅពេលដែលមនុស្សមិនមាន
អាហារបរិភោគ។

[ដូចជាការថែទាំ] បេះដូងធ្វើការ ២៤ម៉ោង
សម្រាប់យើងដោយមិនសម្រាក។ សន្តិភាព
ក៏ដូច្នោះដែរ។ សន្តិភាពផ្ដើមចេញពីចិត្តយើង
គ្រប់ពេលវេលានិងគ្រប់ទីកន្លែង... នៅពេល
ដែលយើងអនុវត្តសន្តិភាព និងមានចិត្ត
សន្តិភាពផ្ដើមចេញពីយើង យើងអាចរៀន
រស់នៅដោយសុខដុមជាមួយអ្នកដទៃដែល
ខុសពីយើង ហើយថែទាំសម្របខ្លួន
ជាមួយធម្មជាតិទៀតផង។

ការពិភាក្សាអំពីផលប៉ះពាល់ការងារថែទាំដែលមិន
មានប្រាក់កម្រៃមកលើការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុង
ការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ បានពង្រីកពិចារណាពីរបៀប
ប្រើប្រាស់ “ទស្សនទានថែទាំ” ដែលអាចមានប្រយោជន៍
សម្រាប់ការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ទស្សនទាននោះ
ផ្ដោតលើរបៀបថែទាំខ្លួនយើងកាន់តែប្រសើរឡើង (រួមទាំង
ការសាងសង់ជីវិតរបស់ និងអំពើហិង្សាបន្ទាប់ពីជម្លោះ)។
អ្នកចូលរួមបានអត្ថាធិប្បាយថា ការកសាងសន្តិភាពជា
រឿយៗផ្ដោតលើលទ្ធផលជាក់ស្តែង។ ឧទាហរណ៍ ដូចជា
ការកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងស្ថាប័នឡើងវិញ ហើយមាន
ទំនោរមើលរំលងវិមាត្រចិត្តសាស្ត្រសង្គមកសាងសន្តិភាព។
ការនាំ “ទស្សនទានថែទាំ” ចូលក្នុងការងារសន្តិភាព និង
សន្តិសុខ អាចជួយដោះស្រាយបញ្ហារបួសផ្លូវចិត្តមនុស្ស។
ការទទួលស្គាល់បុគ្គលត្រូវការព្យាបាល ប្រសិនបើសង្គមត្រូវ
ងើបឡើងវិញពីជម្លោះប្រដាប់អាវុធ ជាការទទួលស្គាល់
សន្តិភាពចាប់ផ្ដើមពីបុគ្គលម្នាក់ៗ។ ជាងនេះទៅទៀត ការ
នាំយកទស្សនទានថែទាំ ចូលក្នុងការងារកសាង សន្តិភាព និង
សន្តិសុខ អាចជួយការពារជម្លោះបាន ព្រោះនៅពេលដែល
យើងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះខ្លួនយើង អ្នកដទៃ និងបរិស្ថាន
យើងអាចជួយកាត់បន្ថយការគំរាមកំហែង ដែលបង្កដោយ
អំពើហិង្សា រួមទាំងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងការកេងប្រវ័ញ្ច
ធនធានធម្មជាតិ។

ដូចការនិយាយរបស់អ្នកចូលរួមម្នាក់ដែលបានលើកឡើង
ដូចខាងក្រោម៖

ការថែទាំ គឺជាឧបករណ៍ទប់ស្កាត់ជម្លោះ
ដែលយើងអាចប្រើ [នៅ] គ្រប់ជំហាននៃ
ការបង្ការទប់ស្កាត់... ព្រោះវាអាចជួយ
ដោះស្រាយតម្រូវការរបស់មនុស្សគ្រប់រូប
និងក៏អាចដោះស្រាយវិសមភាពផងដែរ...

ម្យ៉ាងវិញទៀត ការថែទាំអាចចាត់ទុកជាបំណែកដែល
ចាត់ក្នុងការទប់ស្កាត់ជម្លោះ។ ជាងនេះទៅទៀត ការថែទាំ
អាចចាត់ទុកជាការអនុញ្ញាតឱ្យចូលទៅកាន់តម្រូវការមូលដ្ឋាន
និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន និងនិយាយអំពីទំនាក់ទំនង ការការពារ
និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះអ្នកដទៃដែលជាការសំខាន់ ប៉ុន្តែ
ពេលខ្លះត្រូវគេមើលរំលងក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្លូវការ ដើម្បី
កសាងសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។

អ្នកចូលរួមបានកត់សម្គាល់អំពីទំនាក់ទំនងរវាង
ការងារថែទាំនិងយុត្តិធម៌ ដោយការបង្ហាញពីការងារថែទាំមិន
សមាមាត្រដែលបំពេញដោយស្ត្រី ហើយជារឿយៗធ្វើឱ្យធនធាន
និងសមត្ថភាពពួកគេបាត់បង់ការអនុវត្តការថែទាំសម្រាប់ខ្លួនឯង
ក៏ដូចជាការរឹតត្បិតពេលវេលានិងថាមពល ដែលពួកគេអាច
វិនិយោគក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខកាន់តែទូលំទូលាយ។

ផ្អែកលើការយល់ដឹងទាំងនេះ អ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលា
បានសង្កត់ធ្ងន់លើរបៀបយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់ចំពោះ
ការកសាងសន្តិភាព និងការរួមផ្សំគ្នារវាងការងារសន្តិភាព
និងការងារថែទាំ ហើយរបៀបទាំងពីរនេះ ជាការឆ្លើយតប
នឹងតម្រូវការចាំបាច់ ការការពារ និងការជួយចិញ្ចឹម និង
ការអភិវឌ្ឍមនុស្សជំនាន់ក្រោយ។ ឧទាហរណ៍ អ្នកចូលរួម
ម្នាក់បានកត់សម្គាល់ពីរបៀបផ្តល់តម្រូវការចាំបាច់ជួយ
កសាងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរសម្រាប់សន្តិភាព។ អ្នកចូលរួម
ផ្សេងទៀតអត្ថាធិប្បាយថា ការគំរាមកំហែងដល់សន្តិភាព
ដូចជាអំពើពុករលួយ ឬការប្រើប្រាស់អំណាចមិនត្រឹមត្រូវ
ឬការកេងប្រវ័ញ្ចដីធ្លី និងការកេងប្រវ័ញ្ចប្រជាជន អាច

ចាត់ទុកជាទង្វើ “មិនយកចិត្តទុកដាក់” ឬប្រឆាំងនឹងការយកចិត្តទុកដាក់។ សកម្មភាពទាំងនេះច្រើនតែកើតមានជាញឹកញយក្នុងអំឡុងពេលមានជម្លោះ និងផលវិបាកគ្នាមៗខណៈវាធ្វើឱ្យខូចដល់ការរំពឹងទុកសម្រាប់ការកសាង និងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ទង្វើទាំងនេះបណ្តាលមកពីការភ័យខ្លាច អាត្មានិយម ឬការលោភលន់ ផ្ទុយពីការយកចិត្តទុកដាក់ ដែលនិយាយពីការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង “អំពីការទទួលស្គាល់តម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន និងការទទួលស្គាល់អ្នកផ្សេងទៀតចែករំលែកតម្រូវការទាំងនោះ”។

ដូចគ្នានេះដែរ អ្នកចូលរួមបានគូសបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលអង្គការឬសង្គមអនុវត្តការថែទាំ ពួកគេទំនងជានាំទៅរកបរិយាកាស ដែលមានមុខងារផលិតភាពនិងសុវត្ថិភាពកាន់តែច្រើន។ នេះដោយសារតែការយកចិត្តទុកដាក់ដែលអាចបង្កាត់អារម្មណ៍ទំនួលខុសត្រូវចំពោះអ្នកដទៃ។ ឧទាហរណ៍ មនុស្សម្នាក់បានផ្តល់រូបភាពស្រដៀងគ្នានៃការដំឡើងការមេរៀនសុវត្ថិភាពនៅក្នុងការិយាល័យ ដើម្បីផ្តល់សុវត្ថិភាព ប៉ុន្តែការកសាង “សហគមន៍ថែទាំ” ក៏អាចជួយកសាងសន្តិសុខនិងចៀសវាងការអនុវត្តដែលមានតម្លៃថ្លៃ និងគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចបង្កការភ័យខ្លាចនិងការមិនទុកចិត្ត។

អ្នកចូលរួមក៏បានមើលឃើញពីរបៀបអភ័យទោស ការយល់ចិត្ត និងការទទួលស្គាល់ទំនាក់ទំនងរបស់មនុស្ស (របៀបដែលមនុស្សពឹងផ្អែកលើគ្នា) គឺជាចំណុចសំខាន់សម្រាប់ទាំងការថែទាំនិងការកសាងសន្តិភាព ទោះជាញឹកញយត្រូវគេមើលរំលងក៏ដោយ ។

ក្នុងន័យនេះ អ្នកចូលរួមបានបញ្ជាក់ពីទំនាក់ទំនងដ៏រឹងមាំរវាងការថែទាំអ្នកដទៃ កាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការចំពោះការថែទាំ និងការថែទាំខ្លួនឯង។ ដូច្នេះការទទួលស្គាល់ពីរបៀបមនុស្សម្នាក់គាំទ្រគ្នា និងការទទួលស្គាល់គោលការណ៍និងការអនុវត្តស្រដៀងគ្នាដែលបានបង្កក្នុងក្រុមនីមួយៗ។ គោលការណ៍និងការអនុវត្តទាំងនេះ រួមមានការបំពេញទំនួលខុសត្រូវ (ចំពោះខ្លួនឯងនិងអ្នកដទៃ) និងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការសំខាន់ៗ (របស់ខ្លួនឯងនិងអ្នកដទៃ)។ អ្វីទាំងនេះបានពិភាក្សាពីរបៀបដំណើរការស្ថាប័នយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះការមើលថែទាំមនុស្សដែលមានតម្រូវការ និងការទទួលខុសត្រូវ ដែលអាចជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់សង្គមនិងទស្សនវិស័យសម្រាប់សន្តិភាព សន្តិសុខ និងការអភិវឌ្ឍ។

មានការទទួលស្គាល់ថា ការបង្កើនការគាំទ្រសម្រាប់មនុស្សដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ អាចមានផលប៉ះពាល់



សិក្ខាសិលាស្តីពី សន្តិភាព យេនឌ័រ និងការងារថែទាំនៅប្រទេសកម្ពុជា

ដល់ការចំណាយ (ទោះមិនអចិន្ត្រៃយ៍ក៏ដោយ) អ្នកចូលរួមបានគូសបញ្ជាក់ពីផលប៉ះពាល់ការចំណាយចំពោះការមិនចូលរួមថែទាំ និងការវិនិយោគគាំទ្រដល់អ្នកធ្វើការងារថែទាំមិនមានប្រាក់ខែ។ ដើម្បីបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់នៃការចំណាយធនាគារពិភពលោកបានប៉ាន់ប្រមាណថា វិសមភាពយេនឌ័រចំណាយលើសេដ្ឋកិច្ចរហូតដល់២០%នៃផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (Pennings ២០២២) ពោលគឺស្មើនឹងប្រមាណ៦ពាន់លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់កម្ពុជា ដោយឈរលើមូលដ្ឋានផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបរបស់កម្ពុជា៣០ពាន់លានដុល្លារក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ មានផលប៉ះពាល់ការចំណាយសំខាន់ៗបន្ថែមទៀត ពាក់ព័ន្ធនឹងជម្លោះនិងអំពើពុករលួយដែលមានទំនាក់ទំនងជាអវិជ្ជមានជាមួយសមភាពយេនឌ័រ (Caprioli 2005; Chan et al. 2021; Cockburn 2004; Cohn 2013; Enloe 2000; Tickner 1995; see also Office of the United Nations Resident Coordinator (Cambodia) 2022). ពេលពិចារណាលើការចំណាយនៃជម្លោះ តម្រូវការដើម្បីធានាការកសាងសន្តិភាពប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីចៀសវាងការកើតមានឡើងវិញ ឬការកើនឡើងជម្លោះ គឺច្បាស់លាស់។ ដើម្បីបង្ហាញពីការចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ គាត់ប៉ាន់ប្រមាណថា ការចំណាយលើអំពើហិង្សាប្រដាប់អាវុធទូទាំងសកលលោកនៅឆ្នាំ២០២៣ មានចំនួន១៩.១ពាន់ពាន់លានដុល្លារ ស្មើនឹង១៣.៥% នៃផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (វិទ្យាស្ថានសេដ្ឋកិច្ចនិងសន្តិភាព ឆ្នាំ២០២៤)។

ក្នុងន័យហិរញ្ញវត្ថុនិងមនុស្ស ការចំណាយមានសារៈសំខាន់នៅពេលដែលស្ត្រីមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ត្រូវកាត់បន្ថយចេញពីការរួមចំណែកកសាងនិងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ នោះការខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាពនឹងបាត់បង់ឱកាសក្នុងការកសាងសន្តិភាពដោយប្រើប្រាស់ជំនាញចំណេះដឹង និងបណ្តាញរបស់ស្ត្រីទាំងនោះ ជាពិសេសមិនសូវមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់មធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមចំពោះសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ហេតុផលដែលជំរុញតំណាងស្ត្រីមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងដំណើរកសាងសន្តិភាព គឺការមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះ

ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ។ ការណ៍នេះបានកាត់បន្ថយភាពចម្រុះក្នុងចំណោមក្រុមចូលរួមការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការរំពឹងទុកសម្រាប់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងឆ្លើយតបនឹងភាពចម្រុះនៃតម្រូវការក្នុងសង្គមឬការទទួលបានការគាំទ្រ និងទំនុកចិត្តទូលំទូលាយពីសាធារណជន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត វាធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបែបនេះ។ ជាងនេះទៅទៀត កង្វះការគាំទ្រស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ បានរារាំងសមត្ថភាពពួកគេដើម្បីរួមចំណែកដល់សេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ និងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

សរុបមក អ្នកចូលរួមបានចាត់ទុកការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងជាងការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ហើយបានគូសបញ្ជាក់ពីភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងការថែទាំ និងសន្តិភាពដោយមានការតស៊ូមតិសម្រាប់ក្រុមសីលធម៌ការថែទាំកាន់តែខ្ពស់ក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដើម្បីជួយលើកកម្ពស់សន្តិភាពនិងសមធម៌យូរអង្វែង ។ ពួកគេយល់ស្របថា ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ភាគច្រើនធ្វើដោយស្ត្រីហើយមានសារៈសំខាន់ចំពោះសុខុមាលភាព និងការរស់នៅរបស់គ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម។ ក្រៅពីការរួមចំណែកសេដ្ឋកិច្ចដ៏សំខាន់របស់ខ្លួន វានៅតែមាននិន្នាការត្រូវគេមើលរំលងនិងមានតម្លៃទាប។ ពួកគេក៏បានយល់ស្របដែរថា “បន្ទុកថែទាំ” ដែលមិនសមាមាត្រ គឺធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី (ជាមួយនឹងផលប៉ះពាល់គោលគំនិតដ៏ទូលំទូលាយសម្រាប់សន្តិភាពនិងសន្តិសុខ) ក៏ដូចជាធ្វើឱ្យស្ត្រីនៅឆ្ងាយពីជីវិតសាធារណៈនិងនយោបាយ រួមទាំងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត វារារាំងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងរារាំងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នា ដើម្បីជំរុញសមភាពយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

ដោយបានកំណត់អត្តសញ្ញាណស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងការថែទាំនិងសន្តិភាព និងឧបសគ្គចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ដែលកើតឡើងតាមរយៈ “បន្ទុកថែទាំ”។ អ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលាបានគូសបញ្ជាក់ពីអនុសាសន៍មួយចំនួន ផ្អែកលើបញ្ហាប្រឈម

ដែលបានកំណត់ដោយពួកគេ។ ការគូសបញ្ជាក់នោះមាន រៀបរាប់ជាអនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម ដែលផ្ដោតលើ៖

- ការកែលម្អការទទួលស្គាល់ និងតម្លៃការងារ ថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ – ការ ទទួលស្គាល់ការកែលម្អនេះជួយទ្រទ្រង់ គ្រួសារ សហគមន៍ ក៏ដូចជាសេដ្ឋកិច្ច ហើយ មានសារៈសំខាន់ជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេល មានជម្លោះនិងវិបត្តិ – ដើម្បីរួមបញ្ចូលការ លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈអំពី សារៈសំខាន់ការងារទាំងនេះ និងផលប៉ះពាល់ របស់វានៅពេលចែករំលែកមិនសមាមាត្រ។
- ពង្រីកការគាំទ្រដល់អ្នកដែលមានការងារ ថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ការ ទទួលស្គាល់បន្ទុកមិនសមាមាត្រសម្រាប់ស្ត្រី កុមារី និងជាពិសេសក្រុមងាយរងគ្រោះ និងការ ថយចុះធនធាននិងសមត្ថភាពជាបន្តបន្ទាប់ក្នុង ការចូលរួមការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។
- ការផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានយេនឌ័រ និងការផ្លាស់ប្តូរ អាកប្បកិរិយាជុំវិញការងារថែទាំដែលមិនបាន ទទួលប្រាក់កម្រៃ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការងារថែទាំ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរួម។
- ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងថា ការកសាងនិង រក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ក៏ជាទំនួលខុសត្រូវ រួម ហើយទាមទារការចូលរួមខិតខំប្រឹងប្រែង រួមគ្នាពីគូអង្គទាំងអស់ រួមទាំងរដ្ឋាភិបាល សហគមន៍ បុគ្គល អង្គការសង្គមស៊ីវិល ធុរកិច្ច ដើម្បីបានទទួលជោគជ័យ។
- ការប្រឈមភាពលម្អៀងជាមួយ និងការសន្មត តាមបទដ្ឋានយេនឌ័រ ដែលស្ត្រីនិងជាពិសេស ម្តាយ មិន “សម” នៅក្នុងការងារសន្តិភាពនិង សន្តិសុខ ។
- គាំទ្រនិងទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់ចំពោះ ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារ សន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ជាពិសេសក្នុងតួនាទី សម្រេចចិត្ត ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ

- សន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ព្រមទាំងវឌ្ឍនភាព ឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍ ប្រកបដោយចីរភាព។
- ការរួមបញ្ចូលទស្សនទានថែទាំ ដើម្បីពង្រីក ការយល់ដឹងអំពីអ្វីជាសន្តិភាព និងរបៀបដែល ត្រូវសាងសង់ និងគាំទ្រ។
 - ការលើកកម្ពស់ក្រមសីលធម៌ការថែទាំក្នុងជីវិត សាធារណៈនិងនយោបាយ ការទទួលស្គាល់ ទំនាក់ទំនងរវាងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះ អ្នកដទៃ កាតព្វកិច្ចថែទាំរបស់អង្គការ និង ការថែទាំខ្លួនឯង និងរបៀបដែលក្រមសីលធម៌ ការថែទាំអាចទទួលស្គាល់ទំនាក់ទំនងគ្នា ទៅវិញទៅមក និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះគ្នា ទៅវិញទៅមក ក៏ដូចជាការជំរុញសន្តិភាពនិង សន្តិសុខ។

ជាទូទៅ មានការណែនាំថា បទដ្ឋានយេនឌ័រជុំវិញ ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ចាំបាច់ត្រូវផ្លាស់ ប្តូរទន្ទឹមនឹងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់ ដ៏សំខាន់នៃការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ដល់សង្គម ជាពិសេសទាក់ទងនឹងការរួមចំណែកសេដ្ឋកិច្ច ការរួមចំណែកការទ្រទ្រង់សុខុមាលភាពបុគ្គល និងការ រួមចំណែកដល់សន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ គេទទួលស្គាល់ថា ការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ និងបទដ្ឋានទាំងនេះក្នុងពេលដំណាលគ្នា អាចបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនិងទំនុកចិត្តស្ត្រីចំពោះការចូលរួម ក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ព្រមទាំងបញ្ហាប្រឈមនៃ ភាពលម្អៀងជាមួយនៅកន្លែងធ្វើការ។ ក្នុងពេលដំណាលគ្នា នោះ វាបានស្នើឡើងថា ការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌និងបទដ្ឋាន ទាំងនេះ ចាំបាច់ត្រូវអមដោយទម្រង់គាំទ្រជាក់ស្តែងសម្រាប់ អ្នកដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ដើម្បីរួមបញ្ចូលការគាំទ្រ ទាំងកសាងនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដូចបានរៀបរាប់លម្អិតនៅក្នុង អនុសាសន៍។ អនុសាសន៍ផ្សេងទៀត ដោយមានផលប៉ះពាល់ លើការចំណាយតិចតួច រួមមានចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រក្រៅផ្លូវការ និងបណ្តាញចែករំលែកព័ត៌មាន រួមបញ្ចូលទាំងក្នុងចំណោម ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ដែលជាអ្នកចូលរួម ឬប្រាថ្នា ចង់ចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ គឺជាកត្តាជំរុញឱ្យស្ត្រីមានតំណាងតិចតួចនៅក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ អសន្តិសុខរបស់ស្ត្រី និងវិសមភាពយេនឌ័រ។ វាបានទទួលស្គាល់ជាសកលថា ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខមានសារៈសំខាន់ចំពោះប្រសិទ្ធភាពហើយកង្វះខាតការគាំទ្រនិងការទទួលស្គាល់ពីលក្ខណៈយេនឌ័រនៃការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ រវាងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីជំរុញសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការថែទាំមានប្រយោជន៍ទាំងអស់ពេលគឺបុរសនិងមនុស្សដែលមានសកម្មភាពយេនឌ័រចម្រុះ ក៏មានទំនួលខុសត្រូវការថែទាំផងដែរ តែជារឿយៗត្រូវគេមើលរំលង។ ជាងនេះទៅទៀត ការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែទូលំទូលាយចំពោះការថែទាំ អាចបង្កប់ក្រមសីលធម៌ការថែទាំក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដែលជំរុញគោលនយោបាយនិងការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបកាន់តែខ្លាំង ព្រមទាំងការយល់ដឹងអំពីទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សផងដែរ។ វាក៏អាចជួយគូសបញ្ជាក់អំពីសារៈសំខាន់ការថែទាំ រួមទាំងការថែទាំខ្លួនឯង ការថែទាំអ្នកដទៃ និងកាតព្វកិច្ចការថែទាំ ព្រមទាំងទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់ដ៏ខ្លាំងក្លាចំពោះការងារថែទាំសន្តិសុខសង្គម សន្តិភាព និងវិបុលភាព។

សង្ឃឹមថា ការសិក្សាសាកល្បងនេះ នឹងជំរុញការរួមបញ្ចូលទស្សនទានថែទាំនៅក្នុងគោលនយោបាយសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ការរៀបចំកម្មវិធី និងការអនុវត្ត។ នេះនឹងបង្កើនការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងនិងរក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខព្រមទាំងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ។ នេះជាកាលានុវត្តភាពមួយដែលបានផ្តល់ការពិភាក្សាពេលបច្ចុប្បន្ននៅកម្ពុជា ស្តីពីការអភិវឌ្ឍអនាគតផែនការសកម្មភាពជាតិ ស្តីពីរបៀបវារៈ ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS NAP) និងផែនការសកម្មភាពនិងក្របខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរពីសុខុមាលភាព ដែលត្រូវគេមើលរំលង ប៉ុន្តែជាតម្រូវការបន្ទាន់ ដើម្បីចូលរួមថែរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ការចាប់យកកាលានុវត្តភាពនេះក៏នឹងជួយឱ្យប្រទេសកម្ពុជាឈរនៅជួរមុខនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាសកល ដើម្បីជំរុញការបង្កើតថ្មី និងការកសាងសន្តិភាពជោគជ័យ ការអនុវត្តរបៀបវារៈស្ត្រីសន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS) និងវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅគោលដៅអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព (SDGs) ជាពិសេសការឆ្លើយតប នឹងការអំពាវនាវឱ្យទទួលស្គាល់តម្លៃនិងការគាំទ្រការងារថែទាំ (SDG គោលដៅ 5.4)។

អនុសាសន៍

ជាលទ្ធផល សិក្ខាសាលានិងការពិគ្រោះយោបល់ និងអនុសាសន៍ជាច្រើនបានបង្កើតឡើង។ អនុសាសន៍ទាំងនេះមានគោលបំណងដោះស្រាយឧបសគ្គការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ រួមទាំងតាមរយៈការផ្តល់ការគាំទ្រសម្រាប់ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីការរួមចំណែកដែលខ្លួនធ្វើឱ្យមានការកសាង និងទ្រទ្រង់សហគមន៍សន្តិភាព។ ខណៈការគាំទ្រការទាមទារឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដោយផ្ទាល់ អនុសាសន៍ជាច្រើនមិនតម្រូវឱ្យមានការវិនិយោគហិរញ្ញវត្ថុច្រើននោះទេ។ នៅទីនេះវាជារឿងសំខាន់ដែលត្រូវបញ្ជាក់ថា ផលប៉ះពាល់លើការចំណាយដែលមិនធ្វើអ្វីទាំងអស់ គឺជារឿងសំខាន់ យ៉ាងហោចណាស់ដោយសារតែការខកខានឱកាសប្រើប្រាស់ជំនាញ ចំណេះដឹង និងបណ្តាញរបស់ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវការថែទាំ ដើម្បីការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ហើយដោយសារតែវារាំងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នា ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

ទាក់ទងនឹងការទទួលខុសត្រូវ ជារឿងសំខាន់ណាស់ដែលអនុសាសន៍ទាំងនេះត្រូវទទួលស្គាល់ថា ជាការទទួលខុសត្រូវរួមរយៈពេលយូរអង្វែងរបស់រដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័នរដ្ឋ តួអង្គសង្គមស៊ីវិល សមាជិកសហគមន៍ចម្រុះក៏ដូចជាតួអង្គ និងអង្គការដទៃទៀតដែលសកម្មនៅកម្ពុជា រួមទាំងម្ចាស់ជំនួយអន្តរជាតិ អង្គការរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។ អនុសាសន៍ទាំងនេះគួរតែត្រូវដោះស្រាយក្នុងលក្ខណៈរួម ហើយបញ្ចូលក្របខណ្ឌការត្រួតពិនិត្យការវាយតម្លៃ និងការសិក្សា (MEL) ដើម្បីតាមដានវឌ្ឍនភាពនិងផលប៉ះពាល់។

ការទទួលស្គាល់

ទទួលស្គាល់ និងឱ្យតម្លៃការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃថា គឺមានសារៈសំខាន់ចំពោះសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកម្ពុជា ក៏ដូចជាកាន់តែទូលំទូលាយចំពោះសន្តិភាពនិងវិបុលភាពសង្គម។ ការទទួលស្គាល់នេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងដោយការរួមបញ្ចូលការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃចូលក្នុងផែនការសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ក៏ដូចជាការរៀបចំថវិកាឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ។

ទទួលស្គាល់ការរួមផ្សំគ្នារវាងការងារសន្តិភាពនិងការថែទាំ ក៏ដូចជាការទ្រទ្រង់ជីវិត និងការកសាងសង្គមសន្តិភាព។ គោលនយោបាយ និងការអនុវត្តការកសាង សន្តិភាពគួរតែទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃដល់សហគមន៍ដែលធន់ ក៏ដូចជាការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខផ្លូវការ (ការទទួលស្គាល់ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃគាំទ្រដល់ការងារបុគ្គលិកដែលមានប្រាក់កម្រៃក្នុងវិស័យនេះ)។

ការផ្សព្វផ្សាយសារ

គួរផ្សព្វផ្សាយសារវិជ្ជមានដែលទទួលស្គាល់ និងផ្តល់តម្លៃដល់ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ។ សារទាំងនេះគួរតែទទួលស្គាល់ថា ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា មិនមែនធ្លាក់តែទៅលើស្ត្រីនិងក្មេងស្រីនោះទេ។ សារនេះនឹងជួយដាក់បញ្ចូលវប្បធម៌ និងក្រមសីលធម៌នៃទស្សនទានថែទាំក្នុងរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS) និងឆ្លងកាត់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នា ដើម្បីកសាង និងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ក្រមសីលធម៌ការថែទាំបែបនេះនឹងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចថែទាំជាលក្ខណៈស្ថាប័ន ទំនួលខុសត្រូវថែទាំអ្នកដទៃ និងការថែទាំខ្លួនឯង។ ក្រមសីលធម៌ការថែទាំនេះបង្កប់នូវទំនួលខុសត្រូវក្នុងការថែរក្សាអ្នកដទៃ មានការយកចិត្តទុកដាក់ និងឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកដទៃ និងទទួលស្គាល់ភាពពឹងពាក់គ្នាទៅវិញទៅមក។ ក្រមសីលធម៌ការថែទាំនេះគ្របដណ្តប់ដល់បរិស្ថាន ដែលទទួលស្គាល់ ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបរិស្ថាន នឹងជួយយើងការពារសន្តិភាពសង្គម សន្តិសុខ និងការអភិវឌ្ឍ។ នេះអាចដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាថ្នាក់ជាតិស្តីពីការថែទាំ និងសន្តិភាព ហើយអាចជួយផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថនិងបទដ្ឋានយេនឌ័រជុំវិញការថែទាំ និងឧបសគ្គរចនាសម្ព័ន្ធចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។

ពង្រីកទស្សនទានសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ

ការទទួលស្គាល់ភាពត្រួតស៊ីគ្នារវាងការងារសន្តិភាព និងការថែទាំ ក៏ដូចជាការដែលថាក្រមសីលធម៌ការថែទាំក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខអាចនាំទៅរកលទ្ធផលប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងសមធម៌ជាងមុន នឹងពង្រីកទស្សនទានសន្តិភាព និងសន្តិសុខដែលជាគ្រោងឆ្លឹងគាំទ្រការតាក់តែងគោលនយោបាយនិងការអនុវត្តគោលនយោបាយនោះ។ នេះនឹងទទួលស្គាល់ថា សន្តិភាពមិនមែនគ្រាន់តែជាការអវត្តមាននៃជម្លោះបែបហិង្សាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាគ្របដណ្តប់លើសន្តិសុខរបស់មនុស្ស និងអាចកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសម្រាប់ទប់ស្កាត់ជម្លោះ និងកសាង “សន្តិភាពវិជ្ជមាន”។

ការណ៍នេះក៏នឹងអនុញ្ញាតឱ្យមានការគិតគូរកាន់តែស៊ីជម្រៅចំពោះការគំរាមកំហែងដល់សន្តិភាព និងសន្តិសុខឱ្យលើសពីការគំរាមកំហែងផ្នែករាងកាយ។ រួមមាន បញ្ហាប្រឈមនៃការអភិវឌ្ឍ គ្រោះមហន្តរាយបណ្តាលមកពីអាកាសធាតុ និងការអភិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យា (ដូចជា ការគំរាមកំហែងដែលបង្កដោយបញ្ញាសិប្បនិម្មិត AI)។ វាក៏ទទួលស្គាល់ពីទំនាក់ទំនងសន្តិសុខរវាងបុគ្គល សហគមន៍ និងសន្តិសុខជាតិ ព្រមទាំងរវាងការថែរក្សាខ្លួនឯងនិងការថែទាំចំពោះអ្នកដទៃផងដែរ។

ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការតស៊ូមតិ

លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីផលប៉ះពាល់ទាក់ទងយេនឌ័រ ការមិនឱ្យតម្លៃ និងមិនគាំទ្រការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃទៅលើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាដើម្បីជំរុញសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ រួមមាន៖

- ព័ត៌មានសាធារណៈ យុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយ និងការតស៊ូមតិ ក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម ពាក់ព័ន្ធនឹងសារៈសំខាន់នៃការថែទាំចំពោះសហគមន៍និងសង្គម និងសារៈសំខាន់ដែលថាការថែទាំជាការទទួល

ខុសត្រូវរួមគ្នា។

- ការអប់រំនៅក្នុងសាលារៀនអំពីសារៈសំខាន់ការថែទាំ និងការថែទាំជាការទទួលខុសត្រូវរួម។

ការបណ្តុះបណ្តាល

ពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលវគ្គយេនឌ័រក្នុងស្ថាប័នយោធា ប៉ូលីស និងវិស័យយុត្តិធម៌ ហើយដាក់បញ្ចូលនូវក្រមសីលធម៌ថែទាំ។ ការបណ្តុះបណ្តាលអាចផ្តោតអំពី ឧបសគ្គនៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខដែលកើតឡើងដោយសារវប្បធម៌ស្ថាប័ន កន្លែងការងារ ឬ បទដ្ឋានយេនឌ័រ ឬការសន្មតរបស់សង្គម អំពីការងារថែទាំនិងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែរួមបញ្ចូល ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីភាពលម្អៀងលើភាពជាម្តាយ (maternal bias) និងផលប៉ះពាល់របស់វា។ ត្រូវប្រាកដថា បុគ្គលគ្រប់ថ្នាក់និងគ្រប់កម្រិតទាំងអស់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ រួមទាំងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់និងបុគ្គលិក។

ប្រព័ន្ធគាំទ្រក្រៅផ្លូវការ

បង្កើត និងបង្រួបបង្រួមបណ្តាញនិងរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រសម្រាប់ស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាព និងសន្តិសុខ រួមទាំងអ្នកដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ទាំងបុរស និងអ្នកផ្សេងទៀតដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ដើម្បីរួមបញ្ចូល៖

- បណ្តាញវិជ្ជាជីវៈនិងស្ត្រីនៅក្នុងនិងទូទាំងវិស័យសន្តិសុខ និងការកសាងសន្តិភាព។
- កម្មវិធីណែនាំ ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រនិងជំនួយនានាក្រៅផ្លូវការសម្រាប់ស្ត្រីវ័យក្មេង ជនមានពិការភាព និងស្ត្រីដទៃទៀតដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីកសាងនិងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។
- វេទិកានិងកម្មវិធីចែករំលែកព័ត៌មាន រួមទាំងបណ្តាញអ៊ីនធឺណិត ត្រូវធានាវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍អនុញ្ញាតការចូលប្រើសម្រាប់ក្រុមងាយរងគ្រោះ ។

ការចូលរួមពីបុរស

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការ និងការគាំទ្រអ្នកមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ គួរតែមានការចូលរួមពីបុរស ព្រោះបុរសក៏មានទំនួលខុសត្រូវថែទាំដែរ តែជារឿយៗបុរសត្រូវបានមើលរំលងឬមិនគាំទ្រ (ឧទាហរណ៍ ឪពុកមានថ្ងៃលម្អែបិតុភាពតិចតួចបំផុត)។ ការណ៍នេះនឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់បុរស និងផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានយេនឌ័រជុំវិញការថែទាំ (មានន័យថា វាជាទំនួលខុសត្រូវរបស់ស្ត្រីភាគច្រើន ហើយស្ត្រីមានសមត្ថភាពថែទាំពីធម្មជាតិជាងបុរស)។

ការចូលរួមពីក្រុមអ្នកមានអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រចម្រុះ

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដោះស្រាយតម្រូវការនិងគាំទ្រអ្នកដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ គួរតែមានការចូលរួមពីក្រុមអ្នកស្រឡាញ់ភេទដូចគ្នា (LGBTIQ+) និងមនុស្សដែលមានអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រចម្រុះផ្សេងទៀត ដោយទទួលស្គាល់ពីទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់ពួកគេ ដែលជារឿយៗត្រូវបានមើលរំលង ហើយពួកគេអាចប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គបន្ថែមចំពោះការទទួលបានការគាំទ្រសន្តិសុខ និងការចូលរួមក្នុងជីវិតសាធារណៈនិងនយោបាយ រួមទាំងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។

ភាពប្រសព្វគ្នា

បង្កើតគោលនយោបាយនិងផែនការ ដែលយល់ដឹងពីការពិតដែលថា ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ មិនមែនសុទ្ធតែមានបទពិសោធន៍ដូចគ្នានោះទេ។ អត្តសញ្ញាណផ្សេងទៀតរបស់ស្ត្រី (តួយ៉ាង ដូចជា ស្ថានភាពជីវភាពភាពក្រីក្រ ទីលំនៅជនបទ ជនជាតិភាគតិច ពិការភាព។ល។) នឹងធ្វើឱ្យពួកគេទទួលបាននូវបទពិសោធន៍នៃការរើសអើងខុសគ្នាៗផងដែរ។ ធានាថាស្ត្រីដែលប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការផាត់ចេញឬការរើសអើង បានចូលរួម ហើយមានការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ពួកគេ។

វិធីសាស្ត្រនៃការឆ្លើយតបជាលក្ខណៈសង្គមទាំងមូល

ក្នុងការដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ទាក់ទងយេនឌ័រ កង្វះការគាំទ្រនិងការផ្តល់តម្លៃលើការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ និងការលើកកម្ពស់ក្រមសីលធម៌ថែទាំក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ គឺជាមូលហេតុមានការឆ្លើយតបជាលក្ខណៈសង្គមទាំងមូល ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគួរអង្គុំទាំងអស់មកពីគ្រប់កម្រិត គ្រប់វិស័យ និងដោះស្រាយបញ្ហាគ្រប់ប្រភេទ រួមទាំងបែបបទនានាសម្ព័ន្ធ បទដ្ឋាន និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។

ឆន្ទៈនយោបាយ និងសមត្ថភាព

ការគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបង្កើនសមត្ថភាព ការសម្របសម្រួលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះក្រមសីលធម៌ថែទាំនៅក្នុងរាជរដ្ឋាភិបាល (ដូចជា ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងអប់រំ ក្រសួងការងារ ក្រសួងការពារជាតិ ល។) និងជាមួយគ្នាអង្គុំសង្គមស៊ីវិល។ ការងារនេះអាចរួមបញ្ចូលការរៀបចំសកម្មភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលដែលកំពុងអនុវត្តទាក់ទងនឹងការថែទាំ សន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ឬ ការបន្តកិច្ចពិភាក្សាអំពីការបង្កើតផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងផែនការសកម្មភាពនិងក្របខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរពីសុខុមាលភាព។ វាក៏អាចរួមបញ្ចូលការ កំណត់អត្តសញ្ញាណនៃគម្លាតសមត្ថភាព និងអាទិភាពសម្រាប់ការកសាងសមត្ថភាព។

ដោយមានការទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់របស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សង្គមស៊ីវិល ជាពិសេសអង្គការដឹកនាំ

ដោយស្រ្តីក្នុងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការសន្តិសុខរបស់ស្រ្តី អ្នកដទៃ និងការកសាងសន្តិភាព ការគាំទ្រអង្គការទាំងនេះ និងការបង្កើតកិច្ចសហការរវាងតួអង្គរដ្ឋាភិបាលនិងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលគឺមានសារៈសំខាន់។

ដំណើរការរួមបញ្ចូលគ្នា

ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ គឺជាកត្តាធ្វើឱ្យស្រ្តីមានភាពជាតំណាងតិចតួចក្នុងដំណើរការកសាងសន្តិភាពជាផ្លូវការ ការរក្សាសន្តិភាពនិងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្សេងទៀតក្នុងដំណើរការកសាងនិងរក្សាសន្តិភាពនិងទប់ស្កាត់ជម្លោះ។ គួរមានការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្រ្តីនិងលុបបំបាត់ឧបសគ្គដែលរារាំងការចូលរួមរបស់ស្រ្តីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ។ ទាំងនេះគួរតែរួមបញ្ចូលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្រ្តីមកពីគ្រប់មុខតំណែង រួមទាំងតួនាទីថ្នាក់សម្រេចចិត្ត និងដោះស្រាយឧបសគ្គក្នុងការតំឡើងតំណែង និង បញ្ជូនទៅបេសកកម្មរបស់ស្រ្តីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ។ នេះអាចរួមបញ្ចូលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីដោះស្រាយភាពលម្អៀងលើភាពជាម្តាយ (maternal bias) ឬការរើសអើងលើយេនឌ័រ កាត់បន្ថយការរំពឹងទុកឱ្យស្រ្តីធ្វើដំណើរប្រើនពេក ឬធ្វើការក្រៅម៉ោង ក៏ដូចជាគាំទ្រទម្រង់ផ្សេងទៀត ដែលមានបញ្ជាក់នៅអនុសាសន៍កន្លងមក (ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាល បង្កើនការយល់ដឹង បង្កើតបណ្តាញគាំទ្រ ការណែនាំ។ល។)។

បន្ថែមលើវិធីសាស្ត្របែបបរិយាបន្នក្នុងការតាក់តែងផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីរបៀបវារៈស្រ្តី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការធ្វើការជាមួយស្រ្តីដែលមានតួនាទីថែទាំក្នុងការរៀបចំរៀបចំនិងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីស្រ្តី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ក៏ដូចជាក្នុងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដើម្បីកសាងនិងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ការណ៍នេះនឹងធ្វើឱ្យផែនការនោះមានការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកកសាងសន្តិភាពដែលមានតួនាទីថែទាំ។

ការវិនិយោគហិរញ្ញវត្ថុក្នុងប្រព័ន្ធគាំពារសង្គមដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

ការវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធថែទាំ ដែលគាំទ្រស្រ្តីក្នុងការចាត់ចែងតួនាទីមានកម្រៃនិងគ្មានកម្រៃរបស់ពួកគេឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ក៏ដូចជាការងារជីវភាពសាធារណៈនិងនយោបាយ។ នេះនឹងរួមបញ្ចូលការតាក់តែងនិងអនុវត្តគោលនយោបាយ និងការវិនិយោគលើរចនាសម្ព័ន្ធ ដើម្បីរួមបញ្ចូលការវិនិយោគការគាំពារសង្គមសម្រាប់អ្នកមានតួនាទីថែទាំរួមទាំង សេវាថែទាំកុមារដែលមានតម្លៃសមរម្យ ការថែទាំមនុស្សចាស់ ការថែទាំសុខភាពម្តាយ និងការឈប់សម្រាកលម្អៃមាតុភាពនិងបិតុភាព (ឬឪពុកម្តាយនិងគ្រួសាររួមគ្នា)។ នេះទាមទារការវិនិយោគហិរញ្ញវត្ថុ ក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍនិងការអនុវត្តគោលនយោបាយ។

ក្របខណ្ឌច្បាប់ជាទូទៅនៅកម្ពុជាមានរួចហើយ ក្នុងការការផ្តល់បន្ទប់ថែទាំនិងទារដ្ឋាននៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានបុគ្គលស្រ្តីជាង១០០នាក់ ឬការរាប់រងការចំណាយលើទារដ្ឋានប្រសិនបើមិនអាចផ្តល់ជូនបាន។ ការអនុវត្តការវិនិយោគ និងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយគាំទ្រអ្នកមានតួនាទីថែទាំបន្ថែមទៀត គឺត្រូវការចាំបាច់។ ខណៈដែលការណ៍នេះអាចនាំមកការចំណាយចាយវាយច្រើនជាងមុនរបស់រដ្ឋ ការមិនវិនិយោគលើការថែទាំ នឹងធ្វើឱ្យមានចំណាយលើសេដ្ឋកិច្ចនិងលើសន្តិភាព សន្តិសុខ និងការអភិវឌ្ឍ កាន់តែច្រើនជាងមុនទៅទៀត។

ការគាំទ្រសម្រាប់អ្នកថែទាំក្នុងសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ៖ ការវិនិយោគលើគោលនយោបាយនិងថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ

ការកំណត់ និងបង្កើតគោលនយោបាយនិងរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រអ្នក ដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ជាការបន្ថែមពីលើការវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធថែទាំ។ នេះអាចរួមបញ្ចូលការវិនិយោគលើគោលនយោបាយនិងថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ ដែលផ្តល់ការគាំទ្រជាក់ស្តែងសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ។ ឧទាហរណ៍ ការគ្របដណ្តប់លើការចំណាយការធ្វើដំណើរ និងការថែទាំ នៅពេលដែលស្ត្រីត្រូវបញ្ជូនទៅបេសកកម្ម ឬ ប្រតិបត្តិការ។ ប្រភេទនិងទំហំនៃការគាំទ្រត្រូវបានកំណត់ដោយការចូលរួមក្នុងកិច្ចពិភាក្សា ពិគ្រោះយោបល់ពីសំណាក់អ្នកកសាងសន្តិភាពនិងគូអង្គសន្តិសុខដែលមានតួនាទីថែទាំ។

ចំណាំ៖ អនុសាសន៍និងការអនុវត្តផ្សេងទៀត ដើម្បីគាំទ្រអ្នកមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ដែលបំពេញការងារក្នុងវិស័យសន្តិភាព និងសន្តិសុខអាចរកបាននៅក្នុងធនធានខាងក្រោម៖

- Fosu, R., Gordon, E., Chavan, A., Gayatri, I. H., Townsley, J., Osei-Tutu, J., Lowe, L. and Kennealy, L. J. (2024) "Policy Brief #2: Best Practices of Care in UN Peace Operations" (English, French, Bahasa Indonesian, Hindi). Melbourne: Monash GPS. https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0004/3798508/Policy-Brief-2-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf.
- Fosu, R., Gordon, E., Lowe, L., Gayatri, I. H., Chavan, A. and Kennealy, L. J. (2024) "Policy Brief #1: Global Practices of Care in Security Institutions" (English, French, Bahasa Indonesian, Hindi). Melbourne: Monash GPS. https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0007/3798466/Policy-Brief-1-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf.
- Gordon, E. & Jones, B. (2021) "Building Success in Development and Peacebuilding by Caring for the Carers: A Guide to Research, Policy and Practice to Ensure Effective, Inclusive and Responsive Interventions." Warwick Interdisciplinary Research Centre for International Development (WICID) Methods Lab Toolkit. Warwick: University of Warwick. <https://publishing.warwick.ac.uk/index.php/uwp/catalog/book/10>.
- Gordon, E. and Jones, B. (2022) "Caring for Carers in International Organisations: Ensuring Inclusive, Responsive and Effective Peacebuilding." DCAF Policy Brief 1B, March 2022, Opportunities for Women in Peacekeeping (MOWIPI): Policy Series, Geneva: the Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF). https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf.
- Gordon, E. and Lowe, L. (2024) "Who Cares in Peacebuilding: Building Sustainable Peace and Advancing Gender Equality through Support for Peacebuilders with Caring Responsibilities." Monash Global Peace and Security Centre (Monash GPS) of Monash University, University of Warwick, University of Sydney, RMIT University, Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF), United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) and Women, Youth Peace and Security Institute (WYPSI) of the Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC), 29 October. Melbourne: Monash GPS. <https://www.monash.edu/arts/global-peace-security/news-and-events/articles/2024/who-cares-in-peacebuilding>.

ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ការថ្លែងអំណរគុណ

អង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព និងមជ្ឈមណ្ឌលសន្តិភាពនិងសន្តិសុខសកល នៃសាកលវិទ្យាល័យ Monash សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធ ដែលបានចែករំលែកការយល់ឃើញរបស់ខ្លួនព្រមទាំងចូលរួមក្នុងរបាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះ តាមរយៈវគ្គសិក្ខាសាលា ឬតាមការសម្ភាស និងកិច្ចប្រជុំ (កំណត់សម្គាល់ឈ្មោះទាំងអស់មិនបានរាយក្នុងបញ្ជីខាងក្រោមនេះទេ)៖

- លោកជំទាវ គង់ សុវីតា រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងកិច្ចការនារី និងជាតំណាងគណៈកម្មាធិការអាស៊ានស្តីពីស្ត្រី
- លោកជំទាវ សុខ ច័ន្ទធី រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងកិច្ចការនារី
- លោកស្រី ឈី រដ្ឋា ប្រធាននាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិនៃក្រសួងកិច្ចការនារី
- លោកស្រី ម៉ី វណ្ណវិនាដ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសម្អាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPMEC)
- កញ្ញា អ៊ុយអាន ម៉ាលីកូម៉ាលីកូ (Malyko Iman) កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសម្អាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPMEC)
- លោកស្រី សុខ ហិន កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសម្អាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម
- លោក ឡាវ ប៊ុនរិទ្ធិ ប្រធានគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសន្តិភាព នៃអង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព
- លោកស្រី គាត បុផល មេធាវី អ្នកស្រាវជ្រាវ និងទីប្រឹក្សាច្បាប់
- លោកស្រី អេង ចាន់ឌី នាយិកាប្រតិបត្តិអង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា
- លោកស្រី កើត ឈុនលី ប្រធានគ្រប់គ្រងកម្មវិធី នៃអង្គការស្ថានសន្តិភាព
- លោកស្រី Fatima Bathily ទីប្រឹក្សា GIZ-Civil Peace Service
- លោកស្រី ចាន់ គន្ធា ប្រធានគ្រប់គ្រងកម្មវិធី Thousand Currents
- លោកស្រី លី ភារៈ អ្នកសម្របសម្រួលកម្មវិធី Jass Associate
- លោក Theme Paddy មន្ត្រីកម្មវិធី GIZ-សេវាសន្តិភាពស៊ីវិល
- លោក ម៉ន សុគ្រីន នាយកប្រតិបត្តិអង្គការយុវសន្តិភាព
- លោកស្រី ចាន់ សុខា នាយិកាប្រតិបត្តិអង្គការខេមរអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍
- លោកស្រី អ៊ុយ សុខលីន ប្រធានគម្រោង ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ នៃអង្គការមូលនិធិអាស៊ី
- លោកស្រី ស្រី សុដារី នាយិកាប្រតិបត្តិ អង្គការក្រុមការងារដើម្បីដោះស្រាយទំនាស់

ឧបសម្ព័ន្ធទី ២៖ ឯកសារយោង

ASEAN (Association of Southeast Asian Nations) (2022) Regional Plan of Action on Women Peace and Security. ASEAN. <https://asean.org/wp-content/uploads/2022/11/32-ASEAN-Regional-Plan-of-Action-on-Women-Peace-and-Security.pdf>

Burgess, N. (2013) “The Motherhood Penalty: How Gender and Parental Status Influence Judgements of Job-Related Competence and Organizational Commitment.” Seminar Research Paper Series, Paper 32. https://digitalcommons.uri.edu/lrc_paper_series/.

Caprioli, M. (2005) “Primed for Violence: The Role of Gender Inequality in Predicting Internal Conflict.” International Studies Quarterly 49(2): 161–78.

Chan, Z. Y., Kim, K., Popov, M., Ondracek, J., Saeed, M., Bertsch, A., & Amakaaz, K. (2021) “Corruption, religion, and cultural variables.” Splint International Journal of Professionals 8(1): 42–67.

Chandler, D. (2018) A History of Cambodia, 1st edn. New York: Routledge.

Cockburn, C. (2004) “The Continuum of Violence.” In Sites of Violence, Gender and Conflict Zones, edited by W. Giles and J. Hyndman. Berkeley, CA: University of California Press.

Cohn, C. (ed.) (2013) Women and Wars: Contested Histories, Uncertain Futures. Cambridge: Polity Press.

Davies, S. and True, J. (2018) The Oxford handbook of women, peace, and security. Oxford: Oxford University Press.

Dharmapuri, S. (2011) “Just Add Women and Stir ?” Parameters 41(1): 56–70.

Dosch, J. (2012) “The Role of Civil Society in Cambodia’s Peace-building Process”. Asian Survey 52(6): 1067–1088,

Dunatchik, A. and Özcan, B. (2021) “Reducing mommy penalties with daddy quotas.” Journal of European Social Policy 31(2): 175-191.

Duncanson, C. (2016) Gender and Peacebuilding. Cambridge: Polity Press.

Elsie Initiative Fund (2025) Elsie Initiative Fund website. <https://elsiefund.org>.

Enloe, C. (2000) *Maneuvers: The International Politics of Militarizing Women's Lives*. Berkeley: University of California Press.

ESCAP (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific) (2022) *Valuing and Investing in Unpaid Care and Domestic Work: Cambodia Country Case Study*. ESCAP. <https://repository.unescap.org/bitstream/handle/20.500.12870/4704/ESCAP-2022-SDD-RP-Valuing-Investing-Unpaid-Care-Domestic-Work-Cambodia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Fosu, R., Gordon, E., Chavan, A., Gayatri, I. H., Townsley, J., Osei-Tutu, J., Lowe, L. and Kennealy, L. J. (2024) "Policy Brief #2: Best Practices of Care in UN Peace Operations" (English, French, Bahasa Indonesian, Hindi). Melbourne: Monash GPS. https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0004/3798508/Policy-Brief-2-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf.

Fosu, R., Gordon, E., Lowe, L., Gayatri, I. H., Chavan, A. and Kennealy, L. J. (2024) "Policy Brief #1: Global Practices of Care in Security Institutions" (English, French, Bahasa Indonesian, Hindi). Melbourne: Monash GPS. https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0007/3798466/Policy-Brief-1-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf.

GADNet (Gender and Development Network) (2017) "GADNet - Two Decades of Gender Advocacy in Cambodia." internal document. GADNet.

Garcia-Lorenzo, L., Carrasco, L., Ahmed, Z., Morgan, A., Sznajder, K., and Eggert, L. (2023) "The becoming of worker mothers: The untold narratives of an identity transition". *Gender, Work & Organization* 31(6): 2467-2488.

Gordon, E. (2014) "Security Sector Reform, Statebuilding and Local Ownership: Securing the State or its People?" *Journal of Intervention and Statebuilding* 8(2-3): 126-148.

Gordon, E. (2022) "Careless talk costs lives: The causes and effects of marginalising peacebuilding practitioners with caring responsibilities." *Journal of Intervention and Statebuilding* 16(4): 413-433.

Gordon, E. (2024a) "Barriers to the Engagement of Women in Peace Operations." *Australian Outlook*, 24 June. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/barriers-to-the-engagement-of-women-in-un-peace-operations/>.

Gordon, E. (2024b) "Concept Note: Advancing the Meaningful Participation of Women in UN Peace Operations by Supporting Personnel with Caring Responsibilities." Melbourne: Monash GPS. https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0004/3798463/Concept-Note-Elsie-Project-Monash-ENGLISH-8.pdf.

Gordon, E. (2024c) "Peacebuilding practitioners with caring responsibilities: Navigating COVID-19 challenges and opportunities to advance an ethics of care in peacebuilding." *Global Change. Peace & Security* 34(2-3): 143-164.

Gordon, E. & Jones, B. (2021) "Building Success in Development and Peacebuilding by Caring for the Carers: A Guide to Research, Policy and Practice to Ensure Effective, Inclusive and Responsive Interventions." Warwick Interdisciplinary Research Centre for International Development (WICID) Methods Lab

Toolkit. Warwick: University of Warwick. <https://publishing.warwick.ac.uk/index.php/uwp/catalog/book/10>.

Gordon, E. and Jones, B. (2022) "Caring for Carers in International Organisations: Ensuring Inclusive, Responsive and Effective Peacebuilding." DCAF Policy Brief 1B, March 2022, Opportunities for Women in Peacekeeping (MOWIPI): Policy Series, Geneva: the Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF). https://dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1B_FINAL.pdf.

Gordon, E. and Lee-Koo, K. (2021) "Addressing the Security Needs of Adolescent Girls in Protracted Crises: Inclusive, Responsive and Effective?" Contemporary Security Policy 42(1): 53-82.

Gordon, E. and Lowe, L. (2024) "Who Cares in Peacebuilding: Building Sustainable Peace and Advancing Gender Equality through Support for Peacebuilders with Caring Responsibilities." Monash Global Peace and Security Centre (Monash GPS) of Monash University, University of Warwick, University of Sydney, RMIT University, Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF), United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) and Women, Youth Peace and Security Institute (WYPSI) of the Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC), 29 October. Melbourne: Monash GPS. <https://www.monash.edu/arts/global-peace-security/news-and-events/articles/2024/who-cares-in-peacebuilding>.

Gordon, E., McHugh, C. and Townsley, J. (2020) "Gender-Responsive Security Sector Reform and Transformational Opportunities." Global Security Studies 6(2): 1-16.

Held, V. (2006) The Ethics of Care: Personal, Political, and Global. New York: Oxford University Press.

Ibnouf F.O. (2020) War-Time Care Work and Peacebuilding in Africa. Cham: Palgrave Macmillan.

ILO (International Labour Organisation) (2018) "Care work and care jobs for the future of decent work." Geneva: ILO. <https://www.ilo.org/publications/major-publications/care-work-and-care-jobs-future-decent-work>.

Institute for Economics & Peace (2024). Global Peace Index 2024: Measuring Peace in a Complex World. Sydney: Institute for Economics & Peace. <https://www.economicsandpeace.org/wp-content/uploads/2024/06/GPI-2024-web.pdf>.

International Bank for Reconstruction and Development/World Bank (2024) Supply of and Demand for Accessible and Affordable Childcare Services in Cambodia. Washington D.C.: International Bank for Reconstruction and Development/World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099092424012023366/pdf/P178134194793202718f841b6a877d0c5a4.pdf>.

Jones, B. and Gordon, E. (2021) "Not a Care in the World: an exploration of the personal-professional-political nexus of international development practitioners working in justice and security sector reform." International Feminist Journal of Politics 23(5): 785-808.

Krystalli, R. and Schulz, P. (2022) "Taking Love and Care Seriously: An Emergent Research Agenda for Remaking Worlds in the Wake of Violence." International Studies Review, 24(1): 1-25.

Lowe, L. and Gordon, E. (2024) "Literature Brief: Care Responsibilities and the Meaningful Participation of Women in Security Sector Institutions of Troop and Police Contributing Countries and UN Peace Operations" (English, French). Melbourne: Monash GPS. https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0012/3798525/Literature-Brief-Elsie-Project-Monash-ENGLISH.pdf.

McGrew, L., Frieson, K. and Chan, S. (2004) Good governance from the ground up: Women's roles in post conflict Cambodia. Women Waging Peace Policy Commission. https://inclsvesecurity.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2012/08/12_good_governance_from_the_ground_up_women_s_roles_in_post_conflict_cambodia.pdf.

Ministry of Women's Affairs and UN Women (2024) Situation Analysis on Women, Peace and Security in Cambodia, Draft V3, 19 November.

Monash GPS, University of Warwick, RMIT, University of Sydney [and senior personnel in government and international organisations engaged in peacebuilding - Department of Foreign Affairs and Trade (DFAT), UN Research Institute for Social Development (UNRISD), Swisspeace, Geneva Centre for Security Sector Governance (DCAF), Saferworld, International Peace Institute (IPI), UN Department of Peace Operations (UNDPO), UN Women, African Union Commission (AUC), Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC)] (2023) "Who Cares in Peacebuilding?" Concept Note, launched on the inaugural International Day of Care and Support, 29 October. Melbourne: Monash GPS. https://www.monash.edu/_data/assets/pdf_file/0008/3443624/Who-Cares-in-Peacebuilding_-Concept-Note-29-October-2023.pdf.

Neufeldt, R. C. (2014) "Doing Good Better: Expanding the Ethics of Peacebuilding." International Peacekeeping 21(4): 427-442.

Office of the United Nations Resident Coordinator (Cambodia) (2022) "Gender Equality Deep-Dive for Cambodia: Common Country Analysis", Phnom Penh: Office of the United Nations Resident Coordinator. https://cambodia.un.org/sites/default/files/2022-03/Gender%20Deep%20Dive%20-%20CCA%20Cambodia_V6_010322_LQ.pdf.

Pennings, S. (2022) "A Gender Employment Gap Index (GEGI): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands", Policy Research Working Paper 9942, World Bank Group. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/661cbd80-45a4-5bd9-b90e-71f41ae11841/content>.

Piaget, K. and Risler, C. (2021) "The Duty of Caring." Policy Brief 1A, Geneva: DCAF. https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Elsie_Policy_Brief_1A_FINAL.pdf

Rai S., True, J. and Tanyag, M. (2019) "From Depletion to Regeneration: Addressing Structural and Physical Violence in Post-Conflict Economies." Social Politics: International Studies in Gender, State and Society 26(4): 561-585.

Rai, S., Hoskyns, C. and Thomas, D. (2014) "Depletion: The Cost of Reproduction." International Feminist Journal of Politics 16(1): 86-105.

Rai, S.M. and Goldblatt, B. (2020) "Introduction to the themed section: law, harm and depletion through social reproduction." *European Journal of Politics and Gender* 3(2): 171-184.

Royal Cambodian Armed Forces (2023) The 2023 Report on Results of the Measuring Opportunities for Women in Peace Operations (MOWIP) Assessment. Phnom Penh: Royal Cambodian Armed Forces. https://elsiefund.org/wp-content/uploads/2024/08/kh-c1062-mow-ip-asseessment-report_royal_cambodian_armed-en.pdf.

Ruddick, S. (1990) *Maternal Thinking: Towards a Politics of Peace*. New York: Ballantine Books.

Seewald, K. (2022) *Housework: Whose work? An exploration of gender roles, unpaid care work and the mental load in Cambodia*. Phnom Penh: Klahaan Organization.

Shepherd, L. (2017) *Building Peace: Feminist Perspectives*. London and New York: Routledge.

Sperfeldt, C. and Oeung, J. (2019) "The evolution of Cambodian civil society's involvement with victim participation at the Khmer Rouge trials." In *Civil Society and Transitional Justice in Asia and the Pacific*, edited by L Kent, J Wallis, and C Cronin. Canberra: ANU Press, <https://www.jstor.org/stable/j.ctvt6rj5g.8>.

Tickner, A. (1995) "Introducing Feminist Perspectives into Peace and World Security Courses." *Women's Studies Quarterly* 23(3/4): 48-57.

UN (2017) *System-Wide Strategy on Gender Parity*. New York: UN. <https://www.un.org/gender/content/strategy>.

UN (2018) *Uniformed Gender Parity Strategy*. New York: UNDPO. <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf>.

UN (2025a) "United for Gender Parity." New York: UN. <https://www.un.org/gender/>.

UN (2025b) "UN Secretariat Gender Parity Dashboard." New York: UN. <https://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard>.

UN Women (2024) "New report identifies barriers and opportunities to increase the deployment of Cambodian women to UN Peacekeeping Operations." Press Release, UN Women Asia and the Pacific, 30 July. <https://asiapacific.unwomen.org/en/stories/press-release/2024/07/cambodian-women-to-un-peacekeeping-operations#:~:text=Cambodia%20is%20the%20first%20ASEAN,20%20per%20cent%20by%202024>.

UN Women and the Frederick S. Pardee Center for International Futures of the Josef Korbel School of International Studies, University of Denver (2023) "Forecasting Time Spent in Unpaid Care and Domestic Work." Technical Brief. UN Women and the Frederick S. Pardee Center for International Futures. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/technical-brief-forecasting-time-spent-in-unpaid-care-and-domestic-work-en.pdf>.

UNDPO (2018a) Action for Peacekeeping: Declaration of Shared Commitments on UN Peacekeeping Operations. New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/a4p-declaration-en.pdf>.

UNDPO (2018b) Uniformed gender parity strategy 2018-2028. New York: UN. <https://peacekeeping.un.org/en/uniformed-gender-parity-strategy-2018-2028-full-text>.

UNDPO (2021) Action for Peacekeeping+ Plan. New York: UN. https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/action_for_peacekeeping_plan.pdf

UNDPO (2025a) "Contribution of Uniformed Personnel to UN by Country and Personnel Type: Experts on Mission, Formed Police Units, Individual Police, Staff Officer, and Troops As of 31/01/2025", New York: UNDPO. https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/01_contributions_to_un_peacekeeping_operations_by_country_and_post_82_january_2025.pdf.

UNDPO (2025b) "Troop-Contributing Countries achieving gender parity targets". New York: UNDPO. <https://peacekeeping.un.org/en/gender>.

Vaithinen, T., Donahoe, A., Kunz, R., Ómarsdóttir, S.B. and Roohi, S. (2019) "Care as everyday peacebuilding." Peacebuilding, 7(2): 194-209.

Vermeij, L. (2020) Woman first, soldier second: Taboos and stigmas facing military women in UN peace operations. New York: International Peace Institute. <https://www.ipinst.org/2020/10/taboo-and-stigmas-facing-military-women-in-un-peace-operations>.



MONASH
University