របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ

# ទស្សនៈទានថែទាំនិងសុខមាលភាពនៅក្នុង របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២៥

អង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព
WOMEN PEACE MAKERS
organization

GPS
MONASH
GLOBAL
PEACE &
SECURITY
CENTRE

MONASH
University

របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវ

# ទស្សនៈទាន់ថៃទាំនិងសុខមាលភាពនៅក្នុង
# របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ
ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា


**របាយការណ៍រៀបរៀងដោយ**

បណ្ឌិត អេលេន័រ ហ្គូដន នាយិកាគ្រប់គ្រងមជ្ឈមណ្ឌលសន្តិភាព និងសន្តិសុខសកល និង
លោកស្រីគ្រី ស៊ុយហៀង នាយិកាប្រតិបត្តិនៃអង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព

**ពិនិត្យដោយ**

អ្នកចូលរួមស្រាវជ្រាវ

**រចនាសៀវភៅដោយ**

គីម ស្រៀន

**រចនាគម្របដោយ**

ឃ្លាំង ម៉ូលីនីន

**រូបភាពគម្របមុខដោយ**

រ៉េង សំបូរ



ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥

អង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព | មជ្ឈមណ្ឌលសន្តិភាព និងសន្តិសុខសកល | សកលវិទ្យាល័យ Monash

# 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) ទស្សនទានថែទាំនិងសុខុមាលភាពក្នុងរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខនៅកម្ពុជា ដែលចូលរួមដឹកនាំការស្រាវជ្រាវដោយអង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព (នដស) មកពីប្រទេសកម្ពុជា និងមជ្ឈមណ្ឌលសន្តិភាពនិងសន្តិសុខសកលនៃសកលវិទ្យាល័យ Monash មកពីប្រទេសអូស្ត្រាលី។

នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ អង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព និងមជ្ឈមណ្ឌលសន្តិភាពនិងសន្តិសុខសកលបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំជាច្រើនលើក និងជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយតំណាងក្រសួងកិច្ចការនារី មជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសម្អាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPMEC) និងអង្គការ UN Women នៅកម្ពុជា ព្រមទាំងវគ្គសិក្ខាសាលាពេញមួយថ្ងៃជាមួយតំណាងអង្គការមិនមែនរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៤ស្ថាប័ន រួមទាំងអង្គការអន្តរជាតិ អង្គការសហប្រជាជាតិ និងអ្នកកសាងសន្តិភាពក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (ឧបសម្ព័ន្ធទី១)។ គោលបំណងពិគ្រោះយោបល់ទាំងនេះដើម្បី៖

- ឆ្លុះបញ្ចាំងពីផលប៉ះពាល់នៃការទទួលខុសត្រូវលើការងារថែទាំស្តីពីការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខពោលគឺការកសាងនិងរក្សាសន្តិភាព។
- ពិភាក្សាអំពីទំនាក់ទំនងរវាងយេនឌ័រ ការថែទាំ និងការកសាងសន្តិភាព ក៏ដូចជាពិភាក្សាអំពីការប្រើប្រាស់ទស្សនទានថែទាំនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តការកសាងសន្តិភាព និងរក្សាសន្តិសុខ។
- ផ្តល់ធាតុចូលគន្លឹះដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលកំពុងធ្វើការលើការរៀបចំផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS NAP) ទាក់ទងនឹងភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នានៃយេនឌ័រ ការថែទាំ និងការកសាងសន្តិភាព ជាពិសេសផលប៉ះពាល់នៃការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងប្រសិទ្ធិភាពគោលនយោបាលនិងការអនុវត្តកម្មវិធីសន្តិសុខនិងសន្តិភាព។

របាយការណ៍នេះបង្ហាញពីរបកគំហើញនៃការពិគ្រោះយោបល់។ ជាដំបូង វាផ្តោតលើទិដ្ឋភាពទូទៅនៃរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ក៏ដូចជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាសកល ដើម្បីជំរុញការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ បន្ទាប់មករបាយការណ៍នេះនឹងនិយាយពីតួនាទីការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃដែលធ្វើឱ្យមានកង្វះខាតភាពជាតំណាងស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខនៅកម្ពុជា។ របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះ ស្នើភាគីពាក់ព័ន្ធពង្រឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជំរុញរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដើម្បីគាំទ្រអ្នកមានតួនាទីថែទាំ។ របាយការណ៍អះអាងថា របកគំហើញក្នុងរបាយការណ៍នេះអាចជួយដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម ដែលរារាំងការ

ចូលរួមរបស់ស្ត្រីនិងជំរុញកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។

នេះជាឱកាសមួយសម្រាប់ការដាក់ក្រមសីលធម៌នៃការងារថែទាំចូលក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីអនុវត្តរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រក្នុងខណៈដែលកម្ពុជាកំពុងពិភាក្សាពីការតាក់តែងផែនការសកម្មភាពជាតិ ស្តីពីរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដំណាលគ្នានឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបង្កើតផែនការសកម្មភាពស្តីពីក្របខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរពីសុខុមាលភាព។

ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កម្ពុជាចំពោះរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខគឺស្តែងចេញតាមរយៈផែនការសកម្មភាពជាតិថ្នាក់តំបន់ស្តីពីរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដែលអនុម័តដោយសមាគមន៍ប្រជាជាតិអាស៊ាននៅឆ្នាំ ២០២២ ក្រោមការដឹកនាំរបស់ប្រទេសកម្ពុជា (អាស៊ាន 2022)។ នេះជាការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការថែទាំនិងការគាំទ្រអ្នកមានទំនួលខុសក្នុងការងារថែទាំ ដែលបានបង្ហាញតាមរយៈការទទួលពានរង្វាន់ថ្មីៗចំនួនពីរដោយក្រសួងកិច្ចការនារី។ វាជាពានរង្វាន់សេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរសុខុមាលភាពអាស៊ានឆ្នាំ២០២៤ និងពានរង្វាន់ទទួលស្គាល់ដោយតំបន់អាស៊ី-ប៉ាស៊ីហ្វិក ស្តីពីជើងឯកលើការងារថែទាំនិងសុខុមាលភាពក្នុងតំបន់ឆ្នាំ២០២៤។ ការប្តេជ្ញាចិត្តទាំងអស់នេះមានការគាំទ្របន្ថែមដោយការយកចិត្តទុកដាក់របស់កម្ពុជាចំពោះគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព (SDGS) រួមមានគោលដៅទី៥ ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងគោលដៅទី១៦ ស្តីពីសន្តិភាព យុត្តិធម៌ និងស្ថាប័នរឹងមាំ។

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

*«... នៅពេលដែលខ្ញុំត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព មានមនុស្សជាច្រើនសួរខ្ញុំថា ហេតុអ្វីបានត្រូវទៅចោលកូនបែបនេះ? កូនតូចអ៊ីចឹងត្រូវការម៉ែមើលថែ។ ហេតុអីចាំបាច់ត្រូវទៅ?» - អ្នកចូលរួម*

# ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ

## របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ

របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ គឺជារបៀបវារៈដែលរួមមានសេចក្តីសម្រេចទាំង១០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិ (UNSCRs)។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ១៣២៥ អនុម័តលើកដំបូងនៅឆ្នាំ២០០០។ នេះគឺជាសេចក្តីសម្រេចដំបូងដែលភ្ជាប់នឹងរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងទទួលស្គាល់ថាជម្លោះប្រដាប់អាវុធមានផលប៉ះពាល់ជាក់លាក់ដល់ស្ត្រីនិងក្មេងស្រី។ សេចក្តីសម្រេចនេះដែរ ក៏បានទទួលស្គាល់ពីតម្រូវការរបស់ស្ត្រីចូលរួមដោយពេញលេញ ស្មើភាព សកម្ម និងប្រសិទ្ធិភាពក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងអស់ដើម្បីកសាង និងទ្រទ្រង់សន្តិភាព រួមទាំងទប់ស្កាត់និងដោះស្រាយជម្លោះ ចរចាសន្តិភាព កសាងសន្តិភាព រក្សាសន្តិភាព និងឆ្លើយតបមនុស្សធម៌និងការស្តារឡើងវិញក្រោយជម្លោះ។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ១៣២៥ ក៏បានជំរុញតួអង្គទាំងអស់បង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបញ្ចូលទស្សនទានយេនឌ័រនៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រែងសន្តិភាព និងសន្តិសុខទាំងអស់របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងអំពាវនាវឱ្យភាគីជម្លោះទាំងអស់ចាត់វិធានការពិសេស ដើម្បីការពារស្ត្រីនិងក្មេងស្រីពីអំពើហិង្សាយេនឌ័រនិងផ្លូវភេទ (GBSV)។

របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ បានទទួលគាំទ្រដោយសសរស្តម្ភ៤ រួមមានការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រីក្នុងបរិបទជម្លោះ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ការការពារស្ត្រីនិងក្មេងស្រីពីអំពើហិង្សាយេនឌ័រនិងផ្លូវភេទ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសង្គ្រោះនិងស្តារឡើងវិញ ឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ស្ត្រីដូចបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី១។

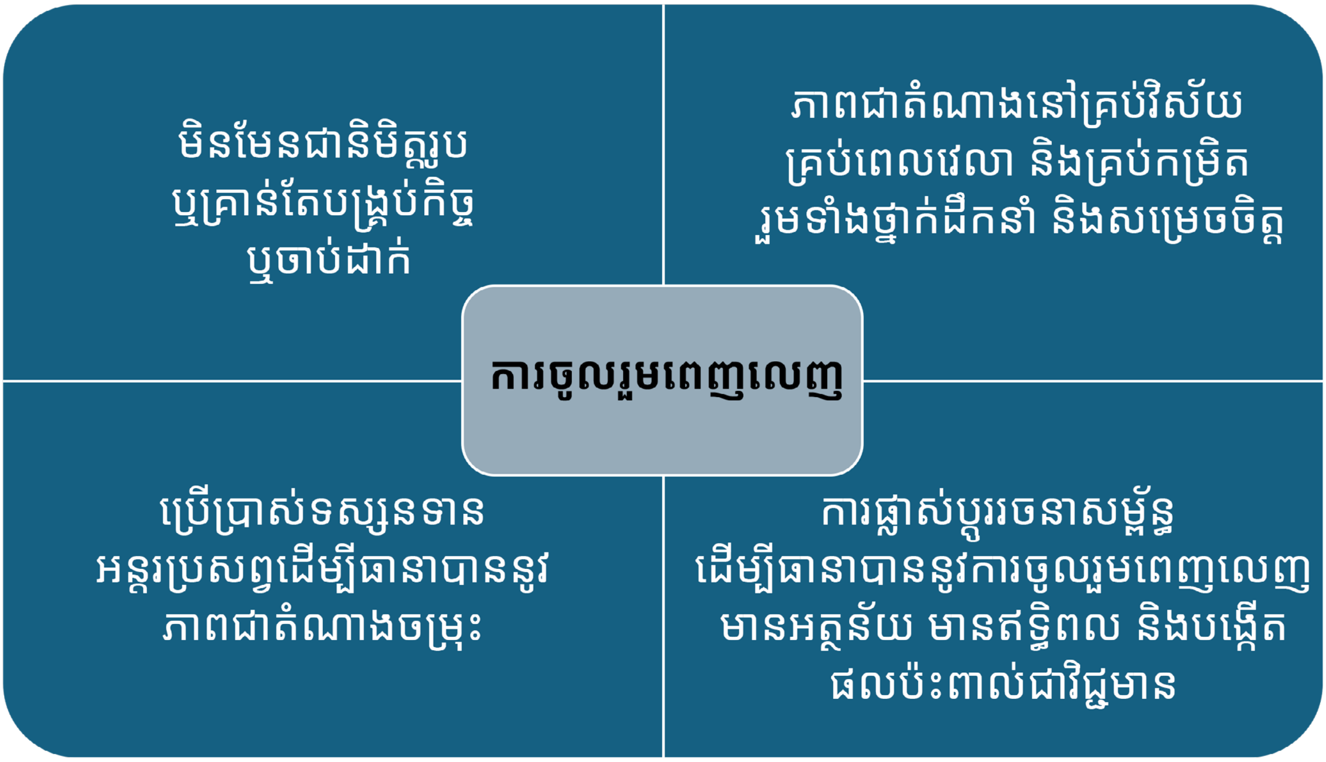
| | |
|---|---|
| **ការទប់ស្កាត់** | ការទប់ស្កាត់ជម្លោះ និងអំពើហិង្សាគ្រប់ទម្រង់លើស្ត្រី និងក្មេងស្រីទាំងក្នុងបរិបទជម្លោះ និងក្រោយជម្លោះ។ |
| **ការចូលរួម** | ការចូលរួមសម្រេចចិត្តដោយស្មើភាព និងសមភាពយេនឌ័រគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់ក្នុងដំណើរការសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ |
| **ការការពារ** | ស្ត្រី និងក្មេងស្រីត្រូវការពារពីអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាយេនឌ័រគ្រប់ទម្រង់ ហើយសិទ្ធិរបស់ពួកគេត្រូវការពារ និងលើកកម្ពស់ក្នុងបរិបទជម្លោះ។ |
| **សង្គ្រោះ និងការស្តារឡើងវិញ** | តម្រូវការសង្គ្រោះជាក់លាក់របស់ស្ត្រីត្រូវបានបំពេញ ហើយសមត្ថភាពដើរតួជាភ្នាក់ងារសង្គ្រោះ និងស្តារឡើងវិញរបស់ពួកគេបានពង្រឹងទាំងក្នុងបរិបទជម្លោះ និងក្រោយជម្លោះ។ |

រូបភាពទី១៖ សសរស្តម្ភទាំង៤នៃរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ

# ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រី

មានសេចក្តីសម្រេចមួយចំនួនរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការចូលរួមយ៉ាងសកម្មនិងមានប្រសិទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីចំពោះការបង្កើតនិងការកសាងសន្តិភាព រួមមានសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ១៣២៥ (២០០០) លេខ១៨៨៩ (២០០៩) លេខ២១២២ (២០១៣) ២២៤២ (២០១៥) និង ២៤៩៣ (២០១៩)។ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ១៣២៥ ទទួលស្គាល់ថា ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងដំណើរការសន្តិភាព "អាចរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ដល់ការថែរក្សានិងលើកកម្ពស់សន្តិភាពនិងសន្តិសុខអន្តរជាតិ"។ សេចក្តីសម្រេចដដែលនេះ បានសង្កត់ធ្ងន់ពីសារៈសំខាន់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងតួនាទីសម្រេចចិត្តចំពោះដំណោះស្រាយជម្លោះ និងដំណើរការសន្តិភាព។ នេះជាចំណុចសំខាន់ និងគូសបញ្ជាក់ថា ការចូលរួមត្រូវតែ "ពេញលេញ" មិនមែនចូលរួមដោយអសកម្ម ឬគ្រាន់តែនិមិត្តរូបនិយម (tokenism) ឬគ្រាន់តែបង្គ្រប់បទដ្ឋានគតិយុត្តិយេនឌ័រទេ ហើយក៏មិនអាចកាត់បន្ថយការចូលរួមក្នុងប្រអប់គូសគ្រីសឬវិធានការបន្ទាន់ដែរ ប៉ុន្តែត្រូវតែធានាដោយការរៀបចំស្ថាប័ន ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការផ្តល់មូលនិធិគាំទ្រ។ ដើម្បីធានាដល់ការចូលរួមពេញលេញ ស្ត្រីគួរតែមានតំណាងនៅគ្រប់វិស័យ តួនាទី និងឋានៈឬកម្រិតអតីតភាពការងារក្នុងតួនាទីសំខាន់ៗ។ នៅពេលដែលស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីកសាងនិងរក្សាសន្តិភាព ឬស្ត្រីជាតំណាងពួកគេនៅត្រឹមតែកម្រិតក្រោម នោះឥទ្ធិពលនិងសមត្ថភាពសម្រេចចិត្ត ពួកគេនឹងមានកម្រិតដូចគ្នា។

គ្រប់ស្ត្រីទាំងអស់មិនមែនសុទ្ធតែដូចគ្នាទេ ដូច្នេះស្ត្រីទាំងអស់ដែលមកពីចម្រុះភាពគ្នាត្រូវតែចូលរួមជាតំណាងសម្រាប់ភាពខុសគ្នាៗ 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 "តួនាទីដែលមិនអាចខ្វះបានរបស់ស្ត្រីក្នុងការបង្កើនការអនុវត្ត និងប្រសិទ្ធភាពប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព"។ ទ្រឹស្តីជាភស្តុតាងជាក់ស្តែង ដែលបានបញ្ជាក់ពីការចូលរួមដ៏មានសារៈសំខាន់របស់ស្ត្រី ដូចការបង្ហាញថាការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងដំណើរការសន្តិភាព ជាឧទាហរណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងដំណើរការកសាងសន្តិភាពប្រកបដោយនិរន្តរភាព (Davies and True, 2018; Duncanson, 2016; Shepherd, 2017)។ ទ្រឹស្តីពីការកសាងសន្តិភាពនិងការឆ្លើយតបយេនឌ័រប្រកបដោយបរិយាបន្នបានបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើការឆ្លើយតបប្រជាសាស្ត្រតូចចង្អៀតដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាព និងសន្តិសុខ គឺមិនងាយដើរដល់ មិនងាយយល់ និងមិនងាយឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកដែលមានទស្សនៈស្រដៀងគ្នា ឬមកពីស្ថានភាពស្រដៀងគ្នា (Gordon, McHugh និង Townsley 2020)។

ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខអាចធានាបាននូវបទពិសោធន៍ ហើយតម្រូវការជាក់លាក់របស់ស្ត្រីបានទទួលស្គាល់និងឆ្លើយតបកាន់ប្រសើរ។ ស្ត្រី និងក្មេងស្រីមានតម្រូវការពិសេសទាំងក្នុងពេលជម្លោះ និងក្រោយជម្លោះ ព្រមទាំងវិបត្តិមនុស្សធម៌។ ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីបង្កើនលទ្ធភាពទទួលស្គាល់ ឈ្វេងយល់ និងឆ្លើយតបតម្រូវការរបស់ស្ត្រីកាន់តែច្បាស់លាស់។ ទាំងនេះត្រូវបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងទ្រឹស្តីដ៏សម្បូរបែប ដែលសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់បរិយាបន្ន និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងឆ្លើយតបនឹងការកសាង និងទ្រទ្រង់សន្តិភាពនិងសន្តិសុខ (Gordon and Lee-Koo 2021; Shepherd 2017)។

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

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

## ក្របខណ្ឌគោលនយោបាយនិងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាសកល

ការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់ចំពោះការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាព និងសន្តិសុខទាំងក្នុងឯកសណ្ឋានស៊ីវិល និងឯកសណ្ឋានប្រតិបត្តិការ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិមានយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រទូទាំងប្រព័ន្ធដែលបានអនុម័តនៅឆ្នាំ២០១៧ (UN 2017)។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះមានគោលដៅកំណត់ភាពជាតំណាងស្មើភាពគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី រួមជាមួយនឹងការប្តេជ្ញាចិត្តជាក់លាក់នៅផ្នែកភាពជាអ្នកដឹកនាំនិងគណនេយ្យភាព អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ការជ្រើសរើសនិងការរក្សាទុក ការបង្កើតបរិយាកាសអំណោយផល និងប្រតិបត្តិការ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះមានគោលបំណងមិនមែនគ្រាន់តែសម្រេចគោលដៅបរិមាណប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែដើម្បីជំរុញឱ្យមានបរិយាបន្នការងារនិងការផ្លាស់ប្តូរ "វប្បធម៌ស្ថាប័នដើម្បីឱ្យអង្គភាពអាចអនុវត្តអាណត្តិរបស់ខ្លួនបានពេញលេញ" (UN 2025a)។ គិតត្រឹមខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ សមភាពយេនឌ័របានឈានដល់កម្រិតតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នៃអគ្គលេខាធិការ និងក្នុងចំណោមអ្នកសម្របសម្រួលក្នុងស្រុក ហើយអង្គភាពលេខាធិការដ្ឋានទាំងអស់បានបង្កើតផែនការអនុវត្តផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចបាននូវភាពស្មើគ្នា (UN 2025b)។

សារៈសំខាន់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងឯកសណ្ឋានប្រតិបត្តិការសន្តិភាពបានគាំទ្រដោយរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសន្តិសុខអង្គការសហប្រជាជាតិលេខ២៥៣៨ (2020 para 2g) ដែល៖

*លើកទឹកចិត្តរដ្ឋសមាជិកឱ្យបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ និងវិធានការបង្កើនស្ត្រីក្នុងឯកសណ្ឋានប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព រួមទាំង...*

*(ក) ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីការផ្តល់សិទ្ធិទទួលបានឱកាសបញ្ជូនទៅបេសកកម្មសម្រាប់បុគ្គលិកស្ត្រី រួមទាំងមុខតំណែងជាន់ខ្ពស់។*

*(ខ) ការផ្តល់សិទ្ធិទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកស្ត្រីដែលមានឯកសណ្ឋានការងាររក្សាសន្តិភាព និងធានាថាពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។*

*(គ) ការបង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យជាតិសម្រាប់បុគ្គលិកស្ត្រីដែលទទួលបានការចាប់អារម្មណ៍ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងអាចរកបានសម្រាប់ការតែងតាំង និងការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់។*

*(ឃ) ការកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងដោះស្រាយឧបសគ្គការជ្រើសរើស ការដាក់ពង្រាយ និងការលើកកម្ពស់ស្ត្រីក្នុងឯកសណ្ឋានការងារថែរក្សាសន្តិភាព។*

*(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) ដោយធ្វើតាមយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រជាប្រព័ន្ធ (UNDPO 2018b)។ យុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រឯកសណ្ឋានមានគោលបំណងបង្កើតបរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីដែលមានឯកសណ្ឋានក្នុងការងារថែរក្សាសន្តិភាព ដែលទទួលស្គាល់ថាវាមានសារៈសំខាន់ចំពោះការថែរក្សាសន្តិភាពយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រឯកសណ្ឋានរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិកំណត់គោលដៅសម្រាប់ស្ត្រីរក្សាសន្តិភាព និងគូសបញ្ជាក់ពីរបៀបដែលអង្គការសហប្រជាជាតិមានផែនការ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅទាំងនោះ។

យុទ្ធសាស្ត្រនេះមានគោលដៅឈានដល់តួរលេខខាងក្រោមនៅឆ្នាំ២០២៨៖

- កងរក្សាសន្តិភាពយោធាជាស្ត្រី ១៥% នៅក្នុងជួរកងទ័ព
- ប៉ូលិសជាស្ត្រី ២០% នៅក្នុងអង្គភាពប៉ូលិសដែលបានបង្កើតឡើង (FPU)
- អ្នកសង្កេតការណ៍យោធាស្ត្រី (MEOM) និងបុគ្គលិក (SO) ២៥%)
- មន្ត្រីប៉ូលិសបុគ្គល (IPO) ៣០%។

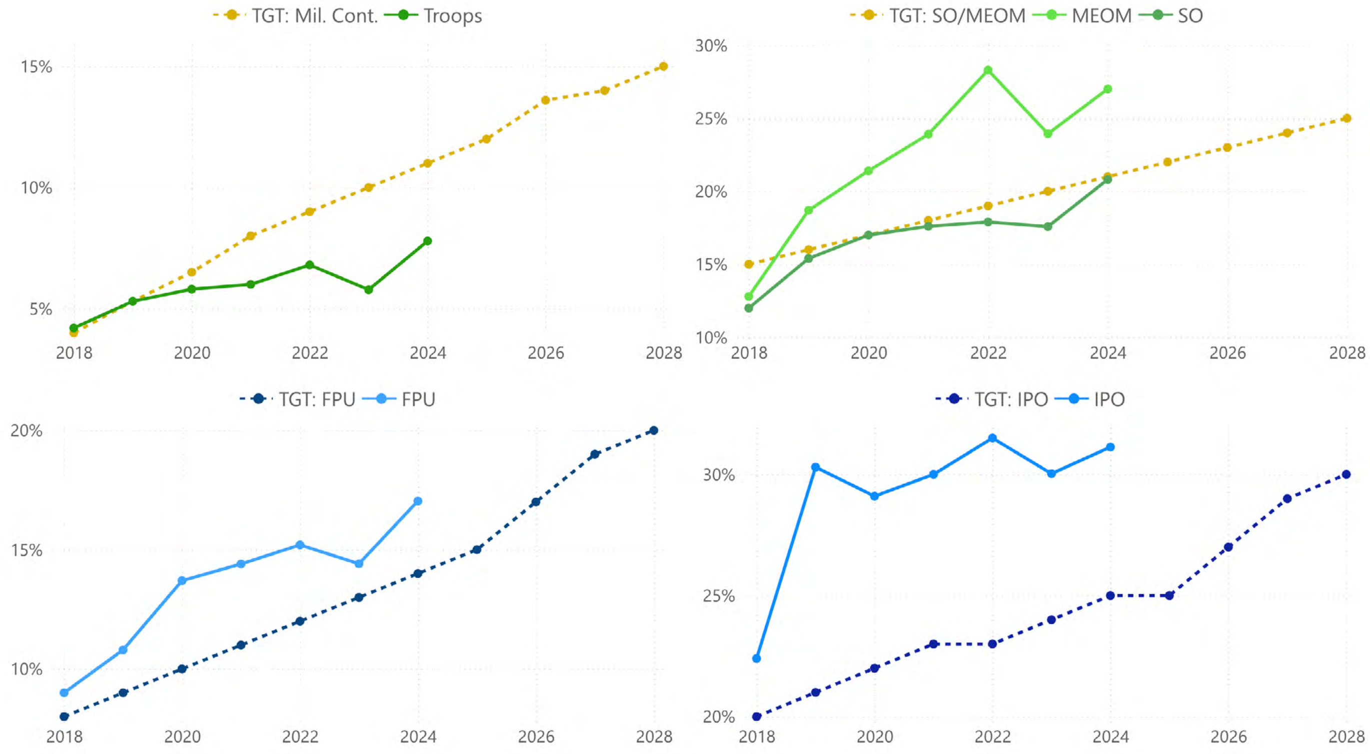
## ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន

ទោះមានការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក៏ដោយ ក៏នៅតែមានកង្វះភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព ជាពិសេសស្ត្រីក្នុងឯកសណ្ឋាន ដែលឆ្ពោះទៅរកគោលដៅសមភាពយេនឌ័រកាន់តែជួបបញ្ហាប្រឈម។

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

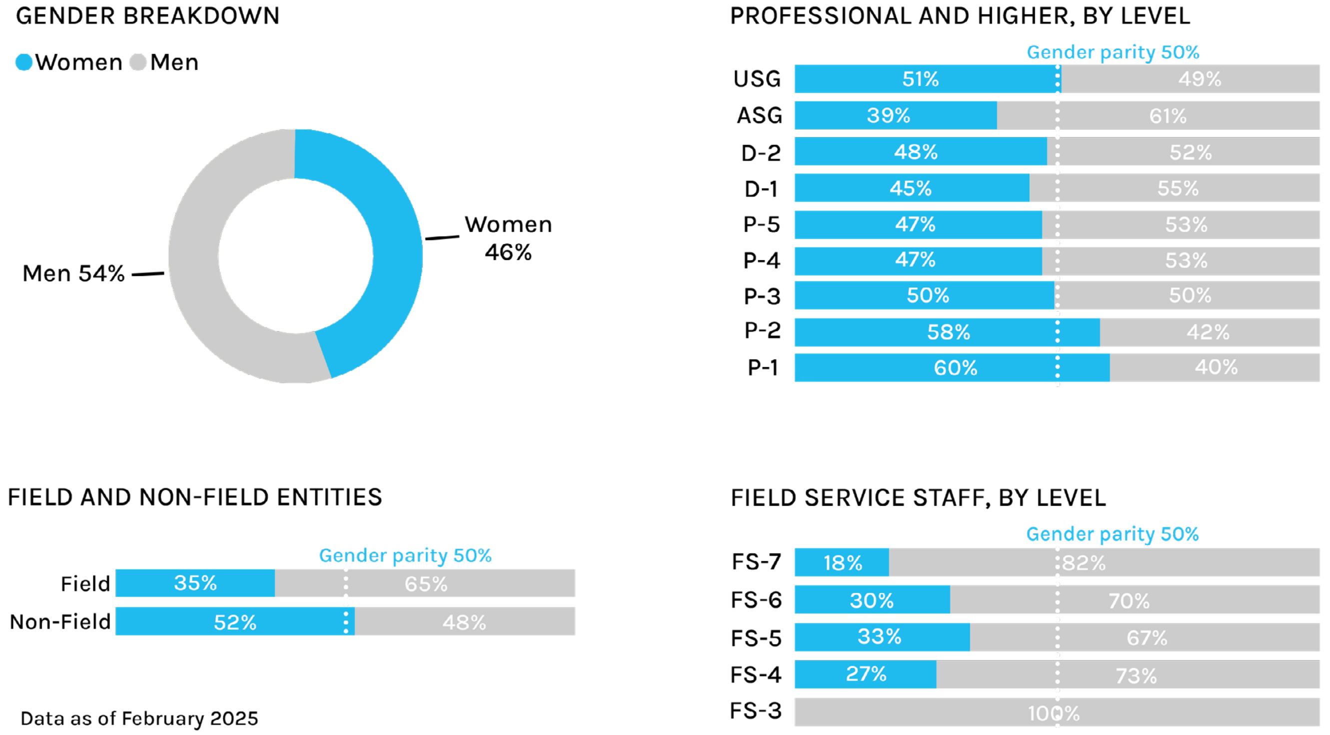
ទោះជាយ៉ាងណា តួរលេខនេះនៅតែមានកម្រិតទាបនៅឡើយ ហើយការផ្លាស់ប្តូរមានល្បឿនយឺត។ ស្ថិតិចុងក្រោយបំផុតពីនាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (2025b) បង្ហាញថា ស្ត្រីមានចំនួន ៧.៨% នៃបុគ្គលិកឯកសណ្ឋានប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។

នៅចុងឆ្នាំ២០២៤ អ្នកសង្កេតការណ៍យោធា បុគ្គលិក និងប៉ូលិសបានឈានដល់គោលដៅ ប៉ុន្តែសម្រាប់កងទ័ពមិនអាចដើរដល់គោលដៅ១១%ទេ ដែលជាចំនួនបុគ្គលិកឯកសណ្ឋានច្រើនជាងគេក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព។ ទិន្នន័យចុងក្រោយរបស់មូលនិធិ Elsie Initiative និងនាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ បង្ហាញថា គិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ ចំនួនស្ត្រីក្នុងចំណោមកងទ័ព មានចំនួន៤.២៥១នាក់ នាក់ ស្មើនឹង៨.១% - ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ មានចំនួន៤.២៩៦នាក់ ស្មើនឹង8.2% និងទាមទារចំនួនស្ត្រី១.៤៦១នាក់បន្ថែមទៀតសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៤ ស្មើនឹង១១% (សូមមើលរូបភាពទី៣ដែលបង្ហាញស្ថិតិបច្ចុប្បន្នធៀបនឹងគោលដៅកំណត់ដោយយុទ្ធសាស្ត្រសមភាពយេនឌ័រឯកសណ្ឋានរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ)។




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

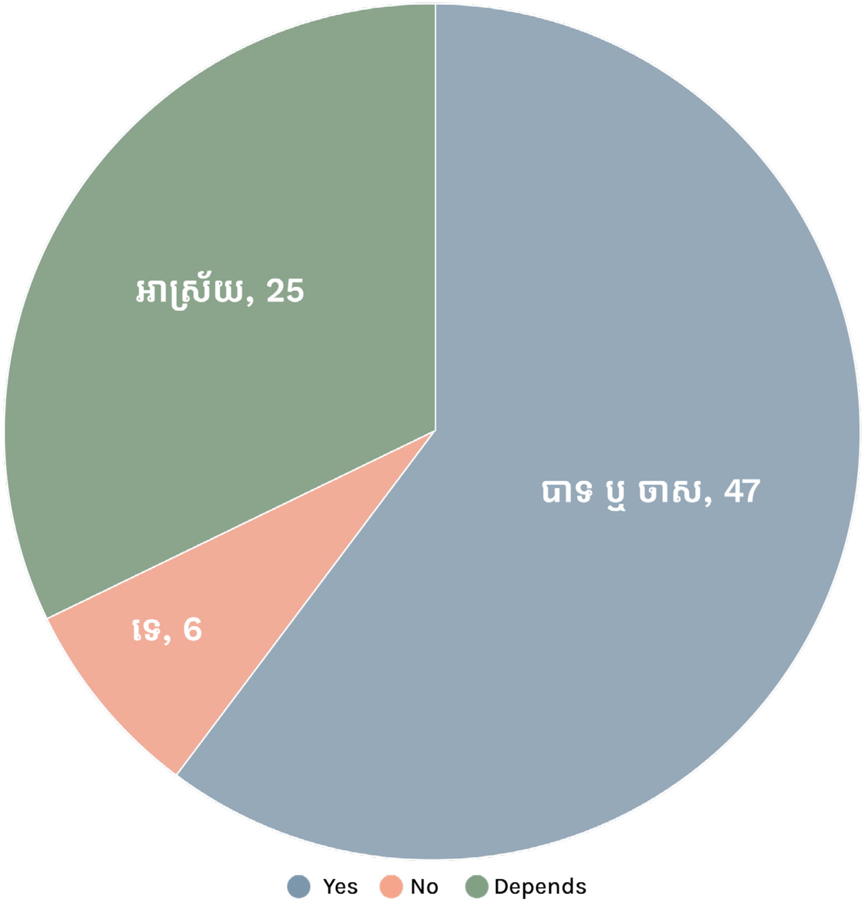
គិតត្រឹមខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ តំណាងស្ត្រីក្នុងចំណោមជនស៊ីវិលដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសន្តិភាពជាផ្លូវការមានចំនួនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ពោលគឺមានស្ត្រីចំនួន៤៦% នៃបុគ្គលិកអន្តរជាតិទាំងអស់នៅទូទាំងលេខាធិការដ្ឋានអង្គការសហប្រជាជាតិ ទោះបីជាសមាមាត្រធ្លាក់ចុះដល់៣៥%នៅក្នុងអង្គភាពប្រតិបត្តិ (UN 2025b សូមមើលរូបភាពទី៤)។ ផ្នែកមួយខុសគ្នារវាងតំណាងស្ត្រីក្នុងចំណោមបុគ្គលិកស៊ីវិល និងឯកសណ្ឋានដោយសារតែបទដ្ឋានយេនឌ័រប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យសន្តិសុខ ជាពិសេសស្ថាប័នកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធនិងប៉ូលិសគ្រប់គ្រងដោយបុរស ទោះមានការរីកចម្រើនមួយចំនួន ជាពិសេសក្នុងចំណោមជនស៊ីវិលដែលចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខនៅតែមានឧបសគ្គចំពោះការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញនិងស្មើភាពរបស់ស្ត្រី។




រូបភាពទី៤៖ ទិន្នន័យគ្រប់គ្រងសមភាពយេនឌ័ររបស់លេខាធិការដ្ឋានអង្គការសហប្រជាជាតិ (UN 2025b)

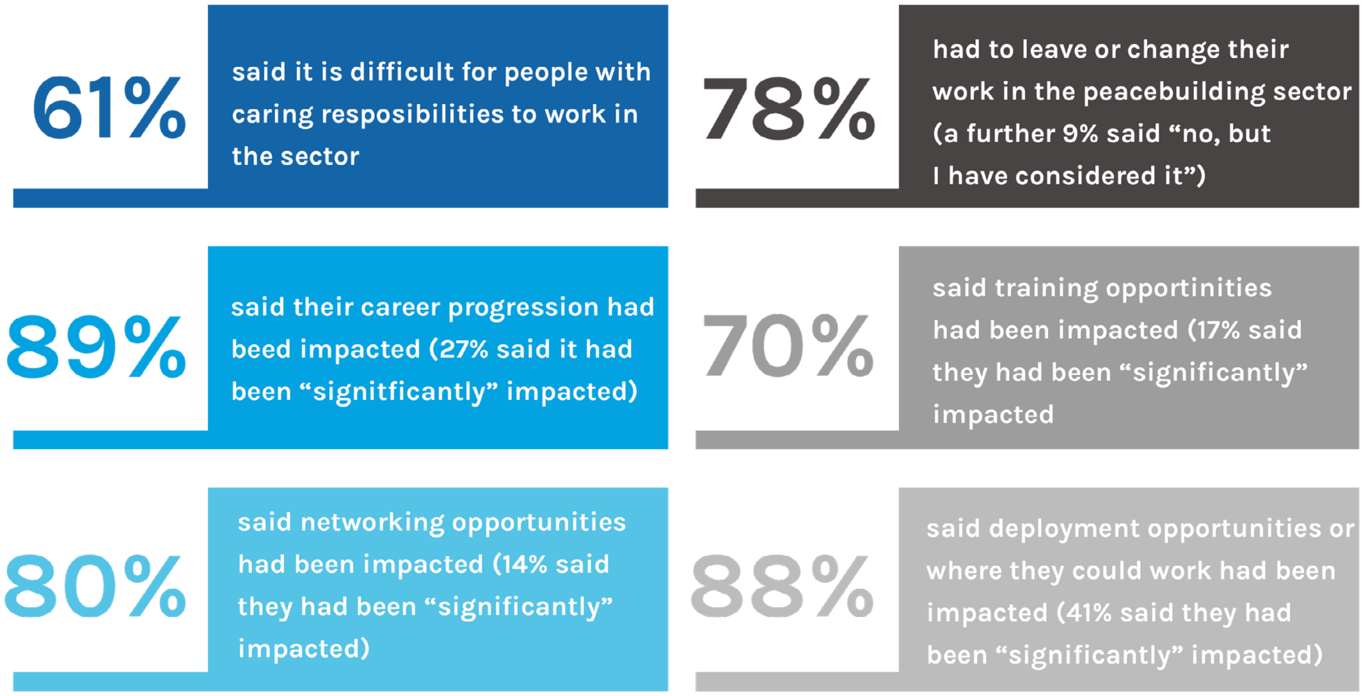
ការដឹកនាំស្រាវជ្រាវដោយ Monash GPS បង្ហាញថា អ្នកកសាងសន្តិភាពជាស្ត្រីតែងតែមានបញ្ហាប្រឈមចំពោះការបន្តកិច្ចការ ឬពេលពួកគេត្រឡប់ចូលបំពេញការងារវិញក្រោយពីក្លាយជាម្តាយគេ ហើយជារឿយៗពួកគេតែងទទួលអារម្មណ៍ថា អ្នកគ្រប់គ្រងនិងក្រុមការងារមិនសូវផ្តល់តម្លៃដល់ពួកគេ (Gordon and Lowe 2024)។ ការស្រាវជ្រាវដឹកនាំដោយ Monash GPS ជាមួយតំណាងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់មកពីអង្គការដែលចូលរួមក្នុងដំណើរការកសាងសន្តិភាព រួមមានអង្គការសហប្រជាជាតិ (UN) វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវអភិវឌ្ឍន៍សង្គម (UNRISD) មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់អភិបាលកិច្ចវិស័យសន្តិសុខក្រុងហ្សឺណែវ (DCAF) មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលរក្សាសន្តិភាពអន្តរជាតិ កូហ្វីអាណាន់ (KAIPTC) នាយកដ្ឋានប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពអង្គការសហប្រជាជាតិ (UNDPO) វិទ្យាស្ថានសន្តិភាពអន្តរជាតិ (IPI) Saferworld និង Swis_speace Department ព្រមទាំងរដ្ឋាភិបាលអូស្ត្រាលី និងសាកលវិទ្យាល័យផ្សេងទៀតៗ។

គម្រោងស្រាវជ្រាវនេះបានដាក់ដំណើរការនៅថ្ងៃសម្ពោធទិវាថែទាំ និងគាំទ្រអន្តរជាតិនៅថ្ងៃទី២៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ ហើយបានស្ទង់មតិអ្នកកសាងសន្តិភាពចំនួន១៤៦នាក់ ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅប្រទេសចំនួន៨១។ ការស្ទង់មតិបង្ហាញថា ៦១% នៃអ្នកឆ្លើយតប (ស្ត្រី៦២% និងបុរស៦០%) ចាត់ទុកថាវាជារឿងពិបាកសម្រាប់អ្នកដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើការងារថែទាំក្នុងវិស័យនេះ (Gordon and Lowe 2024)។ អ្នកឆ្លើយតបប្រហែលមួយភាគបី ឬស្មើនឹង៣២% និយាយថា តាមការកត់សម្គាល់កត្តាដូចជាប្រភេទការទទួលខុសត្រូវការថែទាំ ទីតាំង និងប្រភេទការងារ ថាតើម៉ោងការងារអាចបត់បែនបានដែរឬទេ ហើយរបៀបធ្វើការងារអាចធ្វើទៅរួចដែរឬទេ? អ្នកថែទាំបុគ្គល និង "កម្រិតសម្របសម្រួលមួយដែលមានផាសុកភាព" (អ្នកឆ្លើយតបការស្ទង់មតិ) (រូបភាពទី 5) ។

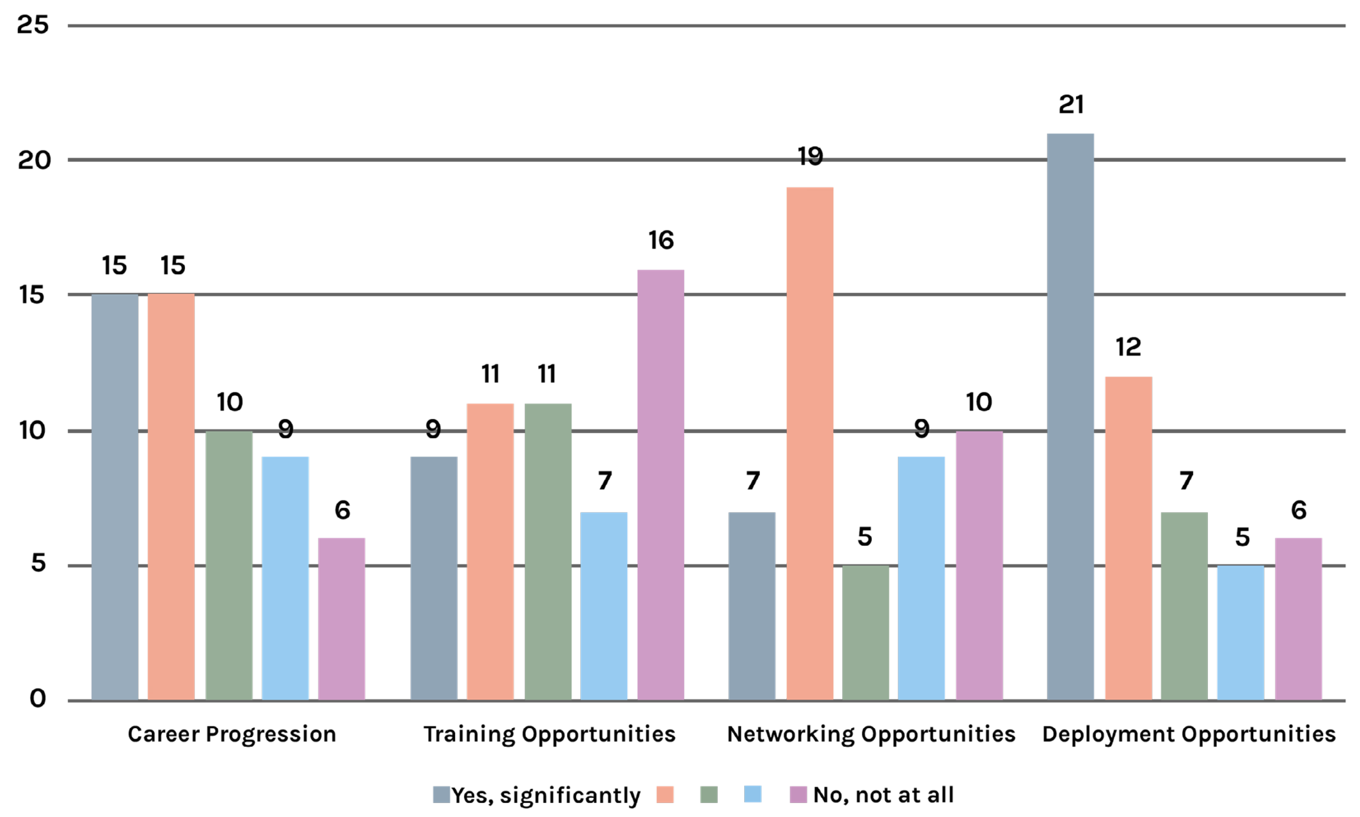



រូបភាពទី៥៖ តើអ្នកគិតថាវាជាការពិបាកសម្រាប់អ្នកមានទំនួលខុសត្រូវការងារថែទាំក្នុងវិស័យកសាងសន្តិភាពដែរឬទេ?
(n=77) (Gordon និង Lowe 2024)

អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើននិយាយថា គ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការងាររបស់ពួកគេបានប៉ះពាល់ដោយសារតែទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់ពួកគេ (រូបភាពទី៦ និងទី៧)៖

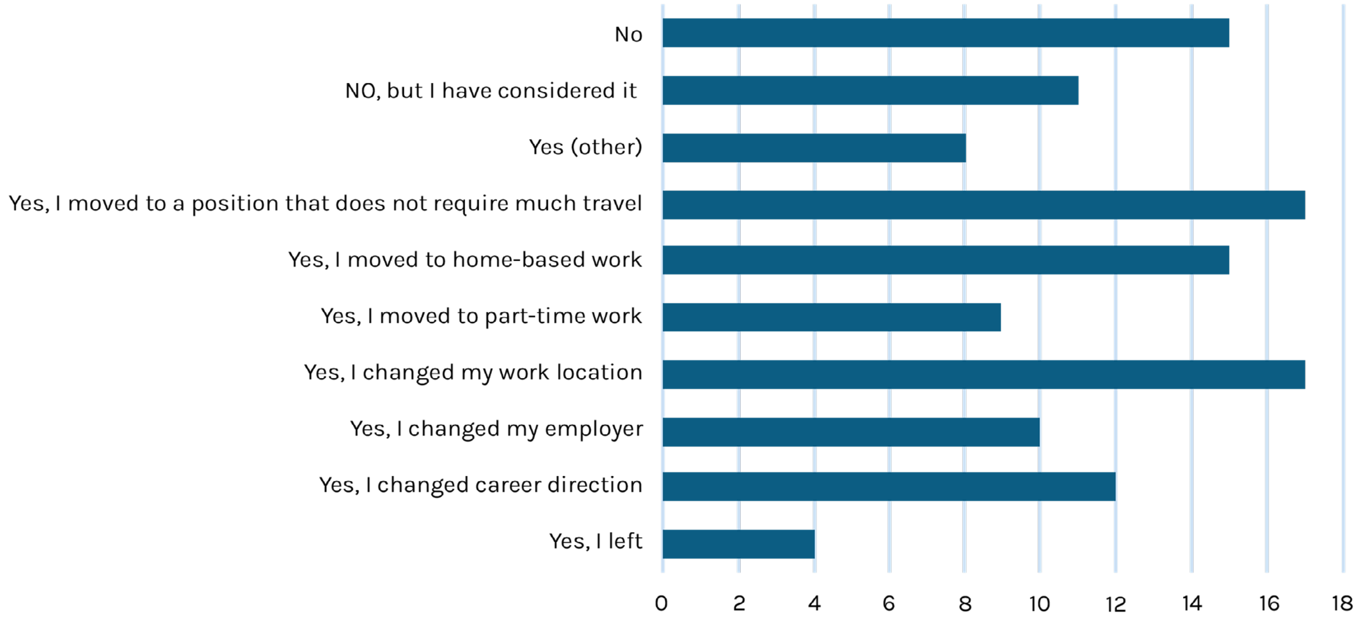



រូបភាពទី៦៖ ផលប៉ះពាល់នៃទំនួលខុសត្រូវការងារថែទាំរបស់អ្នកកសាងសន្តិភាព (Gordon and Lowe 2024)




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

អ្នកឆ្លើយតបចំពោះការស្ទង់មតិភាគច្រើន (ស្ត្រី៧៨% - ៨៤% និងបុរស៥៦%) បាននិយាយថា ពួកគេត្រូវចាកចេញឬផ្លាស់ប្តូរការងារក្នុងវិស័យកសាងសន្តិភាព ដោយសារតែការទទួលខុសត្រូវការងារថែទាំរបស់ពួកគេ។ អ្នកឆ្លើយតប២៥% បាននិយាយថា ពួកគេត្រូវតែផ្លាស់ប្តូរ ទីតាំងរបស់ពួកគេ ឬផ្លាស់ប្តូរទៅធ្វើការងារនៅផ្ទះ (២២%) មុខតំណែងដែលមិនតម្រូវធ្វើដំណើរច្រើន (២៥%) ឬការងារក្រៅម៉ោង (១៣%) ខណៈ៦% បានចាកចេញពីវិស័យនេះទាំងស្រុង (សូមមើលរូបភាពទី៧)។




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

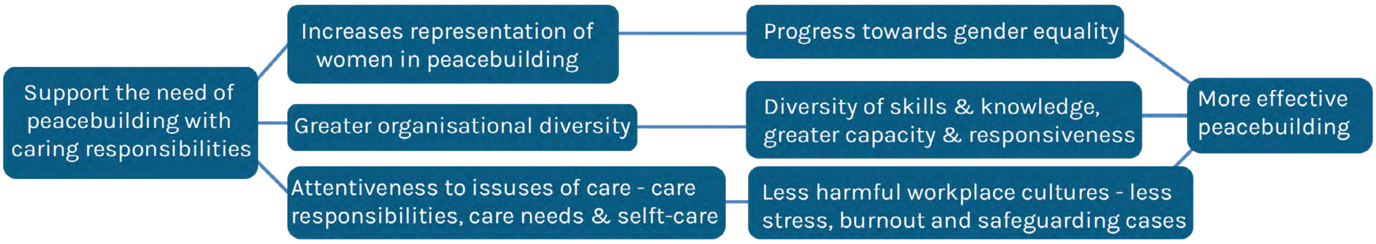
ការស្រាវជ្រាវពីមុនរបស់ Monash GPS និងសាកលវិទ្យាល័យ Warwick (Gordon and Jones 2021; Jones and Gordon 2020) បានរកឃើញករណីស្រដៀងគ្នា។ ការស្ទង់មតិជាសកលនៃអ្នកអនុវត្តការកសាងសន្តិភាពនិងការអភិវឌ្ឍចំពោះទំនួលខុសត្រូវការងារថែទាំក្នុងឆ្នាំ២០២០៖

- ៩២% និយាយថា ទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់ពួកគេបានប៉ះពាល់ដល់ការងារពួកគេនៅក្នុងវិស័យនេះ។
- ៨០% និយាយថា ទំនួលខុសត្រូវការងារថែទាំរបស់ពួកគេបានរារាំងដល់ការរីកចម្រើនអាជីព និងកាត់បន្ថយឱកាសឡើងតំណែង
- មានតែ ៣% ប៉ុណ្ណោះដែលនិយាយថា ពួកគេមិនចាំបាច់ចាកចេញ ឬផ្លាស់ប្តូរអាជីពដោយសារតែទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់ពួកគេឡើយ។
- មានតែ ១% ប៉ុណ្ណោះដែលបាននិយាយថា វាមិនពិបាកទេចំពោះអ្នកមានទំនួលខុសលើការងារថែទាំក្នុងវិស័យនេះ។

ស្ត្រីទំនងជាទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារតែការរំពឹងទុកយេនឌ័រជុំវិញការងារថែទាំគ្មានប្រាក់កម្រៃ។ ស្ត្រីមានទំនោរទៅរកការងារថែទាំគ្មានប្រាក់កម្រៃ ដូចជាអ្នកមើលថែទាំបុគ្គល ឬអ្នកថែទាំបឋម (Rai, Hoskyns, and Thomas, 2014)។ ស្ត្រីខ្លះប្រឈមមុខនឹងការលំបាកជាងអ្នកផ្សេងអាស្រ័យដោយកត្តាមួយចំនួន ដូចជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គមនិងពូជសាសន៍ និងបរិបទអត្តសញ្ញាណវប្បធម៌។

ការស្រាវជ្រាវនេះបានរកឃើញថាអ្នកមានតួនាទីថែទាំកង្វះការគាំទ្រពីស្ថាប័ន គឺមិនត្រឹមតែប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់អ្នកមានតួនាទីថែទាំខ្លួនឯងប៉ុណ្ណោះទេប៉ុន្តែកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាព ក៏ប៉ះពាល់ផងដែរ ព្រោះវា៖

- **កំណត់ភាពចម្រុះ បរិយាបន្ន និងភាពធន់របស់ស្ថាប័ន** ដែលអាចសម្របសម្រួលការឆ្លើយតបតាមកម្មវិធី និងប្រសិទ្ធភាពរបស់អង្គភាព។
- **រារាំងភាពជាតំណាងរបស់ស្ត្រី** ដែលផ្តល់លក្ខណៈយេនឌ័រនៃការងារថែទាំប៉ះពាល់ដល់សុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិក។
- **ប៉ះពាល់ដល់សុខុមាលភាពបុគ្គលិកទាំងអស់** - បុរស ស្ត្រី និងមនុស្សដែលមានអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រចម្រុះ - ដែលអាចបែងចែករវាងការយកចិត្តទុកដាក់និងទំនួលខុសត្រូវការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃ (ឧទាហរណ៍ ការជ្រើសរើសមិនបង្កើតគ្រួសារ ឬបំបែកចេញពីគ្រួសារពួកគេក្នុងរយៈពេលយូរ)។
- **គាំទ្រវប្បធម៌បង្គ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងការងារ** ដែលអាចនាំមកនូវភាពតានតឹង ការអស់កម្លាំង និងការការពារកង្វល់ ដែលអាចភ្ជាប់ទៅនឹងការថែទាំតម្លៃទាប និងការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងពីទំនាក់ទំនងការថែទាំ។
- **ទំនាក់ទំនងខ្វះការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការថែទាំ** រួមទាំងការថែទាំខ្លួនឯង និងការថែទាំអ្នកដទៃ ទំនាក់ទំនងកង្វះការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការថែទាំរួមទាំងការថែទាំខ្លួនឯង និងការថែទាំអ្នកដទៃ។
- ដោយហេតុនេះ វា**ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពកសាងសន្តិភាព** (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 responsibities) 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 expextations 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 diversitu in the peacebuilding sector, which means margunalisation 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 tje workforce with much experience to share.*

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

> *... to perform weel at your job, in the long term, you need to be wll and exercise self-care.*

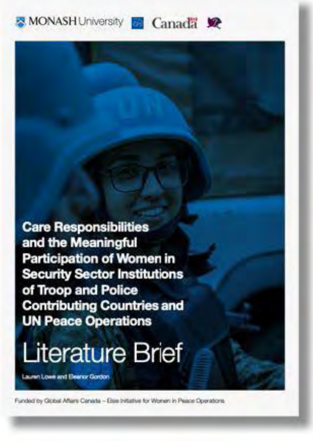
> *... to be able to care for others, you need to be well and care for yourself first.*

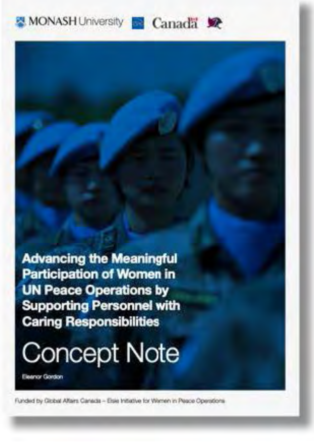
បច្ចុប្បន្ន Monash GPS កំពុងដឹកនាំគម្រោងស្រាវជ្រាវរយៈពេល៣ឆ្នាំ ស្ដីពីផលប៉ះពាល់នៃការងារថែទាំចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីឯកសណ្ឋានក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់រដ្ឋាភិបាលកាណាដា ដែលជាផ្នែកមួយរបស់ Elsie Initiative សម្រាប់ស្ត្រីប្រតិបត្តិការសន្តិភាព (2023-26)។ ការស្រាវជ្រាវនេះកំពុងឈ្វេងយល់ឧបសគ្គនៃការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព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

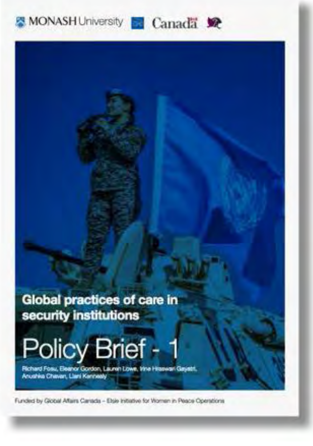
ការរកឃើញដំបូងបង្ហាញថា ឧបសគ្គចម្បងក្នុងចំណោមឧបសគ្គទាំងនោះ គឺកង្វះការគាំទ្រគោលនយោបាយ និងរចនាសម្ព័ន្ធ ដើម្បីឱ្យមានការជ្រើសរើស ការរក្សា ការលើកកម្ពស់ ការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការដាក់ពង្រាយបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវទាំបឋម ឬតែមួយគត់សម្រាប់ការថែទាំកុមារជាចម្បង។ វប្បធម៌នៅកន្លែងការងារ និងការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រភាពជាម្ដាយ គឺជាឧបសគ្គរួមផ្សំគ្នានឹងការងារថែទាំនិងការងារសន្តិសុខ។ គម្រោងស្រាវជ្រាវបង្ហាញថា ក្រុមស្ត្រីងាយរងគ្រោះដែលមានទំនួលខុសត្រូវការងារថែទាំមកពីស្ថាប័នសន្តិសុខ និងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ គឺប៉ះពាល់ជាខ្លាំងដល់ប្រសិទ្ធភាពស្ថាប័ន និងប្រតិបត្តិការ ដោយបង្រួមភាពចម្រុះបុគ្គលិកយោធានិងប៉ូលិស និងកាត់បន្ថយជំនាញ ចំណេះដឹង និងរបៀបដែលគេគិតចំពោះស្ថាប័នសន្តិសុខនិងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព។ វាក៏អាចសម្របសម្រួលឱ្យកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រទាំងក្នុង និងតាមរយៈប្រតិបត្តិការសន្តិភាព ជះឥទ្ធិពលយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាពប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដែលជាតំណាង និងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់ក្រុមចម្រុះ។ លើសពីនេះ ក្រុមស្ត្រីងាយរងគ្រោះដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើការងារថែទាំ ទាំងការថែទាំអ្នកដទៃ និងការថែទាំខ្លួនឯង គឺមិនមានតម្លៃក្នុងស្ថាប័នសន្តិសុខ ឬក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពទេ។

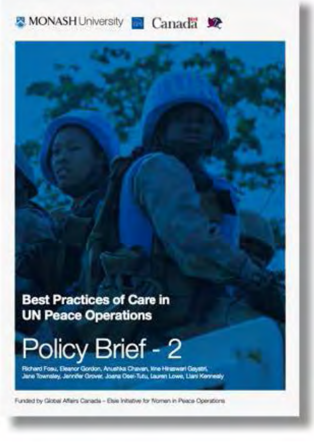
ផលប៉ះពាល់ទាំងនេះប៉ះពាល់ដល់របៀបដែលសន្តិសុខ និងសន្តិភាពយល់ឃើញចំពោះសន្តិសុខ ដែលបានផ្ដល់អាទិភាព និងប្រភេទសន្តិភាពដែលបានកសាង។ នៅពេលដែលស្ថាប័នសន្តិសុខ និងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពមិនសូវមានបរិយាបន្ន និងមានភាពចម្រុះតិចតួច នោះប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេទំនងជាមិនសូវឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការចម្រុះ មិនសូវបានទទួលទំនុកចិត្ត និងការជឿទុកចិត្តពីសាធារណជនទូលំទូលាយឡើយ។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

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



## ឧបសគ្គចំពោះការចូលរួមពេញលេញ

នៅពេលដែលមានការទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយថាការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសន្តិភាព និងសន្តិសុខមានសារៈសំខាន់ចំពោះប្រសិទ្ធភាព ស្ត្រីនៅតែបន្តកាត់បន្ថយ ជាពិសេសនៅក្នុងតួនាទីជាន់ខ្ពស់។ នេះដោយសារតែកត្តាស្ថាប័ន ការអនុវត្តជាក់ស្តែង វប្បធម៌ការងារ និងបទដ្ឋានយេនឌ័រ។

ក្នុងចំណោមបុគ្គលិកឯកសណ្ឋាន កត្តាសំខាន់ការកង្វះតំណាងស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ គឺការតំណាងរបស់ពួកគេក្នុងស្ថាប័នផ្នែកសន្តិសុខនៃប្រទេសដែលចូលរួមចំណែកកងទ័ព/ប៉ូលិស (T/PCCs)។

មានហេតុផលខុសគ្នារវាងប្រទេសនានា ប៉ុន្តែជាញឹកញយវាទាក់ទងនឹងបទដ្ឋានវប្បធម៌និងការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រជុំវិញអ្នកមានជំនាញនិងចំណេះដឹងចាំបាច់ ដើម្បីបំពេញការងារក្នុងវិស័យសន្តិសុខ ជាពិសេសតួនាទីប្រយុទ្ធក្នុងជួរយោធា ឬតួនាទីប៉ូលិសសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈជួរមុខ។ ការលម្អៀងយេនឌ័រក្នុងស្ថាប័នសន្តិសុខក៏អាចជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីដែរ ជាពិសេសប្រសិនបើឱកាសដាក់ពង្រាយ ឬព័ត៌មានអំពីពួកគេបានដាក់កម្រិតចំពោះបុគ្គលិកប្រុស (UN 2018)។ ភាពលម្អៀងយេនឌ័រ ក៏ដូចជាការរើសអើងយេនឌ័រ ការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សា ក៏អាចជំរុញស្ត្រីជ្រើសរើសមិនដាក់ពង្រាយ ឬបំបែកខ្លួនគេចេញពីស្ថាប័នផ្នែកសន្តិសុខ (Gordon 2022, 2024a)។

ឧបសគ្គផ្សេងទៀតចំពោះការចូលរួមប្រតិបត្តិការសន្តិភាពបានកំណត់អត្តសញ្ញាណក្នុងវិធីសាស្ត្រវាស់វែងឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព (MOWIP) ដែលបង្កើតឡើងដោយមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់អភិបាលកិច្ចវិស័យសន្តិសុខក្រុងហ្សឺណែវ (DCAF) សកលវិទ្យាល័យ Cornell និងសាកវិទ្យាល័យផ្សេងទៀត ដែលមានការគាំទ្រដោយកិច្ចការសកលរបស់ប្រទេសកាណាដា និងមូលនិធិ Elsie Initiative សម្រាប់ស្ត្រីកងកម្លាំងក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព។ ឧបសគ្គទាំងនេះ រួមមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យការជ្រើសរើសនិងការដាក់ពង្រាយ កន្លែងស្នាក់នៅ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធលើប្រតិបត្តិការសន្តិភាពដែលប្រហែលជាមិនបានរចនាឡើង ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់ស្ត្រី រួមទាំងបទពិសោធន៍អវិជ្ជមានដែលអាចកើតមានក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព ដូចជាអំពើបៀតបៀនផ្លូវភេទនិងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ដែលអាចមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តរបស់ស្ត្រីក្នុងការដាក់ពង្រាយ។

ឧបសគ្គដ៏សំខាន់មួយ ប៉ុន្តែត្រូវគេមើលរំលងចំពោះកង្វះតំណាងស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និងរក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ គឺជាការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ ដែលនឹងពិភាក្សានៅផ្នែកខាងក្រោម។

*«... ពេលអ្នកភូមិឃើញឡានទាហានដំបូង ពួកគេមិនចូលចិត្តទេ។ អ្នកភូមិស្អប់ពួកទាហាន។ ប៉ុន្តែនៅពេលអ្នកភូមិឃើញខ្ញុំជាស្ត្រី បួងសក់ឡើង ពួកគេបែរជាផ្លាស់ប្តូរទឹកមុខ។ ពួកគេបានដើរមករកខ្ញុំ ជាពិសេស ក្មេងៗនៅក្នុងភូមិនោះ។»*

*- អ្នកចូលរួម*

# ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ

ទំនួលខុសត្រូវការថែទាំសំដៅដល់សកម្មភាពសំខាន់ៗ ហើយជាធម្មតាមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ដែលអ្នកមានតួនាទីថែទាំសម្រាប់អ្នកដទៃ និងខ្លួនពួកគេ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការជាក់លាក់មួយ។ ទំនួលខុសត្រូវបែបនេះ ជាធម្មតារួមបញ្ចូលទាំងការថែទាំកុមារនិងសមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀត ហើយអាចរួមបញ្ចូលការងារជាក់ស្តែង ដូចជាចម្អិនអាហារ ការងារផ្ទះ ឬការផ្តល់ការថែទាំរាងកាយ និងផ្ទាល់ខ្លួនសម្រាប់នរណាម្នាក់ ដូចជាការជួយនរណាម្នាក់ឱ្យងូតទឹក ទទួលទានអាហារ ឬស្លៀកពាក់ជាដើម។

ខណៈមានការទទួលស្គាល់លក្ខណៈយេនឌ័រចំពោះការងារថែទាំ ស្ត្រីទំនងជាទទួលខុសត្រូវ ដែលភាគច្រើនបានទទួលស្គាល់ថា បុរស ស្ត្រី និងមនុស្សដែលមានអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រចម្រុះមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ហើយវាប៉ះពាល់នៅពេលដែលទំនួលខុសត្រូវថែទាំនិងតម្រូវការថែទាំរបស់ពួកគេត្រូវគេមើលរំលង ឬគ្មានការគាំទ្រ (Monash GPS et al. 202)។

## សារៈសំខាន់ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃចំពោះសន្តិភាព សុខុមាលភាព និងវិបុលភាពសង្គម

ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃមានសារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះការទ្រទ្រង់សុខុមាលភាព និងការរស់រានមានជីវិតរបស់គ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម។ សារៈសំខាន់ការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃបានបង្ហាញកាន់តែច្បាស់លាស់ក្នុងអំឡុងពេលជម្លោះ និងវិបត្តិ (Rai, True and Tanyag 2019)។ សារៈសំខាន់ដ៏សំខាន់នៃការងារថែទាំដែលគ្មានប្រាក់កម្រៃចំពោះសន្តិភាព និងសន្តិសុខសង្គមត្រូវបានលើកឡើងជាចម្បងក្នុងអំឡុងពេលជំងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩។ នៅទូទាំងពិភពលោកជំងឺរាតត្បាតសាធារណៈក៏បានកត់សម្គាល់ការផ្លាស់ប្តូរការទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ។

មានការបង្កើនការយល់ដឹងពីបន្ទុក ដែលជាធម្មតាស្ត្រីបំពេញការខុសត្រូវថែទាំ ហើយផលប៉ះពាល់ដែលអាចមានលើពួកគេ ក៏ដូចជាការកើតសរសើរកាន់តែខ្លាំងពីសារៈសំខាន់ចំពោះការងារនេះ។ ម៉្យាងវិញទៀត វាបាននាំមកនូវការសន្ទនាជាសកល និងគំនិតផ្តួចផ្តើមគោលនយោបាយ ដើម្បីគាំទ្រអ្នកផ្តល់ការថែទាំកាន់តែប្រសើរ។ ទោះជាយ៉ាងណា ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃនៅតែគ្មានតម្លៃនិងគ្មានការគាំទ្រ។

## ផលប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខនៅពេលការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃមានតម្លៃទាប

ការមិនផ្តល់តម្លៃនិងការគាំទ្រការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃ ខណៈសារៈសំខាន់ចំពោះការរស់រានមានជីវិតនិងសុខុមាលភាពរបស់គ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម កាត់បន្ថយធនធានអ្នកអនុវត្តការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ (ស្ត្រីនិងកុមារី) រារាំងការចូលរួមរបស់ពួកគេក្នុងជីវិតសាធារណៈនិងនយោបាយ (ទាំងការចូលរួមក្នុងការងាររក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ) និងគំរាមកំហែងដល់ពួកគេជាញឹកញាប់ (រួមទាំងអសន្តិសុខសេដ្ឋកិច្ច)។ វាជាឧបសគ្គដ៏ចម្បងចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងចំពោះការរីកចម្រើនកម្លាំងពលកម្មមានប្រាក់ឈ្នួល (Seewald 2022) ដែលរួមចំណែកដល់អសន្តិសុខសេដ្ឋកិច្ច និងរារាំងដល់ការអប់រំ និងការប្រាថ្នាអាជីពរបស់ពួកគេ។ វាក៏អាចប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់សុខភាពផ្លូវកាយនិងផ្លូវចិត្តរបស់ពួកគេផងដែរ នៅពេលដែលបន្ទុកការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃវាប៉ះពាល់ដល់ខ្លួន។ ដូច្នេះវាជាកត្តាជំរុញវិសមភាពយេនឌ័រដ៏សំខាន់ ដែល

បំផ្លាញសន្តិសុខរាងកាយនិងសេដ្ឋកិច្ច ប៉ះពាល់សិទ្ធិទទួលបានការងារនិងការអប់រំទទួលបានកម្រៃ និងកាត់បន្ថយការសម្រេចចិត្តក្នុងជីវិតសាធារណៈនិងនយោបាយ។

វារារាំងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបង្កើនការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងការងាររក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ រួមទាំងការការពារជម្លោះ ការឆ្លើយតបជម្លោះ ការកសាងសន្តិភាព និងការប្រឹងប្រែងសង្គ្រោះ និងស្តារឡើងវិញ។ ជាពិសេស វាកំណត់ទាំងពេលវេលា និងធនធានសម្រាប់ស្ត្រីចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និងទ្រទ្រង់សន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ទាំងនេះរួមផ្សំដោយការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រចំពោះការងាររក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ដែលជាដែនបុរសលើសលុប។ ភាពលម្អៀងជាម្តាយ ជាធាតុផ្សំបន្ថែមមួយទៀត។ ភស្តុតាងស្រាវជ្រាវបានចង្អុលការសន្មតថា ស្ត្រីដែលមានកូន (ឬអាចមានកូន) គឺមានសមត្ថភាពការប្តេជ្ញាចិត្ត និងជំនាញតិចជាងសមភាគីបុរស (Gordon and Lowe 2024)។

ដើម្បីសរុបនិងសង្ខេបការស្រាវជ្រាវថ្មីៗដែលរកឃើញចំណុចសំខាន់មួយចំនួន កង្វះស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំបានរារាំងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជំរុញសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដោយសារតែវាសម្របសម្រួលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រដោយការទទួលស្គាល់ទំនាក់ទំនងរវាងសមភាពយេនឌ័រនិងសង្គមសន្តិភាព (Caprioli 2005; Cockburn 2004; Cohn 2013; Enloe 2000; Tickner 1995)។ វាក៏រារាំងភាពចម្រុះស្ថាប័ន និងដំណើរការចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និងទ្រទ្រង់សន្តិភាព ដែលសម្របសម្រួលវិសាលភាពចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនោះឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការចម្រុះដែលទទួលបានទំនុកចិត្តនិងការជឿជាក់ពីសាធារណជនយ៉ាងទូលំទូលាយ។ ដោយហេតុដូចនេះ លទ្ធភាពកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបែបនេះនឹងទទួលជោគជ័យ។ វាកំណត់ពិពិធភាពចំណេះដឹង ជំនាញ សមត្ថភាព និងបណ្តាញដែលអាចមានបន្ថែមទៀតចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាប្រឈមចំពោះសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ភស្តុតាងដែលកំពុងលេចឡើងបង្ហាញថា 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 ជាធម្មតាគេចាត់ទុកជាបញ្ហាឯកជន (Piaget and Risler 2021) ស្ថាប័នដែលចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ជារឿយៗក្នុងធ្វើលក្ខណៈតិចតួច ដើម្បីគាំទ្រតម្រូវការអ្នកមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ។ បញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងដែលទាក់ទងនឹងកង្វះខាតគាំទ្រជំនួយពីស្ថាប័ន រាប់បញ្ចូលទាំងការចូលប្រើប្រាស់បណ្តាញប្រព័ន្ធជំនួយ និងសម្ភារបរិក្ខារផ្សេងៗ ដើម្បីគាំទ្រអ្នកផ្តល់សេវាថែទាំ (ដូចជាកន្លែងថែទាំកុមារនិងបន្ទប់បំបៅដោះកូន) ក៏ដូចជាកង្វះខាតពេលវេលាបត់បែន ឬការរំពឹងទុកការធ្វើដំណើរ ម៉ោងធ្វើការយូរ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅម៉ោងការងារ/ម៉ោងសិក្សា (ដូចជានៅពេលល្ងាចនៅចុងសប្តាហ៍ ឬវគ្គស្នាក់នៅ)។ ក្នុងបរិបទជម្លោះនិងវិបត្តិ ឧទាហរណ៍ ក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព បញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងក៏អាចរួមបញ្ចូលការលំបាកការធ្វើការនៅក្នុងបរិយាកាសទាំងនោះដែលជារឿយៗមានអសន្តិសុខ និង

កង្វះសម្ភារបរិក្ខារជាមូលដ្ឋាន។

ការខ្វះខាតទាំងនោះរួមផ្សំដោយវប្បធម៌នៅកន្លែងធ្វើការ ដែលប្រហែលជាមិនទាក់ទាញ ឬអំណោយផលដល់នរណាម្នាក់ដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើការងារថែទាំ ក៏ដូចជាការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រអំពីតួនាទី និងសមត្ថភាពរបស់ម្ដាយ ដែលការសន្មតជាទូទៅថា ម្ដាយមានសមត្ថភាពតិចតួច 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 និងវិបត្តិព្រមទាំងផលវិបាកភ្លាមៗរបស់ពួកគេ (Rai, True and Tanyag, 2019)។ ការងារថែទាំដែលលើសពីការថែទាំកុមារ និងសមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀត ត្រូវបានបញ្ជាក់ថាអាច "បង្កើតលំហបែបនយោបាយអំឡុងពេលជម្លោះ" តាមរយៈសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីក្លាយជា "កត្តាសម្រាប់ដំណើរការកសាងទំនុកចិត្ត ការកសាងសហគមន៍ និងការផ្លាស់ប្តូរដោយសន្តិភាព" (Vaittinen et al. 2019: 270) ។ ទ្រឹស្តីដែលកើតថ្មីៗទាក់ទងនឹងការងារថែទាំនិងការកសាងសន្តិភាព ក៏បានបង្ហាញពីរបៀបដែលការងារថែទាំអាចជួយបំភ្លឺ "ផ្លូវផ្សេងសម្រាប់ការយល់ដឹងពីការកសាងពិភពលោកឡើងវិញក្រោយសង្គ្រាមហិង្សា" រួមទាំងផ្លូវតភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង ហើយឃ្លាតឆ្ងាយពីការយល់ដឹងបុគ្គលនិយម និងសេរីនិយមនៃសន្តិភាព និងជម្លោះ (Krystalli និង Schulz 2022)។ ទ្រឹស្តីដែលកំពុងរីកចម្រើននេះក៏បង្ហាញពីឱកាសជំរុញសន្តិភាពនិងសន្តិសុខប្រកបដោយអត្ថន័យ សមធម៌ និងយូរអង្វែងដែលអាចរកមកបាននៅពេលការថែទាំមានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំង (Krystalli and Schulz 2022; Gordon 2022)។

ការស្រាវជ្រាវនៅកម្ពុជាមានគោលបំណងមួយផ្នែកទៀត ដើម្បីរួមចំណែកអក្សរសិល្ប៍ដែលកំពុងរីកចម្រើន ក៏ដូចជាការសាកល្បងប្រើប្រាស់គំនិត ក្រមសីលធម៌ សម្រាប់ការងារថែទាំការងារសន្តិភាព។ ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងឈ្វេងយល់ពីរបៀប ដើម្បីឈានដល់ការអនុវត្តការកសាងសន្តិភាពប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងឆ្លើយតបកាន់តែច្រើន ក៏ដូចជាការយល់ដឹងពីអន្តរទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សនិងសារៈសំខាន់ការថែទាំ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការថែទាំខ្លួនឯង ការថែទាំអ្នកដទៃ និងកាតព្វកិច្ចការថែទាំ។

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

*- អ្នកចូលរួម*

# សន្តិភាព យេនឌ័រ និងការថែទាំ នៅកម្ពុជា

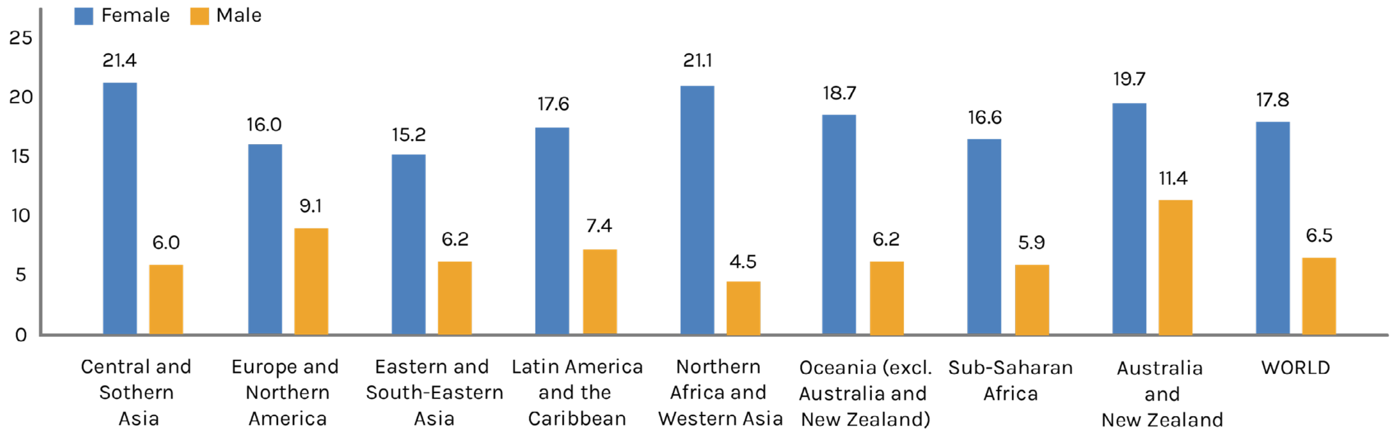
កេរដំណែលនៃប្រវត្តិសាស្ត្រហិង្សារបស់កម្ពុជាកាលពីអតីតកាល រួមមានសង្គ្រាមស៊ីវិល (១៩៦៧-១៩៧៥) របបប្រល័យពូជសាសន៍របស់ខ្មែរក្រហម (១៩៧៥-១៩៧៩) សង្គ្រាមស៊ីវិលម្តងទៀត (១៩៧៩-១៩៨៩) ដំណើរការស្វែងរកសន្តិភាព (១៩៨៩-១៩៩៣) និងជម្លោះផ្ទៃក្នុង (១៩៩៧) (Chandler 2018)។ ការកំណត់ទិដ្ឋភាពនយោបាយសង្គមរបស់ប្រទេសកម្ពុជារួមទាំងតួនាទីយេនឌ័រ និងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ប្រទេសកម្ពុជាបានបោះជំហានយ៉ាងសំខាន់ចូលក្នុងកិច្ចការងារកសាងសន្តិភាព ជំរុញលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងទៀត រួមទាំងការដោះស្រាយឧបសគ្គនានាដែលមានលក្ខណៈយេនឌ័រ និងការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅតែមានបញ្ហាប្រឈម ដែលបញ្ហាមួយចំនួនអាចដោះស្រាយបានដោយការនាំយកទស្សនទានថែទាំទៅក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។

## យេនឌ័រ និងការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃនៅកម្ពុជា

ស្ត្រីធ្វើការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃច្រើនជាងបុរស នៅទូទាំងសកលលោក។ នៅប្រទេសកម្ពុជា បន្ទុកដែលមិនសមាមាត្រនេះ គឺស្រួចស្រាល់ណាស់។ បន្ទុកមិនសមាមាត្រនេះមានកំណើនក្នុងចំណោមក្រុមដែលងាយរងគ្រោះនិងអំឡុងពេលជម្លោះ និងវិបត្តិរួមទាំងអំឡុងពេល និងក្រោយគ្រោះមហន្តរាយនិងវិបត្តិមនុស្សធម៌។

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% នៃពេលវេលារបស់ពួកគេដើម្បីចូលរួមក្នុងការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ បើធៀបនឹងបុរសដែលបានចំណាយ១.២៤% នៃពេលវេលារបស់ពួកគេ។

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




រូបភាពទី៩៖ ពេលវេលាជាមធ្យមដែលបានចំណាយក្នុងការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃនិងការងារក្នុងស្រុក ភាគរយនៃរយៈពេល២៤ម៉ោងតាមតំបន់និងភេទនៅឆ្នាំ២០២៣ (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 ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់ តែមើលស្ទើរតែមិនឃើញនៃជាតុផ្សំសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេស។ សម្រាប់ការស្ទង់មតិថ្មីនៃការសិក្សាតួនាទីយេនឌ័រ និងការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃនៅប្រទេសកម្ពុជា អ្នកឆ្លើយសំណួរ ៣ភាគ៤ ស្មើនឹង៧៥% និយាយថាការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃត្រូវសង្គមចាត់ទុកថាមានសារៈសំខាន់តិចជាងការងារដែលមានប្រាក់កម្រៃ ទោះភាគច្រើនយល់ស្របថា វាគួរតែចែករំលែកស្មើៗគ្នាដោយដៃគូក៏ដោយ (Seewald 2022)។ បទដ្ឋានយេនឌ័រប្រពៃណី និងរបាំងរចនាសម្ព័ន្ធបានរារាំងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងចែកចាយការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃដោយស្មើភាពខណៈការចែកចាយមិនស្មើគ្នា ជាឧបសគ្គសំខាន់ជំរុញសមភាពយេនឌ័រ។ វាមានសារៈសំខាន់ដោយសារតែទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានរវាងសង្គមសន្តិភាពនិងសមភាពយេនឌ័រ និងដោយសារតែអត្ថប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុនិងការអភិវឌ្ឍសមភាពយេនឌ័រដ៏ធំចំពោះសង្គម (ESCAP 2022)។

វិសមភាពយេនឌ័រពេលអនុវត្តការងារដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃបាន កម្រិតសមត្ថភាពស្ត្រីចូលរួមក្នុងសេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ ការអប់រំ និងជីវិតនយោបាយ។ កត្តាទាំងនេះជារនាំងក្នុងការពង្រឹងអំណាចរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាបង្អាក់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកាន់តែទូលំទូលាយសម្រាប់ការកសាង និងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ វាក៏មានផលប៉ះពាល់ដល់ហិរញ្ញវត្ថុស្ត្រីផងដែរ ដោយសារតែពួកគេមានពេលតិច ដើម្បីចូលរួមការងារ ឬការអប់រំដែលមានប្រាក់កម្រៃ។ ផ្ទុយទៅវិញ វាអាចនឹងប៉ះពាល់សុវត្ថិភាពរាងកាយរបស់ពួកគេ ជាឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើពួកគេមិនមានឯករាជ្យភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុឬមិនមានធនធានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការថែទាំសុខភាពនិងថ្នាំព្យាបាល។ ការធ្លាក់ចុះធនធាន (ពេលវេលា ថាមពល ហិរញ្ញវត្ថុ) ក៏ប៉ះពាល់ដល់សុខុមាលភាពផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវកាយរបស់ស្ត្រី និងកុមារីផងដែរ។ ទ្រឹស្តីនៃការថយចុះធនធានតាមរយៈតួនាទីបន្តពូជ (Rai, Hoskyns and Thomas 2014; Rai and Goldblatt 2020) បានគូសបញ្ជាក់ពីរបៀបដែលវាបង្កគ្រោះថ្នាក់ មិនត្រឹមតែប៉ះពាល់ដល់អ្នកថែទាំប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងគ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គមរបស់ពួកគេទូលំទូលាយ នៅពេលដែលពួកគេមិនបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ពីការចូលរួម និងធនធានរបស់អ្នកថែទាំ។ ទ្រឹស្តីនេះ ក៏បង្ហាញថាការថយចុះធនធាននេះ អាចទៅពង្រឹងផ្នត់គំនិត ឬ ភាពលម្អៀងផ្នែកយេនឌ័រអវិជ្ជមានដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់។ ឧទាហរណ៍៖ ភាពលម្អៀងលើភាពជាម្ដាយដែលគិតថា ម្ដាយមានសមត្ថភាពតិច មិនមានការប្ដេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ ឬ មិនមានទំនោរចង់ធ្វើការងារបែបវិជ្ជាជីវៈរួមបញ្ចូលទាំងក្នុងវិស័យសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ( Burgess 2013; Vermeij, 2020; Dunzoet 20Öncia, and 20Özcia; 2023; Gordon 2022, 2024; Jones និង Gordon, 2021)។

ផ្ទុយស្រឡះ! ខណៈដែលការងារថៃទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃជួយកសាង និងទ្រទ្រង់សង្គមនិងសន្តិភាព ជាពិសេសមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងអំឡុងពេលជម្លោះ និងវិបត្តិ (Rai, True and Tanyag 2019) "បន្ទុកថៃទាំ" ដែលដាក់លើស្ត្រីបានកម្រិតសមត្ថភាពរបស់ពួកគេចំពោះការចូលរួមពេញលេញក្នុងដំណើរការស្វែងរកសន្តិភាព។ ជាលទ្ធផល អ្នកមានតួនាទីថៃទាំរវល់ទុក្ខហើយការខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងនិងទ្រទ្រង់សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ក៏ខ្វះមនុស្សចូលជួយផងដែរ។ ជាងនេះទៅទៀតកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាព ជាផ្លូវការដែលជារឿយៗ បានមើលរំលងពីសារៈសំខាន់ការងារថៃទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ និងជាពិសេស ពីការណ៍ដែលថាវាជាកត្តាបង្អាក់សមភាពយេនឌ័រ និងធ្វើឱ្យកង្វះស្ត្រីក្នុងជីវិតសាធារណៈ និងនយោបាយ។ ការងារថៃទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃ ត្រូវបានចាត់ទុកថាមានសារៈសំខាន់តិចតួចចំពោះការងារកសាងសន្តិភាព ទោះបីជាចរិតលក្ខណៈ និងផលប៉ះពាល់របស់វាមានទិដ្ឋភាពនយោបាយខ្លាំងក៏ដោយ។ លើសពីនេះការងារកសាងសន្តិភាពក្រៅផ្លូវការដែលស្ត្រីដើរតួនាទីអនុវត្តច្រើន ដូចជាការដោះស្រាយការតវ៉ាឬវិវាទក្នុងមូលដ្ឋានឬការថ្លើងថ្នាក់គ្នា ការផ្លូវចិត្តនិងជំនួយចិត្តសាស្ត្រដល់គ្រួសារ និងអ្នករស់រានមានជីវិតពីអំពើហិង្សាជារឿយៗត្រូវបានគេចាត់ទុកជា "ការងារថៃទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃ" ហើយមិនត្រូវបានអើពើឬមិនផ្តល់តម្លៃពីសំណាក់អ្នកចូលរួមចូលរួមក្នុងដំណើរការស្វែងរកសន្តិភាព សន្តិភាពផ្លូវការដែលមានទំនោរផ្តោតលើរចនាសម្ព័ន្ធ និងដំណើរការផ្លូវការថ្នាក់ជាតិ។

## ការងារយេនឌ័រ និងសន្តិភាព និងសន្តិសុខ នៅកម្ពុជា

នៅទូទាំងពិភពលោក បទដ្ឋានយេនឌ័រចំពោះអ្នកចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខធ្វើឱ្យកង្វះខាតស្ត្រី។ នៅប្រទេសកម្ពុជាស្ត្រីជារឿយៗត្រូវដកចេញពីការចរចាសន្តិភាពជាផ្លូវការ និងដំណើរការសន្តិភាព ជាពិសេសស្ត្រីមានតួនាទីសម្រេចចិត្ត។ ទោះបីជាការពិតដែលថា ជាង៦០%នៃអ្នករស់រានមានជីវិតពីអំពើប្រល័យពូជសាសន៍ គឺស្ត្រីដែលដើរតួយ៉ាងសំខាន់ចំពោះការកសាងសង្គមឡើងវិញ បន្ទាប់ពីការបំផ្លិចបំផ្លាញសរុបរបស់វា មិនមានស្ត្រីណាម្នាក់បានតំណាងនៅតុចរចាសន្តិភាពផ្លូវការក្នុងឆ្នាំ១៩៩១នោះទេ (McGrew et al. 2004)។ ភាពខ្សត់ខ្សោយស្ត្រីពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និងទ្រទ្រង់សន្តិភាព និងសន្តិសុខបានរារាំងប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនោះ។ នេះដោយសារតែកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនោះ មិនអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីភាពចម្រុះទស្សនវិស័យ ចំណេះដឹង ជំនាញ និងបណ្តាញ ដែលស្ត្រីទាំងនោះអាចនាំមក។ ការទទួលស្គាល់បទពិសោធប្លែកៗ ដូច្នេះហើយការកាត់បន្ថយតម្រូវការរបស់ស្ត្រីក្នុងជម្លោះ និងផលវិបាកនឹងបានដឹង បានយល់ បានឆ្លើយតប។ មានការរារាំងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាង និងរក្សាសន្តិភាពបន្ថែមទៀត នៅពេលស្ត្រីបានកាត់បន្ថយ ដោយសារតែការជាប់ទាក់ទងគ្នារវាងសមភាពយេនឌ័រ និងសង្គមសន្តិភាព (Caprioli 2005; Cockburn 2004; Cohn 2013; Enloe 2000; Tickner 1995)។

ទោះបីជាមានឧបសគ្គទាំងនេះក៏ដោយ ក៏អង្គការសង្គមស៊ីវិល រួមទាំងអង្គការដឹកនាំដោយស្ត្រីដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការកសាងសន្តិភាពមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា។ ការតស៊ូមតិ ការបញ្ចុះបញ្ចូល និងការចូលរួមរបស់សង្គមស៊ីវិលជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗពោលគឺចាប់តាំងពីដំណើរការសន្តិភាពនៅដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០ ដូចជាតាមរយៈកិច្ចប្រជុំកំពូលស្ត្រីជាតិឆ្នាំ១៩៩៣ និងសន្និសីទពិភពលោកនៅក្រុងប៉េកាំងឆ្នាំ១៩៩៥ បានរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ដល់ការសម្រេចចិត្តរបស់រដ្ឋាភិបាលបង្កើតរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានកិច្ចការនារីឆ្នាំ១៩៩៣ ក្រោយមកប្តូរឈ្មោះជាក្រសួងកិច្ចការនារីនៅឆ្នាំ១៩៩៦។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមកអង្គការទាំងនេះបានដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗ ដូចជាអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការចូលរួមនយោបាយរបស់ស្ត្រី និងការពង្រឹងសេដ្ឋកិច្ចតាមរយៈការអនុវត្តកម្មវិធីជំរុញសហគមន៍ ការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមកសាងសមត្ថភាព និងការតស៊ូមតិសម្រាប់

កំណែទម្រង់គោលនយោបាយ ជាពិសេសការអនុម័ត និងការអនុវត្តច្បាប់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងការការពារជនរងគ្រោះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (GAD22)។ លើសពីនេះការរួមចំណែកដែលមិនអាចជំនួសបាន ចំពោះការចូលរួមពេញដោយអត្តន័យរបស់ជនរងគ្រោះ អំឡុងពេលដំណើរការយុត្តិធម៌អន្តរកាលផ្លូវការរបស់សាលាក្តីខ្មែរក្រហម (អង្គជំនុំជម្រះវិសាមញ្ញក្នុងតុលាការកម្ពុជា) (Sperfeldt and Oeung 2019) និងការបន្តកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្សះផ្សានិងការកសាងសន្តិភាព (Dosch 2012) គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់។ ការប្តេជ្ញាចិត្តដោយឥតងាករេរបស់ពួកគេរួមទាំងការជំរុញទីភ្នាក់ងារស្ត្រីនៅមូលដ្ឋានឱ្យក្រោកឈរឡើង ដើម្បីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាលើកកម្ពស់សំឡេងរបស់ពួកគេទៅកាន់អ្នកបង្កើតគោលនយោបាយ និងមានឥទ្ធិពលលើការអភិវឌ្ឍនិងការអនុវត្តគោលនយោបាយសំខាន់ៗ ហើយនាំឱ្យមានការយល់ដឹងជាសាធារណៈកាន់តែច្រើន និងការរីកចម្រើនច្បាប់បញ្ញត្តិសមភាពយេនឌ័រនិងសិទ្ធិស្ត្រី លើកកម្ពស់សមធម៌ បរិយាប័ន្ន និងក្រោយជម្លោះសង្គមកម្ពុជា។

ជាងនេះទៅទៀត កម្ពុជាបានបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS) និងជាអ្នកដឹកនាំថ្នាក់តំបន់រីកចម្រើន។ ជាឧទាហរណ៍ ក្រោមការដឹកនាំរបស់កម្ពុជានៅឆ្នាំ២០២២ ផែនការសកម្មភាពថ្នាក់តំបន់អាស៊ានសម្រាប់ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ បានអនុម័តដោយមេដឹកនាំអាស៊ាន បន្ទាប់ពីការចូលរួមផ្នែកនយោបាយជាច្រើនទសវត្សរ៍សម្រាប់របៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS) (អាស៊ានឆ្នាំ២០២២)។ ការប្តេជ្ញាចិត្តបែបនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុម័ត និងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនិងការបង្កើន ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងគ្រប់វិស័យការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ រួមទាំងកម្រិតធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។ ជាឧទាហរណ៍ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៥មក ក្រសួងពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មានក្រុមសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ហើយស្ទើរតែគ្រប់ក្រសួងស្ថាប័នរដ្ឋទាំងអស់ (២៤ក្នុងចំណោម ២៨) បានបង្កើតផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ (សូមមើលរបាយការណ៍ MOWIP ឆ្នាំ២០២៣ កងយោធពលខេមរភូមិន្ទឆ្នាំ២០២៣)។

រដ្ឋាភិបាលនិងមជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព (NPMEC) បានបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព (សូមមើលរូបភាពទី១០ សម្រាប់ស្ថិតិកងម្លាំងរក្សាសន្តិភាពឆ្នាំ២០២៣)។ នៅចន្លោះឆ្នាំ២០០៦ (ពេលដែលកម្ពុជាបញ្ជូនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិសុខលើកដំបូងទៅកាន់ប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ) និងខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០២៤ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាពកម្ពុជា ៩.១៩៧នាក់ ក្នុងនោះ៨%ជាស្ត្រីបានទៅបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពចំនួន១១ (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទឆ្នាំ២០២៣)។

កម្ពុជាដាក់ពង្រាយបុគ្គលិកឯកសណ្ឋានយ៉ាងច្រើនក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (៦១២បុគ្គលិកគិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥) ហើយជាប់ចំណាត់ថ្នាក់លេខ៣ ក្នុងចំណោមរដ្ឋសមាជិកអាស៊ាន និងទី២៨ (ក្នុងចំណោម១២៣ប្រទេស) ទូទាំងពិភពលោក (គិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ – UNDPO 2025a)។

របាយការណ៍ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីលទ្ធផលវាស់វែងឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (MOWIP) ការវាយតម្លៃ (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទឆ្នាំ២០២៣) បានគូសបញ្ជាក់ពីការអនុវត្តល្អៗជាច្រើនរួមមាន៖

- *កងយោធពលខេមរភូមិន្ទមិនដាក់កំហិតលើស្ត្រីដែលបម្រើការងារក្នុងបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិទេ។ ទាំងបុរស និងស្ត្រីត្រូវស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដូចគ្នា ក៏ដូចជាក្រមសីលធម៌របស់កងយោធពលខេមរភូមិន្ទនិងបេសកកម្មរបស់*

*អង្គការសហប្រជាជាតិ។*

- *បុរស និងស្ត្រីនៅកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ បម្រើការងារស្មើភាពគ្នាក្នុងតួនាទីដឹកនាំ សូម្បីតែបន្ទាប់ពីពិចារណាលើឋានៈក៏ដោយ។ ៧% នៃគំរូបានបម្រើការងារក្នុងមុខតំណែងបញ្ជាមួយ គឺទាំងបុរស៧% និងស្ត្រី៧%។*
- *បុរស និងស្ត្រីបម្រើការងារស្មើៗគ្នាក្នុងតួនាទីប្រយុទ្ធនិងប្រតិបត្តិការក្នុងពេលបំពេញបេសកកម្ម។ ៣១% នៃអ្នកឆ្លើយសំណួរទាំងអស់ (៣២%នៃស្ត្រី និង ៣០%នៃបុរស) បានចូលរួមសកម្មភាពប្រតិបត្តិការជារៀងរាល់ថ្ងៃនៅពេលបំពេញបេសកកម្ម។*
- *បុគ្គលិកជឿថាអង្គភាពស្ត្រីទាំងអស់មានសមត្ថភាពស្មើគ្នាចំពោះការអនុវត្តការងារសំខាន់ៗពេលបំពេញបេសកកម្ម...*
- *កងយោធពលខេមរភូមិន្ទមានគោលនយោបាយបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ទទួលស្គាល់ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ។ ៤៦% នៃអ្នកឆ្លើយតបសំណួរ (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)។ នៅកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ ១៣% នៃអ្នកឆ្លើយតបបានបម្រើការងារជាចំណុចបង្គោលយេនឌ័រ (៥%នៃបុរស និង ២៤%នៃស្ត្រី) (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០២៣:៨)។*

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ឧបសគ្គជាច្រើនចំពោះការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៅតែមាន។ ទាំងនោះរួមមាន៖

- *មន្ត្រីស្រីប្រឈមមុខនឹងការមាក់ងាយជាងបុរស ប្រសិនបើពួកគេដាក់ពង្រាយ*
- *នៅកងយោធពលខេមរភូមិន្ទមានស្ត្រីតិចតួច ហើយមានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំកាន់តែតិចតួច។ យោងតាម FFF កងវរសេនាតូច/អង្គភាពប៉ូលិសដែលបានបង្កើតឡើងជាប្រព័ន្ធមានស្ត្រីតិចជាង២០%។ លើសពីនេះមានតែ១០%នៃអង្គភាពប្រតិបត្តិការប៉ុណ្ណោះដែលបញ្ចូលស្ត្រី មានន័យថា ៩០% ជាបុរសឯកច្ឆន្ទ។ បុគ្គលិកស្ត្រីតិចតួច (១០%) បាននិយាយថា ពួកគេបានបម្រើការងារក្នុងមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ (ធៀបនឹង១៥%នៃបុរស)។*

- *ស្ត្រីទំនងជាយល់ឃើញថាគ្រឿងបរិក្ខារបេសកកម្មមិនគ្រប់គ្រាន់។ ស្ត្រីទំនងជាច្រើនជាងបុរសដែលនិយាយថា បន្ទប់ទឹក បន្ទប់គេង កន្លែងការិយាល័យ និង ឯកសណ្ឋានមិនគ្រប់គ្រាន់។*
- *ស្ត្រីយល់ឃើញថាកន្លែងផ្តល់សេវាសុខភាពពេលបំពេញបេសកកម្មមិនគ្រប់គ្រាន់ជាងបុរស។ ស្ត្រីខ្វះលទ្ធភាពទទួលបានការថែទាំសុខភាពបន្តពូជគ្រប់គ្រាន់ ការគ្រប់គ្រងកំណើត ធនធានសុខភាពផ្លូវចិត្ត និងគ្រូពេទ្យស្ត្រី។*
- *ឯកសណ្ឋានមិនផ្តុកនារីរក្សាសន្តិភាព... (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០២៣:៩)។*

របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលវាស់ស្ទង់ឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព (MOWIP) ឆ្នាំ២០២៣ ក៏បានណែនាំផងដែរថា បទដ្ឋានយេនឌ័រ និងការអនុវត្តជុំវិញការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃបង្កឧបសគ្គដល់ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ទោះបីជាបុគ្គលិកភាគច្រើនបានរាយការណ៍ថា ពួកគេមានឆន្ទៈឆ្ពោះ ទៅរកភាពជាអ្នកដឹកនាំដើម្បីរាយការណ៍អំពីបញ្ហាការងារ និងគ្រួសារ (៨៨%នៃអ្នកឆ្លើយតបសំណួរ - ៩០%នៃបុរស និង ៨៦%នៃស្ត្រី)។ ទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌរារាំងអ្នកចូលរួមបានរាយការណ៍ថា ស្ត្រីត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីប្តីរបស់ពួកគេដើម្បីចូលរួមប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព ដែល "មានទំនោរគិតថាប្រពន្ធរបស់ពួកគេគួរតែនៅជិតផ្ទះនិងមើលថែកូន" (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០២៣:៩)។ ជាការពិតណាស់ ជាមធ្យមអ្នកឆ្លើយសំណួរនិយាយថា 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។*
- *ទោះបីជាមានការតម្រូវតាមអាយុសម្រាប់ការចើញបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពក៏ដោយ ក៏កងយោធពលខេមរភូមិន្ទគួរតែពិចារណាអំពីឱកាសការបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាពសម្រាប់បុគ្គលិកគ្រប់វ័យ និងគ្រប់ស្ថានភាពគ្រួសារ (កងយោធពលខេមរភូមិន្ទ២០២៣:១១-១២)។*

# គោលនយោបាយ
# និងផែនការសកម្មភាពជាតិ

បន្ទាប់ពីអនុម័តផែនការសកម្មភាពថ្នាក់តំបន់អាស៊ានស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដោយមេដឹកនាំអាស៊ាននៅឆ្នាំ២០២២ ក្រោមការដឹកនាំរបស់កម្ពុជា (អាស៊ាន២០២២) កម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមពិនិត្យមើល លទ្ធភាពអភិវឌ្ឍស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS) ផែនការសកម្មភាពជាតិ (NAP)។ ខណៈដែលផែនការសកម្មភាពថ្នាក់តំបន់ដោះស្រាយតម្រូវការបុគ្គលិកថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ក៏ដូចជាការលើកកម្ពស់ការគាំទ្រ និងការទទួលស្គាល់ការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃជាទំនួលខុសត្រូវរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរស (សកម្មភាពអាទិភាព១.២.២ និង៥.៣.៤) វាមិនដោះស្រាយដោយផ្ទាល់នូវផលប៉ះពាល់ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃលើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងបេសកម្មរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខនោះទេ។ ឥឡូវនេះ នៅពេលដែល

រូបភាពដោយ រ៉េង សំបូរ, នៅវិទ្យាស្ថានហ្វឹកហ្វឺនកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព នាស្រុកឧដុង្គ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ, ថ្ងៃទី២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០

កម្ពុជាចាប់ផ្តើមដំណើរការអភិវឌ្ឍផែនការសកម្មភាពជាតិ ស្តីពីរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS NAP) ការវិភាគស្ថានការណ៍ស្តីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខនៅកម្ពុជា (ក្រសួងកិច្ចការនារីនិងអង្គការសហប្រជាជាតិស្ត្រី២០២៤) បានបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់ដល់ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃសម្រាប់ស្ត្រីមានតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ ជាពិសេសនៅស្ថាប័នសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។

បច្ចុប្បន្នរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាកំពុងបង្កើតក្របខណ្ឌ និងផែនការសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរពីសុខុមាលភាព ដែលរំពឹងថានឹងអនុម័តនៅឆ្នាំ២០២៥។ ការប្តេជ្ញាចិត្តរាជរដ្ឋាភិបាលចំពោះការថែទាំ និងគាំទ្រអ្នកដែលមានទំនួលខុសការថែទាំ បានបង្ហាញបន្ថែមតាមរយៈពានរង្វាន់ថ្មីៗចំនួនពីរ ដែលទទួលដោយក្រសួងកិច្ចការនារី គឺពានរង្វាន់សេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរសុខុមាលភាពអាស៊ាន

ឆ្នាំ២០២៤ និងពានរង្វាន់ទទួលស្គាល់តំបន់អាស៊ី-ប៉ាស៊ីហ្វិក ស្ដីពីជើងឯកលើការងារថែទាំ និងសុខុមាលភាពក្នុងតំបន់ឆ្នាំ២០២៤។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះបញ្ជាក់ ពីការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់កម្ពុជាឆ្ពោះទៅរកគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព (ជាពិសេសគោលដៅទី៥ ស្ដីពីសមភាពយេនឌ័រ និងទី១៦ ស្ដីពីសន្តិភាព យុត្តិធម៌ និងស្ថាប័នរឹងមាំ)។

## របកគំហើញនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ

នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ អង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព និង Monash GPS បានចាប់ផ្ដើមការសិក្សាសាកល្បងស្ដីពីសន្តិភាព យេនឌ័រ និងការថែទាំនៅកម្ពុជា។ កិច្ចប្រជុំជាច្រើនបានរៀបចំធ្វើជាមួយតំណាងក្រសួងកិច្ចការនារី មជ្ឈមណ្ឌលជាតិគ្រប់គ្រងកងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសំអាតមីន និងសំណល់សង្គ្រាម (NPMEC) និង UN Women (កម្ពុជា) ព្រមទាំងសិក្ខាសាលាពេញមួយថ្ងៃជាមួយតំណាងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៤ អង្គការអន្តរជាតិ រួមទាំងអង្គការសហប្រជាជាតិ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត (ការកសាងសន្តិភាពនៅកម្ពុជា)។ គោលបំណងមានការពិគ្រោះយោបល់ដូចខាងក្រោម៖

- ឆ្លុះបញ្ចាំងពីផលប៉ះពាល់ទំនួលខុសការថែទាំសម្រាប់ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ពោលគឺការកសាងសន្តិភាពនិងការថែរក្សាសន្តិភាព។
- ពិភាក្សាអំពីទំនាក់ទំនងគ្នារវាងយេនឌ័រ ការថែទាំ និងការកសាងសន្តិភាព និងពិភាក្សាអំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការប្រើប្រាស់ទស្សនទានថែទាំក្នុងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តការកសាងសន្តិភាព និងការរក្សាសន្តិភាព។
- ផ្ដល់ធាតុចូលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗដែលពិភាក្សាអំពីការអភិវឌ្ឍន៍ផែនការសកម្មភាពជាតិសម្រាប់ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ

អ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលាសន្តិភាព យេនឌ័រ និងការថែទាំ នៅកម្ពុជា៖ តំណាងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការអន្តរជាតិ និងតួអង្គកសាងសន្តិភាពផ្សេងទៀតនៅប្រទេសកម្ពុជាជាមួយ WPM និង Monash GPS

(WPS) ទាក់ទងនឹងភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នានៃយេនឌ័រ ការថែទាំ និងការកសាងសន្តិភាព ជាពិសេសផលប៉ះពាល់ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងប្រសិទ្ធិភាពគោលនយោបាល និងការអនុវត្តកម្មវិធីសន្តិសុខ និងសន្តិភាព។

ការសិក្សានេះប្រើក្របខណ្ឌមួយដែលនាំមកនូវគំនិតសន្តិភាពរួម សន្តិភាពបែបហ្វេមីនីស្ត និងការថែទាំ។ សន្តិភាពរួម និងហ្វេមីនីស្តទទួលស្គាល់ថា សន្តិភាពដែលមាននិរន្តរភាពអាស្រ័យដោយដំណើរការសន្តិភាពដែលរួមបញ្ចូលការឆ្លើយតប និងការជំរុញសមភាពយេនឌ័រ (Gordon and Lee-Koo 2021; Shepherd 2017)។ ការសិក្សាបានពិនិត្យមើលការភ្ជាប់គំនិតរវាងការងារថែទាំ និងការងារសន្តិភាព ដែលផ្តល់ទាំងលក្ខណៈយេនឌ័រនិងសំខាន់ចំពោះ "ការរស់រានមានជីវិត និងសុខុមាលភាព" (Ibnouf 2020: 133; Held 2006; Neufeldt 2014; Ruddick 1990)។ ការសិក្សាប្រើប្រាស់បន្ថែមទៀតនូវគោលគំនិតក្រមសីលធម៌ការថែទាំ ក្នុងការងារសន្តិភាព ដើម្បីឈ្វេងយល់ពីរបៀបជំរុញការអនុវត្តការកសាងសន្តិភាពដែលមានលក្ខណៈ រួមបញ្ចូលការឆ្លើយតបកាន់តែច្រើន ក៏ដូចជាការយល់ដឹងអំពីទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សនិងសារៈសំខាន់ការថែទាំ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការថែទាំខ្លួនឯង ការថែទាំអ្នកដទៃ និងកាតព្វកិច្ចការថែទាំ។

## ការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃជាឧបសគ្គដល់ការចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ

ការពិភាក្សាផ្តោតលើការចែករំលែកមិនសមាមាត្រនៃការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ និងផលប៉ះពាល់ជាបន្តបន្ទាប់លើការចូលរួមរបស់ស្ត្រីបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ អ្នកចូលរួមនិយាយក្នុងនាមជាអ្នកមើលថែទាំកុមារ ក៏ដូចជាទំនួលខុសត្រូវថែទាំជាចម្បងសម្រាប់ឪពុកម្តាយដែលមានវ័យចំណាស់។ ពួកគេយល់ស្របថា ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃនេះ គឺជាឧបសគ្គរារាំងការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីពេលពួកគេបំពេញការងាររក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ អ្នកចូលរួមជាច្រើនបាននិយាយថា ការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់ខែកំណត់ពេលវេលា ថាមពល និងធនធានផ្សេងទៀតដែលពួកគេមាន ដើម្បីអាចចូលរួមក្នុងបេសកកម្មការងាររក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ទំនួលខុសត្រូវការងារថែទាំ ជាពិសេសការពិបាកគ្រប់គ្រងក្នុងវិស័យសន្តិសុខ ដែលអាចមានការរំពឹងទុកពីការដាក់ពង្រាយបំពេញបេសកកម្ម (ឧទាហរណ៍សម្រាប់ប្រតិបត្តិការសន្តិភាព) ការធ្វើដំណើរទៀងទាត់ ឬការធ្វើការនៅឆ្ងាយពីផ្ទះក្នុងបេសកកម្មនៅមូលដ្ឋាន ឬស្ថានីយ៍ប៉ូលិសយោធា។ ការងារនេះក៏អាចរួមបញ្ចូលម៉ោងធ្វើការយូរ និងការបណ្តុះបណ្តាលក្រៅម៉ោងធ្វើការ ដែលអាចពិបាកជាមួយនឹងទំនួលខុសត្រូវថែទាំ។

អ្នកចូលរួមសង្កត់ធ្ងន់ថាវាជាការលំបាកណាស់សម្រាប់ឪពុកម្តាយនៅលីវត្រូវបំពេញការងាររក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ជាពិសេសក្នុងវិស័យសន្តិសុខដែលចំណាយពេលវេលាយូរ រួមទាំងការធ្វើដំណើរ ហើយពួកគេតែងតែទាមទារ។ អសមត្ថភាពបំពេញបេសកកម្ម ការធ្វើដំណើរ ឬធ្វើការក្រៅម៉ោងការងារ គេរំពឹងថាវានឹងប៉ះពាល់ដល់ការលើកកម្ពស់ និងអនាគតការងារ។ ជាឧទាហរណ៍ ការបញ្ជូនទៅបំពេញប្រតិបត្តិការសន្តិភាពរយៈពេលមួយឆ្នាំអាចអនុវត្តជាមួយលទ្ធផលលើកកម្ពស់ ដែលវានឹងកាន់តែលំបាក ដើម្បីជានាដោយគ្មានការបញ្ជូនទៅបំពេញបេសកកម្មនោះ។

លុះត្រាតែមានបណ្តាញគ្រួសារបន្ថែម ដើម្បីបំពេញទំនួលខុសត្រូវថែទាំទាំងនោះ ដូចជាចំណាយលើថែទាំកុមារ។ ជាពិសេស ជារឿយៗស្ត្រីជាច្រើនជ្រើសរើសមិនចូលរួមក្នុងការងារបែបនេះ ឬចូលរួមការបេសកកម្មនោះទេ។ អ្នកផ្សេងទៀតនិយាយថា ចាំបាច់ត្រូវតែគិតគូរដោយប្រុងប្រយ័ត្ននូវផែនការគ្រួសារ ដើម្បីអាចបន្តការងារ និងអាជីពរបស់ពួកគេ។ អ្នកជាច្រើនដែលបានចូលរួមបំពេញបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខបាននិយាយថា ពួកគេនឹងមិនអាចធ្វើវាដោយគ្មានជំនួយពីម្តាយ ឬសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេទេ

ជាពិសេសអ្នកដែលបំពេញការងារក្នុងវិស័យសន្តិសុខ និង/ឬ ដែលបំពេញប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាព៖

*ដូច្នេះ មិនថាក្មេងអាយុ១០ ឬ២០ឆ្នាំនោះទេ ពួកគេនៅតែត្រូវការឪពុកម្ដាយណែនាំពួកគេ... ហើយយើងក៏នៅតែត្រូវការមនុស្សមើលថែពួកគេផងដែរ។ ដូច្នេះហើយ បើគ្មានអ្នកដែលមានចិត្តល្អមើលថែទេ យើងប្រាកដជាមិនអាចទៅបេសកកម្មបានឡើយ។*

*ដូច្នេះមានន័យថា ស្ត្រីជាច្រើនមិនចូលរួមកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធទេ... ប្រសិនបើពួកគេមិនមានម្ដាយចិត្តល្អដែលអាចជួយ... [បើមិនដូច្នេះទេ] នោះនឹងក្លាយជាឧបសគ្គសម្រាប់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើដំណើរទៅបំពេញបេសកកម្ម ព្រោះគ្មានអ្នកណាមើលថែកូន។*

អ្នកចូលរួមក៏សំដៅលើការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រ អំពីការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ និងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ដែលពេលខ្លះមិនស៊ីគ្នា។ ជាពិសេស អ្នកចូលរួមបានសំដៅលើការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រអំពីការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃថា ជាការរារាំងឱកាសរបស់ពួកគេចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ អ្នកឆ្លើយសំណួរជាច្រើនបានសំដៅលើឧទាហរណ៍នៃស្ត្រីដែលនៅជាប់ជួរ ឬផ្ដាច់ចេញពីការងារ សន្តិភាព និងសន្តិសុខ នៅពេលពួកគេមានកូន។ ពួកគេក៏បាននិយាយអំពី "ភាពលម្អៀងជាម្ដាយ" រួមទាំងការសន្មតថា ម្ដាយទំនងជាមានសមត្ថភាពតិច ឬមានទំនោរការរួមចំណែកដល់ការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ឬមិនអាចឬមិនគួរ និងផ្ដល់អាទិភាពដល់ការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខលើសពីទំនួលខុសត្រូវថែទាំកូនរបស់ពួកគេ។ អ្នកចូលរួមមួយចំនួនបានសំដៅលើបទពិសោធផ្ទាល់ខ្លួនពួកគេ ដែលពួកគេមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេត្រូវ "លាក់" ទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់ខ្លួន ឬបដិសេធការមានកូនអំឡុងពេលដំណើរការជ្រើសរើស ដើម្បីបានទទួល ឬរក្សាការងារ៖ "ដូច្នេះអ្នកគ្រាន់តែនិយាយកុហក។ អ្នកនឹងមិនអាចត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញបានទេ។ វាពិបាកណាស់"។ អ្នកចូលរួមជាច្រើនបានផ្ដល់យោបល់ថា ការមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំបែរជាបង្អាក់និយោជកជួលអ្នកដោយសារតែការសន្មតអំពីសមត្ថភាពលទ្ធភាពធ្វើដំណើរ ឬធ្វើការច្រើនម៉ោងរបស់អ្នក និងថាតើអ្នកតែងតែដាក់ការងារដែលមានប្រាក់ខែមុនគេ។ អ្នកខ្លះនិយាយពីការធ្វើការងារខ្លាំងពេក ដើម្បីបំបាត់ការយល់ខុសទាំងនេះ ហើយ «បង្ហាញខ្លួនឯង» ដោយធ្វើឱ្យអស់កម្លាំង និងសមត្ថភាពចំពោះការថែទាំខ្លួនឯង។

អ្នកចូលរួមបាននិយាយថា ការផ្លាស់ប្ដូរបទដ្ឋានយេនឌ័រជុំវិញការងារថែទាំ ដែលគេមើលឃើញថាជាទំនួលខុសត្រូវរួមគ្នា ហើយការបង្កើត "វប្បធម៌ការថែទាំ" អាចកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់មួយចំនួន និងជួយមនុស្សគ្រប់គ្នា។ ស្ត្រីម្នាក់បាននិយាយអំពីរបៀបដែលនាងបានប្ដេជ្ញាចិត្តបន្ទាប់ពីលាក់ទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់នាង និងមានអារម្មណ៍ថា "អាម៉ាស់" ដែលបានធ្វើបាបនាងដោយមិត្តរួមការងារ ដើម្បីទំនាក់ទំនងដោយចំហអំពីទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់នាង។ នាងធ្វើបែបនេះដើម្បីបំបាត់ភាពអាម៉ាស់ ហើយលើកទឹកចិត្តស្ត្រីផ្សេងទៀតបើកចំហ និងប្រឈមនឹងការសន្មតថា ការក្លាយជាម្ដាយខូចសមត្ថភាព ឬការតាំងចិត្តដើម្បីក្លាយជាអ្នកអនុវត្តសន្តិភាព ឬសន្តិសុខ។ ប្រភេទសម្រាប់ធ្វើជាគំរូ និងកម្លាំងត្រួសត្រាយនេះអាចជួយផ្លាស់ប្ដូរការសន្មតបទដ្ឋានយេនឌ័រជុំវិញការថែទាំដែលប៉ះពាល់ដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យនេះ។

ទោះយ៉ាងណាមានអ្នកខ្លះបានព្រមានថា ការលុបចោលឧបសគ្គចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសថែទាំចេញពីការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខមិនគួរបង្កើនបន្ទុកលើស្ត្រីដោយអចេតនា ឬដកភាពជាម្ចាស់ការរបស់នាងចេញឡើយ។ ក្នុងន័យនេះ អ្នកចូលរួមបានសង្កត់ធ្ងន់ថា វាគួរតែជាជម្រើសរបស់ស្ត្រី ថាតើពួកគេចូលរួមការងារនេះឬយ៉ាងណា? ឬត្រូវមានគ្រួសារ ឬ "ស្នាក់នៅផ្ទះធ្វើជាម្ដាយនិងអ្នកមើលថែ ព្រោះការងារទាំងនោះគួរជាការងារដ៏ថ្លៃថ្នូរដែលសង្គមផ្ដល់តម្លៃ"។

ទាក់ទងនឹងការសន្ទត់បទដ្ឋានយេនឌ័រលើអ្នកដែលគួរចូលរួមការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ស្ត្រីយោធាមួយចំនួនបានសំដៅដល់បទពិសោធសម្ពាធផ្ទាល់ខ្លួនពួកគេ ឬកង្វះការយល់ដឹងពីសមាជិកគ្រួសារ នៅពេលដែលពួកគេព្យាយាមបំពេញបេសកកម្មទាំងពួកគេមានកូនតូច។ ស្ត្រីយោធាម្នាក់បានប្រាប់យើងថា នាងបានរំលឹកសមាជិកគ្រួសារនាងជាប្រចាំថា នាងចូលរួមបំពេញបេសកកម្ម មិនមែនដោយសារតែនាងមិនខ្វល់ពីកូនតូចរបស់នាងទេ ប៉ុន្តែនាងចង់បានប្រាក់ខែដែលអាចផ្គត់ផ្គង់ដល់កូនរបស់នាង និងការពារអនាគតរបស់ពួកគេ៖

*ម៉ែចេញទៅបេសកម្មនេះមិនមែនដើម្បីព្យាយាមគេចពីការទទួលខុសត្រូវ ឬការមើលថែកូនទេ តាមពិតដោយសារតែម៉ែចង់រកប្រាក់ចំណូលឱ្យកូននិងគ្រួសារ។ ដូច្នេះកូនអាចមានអនាគតល្អជាងនេះ។*

អ្នកចូលរួមបាននិយាយអំពីបញ្ហាប្រឈមដែលពួកគេបានជួបប្រទះ ពេលដែលពួកគេត្រឡប់ពីបេសកកម្មវិញ។ ឧទាហរណ៍ កូនមិននិយាយរកពួកគេ ដោយសារតែការតូចចិត្ត

តំណាងកងរក្សាសន្តិភាព បោសសម្អាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPNEC) ជាមួយ WPM និង Monash GPS

ឬប្រប៉ូកប្រចប់ ឬដោយសារតែឥទ្ធិពលទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេ បន្ទាប់ពីការឃ្លាតឆ្ងាយអស់រយៈពេលជាយូរមក។

សមាជិកគ្រួសារមួយចំនួនក៏មានការព្រួយបារម្ភអំពីសន្តិសុខ និងសុខុមាលភាពរបស់ស្ត្រី ពេលដែលពួកគេត្រូវបញ្ជូនទៅបំពេញបេសកកម្ម ជាពិសេសប្រសិនបើពួកគេនៅម្នាក់ឯង ឬស្ត្រីតែម្នាក់ក្នុងចំណោមស្ត្រីមួយចំនួន ហើយត្រូវគេបញ្ជូនទៅកន្លែងដែលមានជម្លោះ ឬជំងឺ និងទៅកន្លែងពេទ្យមានកម្រិត។ នេះក៏បានរួមចំណែកដល់ការធ្លាក់ទឹកចិត្តសម្រាប់ស្ត្រីដែលបានដាក់ពង្រាយក្នុងករណីមួយចំនួន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អ្នកចូលរួមក៏បានចែករំលែកឧទាហរណ៍អំពីគ្រួសារដែលមានការគាំទ្រ

យ៉ាងខ្លាំងផងដែរ។ ស្ត្រីម្នាក់បានចែករំលែកពីរបៀបដែលម្តាយរបស់នាងបានគាំទ្រ គឺដោយសារតែការតស៊ូដែលនាងបានប្រឈមនឹងការប្រឹងប្រែងធ្វើការងារបុរសលំបាក ដោយសារតែទំនួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ នៅពេលដែលនាងប្រាថ្នាចង់ធ្វើកិច្ចការផ្សេងទៀត។ ទោះជាយ៉ាងណាការគាំទ្រនិងការយល់ព្រមពីគ្រួសារទំនងជាតិចតួចសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ (ជាងស្ត្រីដែលមិនមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំឬបុរស) ហើយទំនងជាប៉ះពាល់ដល់ថាតើពួកគេអាចបំពេញបេសកកម្មបានដែរឬទេ ជាពិសេសប្រសិនបើពួកគេត្រូវការសាច់ញាតិ ដើម្បីបំពេញទំនួលខុសត្រូវថែទាំរបស់ពួកគេ នៅពេលពួកគេចេញទៅបំពេញបេសកកម្មនៅឆ្ងាយ។

អាកប្បកិរិយាចំពោះស្ត្រីរក្សាសន្តិភាពពីសំណាក់បុគ្គលិកយោធាផ្សេងទៀត និងសហគមន៍មូលដ្ឋានដែលរងការប៉ះពាល់ដោយជម្លោះក៏បានលើកឡើងជាបញ្ហាប្រឈមដែលអាចកើតមានដែរ។ គេកត់សម្គាល់ថា ជាពិសេសករណីនៅក្នុងវប្បធម៌មួយចំនួនដែលបានចាត់ទុកស្ត្រីមិនអំណោយផល។ ស្ត្រីយោធាម្នាក់បានចែករំលែកបទពិសោធធ្វើការក្នុងវប្បធម៌ដែលជាធម្មតាគេចាត់ទុកស្ត្រីជា "ពលរដ្ឋលំដាប់ថ្នាក់ទីពីរ"៖

*នៅពេលដែលខ្ញុំត្រូវបានបញ្ជូនទៅបេសកកម្មរក្សាសន្តិភាព មានមនុស្សជាច្រើនសួរខ្ញុំថា ហេតុអ្វីបានត្រូវទៅចោលកូនបែបនេះ? កូនតូចអីចឹងត្រូវការម៉ែមើលថែ។ ហេតុអីចាំបាច់ត្រូវទៅ?*

ស្ត្រីជាយោធាបានលាតត្រដាងថា ក្នុងបរិបទផ្សេងទៀត ស្ត្រីរក្សាសន្តិភាពត្រូវគេចាត់ទុកថា "ក្លាហានណាស់" ជាអ្នកធ្វើការងារសំខាន់ និងជា "អ្នករកស៊ីចិញ្ចឹមតែមួយគាត់សម្រាប់គ្រួសារ"។

ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដែលស្ត្រីរក្សាសន្តិភាពត្រូវប្រឈមមុខពេលត្រូវចេញទៅបំពេញប្រតិបត្តិការ ក្រៅពីអាកប្បកិរិយាអវិជ្ជមានពីអ្នកដទៃ អ្នកចូលរួមបានចែករំលែកថា ជីវភាពអាចក្រីក្រខ្លាំង ហើយពួកគេក៏អាចត្រូវគេដាក់ពង្រាយ ឬដើរល្បាតជាស្ត្រីតែម្នាក់ ដែលអាចជាការលំបាក។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ស្ត្រីយោធាក៏បានកត់សម្គាល់ពីសកម្មភាពគាំទ្រដ៏សំខាន់ពីកងទ័ព និងភាពជាអ្នកដឹកនាំពេលកំពុងដាក់ពង្រាយ។

ទាក់ទងនឹងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខកាន់តែទូលំទូលាយ អ្នកចូលរួមបានគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់នៃ ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រី ពោលគឺស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងតួនាទីនិងឋានៈផ្សេងៗគ្នា ជាពិសេសតួនាទីក្នុងកម្រិតសម្រេចចិត្ត ជាជាងការចូលរួមរបស់ពួកគេត្រូវកាត់បន្ថយផ្តោតលើតួលេខ។ ចំណុចនេះបានឆ្លើយតបនឹងមតិដែលថា ការផ្លាស់ប្តូរវចនាសម្ព័ន្ធចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើ ដើម្បីធានាដល់ការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រី និងធ្វើឱ្យមានភាពខុសគ្នា។ ជាមួយគ្នានោះក៏មានប្រតិកម្មឆ្លើយតបនឹងមតិដែលថាបុរសអាចជាអ្នកតស៊ូមតិដ៏អស្ចារ្យអំពីការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រី និងសមភាពយេនឌ័រខណៈស្ត្រីមិនមែនតែងតែជាអ្នកតស៊ូមតិបែបនេះទេ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ អ្នកចូលរួមបានបញ្ចេញមតិថា បុរសអាចមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំផ្ទាល់ខ្លួន និងតម្រូវការដែលគេត្រូវមើលរំលង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត គេបានសង្កត់ធ្ងន់លើភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស (ពោលគឺទាំងស្ត្រីនិងបុរសមិនមែនជាក្រុមដូចគ្នាដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍និងបទពិសោធរួមគ្នា) ដូច្នេះមានការផ្លាស់ចេញឆ្ងាយពីអំណះអំណាងសំខាន់ៗ ដែលព្យាករណ៍តាមតក្កវិជ្ជាគោលពីរយេនឌ័រ (ឧទាហរណ៍ អំណះអំណាងបញ្ជាក់ថា មានលក្ខណៈខុសគ្នារវាងលក្ខណៈខាងក្នុងចំពោះស្ត្រីនិងបុរស)។

## សារៈសំខាន់នៃការគាំទ្រ អ្នកមានតួនាទីថែទាំ

អ្នកចូលរួមទាំងអស់យល់ស្របថា តួនាទីស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខមានសារៈសំខាន់ណាស់ ដូច្នេះផលប៉ះពាល់ការចូលរួមរបស់ពួកគេ ដោយសារតែការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់ខែ គឺចាំបាច់ណាស់

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

មានការទទួលស្គាល់ថា ស្ត្រីពង្រីកជំនាញ និងចំណេះដឹងចម្រុះសម្រាប់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ក៏ដូចជាជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់វប្បធម៌ និងការអនុវត្តការងារ។ ជាឧទាហរណ៍ នៅក្នុងវិស័យសន្តិសុខបានណែនាំថា ស្ត្រីអាចជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់វប្បធម៌ការងារ បញ្ចៀសការខឹងសម្បារ ឬការឈ្លានពានក្នុងករណីខ្លះ ឬការលើកទឹកចិត្តឱ្យការផឹកស្រាឬការជក់បារីនៅពេលបំពេញបេសកកម្ម។ ស្ត្រីយោធាដែលត្រូវបញ្ជូនទៅបំពេញប្រតិបត្តិការរក្សាសន្តិភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិបានប្រាប់យើងថា ជំនាញចរចាទន់របស់ពួកគេបានទទួលការគាំទ្រយ៉ាងពិសេសពីសហគមន៍មូលដ្ឋាន និងបានរួមចំណែកកសាងទំនាក់ទំនងយ៉ាងល្អ ដែលអាចទុកចិត្តបានជាមួយសមភាគីក្នុងស្រុក នេះហើយជាការជំរុញគោលដៅបេសកកម្ម។ ពួកគេក៏បានចង្អុលបង្ហាញពីគ្រោះថ្នាក់ដល់បេសកកម្មផងដែរ ដែលអាចបណ្តាលមកពីអាកប្បកិរិយាឆេវឆាវ ក៏ដូចជាការចូលរួមផឹកស្រា ឬអាកប្បកិរិយាប្រថុយប្រថានផ្សេងទៀតដែលប៉ះពាល់ដល់ការបំពេញបេសកកម្មមួយចំនួន។ ស្ត្រីជាយោធាម្នាក់បានកត់សម្គាល់ថា បុរសទាំងអស់អាច "ឃោរឃៅណាស់ របៀបដែលពួកគេនិយាយ ពួកគេជក់បារី ពួកគេថែមទាំងផឹកស្រាទៀតផង" ប៉ុន្តែនៅពេលមានវត្តមានស្ត្រី ពួកគេបែរជាក្លាយទៅជា "ទន់ភ្លន់ជាងមុន" ដែលអាចជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់ការងារដែលពួកគេកំពុងបំពេញក្នុងនាមជាអ្នករក្សាសន្តិភាព។

ស្ត្រីយោធាបានគូសបញ្ជាក់អំពីសារៈសំខាន់ចំពោះការមានភាពចម្រុះក្នុងប្រតិបត្តិការសន្តិភាព ដោយសមាជិកសហគមន៍មូលដ្ឋានមួយចំនួនអាចគ្រាន់តែចង់និយាយជាមួយស្ត្រីឬបុរសជាអ្នករក្សាសន្តិភាពប៉ុណ្ណោះ។ ពួកគេបាននិយាយអំពីតម្លៃចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងស្ថានភាពរសើបដើម្បីបំបាត់ភាពតានតឹង។ ស្ត្រីម្នាក់បាននិយាយពីការបញ្ជូននាងទៅបំពេញការងារជាអ្នកសង្កេតការណ៍យោធា និងរបៀបដែលស្ត្រីរក្សាសន្តិភាពនឹងដឹកនាំការពិភាក្សានៅប៉ុស្តិ៍ត្រួតពិនិត្យ នេះហើយជាឧទាហរណ៍សម្រាប់ហេតុផលនេះ។

សារៈសំខាន់ចំពោះការមានអ្នករក្សាសន្តិភាពជាស្ត្រីក្នុងបរិយាកាសរងផលប៉ះពាល់ដោយជម្លោះ ក៏បានគូសបញ្ជាក់ផងដែរ ដោយគេបង្ហាញពីរបៀបដែលសមាជិកសហគមន៍អាចមានបទពិសោធដ៏ឈឺចាប់ជាមួយបុរសឯកសណ្ឋាន។ ស្ត្រីឯកសណ្ឋានម្នាក់និយាយអំពីការចេញបំពេញបេសកកម្មរបស់នាងពីមុន។ នាងនិយាយថា សហគមន៍មូលដ្ឋានមានអរិភាពចំពោះអ្នករក្សាសន្តិភាព ដោយសារតែពួកគេមានឯកសណ្ឋាននិងរំលឹកពួកគេពីការឈ្លានពាន ដែលពួកគេបានទទួលរងពីបុរសឯកសណ្ឋានពីមុន ប៉ុន្តែវាអាចផ្លាស់ប្តូរនៅពេលដែលស្ត្រីបានដាក់ពង្រាយ៖

*... ពេលអ្នកភូមិឃើញឡានទាហានដំបូង ពួកគេមិនចូលចិត្តទេ។ អ្នកភូមិស្អប់ពួកទាហាន។ ប៉ុន្តែ នៅពេលអ្នកភូមិឃើញខ្ញុំជាស្ត្រី ឬងសក់ឡើង ពួកគេបែរជាផ្លាស់ប្តូរទឹកមុខ។ ពួកគេបានដើរមករកខ្ញុំ ជាពិសេសក្មេងៗនៅក្នុងភូមិនោះ។*

នេះបានជួយបេសកកម្មបង្កើតទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍មូលដ្ឋាន ដែលនាំឱ្យមានអន្តរកម្មវិជ្ជមាន និង "ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន" ជាមួយនឹងផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែងសម្រាប់ការសម្រេចបាននូវគោលបំណងបេសកកម្ម។

អ្នកចូលរួមបានទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធកម្ពុជា ហើយបានកត់សម្គាល់ពីការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីរបស់ស្ត្រីបំពេញការងារក្នុងប្រតិបត្តិការ

សន្តិភាពក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ រួមទាំងមានស្ត្រីកាន់តែច្រើនក្នុងតួនាទីផ្សេងៗគ្នានិងឋានៈខ្ពស់ជាងមុន។

អ្នកចូលរួមទាំងអស់ក៏បានទទួលស្គាល់ដែរថា តួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ក៏ដូចជាការកសាងសន្តិភាពក្រៅផ្លូវការមានសារៈសំខាន់ណាស់។ យ៉ាងហោចណាស់ក្នុងអំឡុងមានជម្លោះ និងវិបត្តិ ប៉ុន្តែនៅតែនិន្នាការគេមើលរំលង និងមានតម្លៃទាប។ ការពិភាក្សាអំពីរបៀបគាំទ្រអ្នកដែលមានការទទួលខុសត្រូវការថែទាំ គឺអាចអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខកាន់តែច្រើន។ វាក៏អាចជំរុញវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រ ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់មនុស្សទាំងអស់ ពោលគឺមិនមែនតែស្ត្រី និងក្មេងស្រីទេ ប៉ុន្តែយ៉ាងហោចណាស់ ក៏ព្រោះតែទំនាក់ទំនងរវាងសមភាពយេនឌ័រនិងសង្គមសន្តិភាពផងដែរ (Caprioli 2005; Cockburn 2004; Cohn 2013; Enloe 2000; Tickner 1995)។

នៅក្នុងបរិបទនេះ អ្នកចូលរួមបានចង្អុលទៅកាន់គោលគំនិត "សន្តិភាពវិជ្ជមាន" និងរបៀបចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងការទទួលយក "ទស្សនទានថែទាំ" នៅក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ អាចជួយជំរុញសន្តិភាពដែលឈានហួសពីអវត្តមានសង្គ្រាមនិងអំពើហិង្សា ដើម្បីគ្របដណ្តប់រចនាសម្ព័ន្ធ វប្បធម៌ និងការអនុវត្តដែលផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់សន្តិភាព និងការអភិវឌ្ឍយូរអង្វែង។ ជាជាងផ្តោតលើការដោះស្រាយអំពើហិង្សានិងការគំរាមកំហែងភ្លាមៗ ការផ្តោតសំខាន់ គឺអាស្រ័យលើយុត្តិធម៌សង្គម សមធម៌ និងសិទ្ធិមនុស្ស ដែលមានសារៈសំខាន់ចំពោះសន្តិភាព និងការការពារជម្លោះប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ អ្នកចូលរួមផ្សេងទៀតបានស្នើថា វប្បធម៌ការថែទាំនិងការអនុវត្តការថែទាំ អាចជួយដោះស្រាយការភ័យខ្លាចនិងអស្ថិរភាពដែលរារាំងដោយប្រទេសកើតចេញពីជម្លោះឆ្ពោះទៅមុខ។ លើសពីនេះ ការអនុវត្តការថែទាំអាចជួយមនុស្សចេញពី "សន្តិភាពពីការគំរាមកំហែងឆ្ពោះទៅរកសេរីភាពការចូលរួម" និងរួមចំណែកដល់សង្គម។ ផ្លាស់ប្តូរការផ្តោតអារម្មណ៍ពី "សន្តិសុខទឹកដី" ទៅជា "សន្តិសុខមនុស្ស" ហើយអនុញ្ញាតឱ្យមានសន្តិភាពយូរអង្វែងនិងមានន័យបន្ថែមទៀត៖

*អ្វីដែលយើងត្រូវការបំផុតនោះគឺ ពិភពលោកមួយដែលប្រសើរជាងនេ ជាងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននេះ។ ពិភពលោកដែលប្រសើរសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូបទាំងអស់ មិនមែនតែមួយចំណែកតូចនោះទេ។ ការណ៍នេះត្រូវការយើងទាំងអស់គ្នាក្នុងសង្គម រួមគ្នាដោះស្រាយ។ ... ខ្ញុំសង្ឃឹមថា អ្វីដែលយើងកំពុងធ្វើនេះមិនមែនគ្រាន់តែដើម្បីខ្លួនឯងនោះទេ តែដើម្បីស្ត្រីនិងមនុស្សគ្រប់អត្តសញ្ញាណទាំងអស់ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគត។*

## ការគាំទ្រអ្នកមានតួនាទីថែទាំ

ប្រទេសកម្ពុជាបានបោះជំហានយ៉ាងសំខាន់ ដើម្បីការជួយស្ត្រីឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងជាមួយនឹងទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ដែលមានបំណងចង់ចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ឧទាហរណ៍ អ្នកតំណាងរដ្ឋាភិបាលបានសំដៅលើយុទ្ធសាស្ត្រនិងគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្សេងៗដែលកំពុងដំណើរការ ដើម្បីដោះស្រាយឧបសគ្គការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងការគាំទ្រអ្នកចូលរួមក្នុងការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ។ លើសពីនេះទៀត ក្រសួងកិច្ចការនារី បានសំដៅដល់កន្លែងថែទាំក្នុងការិយាល័យក្រសួងមួយចំនួន ដើម្បីគាំទ្រស្ត្រីអ្នកដឹកនាំនិងស្ត្រីគំរូ និងធ្វើយុទ្ធនាការប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយមួយចំនួន ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានយេនឌ័រដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់និងដោះស្រាយការគំរាមកំហែងផ្នែកសន្តិសុខដែលស្ត្រីកំពុងប្រឈមមុខ (ឧទាហរណ៍យុទ្ធនាការបុរសល្អ)។

អ្នកចូលរួមជាច្រើនបានសំដៅដល់សារៈសំខាន់នៃដៃគូគាំទ្រ និងក្រុមគ្រួសារនិងបណ្តាញគ្រួសាររឹងមាំថា មានសារៈសំខាន់នៅពេលដែលពួកគេគ្រប់គ្រងទាំងការងារថែទាំមានប្រាក់កម្រៃ និងមិនមានប្រាក់ខែ។ វាបានណែនាំថា បណ្តាញកាន់តែរឹងមាំ ការគាំទ្រសុខុមាលភាពសង្គមកាន់តែច្រើន ក៏ដូចជាលទ្ធភាពទទួលការថែទាំកុមារមានតម្លៃសមរម្យ (ប្រាក់ខែធំជាងអាចរ៉ាប់រងថ្លៃថែទាំកុមារ) នឹងផ្តល់ការគាំទ្របន្ថែមទៀត ដើម្បីឱ្យស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ឧទាហរណ៍ស្ត្រីយោធាបានកត់សម្គាល់ថា ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលលើការដាក់ពង្រាយប្រតិបត្តិការ អាចជួយគ្របដណ្តប់លើការចំណាយដែលត្រូវការសម្រាប់ការថែទាំកុមារ ក៏ដូចជាត្រួសត្រាយផ្លូវសម្រាប់អនាគតដ៏ល្អប្រសើរសម្រាប់គ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ការណែនាំរួមបញ្ចូលកន្លែងថែទាំកុមារនៅកន្លែងធ្វើការធំៗ ដែលនឹងជួយដោះស្រាយថ្លៃដើមខ្ពស់សម្រាប់ការថែទាំកុមារ ក៏ដូចជាការបន្ធូរបន្ថយកង្វល់សុវត្ថិភាពអំពីកន្លែងថែទាំកុមារមួយចំនួន។ ការណែនាំផ្សេងទៀតរួមមានកញ្ចប់អប់រំសម្រាប់កុមារ ដែលអាចរួមបញ្ចូលជំនួយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ឬផ្នែកដឹកជញ្ជូនតាមឡានរថយន្តក្រុងទៅមកពីសាលារៀន ឬអាហារនៅសាលារៀន។ ការគាំទ្រផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ស្ត្រី ការបង្កើនការឈប់សម្រាកលម្ហែមាតុភាព ការឈប់សម្រាកលម្ហែមាតុភាព និងការឈប់សម្រាករបស់អ្នកថែទាំដើម្បីថែទាំកុមារ ឬសមាជិកគ្រួសារដែលមានវ័យចំណាស់ ឬមិនស្រួលខ្លួន ក៏ត្រូវបានណែនាំផងដែរ។

អ្នកចូលរួមបានគូសបញ្ជាក់ពីសារៈសំខាន់ការទទួលស្គាល់ទំនួលខុសត្រូវថែទាំ រួមមានការថែទាំឪពុកម្តាយវ័យចំណាស់ ឬសមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀតដែលមិនស្រួលខ្លួន ហើយទំនួលខុសត្រូវទាំងនោះក៏ធ្លាក់ទៅលើស្ត្រីជាចម្បងដែរ។ អ្នកចូលរួមបានកត់សម្គាល់ថា ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះឪពុកម្តាយវ័យចំណាស់មាននិន្នាការកើតឡើងនៅពេលដែលអាជីពរបស់ស្ត្រីកំពុងដំណើរការ។ ជំនួយបន្ថែមនៅទីនេះអាចរួមបញ្ចូលការថែទាំសុខភាព ឬជំនួយពីបុគ្គលិកសង្គម។

អ្នកចូលរួមផ្សេងទៀតបានសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់លើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាបន្ថែមទៀត ដើម្បីប្រាស្រ័យទាក់ទងថា ការថែទាំ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា ដូចដែលបានលើកឡើងដោយអ្នកចូលរួមម្នាក់នៅខាងក្រោម៖

*គោលបំណង គឺការផ្លាស់ប្តូរ ការបំប្លែងបទដ្ឋានយេនឌ័រអវិជ្ជមាន [ការងារថែទាំជាការងាររបស់ស្ត្រី] ទៅជាអ្វីមួយដែលជាទំនួលខុសត្រូវរួមគ្នាក្នុងចំណោមយេនឌ័រទាំងអស់... វាមិនមែនជាការស្តីបន្ទោសលើនរណាម្នាក់នោះទេ ប៉ុន្តែវាជាការជួយគ្នាទៅវិញទៅមក និងខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីប្រាកដថាមនុស្សគ្រប់រូបអាចឈានដល់សក្តានុពលពេញលេញ និងរីកចម្រើនជាមួយគ្នា។ ដោយមិនកេងចំណេញ ឬដាក់បន្ទុកលើអ្នកដទៃឡើយ។*

អ្នកចូលរួមមួយចំនួនទទួលស្គាល់ថា បុរស និងអ្នកផ្សេងទៀតដែលអនុវត្តការងារថែទាំមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃទំនងជាត្រូវគេមើលរំលងនៅកន្លែងធ្វើការ និងការបញ្ចេញយោបល់សាធារណៈ។ ដូចគ្នានេះដែរ អ្នកចូលរួមបានគូសបញ្ជាក់អំពីតម្រូវការប្រើទស្សនទានអន្តរប្រសព្វ ដើម្បីស្វែងយល់ពីការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ និងផលប៉ះពាល់របស់វាចំពោះការចូលរួមការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដោយកត់សម្គាល់ថា ស្ត្រី និងក្មេងស្រីមកពីសហគមន៍ខ្វះខាត (សហគមន៍ក្រីក្រ សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច សហគមន៍ LGBTIQ+ ជនជាតិភាគតិច ជនគ្មានរដ្ឋ ជនមានពិការភាព) ទំនងជារងផលប៉ះពាល់ជាពិសេស។ អនុសាសន៍ និងការណែនាំផ្សេងទៀតបានរៀបរាប់លម្អិតនៅផ្នែកអនុសាសន៍ដែលមានដូចខាងក្រោម។

ក្នុងលក្ខខណ្ឌការដាក់ពង្រាយប្រតិបត្តិការសន្តិភាព ដែលមានទំនោររកបញ្ហាប្រឈមកាន់តែខ្លាំងសម្រាប់អ្នកដែលមានទំនួលខុសត្រូវចម្បង ឬការថៃទាំតែម្នាក់ឯង ដែលអ្នកចូលរួមជាច្រើនបានលើកឡើងពីវិធានការអនុវត្តចាំបាច់នានា ដើម្បីគាំទ្រពួកគេជាមួយនឹងការទទួលខុសត្រូវការថៃទាំរបស់ពួកគេ។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការអាចធ្វើបានតាមអ៊ីនធឺណិត ដែលពួកគេហៅជាវីដេអូទៅសួរសុខទុក្ខអ្នកផ្ទះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ពួកគេក៏បាននិយាយអំពីតម្លៃភ្ជាប់អ៊ីនធឺណិតជាប្រចាំ ឬការរំខានដោយសារតែទីតាំងដាច់ស្រយាល ឬតំបន់កំណត់ពេលវេលា ដែលមានន័យថាពួកគេត្រូវក្រោកនៅពាក់កណ្តាលយប់ ដើម្បីនិយាយជាមួយកូន ឬសមាជិកគ្រួសារផ្សេងទៀត។

ទាក់ទងនឹងរយៈពេលបំពេញបេសកកម្មមានការណែនាំថា ការបន្ថយរយៈពេលបំពេញបេសកកម្មកងរក្សាសន្តិភាពស្ត្រីនឹងមិនចាំបាច់មានអត្ថប្រយោជន៍នោះទេ ព្រោះស្ត្រីអាចនឹងត្រូវដាក់ពង្រាយនោះ ដើម្បីជួយផ្គត់ផ្គង់គ្រួសាររបស់នាង ដែលនឹងមានផលប៉ះពាល់ ប្រសិនបើការដាក់ពង្រាយមានរយៈពេលខ្លីជាងនេះ។ ឧទាហរណ៍ អ្នកចូលរួមម្នាក់បាននិយាយថា តាមរៀបរាប់របស់អ្នករក្សាសន្តិភាពមកពីប្រទេសផ្សេងៗ ពួកគេប្រាថ្នាចង់បាន១២ខែ ជាជាងការដាក់ពង្រាយរយៈពេល៦ខែ ពីព្រោះ "យើងអាចមានប្រាក់ចំណូលកាន់តែប្រសើរ ហើយប្រាក់ចំណូលនោះអាចជួយយើងនិងកូនៗរបស់យើងផងដែរ"។

## ការត្រួតស៊ីគ្នារវាងសន្តិភាពនិងការថៃទាំ

អ្នកចូលរួមយល់ស្របថា ប្រធានបទការងារថៃទាំមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការពិភាក្សាអំពីសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ នៅក្នុងសិក្ខាសាលាជាមួយតំណាងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៤ អង្គការអន្តរជាតិ រួមទាំងអង្គការសហប្រជាជាតិ និងតួអង្គកសាងសន្តិភាពផ្សេងទៀតនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាបានលើកឡើងពីការរួមបញ្ចូលគ្នារវាងការងារសន្តិភាពនិងការថៃទាំ។ ពួកគេបានទាក់ទាញការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការអនុវត្តការថៃទាំ និងការគិតដែលមានសារៈសំខាន់ចំពោះការកសាង និងរក្សាភាពសន្តិភាព សន្តិសុខ និងការអភិវឌ្ឍ។ អ្នកចូលរួមបានលើកឡើងពីការយកចិត្តទុកដាក់ដែលចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក និងបរិស្ថានធម្មជាតិ ដើម្បីផលប្រយោជន៍ទាំងអស់គ្នា។ ដូចអ្នកចូលរួមម្នាក់បាននិយាយថា៖ «សន្តិភាពអាចមានបានលុះត្រាតែអ្នករាល់គ្នាមានការយកចិត្តទុកដាក់បន្តិចបន្តួច»។ សេចក្តីនេះ បានគូសបញ្ជាក់អំពីរបៀបកង្វះការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក (ការយកចិត្តទុកដាក់រួម) និងបរិស្ថានធម្មជាតិ ដូចជាអំពើហិង្សា ឬការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស និងការកេងប្រវ័ញ្ចធនធានធម្មជាតិដែលអាចបង្ក និងបង្កើនជម្លោះ។ អ្នកចូលរួមបានឃើញភាពស្រដៀងគ្នារវាងការងារស្ត្រីមានទំនួលខុសត្រូវថៃទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់ខែ ការជួយការពារនិងចិញ្ចឹមគ្រួសារ និងប្រភេទការងារដែលត្រូវការ ដើម្បីជួយកសាង និងទ្រទ្រង់សង្គមឡើងវិញបន្ទាប់ពីមានជម្លោះ និងវិបត្តិ៖

*បើគ្មានការយកចិត្តទុកដាក់ទេ យើងនឹងមិនអាចលើកកម្ពស់ ឬធានាបាននូវសន្តិភាពទាំងខាងក្នុង ឬខាងក្រៅខ្លួនយើង ឬសមាជិកគ្រួសារ ឬសហគមន៍ ឬសង្គមទាំងមូលឡើយ។ ដូច្នេះ មានទំនាក់ទំនង។ ប៉ុន្តែសម្រាប់ខ្ញុំ ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង គឺស្រដៀងនឹង អ្វីដែលមិត្តរួមការងាររបស់យើងបានលើកឡើងពីមុនមក គឺស្នេហា។ បើគ្មានស្នេហាទេ ពិបាករក្សាសន្តិភាព។ ប្រសិនបើយើងមានសេចក្តីស្រឡាញ់ យើងអាច [បង្កើតអ្វី] ដែលអ្នកត្រូវការដើម្បីរក្សាសន្តិភាព។*

*ខ្ញុំគិតថាមានទំនាក់ទំនងគ្នារវាងការថៃទាំនិងសន្តិភាព។ អ្នកមិនអាចមានសន្តិភាពដោយគ្មានការខ្វល់ខ្វាយ ហើយអ្នកក៏មិនអាចមានការខ្វល់ខ្វាយបានដែរ។ គ្រប់ទិដ្ឋភាពនៃជីវិត គឺសំខាន់ចិត្ត រាងកាយ និងភពផែនដី ពីព្រោះអ្នកមិនអាចមានសន្តិភាពនៅពេលដែលភពផែនដីត្រូវបំផ្លាញ ហើយអ្នកមិនអាច*

*មានសន្តិភាពនៅពេលដែលមនុស្សមិនមាន*
*អាហារបរិភោគ។*
*[ដូចជាការថែទាំ] បេះដូងធ្វើការ ២៤ម៉ោង*
*សម្រាប់យើងដោយមិនសម្រាក។ សន្តិភាព*
*ក៏ដូច្នោះដែរ។ សន្តិភាពផ្តើមចេញពីចិត្តយើង*
*គ្រប់ពេលវេលានិងគ្រប់ទីកន្លែង... នៅពេល*
*ដែលយើងអនុវត្តសន្តិភាព និងមានចិត្ត*
*សន្តិភាពផ្តើមចេញពីយើង យើងអាចរៀន*
*រស់នៅដោយសុខដុមជាមួយអ្នកដទៃដែល*
*ខុសពីយើង ហើយថែមទាំងសម្របខ្លួន*
*ជាមួយធម្មជាតិទៀតផង។*

ការពិភាក្សាអំពីផលប៉ះពាល់ការងារថែទាំដែលមិនមានប្រាក់កម្រៃមកលើការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ បានពង្រីកពិចារណាពីរបៀបប្រើប្រាស់ "ទស្សនទានថែទាំ" ដែលអាចមានប្រយោជន៍សម្រាប់ការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ទស្សនទាននោះផ្តោតលើរបៀបថែទាំខ្លួនយើងកាន់តែប្រសើរឡើង (រួមទាំងការជាសះស្បើយពីរបួស និងអំពើហិង្សាបន្ទាប់ពីជម្លោះ)។ អ្នកចូលរួមបានអត្ថាធិប្បាយថា ការកសាងសន្តិភាពជារឿយៗផ្តោតលើលទ្ធផលជាក់ស្តែង។ ឧទាហរណ៍ ដូចជាការកសាងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធនិងស្ថាប័នឡើងវិញ ហើយមានទំនោរមើលរំលងវិមាត្រចិត្តសាស្ត្រសង្គមកសាងសន្តិភាព។ ការនាំ "ទស្សនទានថែទាំ" ចូលក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ អាចជួយដោះស្រាយបញ្ហារបួសផ្លូវចិត្តមនុស្ស។ ការទទួលស្គាល់បុគ្គលត្រូវការព្យាបាល ប្រសិនបើសង្គមត្រូវងើបឡើងវិញពីជម្លោះប្រដាប់អាវុធ ជាការទទួលស្គាល់សន្តិភាពចាប់ផ្តើមពីបុគ្គលម្នាក់ៗ។ ជាងនេះទៅទៀត ការនាំយកទស្សនទានថែទាំ ចូលក្នុងការងារកសាង សន្តិភាព និងសន្តិសុខ អាចជួយការពារជម្លោះបាន ព្រោះនៅពេលដែលយើងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះខ្លួនយើង អ្នកដទៃ និងបរិស្ថានយើងអាចជួយកាត់បន្ថយការគំរាមកំហែង ដែលបង្កដោយអំពើហិង្សា រួមទាំងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងការកេងប្រវ័ញ្ចធនធានធម្មជាតិ។

ដូចការនិយាយរបស់អ្នកចូលរួមម្នាក់ដែលបានលើកឡើងដូចខាងក្រោម៖

*ការថែទាំ គឺជាឧបករណ៍ទប់ស្កាត់ជម្លោះ*
*ដែលយើងអាចប្រើ [នៅ] គ្រប់ដំណាក់នៃ*
*ការបង្ការទប់ស្កាត់... ព្រោះវាអាចជួយ*
*ដោះស្រាយតម្រូវការរបស់មនុស្សគ្រប់រូប*
*និងក៏អាចដោះស្រាយវិសមភាពផងដែរ...*

ម្យ៉ាងវិញទៀត ការថែទាំអាចចាត់ទុកជាបំណែកដែលបាត់ក្នុងការទប់ស្កាត់ជម្លោះ។ ជាងនេះទៅទៀត ការថែទាំអាចចាត់ទុកជាការអនុញ្ញាតឱ្យចូលទៅកាន់តម្រូវការមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន និងនិយាយអំពីទំនាក់ទំនង ការការពារ និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះអ្នកដទៃដែលជាការសំខាន់ ប៉ុន្តែពេលខ្លះត្រូវគេមើលរំលងក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្លូវការ ដើម្បីកសាងសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។

អ្នកចូលរួមបានកត់សម្គាល់អំពីទំនាក់ទំនងរវាងការងារថែទាំនិងយុត្តិធម៌ ដោយការបង្ហាញពីការងារថែទាំមិនសមាមាត្រដែលបំពេញដោយស្ត្រី ហើយជារឿយៗធ្វើឱ្យធនធាន និងសមត្ថភាពពួកគេបាត់បង់ការអនុវត្តការថែទាំសម្រាប់ខ្លួនឯង ក៏ដូចជាការរឹតត្បិតពេលវេលានិងថាមពល ដែលពួកគេអាចវិនិយោគក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខកាន់តែទូលំទូលាយ។

ផ្អែកលើការយល់ដឹងទាំងនេះ អ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលាបានសង្កត់ធ្ងន់លើរបៀបយកចិត្តទុកដាក់ជាសំខាន់ចំពោះការកសាងសន្តិភាព និងការរួមផ្សំគ្នារវាងការងារសន្តិភាព និងការងារថែទាំ ហើយរបៀបទាំងពីរនេះ ជាការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការចាំបាច់ ការការពារ និងការជួយចិញ្ចឹម និងការអភិវឌ្ឍមនុស្សជំនាន់ក្រោយ។ ឧទាហរណ៍ អ្នកចូលរួមម្នាក់បានកត់សម្គាល់ពីរបៀបផ្តល់តម្រូវការចាំបាច់ជួយកសាងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរសម្រាប់សន្តិភាព។ អ្នកចូលរួមផ្សេងទៀតអត្ថាធិប្បាយថា ការគំរាមកំហែងដល់សន្តិភាពដូចជាអំពើពុករលួយ ឬការប្រើប្រាស់អំណាចមិនត្រឹមត្រូវ ឬការកេងប្រវ័ញ្ចដីធ្លី និងការកេងប្រវ័ញ្ចប្រជាជន អាច

ចាត់ទុកជាទង្វើ "មិនយកចិត្តទុកដាក់" ឬប្រឆាំងនឹងការយកចិត្តទុកដាក់។ សកម្មភាពទាំងនេះច្រើនតែកើតមានជាញឹកញយក្នុងអំឡុងពេលមានជម្លោះ និងផលវិបាកភ្លាមៗខណៈវាធ្វើឱ្យខូចដល់ការរំពឹងទុកសម្រាប់ការកសាង និងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ទង្វើទាំងនេះបណ្តាលមកពីការភ័យខ្លាច អាត្មានិយម ឬការលោភលន់ ផ្ទុយពីការយកចិត្តទុកដាក់ ដែលនិយាយពីការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង "អំពីការទទួលស្គាល់តម្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន និងការទទួលស្គាល់អ្នកផ្សេងទៀតចែករំលែកតម្រូវការទាំងនោះ"។

ដូចគ្នានេះដែរ អ្នកចូលរួមបានគូសបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលអង្គការឬសង្គមអនុវត្តការថែទាំ ពួកគេទំនងជានាំទៅរកបរិយាកាស ដែលមានមុខងារផលិតភាពនិងសុវត្ថិភាពកាន់តែច្រើន។ នេះដោយសារតែការយកចិត្តទុកដាក់ ដែលអាចបង្កាត់អារម្មណ៍ទំនួលខុសត្រូវចំពោះអ្នកដទៃ។ ឧទាហរណ៍ មនុស្សម្នាក់បានផ្តល់រូបភាពស្រដៀងគ្នានៃការដំឡើងកាមេរ៉ាសុវត្ថិភាពនៅក្នុងការិយាល័យ ដើម្បីផ្តល់សុវត្ថិភាព ប៉ុន្តែការកសាង "សហគមន៍ថែទាំ" ក៏អាចជួយកសាងសន្តិសុខនិងចៀសវាងការអនុវត្តដែលមានតម្លៃថ្លៃ និងគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចបង្កការភ័យខ្លាចនិងការមិនទុកចិត្ត។

អ្នកចូលរួមក៏បានមើលឃើញពីរបៀបអភ័យទោស ការយល់ចិត្ត និងការទទួលស្គាល់ទំនាក់ទំនងរបស់មនុស្ស (របៀបដែលមនុស្សពឹងផ្អែកលើគ្នា) គឺជាចំណុចសំខាន់សម្រាប់ទាំងការថែទាំនិងការកសាងសន្តិភាព ទោះជារឿយៗត្រូវគេមើលរំលងក៏ដោយ ។

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

មានការទទួលស្គាល់ថា ការបង្កើនការគាំទ្រសម្រាប់មនុស្សដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ អាចមានផលប៉ះពាល់

សិក្ខាសិលាស្តីពី សន្តិភាព យេនឌ័រ និងការងារថែទាំនៅប្រទេសកម្ពុជា

ដល់ការចំណាយ (ទោះមិនអចិន្ត្រៃយ៍ក៏ដោយ) អ្នកចូលរួមបានគូសបញ្ជាក់ពីផលប៉ះពាល់ការចំណាយចំពោះការមិនចូលរួមថែទាំ និងការវិនិយោគគាំទ្រដល់អ្នកធ្វើការងារថែទាំមិនមានប្រាក់ខែ។ ដើម្បីបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់នៃការចំណាយ ធនាគារពិភពលោកបានប៉ាន់ប្រមាណថា 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 ត្រូវកាត់បន្ថយចេញពីការរួមចំណែកកសាងនិងរក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ នោះការខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាពនឹងបាត់បង់ឱកាសក្នុងការកសាងសន្តិភាពដោយប្រើប្រាស់ជំនាញ ចំណេះដឹង និងបណ្តាញរបស់ស្ត្រីទាំងនោះ ជាពិសេសមិនសូវមានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់មធ្យោបាយប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមចំពោះសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ហេតុផលដែលជំរុញតំណាងស្ត្រីមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងដំណើរកសាងសន្តិភាព គឺការមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ។ ការណ៍នេះបានកាត់បន្ថយភាពចម្រុះក្នុងចំណោមក្រុមចូលរួមការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដែលនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការពឹងទុកសម្រាប់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងឆ្លើយតបនឹងភាពចម្រុះនៃតម្រូវការក្នុងសង្គម ឬការទទួលបានការគាំទ្រ និងទំនុកចិត្តទូលំទូលាយពីសាធារណជន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត វាធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបែបនេះ។ ជាងនេះទៅទៀត កង្វះការគាំទ្រស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ បានរារាំងសមត្ថភាពពួកគេដើម្បីរួមចំណែកដល់សេដ្ឋកិច្ចផ្លូវការ និងការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

សរុបមក អ្នកចូលរួមបានចាត់ទុកការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងជាងការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ហើយបានគូសបញ្ជាក់ពីភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងការថែទាំ និងសន្តិភាព ដោយមានការតស៊ូមតិសម្រាប់ក្រមសីលធម៌ការថែទាំកាន់តែខ្ពស់ក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដើម្បីជួយលើកកម្ពស់សន្តិភាពនិងសមធម៌យូរអង្វែង ។ ពួកគេយល់ស្របថា ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ភាគច្រើនធ្វើដោយស្ត្រី ហើយមានសារៈសំខាន់ចំពោះសុខុមាលភាព និងការរស់នៅរបស់គ្រួសារ សហគមន៍ និងសង្គម។ ក្រៅពីការរួមចំណែកសេដ្ឋកិច្ចដ៏សំខាន់របស់ខ្លួន វានៅតែមាននិន្នាការត្រូវគេមើលរំលងនិងមានតម្លៃទាប។ ពួកគេក៏បានយល់ស្របដែរថា "បន្ទុកថែទាំ" ដែលមិនសមាមាត្រ គឺធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី (ជាមួយនឹងផលប៉ះពាល់គោលគំនិតដ៏ទូលំទូលាយសម្រាប់សន្តិភាពនិងសន្តិសុខ) ក៏ដូចជាធ្វើឱ្យស្ត្រីនៅឆ្ងាយពីជីវិតសាធារណៈនិងនយោបាយ រួមទាំងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត វារារាំងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ និងរារាំងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នា ដើម្បីជំរុញសមភាពយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

ដោយបានកំណត់អត្តសញ្ញាណស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងការថែទាំនិងសន្តិភាព និងឧបសគ្គចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ដែលកើតឡើងតាមរយៈ "បន្ទុកថែទាំ"។ អ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលាបានគូសបញ្ជាក់ពីអនុសាសន៍មួយចំនួន ផ្អែកលើបញ្ហាប្រឈម

ដែលបានកំណត់ដោយពួកគេ។ ការគូសបញ្ជាក់នោះមានរៀបរាប់ជាអនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម ដែលផ្តោតលើ៖

- ការកែលម្អការទទួលស្គាល់ និងតម្លៃការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ – ការទទួលស្គាល់ការកែលម្អនេះជួយទ្រទ្រង់គ្រួសារ សហគមន៍ ក៏ដូចជាសេដ្ឋកិច្ច ហើយមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេលមានជម្លោះនិងវិបត្តិ – ដើម្បីរួមបញ្ចូលការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈអំពីសារៈសំខាន់ការងារទាំងនេះ និងផលប៉ះពាល់របស់វានៅពេលចែករំលែកមិនសមាមាត្រ។
- ពង្រីកការគាំទ្រដល់អ្នកដែលមានការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ការទទួលស្គាល់បន្ទុកមិនសមាមាត្រសម្រាប់ស្ត្រី កុមារី និងជាពិសេសក្រុមងាយរងគ្រោះ និងការថយចុះធនធាននិងសមត្ថភាពជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងការចូលរួមការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។
- ការផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានយេនឌ័រ និងការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយាជុំវិញការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការងារថែទាំគឺជាការទទួលខុសត្រូវរួម។
- ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងថា ការកសាងនិងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ក៏ជាទំនួលខុសត្រូវរួម ហើយទាមទារការចូលរួមខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នាពីតួអង្គទាំងអស់ រួមទាំងរដ្ឋាភិបាល សហគមន៍ បុគ្គល អង្គការសង្គមស៊ីវិល ធុរកិច្ច ដើម្បីបានទទួលជោគជ័យ។
- ការប្រឈមភាពលម្អៀងជាម្តាយ និងការសន្មតតាមបទដ្ឋានយេនឌ័រ ដែលស្ត្រីនិងជាពិសេសម្តាយ មិន "សម" នៅក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ។
- គាំទ្រនិងទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់ចំពោះការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ជាពិសេសក្នុងតួនាទីសម្រេចចិត្ត ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ព្រមទាំងវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកសមភាពយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។
- ការរួមបញ្ចូលទស្សនទានថែទាំ ដើម្បីពង្រីកការយល់ដឹងអំពីអ្វីជាសន្តិភាព និងរបៀបដែលត្រូវសាងសង់ និងគាំទ្រ។
- ការលើកកម្ពស់ក្រមសីលធម៌ការថែទាំក្នុងជីវិតសាធារណៈនិងនយោបាយ ការទទួលស្គាល់ទំនាក់ទំនងរវាងការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអ្នកដទៃ កាតព្វកិច្ចថែទាំរបស់អង្គការ និងការថែទាំខ្លួនឯង និងរបៀបដែលក្រមសីលធម៌ការថែទាំអាចទទួលស្គាល់ទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមក និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក ក៏ដូចជាការជំរុញសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។

ជាទូទៅ មានការណែនាំថា បទដ្ឋានយេនឌ័រជុំវិញការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ ចាំបាច់ត្រូវផ្លាស់ប្តូរទន្ទឹមនឹងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់ដ៏សំខាន់នៃការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃដល់សង្គម ជាពិសេសទាក់ទងនឹងការរួមចំណែកសេដ្ឋកិច្ច ការរួមចំណែកការទ្រទ្រង់សុខុមាលភាពបុគ្គល និងការរួមចំណែកដល់សន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ គេទទួលស្គាល់ថាការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌ និងបទដ្ឋានទាំងនេះក្នុងពេលដំណាលគ្នាអាចបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនិងទំនុកចិត្តស្ត្រីចំពោះការចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ ព្រមទាំងបញ្ហាប្រឈមនៃភាពលម្អៀងជាម្តាយនៅកន្លែងធ្វើការ។ ក្នុងពេលដំណាលគ្នានោះ វាបានស្នើឡើងថា ការផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌និងបទដ្ឋានទាំងនេះ ចាំបាច់ត្រូវអមដោយទម្រង់គាំទ្រជាក់ស្តែងសម្រាប់អ្នកដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ដើម្បីរួមបញ្ចូលការគាំទ្រទាំងកស្តុភារនិងហិរញ្ញវត្ថុ ដូចបានរៀបរាប់លម្អិតនៅក្នុងអនុសាសន៍។ អនុសាសន៍ផ្សេងទៀត ដោយមានផលប៉ះពាល់លើការចំណាយតិចតួច រួមមានរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រក្រៅផ្លូវការ និងបណ្តាញចែករំលែកព័ត៌មាន រួមបញ្ចូលទាំងក្នុងចំណោមស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ដែលជាអ្នកចូលរួម ឬប្រាថ្នាចង់ចូលរួមក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។

# សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ គឺជាកត្តាជំរុញឱ្យស្ត្រីមានតំណាងតិចតួចនៅក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ អសន្តិសុខរបស់ស្ត្រី និងវិសមភាពយេនឌ័រ។ វាបានទទួលស្គាល់ជាសកលថា ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខមានសារៈសំខាន់ចំពោះប្រសិទ្ធភាព ហើយកង្វះខាតការគាំទ្រនិងការទទួលស្គាល់ពីលក្ខណៈយេនឌ័រនៃការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ រារាំងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីជំរុញសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។ ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការថែទាំមានប្រយោជន៍ទាំងអស់ពោលគឺបុរសនិងមនុស្សដែលមានសកម្មភាពយេនឌ័រចម្រុះ ក៏មានទំនួលខុសត្រូវការថែទាំផងដែរ តែជារឿយៗត្រូវគេមើលរំលង។ ជាងនេះទៅទៀត ការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែទូលំទូលាយចំពោះការថែទាំ អាចបង្កប់ក្រមសីលធម៌ការថែទាំក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ដែលជំរុញគោលនយោបាយនិងការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបកាន់តែខ្លាំង ព្រមទាំងការយល់ដឹងអំពីទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សផងដែរ។ វាក៏អាចជួយគូសបញ្ជាក់អំពីសារៈសំខាន់ការថែទាំ រួមទាំងការថែទាំខ្លួនឯង ការថែទាំអ្នកដទៃ និងកាតព្វកិច្ចការថែទាំ ព្រមទាំងទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់ដ៏ខ្លាំងក្លាចំពោះការងារថែទាំសន្តិសុខសង្គម សន្តិភាព និងវិបុលភាព។

សង្ឃឹមថា ការសិក្សាសាកល្បងនេះ នឹងជំរុញការរួមបញ្ចូលទស្សនទានថែទាំនៅក្នុងគោលនយោបាយសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ការរៀបចំកម្មវិធី និងការអនុវត្ត។ នេះនឹងបង្កើនការចូលរួមពេញលេញរបស់ស្ត្រីក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងនិងរក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខព្រមទាំងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ។ នេះជាកាលានុវត្តភាពមួយដែលបានផ្តល់ការពិភាក្សានាពេលបច្ចុប្បន្ននៅកម្ពុជា ស្តីពីការអភិវឌ្ឍអនាគតផែនការសកម្មភាពជាតិ ស្តីពីរបៀបវារៈ ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ (WPS NAP) និងផែនការសកម្មភាពនិងក្របខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលគិតគូរពីសុខុមាលភាព ដែលត្រូវគេមើលរំលង ប៉ុន្តែជាតម្រូវការបន្ទាន់ ដើម្បីចូលរួមថែរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ការចាប់យកកាលានុវត្តភាពនេះក៏នឹងជួយឱ្យប្រទេសកម្ពុជាឈរនៅជួរមុខនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាសកល ដើម្បីជំរុញការបង្កើតថ្មី និងការកសាងសន្តិភាពជោគជ័យ ការអនុវត្តរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព 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 ហើយដោយសារតែវារារាំងដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នា ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយចីរភាព។

ទាក់ទងនឹងការទទួលខុសត្រូវ ជារឿងសំខាន់ណាស់ដែលអនុសាសន៍ទាំងនេះត្រូវទទួលស្គាល់ថា ជាការទទួលខុសត្រូវរួមរយៈពេលយូរអង្វែងរបស់រដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័នរដ្ឋ តួអង្គសង្គមស៊ីវិល សមាជិកសហគមន៍ចម្រុះ ក៏ដូចជាតួអង្គ និងអង្គការដទៃទៀតដែលសកម្មនៅកម្ពុជា រួមទាំងម្ចាស់ជំនួយអន្តរជាតិ អង្គការរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។ អនុសាសន៍ទាំងនេះគួរតែត្រូវដោះស្រាយក្នុងលក្ខណៈរួម ហើយបញ្ចូលក្របខណ្ឌការត្រួតពិនិត្យ ការវាយតម្លៃ 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។ ក្រមសីលធម៌ការថែទាំនេះបង្កប់នូវទំនួលខុសត្រូវក្នុងការថែរក្សាអ្នកដទៃមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកដទៃ និងទទួលស្គាល់ភាពពឹងពាក់គ្នាទៅវិញទៅមក។ ក្រមសីលធម៌ការថែទាំនេះគ្របដណ្តប់ដល់បរិស្ថាន ដែលទទួលស្គាល់ ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបរិស្ថាន នឹងជួយយើងការពារសន្តិភាពសង្គម សន្តិសុខ និងការអភិវឌ្ឍ។ នេះអាចដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាថ្នាក់ជាតិស្តីពីការថែទាំ និងសន្តិភាព ហើយអាចជួយផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថនិងបទដ្ឋានយេនឌ័រជុំវិញការថែទាំ និងឧបសគ្គរចនាសម្ព័ន្ធចំពោះការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។

# ពង្រីកទស្សនទានសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ

ការទទួលស្គាល់ភាពត្រួតស៊ីគ្នារវាងការងារសន្តិភាព និងការថែទាំ ក៏ដូចជាការដែលថាក្រមសីលធម៌ការថែទាំក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខអាចនាំទៅរកលទ្ធផលប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងសមធម៌ជាងមុន នឹងពង្រីកទស្សនទានសន្តិភាព និងសន្តិសុខដែលជាគ្រោងឆ្អឹងគាំទ្រការតាក់តែងគោលនយោបាយនិងការអនុវត្តគោលនយោបាយនោះ។ 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 ក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គមពាក់ព័ន្ធនឹងសារៈសំខាន់នៃការថែទាំចំពោះសហគមន៍និងសង្គម និងសារៈសំខាន់ដែលថាការថែទាំជាការទទួល

ខុសត្រូវរួមគ្នា។

- ការអប់រំនៅក្នុងសាលារៀនអំពីសារៈសំខាន់ការថែទាំ និងការថែទាំជាការទទួលខុសត្រូវរួម។

## ការបណ្តុះបណ្តាល

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

## ប្រព័ន្ធគាំទ្រក្រៅផ្លូវការ

បង្កើត និងបង្រួបបង្រួមបណ្តាញនិងរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រសម្រាប់ស្ត្រីដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងសន្តិភាព និងសន្តិសុខ រួមទាំងអ្នកដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ទាំងបុរស និងអ្នកផ្សេងទៀតដែលមានទំនួលខុសត្រូវការថែទាំ ដើម្បីរួមបញ្ចូល៖

- បណ្តាញវិជ្ជាជីវៈនិងស្ត្រីនៅក្នុងនិងទូទាំងវិស័យសន្តិសុខ និងការកសាងសន្តិភាព។
- កម្មវិធីណែនាំ ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រនិងដំបូន្មានក្រៅផ្លូវការសម្រាប់ស្ត្រីវ័យក្មេង ជនមានពិការភាព និងស្ត្រីដទៃទៀតដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ ដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីកសាងនិងរក្សាសន្តិភាព និងសន្តិសុខ។
- វេទិកានិងកម្មវិធីចែករំលែកព័ត៌មាន រួមទាំងបណ្តាញអ៊ីនធឺណិត ត្រូវជានាវិធីសាស្ត្រ និងឧបករណ៍អនុញ្ញាតការចូលប្រើសម្រាប់ក្រុមងាយរងគ្រោះ ។

## ការចូលរួមពីបុរស

កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីដោះស្រាយតម្រូវការ និងការគាំទ្រអ្នកមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ គួរតែមានការចូលរួមពីបុរស ព្រោះបុរសក៏មានទំនួលខុសត្រូវថែទាំដែរ តែជារឿយៗបុរសត្រូវគេមើលរំលងឬមិនគាំទ្រ (ឧទាហរណ៍ ឪពុកមានថ្ងៃលម្ហែបិតុភាពតិចតួចបំផុត)។ ការណ៍នេះនឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់បុរស និងផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានយេនឌ័រជុំវិញការថែទាំ (មានន័យថា វាជាទំនួលខុសត្រូវរបស់ស្ត្រីភាគច្រើន ហើយស្ត្រីមានសមត្ថភាពថែទាំពីធម្មជាតិជាងបុរស)។

## ការចូលរួមពីក្រុមអ្នកមានអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រចម្រុះ

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

## ភាពប្រសព្វគ្នា

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

## វិធីសាស្ត្រនៃការឆ្លើយតបជាលក្ខណៈសង្គមទាំងមូល

ក្នុងការដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ទាក់ទងយេនឌ័រ កង្វះការគាំទ្រនិងការផ្តល់តម្លៃលើការងារថែទាំមិនមានប្រាក់កម្រៃ និងការលើកកម្ពស់ក្រុមសីលធម៌ថែទាំក្នុងការងារសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ គឺទាមទារឱ្យមានការឆ្លើយតបជាលក្ខណៈសង្គមទាំងមូល ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងតួអង្គទាំងអស់មកពីគ្រប់កម្រិត គ្រប់វិស័យ និងដោះស្រាយបញ្ហាគ្រប់ប្រភេទ រួចទាំងបែបរចនាសម្ព័ន្ធ បទដ្ឋាន និងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។

## ឆន្ទៈនយោបាយ និងសមត្ថភាព

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

ដោយមានការទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់របស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល សង្គមស៊ីវិល ជាពិសេសអង្គការដឹកនាំ

ដោយស្ត្រីក្នុងការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការសន្តិសុខរបស់ស្ត្រី អ្នកដទៃ និងការកសាងសន្តិភាព ការគាំទ្រអង្គការទាំងនេះ និងការបង្កើតកិច្ចសហការរវាងតួអង្គរដ្ឋាភិបាលនិងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលគឺមានសារៈសំខាន់។

## ដំណើរការរួមបញ្ចូលគ្នា

ការងារថែទាំដែលមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃ គឺជាកត្តាធ្វើឱ្យស្ត្រីមានភាពជាតំណាងតិចតួចក្នុងដំណើរការកសាងសន្តិភាពជាផ្លូវការ ការរក្សាសន្តិភាពនិងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្សេងទៀតក្នុងដំណើរការកសាងនិងរក្សាសន្តិភាពនិងទប់ស្កាត់ជម្លោះ។ គួរមានការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនិងលុបបំបាត់ឧបសគ្គដែលរារាំងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ។ ទាំងនេះគួរតែរួមបញ្ចូលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីបង្កើនការចូលរួមរបស់ស្ត្រីមកពីគ្រប់មុខតំណែង រួមទាំងតួនាទីថ្នាក់សម្រេចចិត្ត និងដោះស្រាយឧបសគ្គក្នុងការតំឡើងតំណែង និង បញ្ជូនទៅបេសកម្មរបស់ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ។ នេះអាចរួមបញ្ចូលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីដោះស្រាយភាពលម្អៀងលើភាពជាម្ដាយ (maternal bias) ឬការរើសអើងលើយេនឌ័រ កាត់បន្ថយការរំពឹងទុកឱ្យស្ត្រីធ្វើដំណើរច្រើនពេក ឬធ្វើការក្រៅម៉ោង ក៏ដូចជាគាំទ្រទម្រង់ផ្សេងទៀត ដែលមានបញ្ជាក់នៅអនុសាសន៍កន្លងមក (ដូចជា ការបណ្ដុះបណ្ដាល បង្កើនការយល់ដឹង បង្កើតបណ្ដាញគាំទ្រ ការណែនាំ។ល។)។

បន្ថែមលើវិធីសាស្ត្របែបបរិយាបន្នក្នុងការតាក់តែងផែនការសកម្មភាពជាតិស្ដីពីរបៀបវារៈស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការធ្វើការជាមួយស្ត្រីដែលមានតួនាទីថែទាំក្នុងការរៀបចំរៀបចំនិងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពជាតិស្ដីពីស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ ក៏ដូចជាក្នុងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដើម្បីកសាងនិងរក្សាសន្តិភាពនិងសន្តិសុខ។ ការណ៍នេះនឹងធ្វើឱ្យផែនការនោះមានការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកកសាងសន្តិភាពដែលមានតួនាទីថែទាំ។

## ការវិនិយោគហិរញ្ញវត្ថុក្នុងប្រព័ន្ធគាំពារសង្គមដែលគិតគូរពីយេនឌ័រ

ការវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធថែទាំ ដែលគាំទ្រស្ត្រីក្នុងការចាត់ចែងតួនាទីមានកម្រៃនិងគ្មានកម្រៃរបស់ពួកគេឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ក៏ដូចជាការងារជីវភាពសាធារណៈនិងនយោបាយ។ នេះនឹងរួមបញ្ចូលការតាក់តែងនិងអនុវត្តគោលនយោបាយ និងការវិនិយោគលើរចនាសម្ព័ន្ធ ដើម្បីរួមបញ្ចូលការវិនិយោគការគាំពារសង្គមសម្រាប់អ្នកមានតួនាទីថែទាំ រួមទាំង សេវាថែទាំកុមារដែលមានតម្លៃសមរម្យ ការថែទាំមនុស្សចាស់ ការថែទាំសុខភាពម្ដាយ និងការឈប់សម្រាកលម្ហែមាតុភាពនិងបិតុភាព (ឬឪពុកម្ដាយនិងគ្រួសាររួមគ្នា)។ នេះទាមទារការវិនិយោគហិរញ្ញវត្ថុ ក៏ដូចជាការអភិវឌ្ឍនិងការអនុវត្តគោលនយោបាយ។

ក្របខណ្ឌច្បាប់ជាទូទៅនៅកម្ពុជាមានរួចហើយ ក្នុងការការផ្ដល់បន្ទប់ថែទាំនិងទារដ្ឋាននៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានបុគ្គលស្ត្រីជាង១០០នាក់ ឬការរ៉ាប់រងការចំណាយលើទារដ្ឋានប្រសិនបើមិនអាចផ្ដល់ជូនបាន។ ការអនុវត្តការវិនិយោគ និងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយគាំទ្រអ្នកមានតួនាទីថែទាំបន្ថែមទៀត គឺត្រូវការចាំបាច់។ ខណៈដែលការណ៍នេះអាចនាំមកការចំណាយចាយវាយច្រើនជាងមុនរបស់រដ្ឋ ការមិនវិនិយោគលើការថែទាំ នឹងធ្វើឱ្យមានចំណាយលើសេដ្ឋកិច្ចនិងលើសន្តិភាព សន្តិសុខ និងការអភិវឌ្ឍ កាន់តែច្រើនជាងមុនទៅទៀត។

# ការគាំទ្រសម្រាប់អ្នកថែទាំក្នុងសន្តិភាពនិងសន្តិសុខៈ ការវិនិយោគលើគោលនយោបាយនិងថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ

ការកំណត់ និងបង្កើតគោលនយោបាយនិងរចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រអ្នក ដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំក្នុងការងារសន្តិភាព និងសន្តិសុខ ជាការបន្ថែមពីលើការវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធថែទាំ។ នេះអាចរួមបញ្ចូលការវិនិយោគលើគោលនយោបាយនិងថវិកាឆ្លើយតបយេនឌ័រ ដែលផ្តល់ការគាំទ្រជាក់ស្តែងសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំ។ ឧទាហរណ៍ ការគ្របដណ្តប់លើការចំណាយការធ្វើដំណើរ និងការថែទាំ នៅពេលដែលស្ត្រីត្រូវបញ្ជូនទៅបេសកម្ម ឬ ប្រតិបត្តិការ។ ប្រភេទនិងទំហំនៃការគាំទ្រគួរត្រូវបានកំណត់ដោយការចូលរួមក្នុងកិច្ចពិភាក្សា ពិគ្រោះយោបល់ពីសំណាក់អ្នកកសាងសន្តិភាពនិងតួអង្គសន្តិសុខដែលមានតួនាទីថែទាំ។

**ចំណាំ៖** អនុសាសន៍និងការអនុវត្តល្អផ្សេងទៀត 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 (កំណត់សម្គាល់ ឈ្មោះទាំងអស់មិនបានរាយក្នុងបញ្ជីខាងក្រោមនេះទេ)៖

- លោកជំទាវ គង់ សូរីតា រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងកិច្ចការនារី និងជាតំណាងគណៈកម្មាធិការអាស៊ានស្តីពីស្ត្រី
- លោកជំទាវ សុខ ច័ន្ទធរី រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងកិច្ចការនារី
- លោកស្រី ឈី វដ្ឋា ប្រធាននាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិនៃក្រសួងកិច្ចការនារី
- លោកស្រី ម៉ី វណ្ណវិនាដ កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសម្អាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPMEC)
- កញ្ញា អ៊ីមអាន ម៉ាលីកូម៉ាលីកូ (Malyko Iman) កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសម្អាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម (NPMEC)
- លោកស្រី សុខ ហ៊ិន កងកម្លាំងរក្សាសន្តិភាព បោសសម្អាតមីន និងកាកសំណល់សង្គ្រាម
- លោក ឡាវ ប៊ុនរិទ្ធី ប្រធានគ្រប់គ្រងកម្មវិធីសន្តិភាព នៃអង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព
- លោកស្រី គាត បុផល មេធាវី អ្នកស្រាវជ្រាវ និងទីប្រឹក្សាច្បាប់
- លោកស្រី អេង ចាន់ឌី នាយិកាប្រតិបត្តិអង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា
- លោកស្រី កើត ឈុនលី ប្រធានគ្រប់គ្រងកម្មវិធី នៃអង្គការស្ពានសន្តិភាព
- 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 សុគឿន នាយកប្រតិបត្តិអង្គការយុវសន្តិភាព
- លោកស្រី ចាន់ សុខា នាយិកាប្រតិបត្តិអង្គការខេមរអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍
- លោកស្រី អ៊ុយ សុខលីន ប្រធានគម្រោង ស្ត្រី សន្តិភាព និងសន្តិសុខ នៃអង្គការមូលនិធិអាស៊ី
- លោកស្រី ស្រី សុធាវី 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 peace-building 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/P1781341947932027 18f841b6a877d0c5a4.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://inclsvescurity.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-mowip-assessement-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.

Vaittinen, 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/taboos-and-stigmas-facing-military-women-in-un-peace-operations.

អង្គការនារីដើម្បីសន្តិភាព
WOMEN PEACE MAKERS
organization

GPS
MONASH
GLOBAL
PEACE &
SECURITY
CENTRE

MONASH
University