ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

# សន្ធានុក្រមយេនឌ័រ

ក្រសួងកិច្ចការនារី

ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦

PGM Project on Gender Mainstreaming

JICA

Le 305 GEN.

# មុខកថា

ការអភិវឌ្ឍពាក្យបច្ចេកទេសយេនឌ័រ គឺជាផ្នែកមួយនៃផែនការសកម្មភាព ដែលរៀបចំឡើងដោយក្រុមបច្ចេកទេសខាងការងារយេនឌ័រសម្រាប់ឆ្នាំ ២០០៦។ ការងារនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយមានបំណងចង់ជៀសវាងភាពច្របូកច្របល់ និងការមិនយល់គ្នារវាងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ដោយសារតែការប្រើប្រាស់ពាក្យបច្ចេកទេសយេនឌ័រ និងនិយមន័យរបស់វា តាមរយៈការបកប្រែពីឯកសារខុសៗគ្នាជាភាសាបរទេសមកជាភាសាខ្មែរ។

សទ្ទានុក្រមនេះគឺជាលទ្ធផលនៃកិច្ចសហការរវាង គណៈកម្មការពាក្យបច្ចេកទេសយេនឌ័រ ដែលក្នុងនោះមានអ្នកបច្ចេកទេសយេនឌ័រពីក្រសួងកិច្ចការនារី និងអង្គការ JICA ព្រមទាំងរវាងអង្គការដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារយេនឌ័រ និង មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាន់ខ្ពស់។

ការរៀបរៀងសទ្ទានុក្រមនេះ គឺជាចំណុចផ្តើមនៃការខិតខំមួយដើម្បីរួមចំណែកក្នុង ការអភិវឌ្ឍពាក្យបច្ចេកទេសយេនឌ័រជាភាសាជាតិ ដោយមិនគ្របដណ្តប់ទាំងស្រុងនូវបញ្ញត្តិអំពីយេនឌ័រទេ។ សទ្ទានុក្រមនេះមានតែពាក្យបច្ចេកទេសយេនឌ័រមូលដ្ឋានដែលគេប្រើញឹកញាប់ប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងកាលៈទេសៈដែលគ្មានស្ថាប័នជាតិទទួលបន្ទុកខាងការងារបច្ចេកសព្ទបែបនេះ ជោគជ័យដែលគណៈកម្មការពាក្យបច្ចេកទេសយេនឌ័រទទួលបានកន្លងមកនេះ គឺអាស្រ័យដោយមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពីសំណាក់ស្ថាប័ននានាដែលពាក់ព័ន្ធ។ គណៈកម្មការពាក្យបច្ចេកទេសយេនឌ័រសង្ឃឹមថា កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការផ្លាស់ប្តូរមតិរិះគន់ស្ថាបនាដែលមានកន្លងមក នឹងប្រព្រឹត្តិទៅជាបន្តទៀតនៅពេលអនាគត។ យើងខ្ញុំសូមស្វាគមន៍រាល់មតិរិះគន់ស្ថាបនាទៅលើសទ្ទានុក្រមនេះ។

0086/08
4/5
National Library of Cambodia
00012923

# សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ក្នុងនាមក្រសួងកិច្ចការនារី ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ អង្គការ JICA ដែលបានផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុនិងបច្ចេកទេសដើម្បីទ្រទ្រង់គម្រោងកសាងសទ្ទានុក្រមយេនឌ័រនេះឡើងប្រកបដោយជោគជ័យ ។

ខ្ញុំសូមអរគុណជាពិសេសដល់ លោកជំទាវ ឯកឧត្តម លោកស្រី អស់លោកទាំងអស់ជាថ្នាក់ដឹកនាំ និង បុគ្គលិកក្រោមឱវាទក្រសួង ដែលបានយកពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់ខ្លួន ដើម្បីចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការប្រជុំពិភាក្សាពិគ្រោះយោបល់ក្នុងការរៀបរៀងសទ្ទានុក្រមយេនឌ័រនេះ ។

សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសចំពោះអស់លោក លោកស្រី ជាសមាជិក សមាជិកាក្រុមការងារទាំងអស់ ដែលបានឆ្លៀតយកពេលវេលាដ៏មានតម្លៃរបស់ខ្លួនដើម្បីចូលរួមផ្តល់ជាយោបល់ដល់ការរៀបរៀងរហូតបានជាសទ្ទានុក្រមនេះ ។

សូមថ្លែងអំណរគុណជាអនេក ចំពោះអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាតិ និងអន្តរជាតិដូចតទៅនេះដែលបានរួមវិភាគទានក្នុងការផ្តល់ដំបូន្មាន និងឯកសារសម្រាប់ការរៀបរៀងសទ្ទានុក្រមនេះ : JICA, CWCC, BANTEAY SREI, PACT, KYCC, HAGA, STREY KHMER, CWDA, CWPD, USG, WVC, KHEMARA, PADV, ODEC, YFP, GAD/C, UNIFEM, SILAKA, UNICEF, WB, UNFPA, ILO, MKD, ADHOC, OXFAM (AMERICA), CDRI, CCC, NGO FORUM ON CAMBODIA, FAO, UNDP, ADB, UNESCO, UNAIDS, VBNK, STAR KAMPUCHEA, WHO, SIDA, NYEMO. PLG ។

**រដ្ឋមន្ត្រី**

ហត្ថលេខា

**អ៊ឹង កន្ថាផាវី**

# មាតិកា


ការទទួលបាននិងការគ្រប់គ្រង - ACCESS AND CONTROL ........................................4

ការតស៊ូមតិ ឬ ការស្វែងរកការគាំទ្រមតិ - (GENDER) ADVOCACY ........................4

សកម្មភាពជាវិជ្ជមាន - AFFIRMATIVE (POSITIVE) ACTION ....................................5

ការរើសអើង - DISCRIMINATION ..............................................................................5

ការបែងចែកពលកម្ម (តាមយេនឌ័រ) - DIVISION OF LABOUR (BY GENDER) ............5

ការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ - DOMESTIC RESPONSIBILITIES ..................................6

អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ - DOMESTIC VIOLENCE ...........................................................6

ការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី - EMPOWERMENT OF WOMEN ....................................6

កាលានុវត្តភាពស្មើគ្នាសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស ឬ ឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស - EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN .................................................................7

ស្ត្រីនិយម ឬ ស្រីនិយម - FEMINISM ................................................................................7

យេនឌ័រ និង ភេទ - GENDER AND SEX ............................................................................8

ការវិភាគយេនឌ័រ - GENDER ANALYSIS ............................................................................9

យេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍ - GENDER AND DEVELOPMENT (GAD) ....................................9

សវនកម្មយេនឌ័រ - GENDER AUDIT ...............................................................................10

ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ - GENDER AWARENESS ........................................................10

គោលនយោបាយដែលមានទស្សនៈយេនឌ័រ - GENDER-AWARE POLICIES ....................11

ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍគម្រោង - GENDER-BASED ANALYSIS IN PROJECT DEVELOPMENT .......................................................................................................11

អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ - GENDER-BASED VIOLENCE ....................................11

ភាពលំអៀងយេនឌ័រ - GENDER BIAS ............................................................................12

មិនមានទស្សនៈយេនឌ័រ - GENDER BLIND ....................................................................12

ការរើសអើងខាងយេនឌ័រ - GENDER DISCRIMINATION .................................................12

សមភាពយេនឌ័រ - GENDER EQUALITY .........................................................................13

សមធម៌យេនឌ័រ - GENDER EQUITY ..............................................................................13

គម្លាតយេនឌ័រ - Gender gap ......................................................14
ការវិភាគផលប៉ះពាល់ទៅលើយេនឌ័រ - Gender impact analysis ......................14
ការប៉ាន់ប្រមាណផលប៉ះពាល់ទៅលើយេនឌ័រ - Gender impact assessment .......14
បញ្ហានិងកង្វល់ពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ - Gender issues and concerns ..............14
ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ - Gender mainstreaming ........................................15
អព្យាក្រឹតភាពយេនឌ័រ - Gender neutral..................................................15
ទស្សនៈយេនឌ័រ - Gender perspective ......................................................15
ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ - Gender relations ......................................................15
ការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការយេនឌ័រ - Gender Responsiveness..........................16
តួនាទីយេនឌ័រ - Gender roles .................................................................16
ផ្នត់គំនិតសង្គមលើតួនាទីយេនឌ័រ -Gender roles stereotyping .......................16
រំញោចយេនឌ័រ - Gender sensitivity ..........................................................17
គោលនយោបាយដែលមានទស្សនៈយេនឌ័រជាក់លាក់ Gender-specific policies 17
ស្ថិតិយេនឌ័រ - Gender Statistics.................................................................17
សេដ្ឋកិច្ចមិនរៀបរយ ឬ ក្រៅប្រព័ន្ធ - Informal economy ...............................17
ឧត្តមភាពនៃបុរស - Male supremacy .......................................................18
ភាពជាប្រុស - Masculinity..........................................................................18
មាតាធិបតេយ្យ - Matriarchy .......................................................................18
យន្តការជាតិសម្រាប់លើកកំពស់ស្ថានភាពស្ត្រី- National women's (gender) machinery ..........................................................................................19
បិតាធិបតេយ្យ - Patriarchy .........................................................................19
តម្រូវការជាក់ស្តែងនៃយេនឌ័រ និង តម្រូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃយេនឌ័រ Practical gender needs and Strategic gender needs ...............................19
តួនាទីផលិត ឬ តួនាទីរកកម្រៃ - Productive Role .......................................20
សិទ្ធិបន្តពូជ - Reproductive rights ............................................................21

តួនាទីបន្តពូជ - REPRODUCTIVE ROLE ........ 21

ទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទ - SEX-DISAGGREGATED DATA ........ 22

ការបៀតបៀនរំខានផ្លូវភេទ - SEXUAL HARASSMENT ........ 22

បទដ្ឋានសង្គម - SOCIAL NORM ........ 22

ទំនាក់ទំនងសង្គមនៃយេនឌ័រ - SOCIAL RELATIONS OF GENDER ........ 23

អំពើហិង្សាលើស្ត្រី - VIOLENCE AGAINST WOMEN ........ 23

ស្ត្រីនិងការអភិវឌ្ឍ - WOMEN AND DEVELOPMENT ........ 24

ស្ត្រីក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍ - WOMEN IN DEVELOPMENT (WID) ........ 25

គម្រោងដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រី - WOMEN-SPECIFIC PROJECT ........ 25

ឯកសារពិគ្រោះជាភាសាអង់គ្លេស ........ 26

ឯកសារពិគ្រោះជាភាសាខ្មែរ ........ 29

**ការទទួលបាននិងការគ្រប់គ្រង ~ ACCESS AND CONTROL**

ការទទួលបាន  គឺជាសិទ្ធិឬឱកាសសម្រាប់បុគ្គលម្នាក់ៗក្នុងការប្រើប្រាស់ធនធាន ឬផលប្រយោជន៍នានាខាងនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ។

ការគ្រប់គ្រង គឺជាសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗក្នុងការប្រើសិទ្ធិធ្វើសេចក្តីសម្រេច  និងដាក់កំណត់ឱ្យអ្នកដទៃប្រើប្រាស់ធនធាន  ឬផលប្រយោជន៍នានា ហើយឱ្យអ្នកដទៃធ្វើតាមការដាក់កំណត់នោះ ។

សមភាពក្នុងការទទួលបាននូវធនធាន ផលប្រយោជន៍ និងសេវាកម្មនានា គឺជាវត្ថុបំណងមួយក្នុងចំណោមវត្ថុបំណងទាំងឡាយនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ស្ត្រី ដើម្បីទទួលបានសមភាពផ្នែកប្រព្រឹត្តិកម្ម និងកាលានុវត្តភាពនានាពីសង្គម ។

**ការតស៊ូមតិ ឬ ការស្វែងរកការគាំទ្រមតិ ~ (GENDER) ADVOCACY**

យុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការទាក់ទាញមនុស្សឱ្យមានការភ្ញាក់រឭក និងយល់ដឹងកាន់តែច្រើនឡើងៗអំពីសមភាពយេនឌ័រ  ហើយឈានទៅរកការគាំទ្រ  និងចូលរួមដើម្បីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ ។    យុទ្ធសាស្ត្រនេះក៏ផ្តោតផងដែរទៅលើការដាក់បញ្ចូលបញ្ហាការរើសអើងខាងយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ  និងកម្មវិធីនានា និងធានាបានថា បញ្ហាទាំងនោះនឹងមានដំណោះស្រាយប្រកបដោយជោគជ័យ ។

ការតស៊ូមតិតម្រូវឱ្យមានសកម្មជន និងមានចំណេះដឹងខាងយេនឌ័រច្បាស់លាស់  ព្រមទាំងមានការឃ្លាំមើលដើម្បីឱ្យដឹងថា  បញ្ហាយេនឌ័រនានាមិនត្រូវបានគេមើលរំលង ។ ការតស៊ូមតិត្រូវតែមានយុទ្ធវិធី និងភាពស្ទិតស្ទាញ ដើម្បីទទួលបាននូវការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រនានា ដែលបានលើកឡើងនោះ ។

**សកម្មភាពជាវិជ្ជមាន** ~ AFFIRMATIVE (POSITIVE) ACTION

សកម្មភាពនៃគោលនយោបាយមួយ ដែលមានសុឆន្ទៈចំពោះក្រុមមនុស្ស ដែលសង្គមមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ ដូចជាស្ត្រីជាដើម។ សកម្មភាពនេះគឺជាវិធាន-ការពិសេសដែលមិនផ្តោតទៅលើការរើសអើងឡើយ តែមានគោលបំណងពន្លឿនការសម្រេចគោលដៅ ដើម្បីទទួលបាននូវសមភាពរវាងក្រុមមនុស្សក្នុងសង្គម ។

សកម្មភាពជាវិជ្ជមាន មិនត្រូវឱ្យមានលទ្ធផលជាវិសមភាព និងមានការបែងចែកនោះទេ តែត្រូវធ្វើបន្តរហូតដល់សម្រេចបាននូវគោលបំណងនានានៃសមភាពខាងកាលានុវត្តភាព និងខាងប្រព្រឹត្តិកម្ម ។

**ការរើសអើង** ~ DISCRIMINATION

អំពើដែលបង្ហាញអំពីការប្រកាន់បក្សពួក ធ្វើការវិនិច្ឆ័យទៅលើអ្នកណាម្នាក់ដោយមិនផ្អែកទៅលើបុគ្គលិកលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេ ។

គឺជាអំពើទាំងឡាយណាដែលមានភាពលំអៀងទៅលើអាយុ សមត្ថភាពខាងផ្លូវកាយ ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ ស្ថានភាពវណ្ណៈ ជាតិពន្ធ ភេទ ពូជសាសន៍ និងសាសនា ។

**ការបែងចែកពលកម្ម (តាមយេនឌ័រ)** ~ DIVISION OF LABOUR (BY GENDER)

ការបែងចែកពលកម្មតាមយេនឌ័រ គឺជាទិដ្ឋភាពចំបងនៃទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ ។ គឺជាការកំណត់សកម្មភាពការងាររបស់បុរសនិងស្ត្រីទៅតាមសង្គមនីមួយៗ។ នៅក្នុងការវិភាគលើការបែងចែកពលកម្ម គេត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើ

គ្រប់រូបភាពនៃការងាររបស់បុរសនិងស្ត្រី ដែលស្របទៅតាមតួនាទីយេនឌ័រនៅក្នុងសង្គម។

នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន រូបភាពជាទូទៅក្នុងការបែងចែកពលកម្មតាមយេនឌ័ររួមមាន ស្ត្រីត្រូវបានគេកំណត់ឱ្យធ្វើការងារផ្ទះនិងផលិតកម្មចំណីអាហារដោយគ្មានទទួលផលកំរៃ រីឯបុរសវិញច្រើនបំពេញការងារខាងផលិតកម្មកសិផលដែលអាចលក់បានជាប្រាក់កំរៃ និងទទួលបានការងារដែលមានប្រាក់បៀវត្ស។

**ការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ** ~ DOMESTIC RESPONSIBILITIES

ការបំពេញមុខងារនានានៅក្នុងផ្ទះសម្បែង ដើម្បីធានាបានថា តម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់សមាជិកគ្រួសារទាំងអស់ត្រូវបានបំពេញ ដូចជាការដាំស្ល ការបោសសំអាត ការថែទាំកូនចៅ និងសមាជិកគ្រួសារដទៃទៀត។ នៅក្នុងសង្គមជាច្រើនការទទួលខុសត្រូវលើការងារផ្ទះសម្បែងបានធ្លាក់ទាំងស្រុងទៅលើស្ត្រី។

**អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ** ~ DOMESTIC VIOLENCE

អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ គឺជាការរំលោភបំពាន ឬការបង្ខិតបង្ខំផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវភេទ (រួមបញ្ចូលទាំងការប្រមាថមាក់ងាយ ការគំរាមកំហែង និងការដាក់ឱ្យនៅឯកោពីគេឯងនៅក្នុងសង្គមផងដែរ) និងការរំលោភបំពានខាងផ្នែកជីវភាពសេដ្ឋកិច្ចពីសំណាក់បុគ្គលម្នាក់ (ឬច្រើននាក់) ដើម្បីត្រួតត្រាទៅលើបុគ្គលផ្សេងៗទៀតដែលរស់នៅក្រោមដំបូលតែមួយ ឬសមាជិកក្នុងបន្ទុកគ្រួសារ ។

**ការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី** ~ EMPOWERMENT OF WOMEN

ដំណើរការក្នុងការជួយស្ត្រីខាងផ្នែកសង្គមកិច្ច សេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ មនោគមវិជ្ជា និងច្បាប់ ដើម្បីឱ្យស្ត្រីអាចនឹងធ្វើសកម្មភាពក្នុងការពង្រឹងសិទ្ធិ

សមត្ថភាព និងទទួលបាននូវសេវាកម្មនិងគ្រប់គ្រងលើធនធាន និងការចូលរួមដោយស្មើភាពនៅក្នុងកិច្ចការដែលពីមុនគេហាមឃាត់ឬកម្រិតស្ត្រីមិនឱ្យចូលរួម ។

បែបផែនផ្សេងៗគ្នានៃការទទួលបាននូវអំណាច និងការគ្រប់គ្រងធនធាននានាដោយស្ត្រី និងបុរស គឺជាលក្ខណៈសំគាល់ជាគន្លឹះមួយសម្រាប់ជាមូលដ្ឋាននៃការបែងចែកពលកម្មតាមយេនឌ័រ ។

## កាលានុវត្តភាពស្មើគ្នាសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស ឬ ឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស ~ EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN

ស្ថានភាពអំណោយផល និងគ្មានឧបសគ្គក្នុងការចូលរួមក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចនយោបាយ និងសង្គមកិច្ច ដោយមិនរើសអើងភេទ ។

## ស្ត្រីនិយម ឬ ស្រីនិយម ~ FEMINISM

ស័ព្ទ "ស្ត្រីនិយម ឬ ស្រីនិយម" នេះ គឺបានពីពាក្យក្នុងភាសាឡាតាំងថា Femina មានន័យថា "ស្រី" ។ គេចាប់ផ្តើម ប្រើស័ព្ទនេះនៅក្នុងកំឡុងឆ្នាំ ១៨៩០ ដោយយោងទៅលើទ្រឹស្តីសមភាពរវាងបុរសនិងស្ត្រី និងចលនាដើម្បីសិទ្ធិស្ត្រី ។ សព្វថ្ងៃនេះ វចនានុក្រមអន្តរជាតិនានាតែងតែឱ្យនិយមន័យថា ជាការតស៊ូមតិដើម្បីសិទ្ធិស្ត្រី ដោយមានជំនឿលើសមភាពរវាងភេទទាំងពីរ ។ រីឯន័យទូលាយរបស់ពាក្យនេះ គឺគេសំដៅយកជនគ្រប់រូបដែលយល់ដឹង និងស្វែងរកមធ្យោបាយដើម្បីបញ្ចប់ការដាក់ស្ត្រីឱ្យស្ថិតនៅក្រោមបង្គាប់គេ ។

## **យេនឌ័រ និង ភេទ** - GENDER AND SEX

**យេនឌ័រ** គឺសំដៅយកតួនាទី ឥរិយាបថ និងគុណតម្លៃនានា ដែលវប្បធម៌ និងសង្គមដាក់កំណត់ឱ្យបុរសនិងស្ត្រីអនុវត្តដោយឡែកពីគ្នា។ តួនាទី ឥរិយាបថ និងគុណតម្លៃទាំងនេះកំណត់នូវអាកប្បកិរិយា និងទំនាក់ទំនងរវាងបុរសនិងស្ត្រី។ តួនាទី ឥរិយាបថ និងគុណតម្លៃ ទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងនិងថែរក្សាដោយស្ថាប័នសង្គមនានា ដូចជា គ្រួសារ រដ្ឋាភិបាល សហគមន៍ សាលារៀន វត្តអារាម និងសារព័ត៌មាន។ គឺដោយសារយេនឌ័រនេះហើយ ទើបបានជាតួនាទីនិងលក្ខណៈសំគាល់មួយចំនួនត្រូវបានកំណត់ឡើងផ្សេងពីគ្នា និងតឹងរ៉ឹងសម្រាប់បុរសនិងស្ត្រី។ យេនឌ័រអាចកែប្រែបាន តែ ភេទ មិនអាចកែប្រែបានទេ។

ឥឡូវនេះសព្ទ **យេនឌ័រ** ត្រូវបានគេបំលែងន័យដំបូងរបស់វាដែលប្រើប្រាស់ក្នុងវេយ្យាករណ៍សម្រាប់បញ្ជាក់នាមថាជា បុំលិង្គ (ភេទប្រុស) ឥត្ថីលិង្គ (ភេទស្រី) នបុំសកលិង្គ (អភេទ) ឱ្យទៅជាន័យថ្មី។ សង្គមវិទូប្រើពាក្យនេះសំដៅយកតួនាទីរបស់បុរសនិងស្ត្រី ឥរិយាបថ គុណតម្លៃដែលសង្គមបានកំណត់ ហើយដែលសហគមន៍និងសង្គមអះអាងថាសមស្របសម្រាប់ភេទនីមួយៗ។

**ភេទ**គឺសំដៅទៅលើភាពខុសគ្នាតាមធម្មជាតិខាងលក្ខណៈជីវសាស្ត្រ ដែលកំណត់មនុស្សណាមួយបានថា ជាបុរសឬជាស្ត្រី។ភេទគឺសំដៅយកលក្ខណៈរូបរាងកាយរបស់មនុស្សម្នាក់ៗ មុខមាត់ ភិនភាគ ប្រដាប់ភេទ អរម៉ូន សែន ក្រូម៉ូសូម និងសរីរាង្គបន្តពូជ។

**ការវិភាគយេនឌ័រ** ~ GENDER ANALYSIS

ការវិភាគលើដំណើរការឬធាតុភូតមួយ ដោយពិនិត្យយ៉ាងម៉ត់ចត់លើតួនាទីរបស់បុរសនិងស្ត្រី ដោយរួមបញ្ចូលបញ្ហាគន្លឹះនានាដូចជា ការបែងចែកពលកម្មតាមយេនឌ័រ សកម្មភាព ផលិតកម្មនិងបន្តពូជ ការទទួលបាននិងការគ្រប់គ្រងលើធនធាន តម្រូវការនិងផលប្រយោជន៍ ព្រមទាំងកត្តាសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ចនានា ដែលមានឥទ្ធិពលទៅលើបុរសនិងស្ត្រី។ ការវិភាគយេនឌ័រត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងគ្រប់ជំហាននៃអន្តរាគមន៍ គោលនយោបាយ ផែនការ និងកម្មវិធីនានា ដោយចាប់ផ្តើមពីការកំណត់អាទិភាព ការប្រមូលទិន្នន័យ រហូតដល់ការរៀបចំតាក់តែងការអនុវត្ត និងការវាយតម្លៃ។

**យេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍ** ~ GENDER AND DEVELOPMENT (GAD)

យុទ្ធវិធីម្យ៉ាង ដែលយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងទៅលើវិសមភាពនៃទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រី ដែលបណ្តាលមកពី "ភាពលំអៀងក្នុងការបំពេញមុខងារនៅក្នុងសង្គម"។ ដូចនេះ ស័ព្ទ **យេនឌ័រ** ដែលគេយកជាឧបករណ៍សម្រាប់វិភាគ គឺកើតចេញពីកំណើននៃការយល់ដឹងអំពីវិសមភាពនៃរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ស្ថាប័ន។

យេនឌ័រមិនត្រឹមតែយកចិត្តទុកដាក់តែទៅលើស្ត្រី ដែលជាក្រុមមួយដាច់តែឯងនោះទេ តែក៏យកចិត្តទុកដាក់ទៅលើតួនាទី និងតម្រូវការនានារបស់ភេទទាំងពីរផងដែរ។

ដោយយល់ឃើញថា តាមធម្មតាបើធៀបនឹងបុរស ស្ត្រីតែងតែស្ថិតក្នុងស្ថានភាពចាញ់ប្រៀប ហេតុនេះហើយ ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រត្រូវ

បញ្ជាក់ពីការយកចិត្តទុកដាក់ ពិតប្រាកដទៅលើតម្រូវការ ផលប្រយោជន៍ និងទស្សនវិស័យរបស់ស្ត្រី។ ដូចនេះគោលបំណងនៃការអភិវឌ្ឍ គឺធ្វើឱ្យស្ថានភាពស្ត្រីនៅក្នុងសង្គមមានភាពជឿនលឿនទៅមុខ រួមជាមួយនឹងសមភាពយេនឌ័រដែលជាគោលដៅសំខាន់។

**សវនកម្មយេនឌ័រ** ~ GENDER AUDIT

វិធី និងដំណើរការសម្រាប់ធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណ ដើម្បីឱ្យស្ថាប័ននានាមើលឃើញអារម្មណ៍ជាក់ស្តែង និងកម្រិតនៃការយកចិត្តទុកដាក់របស់ថ្នាក់ដឹកនាំនិងបុគ្គលិកទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធីនានា និងនៅក្នុងដំណើរការផ្ទៃក្នុងរបស់ស្ថាប័ននោះ។

ពាក្យនេះអាចមានន័យសំដៅលើ ការវិភាគប្រាក់ចំណូលនិងចំណាយរថនាសម្ព័ន្ធ ព្រមទាំងគោលនយោបាយរបស់រដ្ឋាភិបាល ឬរបស់ស្ថាប័នណាមួយ ឬគំរោងការណាមួយ ដោយឈរលើទស្សនៈយេនឌ័រ ក្នុងគោលបំណងលើកកំពស់ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តសម្រាប់ការរួមវិភាគទានឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រល្អប្រសើរ។

**ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ** ~ GENDER AWARENESS

ការយល់ដឹងអំពីភាពខុសគ្នារវាងបុរសនិងស្ត្រី ដែលសង្គមបានកំណត់ឡើងដោយឈរលើចំណេះដឹងស្តីពីអាកប្បកិរិយានានាដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើសមត្ថភាពនៃការទទួលបាន និងការគ្រប់គ្រងធនធាន ឱកាស និងផលប្រយោជន៍ ។

### គោលនយោបាយដែលមានទស្សនៈយេនឌ័រ ~ GENDER-AWARE POLICIES

គោលនយោបាយប្រភេទនេះទទួលស្គាល់ថា ស្ត្រីគឺអ្នកអភិវឌ្ឍដូចជាបុរសដែរ និងថា បែបផែននៃការចូលរួមរបស់ស្ត្រីត្រូវបានកំណត់ដោយទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ។ គោលនយោបាយនេះបង្កើតឡើងដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ ដែលធ្វើឱ្យការចូលរួមរបស់ស្ត្រីខុសគ្នា និងតែងតែមិនស្មើភាពគ្នាជាមួយនឹងបុរស។ ជាផលវិបាកចេញពីវិសមភាពទាំងនោះ ស្ត្រីអាចមានតម្រូវការ ផលប្រយោជន៍និងអាទិភាពខុសគ្នាពីបុរស ហើយមានពេលខ្លះអាចមានទំនាស់ជាមួយតម្រូវការ ផលប្រយោជន៍ និងអាទិភាពរបស់បុរសដែរ។

### ការវិភាគយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍគម្រោង ~GENDER-BASED ANALYSIS IN PROJECT DEVELOPMENT

បែបផែនរៀបរយមួយនៃការកំណត់បញ្ជាក់អំពីការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការយេនឌ័រនៅក្នុងផែនការ កម្មវិធី និងគម្រោងអភិវឌ្ឍនានា។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងជាប្រព័ន្ធដើម្បីកត់ត្រាភាពលើសលុប ឬក៏អត្រានៃការចូលរួមពីសំណាក់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសំណុំនៃសកម្មភាព ដែលបង្កើតបានជាប្រព័ន្ធផលិតកម្មមួយ។

### អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ ~ GENDER-BASED VIOLENCE

អំពើរំលោភបំពានទាំងឡាយទៅលើភេទណាមួយ ដែលគេគិតថាទន់ខ្សោយជាងខ្លួន ហើយដែលនាំឱ្យមាន ឬក៏ទំនងជានាំឱ្យមានសេចក្តីអន្តរាយលើរូបរាងកាយ ផ្លូវភេទ ផ្លូវចិត្ត ឬខាងសេដ្ឋកិច្ច ដោយផ្អែកលើយេនឌ័រនៃបុគ្គលណាមួយ។ តាមធម្មតា គឺគេសំដៅលើស្ត្រីនិងកុមារីជាអ្នករងគ្រោះ តែក៏អាចជា

អំពើហឹង្សាលើភេទមួយផ្សេងទៀតដែរ។ អំពើហិង្សានោះរួមមាន ការគំរាមកំហែង ការបង្ខិតបង្ខំ ការដកហូតសេរីភាព ការរំលោភសិទ្ធិក្នុងការធ្វើការងារដើម្បីចិញ្ចឹមជីវិត ការរំលោភផ្លូវភេទនិងផ្លូវចិត្ត ការលបចាប់ ឬក៏បែបផែនណាមួយនៃការបៀតបៀនរំខាន ទោះជាកើតឡើងក្នុងជីវិតឯកជន ឬសាធារណៈក៏ដោយ។

**គាពលំអៀងយេនឌ័រ** ~ GENDER BIAS

សកម្មភាព ឬការវិនិច្ឆ័យជាមុនដោយលំអៀង ដោយផ្អែកលើអារម្មណ៍ទាក់ទងនឹងភេទណាមួយ។

**មិនមានឧស្សនៈយេនឌ័រ** ~ GENDER BLIND

អសមត្ថភាពក្នុងការទទួលស្គាល់ និងមិនយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើភាពខុសគ្នារវាងតម្រូវការ ផលប្រយោជន៍ ការទទួលបាននូវធនធាន អំណាច ព្រមទាំងឋានៈក្នុងសង្គម និងក្នុងនយោបាយរបស់បុរសនិងស្ត្រី។ គ្មានការវិភាគយេនឌ័រនៅក្នុងការគិត និងក្នុងការអនុវត្ត។

**ការរើសអើងខាងយេនឌ័រ** ~ GENDER DISCRIMINATION

ការឱ្យតម្លៃនិងការប្រព្រឹត្តខុសគ្នាទៅលើបុគ្គលណាមួយ ដោយផ្អែកទៅលើមូលដ្ឋានយេនឌ័ររបស់បុគ្គលនោះ។ នៅក្នុងសង្គមបិតាធិបតេយ្យ គឺមានការរើសអើង ដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធនិងរៀបរយប្រឆាំងនឹងស្ត្រីនៅក្នុងការបែងចែកប្រាក់ចំណូលក្នុងការទទួលបាននូវធនធាន និងការចូលរួមនៅក្នុងការសម្រេចចិត្ត។

**សមភាពយេនឌ័រ ~ GENDER EQUALITY**

ភាពគ្មានការរើសអើង ដោយយកភេទរបស់បុគ្គលមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងការបែងចែកធនធាន ឬផលប្រយោជន៍ ឬមួយនៅក្នុងការទទួលបានសេវានានា។ សមភាពយេនឌ័រអាចវាស់វែងបាន ដោយការពិនិត្យមើលអំពីការមានកាលានុវត្តភាពស្មើគ្នា ឬមួយក៏មានការទទួលផលដូចគ្នាសម្រាប់ស្ត្រីនិងបុរស។

អនុសញ្ញានៃអង្គការសហប្រជាជាតិ ស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី ជាសេចក្តីថ្លែងការណ៍មួយស្តីពីគោលការណ៍សមភាពយេនឌ័រខាងកាលានុវត្តភាព ដែលគួរតែមាននៅក្នុងការអនុវត្តក្នុងគ្រប់រូបភាពនៃការរស់នៅ និងក្នុងគ្រប់ផ្នែកនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចសង្គម។

**សមធម៌យេនឌ័រ ~ GENDER EQUITY**

សមធមិយេនឌ័រ គឺជាដំណើរការនៃការប្រព្រឹត្តដោយយុត្តិធមិទៅលើស្ត្រីនិងបុរសសំដៅអោយមានសមភាពយេនឌ័រ។ ដើម្បីធានាបាននូវភាពយុត្តិធមិត្រូវតែមានវិធានការក្នុងការស្តារភាពចាញ់ប្រៀបដែលតែងតែកើតមានក្នុងសង្គមនិងរាំងស្ត្រីនិងបុរស មិនឱ្យចែករំលែកតួនាទីសង្គមបានត្រឹមត្រូវ ។ ការចាត់វិធានការទាំងនោះ គឺសំដៅបំបាត់គម្លាតជាក់ស្តែងនៅជ្រុងណាមួយ ដែលរាំងមិនអោយស្ត្រីឬបុរសបានទទួលឋានៈ និងផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍស្មើៗគ្នា។ ឧទាហរណ៍មួយនៃវិធានការបែបនោះ គឺការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់ស្ត្រី ដែលរួមមានការយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង។

**គម្លាតយេនឌ័រ** ~ GENDER GAP

គម្លាតរវាងបុរសនិងស្ត្រីនៅក្នុងការចូលរួម ការទទួលបាននូវសិទ្ធិ ឱកាស និងការគ្រប់គ្រងលើធនធាននិងផលប្រយោជន៍នៅក្នុងវិស័យណាមួយ ។

**ការវិភាគផលប៉ះពាល់នៅលើយេនឌ័រ** ~ GENDER IMPACT ANALYSIS

ការវិភាគពីការជះឥទ្ធិពលនៃគោលនយោបាយ ឬកម្មវិធីមួយទៅលើបុរសនិងស្ត្រី តាមរូបភាពផ្សេងគ្នា ។

**ការប៉ាន់ប្រមាណផលប៉ះពាល់នៅលើយេនឌ័រ** ~ GENDER IMPACT ASSESSMENT

ការប៉ាន់ប្រមាណអំពីផលប៉ះពាល់នៃគោលនយោបាយ ឬគម្រោងអភិវឌ្ឍនានាដើម្បីឱ្យឃើញថា តើគោលនយោបាយឬគម្រោងអភិវឌ្ឍនោះនឹងជះឥទ្ធិពលទៅលើបុរសនិងស្ត្រីតាមរូបភាពបែបណា ។ លទ្ធផលនៃការប៉ាន់ប្រមាណនោះត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ ដើម្បីធ្វើការកែប្រែឱ្យធានាបានថា ឥទ្ធិពលនៃភាពរើសអើងយេនឌ័រត្រូវបានកាត់បន្ថយ ហើយសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានលើកកំពស់ ។

**បញ្ហានិងកង្វល់ពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ** ~ GENDER ISSUES AND CONCERNS

បញ្ហានិងកង្វល់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងរវាងបុរសនិងស្ត្រី និងដែលធ្វើឱ្យមានវិសមភាព និងគម្លាតយេនឌ័រ ។

**ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ** ~ GENDER MAINSTREAMING

យុទ្ធវិធីនៃការដាក់បញ្ចូលកង្វល់ពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រទៅក្នុងការវិភាគ ការរៀបចំ និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ទៅលើគោលនយោបាយ កម្មវិធី និងគម្រោងអភិវឌ្ឍនានា ដើម្បីធានាថា វិសមភាពនិងគម្លាតយេនឌ័រត្រូវបានកាត់បន្ថយ ។

**អព្យាក្រឹតភាពយេនឌ័រ** ~ GENDER NEUTRAL

ទស្សនៈអព្យាក្រិត្យមិនលំអៀងចំពោះទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ តែជាទូទៅមិនអាចជួយដល់ដំណើរការដែលនាំឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រទេ ។

**ទស្សនៈយេនឌ័រ** ~ GENDER PERSPECTIVE

ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើរបៀបខុសៗគ្នា ដែលទំនាក់ទំនងរវាងបុរសនិងស្ត្រីមានឥទ្ធិពលទៅលើព្រឹត្តិការណ៍និងដំណើរការខាងសេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ សង្គម ច្បាប់ និងវប្បធម៌ និងការទទួលផលប៉ះពាល់របស់បុរសនិងស្ត្រីពីព្រឹត្តិការណ៍ និងដំណើរការទាំងនោះ ។

**ទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ** ~ GENDER RELATIONS

ទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបែងចែកអំណាច ការទទួលខុសត្រូវ និងតម្រូវការផ្សេងៗ ដែលកំណត់បាននូវគុណតម្លៃរៀងៗខ្លួន។ ទំនាក់ទំនងនេះមានលក្ខណៈខុសប្លែកពីគ្នាអាស្រ័យទៅតាមពេលវេលានិងទីកន្លែង ក៏ដូចជាទៅតាមទំនាក់ទំនងដទៃទៀតនៅក្នុងសង្គម ដូចជា វណ្ណៈ ឋានៈ វ័យ ពូជសាសន៍ ជាតិពន្ធ ពិការភាព ។ល ។

**ការឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការយេនឌ័រ** ~ GENDER RESPONSIVENESS

របៀប ឬវិធីដោះស្រាយកង្វល់ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការបង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយនិងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍនានា។

**តួនាទីយេនឌ័រ** ~ GENDER ROLES

តួនាទីយេនឌ័រ គឺជាតួនាទីរបស់បុរសនិងស្ត្រីដែលកំណត់ដោយសង្គម។ ឧទាហរណ៍ តួនាទីរបស់ឪពុកនិងម្តាយរួមមានសិទ្ធិនិងករណីយកិច្ចក្នុងការថែទាំកូន និងផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពដល់គ្រួសារ។ កម្រងតួនាទីទាំងពីររបស់ឪពុកនិងម្តាយ រួមនឹងកម្រងនៃអាកប្បកិរិយារបស់គាត់ បង្កើតបានជាគុណតម្លៃសង្គម។ ប្រសិនបើបុគ្គលណាមួយមិនបានបំពេញតួនាទីយេនឌ័រដូចដែលសង្គមរំពឹងទុក ពួកគេអាចនឹងប្រឈមមុខនឹងការថ្កោលទោស ឬការដាក់ទណ្ឌកម្មពីសង្គម។

ទោះជាស្ត្រីនិងបុរសធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗគ្នា ហើយផលិតទ្រព្យសម្ភារៈនិងសេវាកម្មផ្សេងគ្នាក៏ដោយ ក៏ស្ត្រីនិងបុរសនៅតែអាស្រ័យគ្នាទៅវិញទៅមកដែរ។ តែការបែងចែកមុខងារ និងគុណតម្លៃប្រែប្រួលយ៉ាងទូលំទូលាយពីវប្បធម៌មួយទៅវប្បធម៌មួយ ពីសហគមន៍មួយទៅសហគមន៍មួយទៀតនៅក្នុងរយៈកាលផ្សេងគ្នា។

**ផ្នត់គំនិតសង្គមលើតួនាទីយេនឌ័រ** ~GENDER ROLES STEREOTYPING

រូបភាពដែលជាប់ជិតដាមនៅក្នុងគំនិតនិងអារម្មណ៍របស់មនុស្សម្នាក់ៗនៅក្នុងសង្គមអំពីតួនាទី និងការបែងចែកពលកម្មរបស់បុរសនិងស្ត្រី ហើយបានក្លាយជាបទដ្ឋានសង្គមដែលពិបាកនឹងកែប្រែ។ ឧទាហរណ៍ បុរសជាអ្នកធ្វើសេចក្តី

សម្រេចចិត្តនៅក្នុងគ្រួសារនិងសង្គម ឯស្ត្រីជាអ្នកថែទាំកូនចៅ ផ្ទះសម្បែង ម្ហូបអាហារ... ។

**រំញោចយេនឌ័រ** ~ GENDER SENSITIVITY

សមត្ថភាពយល់ដឹង ទទួលយក និងធ្វើការត្រិះរិះពិចារណានូវបញ្ហានិងកង្វល់យេនឌ័រ ។

**គោលនយោបាយដែលមានទស្សនៈយេនឌ័រជាក់លាក់** ~ GENDER-SPECIFIC POLICIES

គោលនយោបាយ ដែលរៀបចំឡើងដោយឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហានិងកង្វល់យេនឌ័រ ដើម្បីធានាឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រក្នុងការបែងចែកធនធាន និងការទទួលខុសត្រូវដែលមានស្រាប់ ។

**ស្ថិតិយេនឌ័រ** ~ GENDER STATISTICS

ព័ត៌មាន និងទិន្នន័យ ដែលមិនមែនគ្រាន់តែជាការប្រៀបធៀបរវាងបុរសនិងស្ត្រីនោះទេ តែធានាឱ្យមានការវាស់វែងនិងផ្តល់តម្លៃដោយត្រឹមត្រូវលើការចូលរួម និងការរួមវិភាគទានរបស់បុរសនិងស្ត្រីនៅក្នុងសង្គមនៅគ្រប់កម្រិត និងគ្រប់វិស័យ ។

**សេដ្ឋកិច្ចមិនរៀបរយ ឬ ក្រៅប្រព័ន្ធ** ~ INFORMAL ECONOMY

សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលស្ថិតនៅក្រៅបទបញ្ញត្តិនិងកិច្ចសន្យាការងារ និងដែលធ្វើឡើងសម្រាប់ផ្តល់ផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ដល់ក្រុមគ្រួសារខ្លួន ឬក៏គ្រួសារញាតិសន្តាន ឬមិត្តភ័ក្តិ ដោយឈរលើគោលការណ៍ជួយគ្នាទៅវិញទៅមក ។

សកម្មភាពទាំងនោះរួមមាន ការងារផ្ទះសម្បែងប្រចាំថ្ងៃ និងសកម្មភាពផ្គត់ផ្គង់ខ្លួន និង/ឬសកម្មភាពអាជីពយ៉ាងច្រើនទៀត ទោះជាមានមុខរបរតែមួយ ឬក៏មុខរបរបន្ថែមទី២ ទោះជាការងារនោះធ្វើឡើងដោយជាប់លាប់ឬមិនជាប់លាប់ ទោះជាសកម្មភាពនោះស្ថិតក្នុងឬក្រៅរង្វង់ករណីយកិច្ច ទោះជាក្នុងឬក្រៅកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាក៏ដោយ តែក៏មិនរាប់បញ្ចូលសកម្មភាពធម្មតាទាំងឡាយដែលជាផ្នែកមួយនៃឧក្រិដ្ឋកម្មសេដ្ឋកិច្ចនោះទេ។

**ឧត្តមភាពនៃបុរស** ~ MALE SUPREMACY

ប្រព័ន្ធរបៀបសង្គត់មួយដែលផ្តល់អំណាចទៅបុរស និងគុណតម្លៃនៃភាពជាប្រុស។

**ភាពជាប្រុស** ~ MASCULINITY

ភាពជាប្រុសជាទស្សនៈដែលវប្បធម៌ណាមួយរំពឹងថា មនុស្សប្រុសត្រូវមានអាកប្បកិរិយា គំនិត និងរបៀបស្តែងឡើងដោយឡែកមួយពីភាពជាស្រី។

**មាតាធិបតេយ្យ** ~ MATRIARCHY

សំដៅលើទំនៀមទម្លាប់មួយ៉ាងដែលក្នុងនោះ ខ្សែរយៈអំណាចស្ថិតនៅក្នុងដៃស្ត្រីនៅក្នុងសហគមន៍ ឬក៏កុលសម្ព័ន្ធ។ នៅក្នុងរបបមាតាធិបតេយ្យ កូនចៅត្រូវបានគេផ្តល់អត្តសញ្ញាណទៅតាមម្តាយ ឬខ្សែស្រឡាយខាងម្តាយ ជាជាងយកខាងឪពុក។ ដូចនេះ ចំណងសម្ព័ន្ធគ្រួសារធំនិងកុលសម្ព័ន្ធ គឺយកទៅតាមខ្សែលោហិតខាងម្តាយ។

**យន្តការជាតិសម្រាប់លើកកំពស់ស្ថានភាពស្ត្រី** ~ NATIONAL WOMEN'S (GENDER) MACHINERY

ស្ថាប័នសម្របសម្រួលគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិនៅក្នុងរដ្ឋាភិបាល ដែលជម្រុញឱ្យមានភាពជឿនលឿនទៅមុខដល់ស្ត្រី។ តួនាទីសំខាន់របស់អង្គភាពនេះគឺគាំទ្រការបញ្ជ្រាបទស្សនៈ សមភាពយេនឌ័រក្នុងគោលនយោបាយគ្រប់វិស័យឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងរដ្ឋាភិបាល។

**បិតាធិបតេយ្យ** ~ PATRIARCHY

សំដៅលើទំនៀមទម្លាប់មយ៉ាងដែលក្នុងនោះ ខ្សែរយៈអំណាចស្ថិតនៅក្នុងដៃបុរសនៅក្នុងសហគមន៍ ឬក៏កុលសម្ព័ន្ធ។ បិតាធិបតេយ្យផ្តល់ភាពលើសលប់របស់បុរសទៅលើកម្មសិទ្ធិ និងការគ្រប់គ្រងក្នុងគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ក្នុងសង្គមមួយដែលធានា និងធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធនៃការរើសអើងយេនឌ័រនៅតែមានដំណើរការ។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនេះ ត្រូវបានតម្រឹមដោយមនោគមវិជ្ជាបិតាធិបតេយ្យដែលមានន័យថា ជាប្រព័ន្ធគំនិតដែលផ្អែកលើជំនឿទៅលើឧត្តមភាពរបស់បុរស ហើយពេលខ្លះមានការអះអាងថា ការបែងចែកពលកម្មតាមយេនឌ័រត្រូវផ្អែកលើលក្ខណៈជីវសាស្ត្រ ឬផ្អែកលើគម្ពីរសាសនា។

**តម្រូវការជាក់ស្តែងនៃយេនឌ័រ និង តម្រូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃយេនឌ័រ** PRACTICAL GENDER NEEDS AND STRATEGIC GENDER NEEDS

**តម្រូវការជាក់ស្តែងនៃយេនឌ័រ** គឺជាសេចក្តីត្រូវការចាំបាច់ ដែលមិនអាចខ្វះបានសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ស្ត្រី និងបុរស ដែលគេបាន

កំណត់ឡើងក្នុងរង្វង់បរិបទជាក់លាក់មួយ។ ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីនិងបុរសត្រូវការដូចគ្នានូវទឹកស្អាត អាហារ ការថែទាំ ជម្រក ។ល។

**តម្រូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រ** គឺជាសេចក្តីត្រូវការដើម្បីកែប្រែឋានៈ តួនាទី និងសិទ្ធិអំណាចរបស់បុរសស្ត្រី និងតម្រូវឱ្យមានការឆ្លើយតប តែប្រើរយៈពេលយូរ។

តម្រូវការជាយុទ្ធសាស្ត្រតម្រូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធ ការលើកកំពស់ភាពអង់អាច និងកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធច្បាប់និងគោលនយោបាយ ដើម្បីផ្តល់នូវសមភាពស្របច្បាប់ដល់ស្ត្រី សិទ្ធិក្នុងការបន្តពូជ ការចូលរួមក្នុងនយោបាយ ការធ្វើសកម្មភាពប្រឆាំងអំពើហិង្សាលើស្ត្រី ព្រមទាំងទាមទារឱ្យអនុវត្តអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ចោលរាល់ទំរង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី។

**តួនាទីផលិត ឬ តួនាទីរកកម្រៃ** – PRODUCTIVE ROLE

តួនាទីផលិតមានរួមបញ្ចូលទាំងផលិតកម្មទំនិញ និងសេវាកម្មសម្រាប់ការរកប្រាក់ចំណូល ឬសម្រាប់ការចិញ្ចឹមជីវិត។ វាជាការងារដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់និងផ្តល់គុណតម្លៃដោយបុគ្គលនិងសង្គម ហើយជាទូទៅ គេបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងស្ថិតិសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ទាំងស្ត្រី ទាំងបុរស សុទ្ធតែចូលរួមក្នុងការងារផលិត ក៏ប៉ុន្តែការងារទាំងនោះមិនបានទទួលការផ្តល់តម្លៃ និងការទទួលផលដូចៗគ្នានោះទេ។

**សិទ្ធិបន្តពូជ** ~ REPRODUCTIVE RIGHTS

ជាសិទ្ធិរបស់បុគ្គល ឬគូស្វាមីភរិយាក្នុងការសម្រេចចិត្តដោយសេរី និងប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ សម្រាប់ការកំណត់ចំនួនកូន ការពន្យារកំណើត និងការលៃលកពេលវេលាសម្រាប់ការចង់បានកូន។ សិទ្ធិបន្តពូជក៏រាប់បញ្ចូលផងដែរនូវសិទ្ធិក្នុងការទទួលព័ត៌មានសម្រាប់ធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងជាសិទ្ធិក្នុងការទទួលយកមធ្យោបាយ និងសេវាដែលមានគុណភាពខ្ពស់សម្រាប់សុខភាពផ្លូវភេទ និងសុខភាពបន្តពូជ។

**តួនាទីបន្តពូជ** ~ REPRODUCTIVE ROLE

តួនាទីបន្តពូជរួមមាន ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការចិញ្ចឹមបីបាច់កូន និងកិច្ចការក្នុងគ្រួសារ ដែលទាមទារឱ្យធានាបាននូវការថែទាំ និងបង្កើតឡើងវិញនូវកម្លាំងពលកម្ម (ដូចជា ការរៀបចំម្ហូបអាហារ ការរកអុស ការរកទឹក ការទិញទំនិញ ការថែរក្សាផ្ទះសម្បែង និងការថែរក្សាសុខភាពគ្រួសារ)។ តួនាទីនេះមានទាំងការថែទាំកម្លាំងពលកម្ម (ស្វាមី និងកូនដែលធ្វើការ) និងការថែទាំអនាគតកម្លាំងពលកម្ម (កូនតូច និងកូនដែលត្រូវចូលរៀន)។ ការងារបន្តពូជមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ការរស់រានរបស់មនុស្ស ក៏ប៉ុន្តែ គេកម្រនឹងចាត់ទុកការងារនេះថាជា "ការងារពិតប្រាកដ" ណាស់។ នៅក្នុងសហគមន៍ក្រីក្រ ការងារបន្តពូជភាគច្រើនបំផុតជាការងារមមាញឹក និងចំណាយពេលវេលាច្រើន។ ការងារទាំងនោះស្ទើរតែទាំងអស់ ត្រូវបានគេដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ត្រី និងកុមារី។

**ទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទ** ~ SEX-DISAGGREGATED DATA

ទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទ គឺជាទិន្នន័យដែលផ្តល់ព័ត៌មានស្ថិតិដាច់ដោយឡែកពីគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី ។

កម្មវិធីអភិវឌ្ឍនានាតម្រូវឱ្យមានទិន្នន័យបែបនេះ ដើម្បីជួយឱ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការកំណត់រកផលប៉ះពាល់យេនឌ័រ និងធ្វើឱ្យឆ្លើយតបបានទៅនឹងតម្រូវការយេនឌ័រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

**ការបៀតបៀនរំខានផ្លូវភេទ** ~ SEXUAL HARASSMENT

ការបៀតបៀនរំខានផ្លូវភេទ ជាការប្រព្រឹត្តដោយបំពានរបស់បុគ្គលមួយទៅលើបុគ្គលមួយទៀតដែលទាក់ទងទៅនឹងផ្លូវភេទ។ ការបៀតបៀនរំខានផ្លូវភេទស្តែងឡើងតាមរូបភាពផ្សេងៗដូចជា ពាក្យសម្តី អាកប្បកិរិយា រហូតដល់ការគំរាមរំលោភសេពសន្ថវៈដោយគ្មានការព្រមព្រៀង។ ជាទូទៅ អ្នកដែលបៀតបៀនរំខានផ្លូវភេទច្រើនតែជាបុរស។

**បទដ្ឋានសង្គម** ~ SOCIAL NORM

គឺជារបត់សង្គម ឬគំរូនៃអាកប្បកិរិយា ដែលសង្គមនានាបានកំណត់ឱ្យអនុវត្តតាម ហើយមានឫសគល់ចេញពីវប្បធម៌ ជាតិពន្ធុ និងប្រវត្តិរបស់សង្គមទាំងនោះ។ ជាញឹកញាប់ បទដ្ឋានសង្គមច្រើនតែកម្រិតស្ត្រីមិនឱ្យចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការអភិវឌ្ឍ ដោយសំអាងថា ស្ត្រីមានតួនាទីចំបងជាអ្នកថែទាំកូនចៅនិងផ្ទះសំបែង មានការអប់រំទាប មានបទពិសោធន៍តិចក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងការទទួលបានសេវាកម្មនិងគ្រប់គ្រងធនធាន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិតិចតួចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

## ទំនាក់ទំនងសង្គមនៃយេនឌ័រ ~ SOCIAL RELATIONS OF GENDER

ទំនាក់ទំនងសង្គមនៃយេនឌ័រពន្យល់ឱ្យឃើញច្បាស់អំពីភាពមិនស្មើគ្នា (ស៊ីមេទ្រីគ្នា) ដែលកើតឡើងជាទូទៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងបុរសនិងស្ត្រី ដោយផ្អែកលើតួនាទីភេទក្នុងការបែងចែកអំណាច ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត ការបែងចែកពលកម្មទាំងនៅក្នុងផ្ទះ និងទាំងនៅក្នុងសង្គមទាំងមូល ។ ទំនាក់ទំនងសង្គមនៃយេនឌ័រនេះ ធ្វើឱ្យយើងចាប់អារម្មណ៍ដោយចំពោះទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិទាំងឡាយដែលទទួលបានតាមរយៈសង្គមូបនីយកម្ម ការឱ្យនិយមន័យអំពីក្រុម និងអំពីខ្លួនយើង ការដឹងពីតួនាទី គុណតម្លៃ និងអាកប្បកិរិយាសមស្របរបស់យើង ។ ហើយលើសពីនេះទៀត គឺដឹងអំពីអន្តរសកម្មភាពដែលរំពឹងទុក និងអាចទទួលយកបានក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងបុរស និងស្ត្រីផងដែរ ។

## អំពើហិង្សាលើស្ត្រី ~ VIOLENCE AGAINST WOMEN

តាមនិយមន័យដែលផ្តល់ឱ្យដោយសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់អង្គការសហ-ប្រជាជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី សំដៅលើសកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលនាំឱ្យមាន ឬក៏ទំនងជានាំឱ្យមានសេចក្តីអន្តរាយលើរូបរាងកាយ ផ្លូវភេទ ផ្លូវចិត្ត ឬខាងសេដ្ឋកិច្ច ឬក៏ការរងទុក្ខទោសដែលទាក់ទងទៅនឹងយេនឌ័រនៃបុគ្គលណាមួយ ។

តាមធម្មតាគឺសំដៅលើស្ត្រីនិងក្មេងស្រី តែក៏អាចជាអំពើហឹង្សាទៅលើបុរសឬស្ត្រីដែលស្រឡាញ់ភេទដូចគ្នាដែរ ។ អំពើហឹង្សានោះរួមមាន ការគម្រាមកំហែង ការបង្ខិតបង្ខំ ការដកហូតសេរីភាព ការដកសិទ្ធិក្នុងការធ្វើការងារដើម្បី

ចិញ្ចឹមជីវិត ការរំលោភផ្លូវភេទ និងផ្លូវចិត្ត ការលបចាប់ ឬក៏បែបផែនណាមួយនៃការបៀតបៀនរំខាន ទោះជាកើតឡើងក្នុងជីវិតឯកជន ឬសាធារណៈក៏ដោយ" ។

សេចក្តីប្រកាសបន្តទៀតថា អំពើហិង្សាលើស្ត្រីរួមបញ្ចូលទាំង "អំពើហិង្សាលើរាងកាយ អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាខាងផ្លូវចិត្ត ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងគ្រួសារនិងនៅក្នុងសហគមន៍ទាំងមូល រាប់បញ្ចូលទាំងការវាយដំ ការរំលោភផ្លូវភេទលើក្មេងស្រី ការរំលោភក្នុងចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ ការបៀតបៀនកេរខ្មាសស្ត្រី និងការអនុវត្តតាមប្រពៃណី ដែលផ្តល់ទុក្ខទោសចំពោះស្ត្រី អំពើហិង្សាក្រៅពីប្តីប្រពន្ធ និងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងការកេងប្រវ័ញ្ច ការបៀតបៀនរំខានផ្លូវភេទ និងការបំភិតបំភ័យនៅក្នុងការងារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានអប់រំ និងទីកន្លែងដទៃទៀត ការជួញដូរស្ត្រី ពេស្យាកម្មដោយបង្ខំ និងអំពើហិង្សា ដែលប្រព្រឹត្តឬបើកដៃឱ្យប្រព្រឹត្តដោយរដ្ឋ" ។

## ស្ត្រីនិងការអភិវឌ្ឍ ~ WOMEN AND DEVELOPMENT

យុទ្ធវិធី ឬគំរូនៃការអភិវឌ្ឍ ដែលផ្តោតលើទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រីនិងបុរសនិងដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍ ។

គំរូអភិវឌ្ឍបែបនេះទទួលស្គាល់ថា បុរសដែលរស់នៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ និងមិននៅក្នុងវណ្ណៈអភិជន ក៏ទទួលរងនូវឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានពីរចនា-សម្ព័ន្ធវិសមធម៌នៅក្នុងប្រព័ន្ធអន្តរជាតិដែរ ។ តែយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រព័ន្ធនេះបានផ្តល់ការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួចទៅលើទំនាក់ទំនងយេនឌ័រនៅក្នុងសង្គម ក្នុងរង្វង់វណ្ណៈនានា ។

## ស្ត្រីក្នុងកិច្ចអភិវឌ្ឍ - WOMEN IN DEVELOPMENT (WID)

គម្រោង ឬ យុទ្ធវិធីនៃការអភិវឌ្ឍ ដែលទទួលស្គាល់តម្រូវការ និងសមត្ថភាពដោយឡែករបស់ស្ត្រី ដោយមានគោលដៅសំខាន់ផ្តោតលើយុទ្ធសាស្ត្រ និងកម្មវិធីសកម្មភាពអភិវឌ្ឍ ដែលនឹងជួយសម្រួលដល់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងផ្នែកផលិតកម្ម។

## គម្រោងដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រី ~ WOMEN-SPECIFIC PROJECT

គម្រោងដែលផ្តោតទៅលើស្ត្រីជាក្រុមគោលដៅនិងជាអ្នកចូលរួមចម្បង។ ជាគោលការណ៍ គម្រោងបែបនេះបានតម្រូវឱ្យមានស្ត្រីចូលរួមក្នុងការរៀបចំ និងគ្រប់គ្រងគម្រោង និងមានតួនាទីធ្វើសេចក្តីសម្រេចផងដែរ ។

អ្នកដឹកនាំនិងសម្របសម្រួលការស្រាវជ្រាវ: **បណ្ឌិត ហ៊ាន សុខុម**

អ្នកប្រមូលទិន្នន័យ: **លោកស្រី កែ គន្ធមាលា**

**លោក ឡាត់ ប៉ូច**

**លោកស្រី ហ៊ុយ ឆេងរតនា**

**លោក ចឺ សុខគង់**

# ឯកសារពិគ្រោះជាភាសាអង់គ្លេស


1. *A training Manual*?
2. Anita P.Pant, ***Good Practice Gender Equality in Basic Education and Lifelong Learning through CLCs: Experiences from 15 Countries***, 2003, UNESCO
3. AusAID, ***Guide to Gender and Development***
4. A.Rani Parker, Itziar Lozano, Lyn A. Messner, ***Gender Relations Analysis : A guide for trainers***, 1995.
5. ADI, ***Domestic Violence in a Rapidly Growing Border Settlement***, 2005, CCC
6. AIDSCAP & USAID , ***A transformation process (Training Manual)***, 1997, AIDSCAP Women's Initiative
7. ADB, ***Gender Checklist: Agriculture***
8. Candida March, Ines Smyth, Maitrayee Mukho padhyay , ***A Guide to gender analysis framework***, 1999, OXFAM GB
9. Candida March, ***A Tool Kit Concepts and Frameworks for Gender Analysis and Planning*** , 1996, Oxfam UK/Ireland (Gender and learning team)
10. CEDPA, ***Gender and Development***, 1996
11. Conrad Phillip Kottak, ***Anthropology : The exploration of human diversity***, 2002 (9th), McGraw-Hill
12. Conrad Phillip Kottak, ***Cultural Anthropology***, (9th), McGraw-Hill
13. FAO & UNDP, ***Gender Differences in the Transitional Economy of Viet Nam***, 2002
14. GAD/C, ***Gender Awareness Handbook***, 2001 (2nd)
15. GAD/C, ***Measuring Change an introduction to gender sensitive indicators***, 2003
16. GAD/C, ***Training of trainers on Developing and managing gender-responsive programmes/projects in reproductive health community health and sanitation***, 1997
17. GAD/C, WE/C, UNDP-CARERE : ***Training of Trainers on Gender and Development in Agriculture and Environment Rattanakiri Province (22 June-03 July 1998)(Final Report)***, 1998

18. GAD/C, ***Gender Policy Handbook***, 2001
19. GAD/C, ***A Handbook: Gender Mainstreaming***,2002
20. ***Glossary of Gender and Development Terms (EC)***
21. GTZ, ***Gender glossary for Projects under Technical Cooperation***
22. GWYN KIRK, Margo Okazawa-Rey , ***Women's Lives Multicultural Perspectives***, 2001 (2nd), McGraw-Hill Higher Education
23. John W.San trock , ***A Topical Approach to Life-Span Development***, 2002, McGraw-Hill Higher Education
24. Julie Mertus, Florence Butegwa, Dorothy Q.Thomas and Margaret A. Schuler, ***Women's human rights, step by step***, 1997, Women, Law & Development International Washington, D.C.
25. Mandy Macdonald, ***Gender Planning in Development Agencies***, 1994, Oxfam (UK and Ireland)
26. MoWVA, ***A Fair Share For Women: Cambodia Gender Assessment***, 2004, UNIFEM, WB, ADB, UNDP, DFID/UK
27. Nancy O' Rourke, ***Gender Equity and The national Programme for Administrative Reform (Report)***, 1996, FMP/Flaman Management Partners Ltd. Ottawa, Canada
28. National Commission on the Role of Filipino Women. Canadian International development Agency, ***(Glossary)***
29. Patricia T. Morris, ***The Gender Audit: A process for organizational self-assessment and action planning***, 1999, ?
30. ROBERT H. LAUER & JEANETTE C. LAUER, ***Marriage and family: The quest for intimacy,*** 2000 (4th), McGraw-Hill Higher Education
31. Steven E. Tozer, Paul C. Violas, Guy Senese, ***School and Society: Historical and contemporary perspectives***, 2002 (4th), McGraw-Hill Higher Education
32. Suzanne Williams, Janet Seed, Adelina Mwau, ***The Oxfam Gender Training Manual***, 1994, Oxfam (UK)
33. The Southeast Asia Consortium on Gender, Sexuality and Health, ***A Glossary of Terms in Gender and Sexuality***, 2005, Rockefeller Foundation.
34. UNDP/UNOPS/CARERE, ***CARERE/SEILA Gender Strategy 1997-99: Gender Concepts***, June1997,

35. UNESCO, ***Gender in Education Network in Asia***, 2004
36. UNESCO, ***Guidelines for Implementing: Monitoring and Evaluating Gender Responsive EFA Plans***, 2004, UNESCO (Bangkok)
37. UNESCO (EFA Global Monitoring Report), ***Gender and Education for all the Leap to Equality***, 2003
38. UNFPA, ***Incorporating Women into population and Development knowing why and knowing how***
39. UNFPA/KIT, ***Participants' Manual UNFPA Workshop on Gender, Population and Development***, 1995
40. UNFPA, **Understanding Gender concepts in the context of Reproductive Health.**
41. WB, ***Evaluating a Decade of World Bank Gender Policy : 1990-99 Glossary***, 2005
42. WARI, ***WARI Training Course: Women, Gender and Development***, 2001
43. Women in Development and Nation Building act. , ***Implementing Rules and Regulations***, 1997 (2nd), National Commission on the Role of Filipino Women
44. WFP, ***Gender Glossary***.
45. WHO, ***Gender and Health: Technical Paper***

# ឯកសារពិគ្រោះជាភាសាខ្មែរ


១. កម្មវិធីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា (GAD/C) , *យេនឌ័រក្នុងវិស័យអប់រំវិជ្ជាជីវៈ និងបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស*, ២០០២, កម្មវិធីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា

២. ក្រសួងកិច្ចការនារី, *ចំណែកស្មើភាពសំរាប់នារីៈ ការប៉ាន់ប្រមាណអំពីយេនឌ័រនៅកម្ពុជា*, មេសា ២០០៤ , UNIFEM, WB, ADB, UNDP, DFID/UK

៣. ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី, *តារាងត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រៈ នៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម*,

៤. ប៊ូ ច័ន្ទ និង យ៉ុង វិន, *ទស្សនាវដ្តី" យេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍"* , មិនា ២០០១ អង្គការ PADEK

៥. ព្រឹត្តិប័ត្រ *"ទស្សនៈយេនឌ័រ"* របស់កម្មវិធីយេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា លេខ ១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥

៦. ព្រឹត្តិប័ត្ររបស់សមាគមអាដហុក ការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងអភិវឌ្ឍន៍នៅកម្ពុជា *យល់ដឹងអំពីយេនឌ័រៈ សមភាពរវាង បុរស និងស្ត្រី* ,មិនា ២០០៦

៧. របាយការណ៍របស់សមាគមអាដហុក ការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងអភិវឌ្ឍន៍នៅកម្ពុជា *ស្ថានភាពសិទ្ធិមនុស្សឆ្នាំ២០០៥* លេខ៥ ឆ្នាំទី៥ កុម្ភៈ ២០០៦

៨. លីម គីមឡាយ, *បទបង្ហាញស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ*, ២០០៦, គណៈកម្មាធិការសម្របសម្រួលអភិវឌ្ឍទីក្រុង (USG)

៩. លេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការទន្លេមេគង្គ (Mekong River Commission for Sustainable Development), *គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរ*

*ឡើងនូវការយល់ដឹងផ្នែកយេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ប្រភពធនធានទឹកសំរាប់គម្រោងរក្សាបាតទន្លេមេគង្គ*, ១៩៩៨, Oxfam (America)

១០. វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់អង្គការមាតាខ្មែរអភិវឌ្ឍន៍ : *ការអភិវឌ្ឍន៍យេនឌ័រ និង ទស្សនៈ យេនឌ័រ*, អង្គការមាតាខ្មែរអភិវឌ្ឍន៍

១១. វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី, *ផ្តោតលើផ្នែកយេនឌ័រ និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហវត្សរ៍កម្ពុជា*, ២០០៥ , រៀបចំដោយអង្គការ សីលការ

១២. សទ្ទានុក្រមដកស្រង់ពីសៀវភៅរបស់កម្មវិធីយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍នៅកម្ពុជា

១៣. សិក្ខាសាលាស្តីពី: *ការយល់ដឹងនៃយេនឌ័រសំរាប់ដៃគូរបស់* OXFAM *(AMERICA)*, ១៩៩៩, រៀបចំដោយ សមាគមអាដហុក ការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងអភិវឌ្ឍន៍នៅកម្ពុជា

១៤. សិក្ខាសាលាស្តីពី: *ការស្វែងរកការគាំទ្រមតិលើបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងសុខភាពបន្តពូជសំរាប់បុគ្គលិកអង្គការ* ***GAD/C***, រៀបចំដោយក្រសួងកិច្ចការនារី សហការជាមួយកម្មវិធីយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា, ឧបត្ថម្ភដោយ UNFPA, ២០០៣

១៥. សិក្ខាសាលាស្តីពី: *ការយល់ដឹងជាដំបូងនៃតុល្យភាពនៃទំនាក់ទំនងរវាងបុរសនិងស្ត្រីក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍យេនឌ័រសំរាប់បុគ្គលិករ៉េដបាណាកម្ពុជា*, ១៩៩៥, រៀបចំដោយ កម្មវិធីយេនឌ័រនិងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា និងអង្គការរ៉េដបាណា

១៦. សិក្ខាសាលាស្តីពី: *ការយល់ដឹងយេនឌ័រនិងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសំរាប់បុគ្គលិកអង្គការ* ***ICC*** , រៀបចំដោយកម្មវិធីយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា , ២០០៤

១៧. សិក្ខាសាលាស្តីពីៈ *ចំណេះដឹងយេនឌ័រសំរាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសមាជិកសហជីព CTSWF* រៀបចំដោយកម្មវិធីយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា , ២០០៦

១៨. សិក្ខាសាលារយៈពេល២ថ្ងៃស្តីពីៈ *យេនឌ័រក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងសិទ្ធិមនុស្ស* រៀបចំដោយកម្មវិធីយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា សហការជាមួយសមាគមអាដហុកការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងអភិវឌ្ឍន៍នៅកម្ពុជា , ១៩៩៩

១៩. សិក្ខាសាលាស្តីពីៈ *ការបណ្តុះបណ្តាលចំណេះដឹងយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសំរាប់ សមាជិកបណ្តាញយេនឌ័រ ២៩-៣០ កញ្ញា និង ០១ តុលា ២០០៥* រៀបចំដោយ កម្មវិធី យេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា

២០. សិក្ខាសាលាស្តីពីៈ *ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រសម្រាប់មន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងកិច្ចការនារី និងអតីតយុទ្ធជន និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ២៩-៣០ កញ្ញា ២០០៣* , ២០០៣ ,រៀបចំដោយ កម្មវិធីយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា

២១. សៀវភៅមេរៀន *វិធីវាស់ស្ទង់លើដំណើរការផ្លាស់ប្តូរសេចក្តីណែនាំអំពីសន្ទស្សន៍យេនឌ័រ*, រៀបចំដោយកម្មវិធីយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា, ២០០៣, ឧបត្ថម្ភដោយ DIAKONIA

២២. សៀវភៅមេរៀន : *ចំណេះដឹងយេនឌ័រ , រៀបចំដោយកម្មវិធីយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា*, ២០០១ , ឧបត្ថម្ភ ដោយ DIAKONIA

២៣. សៀវភៅមេរៀន *គោលនយោបាយយេនឌ័រ*, ២០០១,រៀបចំដោយ កម្មវិធីយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា

២៤. សៀវភៅមេរៀន *ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ*, ២០០២, រៀបចំដោយ កម្មវិធីយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា

២៥. សៀវភៅមេរៀនស្តីពី *យេនឌ័រនិងការអភិវឌ្ឍ*, រៀបចំដោយ កម្មវិធីយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា (GAD/C) និងអង្គការទស្សនៈពិភពលោក (World Vision) *សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល*

២៦. *ស្ត្រីថ្លៃថ្នូរដោយមានចំណេះដឹង*, ១៩៩៤, ស្ថានទូតហូឡង់

២៧. អ៊ុង វណ្ណា, *យេនឌ័រក្នុងការបោះឆ្នោត និងមគ្គុទ្ទេសភាពស្ត្រីថ្នាក់ឃុំ-សង្កាត់* ២000, មណ្ឌលព័ត៌មានស្ត្រីកម្ពុជា

២៨. អ៊ុង វណ្ណា, *ជេនឌ័រក្នុងសំណេរ (ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ)*, ២000, មណ្ឌលព័ត៌មានស្ត្រីកម្ពុជា

២៩. ACIL, AusAID, *យេនដ័រយុទ្ធសាស្ត្រ និងការអភិវឌ្ឍន៍*

៣0. ADI, *អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារនៅក្នុងតំបន់តាំងទីលំនៅថ្មីតាមជាយដែនទៅប៉ោយប៉ែត ដែលមាន កំណើនមនុស្សយ៉ាងឆាប់រហ័ស*, ឧសភា ២00៥, CCC

៣១. Deborah Clifton, *បទដ្ឋានយិនឌ័រសំរាប់ការងារជំនួយមនុស្សធម៌*, ២00១, Oxfam (GB)

៣២. Susanne Bauer, Gerry Finnegan and Nelien Haspels, *យេនឌ័រភាពជាសហគ្រិនរួមគ្នាឆ្ពោះទៅមុខសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងសហគ្រាស* (ឯកសារនិងធនធាន សំរាប់បណ្តុះបណ្តាល), ២00៤, ILO, ADB & MoWVA

៣៣. Joyce C. Petrusselli, អត្ថបទសង្ខេប: *យេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍតាមរយៈសិទ្ធិសមភាព សមភាពធនធាន និងសមភាពសំលេង*, តុលា ២00២, WB, IBRD

៣៤. KHANA, *មេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍/កាមរោគ យេនឌ័រ និងសុខភាពបន្តពូជ*, EU, UNFPA.

៣៥. Michele Legge, *ករណីសិក្សាមួយលើការយល់ដឹង និងទស្សនៈវិស័យចំពោះសមភាព យេនឌ័រ*, Ockenden & NPA

៣៦. Rosalinda Terhorst, Nelien Haspels, *សៀវភៅណែនាំសំរាប់គ្រូបណ្តុះបណ្តាលសិទ្ធិកម្មការិនី និងសមភាពយេនឌ័រៈ ជំហានងាយស្រួលសំរាប់កម្មករ-កម្មការិនីនៅប្រទេស កម្ពុជា*, កក្កដា២០០៤, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

៣៧. UNESCO, *សៀវភៅណែនាំសំរាប់អនុវត្តន៏ តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃៈ ផែនការអប់រំសំរាប់ទាំងអស់គ្នាដែលឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការយេនឌ័រ* ២០០៤, UNESCO (Phnom Penh)

៣៨. UNESCO, *យេនឌ័រក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំនៅអាស៊ី*,២០០៤

6 08200693 006016 08200

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

# សទ្ទានុក្រមយេនឌ័រ

ក្រសួងកិច្ចការនារី

ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦

2
05
EN

PGM
Project on Gender Mainstreaming

JICA