Gender Checklist for Cambodia National REDD+ Strategy
March 2015 (Revised)

This checklist was developed to provide the Cambodia REDD+ Gender Group with guidance on possible ways gender equality and women's empowerment considerations could be promoted within the upcoming Cambodia National REDD+ Strategy. It was developed in response to a request that came from the Gender Group in November 2014 for further guidance on entry points on how gender considerations could be incorporated into the specific chapters of the National REDD+ Strategy. This checklist is not meant to be prescriptive, but rather serve as a tool to help the guide the review of the Strategy's chapters. As the Strategy is still in draft form, and is in the process of going through revisions, some of the items listed within this gender checklist might not be applicable or yet relevant. Nevertheless, they can still serve as a tool to help guide future work in the Strategy's implementation. This checklist is a living document that can also be adapted and modified for future use as the National REDD+ Strategy is further revised.

Chapter 1: Introduction

☐	Does discussion on the legal frameworks highlight connections to the UNFCCC Cancun Agreements, which were created and agreed upon during the 16th Conference of the Parties (COP-16)? If so, this agreement encourages Parties to develop REDD+ policy approaches and positive incentives, including guidance on activities and safeguards to be promoted and supported. In this text, direct reference to the need of including gender considerations in this process is made. Does this legal and policy framework for implementation of REDD+ activities include gender considerations? *<u>UNFCCC Reference:</u> "UNFCCC Cancun agreements, Paragraph 72: 'Also requests developing country Parties, when developing and implementing their national strategies or action plans, to address, inter alia, the drivers of deforestation and forest degradation, land tenure issues, forest governance issues, **gender considerations** and the safeguards identified in paragraph 2 of appendix I to this decision, ensuring the full and effective participation of relevant stakeholders, inter alia indigenous peoples and local communities'." UNFCCC Cancun Agreements (Decision 1/CP.16, paragraph 72), available here* *<u>Note:</u> In the December 2014 draft of the National REDD+ Strategy, this UNFCCC gender reference is highlighted (p.5). However, as the Strategy is still under revision, this item remains part of checklist, as to help promote that this reference continues to be included in future Strategy versions.*

Chapter 2: Overview of Cambodia Forest Land Management

☐	Does this chapter and its tables highlight the need to look at the gender dimensions of the drivers of deforestation and forest degradation? (Example: Given women's

	role in many communities, they are also involved in slash and burn, fuel wood collection both for commercial purpose and for household use, non-timber forest harvesting, etc.) Understanding the varying roles played by men and women can enable a more accurate analysis of the problem — who is driving deforestation, where and how — and also help identify potential solutions and allows interventions be applicable and relevant.
☐	Under section "2.2. Current Forest Management Strategies in Cambodia", are connections and linkages made, which highlight how these management strategies and policies also provide supportive frameworks for gender equality in forestry and REDD+ in Cambodia? *Tip: The 2013 Cambodia Case Study on Women's Inclusion in REDD+, conducted through the UN-REDD/WOCAN/USAID LEAF Initiative, provides a description (on pp. 6-9, available here) of gender sensitive forestry and development legal frameworks in Cambodia [e.g. Forestry Law of 2002; Rectangular Strategy II for Growth, Employment, Equity and Efficiency Phase II (2008-present; Community Forestry Sub-decree (2003); and the Guidelines for Community Forestry Establishment (2003)]*
☐	When discussing the "National Forest Programme" (NFP) under existing management strategies to address drivers of deforestation and forest degradation (Section 2.3), are the gender dynamics of the NFP highlighted? For example, one of NFP's objectives includes enhancing women's engagement in the FA at the national and local levels, as well as promoting equitable benefit sharing. *Tip: The 2013 Cambodia Case Study on Women's Inclusion in REDD +, conducted through the UN-REDD/WOCAN/USAID LEAF Initiative, provides gender sensitive legal frameworks in Cambodia, including on the NFP, on pp. 6-9. Available here*
☐	While political, economic and social development have opened up new opportunities for men and women, Cambodian society remains largely patriarchal and hierarchical, and women continue to be politically and economically marginalized. Few Cambodian women understand their constitutional and land rights thereby making them more likely to encounter greater challenges in securing land tenure rights. In chapter 2, have these dynamics been considered when discussing tenure and land classifications (Table 1 and Figure 1)? *Tip: More information on these gender dynamics can be found in 1) the 2013 UN-REDD/WOCAN/USAID LEAF Initiative's Cambodia Case Study on Women's Inclusion in REDD+ (pp.4-6), available here; and/or 2) the 2006 USAID's Cambodia Gender Analysis and Assessment: Volume I, available here.*
☐	As the REDD+ Strategy gets further defined, does any background section provide socio-economic information or situational analysis relating to REDD+ action? If so,

	does it provide explicit information on the different social, economic, cultural and critical conditions that women and men face in Cambodia as well as their roles and relationships with forests? *Tip: The 2013 Cambodia case study on women's inclusion in REDD+, which was conducted through the UN-REDD/WOCAN/USAID LEAF Initiative, provides a situational analysis on gender within Cambodia on pp. 4-6. Available here*
☐	As the REDD+ Strategy develops further, are efforts to equitably involve women and other vulnerable groups, such as youth, elderly, and indigenous people, in the design and implementation of policies and measures to address these drivers of deforestation and forest degradation explicitly noted?

Chapter 3: Cambodia National REDD+ Strategy

☐	Within its 'Purpose' discussion, is there explicit mention that the Strategy would be implemented in a gender equitable manner and/or the approach it uses would help ensure that both women and men would equitably benefit from REDD+? (Definitions for gender terms, which could be used in such discussions, are provided in Annex 1 of this checklist.)
☐	Within the Strategy's goals and guiding principles, are concepts of gender equality, gender equity, gender sensitivity and/or women's empowerment explicitly highlighted? Or similarly, does the Strategy note here that it would promote gender equality, women's empowerment, and/or the equitable involvement of women men as stakeholders, including any awareness raising or capacity building work? (Definitions for such gender terms are provided in Annex 1 of this checklist.) *Tip: Indonesia's National REDD+ Strategy has 'women' and 'vulnerable groups' highlighted under its 'Fairness' principle (p.5), and is available here. Also draft key messages of the Gender Group note the linkage of adapting a principle from the Climate Change Strategy & Rectangular Strategy related to gender equity & gender equality. Such an approach and/or language could be applied here.*
☐	In the "Strategy Development Process" discussion (Section 3.4), were linkages made to gender and climate change plans in Cambodia when developing the Strategy [e.g. the Gender and Climate Change Strategic Plan (2013-2023), among others]? If such connections have yet to be made when developing the Strategy, can it be made in future drafts moving forward?

Chapter 4: Implementation of National REDD+ Strategy

	Under the 'Readiness Phase' discussion (section 4.1.1), are any gender dynamics of capacity building activities explicitly noted? For example, does this discussion note

☐ ☐	whether representatives from MoWA and women's and gender-focused organizations as well as more vulnerable groups, such as women, youth, disabled, the poor, etc., were involved and attended such activities? Similarly, is there sex-disaggregated data available that can be added to this discussion to help illustrate the involvement of women?
☐ ☐	In regards to identifying the activities during the 'Implementation Phase' (section 4.1.2), were efforts taken to equitably involve women and other vulnerable groups, such as youth, elderly, and indigenous people in such processes? Similarly, in the design and implementation of potential activities to address drivers of deforestation and forest degradation, is there explicit mention that gender considerations will be taken into account and women and other vulnerable groups, such as the youth and poor, will be equitably involved?
☐	When defining and implementing the activities to address drivers, do the different classifications/aspects (e.g. governance; agriculture, population and infrastructure development; and economics) take gender equality and women's empowerment principles explicitly into account? *<u>Tip:</u> Indonesia's National REDD+ Strategy explicitly acknowledges 'women' and these aspects under its "Changes to Work Paradigms and Culture" discussion on p.24-25. Click <u>here</u> to view.*

<u>Chapter 5: Safeguards Framework and Information System</u>

☐ ☐	When discussing the activities undertaken in the preparation of its national approach to safeguards and safeguards information system (SIS), are any gender dynamics accounted for and explicitly noted? For example, does this discussion note whether representatives from MoWA and women's and gender-focused organizations as well as more vulnerable groups, such as women, youth, disabled, the poor, etc., were involved and attended such activities? Similarly, is there sex-disaggregated data available that can be added to this discussion to help illustrate the involvement of women?
☐	Is there explicit mention that both women and men will be taken into account during all phases of the national safeguards approach and/or framework - that is in design, implementation, monitoring and evaluation? *<u>Tip:</u> Indonesia's National REDD+ Strategy explicitly acknowledges 'women' and these aspects under its social safeguards discussion on p.29. Click <u>here</u> to view.*
☐	Within discussion of safeguards' principles, criteria, and indicators, are gender considerations noted (using terms such as 'gender equitable', 'gender sensitive',

	'women's and men's equitable involvement', etc.), and explicitly taken into account across safeguard themes, including policies and measures, governance, customary rights and FPIC? *<u>Tip:</u> Indonesia's "Principles, Criteria, Indicators of REDD+ Safeguards (PRISAI)" take such aspects into account within Principle 5, of which also has gender sensitive criteria and indicators identified. To view, please see p.19 of the document located <u>here</u>.*
☐	If any indicators involve the collection of data of persons, do they note that this data will be disaggregated by sex?
☐	Is there explicit text that notes that the rights of vulnerable groups, including women, indigenous people, poor, etc. to participate equitably in REDD+ implementation will be assured? *<u>Tip:</u> Indonesia's National REDD+ Strategy explicitly acknowledges 'women' and these other groups under its social safeguards discussion on p.29 and its environment safeguards discussion on p.30. Click <u>here</u> to view.*
☐	When describing consultation processes on safeguards, respect for rights, and grievance mechanisms with 'stakeholders' and 'indigenous people', does the discussion then further define in more detail who these 'stakeholders' and 'indigenous people' are? For example, does it use phrases such as "…with all relevant stakeholders, including women, poor, youth and elderly"?
☐	Is there explicit acknowledgement that a fair and accessible system for both women and men, as well as those from vulnerable groups, will be developed to address grievances and conflict (section 5.2)?
☐	When building capacity with stakeholders, does the grievance mechanism provide special provisions for and explicit reference on outreach with vulnerable groups, such as women and youth (section 5.2)?

<u>Chapter 6: Financial Management of National REDD+ strategy</u>

☐	Is the participation of government ministries responsible for women's empowerment and gender issues as well as women's and gender CSOs/NGOs involved and accounted for within the proposed REDD+ fund design?
☐	When discussing the principles for REDD+ fund management on benefit sharing, do principles discuss and promote that fund management be gender equitable, with specific reference being made to define vulnerable/marginalized groups to include women, youth, elderly, disabled, etc.?
	As the proposed uses of REDD+ results-based payments and benefit sharing

☐	incentives are further defined, are both women's and men's role, involvement and priorities explicitly taken into account in development and design? For example, when/if discussing how to incentivize REDD+ action though the benefit sharing system, is there explicit mention that both women and men are involved as equal stakeholders in this process and within any potential consultations on this topic?
☐	Will there be any indicators on performance-based payments in terms of fund distribution listed? If so, are they gender sensitive? For example, do they 1) measure the gender equitable disbursement of funds, in both monetary and non-monetary terms; 2) explicitly account for women and other vulnerable groups; 3) request that data be disaggregated by sex; and/or 4) apply to stakeholders who are not formal land owners, but who, for example, are forest users?
☐	If/when defining REDD+ beneficiaries, are formal and informal land tenure, forest use and access to resources taken into account? (As formal land tenure and resource use systems within communities are not often equitable between women and men. Thus, if only formal land tenure and land use aspects are considered, women will often then be left out and excluded from the process.)
☐	As the REDD+ Strategy gets further defined, if estimated up-front financial needs to implement the national REDD+ strategy are discussed, are the financial requirements to fund the implementation of the REDD+ Strategy in a gender sensitive manner also stated (wherein for example, there is an explicit budget line(s) for gender work)? If such a gender budget exists, is it sufficient? *Tip: UN Women has undertaken various activities and developed multiple tools to help governments to create gender-responsive budgets. Such resources can be helpful tools for the National REDD+ Strategy. For more information, visit the following UN-Women's website: http://www.gender-budgets.org/*

Chapter 7: Measurement, Reporting and Verification

☐ ☐	As the REDD+ Strategy gets further defined, in discussion of forest monitoring activities, is there discussion of whether this work should be done in a gender sensitive manner and include indigenous peoples and local communities (both women and men), as well as take into account their perspectives and roles in relation to forests? Similarly, are explicit efforts noted to promote women's role in forest monitoring, such as through their involvement in decision-making bodies and processes?
	If capacity building activities on 1) forest monitoring; and/or 2) GHG reporting are discussed, are gender sensitive aspects taken into account in this process? Such gender sensitive aspects could include explicit reference of:

☐	a) Engaging and involving both women and men in the capacity building workshops/meetings; b) Designing meetings (time, location, group arrangement, such as mixed groups, and/or women's and men's only meetings) to encourage women's and men's equitable and meaningful participation and involvement; c) Including gender focal points from relevant ministries, representatives from women's or gender ministries, representatives from women's groups and unions, and women's or gender focused CSOs/NGOs, etc.
☐	When discussing the implementing and monitoring of national FREL/ RL, are aspects on awareness raising discussed? If so, is there acknowledgement of involving a wide range of stakeholders in this process (including women and indigenous people)?
☐	Is the national system to report on GHGs going to be made available and accessible to stakeholders? If so, are specific actions noted and/or will be taken to ensure that such accessibility of information will be made known to a wide range of stakeholders and in an equitable and transparent manner (including to those who live in more remote areas)?

Chapter 8: Institutional Arrangements for Strategy Implementation

☐	Is there explicit mention of promoting both women and men's role in the institutional arrangements responsible for implementing the national REDD+ strategy provided? If so, is there acknowledgement of how women's participation in decision-making and senior management positions would be promoted [i.e. through capacity building, leadership training, quotas (example: 30% women)]?
☐	When discussing coordination at the national level, do the institutional arrangements promote the participation of government ministries responsible for women's empowerment and gender issues as well as women's organizations (e.g. MoWA, etc.)?
☐	When discussing subnational implementation, is the Children & Women's Consultative Committee (CWCC) involved and utilized in this process, for example to help promote the gender sensitivity of the Strategy at sub-national levels?
☐	As the Strategy is further defined, is there discussion on how local level needs would be taken into account in sub-national implementation? If so, is there acknowledgement that constraints, which could limit the success of REDD+, need be addressed so that all stakeholders are involved and benefit from REDD+ in an equitable and transparent manner? Also, are stakeholders further defined to include vulnerable groups such as women, the poor, youth, indigenous people, etc.?

Annex 1: Gender Terminology

Gender
Refers to the social attributes and opportunities associated with being male and female and the relationships between women and men and girls and boys, as well as the relations between women and those between men. These attributes, opportunities and relationships are socially constructed and are learned through socialization processes. They are context/ time -specific and changeable.

Source: UN Women Concepts and Definitions on Gender Mainstreaming, available at: http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm

Gender Equality
The equal rights, responsibilities and opportunities of women and men and girls and boys. Equality does not mean that women and men will become the same but that women's and men's rights, responsibilities and opportunities will not depend on whether they are born male or female. Gender equality implies that the interests, needs and priorities of both women and men are taken into consideration, recognizing the diversity of different groups of women and men. Gender equality is not a women's issue but should concern and fully engage men as well as women.

Source: UN Women Concepts and Definitions on Gender Mainstreaming, available at: http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm

Gender Equity
Gender equity is the process of being fair to women and men. To ensure fairness, strategies and measures must often be available to compensate for women's historical and social disadvantages that prevent women and men from otherwise operating on a level playing field. Equity leads to equality.

Source: CGIAR Research Program on Climate Change, Agriculture and Food Security, 2014, "Gender and Inclusion Toolbox: Participatory Research in Climate Change and Agriculture", available here

Gender Sensitive
In the discourses around gender, some actors use the terms such as gender sensitive, gender responsive and gender equitable interchangeably, while others apply different and distinct definitions. The UN-REDD Programme uses the term 'gender sensitive', as it is a term widely used in the UN system, including within the guidelines on mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. 'Gender sensitive' includes the systematic integration of gender transformative interventions to reduce gender gaps and inequalities, and to advance gender equality and women's empowerment.

Source: *Guidelines on mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, available at:
http://www.un.org/womenwatch/osagi/oSGreports.html

Gender Mainstreaming

The process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.

Source: *United Nations Economic and Social Council Agreed Conclusions, 1997/2*, available at:
http://www.un.org/womenwatch/osagi/intergovernmentalmandates.htm#ecosoc

Women's Empowerment

The concept of empowerment is related to gender equality but distinct from it. The core of empowerment lies in the ability of a woman to control her own destiny. This implies that to be empowered women must not only have equal capabilities (such as education and health) and equal access to resources and opportunities (such as land and employment), they must also have the agency to use those rights, capabilities, resources and opportunities to make strategic choices and decisions (such as are provided through leadership opportunities and participation in political institutions. And to exercise agency, women must live without the fear of coercion and violence.

Source: Millennium Project Task Force on Education and Gender Equality, 2005, Taking action: achieving gender equality and empowering women, available at: http://www.unmillenniumproject.org/documents/Gender-complete.pdf

បញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រសម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូករបស់ប្រទេសកម្ពុជា

ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥ (ឯកសារកែសម្រួល)

បញ្ជីត្រួតពិនិត្យនេះត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំដល់ក្រុមការងារយេនឌ័ររេដបូកកម្ពុជាពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការជំរុញសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូករបស់ប្រទេសកម្ពុជានាពេលខាងមុខ។ បញ្ជីត្រួតពិនិត្យនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើរបស់ក្រុមការងារយេនឌ័រ កាលពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ សម្រាប់គោលការណ៍ណែនាំបន្ថែមស្តីពីចំណុចចាប់ផ្តើមពីរបៀបបញ្ចូលការពិចារណាពីយេនឌ័រទៅក្នុងជំពូកសំខាន់ៗនៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ បញ្ជីត្រួតពិនិត្យនេះមិនមានលក្ខណៈលម្អិតឡើយ ប៉ុន្តែវាជាឧបករណ៍ជួយដល់ការពិនិត្យឡើងវិញលើជំពូកយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនោះ។ ដោយសារតែយុទ្ធសាស្ត្រនេះកំពុងស្ថិតក្នុងសេចក្តីព្រៀងនៅឡើយ និងស្ថិតក្នុងដំណាក់កាលពិនិត្យឡើងវិញនោះ ចំណុចមួយចំនួនដែលមាននៅក្នុងបញ្ជីត្រួតពិនិត្យយេនឌ័រនេះអាចនឹងមិនអាចអនុវត្តបាន ឬមិនពាក់ព័ន្ធ។ ទោះយ៉ាងណាក្តី ចំណុចទាំងនេះនៅតែជាឧបករណ៍ជួយបង្ហាញផ្លូវការងារដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រនេះ។ បញ្ជីត្រួតពិនិត្យនេះគឺជាឯកសាររស់ដែលអាចកែតម្រូវ និងសម្រួលឡើងវិញសម្រាប់ការប្រើប្រាស់នៅថ្ងៃខាងមុខ នៅពេលដែលយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូកត្រូវបានកែសម្រួលបន្ថែមទៀត។

<u>ជំពូក ១ ៖ សេចក្តីផ្តើម</u>

☐	តើការពិភាក្សាពីក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិ លើកឡើងពីទំនាក់ទំនងជាមួយកិច្ចព្រមព្រៀង UNFCCC Cancun ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង និងព្រមព្រៀងក្នុងអំឡុងសន្និសីទបណ្តាភាគីលើកទី ១៦ (COP-16) ដែរ ឬទេ? ប្រសិនបើមានការលើកឡើង កិច្ចព្រមព្រៀងនេះជំរុញឲ្យបណ្តាភាគីរៀបចំអភិក្រមគោលនយោបាយរេដបូក និងការជំរុញទឹកចិត្តវិជ្ជមាន រួមមានគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីសកម្មភាព និងការការពារដែលត្រូវជំរុញ និងគាំទ្រ។ ក្នុងបរិបទនេះនឹងមានការផ្តោតដោយផ្ទាល់លើការបញ្ចូលការពិចារណាពីយេនឌ័រក្នុងដំណើរការនេះ។ តើក្រខ័ណ្ឌគោលនយោបាយ និងគតិយុត្តិសម្រាប់ការអនុវត្តសកម្មភាពរេដបូកមានបញ្ចូលការពិចារណាពីយេនឌ័រដែរ ឬទេ? *លក្ខខណ្ឌយោងរបស់ UNFCCC ៖ "កិច្ចព្រមព្រៀង UNFCCC Cancun កថាខ័ណ្ឌ ៧២ ៖ "ស្នើឲ្យបណ្តាភាគីប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ នៅពេលរៀបចំ និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិ ឬផែនការ*

	*សកម្មភាព លើកឡើងពីកត្តាជំរុញឲ្យមានការកាប់បំផ្លាញព្រៃឈើ និងភាពសឹករេចរិលព្រៃឈើ បញ្ហាកម្មសិទ្ធិដីធ្លី បញ្ហាការគ្រប់គ្រងព្រៃឈើ **ការពិចារណាពីយេនឌ័រ** និងការការពារ ដែលមានលើកឡើងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ២ នៃឧបសម្ព័ន្ធ ១ ក្នុងសេចក្តីសម្រេចនេះ ដោយធានាឲ្យមានការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ជនជាតិដើមភាគតិច និងសហគមន៍មូលដ្ឋាន” “កិច្ចព្រមព្រៀង UNFCCC Cancun (សេចក្តីសម្រេច ១/CP.១៦ កថាខ័ណ្ឌ ៧២) អាចរកបាននៅ* here *។* *កំណត់សម្គាល់ ៖ នៅក្នុងសេចក្តីព្រាងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូកកាលពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ លក្ខខណ្ឌយោងស្តីពីយេនឌ័ររបស់ UNFCCC ត្រូវបានលើកមកបញ្ជាក់ (ទំព័រ ៥)។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយសារតែយុទ្ធសាស្ត្រនេះស្ថិតនៅក្នុងការកែសម្រួលនៅឡើយ ចំណុចនេះនៅតែជាផ្នែកមួយនៃបញ្ជីត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីជំរុញឲ្យមានការបន្តបញ្ចូលលក្ខខណ្ឌយោងនេះទៅក្នុងឯកសារយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។*

ជំពូក ២ ៖ ខ្លឹមសារសង្ខេបពីការគ្រប់គ្រងដីព្រៃនៅកម្ពុជា

☐	តើជំពូកនេះលើកឡើងពីភាពចាំបាច់ក្នុងការពិចារណាពីវិសាលភាពយេនឌ័រ នៃកត្តាជំរុញឲ្យមានការកាប់បំផ្លាញព្រៃឈើ និងភាពសឹករេចរិលព្រៃឈើដែរ ឬទេ? (ឧទាហរណ៍ ៖ ដោយសារតែស្ត្រីមានតួនាទីក្នុងសហគមន៍ជាច្រើន ពួកគេបានចូលរួមក្នុងការកាប់ឆ្ការ និងដុតព្រៃ ការរកអុសទាំងសម្រាប់គោលបំណងពាណិជ្ជកម្ម និងការប្រើប្រាស់ក្នុងគ្រួសារ ការប្រមូលអនុផលព្រៃឈើ។ល។)។ ការស្វែងយល់ពីតួនាទីខុសៗគ្នារបស់បុរស និងស្ត្រី អាចជំរុញឲ្យមានការវិភាគបញ្ហាកាន់តែត្រឹមត្រូវពីអ្នកដែលជំរុញឲ្យមានការកាប់បំផ្លាញព្រៃឈើ ទីកន្លែង និងរបៀប និងជួយកំណត់រកដំណោះស្រាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព និងផ្តល់អន្តរាគមន៍ដែលអាចអនុវត្តបាន និងពាក់ព័ន្ធ។
☐	នៅក្នុងផ្នែក “២.២ យុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងព្រៃឈើបច្ចុប្បន្ននៅកម្ពុជា” តើមានការផ្សាភ្ជាប់ និងទំនាក់ទំនងដែលបង្ហាញពីរបៀបដែលយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រង និងគោលនយោបាយទាំងនេះផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌគាំទ្រសម្រាប់សមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យព្រៃឈើ និងរេដបូកនៅកម្ពុជាដែរ ឬទេ? *គន្លឹះសំខាន់៖ ករណីសិក្សានៅប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៣ស្តីពីការរួមបញ្ចូលស្ត្រីក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូក ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ UN-REDD/WOCAN/*

	USAID LEAF បានផ្តល់ការរៀបរាប់ (នៅទំព័រ ៦-៩ អាចរកបាននៅ here) នៃក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិស្តីពីវិស័យព្រៃឈើដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍនៅកម្ពុជា (ឧទាហរណ៍ ៖ ច្បាប់ស្តីពីព្រៃឈើឆ្នាំ២០០២ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី ២ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាព (២០០៨-បច្ចុប្បន្ន អនុក្រឹត្យស្តីពីព្រៃសហគមន៍ (ឆ្នាំ២០០៣) និងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការបង្កើតព្រៃសហគមន៍ (ឆ្នាំ២០០៣)។
☐	នៅពេលពិភាក្សាពី "កម្មវិធីព្រៃឈើជាតិ" (NFP) ក្រោមយុទ្ធសាស្ត្រគ្រប់គ្រងដែលមានស្រាប់ដើម្បីលើកឡើងពីកត្តាជំរុញឲ្យមានការកាប់បំផ្លាញព្រៃឈើ និងភាពសឹករេចរិលព្រៃឈើ (ផ្នែក ២.៣) តើមានការលើកឡើងពីឌីណាមិកយេនឌ័រនៃកម្មវិធីព្រៃឈើជាតិដែរ ឬទេ? ឧទាហរណ៍ គោលបំណងមួយរបស់កម្មវិធីព្រៃឈើជាតិ មានបញ្ចូលការពង្រឹងការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងរដ្ឋបាលព្រៃឈើ (FA) នៅថ្នាក់ជាតិ និងមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងការជំរុញឲ្យមានការចែករំលែកផលប្រយោជន៍ប្រកបដោយសមធម៌។ *គន្លឹះសំខាន់ ៖ ករណីសិក្សានៅប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការរួមបញ្ចូលស្ត្រីក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូក ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ UN-REDD/WOCAN/USAID LEAF បានផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រនៅកម្ពុជា រួមមានកម្មវិធីព្រៃឈើជាតិ នៅទំព័រ ៦-៩។ អាចរកបាននៅ here ។*
☐	ទោះបីការអភិវឌ្ឍនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមបានបើកចំហរឱកាសថ្មីៗសម្រាប់បុរស និងស្ត្រី សង្គមកម្ពុជានៅតែមានលក្ខណៈបិតាធិបតេយ្យ និងតាមឋានានុក្រម ហើយស្ត្រីនៅតែទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួចក្នុងផ្នែកនយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ច។ មានស្ត្រីមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះដែលយល់ដឹងពីសិទ្ធិធានាដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងសិទ្ធិដីធ្លី ដែលធ្វើឲ្យពួកគេត្រូវប្រឈមនឹងបញ្ហាជាច្រើនក្នុងការទទួលបានសិទ្ធិកាន់កាប់ដីធ្លី។ ក្នុងជំពូក ២ តើឌីណាមិកយេនឌ័រទាំងនេះត្រូវបានយកមកពិចារណា នៅពេលពិភាក្សាពីសិទ្ធិកាន់កាប់ និងចំណាត់ថ្នាក់ដីធ្លី (តារាង ១ និងរូបលេខ ១) ដែរ ឬទេ? *គន្លឹះសំខាន់ ៖ ព័ត៌មានបន្ថែមស្តីពីឌីណាមិកយេនឌ័រទាំងនេះអាចរកបានក្នុង ១) ករណីសិក្សានៅប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការរួមបញ្ចូលស្ត្រីក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូក ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ UN-REDD/WOCAN/USAID LEAF (ទំព័រ ៤-៦) អាចរកបាននៅ here និង/ឬ ២) ការវិភាគ និងការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជារបស់អង្គការ USAID ៖ ភាគ ១ អាចរកបាននៅ here ។*
☐	នៅពេលដែលយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូកត្រូវបានកំណត់កាន់តែច្បាស់ តើផ្នែកស្តីពីព័ត៌មានទូទៅមានរៀបរាប់ពីព័ត៌មានសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ឬការវិភាគស្ថានភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្ម

	ភាពរេដបូកដែរ ឬទេ? ប្រសិនបើពាក់ព័ន្ធ តើផ្នែកនេះផ្តល់ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ពីលក្ខខណ្ឌសង្គម សេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ និងលក្ខខណ្ឌសំខាន់ៗខុសៗគ្នា ដែលស្ត្រី និងបុរសកំពុងប្រឈមក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ព្រមទាំងតួនាទី និងទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយព្រៃឈើដែរ ឬទេ? *<u>គន្លឹះសំខាន់ ៖</u> ករណីសិក្សានៅប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការរួមបញ្ចូលស្ត្រីក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូក ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមរយៈគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ UN-REDD/ WOCAN/USAID LEAF បានបង្ហាញពីការវិភាគស្ថានភាពយេនឌ័រក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅទំព័រ ៤-៦ ។ អាចរកបាននៅ here ។*
☐	នៅពេលដែលយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូកត្រូវបានកំណត់កាន់តែច្បាស់ តើមានការបង្ហាញច្បាស់ពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការជំរុញឲ្យស្ត្រី និងក្រុមងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀត ដូចជា យុវជនចាស់ជរា និងជនជាតិដើមភាគតិច ចូលរួមប្រកបដោយសមធម៌ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយ និងវិធានការដើម្បីលើកឡើងពីកត្តាជំរុញឲ្យមានការកាប់បំផ្លាញព្រៃឈើ និងភាពសឹករេចរិលព្រៃឈើដែរ ឬទេ?

<u>ជំពូក ៣ ៖ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូករបស់ប្រទេសកម្ពុជា</u>

☐	នៅក្នុងការពិភាក្សាពី "គោលបំណង" របស់យុទ្ធសាស្ត្រនេះ តើមានការរៀបរាប់លម្អិតថា យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងត្រូវយកមកអនុវត្តប្រកបដោយសមធម៌យេនឌ័រ និង/ឬអភិក្រមដែលយុទ្ធសាស្ត្រនេះប្រើប្រាស់ នឹងជួយធានាថា ស្ត្រី និងបុរសនឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ប្រកបដោយសមធម៌ពីរេដបូកដែរ ឬទេ? (និយមន័យនៃពាក្យយេនឌ័រដែលអាចប្រើប្រាស់ក្នុងកិច្ចពិភាក្សានេះ មាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ១ នៃបញ្ជីត្រួតពិនិត្យ។)
☐	នៅក្នុងគោលដៅនៃយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលការណ៍ណែនាំ តើមានការបញ្ជាក់ច្បាស់ពីទស្សនាទានសមភាពយេនឌ័រ សមធម៌យេនឌ័រ ការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ និង/ឬការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីដែរ ឬទេ? ឬ តើយុទ្ធសាស្ត្រនេះបង្ហាញថានឹងជំរុញឲ្យមានសមភាពយេនឌ័រ ការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និង/ឬការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងនាមជាភាគីពាក់ព័ន្ធប្រកបដោយសមធម៌ ដូចជា ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង ឬការងារកសាងសមត្ថភាពដែរ ឬទេ? (និយមន័យនៃពាក្យយេនឌ័រទាំងនេះមាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ១ នៃបញ្ជីត្រួតពិនិត្យ។) *<u>គន្លឹះសំខាន់ ៖</u> យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូករបស់ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីមានចំណុចស្តីពី "ស្ត្រី" និង "ក្រុមងាយរងគ្រោះ" នៅក្នុងគោលការណ៍ "យុត្តិធម៌" (ទំព័រ ៥) និងអាចរកបាននៅ here ។*

	ក្រៅពីនេះ សេចក្តីព្រាងខ្លឹមសារសំខាន់ៗរបស់ក្រុមការងារយេនឌ័របង្ហាញពីទំនាក់ទំនងនៃការដកស្រង់គោលការណ៍មួយចេញពីយុទ្ធសាស្ត្រការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមធម៌យេនឌ័រ និងសមភាពយេនឌ័រ។ អភិក្រមនេះអាចយកមកអនុវត្តសម្រាប់ចំណុចនេះបាន។
☐	នៅក្នុងការពិភាក្សាពី "ដំណើរការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ" (ផ្នែក ៣.៤) តើមានការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងយេនឌ័រ និងផែនការការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនៅក្នុងកម្ពុជា នៅពេលរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ (ឧទាហរណ៍ យេនឌ័រ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ (ឆ្នាំ២០១៣-២០២៣) ក្នុងចំណោមផែនការផ្សេងទៀត) ដែរ ឬទេ? ប្រសិនបើមិនទាន់មានការផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងទាំងនេះនៅពេលរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រនេះ តើគេអាចភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងទាំងនេះក្នុងសេចក្តីព្រាងនាពេលបន្ទាប់ដែរ ឬទេ?

<u>ជំពូក ៤ ៖ ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូក</u>

☐	ក្នុងការពិភាក្សាពី "ដំណាក់កាលត្រៀមរួចជាស្រេច" (ផ្នែក ៤.១.១) តើមានការបង្ហាញច្បាស់លាស់ពីឌីណាមិកយេនឌ័រនៃសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពដែរ ឬទេ? ឧទាហរណ៍ តើការពិភាក្សានេះបង្ហាញថាតើ តំណាងមកពីក្រសួងកិច្ចការនារី និងអង្គការស្ត្រី និងអង្គការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ ព្រមទាំងក្រុមងាយរងគ្រោះ ដូចជាស្ត្រី យុវជន ជនពិការ និងប្រជាជនក្រីក្រ។ល។ ពាក់ព័ន្ធ និងចូលរួមក្នុងសកម្មភាពទាំងនេះដែរ ឬទេ? ស្រដៀងគ្នានេះដែរ តើមានទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទដែលអាចបន្ថែមទៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សានេះដើម្បីបង្ហាញពីការចូលរួមរបស់ស្ត្រីដែរ ឬទេ?
☐	ពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់សកម្មភាពក្នុងអំឡុង "ដំណាក់កាលអនុវត្ត" (ផ្នែក ៤.១.២) តើមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការជំរុញឲ្យស្ត្រី និងក្រុមងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀត ដូចជា យុវជន ចាស់ជរា និងជនជាតិដើមភាគតិច ចូលរួមក្នុងដំណើរការនេះប្រកបដោយសមធម៌ដែរ ឬទេ? ស្រដៀងគ្នានេះដែរ នៅក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តសកម្មភាពសំខាន់ៗដើម្បីលើកឡើងពីកត្តាជំរុញឲ្យមានការកាប់បំផ្លាញព្រៃឈើ និងភាពសឹករេចរិលព្រៃឈើ តើមានការរៀបរាប់លម្អិតថា ការពិចារណាពីយេនឌ័រត្រូវបានយកមកគិតគូរ ហើយស្ត្រី និងក្រុមងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀត ដូចជា យុវជន និងប្រជាជនក្រីក្រ នឹងចូលរួមក្នុងសកម្មភាពទាំងនេះប្រកបដោយសមធម៌ដែរ ឬទេ?
☐	នៅពេលកំណត់ និងអនុវត្តសកម្មភាពដើម្បីលើកឡើងពីកត្តាជំរុញនានា តើការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់/ទិដ្ឋភាពផ្សេងៗគ្នា (ឧ. អភិបាលកិច្ច កសិកម្ម ប្រជាជន និងការអភិវឌ្ឍហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ

	និងសេដ្ឋកិច្ច) បានគិតគូរពិចារណាពីគោលការណ៍សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីច្បាស់លាស់ដែរ ឬទេ? *<u>គន្លឹះសំខាន់</u> ៖ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូករបស់ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី បង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ពី "ស្ត្រី" និងទិដ្ឋភាពទាំងនេះក្នុងកិច្ចពិភាក្សា "ការផ្លាស់ប្តូរទៅកេតំរូការងារ និងវប្បធម៌" នៅទំព័រ ២៤-២៥។ សូមចុចអាននៅ* here ។

<u>ជំពូក ៥ ៖ ក្របខ័ណ្ឌការពារ និងប្រព័ន្ធព័ត៌មាន</u>

☐	នៅពេលពិភាក្សាពីសកម្មភាពក្នុងការរៀបចំអភិក្រមជាតិដើម្បីការពារ និងប្រព័ន្ធការពារព័ត៌មាន (SIS) តើមានការពិចារណា និងបង្ហាញច្បាស់ពីឌីណាមិកយេនឌ័រដែរ ឬទេ? ឧទាហរណ៍ តើការពិភាក្សានេះបង្ហាញថាមានតំណាងមកពីក្រសួងកិច្ចការនារី និងអង្គការស្ត្រី និងអង្គការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ ព្រមទាំងក្រុមងាយរងគ្រោះ ដូចជា ស្ត្រី យុវជន ជនពិការ ប្រជាជនក្រីក្រ។ល។ ពាក់ព័ន្ធ និងចូលរួមក្នុងសកម្មភាពទាំងនេះដែរ ឬទេ? ស្រដៀងគ្នានេះដែរ តើមានទិន្នន័យបែងចែកតាមភេទដែលអាចបន្ថែមទៅក្នុងការពិភាក្សានេះដើម្បីបង្ហាញពីការចូលរួមរបស់ស្ត្រីដែរ ឬទេ?
☐	តើមានការរៀបរាប់លម្អិតថានឹងមានការពិចារណាពីបុរស និងស្ត្រីនៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃអភិក្រមការពារថ្នាក់ជាតិ និងឬ/ក្របខ័ណ្ឌក្នុងការរៀបចំ អនុវត្ត ពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃដែរ ឬទេ? *<u>គន្លឹះសំខាន់</u> ៖ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូករបស់ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីបញ្ជាក់ច្បាស់ពី "ស្ត្រី" និងទិដ្ឋភាពទាំងនេះក្នុងកិច្ចពិភាក្សាស្តីពីការការពារពីសង្គមនៅទំព័រ ២៩។ សូមចុចអាននៅ here ។*
☐	ក្នុងកិច្ចពិភាក្សាពីគោលការណ៍ការពារ លក្ខណវិនិច្ឆ័យ និងសូចនាករ តើក្នុងចំណុចទាំងនោះមានបញ្ចូលការពិចារណាពីការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ (ដោយប្រើប្រាស់ពាក្យ ដូចជា "សមធម៌យេនឌ័រ" "ការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ" "ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរសប្រកបដោយសមធម៌" ។ល។) និងត្រូវបានយកមកពិចារណាក្នុងគម្រោងការពារ ដូចជា គោលនយោបាយ និងវិធានការ អភិបាលកិច្ច សិទ្ធិជាប្រពៃណី និងការព្រមព្រៀងដោយសេរី ជាមុន និងផ្អែកតាមព័ត៌មានត្រឹមត្រូវ (FPIC) ដែរ ឬទេ? *<u>គន្លឹះសំខាន់</u> ៖ "គោលការណ៍ លក្ខណវិនិច្ឆ័យ សូចនាករនៃយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការការពាររេដបូក (PRISAI) របស់ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីបានបញ្ចូលផ្នែកទាំងនេះទៅក្នុងគោលការណ៍ ៥*

	ដែលមានការកំណត់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ និងសូចនាករស្តីពីការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ។ ដើម្បីស្វែងយល់ពីចំណុចទាំងនេះ សូមទៅកាន់ទំព័រ ១៩ នៃឯកសារដែលមាននៅ here ។
☐	ប្រសិនបើមានសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រមូលទិន្នន័យរបស់បុគ្គល តើសូចនាករទាំងនោះបង្ហាញថា ទិន្នន័យនេះនឹងត្រូវបែងចែកតាមភេទដែរ ឬទេ?
☐	តើមានអត្ថបទលម្អិតដែលបង្ហាញថា សិទ្ធិរបស់ក្រុមងាយរងគ្រោះ ដូចជា ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច ប្រជាជនក្រីក្រ។ល។ នឹងមានការធានាឲ្យពួកគេចូលរួមដោយសមធម៌ក្នុងការអនុវត្តរេដបូកដែរ ឬទេ? *<u>គន្លឹះសំខាន់</u> ៖ យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូករបស់ប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ីបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ពី "ស្ត្រី" និងក្រុមផ្សេងទៀតក្នុងកិច្ចពិភាក្សាស្តីពីការការពារពីសង្គមនៅទំព័រ ២៩ និងកិច្ចពិភាក្សាស្តីពីការការពារបរិស្ថាននៅទំព័រ ៣០។ សូមចុចអាននៅ here ។*
☐	នៅពេលរៀបរាប់ពីដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីយន្តការការពារ ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងដោះស្រាយបណ្តឹងការកើតទុក្ខមិនសុខចិត្តជាមួយ "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" និង "ជនជាតិដើមភាគតិច" តើការពិភាក្សានេះបានកំណត់កាន់តែលម្អិតពីសមាសភាព "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" និង "ជនជាតិដើមភាគតិច" ទាំងនោះដែរ ឬទេ? ឧទាហរណ៍ តើការពិភាក្សានេះប្រើប្រាស់ឃ្លាដូចជា "... គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ រួមមាន ស្ត្រី ប្រជាជនក្រីក្រ យុវជន និងចាស់ជរា" ដែរ ឬទេ?
☐	តើមានការបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា ប្រព័ន្ធដែលមានភាពយុត្តិធម៌ និងអាចប្រើប្រាស់បានទាំងសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស ព្រមទាំងអ្នកមកពីក្រុមងាយរងគ្រោះ នឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីលើកឡើងពីការដោះស្រាយបណ្តឹងការកើតទុកមិនសុខចិត្ត និងជម្លោះ (ផ្នែក ៥.២) ដែរ ឬទេ?
☐	នៅពេលផ្តល់ការកសាងសមត្ថភាពដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ តើយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងការកើតទុក្ខមិនសុខចិត្តផ្តល់បទប្បញ្ញត្តិពិសេសសម្រាប់ និងលក្ខខណ្ឌយោងច្បាស់លាស់ស្តីពីកម្មវិធីអប់រំផ្សព្វផ្សាយដល់ក្រុមងាយរងគ្រោះ ដូចជា ស្ត្រី និងយុវជន (ផ្នែក ៥.២) ដែរ ឬទេ?

<u>ជំពូក ៦ ៖ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូក</u>

☐	តើមានការចូលរួមពី និងពិចារណាលើក្រសួងរដ្ឋាភិបាលដែលទទួលខុសត្រូវលើការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងបញ្ហាយេនឌ័រ ព្រមទាំងអង្គការស្ត្រី និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល/អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ ក្នុងការរៀបចំមូលនិធិរេដបូកដែលបានលើកឡើងដែរ ឬទេ?
☐	នៅពេលពិភាក្សាពីគោលការណ៍សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងមូលនិធិរេដបូក ស្តីពីការបែងចែកផល

	ប្រយោជន៍ តើគោលការណ៍ទាំងនេះពិភាក្សា និងជំរុញឲ្យមានការគ្រប់គ្រងមូលនិធិប្រកបដោយសមធម៌យេនឌ័រ ដោយមានលក្ខខណ្ឌយោងច្បាស់លាស់ដើម្បីកំណត់ក្រុមងាយរងគ្រោះ/ក្រុមបាត់បង់ឱកាសដើម្បីបញ្ចូលស្ត្រី យុវជន ចាស់ជរា ជនពិការ។ល។ ដែរ ឬទេ?
☐	នៅពេលមានការកំណត់ច្បាស់លាស់ពីការប្រើប្រាស់ការទូទាត់ ដោយផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃសកម្មភាពរេដបូកដែលស្មើឡើង និងការបែងចែកផលប្រយោជន៍ តើមានការពិចារណាពីតួនាទី ការចូលរួម និងអាទិភាពរបស់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងការរៀបចំ និងតាក់តែងដែរ ឬទេ? ឧទាហរណ៍ នៅពេល/ក្នុងករណីមានការពិភាក្សាពីរបៀបផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់សកម្មភាពរេដបូក តាមរយៈប្រព័ន្ធបែងចែកផលប្រយោជន៍ តើមានការរៀបរាប់លម្អិតថាស្ត្រី និងបុរសបានចូលរួមក្នុងនាមជាភាគីពាក់ព័ន្ធស្មើភាពក្នុងដំណើរការនេះ និងក្នុងការពិគ្រោះយោបល់សំខាន់ៗពីប្រធានបទនេះដែរ ឬទេ?
☐	តើមានសូចនាករផ្សេងទៀតស្តីពីការទូទាត់ដោយផ្អែកតាមលទ្ធផលការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបែងចែកមូលនិធិដែរ ឬទេ? ប្រសិនបើមាន តើសូចនាករទាំងនោះយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រដែរ ឬទេ? ឧទាហរណ៍ តើសូចនាករទាំងនោះ ១) វាស់វែងពីការបែងចែកមូលនិធិដែលមានសមធម៌យេនឌ័រទាំងក្នុងន័យថវិកា និងមិនមែនថវិកា ២) យកចិត្តទុកដាក់លើស្ត្រី និងក្រុមងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀត ៣) ស្នើឲ្យមានការបែងចែកទិន្នន័យតាមភេទ និង/ឬ ៤) អនុវត្តចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធដែលមិនមែនជាម្ចាស់ដីផ្លូវការ ប៉ុន្តែជាអ្នកអាស្រ័យផលព្រៃឈើដែរ ឬទេ?
☐	ក្នុងករណី/នៅពេលកំណត់អ្នកទទួលផលពីរេដបូក តើមានការពិចារណាពីកម្មសិទ្ធិដីធ្លីផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ ការអាស្រ័យផលព្រៃឈើ និងការទទួលបានធនធានដែរ ឬទេ? (ដោយសារតែប្រព័ន្ធកម្មសិទ្ធិដីធ្លីផ្លូវការ និងការប្រើប្រាស់ធនធានក្នុងសហគមន៍មិនមានសមធម៌រវាងស្ត្រី និងបុរស ចាំបាច់ត្រូវមានការពិចារណាពីកម្មសិទ្ធិដីធ្លីផ្លូវការ និងការប្រើប្រាស់ដី។ បើមិនដូច្នោះទេ ស្ត្រីនឹងត្រូវបានផាត់ចេញពីដំណើរការនេះ។)
☐	នៅពេលដែលយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូកត្រូវបានកំណត់កាន់តែច្បាស់ ប្រសិនបើមានការពិភាក្សាពីតម្រូវការហិរញ្ញវត្ថុប៉ាន់ស្មាន ដើម្បីអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូក តើមានការលើកឡើងពីលក្ខខណ្ឌហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីផ្តល់មូលនិធិដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូកដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ (ឧទាហរណ៍ មានបន្ទាត់ថវិកាច្បាស់លាស់មួយសម្រាប់ការងារយេនឌ័រ) ដែរ ឬទេ? ប្រសិនបើមានថវិកាយេនឌ័រ តើថវិកានោះគ្រប់គ្រាន់ដែរ ឬទេ? *<u>គន្លឹះសំខាន់</u> ៖ អង្គការ UN Women បានអនុវត្តសកម្មភាពផ្សេងៗ និងបានបង្កើតឧបករណ៍ចម្រុះជាច្រើនដើម្បីជួយរដ្ឋាភិបាលក្នុងការបង្កើតថវិកាដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ។ ធនធានទាំងនេះអាចជាឧបករណ៍ដ៏មានអត្ថប្រយោជន៍ សម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូក។*

	សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមចូលទៅកាន់គេហទំព័ររបស់អង្គការ UN Women ៖ *http://www.gender-budgets.org/*។

ជំពូក ៧ ៖ ការវាស់វែង ការរាយការណ៍ និងការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់

☐	នៅពេលយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូកត្រូវបានកំណត់កាន់តែច្បាស់ នៅក្នុងការពិភាក្សាពីសកម្មភាពត្រួតពិនិត្យព្រៃឈើ តើមានការពិភាក្សាថាតើការងារនេះគួរអនុវត្តឡើងដោយមានការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ និងបញ្ចូលជនជាតិដើមភាគតិច និងសហគមន៍មូលដ្ឋាន (ទាំងស្ត្រី និងបុរស) ព្រមទាំងពិចារណាពីទស្សនវិស័យ និងតួនាទីរបស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងព្រៃឈើដែរ ឬទេ? ស្រដៀងគ្នានេះដែរ តើមានការបង្ហាញកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងច្បាស់លាស់ដើម្បីលើកកម្ពស់តួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងការត្រួតពិនិត្យព្រៃឈើ ដូចជា តាមរយៈការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងស្ថាប័ន និងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចដែរ ឬទេ?
☐	ប្រសិនបើមានសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពលើ ១) ការត្រួតពិនិត្យព្រៃឈើ និង/ឬ ២) មានការពិភាក្សាពីការរាយការណ៍ GHG តើមានការបញ្ចូលទិដ្ឋភាពដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រក្នុងដំណើរការនេះដែរ ឬទេ? ទិដ្ឋភាពដែលយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រទាំងនេះអាចរួមបញ្ចូលការផ្តោតសំខាន់លើ ៖ ក. ការចូលរួម និងការពាក់ព័ន្ធរបស់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងសិក្ខាសាលា/កិច្ចប្រជុំស្តីពីការកសាងសមត្ថភាព ខ. ការរៀបចំកិច្ចប្រជុំ (ពេលវេលា ទីកន្លែង ការរៀបចំក្រុម ដូចជា ក្រុមដែលមានទាំងបុរស និងស្ត្រី និង/ឬកិច្ចប្រជុំដែលមានតែស្ត្រី និងមានតែបុរស) ដើម្បីជំរុញឲ្យមានការចូលរួម និងការពាក់ព័ន្ធរបស់ស្ត្រី និងបុរសប្រកបដោយសមធម៌ និងយ៉ាងសកម្ម គ. ការរួមបញ្ចូលមន្ត្រីទទួលយេនឌ័រមកពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ តំណាងមកពីក្រសួងស្ត្រី ឬក្រសួងដែលទទួលបន្ទុកយេនឌ័រ តំណាងមកពីក្រុម និងសហជីពស្ត្រី ឬអង្គការសង្គមស៊ីវិល/អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលផ្តោតលើយេនឌ័រ។ល។
☐	នៅពេលពិភាក្សាពីការអនុវត្ត និងការត្រួតពិនិត្យ FREL/RL ជាតិ តើទិដ្ឋភាពស្តីពីការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងត្រូវបានយកមកពិភាក្សាដែរ ឬទេ? ប្រសិនបើដូច្នោះ តើមានការបញ្ជាក់ពីការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើននៅក្នុងដំណើរការនេះ (រួមមាន ស្ត្រី និងជនជាតិដើមភាគតិច) ដែរ ឬទេ?
☐	តើប្រព័ន្ធជាតិសម្រាប់ការរាយការណ៍ពី GHGs នឹងត្រូវផ្តល់ជូន និងអាចឲ្យភាគីពាក់ព័ន្ធទទួលបានដែរ ឬទេ? ប្រសិនបើដូច្នេះ តើមានការបញ្ជាក់ពីសកម្មភាពសំខាន់ៗ និង/ឬ តើនឹងមានការចាត់វិធានការដើម្បីធានាថា ការទទួលបានព័ត៌មានទាំងនេះនឹងត្រូវផ្តល់ជូនភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើនផ្សេងទៀតប្រកបដោយសមធម៌ និងតម្លាភាព (រួមមាន អ្នកដែលរស់នៅក្នុងតំបន់

	ដាច់ស្រយាល) ដែរ ឬទេ?

<u>**ជំពូក ៨ ៖ ការរៀបចំតាមស្ថាប័នដើម្បីអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូក**</u>

☐	តើមានការរៀបរាប់លម្អិតពីការលើកកម្ពស់តួនាទីរបស់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងការរៀបចំតាមស្ថាប័នដែលទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្តីពីរេដបូកដែរ ឬទេ? ប្រសិនបើមាន តើមានការបញ្ជាក់ពីការលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងមុខតំណែងគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ (ដូចជា តាមរយៈការកសាងសមត្ថភាព ការបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំ កូតា (ដូចជា ស្ត្រី ៣០% ។ល។) ដែរ ឬទេ**?**
☐	នៅពេលពិភាក្សាពីកិច្ចសហការនៅថ្នាក់ជាតិ តើការរៀបចំតាមស្ថាប័នជំរុញឲ្យមានការចូលរួមពីក្រសួងរដ្ឋាភិបាលដែលទទួលខុសត្រូវលើការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី និងបញ្ហាយេនឌ័រ ព្រមទាំងអង្គការស្ត្រី (ឧ. ក្រសួងកិច្ចការនារី។ល។) ដែរ ឬទេ?
☐	នៅពេលពិភាក្សាពីការអនុវត្តនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ តើមានការប្រើប្រាស់ និងការចូលរួមពីគណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់កិច្ចការស្ត្រី និងកុមារ (CWCC) ក្នុងដំណើរការនេះ ដូចជាដើម្បីជួយជំរុញការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រនៃយុទ្ធសាស្ត្រនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែរ ឬទេ?
☐	នៅពេលដែលយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូកត្រូវបានកំណត់កាន់តែច្បាស់ តើមានការពិភាក្សាពីរបៀបពិចារណាពីតម្រូវការនៅកម្រិតមូលដ្ឋានក្នុងការអនុវត្តនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិដែរ ឬទេ? ប្រសិនបើដូច្នោះ តើមានការបញ្ជាក់ថា ឧបសគ្គដែលអាចរារាំងដល់ជោគជ័យក្នុងការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីរេដបូក ត្រូវដោះស្រាយជាចាំបាច់ ដើម្បីឲ្យភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់អាចចូលរួម និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីយុទ្ធសាស្ត្រនេះប្រកបដោយសមធម៌ និងតម្លាភាពដែរ ឬទេ? ក្រៅពីនេះ តើភាគីពាក់ព័ន្ធអាចត្រូវបានកំណត់បន្ថែមទៀតដើម្បីបញ្ចូលក្រុមងាយរងគ្រោះ ដូចជា ស្ត្រី ប្រជាជនក្រីក្រ យុវជន ជនជាតិដើមភាគតិច។ល។ ដែរ ឬទេ?

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ៖ បច្ចេកស័ព្ទទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ

យេនឌ័រ

សំដៅលើលក្ខណៈសង្គម និងឱកាសរបស់បុរស និងស្ត្រី និងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរស និងក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ព្រមទាំងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរស។ លក្ខណៈ ឱកាស និងទំនាក់ទំនងទាំងនេះត្រូវបានកំណត់ក្នុងសង្គម និងរៀនសូត្រក្នុងដំណើរការសង្គមនីយកម្ម។ លក្ខណៈ ឱកាស និងទំនាក់ទំនងទាំងនេះមានភាពជាក់លាក់តាមបរិបទ/ពេលវេលា និងមានការប្រែប្រួល។

ប្រភព ៖ ទស្សនាទាន និងនិយមន័យរបស់អង្គការ UN Women ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ អាចរកបានតាមគេហទំព័រ ៖ http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm

សមភាពយេនឌ័រ

សមភាពយេនឌ័រមានន័យថា ស្ត្រី និងបុរស និងក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុសមានសិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ និងឱកាសស្មើគ្នា។ សមភាពយេនឌ័រមិនមែនមានន័យថា ជាការទាមទារនូវភាពដូចគ្នាបេះបិទរវាងបុរស និងស្ត្រីនោះទេ ផ្ទុយទៅវិញ សិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ និងឱកាសរបស់ស្ត្រី និងបុរសនឹងមិនអាស្រ័យលើថាពួកគេកើតមកជាមនុស្សប្រុស ឬស្រីនោះឡើយ។ សមភាពយេនឌ័របង្ហាញថា ផលប្រយោជន៍ តម្រូវការ និងអាទិភាពរបស់ស្ត្រី និងបុរសត្រូវបានយកមកគិតគូរពិចារណា ដោយទទួលស្គាល់ពីនានាភាពនៃក្រុមខុសៗគ្នារបស់ស្ត្រី និងបុរស។ សមភាពយេនឌ័រមិនមែនជាបញ្ហារបស់ស្ត្រីនោះឡើយ ប៉ុន្តែគួរពាក់ព័ន្ធ និងមានការចូលរួមយ៉ាងពេញលេញពីបុរស និងស្ត្រី។

ប្រភព ៖ ទស្សនាទាន និងនិយមន័យរបស់អង្គការ UN Women ស្តីពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ អាចរកបានតាមគេហទំព័រ ៖ http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm

សមធម៌យេនឌ័រ

សមធម៌យេនឌ័រគឺជាដំណើរការផ្តល់ភាពយុត្តិធម៌ដល់ស្ត្រី និងបុរស។ ដើម្បីធានាឲ្យមានភាពយុត្តិធម៌ យុទ្ធសាស្ត្រ និងវិធានការត្រូវតែទូទាត់សងរាល់គុណវិបត្តិផ្នែកសង្គម និងប្រវត្តិ

សាស្ត្ររបស់ស្ត្រីដែលរារាំងស្ត្រី និងបុរសមិនឲ្យបំពេញកិច្ចការដោយឈរលើមូលដ្ឋានស្មើភាពគ្នា។ សមធម៌មិននាំទៅរកសមភាព។

ប្រភព ៖ កម្មវិធីស្រាវជ្រាវស្ដីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ កសិកម្ម និងសន្តិសុខស្បៀងរបស់ CGIAR ឆ្នាំ២០១៤ "បណ្ដុំឧបករណ៍ស្ដីពីយេនឌ័រ និងការរួមបញ្ចូល ៖ ការស្រាវជ្រាវស្ដីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ និងកសិកម្មដែលមានការចូលរួម" អាចរកបាននៅ here។

ការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ

ក្នុងការពិភាក្សាពីយេនឌ័រ តួអង្គមួយចំនួនប្រើប្រាស់ពាក្យ ដូចជា ការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ ការឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ និងសមធម៌យេនឌ័រជំនួសឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ខណៈដែលអ្នកផ្សេងទៀតប្រើប្រាស់ពាក្យ និងនិយមន័យខុសពីនេះ។ កម្មវិធីរេដរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិប្រើប្រាស់ពាក្យ "ការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ" ដោយសារពាក្យនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយក្នុងប្រព័ន្ធរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដូចជា នៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំស្ដីពីការបញ្ជ្រាបទស្សនវិស័យយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីទាំងអស់ក្នុងប្រព័ន្ធរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ "ការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ" រួមបញ្ចូលការបញ្ជ្រាបជាប្រព័ន្ធនៃអន្តរាគមន៍កែប្រែស្របតាមតម្រូវការយេនឌ័រដើម្បីកាត់បន្ថយគម្លាត និងវិសមភាពយេនឌ័រ និងដើម្បីបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី។

ប្រភព ៖ គោលការណ៍ណែនាំស្ដីពីការបញ្ជ្រាបទស្សនវិស័យយេនឌ័រទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីទាំងអស់ក្នុងប្រព័ន្ធរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អាចរកបានតាមគេហទំព័រ ៖ http://www.un.org/womenwatch/osagi/oSGreports.html

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រគឺជាដំណើរការវាយតម្លៃពីផលប៉ះពាល់លើស្ត្រី និងបុរសដែលបណ្ដាលមកពីសកម្មភាពដែលបានរៀបចំ ដូចជា ច្បាប់ គោលនយោបាយ ឬកម្មវិធីនៅគ្រប់ផ្នែក និងកម្រិតទាំងអស់។ ដំណើរការនេះគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការធ្វើឲ្យបញ្ហាកង្វល់ និងបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី និងបុរសក្លាយជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃការរៀបចំ ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីក្នុងរាល់វិស័យនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និង

សង្គមទាំងអស់ ដើម្បីឲ្យស្ត្រី និងបុរសទទួលបានផលប្រយោជន៍ស្មើគ្នា និងលុបបំបាត់វិសមភាព។ គោលដៅចុងក្រោយគឺសំដៅសម្រេចឲ្យបានសមភាពយេនឌ័រ។

ប្រភព ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋានចុងក្រោយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមសហប្រជាជាតិ ឆ្នាំ ១៩៩៧/២ អាចរកបានតាមគេហទំព័រ ៖ http://www.un.org/womenwatch/osagi/intergovernmentalmandates.htm#ecosoc

ការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី

ទស្សនាទាននៃការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីគឺពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ ប៉ុន្តែមានលក្ខណៈខុសពីនេះ។ ចំណុចស្នូលនៃការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ផ្តោតលើសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការគ្រប់គ្រងជោគវាសនារបស់ខ្លួន។ ចំណុចនេះមានន័យថា ដើម្បីបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ចាំបាច់ត្រូវមានសមត្ថភាពស្មើគ្នា (ដូចជា ការអប់រំ និងសុខភាព) និងលទ្ធភាពស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបានធនធាន និងឱកាស (ដូចជា ដីធ្លី និងការងារ)។ ក្រៅពីនេះ ត្រូវមានស្ថាប័នជួយឲ្យស្ត្រីអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិ សមត្ថភាព ធនធាន និងឱកាសដើម្បីធ្វើការជ្រើសរើស និងធ្វើសេចក្តីសម្រេចប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ (ដូចជា ការផ្តល់ឱកាសធ្វើជាអ្នកដឹកនាំ និងការចូលរួមក្នុងស្ថាប័ននយោបាយ) ហើយស្ថាប័នទាំងនេះត្រូវជួយឲ្យស្ត្រីរស់នៅដោយមិនភ័យខ្លាចពីការចាប់បង្ខំ និងអំពើហិង្សា។

ប្រភព ៖ ក្រុមការងារគម្រោងសហស្សវត្សរ៍ស្តីពីការអប់រំ និងសមភាពយេនឌ័រ ឆ្នាំ២០០៥ ការចាត់វិធានការ ៖ ការសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី អាចរកបានតាមគេហទំព័រ ៖ http://www.unmillenniumproject.org/documents/Gender-complete.pdf