



មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា

Cambodian Center for Human Rights

**មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា
គោលការណ៍ស្តីពីសមភាពនិងភាពច្របូចចល់
កន្លែងការងារ**



កែសម្រួល៖ ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១

គោលការណ៍ស្តីពី
សមភាពនិងភាពចម្រុះនៅកន្លែងការងារ

១. សេចក្តីផ្តើម

មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា («ម.ស.ម.ក») មានចក្ខុវិស័យលើប្រទេសកម្ពុជាគ្មានអំពើហិង្សា ដែលប្រជាពលរដ្ឋទទួលបានសិទ្ធិសេរីភាពមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ទទួលបានការគោរពស្មើភាពគ្នា ទទួលបានការពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការចូលរួមក្នុងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍របស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ចក្ខុវិស័យនេះនាំឱ្យ ម.ស.ម.ក ប្តេជ្ញាធ្វើការងារឆ្ពោះទៅរកបំបាត់ការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់។

ម.ស.ម.ក នឹងព្យាយាមក្នុងការធានាឱ្យមានឱកាសស្មើភាពគ្នានៅគ្រប់ទិដ្ឋភាពការងារ ហើយប្តេជ្ញាទប់ស្កាត់ការរើសអើងដោយមូលហេតុនៃ ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ យេនឌ័រ និន្នាការភេទ សាសនា កំណើត ឬដើមកំណើតសង្គម ភាសា ពិការភាព ឬវិបត្តិផ្លូវចិត្ត ទស្សនៈនយោបាយ ស្ថានភាពគ្រួសារ និងអាពាហ៍ពិពាហ៍ ការមានផ្ទៃពោះ ទ្រព្យសម្បត្តិ សមាជិកភាពសហជីព ឬ ស្ថានភាពបំពានផ្សេងៗទៀត។ ម.ស.ម.ក ទទួលស្គាល់ថាបុគ្គលគ្រប់រូបមានលក្ខណៈសម្បត្តិខុសៗគ្នា ហើយគោរព និងផ្តល់តម្លៃដល់ការចូលរួមចំណែករបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗជាមួយស្ថាប័ន។

គោលការណ៍ស្តីពីសមភាពនិងភាពចម្រុះនៅកន្លែងការងារនេះ (តទៅហៅថា «គោលការណ៍») ផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ ម.ស.ម.ក គ្រប់គ្រង និងជំរុញឱ្យមានសមភាព ការមិនរើសអើង បរិយាប័ន្ន និងយុត្តិធម៌ក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រងស្ថាប័ន។ លើសពីនោះ គោលការណ៍នេះលើកឡើងនូវគោលការណ៍មិនអនុគ្រោះរបស់ ម.ស.ម.ក ចំពោះការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់ ដូចជា ការយាយី ការសម្អាត និងការបំពានជាដើម។ ការទទួលខុសត្រូវលើការប្រតិបត្តិប្រចាំថ្ងៃនូវគោលការណ៍នេះគឺជាការរបស់គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រង តែទោះយ៉ាងណានេះក្តីបុគ្គលិកទាំងអស់មានចំណែកទទួលខុសត្រូវក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាព និងការប្រកាន់អាកប្បកិរិយាសមរម្យនៅកន្លែងការងារ។

ការប្តេជ្ញារបស់ ម.ស.ម.ក ចំពោះសមភាព និងការមិនរើសអើងនៅកន្លែងការងារមានចែងនៅក្នុងគោលការណ៍ស្តីពីការងាររបស់ ម.ស.ម.ក ។ ព័ត៌មានជាក់លាក់អំពីការប្តេជ្ញារបស់ ម.ស.ម.ក ចំពោះសមភាពយេនឌ័រអាចស្វែងរកបាននៅក្នុងគោលការណ៍ស្តីពីយេនឌ័ររបស់ ម.ស.ម.ក ។

២. និយមន័យ

២.១. ការរើសអើង

ក. ក្នុងគោលការណ៍នេះ «ការរើសអើង» គឺសំដៅទៅលើការបែងចែកឋានៈ ការផាត់ចេញ ឬឆន្ទាគតិដោយមូលហេតុនៃពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ យេនឌ័រ និន្នាការភេទ សាសនា កំណើត ឬដើមកំណើតសង្គម ភាសា ពិការភាព ឬវិបត្តិផ្លូវចិត្ត ទស្សនៈនយោបាយ ស្ថានភាពគ្រួសារ និងអាពាហ៍ពិពាហ៍ ការមានផ្ទៃពោះ ទ្រព្យសម្បត្តិ សមាជិកភាពសហជីព ឬការបំពានផ្សេងៗទៀតដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យមោឃភាព ឬប៉ះពាល់ឱកាសស្មើភាពគ្នា ឬប្រព្រឹត្តិកម្មក្នុងការងារ ឬក៏មុខរបរ។

ខ. ពាក្យ «ការរើសអើង» រួមមានទាំងការរើសអើងដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល។ ការរើសអើងដោយ «ផ្ទាល់» សំដៅទៅលើការរើសអើងជាក់ស្តែង។ ការរើសអើងដោយ «ប្រយោល» សំដៅទៅលើការបង្កើត ការរក្សា ឬការសម្រួលនាំឱ្យខូចប្រយោជន៍ទូទៅដោយអយុត្តិធម៌ដល់ក្រុមដែលកំពុងរងការរើសអើងដោយប្រយោល។ ឧទាហរណ៍ ការរើសអើងយេនឌ័រដោយ «ប្រយោល» អាចរាប់បញ្ចូលទាំងការតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកចូលរួមក្នុងដំណើរបេសកកម្ម ទោះបីជាកំពុងមានផ្ទៃពោះ ឬពុំស្របជាមួយទំនួលខុសត្រូវក៏ដោយ។

៣. វិសាលភាពនៃគោលការណ៍

គោលការណ៍នេះមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិក របស់ ម.ស.ម.ក គ្រប់រូប ដូចមានចែងក្នុងគោលការណ៍ស្តីពីការងាររួមមាន ទីប្រឹក្សា អ្នកហាត់ការ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ហើយការការពារដែលមានបញ្ជាក់នៅក្នុងគោលការណ៍នេះមានវិសាលភាពដល់អ្នកទទួលបានផលរបស់ ម.ស.ម.ក ផងដែរ។ គោលការណ៍នេះសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងការិយាល័យ ម.ស.ម.ក ក៏ដូចជានៅពេលបុគ្គលិកធ្វើជាតំណាងផ្លូវការ ម.ស.ម.ក នៅខាងក្រៅការិយាល័យ រួមទាំងនៅពេលប្រជុំជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកទទួលបានផល និងនៅពេលចុះបំពេញបេសកកម្មផងដែរ។ បន្ថែមលើនេះ ម.ស.ម.ក ស្នើបុគ្គលិកគ្រប់រូបត្រូវមានការប្រយ័ត្នប្រយែងចំពោះអាកប្បកិរិយារបស់ខ្លួនពេលស្ថិតនៅក្រៅការិយាល័យដោយប្រកាន់ស្មារតីប្រុងប្រយ័ត្នឱ្យបានខ្ពស់។

៤. ការងារ

ម.ស.ម.ក ទទួលខុសត្រូវក្នុងការប្រតិបត្តិឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួននូវគោលការណ៍សមភាព និងការមិនរើសអើងក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

គ្មានបុគ្គលិកណាម្នាក់ ឬបេក្ខជនដែលនឹងក្លាយជាបុគ្គលិកស្ថិតក្រោមការរើសអើងដោយមូលហេតុដែលបានរៀបរាប់ដូចខាងលើ ឬទទួលបានការមិនផ្តល់តម្លៃដូចគ្នា ឬ ជួបបញ្ហាលំបាកដោយកាលៈទេសៈ ស្ថានភាព ឬលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលពុំសមហេតុផលឡើយ។

៤.១. ការជ្រើសរើស

- ក. បេក្ខជនដែលស្នើសុំការងារគ្រប់រូប មានសិទ្ធិទទួលបានដំណើរការជ្រើសរើសដោយស្មើភាព គ្មានឧបសគ្គរាំងស្ទះណាមួយដោយពុំសមហេតុផល ឬក៏ការរើសអើងណាមួយឡើយ។
- ខ. បេក្ខជនដែលទទួលបានជោគជ័យនឹងទទួលបានការផ្តល់ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវអំពីមុខតំណែងតាមរយៈលក្ខខណ្ឌប្រតិបត្តិការងារនិងការតម្រូវឱ្យបញ្ចូលព័ត៌មានជាក់លាក់ផ្ទាល់ខ្លួនសម្រាប់តែក្នុងលក្ខខណ្ឌចាំបាច់និងក្នុងហេតុផលសមស្របសម្រាប់ការបំពេញការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពតែប៉ុណ្ណោះ។
- គ. រាល់ការផ្សាយដំណឹងជ្រើសរើសបុគ្គលិកត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នេះហើយសម្រាប់បេក្ខជនណាម្នាក់ ដែលប្រកាសថាខ្លួនមានពិការភាព និងស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌប្រតិបត្តិការងារ ហើយបានបង្ហាញព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួនច្បាស់លាស់ នឹងទទួលបានការអញ្ជើញ

ឱ្យមកសម្ភាសន៍។

ឃ. ម.ស.ម.ក មិនស្នើសុំរាល់ព័ត៌មានទាំងឡាយណាដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌប្រតិបត្តិការងារ និងព័ត៌មានយោងទាំងឡាយណាដែលលាតត្រដាងពីស្ថានភាពបុគ្គលឡើយ។

ង. បុគ្គលិកច្រើននាក់នឹងចូលរួមក្នុងការសម្រាំងបេក្ខជនសម្រាប់សម្ភាសន៍ និងក្នុងការសម្ភាស បេក្ខជន។

៤.២. ការងារ

ក. បុគ្គលិកមានសិទ្ធិទទួលបានឱកាសស្នើភាពគ្នានៅគ្រប់ទិដ្ឋភាពការងាររបស់ពួកគេ។

ខ. ម.ស.ម.ក ប្តេជ្ញាក្នុងការធានាឱ្យអាណត្តិការងាររបស់ខ្លួន និងលក្ខខណ្ឌការងារពុំមានការ រើសអើងណាមួយលើបុគ្គលណាម្នាក់ឡើយ។

គ. ការផ្តល់សេវា និងគ្រឿងបរិក្ខារសម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់គឺទទួលបានដោយស្មើភាពគ្នា ហើយក្នុង ករណីពុំមានលទ្ធភាពធ្វើដូច្នេះបាន នឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទំហំនិងតម្លៃដោយហេតុផលត្រឹមត្រូវ។

៤.៣. ការបណ្តុះបណ្តាល

ម.ស.ម.ក មិនត្រឹមតែធ្វើការប្តេជ្ញាចំពោះសមភាព និងការមិនរើសអើងនៅកន្លែងការងារ ប៉ុណ្ណោះទេប៉ុន្តែថែមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលទៀតផង។ ម.ស.ម.ក នឹងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យមាន ការយល់ដឹងអំពីពិការភាព សមភាព ចម្រុះភាព និងអាកប្បកិរិយាសមរម្យនៅកន្លែងការងារ។

៥. សេវា

អ្នកទទួលបានផលដែលទទួលសេវាពី ម.ស.ម.ក គ្រប់រូបមានសិទ្ធិទទួលបានឱកាសស្នើភាពគ្នា និងការមិន រើសអើងក្នុងការផ្តល់សេវាពី ម.ស.ម.ក។

៦. ទំនួលខុសត្រូវបុគ្គលិក

បុគ្គលិក ម.ស.ម.ក ត្រូវមានការយល់ដឹងអំពីគោលការណ៍នេះ និងវិសាលភាពនៃគោលការណ៍នេះ។ ទោះបីជាទំនួលខុសត្រូវក្នុងការបង្កើត និងការត្រួតពិនិត្យមើលលើគោលការណ៍នៃការផ្តល់ឱកាសស្នើភាពគ្នា និងភាពចម្រុះនៅកន្លែងការងារ គឺជាការរបស់ ម.ស.ម.ក ក្តី តែជោគជ័យនៃការអនុវត្តគោលការណ៍នេះគឺ អាស្រ័យទៅលើការចូលរួមចំណែករបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ បុគ្គលិកមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការចូលរួមចំណែក ដូចខាងក្រោម៖

៦.១. ការប្រតិបត្តិ

បុគ្គលិកគ្រប់រូបត្រូវប្រតិបត្តិតាមវិធាននានាដែលបានដាក់ចេញដើម្បីធានាឱ្យមានឱកាសស្នើភាពគ្នា និងការមិនរើសអើង។ ម.ស.ម.ក នឹងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសមស្របអំពីគួនាទីរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។ ប្រសិន បើបុគ្គលិកណាម្នាក់បានដឹងពីករណីជាក់ស្តែង ឬករណីដែលអាចកើតឡើងជុំវិញការមិនប្រតិបត្តិតាមគោល ការណ៍នេះ សូមបុគ្គលិករាយការណ៍ជាបន្ទាន់អំពីករណីនេះទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ខ្លួន ឬគណៈកម្មាធិ ការគ្រប់គ្រង។

៦.២. ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការគ្រប់គ្រង

បុគ្គលិកដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនិងបុគ្គលិកថ្មី រួមមាន អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ឬគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រង មិនត្រូវមានការរើសអើងក្នុងដំណើរការដាក់ពាក្យ ការបណ្តុះបណ្តាល ការតម្លើងតួនាទី ការគ្រប់គ្រងលើការបំពេញការងារ ការដាក់វិន័យ ការបញ្ឈប់ការងារ ការលាល័យបំពាក់ការងារ អត្ថប្រយោជន៍ គ្រឿងបរិក្ខារ និងសេវាផ្សេងៗទៀត។

៦.៣. លោកប្បកិរិយានៅកន្លែងការងារ

- ក. បុគ្គលិកត្រូវប្រកាន់ឥរិយាបថគោរព និងផ្តល់តម្លៃគ្នាទៅវិញទៅមកប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរគ្រប់ពេលវេលា។
- ខ. បុគ្គលិកមិនត្រូវបៀតបៀន សម្តី បំពាន ឬបំភិតបំភ័យបុគ្គលិកផ្សេងទៀតដោយផ្អែកលើមូលហេតុណាមួយឡើយ។
- គ. បុគ្គលិកមិនត្រូវបញ្ចុះបញ្ចូល ឬព្យាយាមបញ្ចុះបញ្ចូលបុគ្គលិកផ្សេងទៀតឱ្យរើសអើង សម្តី បំពាន ឬបំភិតបំភ័យបុគ្គលិកដទៃទៀតឡើយ។
- ឃ. បុគ្គលិកមិនត្រូវបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់បុគ្គលណាម្នាក់ឱ្យក្លាយជាជនរងគ្រោះ ដោយមូលហេតុតែពួកគេបានដាក់ពាក្យបណ្តឹង ឬផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការរើសអើង ឬការបៀតបៀនឡើយ។

បទប្បញ្ញត្តិនេះបន្ថែមលើបទប្បញ្ញត្តិនានាដែលមានចែងក្នុងគោលការណ៍ស្តីពីយេនឌ័រ និងគោលការណ៍ ស្តីពីការបំពាន និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ បុគ្គលិកត្រូវយល់ដឹងអំពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនចំពោះគោលការណ៍ទាំងនេះផងដែរ។

៧. ការត្រួតពិនិត្យ

៧.១. ទំនួលខុសត្រូវ

គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងទទួលខុសត្រូវចំពោះការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តគោលការណ៍នេះ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

៧.២. សវនកម្មបុគ្គលិក

សវនកម្មបុគ្គលិកនឹងត្រូវធ្វើឡើងជាទៀងទាត់ ដើម្បីបង្កើតកម្លាំងការងារដែលមានសមាសភាពផ្សេងៗដែលជាសូចនាករនៃភាពចម្រុះ និងសមភាព។

៧.៣.- នីតិវិធីបណ្តឹង

បុគ្គលិកនឹងចូលរួមចំណែកក្នុងវិធានការសមស្របនានាដើម្បីគាំទ្រដល់បុគ្គលពាក់ព័ន្ធគ្រប់រូបក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងដើម្បីឱ្យមានដំណោះស្រាយ ឬក្នុងការស៊ើបអង្កេតលើក្តីបារម្ភដែលបានលើកឡើងក្នុងគោលការណ៍នេះ។ ប្រសិនបើបុគ្គលិក ម.ស.ម.ក ណាម្នាក់ មានបទពិសោធន៍ ឬបានឃើញការរំលោភបំពានគោលការណ៍នេះ សូមបុគ្គលិកជម្រាបទៅអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ខ្លួន ឬគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រង។ ម.ស.ម.ក ទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់នៃការផ្តល់នីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងទាក់ទងនឹងការ

រើសអើង និងអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យផ្សេងទៀតនៅកន្លែងការងារ។ នីតិវិធីបណ្តឹងរបស់ ម.ស.ម.ក មានចែងក្នុងគោលការណ៍ស្តីពីការងារ ម.ស.ម.ក។

៧.៣. ការរក្សាការសម្ងាត់

ការពិភាក្សានិងព័ត៌មានដែលបានលើកឡើងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តវិធាននានានៃគោលការណ៍ នេះត្រូវបានរក្សាការសម្ងាត់ទាំងស្រុង។ ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានសម្ងាត់នេះដោយពុំត្រឹមត្រូវគឺប្រឈម នឹងវិធានការផ្នែកវិន័យដែលនោះអាចឈានដល់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ អនុលោមតាមគោល ការណ៍ស្តីពីការងាររបស់ ម.ស.ម.ក។

៧.៤. ការរំលោភបំពានគោលការណ៍នេះ និងវិធានការផ្នែកវិន័យ

ម.ស.ម.ក រក្សាសិទ្ធិក្នុងការចាត់វិធានការផ្នែកវិន័យទៅលើបុគ្គលិកដែលរំលោភបំពានគោល ការណ៍នេះ។ ប្រភេទនៃវិធានការដែលមានចំពោះការរំលោភបំពានគោលការណ៍នេះ មានចែងក្នុង គោលការណ៍ស្តីពីការងារ ម.ស.ម.ក ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០២១