



មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា

Cambodian Center for Human Rights

មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា គោលការណ៍ស្តីពីយេនឌ័រ



កែសម្រួល៖ ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១

គោលការណ៍ស្តីពី

យេនឌ័រ

១. សេចក្តីផ្តើម

មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា («ម.ស.ម.ក») មានចក្ខុវិស័យលើប្រទេសកម្ពុជាគ្មានអំពើហិង្សា ដែលប្រជាពលរដ្ឋទទួលបានសិទ្ធិសេរីភាពមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ទទួលបានការគោរពស្មើភាពគ្នា ទទួលបានការពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការចូលរួមក្នុងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ចក្ខុវិស័យនេះនាំឱ្យ ម.ស.ម.ក ប្តេជ្ញាធ្វើការងារឆ្ពោះទៅលុបបំបាត់ការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់រួមមាន ការរើសអើងដោយផ្អែកលើ ភេទ និន្នាការភេទ និងអត្តសញ្ញាណទំនោរយេនឌ័រ និង/ឬលក្ខណៈភេទ។

ម.ស.ម.ក ទទួលស្គាល់ថា សង្គមរបស់យើង និងបែបបទការងារនៃស្ថាប័ន ផ្គត់ផ្គង់និរន្តរភាពអតិថិជន និងបទដ្ឋានសង្គម រារាំងស្ត្រី បុរស និងអ្នកមានលក្ខណៈយេនឌ័រផ្សេងពីនេះ ពីការអនុវត្តសេរីភាពក្នុងការទទួលយកជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួន និងរារាំងឱកាសស្មើភាពគ្នាក្នុងការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពេញលេញដូចជា ការអភិវឌ្ឍវិភាគទាននិងរង្វាន់ជាដើម។ ម.ស.ម.ក ទទួលស្គាល់ថាសមភាពយេនឌ័រគឺជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ស្ថាប័នចំពោះចម្រុះភាព។ ម.ស.ម.ក ទទួលស្គាល់អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ការបង្ហាញទំនោរយេនឌ័រ និងលក្ខណៈភេទទាំងអស់របស់បុគ្គលគ្រប់រូប និងព្យាយាមធានាឱ្យមានការបញ្ចូលវត្តមានរបស់ពួកគេ និងសមភាព។

គោលការណ៍នេះ (តទៅហៅថា «គោលការណ៍») រួមជាមួយគោលការណ៍ស្តីពីការងាររបស់ ម.ស.ម.ក និងគោលការណ៍ស្តីពីសមភាព និងការមិនរើសអើងនៅកន្លែងការងារ មានគោលបំណងបង្ហាញអំពីសេចក្តីរំពឹង និងសេចក្តីណែនាំនានារបស់ស្ថាប័នដើម្បីជួយដល់បុគ្គលិកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ គោលការណ៍នេះអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិករបស់ម.ស.ម.ក គ្រប់រូប ដូចមានកំណត់ក្នុងគោលការណ៍ស្តីពីការងារក្នុងនោះរួមទាំងទីប្រឹក្សា អ្នកហាត់ការ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ហើយកិច្ចការពារនានាមានគូសបញ្ជាក់ក្នុងគោលការណ៍នេះមានវិសាលភាពដល់អ្នកទទួលបានផលរបស់ ម.ស.ម.ក ផងដែរ។ ម.ស.ម.ក ប្តេជ្ញាក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័ននិងក្នុងកម្មវិធីនានារបស់ខ្លួន។ ម.ស.ម.ក លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងស្ថាប័នតាមរយៈការបង្កើតផែនការសកម្មភាពរបស់យើង និងក្នុងសហគមន៍នានាដែលយើងផ្តល់ការគាំទ្រតាមរយៈការអនុវត្តកម្មវិធីការងារ និងការតស៊ូមតិរបស់យើង។ ជាចុងក្រោយ តាមរយៈការចូលរួមរបស់ស្ត្រី បុរស និងបុគ្គលមានលក្ខណៈយេនឌ័រផ្សេងពីនេះដែលពោរពេញដោយសក្តានុពលទាំងនោះ នឹងនាំឱ្យការប្តេជ្ញាចិត្តនេះមានប្រសិទ្ធភាព គុណភាព និងមានផលជះល្អប្រសើរទៅលើកម្មវិធីនានារបស់យើង។

២. និយមន័យ

២.១. ការរើសអើង

ក. ក្នុងគោលការណ៍នេះ «ការរើសអើង» គឺសំដៅទៅលើការបែងចែកឋានៈ ការផាត់ចេញ ឬ ឆន្ទាគតិដោយមូលហេតុនៃពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ យេនឌ័រ និន្នាការភេទ សាសនា កំណើត ឬដើមកំណើតសង្គម ភាសា ពិការភាព ឬវិបត្តិផ្លូវចិត្ត ទស្សនៈនយោបាយ ស្ថានភាពគ្រួសារ និង អាពាហ៍ពិពាហ៍ ការមានផ្ទៃពោះ ទ្រព្យសម្បត្តិ សមាជិកភាពសហជីព ឬការបំពានផ្សេងៗទៀតដែល មានឥទ្ធិពលនាំឱ្យមោឃភាព ឬប៉ះពាល់ឱកាសស្មើភាពគ្នា ឬប្រព្រឹត្តិកម្មក្នុងការងារ ឬក៏មុខរបរ។

ខ. ពាក្យ «ការរើសអើង» រួមមានទាំងការរើសអើងដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោល។ ការ រើសអើងដោយ«ផ្ទាល់»សំដៅទៅលើការរើសអើងជាក់ស្តែង។ ការរើសអើងដោយ «ប្រយោល» សំដៅ ទៅលើការបង្កើត ការរក្សា ឬការសម្រួលនាំឱ្យខូចប្រយោជន៍ទូទៅដោយអយុត្តិធម៌ដល់ក្រុមដែលកំពុង រងការរើសអើងដោយប្រយោល។ ឧទាហរណ៍ ការរើសអើងយេនឌ័រដោយ«ប្រយោល» អាចរាប់បញ្ចូល ទាំងការតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកចូលរួមក្នុងដំណើរបេសកកម្ម ទោះបីជាកំពុងមានផ្ទៃពោះ ឬពុំស្របជាមួយ ទំនួលខុសត្រូវជាដើម។

២.២. សមភាពយេនឌ័រ

ក្នុងគោលការណ៍ «សមភាពយេនឌ័រ» គឺសំដៅទៅលើស្ថានភាពដែលមានយុត្តិធម៌សម្រាប់ស្ត្រី បុរស និងបុគ្គលមានទំនោរយេនឌ័រផ្សេងពីនេះ ដែលជាស្ថានភាពមួយនាំឱ្យបុគ្គលគ្រប់រូបអាចទទួល បានសិទ្ធិ ឱកាស និងឋានៈស្មើភាពគ្នា។

៣. បែបបទការងារស្ថាប័ន និងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិក

៣.១. បរិយាកាស

ម.ស.ម.ក ព្យាយាមបង្កើត និងរក្សាបរិយាកាសការងារមួយដែលមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ ទៅលើយេនឌ័រ។ ម.ស.ម.ក ជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសដែលគ្មានការរើសអើងនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ការគោរពចម្រុះភាពក្នុងការងារ និងជំរុញឱ្យមានបែបបទក្នុងការគ្រប់គ្រង ហើយនិងការលើកកម្ពស់ សមភាពយេនឌ័រ។

៣.២. ការហាមប្រាមលើការរើសអើង

ការរើសអើងត្រូវបានហាមប្រាមក្នុងបរិយាកាសការងារ ម.ស.ម.ក ដូចមានចែងក្នុងគោល ការណ៍ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការមិនរើសអើងនៅកន្លែងការងារ។ ការហាមប្រាមនេះមានដូចជា កា រើសអើងដោយផ្អែកទៅលើភេទ និន្នាការភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ការបង្ហាញទំនោរយេនឌ័រ ឬលក្ខ ណៈភេទរបស់បុគ្គល។ បុគ្គលិក ម.ស.ម.ក ទាំងអស់ មានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តការរាយការណ៍ពីការ រើសអើងដោយមូលហេតុយេនឌ័រ និងតស៊ូមតិដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ។

៣.៣. ការងារ

ក. ផ្អែកតាមលទ្ធភាពដែលមាន ម.ស.ម.ក នឹងប្រឹងប្រែងធានាឱ្យមានតុល្យភាពនៃសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងកម្មវិធីការងារគ្រប់កម្រិតនិងធានាថាស្ត្រី បុរស និងអ្នកមានទំនោរយេនឌ័រផ្សេងពីនេះមានលទ្ធភាពចូលរួមពេញលេញក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេច។

ខ. ម.ស.ម.ក នឹងផ្តល់កញ្ចប់អត្ថប្រយោជន៍ដល់បុគ្គលិកដោយស្មើភាព និងមានលក្ខណៈឆាប់រហ័សដើម្បីបំពេញតម្រូវការការងារ គ្រួសារ ការរស់នៅក្នុងសហគមន៍ និងតួនាទីយេនឌ័រខុសៗគ្នារបស់បុគ្គលិកដូចជា ការទទួលខុសត្រូវក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ ការមើលថែកុមារ និងគ្រួសារជាដើម)។

គ. ម.ស.ម.ក នឹងវិភាគទៅលើយេនឌ័រប្រចាំឆ្នាំដើម្បីកំណត់ និងដោះស្រាយឧបសគ្គនៃវិសមភាពយេនឌ័រក្នុងភាពជាតំណាងបុគ្គលិក។ នៅពេលធ្វើការវិភាគទិន្នន័យនឹងមានការកំណត់គោលដៅជាក់លាក់ក្នុងការដោះស្រាយអតុល្យភាពយេនឌ័រនៃបុគ្គលិក និងធ្វើការកែសម្រួល គោលការណ៍ទាក់ទងបុគ្គលិកនឹងអត្ថប្រយោជន៍ប្រសិនបើចាំបាច់។

៤. ការបង្កើតកម្មវិធីការងារ

ដើម្បីកែលម្អកម្មវិធីការងារឱ្យមានគុណភាពប្រសើរ និងដើម្បីពង្រឹងការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការការពារសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនិងសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិកគ្រប់រូប ម.ស.ម.ក មានគោលដៅលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រតាមរយៈរចនាសម្ព័ន្ធនិងប្រព័ន្ធកម្មវិធីការងារ ។

៤.១.- ការរៀបចំផែនការការងារ ការតាមដាន និងការវាយតម្លៃ

ក. នៅពេលរៀបចំផែនការកម្មវិធីការងារ និងគម្រោង ម.ស.ម.ក នឹងពិចារណាលើទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ និងតម្រូវការក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។

ខ. ម.ស.ម.ក នឹងបញ្ចូលការវាយតម្លៃលើផលជះដែលមានទៅលើស្ត្រី បុរស និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រដទៃទៀត ហើយនិងអំពីទំនាក់ទំនងរវាងពួកគេក្នុងការតាមដាននិងវាយតម្លៃលើកម្មវិធីការងារនិងគម្រោងដែលពាក់ព័ន្ធនានា។

៤.២. ការពង្រឹងភាពអង់អាចដល់សហគមន៍

ក. ម.ស.ម.ក នឹងវិភាគដោយហ្មត់ចត់ទៅលើទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ ដែលជាធាតុផ្សំសំខាន់មួយនៃកម្មវិធីពង្រឹងភាពអង់អាចដល់សហគមន៍ ហើយប្រើប្រាស់ការវិភាគនេះដើម្បីបង្កើតរចនាបថ និងសម្រាប់គម្រោងអនុវត្តដែលបង្កើនទំហំផលជះទៅលើសមភាពយេនឌ័រដែលជាផ្នែកនៃការពង្រឹងភាពអង់អាច។

ខ. ម.ស.ម.ក នឹងផ្តោតសកម្មភាពការងារចំពោះអ្នកចូលរួមក្នុងបរិមាណសមស្រប មានតុល្យភាពក្នុងការពិចារណាទៅលើតួនាទី យេនឌ័រ និងទំនួលខុសត្រូវ ព្រមជាមួយការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រសម្រាប់រយៈពេលយូរអង្វែង។

៤.៣. គោលការណ៍ និងការតស៊ូមតិ

ក. ម.ស.ម.ក នឹងវិភាគអំពីទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ ដែលជាផ្នែកនៃគោលការណ៍និងកម្មវិធីការងារផ្នែកតស៊ូមតិរបស់យើង ដោយបញ្ចូលទៅក្នុងការបង្កើតគោលការណ៍និងការតស៊ូមតិរបស់យើង។

ខ. ម.ស.ម.ក នឹងធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងវិភាគជាក់លាក់ និងការបង្កើតគោលនយោបាយ ការតស៊ូមតិទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រដោយពិនិត្យទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធដែលប៉ះពាល់ដល់ការទទួលបានការគ្រប់គ្រងធនធាន និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច ព្រមទាំងការទទួលបានសិទ្ធិមនុស្សរបស់បុរសនិងស្ត្រី។

៤.៤. កម្មវិធីការងារផ្សេងទៀត

ម.ស.ម.កនឹងវិភាគទំនាក់ទំនងយេនឌ័រដែលជាធាតុផ្សំសំខាន់នៅគ្រប់កម្មវិធីការងារផ្សេងៗ។

៥. ការប្រតិបត្តិ

ម.ស.ម.ក នឹងបន្តពង្រីកការយល់ដឹង និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រតាមរយៈការស្រាវជ្រាវ ការចងក្រងឯកសារ និងការចែករំលែកមេរៀនដែលបានសិក្សា។

ម.ស.ម.ក តម្រូវឱ្យបុគ្គលិករបស់ខ្លួនទទួលខុសត្រូវចំពោះការគោរពតាមគោលការណ៍នេះ។ ក្នុងករណីខ្លះ គោលការណ៍នេះអាចតម្រូវឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរបែបបទនៃការបំពេញការងារ។ បុគ្គលិកម.ស.ម.ក ត្រូវបង្កើតវិធីសាស្ត្របែបច្នៃប្រឌិតដែលអាចគាំទ្រសហគមន៍ក្នុងការស្វែងរកគំនិតថ្មីៗប្រកបដោយថាមពលដែលជំរុញឱ្យមានវឌ្ឍនភាពយេនឌ័រនិងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។

៥.១. ការបណ្តុះបណ្តាល

ម.ស.ម.ក ប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសមភាពយេនឌ័រ។ ម.ស.ម.ក នឹងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកដើម្បីឱ្យបានយល់ដឹងពីគោលការណ៍នេះ បញ្ហាយេនឌ័រ និងផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។

៥.២. ការរំលោភបំពានគោលការណ៍នេះ និងវិធានការផ្អែកវិន័យ

ម.ស.ម.ក រក្សាសិទ្ធិក្នុងការចាត់វិធានការផ្នែកវិន័យទៅលើបុគ្គលិកដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគោលការណ៍នេះនិងបញ្ហាយេនឌ័រដូចរៀបរាប់ខាងលើ ហើយនៅតែរំលោភបំពានគោលការណ៍នេះម្តងហើយម្តងទៀត។ វិធានការដែលត្រូវមានចំពោះករណីរំលោភបំពាននេះមានចែងក្នុងគោលការណ៍ស្តីពីការងារ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១