



**មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា**

**Cambodian Center for Human Rights**

**មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា  
គោលការណ៍ស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ**



កែសម្រួល ៖ ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១

**គោលការណ៍ស្តីពី  
ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ**

**១. សេចក្តីផ្តើម**

មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា («ម.ស.ម.ក») មានចក្ខុវិស័យលើប្រទេសកម្ពុជាគ្មានអំពើហិង្សាដែលប្រជាពលរដ្ឋទទួលបានសិទ្ធិសេរីភាពមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន ទទួលបានការគោរពស្មើភាពគ្នា ទទួលបានការពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បីចូលរួមក្នុងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍន៍របស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ចក្ខុវិស័យនេះនាំឱ្យ ម.ស.ម.ក ប្តេជ្ញាធ្វើការងារឆ្ពោះទៅរកលុបបំបាត់ការរើសអើងគ្រប់ទម្រង់។ អនុលោមតាមចក្ខុវិស័យនេះ ម.ស.ម.ក ពុំអនុគ្រោះចំពោះការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬការរំលោភបំពានណាមួយនៅកន្លែងការងារឡើយពោលគឺ រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងទាំងអស់ពុំអាចទទួលយកបាន និងអាចនាំទៅរកការដាក់វិន័យឬការបញ្ឈប់ពីការងារតែម្តង។ គោលការណ៍ស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទនេះ (តទៅហៅថា «គោលការណ៍») គូសបញ្ជាក់អំពីវិធីដែលម.ស.ម.ក នឹងការពារការប្តេជ្ញារបស់ខ្លួនក្នុងការការពារបុគ្គលពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ហើយបុគ្គលិកគ្រប់រូបត្រូវគោរពគោលការណ៍នេះឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន។

ម.ស.ម.ក ទទួលស្គាល់ថាក្រុមងាយរងគ្រោះមួយចំនួនអាចប្រឈមនឹងហានិភ័យខ្លាំងពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងការងារ ដោយសារការរើសអើងផ្នែកយេនឌ័រ និន្នាការភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ឋានៈជាអន្តោប្រវេសន៍ អាយុ ពណ៌សម្បុរ ជនជាតិដើមភាគតិច ឬកិច្ចសន្យាការងារជាដើម។ ម.ស.ម.ក ទទួលស្គាល់ថាស្ត្រីកម្មករនិយោជិតជាអ្នកស្រឡាញ់ភេទដូចគ្នា (កម្មករនិយោជិតដែលមានភាពចម្រុះផ្នែកនិន្នាការភេទ អត្តសញ្ញាណ យេនឌ័រនិងលក្ខណៈភេទ) និងកុមារ គឺស្ថិតក្នុងចំណោមក្រុមងាយរងគ្រោះចំពោះការបៀតបៀនផ្លូវភេទខ្លាំងជាងគេនៅកន្លែងការងារ។ ហេតុដូច្នេះ គោលការណ៍នេះមានគោលបំណងការពារបុគ្គលិកគ្រប់រូបក្នុងបំណងលុបបំបាត់ឧបសគ្គក្នុងការទទួលបានយុត្តិធម៌ និងធានាសមភាពសម្រាប់ ម.ស.ម.ក និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។

សូមអានគោលការណ៍នេះជាមួយគោលការណ៍របស់ ម.ស.ម.ក មួយចំនួនផ្សេងទៀតដូចជា គោលការណ៍ស្តីពីយេនឌ័រ គោលការណ៍ស្តីពីសមភាពនិងចម្រុះភាព និងគោលការណ៍ស្តីពីការងារ។

**២. និយមន័យ**

**២.១. ការបៀតបៀន**

ក្នុងគោលការណ៍នេះ ការបៀតបៀនសំដៅទៅលើអាកប្បកិរិយាដែលមិនអាចទទួលយកបាន ហើយអាចបង្កទោមនស្ស ភាពអាម៉ាស់ ឬការបំភិតបំភ័យចំពោះបុគ្គលដទៃ ឬទោះបីជាអាកប្បកិរិយានោះពុំបង្កផលប៉ះពាល់ក្តី។ ការបៀតបៀនអាចជាទង្វើ ដែលប្រព្រឹត្តឡើងជាលក្ខណៈឯកជន ឬជាសាធារណៈ អាចជាទង្វើកើតឡើងតែម្តង ឬព្រឹត្តិការណ៍កើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ឬជាការគំរាមកំហែងដែលកើតឡើងនៅកន្លែងការងារ ឬក៏នៅក្នុងការបំពេញមុខងារពាក់ព័ន្ធនឹងការងារណាមួយ។ ការស្នើសុំឱ្យបំពេញលក្ខខណ្ឌការងារដែលមានហេតុផល

និងស្របតាមផ្លូវច្បាប់ ការគ្រប់គ្រងប្រកបដោយហេតុផល ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធ ឬក៏ការកាត់បន្ថយបរិមាណ បុគ្គលិកពុំរាប់បញ្ចូលជាការបៀតបៀននោះទេ។

**២.២. ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ**

ក្នុងគោលការណ៍នេះ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ សំដៅលើការប្រព្រឹត្តតាមផ្លូវកាយ ពាក្យសម្តី ឬមធ្យោបាយ ផ្សេងក្រៅពីពាក្យសម្តីដោយមានទំនោរទៅរកផ្លូវភេទដែលពុំអាចទទួលយកបាន និងបង្កទោមនស្សដល់អ្នក ដទៃ។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទអាចជាអាកប្បកិរិយា ឬអំពើដែលកើតឡើងតែម្តងឬច្រើនដងទៅលើបុគ្គលណា ម្នាក់ឬក្រុមមនុស្សណាមួយ។ ការបំពាននិងបៀតបៀនផ្លូវភេទអាចកើតឡើងតាមផ្ទាល់រវាងគ្នានិងគ្នា ឬតាម មធ្យោបាយប្រាស្រ័យទាក់ទងណាមួយដូចជាទូរស័ព្ទ សារ លិខិត ឬសារអេឡិចត្រូនិកជាដើម។ សូមមើលតារាង ឧទាហរណ៍ពិស្តារនៅផ្នែកទី៧។

**៣. វិសាលភាពនៃគោលការណ៍**

គោលការណ៍នេះមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិករបស់ ម.ស.ម.ក គ្រប់រូប ដូចកំណត់នៅក្នុង គោលការណ៍ស្តីពីការងាររួមទាំងទីប្រឹក្សា អ្នកហាត់ការ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តផងដែរ។ គោលការណ៍នេះក៏អនុវត្ត ចំពោះអ្នកទទួលម៉ៅការ ឬក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់សេវាផ្សេង ឬបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលចូលរួមក្នុងការងារឬកម្មវិធី នានារបស់ម.ស.ម.ក ផងដែរ ។ គោលការណ៍នេះនឹងអនុវត្តនៅក្នុងបរិបទការងារ និងស្ថានភាពដែលកើតមាន ឡើងពីការងារក្នុងអំឡុងពេលបំពេញការងារ ឬទាក់ទងនឹងការងាររបស់ម.ស.ម.ក និងនៅពេលធ្វើដំណើរមក បំពេញការងារ ឬពេលត្រឡប់ពីការងារជាដើម។ គោលការណ៍នេះក៏មានវិសាលភាពអនុវត្តលើបុគ្គលិកគ្រប់រូប ដែលជាតំណាងផ្លូវការ ម.ស.ម.ក នៅពេលចូលរួមក្នុងកម្មវិធីប្រជុំនានានៅក្រៅការិយាល័យ និងពេលចុះ បំពេញបេសកកម្មផងដែរ។ កិច្ចការពារនានាមានលើកឡើងជាសង្ខេបក្នុងគោលការណ៍នេះ មានវិសាលភាព ដល់អ្នកទទួលបានផលរបស់ ម.ស.ម.ក ផងដែរ។

**៤. ទំនួលខុសត្រូវបុគ្គលិក**

**៤.១. ការប្រតិបត្តិ**

បុគ្គលិកម.ស.ម.ក គ្រប់រូបត្រូវប្រតិបត្តិតាមគោលការណ៍នេះឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួនដើម្បីធានាឱ្យ មានបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

**៤.២. ការងារប្រាម**

បុគ្គលិកទាំងអស់មិនត្រូវពាក់ព័ន្ធក្នុងសកម្មភាពបំពាននិងបៀតបៀនផ្លូវភេទណាមួយឡើង ដែលមានដូចជា៖

- ក. ការប្រព្រឹត្តអាកប្បកិរិយាដែលមិនអាចទទួលយកបានតាមរយៈផ្លូវកាយឬតាមពាក្យសម្តី ដែលបង្កនូវទោសមនស្ស ភាពអាម៉ាស់ ឬការបំភិតបំភ័យចំពោះបុគ្គលដទៃ ទោះបីជាអំពើនោះពុំបង្ក ផលប៉ះពាល់ដោយចេតនាក្តី
- ខ. ការសន្យាច្បាស់ៗ ឬដោយចំហនូវភាពអនុគ្រោះការងារជាថ្មីនឹងការបំពេញចំណង់ផ្លូវភេទ

គ. ការគំរាមកំហែងច្បាស់ៗ ឬដោយចំហពីផលវិបាកក្នុងការងារ ប្រសិនមិនបំពេញចំណង់ផ្លូវ ភេទ

ឃ. ការគំរាមកំហែងច្បាស់ៗ ឬដោយចំហចំពោះបុគ្គលិកផ្សេងទៀតឬអ្នកទទួលផលពីភាព មិនទៀងទាត់នៃការងារបច្ចុប្បន្នឬការងារក្នុងពេលអនាគត ប្រសិនបើមិនបំពេញតាមចំណង់ផ្លូវភេទ និង

ង. ការចូលរួមបង្កការបំភិតបំភ័យ ទោមនស្ស ឬបង្កនូវបរិយាកាសអវិភាពនៃការងារ ។

ការលើកឡើងខាងលើនេះគ្រាន់តែជាឧទាហរណ៍ខ្លះៗប៉ុណ្ណោះនូវទង្វើដែលមានការហាមប្រាម នៅមាន ទង្វើផ្សេងៗទៀតដែលគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងពិនិត្យឃើញថាមិនសមរម្យពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍នេះ នឹង ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាទង្វើហាមប្រាមផងដែរ។

**៤.៣. ការបំពានលើគោលការណ៍នេះ និងវិធានការផ្នែកវិន័យ**

ម.ស.ម.ក មានសិទ្ធិដាក់វិន័យលើបុគ្គលិករូបណាដែលរំលោភបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃគោល ការណ៍នេះ។ ការដាក់វិន័យអាចរាប់បញ្ចូលទាំងការព្យួរការងារ ឬបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារដូចមានកំណត់ក្នុង គោលការណ៍ស្តីពីការងាររបស់ ម.ស.ម.ក ។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទគឺផ្ទុយនឹងច្បាប់ និងអនុញ្ញាតឱ្យមានការដាក់ ពាក្យបណ្តឹង។ ម.ស.ម.ក រក្សាសិទ្ធិក្នុងការរាយការណ៍អំពីឥរិយាបថណាមួយដែលជាការរំលោភគោលការណ៍ នេះទៅអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ។

**៥. ការតាមដាន**

**៥.១. នីតិវិធីវាយការណ៍**

ម.ស.ម.ក ទទួលស្គាល់នូវភាពចាំបាច់ចំពោះការឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងជាបន្ទាន់ចំពោះ ការប្តឹងនានាទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ ប្រសិនបើបុគ្គលិក ឬ អ្នកទទួលផល ម.ស.ម.ក រងការ បៀតបៀនផ្លូវភេទនិងមានបំណងដាក់ពាក្យបណ្តឹង ពួកគេអាចដាក់បណ្តឹងអនុលោមតាមនីតិវិធីនៃការដាក់ បណ្តឹងដូចមានចែងក្នុងគោលការណ៍ស្តីពីការងារ ម.ស.ម.ក។ បណ្តឹងទាំងអស់ដែលទទួលបានតាមរយៈយន្ត ការនេះនឹងត្រូវបានដោះស្រាយភ្លាមៗ និងដោយរក្សាការសម្ងាត់ពីគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រង។

**៥.២. ការប្រឹក្សាយោបល់**

បុគ្គលិក ឬអ្នកទទួលផលដែលរងការបៀតបៀនផ្លូវភេទអាចទទួលបានការប្រឹក្សាយោបល់ដោយឥត គិតថ្លៃនិងសម្ងាត់។

**៥.៣. ការសម្ងាត់**

ការពិភាក្សា និងព័ត៌មានទាំងអស់ដែលបានលើកឡើងទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬដំណើរការ នីតិវិធីនៃគោលការណ៍នេះនឹងត្រូវបានរក្សាការសម្ងាត់ទាំងស្រុង។ ការប្រើប្រាស់ដោយពុំត្រឹមត្រូវនូវព័ត៌មាន

សម្ងាត់គឺប្រឈមមុខនឹងវិធានការផ្នែកវិន័យក្នុងនោះអាចឈានដល់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ អនុលោមតាម គោលការណ៍ស្តីពីការងាររបស់ ម.ស.ម.ក។

**៥.៤. ការអនុវត្ត**

គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាការអនុវត្តគោលការណ៍នេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

**៥.៥. ការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់គោលការណ៍**

គោលការណ៍នេះនឹងត្រូវបានពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ឡើងវិញជាទៀងទាត់ដោយគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រង។

**៦. ព័ត៌មាន និងការបណ្តុះបណ្តាល**

**៦.១. ការបណ្តុះបណ្តាល**

គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងទទួលខុសត្រូវចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកទាំងអស់អំពីគោល ការណ៍អំពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងបទប្បញ្ញត្តិនានានៃគោលការណ៍នេះ។ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការប្រជុំធ្វើ បច្ចុប្បន្នភាពទាក់ទងនឹងការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងការងារនឹងត្រូវធ្វើឡើងយ៉ាងតិច ១ ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ។

**៦.២. ការយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិក**

ប្រសិនបើបុគ្គលិកមិនយល់ច្បាស់អំពីការអនុវត្តគោលការណ៍នេះ ឬ ត្រូវការព័ត៌មានបន្ថែម បុគ្គលិក អាចទាក់ទងប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ឬសមាជិកនៃគណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងណាម្នាក់ដើម្បីទទួល បានព័ត៌មានបន្ថែម។

**៦. ការតស៊ូមតិ**

ម.ស.ម.ក នឹងចូលរួមក្នុងការតស៊ូមតិជំទាស់នឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងទម្រង់ដទៃទៀតនៃអំពើ ហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការរើសអើងស្របទៅតាមអាណត្តិការងារ និងគោលការណ៍ស្តីពីសមភាព និង ភាពចម្រុះរបស់ ម.ស.ម.ក។

**៧. សេចក្តីពន្យល់អត្ថន័យក្នុងគោលការណ៍**

ក. ក្នុងគោលការណ៍នេះ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ អាចរាប់បញ្ចូលនូវសកម្មភាពមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ប៉ុន្តែអាចនៅមានផ្សេងៗទៀត ៖

- អំពើប្រព្រឹត្តតាមផ្លូវកាយ
  - ទំនាក់ទំនងលើរាងកាយដែលពុំទទួលការយល់ព្រមរួមមាន ការបោសអង្អែល ការ ច្រៀង ក្អក ការស្ទាប រាវ ការបើប ការឱប ការផ្ដេកខ្លួនពីលើ ឬការប៉ះពាល់
  - អំពើហិង្សាលើរាងកាយរួមទាំងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ
  - ការគំរាមកំហែងទាក់ទងការងារ ឬការផ្តល់រង្វាន់ជាថ្នូរក្នុងការទទួលបានការបំពេញ ចំណង់ផ្លូវភេទ
- អំពើប្រព្រឹត្តតាមពាក្យសម្តី

- ពេលអំពីរូបរាងកាយ អាយុ ជីវិតឯកជន ។ល។
- ថ្លែងមតិយោបល់ ឬលើកឡើងរឿង ឬក៏និយាយលក្ខណៈកំប្លែងទាក់ទងនឹងផ្លូវភេទ
- ពេលពាក្យសរសើរ ឬល្អងលោមមានទំនោរទៅរកផ្លូវភេទ
- អញ្ជើញឱ្យចូលរួមកម្មវិធីម្តងហើយម្តងទៀតដោយសាមីខ្លួននោះពុំចង់ដើម្បីបានជួប ឬបានណែនាំនិព្វកាយ
- ការប្រមាថដោយផ្អែកលើភេទរបស់បុគ្គលិក
- ការមាក់ងាយ ឬមើលស្រាល ឬក៏ពេលពាក្យសម្តីបែបបិសានបរិភោគ
- ធ្វើសារបង្កប់អត្ថន័យច្បាស់ៗសម្តៅលើផ្លូវភេទ ឬ រូបអាសអាភាស (តាមទូរស័ព្ទ ឬ សារអេឡិកត្រូនិក )

• អំពើប្រព្រឹត្តតាមមធ្យោបាយផ្សេងក្រៅពីពាក្យសម្តី

- បង្ហាញវត្ថុ ឬ សម្ភារៈបង្ហាញច្បាស់ក្នុងទំនោរផ្លូវភេទ
- បង្ហាញកាយវិការមានទំនោរទៅរកផ្លូវភេទ
- ការហួច និង
- ការសម្លាប់សំឡឹង

ខ. ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ គឺជាអាកប្បកិរិយាដែលពុំអាចទទួលយកបាន នៅពេលពិនិត្យមើលករណី នានាក្រោមគោលការណ៍នេះ គប្បីមានការពិចារណាថាតើបុគ្គលម្នាក់ៗយល់យ៉ាងដូចម្តេចចំពោះអំពើដែលបាន ប្រព្រឹត្តទៅលើពួកគេ ហើយថាតើពួកគេចង់បានឥរិយាបថបែបនោះដែរឬទេ ដោយមិនគិតដល់ផលប៉ះពាល់នៃ អំពើនោះ។ ក្នុងន័យនេះ ត្រូវកំណត់លើករណីជាក់ស្តែងនីមួយៗឱ្យបានច្បាស់ ព្រោះបុគ្គលដែលរងផលប៉ះពាល់ ត្រូវទទួលបានការប្រឹក្សាបន្ថែមក្នុងការសម្រេចចិត្តថាតើអាកប្បកិរិយាដូចម្តេចដែលអាចទទួលយកបាន និងអាកប្ប កិរិយាដូចម្តេចជាការប្រមាថមកលើពួកគេ។

គ. គោលការណ៍នេះមានគោលបំណងបញ្ចូលករណីនានាដែលកើតឡើងទាំងនៅក្នុងការិយាល័យ ម. ស.ម.ក និងកម្មវិធីពាក់ព័ន្ធនឹងការងារផ្សេងៗដែលម.ស.ម.ក រៀបចំឡើង ឬទាក់ទងនឹងម.ស.ម.ក រួមមាន សន្និសីទសារព័ត៌មាន កម្មវិធីនានា និងសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ព្រមទាំងករណីដែលកើតឡើងតាមរយៈ ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យា។

ឃ. ទោះបីជាករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទនេះប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់បុគ្គលដែលងាយរងគ្រោះដូចជាស្ត្រី និង អ្នកស្រឡាញ់ភេទដូចគ្នាក៏ដោយក្តី ក៏ការបៀតបៀនផ្លូវភេទអាចកើតមានទៅលើបុរសផងដែរ។ ហេតុដូច្នេះ គោលការណ៍នេះមានវិសាលភាពការពារបុគ្គលគ្រប់រូបដោយមិនគិតពីភេទ ឬឋានៈផ្សេងទៀតឡើយពីការ បៀតបៀនផ្លូវភេទ។

ង. ព្រឹត្តិការណ៍នៃករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទអាចកើតឡើងតែម្តង ឬរួមផ្សំនូវអាកប្បកិរិយា ឬព្រឹត្តិការណ៍ ជាច្រើនដងកើតឡើងក្នុងពេលដំណាលគ្នាអាចបង្កើតឱ្យមានបរិយាកាសអវិភាពការងារ ។ ហេតុដូច្នេះ នៅ

ពេលស៊ើបអង្កេតបណ្តឹងតវ៉ាក្រោមគោលការណ៍នេះ ប្រការដែលសំខាន់នោះគឺប្តីពិចារណាពីផលជះនៃ ព្រឹត្តិការណ៍ដាច់ដោយឡែកផ្សេងៗគ្នា ដែលបង្កឱ្យមានបរិយាកាសអវិភាពការងារនេះ។

ច.ករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទក៏រាប់បញ្ចូលទាំងស្ថានភាពនៃការបំពានអំណាចដែលក្នុងនោះបុគ្គលដែល ត្រូវការពារបានទទួលរងនូវអំពើដែលបង្កឱ្យមានការព្រួយបារម្ភពីការផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់ពួកគេដូចជាការ ទម្លាក់តួនាទី ការប្តូរទីតាំងការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាដើម ដែលជាផលពិបាកនៃការបដិសេធក្នុងការ បំពេញចំណង់ផ្លូវភេទ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៣ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២១