



គោលការណ៍នៃសមភាព និង បរិយាកាសការងារ

វិសាលភាពគោលការណ៍ ៖ សមភាពនៃយេនឌ័រ និងបរិយាកាសការងារ
ឯកសារយោងនៃគោលការណ៍ ៖ CFI-EP
ចំណងជើងគោលការណ៍ ៖ គោលការណ៍នៃសមភាព និងបរិយាកាសការងារ
កាលបរិច្ឆេទអនុម័ត៖ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣
កាលបរិច្ឆេទមានប្រសិទ្ធភាព៖ ចាប់ពីពេលអនុម័ត
កាលបរិច្ឆេទពិនិត្យឡើងវិញ ៖ មករា ២០២៤
អនុម័តដោយ ៖ នាយកប្រតិបត្តិ ជាទ្រឹស ជាវីសុន

ហេតុផលនៃគោលការណ៍៖ CFI ប្តេជ្ញាក្សាបរិយាកាសការងារដោយគ្មានការរើសអើង ហើយយើងនឹងមិនអត់ឱន
ចំពោះទម្រង់នៃការបៀតបៀន ឬការរើសអើងដោយខុសច្បាប់ចំពោះបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដោយនរណាម្នាក់ រួមទាំង
អ្នកគ្រប់គ្រង ឬបុគ្គលិកផ្សេងទៀតផងដែរ។ ការបៀតបៀនដែលត្រូវបានហាមឃាត់រួមមានការបៀតបៀនផ្លូវភេទ
ក៏ដូចជាការបៀតបៀនដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ សាសនា ពូជពង្ស ដើមកំណើត អាយុ យេនឌ័រ ភេទ
ឬពិការភាព។

សេចក្តីថ្លែងកាណ៍នៃគោលនយោបាយ ៖ គោលការណ៍នេះ កំណត់ចំពោះការប្តេជ្ញារបស់អង្គការ
អនាគតកុមារអន្តរជាតិ ដើម្បីធ្វើការគាំទ្រឲ្យមាននូវភាពស្មើគ្នា និងត្រូវបានបង្ហាញសម្រាប់ការយល់ព្រមជាអន្តរជាតិ។

អត្ថបទ ១	1
ការប្តេជ្ញារបស់អង្គការអនាគតកុមារ	1
អត្ថបទ ២	2
ការអនុវត្ត	2

អត្ថបទ ១

ការប្តេជ្ញារបស់អង្គការអនាគតកុមារ

1.1 លើកកម្ពស់សមភាព ជាសិទ្ធិមនុស្សដែលទទួលស្គាល់ដោយអន្តរជាតិច្បាស់លាស់

- 1.2 ស្វែងរកអោយឃើញនូវប្រពន្ធនិងទម្រង់នៃសកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលបង្កើតរបាំងឧបសគ្គដល់ការសម្រេចក្នុងការទទួលបាននូវសិទ្ធិមនុស្ស និងសមភាព រួមទាំងការបង្ការ និងការឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាផ្នែកលើយេនឌ័រ និងការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទនិងការរំលោភបំពាន។
- 1.3 គាំទ្រក្នុងការពង្រឹងអំណាចស្ត្រី និងកុមារី ជាយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ដើម្បីឈ្នះទៅរកការលុបបំបាត់នូវភាពក្រីក្រជម្លោះ ការទទួលបាននូវការឈឺចាប់ និងវិសមភាពនៃយេនឌ័រ។
- 1.4 ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មដោយបុរស និងកុមារដែលជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាព យេនឌ័រ។
- 1.5 វិភាគវែកញែកនិង អនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីគ្រប់គ្រងនូវហានិភ័យដែលអាចកើតមាន និងគ្រោះថ្នាក់ចំពោះ ស្ត្រីបុរស កុមារី កុមារ និងក្រុមយេនឌ័រចម្រុះ។
- 1.6 ចូលរួម និងសម្របសម្រួលជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធ រួមមាន រដ្ឋាភិបាល អ្នកផ្តល់មូលនិធិ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដើម្បីលើកផ្សព្វផ្សាយ និងការគាំទ្រយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ការឆ្លើប្រឌិត និងមធ្យោបាយដ៏មានឥទ្ធិពលដើម្បីផ្សព្វផ្សាយនូវសមភាព។
- 1.7 ការពង្រឹងខ្លួនឯង និងអ្នកដទៃក្នុងការទទួលខុសត្រូវចំពោះស្តង់ដារនៃសមភាព។
- 1.8 ធានាបានថាគោលនយោបាយសំខាន់ៗរបស់ស្ថាប័ន ដែលរួមបញ្ចូលទាំងប្រពន្ធនិងការអនុវត្តផ្សេងទៀតប៉ុន្តែមិនត្រូវបានកំណត់ចំពោះ ការចំណាយ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការហ្វឹកហាត់ និងការគ្រប់គ្រងនិងការសម្រេចចិត្តក្នុងការគាំទ្រនូវសិទ្ធិមនុស្ស និងសមភាព។
- 1.9 អនុវត្តនូវការប្តេជ្ញាទាំងនេះ ទូទាំងក្នុងអង្គការអនាគតកុមារ និងគ្រប់កម្មវិធីផ្សេងៗទៀតរបស់អង្គការ។

អត្ថបទ ២

ការអនុវត្ត

អនាគតកុមារនឹងអនុវត្ត តាមដាន និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយមួយនេះ។ បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតផែនការ និងដំណើរការអនុវត្តតាមបរិបទជាក់លាក់ និងជាក់ស្តែង ជាមួយនឹងការវិនិយោគសមស្របនៃធនធានយន្តការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ។

បុគ្គលិក CFI តម្រូវឱ្យបំពេញតាមស្តង់ដារទូទៅទាំងនេះ ដើម្បីលុបបំបាត់នូវភាពក្រីក្រ និងគាំទ្រសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្សទាំងអស់។ បុគ្គលិក CFI នឹងធានាថាស្តង់ដារខាងក្រោមត្រូវបានអនុវត្ត ត្រួតពិនិត្យ ប្រកាន់ខ្ជាប់និងមានការវាយការណ៍៖

- 1. គោលនយោបាយ ការរៀបចំគម្រោង និងកម្មវិធី សំខាន់ៗរបស់ស្ថាប័ននឹង៖
 - i. រួមបញ្ចូលនូវយេនឌ័រ និងអំណាចក្នុងការវិភាគដូចជា ការប្រតិបត្តិការជាចាំបាច់ និង/ឬមុខងារនៃការរចនា។
 - ii. ផ្អែកលើទិន្នន័យដែលបែងចែកដោយភេទ អាយុ និងកត្តាភាពចម្រុះដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតដូចជាពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ សាសនា ពូជពង្ស ដើមកំណើតជាតិ អាយុ ភេទ យេនឌ័រ ឬពិការភាព។
 - iii. បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់នូវលទ្ធផលសមភាពនៃយេនឌ័រ
 - iv. រួមបញ្ចូលនូវសូចនាកររសើបនៃយេនឌ័រដែលពាក់ព័ន្ធ និងអាចធ្វើទៅបានសម្រាប់គ្រប់ដំណាក់កាលនៃការរៀបចំផែនការ ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃ និង
 - v. បង្កើតគម្រោងការងារសម្រាប់បុគ្គលិក និងការចំណាយជាក់ស្តែង

2. គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស និងការអនុវត្ត នឹងមានការជំរុញយ៉ាងច្បាស់អំពីសមភាព។ បុគ្គលិក CFI នឹងតាមដាន និងរាយការណ៍ជារៀងរាល់ឆ្នាំអំពីសមតុល្យយេនឌ័រនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធបុគ្គលិក និងអភិបាលកិច្ច ហើយអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ ដើម្បីធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពរវាងតំណាងបុរស និងស្ត្រី។
3. អង្គការអនាគតកុមារនឹងបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកជាទៀងទាត់អំពីសារៈសំខាន់នៃសមភាព ដោយធានាថាគ្មានបុគ្គលណាដែលធ្វើការងារ ឬមានទំនាក់ទំនងជាមួយ CFI ត្រូវបានប្រព្រឹត្តិចំពោះខុសគ្នា យោងតាមពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ សាសនា ពូជពង្ស ដើមកំណើត អាយុ យេនឌ័រ ភេទ ឬពិការភាពរបស់ពួកគេ។

គោលនយោបាយបរិយាកាសការងារដោយគ្មានការបៀតបៀន

CFI តម្រូវឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់ចងចាំអំពីអព្យាក្រឹតភាពរបស់អង្គការទាក់ទងនឹងជំនឿនយោបាយ និង/ឬសាសនា ដោយអនុញ្ញាតឱ្យពួកយើងធ្វើការជាមួយគ្នា ដើម្បីផលប្រយោជន៍ល្អបំផុតរបស់កុមារ ដោយមិនលំអៀង។ ដូចគ្នានេះដែរ CFI ប្តេជ្ញាបង្កើតបរិយាកាសការងារដែលមនុស្សគ្រប់រូបត្រូវបានប្រព្រឹត្តិដោយការគោរព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ដោយមិនគិតពីសញ្ជាតិ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ កំណើត និងដើមកំណើតសង្គម ជំនឿ សមាជិកភាពនៃសហជីពកម្មករ ឬការអនុវត្តសកម្មភាពសហជីព វប្បធម៌ ឬភាពខុសគ្នានៃភាសា។

CFI មានគោលបំណងលើកកម្ពស់បរិយាកាសការងារជាវិជ្ជមាន ដោយមិនមានការរើសអើងដោយខុសច្បាប់ ការយាយី ការប្រៀបធៀប/ការដាក់ងារ អាកប្បកិរិយាមិនគោរព អំពើហឹង្សា និងរក្សាកន្លែងធ្វើការដែលអំណោយផលសម្រាប់និយោជិត ដើម្បីឈានដល់សក្តានុពលពេញលេញរបស់ពួកគេ ដោយផ្ទាល់ខ្លួន និងប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈក្នុងការរួមចំណែកដល់ចក្ខុវិស័យ បេសកកម្ម និងគោលបំណងរបស់ CFI ។ សហការី CFI ទាំងអស់មានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការជួយរួមចំណែកដល់ការថែទាំបង្កើតបរិយាកាសកន្លែងការងារជាវិជ្ជមាន ហើយមានការនិយាយឡើង ប្រសិនបើពួកគេសង្កេតឃើញអាកប្បកិរិយាណាមួយដែលពួកគេរកឃើញថាមានការគំរាមកំហែងដល់បរិយាកាសការងារ ឬការបំពានគោលនយោបាយដែលអាចកើតមាន។

CFI នឹងមិនអត់ឱនចំពោះការបៀតបៀនណាមួយឡើយ។ ការបៀតបៀនត្រូវបានកំណត់មានដូចជា អាកប្បកិរិយាដែលមិនចង់បាន មិនស្វាគមន៍ ដែលមិនមានការអញ្ជើញ ដែលអាច ឬមិនអាស្រ័យលើបុគ្គលៈ

- ឋានៈ
- ពណ៌សំបុរ
- អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ
- សាសនា
- សញ្ជាតិ/ដើមកំណើតជនជាតិ
- ការបង្ហាញទម្រង់ពីការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ
- អាយុ
- ពិការភាពរូបរាង/ ផ្លូវចិត្ត
- បុគ្គលិកលក្ខណៈរូបរាង

អាកប្បកិរិយានៃការបៀតបៀនមានដូចជា មតិបែបប្រមាថ ការកំប្លែងបែបប្រមាថ ការនិយាយបង្កូច ការដាក់ងារឱ្យការវាយប្រហារ ឬការគម្រាមកំហែង ការរារាំងឬចលនារារាំង ការគម្រាមកំហែង ការចំអក ការប្រមាថ/រូបភាបបែបប្រមាថ ការបំផ្លិចបំផ្លាញការងាររបស់សហសេរីក ការផ្តួចផ្តើមនិងធ្វើអោយរីករាលដាល នៃពាក្យចោមអារ៉ាម ឬការកុហក អាកប្បកិរិយាបែបហឹង្សា និងផ្សេងៗទៀត -ល-។

ខណៈការបៀតបៀនអាចនឹងមានសកម្មភាពកើតឡើងដដែលៗ ឧប្បត្តិហេតុធ្ងន់ធ្ងរមួយ ដែលមានគ្រោះថ្នាក់យូរអង្វែងក៏អាចជាការបៀតបៀនផងដែរ។

CFI has a zero tolerance policy to any kind of sexual harassment, defined as unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, or other verbal or physical contact of a sexual nature when such conduct creates an offensive, hostile and intimidating working environment.

CFIមានគោលការណ៍ប្រយុទ្ធប្រឆាំងទៅនឹងរាល់សកម្មភាពទាំងឡាយណា ដែលជាការបៀតបៀនផ្លូវភេទ រួមបញ្ចូលទាំង ការរួមភេទដែលមិនមានការព្រមព្រៀង ស្នើសុំអោយនរណាម្នាក់មានអារម្មណ៍ផ្លូវភេទ ឬការប្រើប្រាស់ពាក្យពេចន៍ ឬការប៉ះពាល់រាងកាយទាក់ទងទៅនឹងផ្លូវភេទ នៅពេលដែលការប្រព្រឹត្តិបែបនេះបង្កើតអោយមានការប្រមាថ បរិយាកាសការងារបែបអវិភាព និងការបំផ្លិចបំផ្លាញ។

ការបៀតបៀនផ្លូវភេទត្រូវបានរួមបញ្ចូលដូចជា៖

- ការស្នើសុំអោយនរណាម្នាក់ប្រព្រឹត្តសកម្មភាពផ្លូវភេទ
- កាយវិការ និងការប្រើប្រាស់ទំនាក់ទំនងភាសាកាយវិការបែបលក្ខណៈផ្លូវភេទ
- វិធីសាស្ត្រនៃការទាក់ទងផ្នែករាងកាយ និងការប៉ះពាល់រាងកាយនូវផ្នែកណាមួយនៃភេទ និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ
- ពាក្យពេចន៍បែបផ្លូវភេទ អំពីបុគ្គលណាម្នាក់ និងឬអំពីរាងកាយរបស់ពួកគេ ឬអត្តសញ្ញាណភេទ
- ភាសាវើសអើងផ្លូវភេទ និងការលើកឡើងដែលគួរឲ្យអាម៉ាស់ រួមទាំងការលេងសើចអាសអាភាស។
- ការបង្ហាញ ឬបង្ហាញរូបភាពអាសអាភាស ឬផ្លូវភេទ
- សំណួរដដែលៗទៅក្នុងព័ត៌មានលម្អិតអំពីទំនាក់ទំនងស្នេហារបស់បុគ្គល

ឧទាហរណ៍ទាក់ទងនឹងអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យ និងមិនអាចទទួលយកបានរួមមាន៖

- ប្រើសំឡេងធ្ងន់ៗ (ដូចជាការស្រែក ឬជេរអ្នកដទៃ)
- ធ្វើកាយវិការ ឬការនិយាយអាក្រក់
- និយាយទៅកាន់អ្នកដទៃ ដោយប្រើទឹកដមសំនៀង ឬការបន្ទាបបន្ថោក
- រាល់បុគ្គលដែលមានអាកប្បកិរិយាបង្កគ្រោះថ្នាក់/ការព្យាបាទ ត្រូវបានចាត់ជាអ្នកដែលគ្មានវិជ្ជាជីវៈ ការរំខាន និងប៉ះពាល់ដល់សុខភាពផ្លូវចិត្តរបស់ពួកគេ
- រាល់ការដែលគ្មានតម្រូវការ ឬ អាកប្បកិរិយាដែលមិនចង់បានបង្ហាញពីអវិភាព (អាកប្បកិរិយា អវិជ្ជមាន) ចំពោះបុគ្គលដទៃដែលមានទំនោរធ្វើឲ្យអ្នកដទៃមិនមានភាពសុខស្រួល

CFIលើកទឹកចិត្តចំពោះអាកប្បកិរិយាបែបវិជ្ជមាន និងជាសុខភាពរួមមាន៖

- ប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាដោយការគោរព សុភាព គាំទ្រ និងលើកទឹកចិត្ត
- ស្តាប់អ្វីដែលរបស់មិត្តរួមការងារចង់និយាយដោយមានការបើកចិត្ត
- បង្ហាញការកោតសរសើរ បន្ទាប់ពីការងារជាក្រុមទទួលបានជោគជ័យ
- វិធីសាស្ត្រដោះស្រាយជម្លោះដោយវិជ្ជាជីវៈ និងមានការរកដោះស្រាយមួយដ៏សមរម្យ
- រក្សាវិជ្ជាជីវៈគ្រប់ពេលវេលា។



Harassment Report Form

ទម្រង់នៃការរាយការណ៍អំពីការបៀតបៀន

ប្រសិនបើអ្នកដឹង ឬសង្ស័យថា កើតមាននូវការមិនគោរពនៅអំឡុងពេលធ្វើការងារ ក្រោមទម្រង់ជាការបៀតបៀនផ្លូវភេទ គ្រប់ទម្រង់នៃការរើសអើង ការរើសអើងភេទ និងការគំរាមកំហែង ឬអាកប្បកិរិយាបែបមិនមានការគោរព។ សូមបំពេញទម្រង់នេះដោយផ្អែកលើការយល់ឃើញរបស់អ្នក។ បន្ទាប់មកសូមបង្ហាញទម្រង់នេះទៅកាន់ មន្ត្រីធនធានមនុស្ស ប្រធានរបស់អ្នក ឬសមាជិកនៃក្រុមនាយកដែល អ្នកទុកចិត្តបំផុត។

ABOUT YOU ព័ត៌មានអំពីអ្នក	
ឈ្មោះរបស់អ្នក	
មុខតំណែងរបស់អ្នក	
កន្លែងធ្វើការ	
ព័ត៌មានលម្អិត (លេខទូរស័ព្ទ និងអ៊ីមែល)	
អំពីជនល្មើស	
ឈ្មោះជនល្មើស	
តួនាទីរបស់គាត់	
ទំនាក់ទំនងរវាងជនជាប់ចោទ ទៅនឹងអ្នករាយការណ៍ (អ្នកគ្រប់គ្រង សហការី អតិថិជន -ល-.....)	
ព័ត៌មានលម្អិត(លេខទូរស័ព្ទ និងអ៊ីមែល)	

អំពីឧប្បត្តិហេតុ

តើអ្នកបានដឹងអំពីឧប្បត្តិហេតុនេះដោយរបៀបណា?

- ការសង្កេតដោយផ្ទាល់
- ការសង្ស័យ
- ការបង្ហាញបុគ្គលដែលមានជាប់ពាក់ព័ន្ធ
- ការបង្ហាញឈ្មោះអ្នកជាប់ពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត.
ឈ្មោះ:.....
- សម្រាប់ព័ត៌មានផ្សេងទៀតសូមពន្យល់នៅខាងក្រោម
.....
.....
.....

កាលបរិច្ឆេទដែលកើតមានឧប្បត្តិហេតុ ឬរយៈពេលដែលកើតមាននូវឧប្បត្តិហេតុ៖
(ប្រសិនបើមានករណីលើសពីមួយ សូមរាយការណ៍ករណីទាំងនោះដោយដាក់ចូលក្នុងទម្រង់ផ្សេងពីគ្នា)

.....
.....
.....

ទឹកនៃងដែលកើតមានឧប្បត្តិហេតុ៖

.....
.....
.....

ដើមហេតុដែលនាំអោយមានការចោទប្រកាន់ (ប្រសិនបើអាចអនុវត្តបាន សូមក្តោបក្តាយបានថាមានអ្វីកើតឡើងខ្លះ
នរណាខ្លះមានជាប់ពាក់ព័ន្ធ និងពួកគេជាប់ពាក់ព័ន្ធដោយរបៀបណា ប្រសិនបើព័ត៌មានទាំងនោះអ្នកទទួលបានដោយផ្ទាល់ ឬព្រ
ពីនរណាម្នាក់ទៀតបាននិយាយប្រាប់អ្នក ហើយតើអ្នកមានប្រតិកម្មបែបណាចំពោះស្ថានភាពនោះ។
តើអ្នកបានធ្វើសកម្មភាពណាមួយ ដើម្បីបញ្ឈប់នូវការគិតដែលមិនសមរម្យនេះដែរឬទេ?)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

តើមានសាក្សីដែលបានឃើញនូវសកម្មភាពនេះដែរឬទេ? (ប្រសិនបើមាន សូមផ្តល់ឈ្មោះតាត់ផង)

.....
.....
.....
.....
.....

អ្នកដែលដឹងព្រឿងទៀត

.....
.....
.....
.....

**រាល់ព័ត៌មានដែលបានផ្តល់ឲ្យនៅក្នុងទម្រង់នេះ គឺពិតប្រាកដនិង ត្រឹមត្រូវដោយយោង តាមការយល់ឃើញរបស់ខ្ញុំ។
ខ្ញុំប្តេជ្ញាថានឹងសហការណ៍យ៉ាងពេញលេញ នៅក្នុងការស៊ើបអង្កេតទាក់ទងនឹងការរាយការណ៍ របស់ខ្ញុំ
និងផ្តល់នូវភស្តុតាងទាំងស្រុងដែលមានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គការអនាគតកុមារ។**

ថ្ងៃ ទី ខែ ឆ្នាំ/...../...../

ហត្ថលេខា: