

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



អង្គការសកម្មភាពព្រះពុទ្ធសាសនាដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សង្គម

BSDA

BUDDHISM FOR SOCIAL DEVELOPMENT ACTION ORGANIZATION

**គោលនយោបាយយេនឌ័រ
និងការមិនរើសអើង**

None-discrimination & Gender Policy

2024

កែប្រែលើកទី៦

សាវតារបស់ BSDA.....	៣
ប្រការ១.គោលនយោបាយមិនរើសអើង.....	៥
ប្រការ២. គោលនយោបាយយេនឌ័រ.....	៥
ប្រការ៣. ការរំខានផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ.....	៥
ប្រការ៤.គោលការណ៍យេនឌ័រ.....	៦
ប្រការ៥.គោលបំណង.....	៦
ប្រការ៦.វត្ថុបំណង.....	៧
ប្រការ៧.វត្ថុបំណងនៃគោលនយោបាយនេះ.....	៨
ប្រការ៨.ការអនុវត្តក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ.....	៧
ប្រការ៩.ស្តង់ដារសាមញ្ញក្នុងការគាំទ្រសមភាពយេនឌ័ររវាងសមាជិក BSDA.....	៩
ប្រការ១០.គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងការប្រព្រឹត្តរបស់បុគ្គលិក.....	៩
ប្រការ១១.ការពិនិត្យគោលនយោបាយ.....	៩
ប្រការ១២.និយមន័យយេនឌ័រសម្រាប់គោលនយោបាយយេនឌ័របស់ BSDA.....	៩
ប្រការ១៣.និន្នាការភេទនិងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ការបង្ហាញទំនោរយេនឌ័រ និងលក្ខណៈភេទ.....	១១

សេចក្តីផ្តើម

សាវតាររបស់ BSDA

អង្គការសកម្មភាពព្រះពុទ្ធសាសនាដើម្បីការអភិវឌ្ឍសង្គម(BSDA) គឺជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ក្នុងស្រុកមួយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយព្រះសង្ឃ ៧អង្គ នៅវត្តនគរ បាជ័យ។ ក្រសួងមហាផ្ទៃបានទទួលស្គាល់BSDAតាមរយៈលេខ១៦២ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។ BSDAមិនធ្វើការបម្រើឱ្យគណបក្សនយោបាយណាមួយផ្សេងៗពីសាសនារបស់សមាជិកខ្លួនឡើយ។

អង្គការ BSDA គឺផ្តោតលើការអភិវឌ្ឍសង្គម និងជួយប្រជាជនក្រីក្របំផុតដែលកំពុងរស់ក្នុងសហគមន៍ក្រីក្រ។

អត្តសញ្ញាណ

ស.ព.អ.ស ជាអង្គការសហគមន៍បានបង្កើតឡើងនៅលើ គោលការណ៍ព្រះពុទ្ធសាសនានៃធម៌ មេត្តា ដើម្បីផ្តល់អំណាចដល់ប្រជាជនដែលងាយរងគ្រោះ និងដើម្បីលើកកម្ពស់ការចូលរួមទំនាក់ទំនងល្អ ក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ដើម្បីរួមចំណែកលុបបំបាត់នៃភាពរងគ្រោះឬក្រីក្រ។

គុណតម្លៃ

ជាប្រសព្វក្នុងការបង្រៀនរបស់ព្រះពុទ្ធដោយអនុវត្តធម៌មេត្តាBSDA បានប្រកាន់ខ្ជាប់និង លើក កម្ពស់គុណតម្លៃរបស់ខ្លួនដូចខាងក្រោម៖

- បម្រើអ្នកក្រីក្រកែលម្អជីវភាពរស់នៅរបស់គ្រួសារអ្នកក្រីក្រ។
- សាមគ្គីភាពកសាង ជំនឿជាក់ ភាពស្មោះត្រង់ និងការគោរពគ្នាដូចជាគ្រួសារ។
- លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យលើកកម្ពស់សំលេងរួមពីសហគមន៍ អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងបុគ្គលិក គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់នៅក្នុងដំណើរការធ្វើការសេចក្តីសម្រេចអ្វីមួយ។
- នវានុវត្តន៍៖ ការផ្តល់នូវឱកាសតែមួយគត់សម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ពួកគេ តាមរយៈព័ត៌មានបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ (ICT) និងការគិតគ្រិះវិវេចនា។
- សុចរិតភាព និងគណនេយ្យភាពនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងនិងការប្រើប្រាស់ជំនួយ! ត្រូវបានទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងមានតម្លាភាពដល់សហគមន៍ ម្ចាស់ជំនួយ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ។

ទស្សនៈវិស័យ

អង្គការ ស.ព.អ.ស ចង់ឃើញសង្គមដែលប្រជាពលរដ្ឋរស់នៅដោយឯករាជ្យនិងអាចចិញ្ចឹមជីវិតបានដោយខ្លួនឯង។

បេសកកម្ម

ស.ព.អ.ស គឺដើម្បីជំរុញ និងលើកកម្ពស់ជីវភាពនៃការរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ដែលងាយរងគ្រោះ ជាពិសេសស្ត្រីកុមារ និងយុវជន តាមរយៈវិស័យអប់រំ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សហគ្រាសសង្គម អភិបាលកិច្ច និងការផ្ដួចផ្ដើមអភិវឌ្ឍន៍ជីវភាពរស់នៅ និងកម្មវិធីនវានុវត្តន៍ជាដៃគូជាមួយអ្នកផ្សេងៗ។

ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រ

- អនុវត្តន៍កម្មវិធីចម្រុះ និងប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិត
- ការបង្កើតទំនាក់ទំនងរឹងមាំ
- ការប្រកបមុខរបររស់នៅប្រកបដោយនិរន្តរភាព
- ការបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រគៀរវិកាប្រកបដោយនិរន្តរភាព
- បន្តការរៀន និងរីកចម្រើន
- ការកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិក

គោលបំណង

ដើម្បីធានានិរន្តរភាព គណនេយ្យភាពតម្លាភាព សុវត្ថិភាពបុគ្គលិកនិងភាពត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

វិសាលភាព

គោលនយោបាយនេះអនុវត្តទៅលើថ្នាក់ដឹកនាំនិងបុគ្គលិករបស់អង្គការសកម្មភាពព្រះពុទ្ធសាសនា ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍សង្គមទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។

គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងការមិនរើសអើង

ប្រការ១. គោលនយោបាយមិនរើសអើង

BSDA គឺជានិយោជកដែលផ្តល់ឱកាសស្មើភាពចំពោះមនុស្សដែលមានឥរិយាបថខុសៗគ្នា និងស្វែងរកអ្នកដែលព្យាយាមធ្វើការ និងមានបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធ។

នៅពេលធ្វើសេចក្តីសម្រេចជូលកំណត់និង ចាត់ចែងការងារផ្តល់ឱកាស បណ្តុះបណ្តាលការតម្លើងឋានៈប្រាក់បៀវត្សន៍ ឬការដាក់ពិន័យ និងលុបកិច្ចសន្យា BSDA នឹងមិនពិចារណាទៅលើ៖

- ជាតិសាសន៍
- ពណ៌សម្បុរ
- ភេទ
- ជំនឿសាសនា
- គំនិតនយោបាយ
- ទីកន្លែងកំណើត
- ប្រភពសង្គម
- សមាជិកនៃសហជីបការងារ ឬការអនុវត្តសកម្មភាពសហជីព
- និន្នាការភេទ និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ការបង្ហាញទំនោរយេនឌ័រ និងលក្ខណៈភេទ

ប្រការ២. គោលនយោបាយយេនឌ័រ

គោលនយោបាយយេនឌ័របស់អង្គការ តែងតែគោរពសិទ្ធិស្មើភាពគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីក្នុងការបំពេញទំនួលខុសត្រូវ និងកិច្ចការរបស់អង្គការ។ BSDA មិនរើសអើង ឬផ្តល់ទំនួលខុសត្រូវច្រើន ឬខុសគ្នាទៅកាន់បុរស ឬស្ត្រីក្នុងតួនាទី កិច្ចការ ឬមុខដំណែង។ អង្គការរបស់យើងលើកទឹកចិត្តស្ត្រី និងជួយពួកគេយ៉ាងពេញលេញ។

BSDA នឹងមិនរើសអើងផ្អែកលើយេនឌ័រ នៅពេលកំណត់ក្រុមគោលដៅ និងអ្នកទទួលបានផល ឬក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធី និងគម្រោង។ អាចមានករណីគម្រោងខ្លះដែលក្រុមយេនឌ័រជាក់លាក់ជាក្រុមគោលដៅទទួលបានផល។ ក្នុងករណីនេះ គោលបំណងរបស់គម្រោង គឺត្រូវពង្រឹងគុណភាពយេនឌ័រក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ប្រការ៣. ការរំខានផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ

ការរំលោភបំពានផ្នែកភេទរបស់បុគ្គលិកឬបេក្ខជនត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជាមួយករណីដូចខាងក្រោម

1. ចំណង់ផ្លូវភេទដោយមិនមានការយល់ព្រម
2. ស្នើសុំសកម្មភាពរួមភេទជាមួយនឹងឱកាសការងារ
3. ការប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តី កាយវិការដែលជាកម្មភាពនៃការរំខានផ្នែកភេទ
4. ការនិយាយអំពីល្បិច/រឿងរ៉ាវនៃការបង្ខំផ្លូវភេទ
5. សម្លៀកបំពាក់ខ្លី ឬស្តើង ព្រមទាំងកាយវិការដែលរួមចំណែកដល់ចំណង់ផ្លូវភេទ
6. ប្រតិទិនរូបភាព ឬឯកសារទាក់ទងនឹងផ្លូវភេទ

ការរំខានខាងផ្លូវភេទនៅក្នុងការិយាល័យគឺជាសកម្មភាពខុសច្បាប់។ បុគ្គលិកត្រូវតែផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការរំខានផ្នែកភេទ និង/ឬសហការជាមួយការប្តឹងផ្តល់ ឬការស៊ើបអង្កេត។ ប្រសិនបើនាយកអង្គការត្រូវទទួលបានការពាក់ព័ន្ធ សមាជិកដឹកនាំ ឬក្រុមប្រឹក្សា និងក្រុមដឹកនាំត្រូវជួបប្រជុំគ្នាដើម្បីដោះស្រាយស្ថានភាព និងចាត់ចែងការស៊ើបអង្កេតចំពោះការចោទប្រកាន់។ ប្រសិនបើបុគ្គលិកណាម្នាក់របស់អង្គការជាជនរងគ្រោះនៃការរំលោភបំពានផ្នែកភេទ ពួកគេត្រូវរាយការណ៍ទៅកាន់ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ពួកគេ ឬនាយកប្រតិបត្តិ។

ប្រការ៤.គោលការណ៍យេនឌ័រ

ហេតុផល

BSDA មានការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការបង្កើតជាមួយដៃគូរបស់យើងនូវពិភពដ៏ប្រសើរមួយសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ពិភពមួយដែលភាពមិនស្មើគ្នានៃមូលដ្ឋាននានា ដូចជា យេនឌ័រ វណ្ណៈសង្គម ជាតិសាសន៍ ឬក្រុមជនជាតិត្រូវបានដោះស្រាយ។

ប្រការ៥.គោលបំណង

តាមរយៈគោលនយោបាយនេះ BSDA ប្តេជ្ញាធានាថា ភាពស្មើគ្នាចំពោះយេនឌ័រត្រូវបានសហការយ៉ាងពេញលេញក្នុងការងារទាំងអស់របស់ BSDA ដែលជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់ ក៏ដូចជា មធ្យោបាយដើម្បីជំនះលើភាពក្រីក្រឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពតាមរយៈការអប់រំ។ BSDA ស្វែងរកការលើកតម្កើន ការយល់ដឹងស្មើគ្នាអំពីសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់កុមារី ស្ត្រី កុមារ និងបុរស និងលុបបំបាត់ភាពក្រីក្រ និងភាពអយុត្តិធម៌។

សេចក្តីណែនាំពីការអនុវត្ត ដែលភ្ជាប់មកជាមួយកំណត់ត្រារបៀប និងស្តង់ដារសាមញ្ញអាប្បបរមាសម្រាប់សមាជិកបុគ្គលិក BSDA ទាំងអស់។ ដូច្នេះ សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់គោលនយោបាយនេះខំប្រឹងបង្កើតកម្មវិធីប្រឹងប្រែងរួមគ្នារបស់យើងឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព កសាងការតាំងចិត្តដែលបានធ្វើឡើងក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ដែលមានស្រាប់និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអភិវឌ្ឍន៍ដែលមានជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងគោលនយោបាយ ភាពស្មើគ្នានៃយេនឌ័ររបស់អង្គការអភិវឌ្ឍដែលធ្វើការដើម្បីបញ្ចប់ភាពក្រីក្រនិងអយុត្តិធម៌សង្គម។ដោយហេតុ នេះហើយ វាកំណត់ពីដំណាក់កាលសម្រាប់ទំនួលខុសត្រូវដែលកើនឡើង។

ប្រការ៦.វត្ថុបំណង

គោលនយោបាយនេះត្រូវបានរៀបរៀងឡើង សម្រាប់បុគ្គលិកផ្ទៃក្នុងក្នុងការស្ថាបនាស្តង់ដារអប្បបរមាដែលត្រូវយល់ និងអនុវត្តនៅក្នុងគ្រប់កម្រិតទាំងអស់នៃដំណើរការរបស់ BSDA។ ភាពសាមញ្ញចំពោះអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងបុគ្គលិករបស់ BSDA ភាគច្រើនគឺជាការជឿជាក់យ៉ាងស្មោះត្រង់ចំពោះសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី និងភាពស្មើគ្នានៃយេនឌ័រ។ ទោះបីជាការដោះស្រាយចំពោះគំនិតយេនឌ័រ នៃកម្មវិធីរបស់ BSDA និងការអនុវត្តគម្រោងបានចាប់ផ្តើមហើយក៏ដោយ ហើយវាមានការតាំងចិត្តពិតប្រាកដ នៅក្នុងអង្គការដើម្បីអនុវត្តការងារនេះក្តីឧបសគ្គនៅតែមានក្នុងការពង្រឹងសមត្ថភាពដើម្បី កែប្រែទស្សនៈយល់ឃើញរបស់មនុស្សទូទៅអំពីយេនឌ័រ។ គោលនយោបាយនេះមានបំណងបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីផ្នែកសំខាន់ៗនៃយុទ្ធសាស្ត្រអប់រំយេនឌ័ររបស់ BSDA។

ប្រការ៧.វត្ថុបំណងនៃគោលនយោបាយនេះ៖

- ដើម្បីកែលម្អការចូលរួមដោយស្មើភាពគ្នារបស់ស្ត្រី ជាមួយបុរស ដែលជាអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តក្នុងការរៀបចំការអភិវឌ្ឍជានិរន្តរ៍ ក្នុងសង្គមកម្ពុជា។
- ដើម្បីគាំទ្រស្ត្រីនិងក្មេងស្រីក្នុងការទទួលស្គាល់ពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពួកគេយ៉ាងពេញលេញ
- ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពមិនស្មើគ្នា នៃយេនឌ័រក្នុងសង្គមកម្ពុជាក្នុងគម្រោង និងក្នុងបរិយាកាសការងារ។
- ដើម្បីការពារបរិយាកាសយេនឌ័រក្នុងការអនុវត្តន៍ទាំងឡាយរបស់ BSDA និងការរៀបចំ
- ដើម្បីធ្វើវិធានការក្នុងការធានាថា ការយល់ដឹងពីយេនឌ័រត្រូវបានដាក់បញ្ចូល ក្នុងសកម្មភាពរបស់ BSDA ទាំងអស់រួមទាំងកម្មវិធី ការគាំទ្រ ការរាយការណ៍និងឯកសារគោលនយោបាយ។
- ដើម្បីលើកកម្ពស់ឱកាសស្មើភាពគ្នាសម្រាប់បុរស និងស្ត្រីចំពោះបុគ្គលិក គ្រប់កម្រិតនៅក្នុងអង្គការ។
- ដើម្បីការពារ និងឆ្លើយតបទៅនឹងការរើសអើងប្រពៃណី និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទក្នុងគម្រោងនៃការប្រតិបត្តិរបស់ BSDA។

ប្រការ៨.ការអនុវត្តក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ

គោលនយោបាយត្រូវបានអមដោយការរៀបចំការអនុវត្តដែលបានស្នើសុំដាច់សាមញ្ញ និងនិយមន័យគាំទ្រមួយចំនួន។

នៅកម្រិតរូបភាព

- សម្បជញ្ញៈរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ចំពោះបញ្ហាយេនឌ័រ
- គម្រោងទំនួលខុសត្រូវដែលការពារការអនុវត្តនៃគោលនយោបាយយេនឌ័រ
- យេនឌ័រគឺជាវត្ថុបំណង

ក្នុងដំណើរការរៀបចំគម្រោង

- សមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានសារៈសំខាន់ ក្នុងសកម្មភាពកម្មវិធីទាំងអស់
- ការវិភាគយេនឌ័រត្រូវធ្វើឡើងមុនពេលមានការកំណត់ការអនុវត្តន៍នានា
- សញ្ញានៃបញ្ហាយេនឌ័រត្រូវបានបង្ហាញ និងត្រួតពិនិត្យក្នុងកម្មវិធី (ខ្សែបន្ទាត់គោលនៃទិន្នន័យដែលប្រមូលឡើងវិញបែងចែកតាមភេទ ព្រមទាំងសង្គមសេដ្ឋកិច្ចនិងក្រុមជនជាតិត្រូវបានប្រមូល)។

កំឡុងពេលអនុវត្ត

- ការវាស់ស្ទង់ការបំពេញការងារ។
- លទ្ធផលនៃសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានបង្ហាញ និងរំលេចយ៉ាងច្បាស់ និងត្រូវបានរាយការណ៍តាមរយៈសូចនាករបែបគុណភាព និងបរិមាណ។
- ទិន្នន័យ ដែលលាយឡំភេទបញ្ចូលគ្នា អាយុតាមសង្គមសេដ្ឋកិច្ច និងក្រុមជនជាតិត្រូវបានប្រមូល។
- វិធីសាស្ត្រចូលរួមត្រូវបានប្រើប្រាស់ នៅពេលដែលស្ត្រី និងបុរសចូលរួមក្នុងដំណើរការសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាពអនុវត្តន៍។

ប្រការ៩. ស្តង់ដារសមត្ថភាពក្នុងការគាំទ្រសមភាពយេនឌ័រវាចសមាជិក BSDA

BSDA បានរៀបរៀងគោលនយោបាយយេនឌ័រទូទៅមួយ ដែលប្រឹងប្រែងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ ដែលមានន័យថាឱកាសស្មើគ្នាសម្រាប់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដោយមិនគិតពីយេនឌ័របស់ពួកគេ ហើយសមភាពយេនឌ័រដែលសំដៅទៅរកអាកប្បកិរិយា និងឥរិយាបថនៅក្នុងភ្នាក់ងារ ដែលគួរគោរពមូលដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដោយមិនគិតពីយេនឌ័រ។ សកម្មភាពផ្លូវការទាំងអស់នៅក្នុងទីភ្នាក់ងារក្នុងផ្នែកដែលបានជួល ការងារ និងអន្តរកម្មយេនឌ័ររវាងសមាជិកបុគ្គលិកនៅគួរធ្វើទៅតាមគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃសមភាព ដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងគោលនយោបាយយេនឌ័របស់ទីភ្នាក់ងារ។ ដើម្បីធានាការពង្រឹងគោលនយោបាយយេនឌ័រ បុគ្គលធនធានយេនឌ័រម្នាក់ នឹងត្រូវតែងតាំងដោយទីភ្នាក់ងារដើម្បីត្រួតពិនិត្យការគោរពតាមគោលនយោបាយយេនឌ័រ។

ការពង្រឹង និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងអំពីគោលនយោបាយយេនឌ័រ

- ក្រុមគ្រប់គ្រងនៅក្នុង BSDA នឹងតែងតាំងបុគ្គលម្នាក់ដើម្បីធ្វើជាបុគ្គលធនធានយេនឌ័រ។ បុគ្គលធនធានយេនឌ័រ នឹងទទួលខុសត្រូវលើការចូលរួម ក្នុងកិច្ចប្រជុំកសាងសមត្ថភាពផ្នែកយេនឌ័រដែលប្រារព្ធឡើងនៅកម្រិតជាតិ និងចែកចាយព័ត៌មានទៅកាន់សមាជិកបុគ្គលិកទាំងអស់នៅពេលត្រឡប់មកកាន់ BSDA វិញ។
- បុគ្គលធនធានយេនឌ័រមិនមែនជាមុខដំណែងពេញម៉ោងនោះទេ។ បុគ្គលធនធានយេនឌ័រអាចកាន់មុខដំណែងដទៃទៀតនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារ ប៉ុន្តែពេលខ្លះ នឹងត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការវិនិច្ឆ័យទំនាស់ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ឬរាយការណ៍ពីព្រឹត្តិការណ៍ នៃការមិនគោរពតាមគោលនយោបាយយេនឌ័រទៅកាន់ក្រុមដឹកនាំសម្រាប់សកម្មភាពដែលសមរម្យ។

ការជួល

- គ្រប់ការផ្សព្វផ្សាយសម្រាប់មុខដំណែង ដែលទំនេរទាំងអស់ គួរបញ្ចូលនូវឃ្លាថា ការសម្រេចចិត្តជួលនឹងត្រូវធ្វើឡើងដោយគ្មានការរើសអើងទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ។ ឧទាហរណ៍ គ្រប់ការផ្សព្វផ្សាយទាំងអស់ គួរលើកទឹកចិត្តទាំងបុរស និងស្ត្រីឱ្យដាក់ពាក្យ លើកលែងតែក្នុងករណីដែលយេនឌ័រ មួយអាចធ្វើអន្តរាគមន៍ ក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចជាក់លាក់មួយ (ឧទាហរណ៍ ការប្រឹក្សាជាមួយក្មេងស្រី ការប្រឹក្សាជាមួយក្មេងប្រុស...)
- គណៈកម្មាការសម្ភាសគួរមានសមាជិកទាំងពីរភេទ។
- ការសម្រេចចិត្តជួលគួរជៀសឆ្ងាយពីប្រព្រឹត្តិការរើសអើងផ្នែកលើយេនឌ័រ
- កិច្ចសន្យាការងារគួរមានឯកសារឧបសម្ព័ន្ធ ដែលទាមទារឱ្យសមាជិកបុគ្គលិកអាន និងគោរពតាមគោលនយោបាយយេនឌ័របស់ទីភ្នាក់ងារ។

ការអភិវឌ្ឍ

- ការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍ របស់បុគ្គលម្នាក់ៗនៅ ក្នុងទីភ្នាក់ងារគួរជៀសវាងពីភាពលម្អៀងតាមយេនឌ័រ

- ការសម្រេចចិត្តដើម្បីអភិវឌ្ឍបុគ្គលម្នាក់ នៅក្នុងទីភ្នាក់ងារគួរលើកកម្ពស់តុល្យភាព រវាងបុរស និងស្ត្រីនៅកម្រិតគ្រប់គ្រង។

ប្រការ១០.គោលនយោបាយយេនឌ័រ និងការប្រព្រឹត្តិរបស់បុគ្គលិក

BSDA ប្រកាន់ខ្ជាប់នឹងគោលនយោបាយអត់អោន “កម្រិតសូន្យ”សម្រាប់ការរំខាន របស់បុគ្គល ដោយសារយេនឌ័ររបស់ពួកគេ។ បុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរំខានផ្លូវភេទ នឹងត្រូវប្រឈមនឹងសកម្មភាព វិន័យ និងអាចត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។

សេចក្តីណែនាំ

បុគ្គលដែលគិតថាខ្លួនត្រូវបាន គេរំលោភបំពានដោយផ្នែកលើផ្នែកយេនឌ័រ របស់ពួកគេគួររាយការណ៍ពីការកើតឡើងនេះទៅកាន់បុគ្គលធនធានយេនឌ័រ។

បុគ្គលធនធានយេនឌ័រនឹងធ្វើការអង្កេតបឋមចំពោះបណ្តឹងដើម្បីវាយតម្លៃសុពលភាពរបស់វា។

ប្រសិនបើបុគ្គលធនធានយេនឌ័រកំណត់ថា បណ្តឹងមានសុពលភាព គាត់/នាងនឹងរាយការណ៍ពីបញ្ហាទៅកាន់ផ្នែកធនធានមនុស្សសម្រាប់សកម្មភាពសមរម្យ។

អាស្រ័យលើការណែនាំពីបុគ្គលធនធានយេនឌ័រ ផ្នែកធនធានមនុស្ស នឹងពិនិត្យបណ្តឹង និងធ្វើសកម្មភាពវិន័យសមរម្យប្រឆាំងជាមួយបុគ្គលដែលប្រព្រឹត្តតាមការចាំបាច់។

ប្រការ១១.ការពិនិត្យគោលនយោបាយ

ក្រុមយេនឌ័រកណ្តាលមួយនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយនឹងធ្វើការសហការគ្នា ដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យគោលនយោបាយយេនឌ័រសាមញ្ញនេះ។ សកម្មភាពនេះនឹងត្រូវធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីរយៈពេលពីរឆ្នាំ។

ប្រការ១២.និយមន័យយេនឌ័រសម្រាប់គោលនយោបាយយេនឌ័ររបស់ BSDA

យេនឌ័រ

សំដៅទៅរកភាពខុសប្លែកគ្នាផ្នែកសង្គមរវាងស្ត្រី និងបុរសពេញមួយជីវិតដែលត្រូវបានរៀន និងចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅនៅក្នុងវប្បធម៌នីមួយៗ អាចផ្លាស់ប្តូរបានគ្រប់ពេលវេលា និងមានភាពប្រែប្រួលយ៉ាងច្រើនទាំងនៅក្នុង និងរវាងវប្បធម៌។ “យេនឌ័រ” ដែលមកជាមួយឋានៈ និងជាតិសាសន៍ កំណត់តួនាទី អំណាច និងធនធានសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរសក្នុងវប្បធម៌ទាំងឡាយ។ ជាប្រវត្តិសាស្ត្រ ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះទំនាក់ទំនងយេនឌ័រត្រូវបានដឹកនាំដោយតម្រូវការដែលត្រូវលើកឡើងពីសេចក្តីត្រូវការ និងស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីដែលពួកគេជាទូទៅទទួលបានគុណប្រយោជន៍តិចជាងបុរស។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគមន៍មនុស្សជាតិកំពុងត្រូវទទួលស្គាល់ពីតម្រូវការដែលត្រូវដឹងបន្ថែមទៀតអំពីអ្វីដែលបុរស និងក្មេងប្រុស ប្រឈមក្នុងស្ថានភាពមានវិបត្តិ។

សមភាពយេនឌ័រ

ឬក៏ភាពស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស សំដៅទៅរកការទទួលបានផលដោយស្មើភាពដោយស្ត្រី ក្មេងស្រី ក្មេងប្រុស និងបុរសពីសិទ្ធិ ឱកាស ធនធាន និងរង្វាន់។ ភាពស្មើគ្នាមិនមែនមានន័យថា ស្ត្រី និងបុរសគឺដូចគ្នានោះទេ ប៉ុន្តែគឺការទទួលបានផលពីសិទ្ធិ ឱកាស និងការប្រែប្រួលជីវិតរបស់ពួកគេដោយមិនត្រូវបានត្រួតត្រា ឬកំណត់ដោយសារតែពួកគេកើតមកជាស្ត្រី ឬជាបុរស។

កេរ្តិ៍

កំណត់ពីភាពខុសប្លែកគ្នាផ្នែកជីវសាស្ត្ររវាងបុរស និងស្ត្រី ដូចជាស្ត្រីអាចបង្កើតកូន និងបុរសអាចផ្តល់ទឹកកាម។ តួនាទីភេទគឺមានលក្ខណៈជាសកល។

កម្មវិធីសមភាពយេនឌ័រ គឺជាពាក្យចង្កោមដែលបូករួមទាំងយុទ្ធសាស្ត្រទាំងអស់ដើម្បី ទទួលបានសមភាពយេនឌ័រ។ ឧទាហរណ៍សំខាន់រួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះគំនិតយេនឌ័រ ការវិភាគយេនឌ័រ ការលើកតម្កើន និងការពារសិទ្ធិមនុស្សការពង្រឹងអំណាចស្ត្រីនិងក្មេងស្រីនិងតុល្យភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងការងារ។

សមធម៌យេនឌ័រ

យុត្តិធម៌ក្នុងការចែកចាយធនធាន ផលប្រយោជន៍ និងទំនួលខុសត្រូវរវាងស្ត្រី និងបុរស ក្មេងប្រុស និងក្មេងស្រី។ គំនិតនេះទទួលស្គាល់ថា ទំនាក់ទំនងអំណាចរវាងក្មេងប្រុស និងក្មេងស្ត្រី បុរស និងស្ត្រីគឺមិនស្មើគ្នា ហើយវិសមភាពនេះគួរត្រូវបានដោះស្រាយ។

ការបណ្តុះគំនិតយេនឌ័រ

គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រទទួលស្គាល់ជាសកល ដើម្បីទទួលបានសមភាពយេនឌ័រ។ ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ បានកំណត់ការបណ្តុះ គំនិតយេនឌ័រជាដំណើរការនៃការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សម្រាប់ស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុកនានា ដោយរួមបញ្ចូលទាំង ផ្នែកច្បាប់ គោលនយោបាយ ឬកម្មវិធី គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ និងគ្រប់កម្រិតទាំងអស់។ វាជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ធ្វើឱ្យក្តីកង្វល់និងបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី ព្រមទាំងបុរស ជាវិសាលភាពយ៉ាងសំខាន់មួយនៃការរចនា ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីនៅគ្រប់វិស័យនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមដូច្នេះស្ត្រីនិងបុរសទទួលបានផលប្រយោជន៍ស្មើគ្នាហើយវិសមភាពមិនត្រូវបានប្រព្រឹត្ត។ សម្រាប់ BSDA ការបណ្តុះគំនិតយេនឌ័រមានន័យថាជា ការអនុវត្តការវិភាគយេនឌ័រទៅគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការងាររបស់យើង រួមទាំងការគាំទ្រ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទង។ យេនឌ័រជាបញ្ហាដែលមិនអាចបំបែកបាន ហើយវាស្ថិតនៅក្នុងបញ្ហា និងផ្នែកទាំងអស់។

ហិរញ្ញវត្ថុកេរ្តិ៍យេនឌ័រ

គឺជាពាក្យចង្កោមសម្រាប់សកម្មភាព បង្កបង្កើនស្ថានភាពដែលត្រូវបានប្រព្រឹត្តឡើង ប្រឆាំងនឹងការឆន្ទៈរបស់បុគ្គលណាម្នាក់ ហើយដែលវាផ្អែកលើការសន្មត់របស់សង្គម (យេនឌ័រ) ពីភាពខុសប្លែកគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី។ លក្ខណៈ និងវិសាលភាពនៃប្រភេទជាក់លាក់របស់ហិរញ្ញវត្ថុកេរ្តិ៍យេនឌ័រអាចខុសគ្នាទៅតាមវប្បធម៌ ប្រទេស និងសាសនា។ ឧទាហរណ៍រួមបញ្ចូលទាំង ហិរញ្ញវត្ថុភេទដោយបញ្ចូលទាំង (ការរកងប្រវត្តិ/រំលោភបំពានផ្លូវភេទ និងពេស្យាចារដោយបង្ខំ) អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការជួញដូរមនុស្ស ការបង្ខំរៀបការ/ឆាប់រៀបការ ការអនុវត្តទំនៀមទំលាប់ដែលបង្កបង្កើនស្ថានភាព ដូចជាការកាត់អង្គជាតិរបស់ស្ត្រី ការសម្លាប់ដោយកិត្តិយស និងមរតមេម៉ាយ។

ការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ

ការរំលោភបំពានក្នុងស្ថានភាពងាយរងគ្រោះ អំណាចខុសប្លែកគ្នា ឬការសង្ឃឹមក្នុងគោលបំណងផ្លូវភេទ។ នេះរួមទាំងការទទួលបានជាប្រាក់ សង្គម ឬនយោបាយពីការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទរបស់អ្នកដទៃ។ (និយមន័យរបស់ UN SGB)

ការរំលោភបំពានពលកម្មភេទ

ការរំលោភបំពានរាងកាយពិតប្រាកដ ឬគំរាមអំពើលក្ខណៈផ្លូវភេទ រួមបញ្ចូលទាំង ការប៉ះពាល់មិនសមរម្យ ដោយបង្ខំ ឬក្រោមលក្ខខណ្ឌមិនស្មើភាព ឬការបង្ខាប់បញ្ជា។

ការពង្រឹងអំណាចស្ត្រី

រួមបញ្ចូលទាំងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងការកសាងទំនុកចិត្តការពង្រីកជម្រើសការបង្កើនរបៀបចូលទៅរក និងគ្រប់គ្រងធនធាន និងសកម្មភាពដើម្បីផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធ និងស្ថាប័នដែលពង្រឹង និងធ្វើឱ្យការរើសអើង និងវិសមធម៌យេនឌ័រនៅស្ថិតស្ថេរ។ ការពង្រឹងអំណាចមកពីអំណាចក្នុងខ្លួនស្ត្រីខ្លួនឯង។ ការបង្កើនអំណាចរបស់ស្ត្រី តាមរយៈអំណាចធ្វើការងារជាមួយគ្នា ដោយមិនមាននរណាត្រួតត្រានរណាដោយប្រើប្រាស់សមត្ថភាពបុគ្គល។

ប្រការ១៣. និន្នាការភេទនិងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ការបង្ហាញទំនោរយេនឌ័រ និងលក្ខណៈភេទ
(SEXUAL ORIENTATION, GENDER IDENTITY AND EXPRESSION _SOGIE)

គោលបំណង៖

ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់លាស់អំពី ស្ត្រីស្រឡាញ់ស្ត្រី បុរសស្រឡាញ់បុរស អ្នកស្រឡាញ់ទាំងពីរភេទ អ្នកប្តូរយេនឌ័រ អន្តរភេទ និងអ្នកដែលមិនកំណត់យេនឌ័រខ្លួនឯង (សហគមន៍អ្នកស្រឡាញ់ដូចគ្នា) ព្រមទាំងភាពចម្រុះនៃលក្ខណៈភេទ រួមមាននិន្នាការភេទនិងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ/ការបង្ហាញទំនោរយេនឌ័រ និងលក្ខណៈភេទ។ បង្ការភាពរើសអើងនៃបុគ្គលិក និងសហគមន៍ផ្សេងៗ។

ការពន្យល់ពាក្យសំខាន់ៗ៖

-**និន្នាការភេទ**៖សំដៅលើអារម្មណ៍ស្រឡាញ់ មនោសញ្ចេតនា ឬចំណង់ផ្លូវភេទ ទំនាក់ទំនងផ្លូវភេទ ចំពោះបុគ្គលម្នាក់ទៅលើបុគ្គលម្នាក់ផ្សេងទៀត ដែលអាចមានភេទដូចគ្នា ផ្ទុយគ្នា ឬទាំងពីរភេទ។

-**អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ**៖សំដៅទៅលើអារម្មណ៍ខាងក្នុងរបស់បុគ្គលិកណាម្នាក់និងបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ផ្នែកយេនឌ័ររបស់គេដែលអាចឬមិនអាច ស្របទៅតាមភេទពីកំណើតរបស់បុគ្គលិកនោះ។

-**ការបង្ហាញទំនោរយេនឌ័រ**៖សំដៅលើការបង្ហាញទំនោរយេនឌ័រ របស់បុគ្គលណាម្នាក់។នេះអាច រាប់បញ្ចូលទាំងឥរិយាបថ និងឬក៏ពាក្យខាងក្រៅ ដូចជាតាមរយៈសម្លៀកបំពាក់ សក់ ការតុបតែងខ្លួន ការសំដែងកាយវិការ ការនិយាយ ការដាក់ឈ្មោះ និងការបញ្ចេញសំឡេង។

-**លក្ខណៈភេទ**៖សំដៅទៅលើលក្ខណៈជីវសាស្ត្រ និងរាងកាយដែលកំណត់បុរស និងស្ត្រីតាមរយៈក្រមួសូម អ័រម៉ូនភេទ សរីរាង្គភេទ និងសរីរាង្គបន្តពូជខាងក្នុង និងខាងក្រៅ។នេះជាការសម្គាល់មួយដែលត្រូវបានកំណត់ដោយវេជ្ជបណ្ឌិតថាជាមនុស្សប្រុស ឬស្រី។

ពាក្យសំដី ឬភាសាមិនត្រូវប្រើ៖

ការប្រើប្រាស់ពាក្យ ឬភាសារបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិករបស់អង្គការ មិនត្រូវប្រើពាក្យ ឬភាសា ដែលនាំឲ្យបុគ្គលិក ឬអ្នកពាក់ព័ន្ធណាមួយ អន់ចិត្ត មិនសប្បាយចិត្តឡើយ។ ពាក្យសំដី ឬភាសា មិនត្រូវ និយាយរួមមាន៖ ខ្លើយ ភេទទី៣ ប៉េដេ ស៊ីមពីរ មនុស្សប្រុសមិនប្រុស មនុស្សស្រីមិនស្រី អាចេកមីចេក មនុស្សខុសគេ..ជាដើម។ រូបភាពទាំងអស់ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់និន្នាការភេទ និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ការបង្ហាញទំនោរយេនឌ័រ និងលក្ខណៈភេទ ត្រូវបានហាមឃាត់។

យន្តការផ្សព្វផ្សាយ៖

ខ្លឹមសារនៃនយោបាយនេះ អង្គការ BSDA ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ ដូចជា គេហទំព័រ ព្រឹត្តិប័ណ្ណព័ត៌មានប្រចាំខែ អ៊ីម៉ែល ប្រជុំបុគ្គលិកប្រចាំខែ សន្និបាត បណ្ណាល័យអង្គការ និងសកម្មភាពធំៗ ក្នុងគម្រោង របស់អង្គការ។ បុគ្គលិកអង្គការគ្រប់រូបមានសិទ្ធិចែកចាយ និងប្រើប្រាស់ គោលនយោបាយ នេះដោយស្របតាមផ្លូវច្បាប់ ព្រមទាំងអាចចែកចាយផ្សាយបន្តបាន ដោយស្របតាមច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ការរើសអើងដោយមិនសមហេតុផល ដូចចែងក្នុងប្រការ១៣នេះ ត្រូវហាមឃាត់ និងបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ ទោះបីស្ថិតនៅគម្រោង សហគមន៍ ឬផ្នែកណាមួយ។

វិធានអន្តរាគមន៍អនុលោមតាមនីតិវិធីវិន័យនៃគោលនយោបាយបុគ្គលិក។

ខ្លឹមសារ ឬបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលផ្ទុយនឹងគោលនយោបាយខាងលើត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ថ្ងៃពុធ ៨រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧

កំពង់ចាម ថ្ងៃទី ០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤

ហត្ថលេខា



ឃីត ប្រីដេនបឺក

Kurt Bredenberg

ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

Chairman of Board of Director



ហត្ថលេខា

ចុង ស្រស់

Chhon Srors

នាយិកាប្រតិបត្តិ

Executive Director