



បណ្តាញជំនួយ 1280  
CHILD HELPLINE  
CAMBODIA

KINGDOM OF CAMBODIA  
Nation Religion King



# Policy on Gender Equality and Minority

**Child Helpline Cambodia, Phnom Penh, Cambodia**  
Ministry of Interior local NGO registration number: No. 951  
Tel: (+855) 023 224 841 Email: [infochc@childhelpline.org.kh](mailto:infochc@childhelpline.org.kh) Website: [www.childhelpline.org.kh](http://www.childhelpline.org.kh)

**Child Helpline Cambodia - 1280**  
Free phone counselling, information, referral and follow-up services for children and young people - any problem, any time

GMP September 2015

# Content

## Introduction

## I – Vision, Mission, and Value

## II – Purpose

## III – Terminology

## IV – Implementation of Policy on Gender Equality and Minority

### a. Implementation of Policy on Gender Equality and Minority at Institution Level

1. Staff recruitment
2. Benefit to staff
3. Opportunity for new position promotion
4. Opportunity for women in the leading roles
5. Attention to women and minority people
6. Morality in work performance

### b. Implementation of Policy on Gender Equality and Minority at Program Level

1. Staff safety during work performance
2. Gender and minority empowerment in the target areas

## V – Approval, Amendment and Validity

## Introduction

Child Helpline Cambodia (CHC) has mainstreamed the policy on gender and minority into its internal regulation/staff handbook since 2012. Due to the fact that policy on gender equality and minority is important and necessary in contribution to the operation of work performance at CHC and in compliance with the millennium development goals of the United Nations and the millennium development goals of the Kingdom of Cambodia, CHC develops the policy on gender equality and minority with unique condition for staff of CHC to practice.

The development of the policy on gender equality and minority is done with the participation of all staff members, edited and approved by the Board of Directors.

## I – Vision, Mission, and Value

**Vision:** children and youth are protected from violence, abuse and exploitation; and empowered to exercise their rights and realize their potential.

**Mission:** CHC supports children and youth in Cambodia to live a life free from violence, abuse and exploitation through prevention, professional counselling, referral and follow-up services.

**Value:** CHC values children, respects children, listens to children, believes in empowerment, promotes participation of children and young people, keeps confidentiality, and value transparency and accountability.

## II – Purpose

This policy is developed with the following purposes.

- Promote gender equality and protect women and minority people at CHC.
- Ensure that gender difference and minority people are paid attention to and resolved in the work implementation.
- Ensure that program implementation and information sharing of CHC benefits equally among women and men based on the diverse needs and capacity considering the available resources of CHC.
- Promote and empower women and men equally in participation of management work and obtaining equal opportunity to become leaders.

- Mainstream gender perspectives and minority people to all staff and put into practice at workplace and encourage all staff to implement at home and in social relationship.
- Ensure that CHC is non-discriminatory against minority people, promoting and protecting the rights and freedom of minority people in compliance with the national and international laws relevant to minority people.

### III – Terminology

**Gender** refers to the equal roles, responsibilities, needs, benefits and capacity of boys and girls, male youth and female youth, men and women. Men and women play different roles in the society. Men and women have different needs. Gender perspective is to be realized that capacity, difficulty and other needs based on the principle of non-discrimination on ethnicity, color, gender, religion, language, political views or other perspectives, nationality or social status, property, disability, age, birth, or other situations are recognized and taken into consideration.

**Gender equity** refers to correctness and appropriateness of the equality between men and women, boys and girls, male youth and female youth. Equity is the equivalence or uniformity and the measuring will reveal the difference between women and men, boys and girls, male youth and female youth in a situation that they are entitled to equality in terms of achievement/results and benefit of development.

**Gender equality** means women and men, boys and girls, male youth and female youth have equal capacity in participation of a society and their own lives. It also means women and men, boys and girls, male youth and female youth have equal opportunity, equal rights and equal obligations in all activities affecting their lives. Gender equality is a situation with non-discrimination in delivery of resources, benefits, and services. Gender equality can be measured by the condition of equal opportunity or equal benefits.

**Minority people** refer to people who live in the community with representation of lesser voice; for example, disabled people, tribal people, or ethnic people etc.

### IV – Implementation of Policy on Gender Equality and Minority

CHC is committed to implement the policy on gender equality and minority people both at the institutional level and program level.

## **a. Implementation of Policy on Gender Equality and Minority at Institution Level**

CHC empowers and protect the gender equality and equity and non-discrimination towards minority people in all processes of its work performance.

### **1. Staff recruitment**

Cambodian citizens, who are adults and have capacity and specialization in response to the need of CHC, can apply for work with CHC without discrimination. CHC encourages women and minority people to participate in the work application if the capacity of both women applicants and male applicants are similar, CHC will prioritize applicants, who are women and minority people to get the jobs.

The number of CHC staff at least has 50% of women representation among all staff members. The staff selection commission shall consist of women.

### **2. Benefit to staff**

CHC offers salary and string benefits to staff based on their positions, roles and responsibilities in compliance with its internal policy. For positions, which have same roles and responsibilities, salary and benefits shall be offered the same.

CHC staff are encouraged and offered with same opportunities for building capacity via training workshops or conferences based on their roles, skills and responsibilities and the available resources of CHC.

### **3. Opportunity for new position promotion**

CHC prioritizes the promotion of staff to a new position without discrimination when there is new and higher salary position available. The decision to offer new position is done based on the capacity, experience and other relevant conditions, which are required for the new available positions.

CHC provides opportunities to volunteers and interns without discrimination in work application to be full-time staff members based on the result of the oral interview and writing test. Volunteers and interns are provided with opportunities to join training workshop and conference based on the available resources of CHC.

### **4. Opportunity for women in the leading roles**

CHC shall empower women to sit in the Board of Directors and other relevant organizational structures.

## **5. Attention to women and minority people**

Female staff members, who are over five months pregnant, shall not be allowed to travel to the remote target areas, which are very far from the office. Maternity leave shall be permitted for three months based on the actual pro-rata basis and with full salary. The maternity leave can be taken before or after the birth delivery based on the decision of the female staff. CHC shall provide additional benefits to the female staff members, who deliver the baby, based on its available resources.

For female staff, who has taken maternity leave and returned to work, half an hour break is given in the morning for breastfeeding and another half an hour break is also given for breastfeeding or based on other mutual agreements.

CHC shall pay attention to minority people, who work in CHC and ensure that all activities which affect the value, tradition, habit, and religious belief of the minority people are prohibited. CHC shall take action to stop and prevent all forms of discrimination against minority people.

## **6. Morality in work performance**

CHC strictly prohibits and puts zero tolerance to the use of words and gestures which affect the dignity and honor of women, children and minority people.

## **B. Implementation of Policy on Gender Equality and Minority at Program Level**

### **1. Staff safety during work performance**

CHC shall take into consideration the safety and possible risks for female staff, who will travel to remote target areas. Female staff, who is on the mission to field work, shall travel with at least two people.

### **2. Gender and minority empowerment in the target areas**

CHC shall implement its program in the target areas with a focus on at least 50% female children and children of minority families. CHC encourages all beneficiaries in the target areas to join the project activities and prioritizes the participation of female children and children of minority families without discrimination.

## **V – Approval, Amendment and Validity**

The approval of the policy on gender equality and minority shall be done with the 50% plus one voice of all staff in attendance prior to submitting the policy for approval to the Board of Directors, who will also make the approval based on the 50% plus 1 voice of the members of Board of Directors in attendance.

The policy on gender equality and minority shall be amended when one third of staff or one second of members of management team or one second of members of Board of Directors make request for the amendment. The amendment shall be done in the purpose of strengthening good practice or operation of CHC or in compliance with the social and legal context or national policies or the policies and activities of CHC.

The policy on gender equality and minority is entered into forced on the signature date.

Phnom Penh, 30 December 2015

**Chairperson of Board of Directors**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nheb Sopheab', is written over the printed name.

**Her Excellency, Mrs. Nheb Sopheab**



បណ្តាញទូរស័ព្ទ ជំនួយកុមារកម្ពុជា  
CHILD HELPLINE  
CAMBODIA

KINGDOM OF CAMBODIA  
Nation Religion King



# **គោលនយោបាយ**

## **ស្តីពី**

### **សមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិច**



# មាតិកា

## សេចក្តីផ្តើម

### I-ទស្សនវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃ

### II-គោលបំណង

### III-ពាក្យគន្លឹះ

### IV-ការអនុវត្តគោលនយោបាយសមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិច

ក.ការអនុវត្តគោលនយោបាយសមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចនៅកម្រិតស្ថាប័ន

១-ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

២-ការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ទៅដល់បុគ្គលិក

៣-ការផ្តល់ឱកាសក្នុងការទទួលតំណែងថ្មី

៤-ការផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីសម្រាប់តួនាទីក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ

៥-ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិកស្ត្រីនិងជនជាតិភាគតិច

៦-សីលធម៌ក្នុងការបំពេញការងារ

ខ-ការអនុវត្តគោលនយោបាយសមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចនៅក្នុងកម្រិតកម្មវិធី

១-សុវត្ថិភាពបុគ្គលិកក្នុងពេលបំពេញការងារ

២-ការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចនៅតំបន់គោលដៅ

### V-ការអនុម័ត ការធ្វើវិសោធនកម្ម និងសុពលភាព

**សេចក្តីផ្តើម**

បណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា បានដាក់បញ្ចូលគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចទៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួនតាំងពីឆ្នាំ២០១២។ ដោយហេតុថា គោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចមានសារៈសំខាន់ និងមានភាពចាំបាច់ ក្នុងការចូលរួមចំណែក ធ្វើឱ្យមានដំណើរការល្អ ក្នុងការអនុវត្តការងារក្នុងអង្គការបណ្តាញ ទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា និងស្របតាមគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្ស របស់អង្គការ សហប្រជាជាតិ និងគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បណ្តាញ ទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា បានបង្កើតឱ្យមានគោលនយោបាយស្តីពីយេនឌ័រ និងជនជាតិ ភាគតិច ដោយមានលក្ខណៈលម្អិតដាច់ដោយឡែក សម្រាប់បុគ្គលិកអង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទ ជំនួយកុមារកម្ពុជាអនុវត្តតាម។

ការរៀបចំគោលនយោបាយនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការចូល រួមជាមតិ យោបល់ពីបុគ្គលិកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់ និងត្រូវបានពិនិត្យកែសម្រួល និងអនុម័តដោយ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា។

**I-ទស្សនវិស័យ បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃ**

**ទស្សនវិស័យ៖** កុមារនិងយុវវ័យទទួលបានកិច្ចការពារពីអំពើហិង្សា អំពើរំលោភបំពាន និងអំពើកេងប្រវ្រញន៍ ហើយទទួលបានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិ និងសម្រេចបាននូវ សក្តានុពលរបស់ខ្លួនយ៉ាងពេញលេញ។

**បេសកកម្ម៖** បណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជាគាំទ្រកុមារ និងយុវវ័យនៅក្នុងព្រះរាជា- ណាចក្រកម្ពុជាឱ្យរស់នៅក្នុងជីវភាពដែលគ្មានអំពើហិង្សា អំពើរំលោភបំពាន និងអំពើកេង- ប្រវ្រញន៍តាមរយៈការបង្ហាញទប់ស្កាត់ ការផ្តល់សេវាពិគ្រោះយោបល់ប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ សេវា បញ្ជូនបន្ត និងសេវាតាមដាន។

**គុណតម្លៃ៖**

- ១-យើងផ្តល់តម្លៃជូនកុមារ
- ២-យើងផ្តល់តម្លៃលើការគោរព
- ៣-យើងស្តាប់កុមារ
- ៤-យើងជឿជាក់លើការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច
- ៥-យើងរក្សាការសម្ងាត់
- ៦-យើងផ្តល់តម្លៃលើតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព
- ៧-យើងលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់កុមារ និងយុវវ័យ

## **II-គោលបំណង**

គោលនយោបាយនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងដូចខាងក្រោម។

- លើកកម្ពស់យេនឌ័រ និងការពារស្ត្រី និងជនជាតិភាគតិចនៅក្នុងអង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា។
- ធានាថាភាពខុសគ្នានៃយេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ និងដោះស្រាយក្នុងការអនុវត្តការងារ។
- ធានាថារាល់ការអនុវត្តកម្មវិធី និងការចែករំលែកព័ត៌មានរបស់បណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ត្រូវបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ដូចគ្នាទៅដល់បុរស និងស្ត្រីដោយយោងទៅលើតម្រូវការផ្សេងៗគ្នា និងសមត្ថភាព ដោយគិតទៅលើធនធានដែលបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជាមាន។
- លើកកម្ពស់សិទ្ធិអំណាចស្ត្រី ស្មើនឹងបុរស ក្នុងការចូលរួមចំណែកលើការគ្រប់គ្រងការងារ និងមានឱកាសក្លាយជាមេដឹកនាំ។

- បញ្ជ្រាបទស្សនៈយេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ឱ្យមានការយល់ដឹង និងអនុវត្តនៅកន្លែងការងារ ហើយលើកទឹកចិត្តឱ្យបុគ្គលិកទាំងអស់អនុវត្តផងដែរនៅផ្ទះ និងក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាក្នុងសង្គម។
- ធានាថា អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា មិនរើសអើងចំពោះជនជាតិភាគតិច ព្រមទាំងលើកកម្ពស់ និងការពារសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ជនជាតិភាគតិចឱ្យស្របតាមច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជនជាតិភាគតិច។

**III-ពាក្យគន្លឹះ**

**យេនឌ័រ** សំដៅទៅលើតួនាទី ការទទួលខុសត្រូវ តម្រូវការ ផលប្រយោជន៍ និងសមត្ថភាពរបស់កុមារ និងកុមារី យុវជន និងយុវតី បុរស និងស្ត្រី ដែលមានភាពស្មើគ្នា។ បុរស និងស្ត្រីដើរតួនាទីខុសៗគ្នាក្នុងសង្គម។ ក្នុងបរិបទនេះ បុរស និងស្ត្រីអាចមានតម្រូវការផ្សេងៗគ្នា។ ទស្សនៈយេនឌ័រ ត្រូវធ្វើឱ្យប្រាកដថា សមត្ថភាព ការលំបាក និងតម្រូវការនានាដោយផ្អែកលើគោលការណ៍មិនរើសអើងទៅលើជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ភាសា ទស្សនៈនយោបាយ ឬទស្សនៈផ្សេងៗ ជាតិ ប្រភពជនជាតិ ឬ ឋានៈក្នុងសង្គម ទ្រពសម្បត្តិ ពិការភាព អាយុ កំណើត ឬ ស្ថានភាពផ្សេងៗទៀត ត្រូវបានទទួលស្គាល់ និងយកមកពិចារណា។

**សមធម៌យេនឌ័រ** សំដៅដល់ភាពត្រឹមត្រូវ និងភាពសមស្របនៃការប្រព្រឹត្តិដែលមានភាពស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស រវាងកុមារ និងកុមារី រវាងយុវជន និងយុវតី។ **សមធម៌** គឺជាភាពស្មើគ្នា ហើយការវាស់វែងនឹងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញនូវភាពខុសគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស រវាងកុមារ និងកុមារី រវាងយុវជន និងយុវតី ក្នុងស្ថានភាពមួយដែលពួកគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានស្មើគ្នាពីលទ្ធផល និងផលប្រយោជន៍នៃការអភិវឌ្ឍន៍។

**សមភាពយេនឌ័រ** មានន័យថា ស្ត្រី និងបុរស កុមារ និងកុមារី យុវជន និងយុវតី មានសមត្ថភាពស្មើគ្នាក្នុងការចូលរួមកសាងសង្គម និងកសាងជីវភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។ វាក៏មានន័យថា ស្ត្រី និងបុរស កុមារ និងកុមារី យុវជន និងយុវតី មានឱកាស មានសិទ្ធិ

និងកាតព្វកិច្ចដូចៗគ្នា លើគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់ក្នុងការរស់នៅ។ **សមភាពយេនឌ័រ** ជាស្ថានភាពមួយដែលគ្មានការរើសអើងចំពោះភេទណាមួយនៅក្នុងការផ្តល់ធនធាន ឬ ផលប្រយោជន៍ ឬ សេវាកម្ម។ សមភាពយេនឌ័រ អាចធ្វើការវាស់វែង ផ្តល់លក្ខខណ្ឌនៃឱកាសស្មើគ្នា ឬ ផលប្រយោជន៍ដែលទទួលបានស្មើគ្នា។

**ជនជាតិភាគតិច** សំដៅលើប្រជាជនទាំងឡាយណានៅក្នុងសហគមន៍ដែលមានសម្លេងតិចតួច។ ឧទាហរណ៍ ជនពិការ កុលសម្ព័ន្ធ ឬ ជនជាតិភាគតិច ។ល។

**IV-ការអនុវត្តគោលនយោបាយសមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិច**

បណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ប្តេជ្ញាអនុវត្តគោលនយោបាយសមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចទាំងក្នុងកម្រិតស្ថាប័ន ទាំងក្នុងកម្រិតកម្មវិធី។

**ក.ការអនុវត្តគោលនយោបាយសមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចនៅកម្រិតស្ថាប័ន**

បណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា លើកកម្ពស់ និងការពារឱ្យមានសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ និងការមិនរើសអើងចំពោះជនជាតិភាគតិច នៅគ្រប់ដំណើរការនៃការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន។

**១-ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក**

ពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់ភេទជានីតិជនដែលមានសមត្ថភាព និងជំនាញឯកទេសឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា អាចដាក់ពាក្យសុំចូលបម្រើការក្នុងអង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជាដោយពុំមានការរើសអើង។ អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា លើកទឹកចិត្តជូនស្ត្រី និងជនជាតិភាគតិច ចូលរួមក្នុងការដាក់ពាក្យសុំចូលបម្រើការ ប្រសិនបើសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជន បេក្ខនារី ប្រហាក់ប្រហែលគ្នា អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា នឹងផ្តល់អាទិភាពជូនស្ត្រី និងជនជាតិភាគតិច។

ចំនួនបុគ្គលិកអង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវមាន ស្រ្តីចំនួន៥០ភាគរយក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំងអស់។ គណៈកម្មការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ត្រូវ មានសមាសភាពជាស្រ្តី។

**២-ការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ទៅដល់បុគ្គលិក**

អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗជូនបុគ្គលិក ដោយយោងទៅលើមុខតំណែង តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ ដោយផ្អែក លើគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គការ។ ចំពោះមុខតំណែង និងការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នា ត្រូវទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗដូចគ្នា។

បុគ្គលិកទាំងអស់របស់អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់ឱកាសស្មើៗគ្នាក្នុងការទទួលបានការពង្រឹងសមត្ថភាព វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬ សិក្ខាសាលា ដែលសមស្របទៅតាមតួនាទី ជំនាញ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់បុគ្គលិក និង អាស្រ័យទៅតាមធនធានដែលអង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជាមាន។

**៣-ការផ្តល់ឱកាសក្នុងការទទួលតំណែងថ្មី**

អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ផ្តល់អាទិភាពជូនបុគ្គលិកគ្រប់រូបដោយមិន រើសអើងភេទ នៅក្នុងការដាក់ពាក្យសុំផ្លាស់ប្តូរតួនាទី ឬតម្លើងឋានៈ សម្រាប់តំណែងថ្មី ដែល មានប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងឋានៈខ្ពស់ជាង ឬ ប្រហាក់ប្រហែល។ ការសម្រេចក្នុងការផ្តល់មុខ តំណែងថ្មី ធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើសមត្ថភាព បទពិសោធន៍ និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែល តម្រូវក្នុងការបំពេញតួនាទីក្នុងមុខតំណែងដែលនៅទំនេរ។

អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ផ្តល់លទ្ធភាពជូនអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ឬ អ្នកហាត់ ការគ្រប់រូបដោយមិនរើសអើងភេទ ក្នុងការដាក់ពាក្យសុំចូលបំរើការងារជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ដោយយោងទៅលើលទ្ធផលនៃការសម្ភាសន៍ និងការប្រលងផ្នែកសរសេរ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ឬ អ្នកហាត់ការគ្រប់រូបត្រូវបានផ្តល់ឱកាសឱ្យចូលរួមនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលា នានាអាស្រ័យទៅតាមធនធានដែលអង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជាមាន។

**៤-ការផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីសម្រាប់តួនាទីក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំ**

អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ត្រូវរៀបចំឱ្យមានសមាសភាពជាស្ត្រីនៅក្នុង ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងរចនាសម្ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត។

**៥-ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលិកស្ត្រីនិងជនជាតិភាគតិច**

បុគ្គលិកជាស្ត្រី ដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពី៥ខែឡើងទៅ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះ បំពេញបេសកកម្មនៅតំបន់គោលដៅដែលនៅឆ្ងាយពីការិយាល័យ។ ការសម្រាកមាតុភាព ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាករយៈពេលបីខែ ដោយផ្តល់ប្រាក់បៀវត្សន៍ពេញលេញ។ ការឈប់ សម្រាកអាចធ្វើឡើងមុន ឬ ក្រោយពេលសម្រាល អាស្រ័យលើការសម្រេចចិត្តរបស់សាមីខ្លួន ។ អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម (ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ) ជូន ស្ត្រីក្នុងពេលសម្រាលកូន ដោយផ្អែកទៅលើធនធានដែលអង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារ កម្ពុជាមាន។

ចំពោះស្ត្រីដែលទើបសំរាលកូនរួច ហើយចូលបម្រើការងារវិញ អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទ ជំនួយកុមារកម្ពុជា ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យទៅបំបៅដោះកូនក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការកន្លះម៉ោងនៅពេល ព្រឹក និងកន្លះម៉ោងនៅពេលរសៀល ឬតាមការព្រមព្រៀងផ្សេងៗ។

អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះជនជាតិភាគ តិចដែលបម្រើការងារនៅក្នុងអង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ដោយធ្វើយ៉ាងណា ត្រូវធានា និងការពាររាល់សកម្មភាពទាំងឡាយណា ដែលអាចនាំឱ្យប៉ះពាល់គុណតម្លៃ ប្រពៃណី ទំនៀមទម្លាប់ និងជំនឿសាសនារបស់ជនជាតិភាគតិច។ អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទ ជំនួយកុមារកម្ពុជា ត្រូវចាត់វិធានការទប់ស្កាត់ទម្រង់ផ្សេងៗដែលមានលក្ខណៈ ឬ បង្ហាញឱ្យ ឃើញការរើសអើងប្រឆាំងជនជាតិភាគតិច។

**៦-សីលធម៌ក្នុងការបំពេញការងារ**

អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ហាមដាច់ខាត ការប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តី ឬ កាយវិការទាំងឡាយណាដែលប៉ះពាល់ដល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងកិត្តិយសរបស់ស្ត្រី កុមារ និង ជនជាតិភាគតិច។

**ខ-ការអនុវត្តគោលនយោបាយសមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចនៅក្នុងកម្រិតកម្មវិធី**

**១-សុវត្ថិភាពបុគ្គលិកក្នុងពេលបំពេញការងារ**

អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ត្រូវពិចារណាចំពោះបុគ្គលិកជាស្ត្រី ដែល ត្រូវចុះតាមតំបន់គោលដៅនៅឆ្ងាយដាច់ស្រយាល និងដែលអាចប្រឈមទៅនឹងហានិភ័យ តម្រូវឱ្យមានគ្នាពីរនាក់យ៉ាងតិច។

**២-ការលើកកម្ពស់យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិចនៅតំបន់គោលដៅ**

អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ត្រូវអនុវត្តកម្មវិធីរបស់ខ្លួនទៅតាមតំបន់ គោលដៅដោយផ្ដោតទៅលើអ្នកទទួលផលពីកម្មវិធីយ៉ាងហោចណាស់៥០% ជាកុមារី និង កុមារដែលជាជនជាតិភាគតិច។ អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា លើកទឹកចិត្តជូន អ្នកទទួលផលក្នុងតំបន់គោលដៅទាំងអស់ ឱ្យចូលរួមក្នុងការអនុវត្តគម្រោង ដែលក្នុងនោះ កុមារី និងកុមារដែលជាជនជាតិភាគតិច ត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពក្នុងការចូលរួមដោយគ្មានការ រើសអើង។

**V-ការអនុម័ត ការធ្វើវិសោធនកម្ម និងសុពលភាព**

ការអនុម័តគោលនយោបាយស្តីពីសមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិច ត្រូវមាន សម្លេងគាំទ្រ៥០% ឬក៏ ១ នៃបុគ្គលិកទាំងអស់ របស់អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារ កម្ពុជា ដែលមានវត្តមាន មុននិងដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទ ជំនួយកុមារកម្ពុជាធ្វើការពិនិត្យ និងអនុម័ត ហើយការអនុម័តនោះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយមាន សម្លេង៥០% ឬក៏ ១ នៃ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមានវត្តមាន។



គោលនយោបាយស្តីពីសមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិច អាចធ្វើវិសោធនកម្ម បាន បើសិនជាមានការស្នើសុំពីបុគ្គលិកដែលមានសម្លេងយ៉ាងតិច១ភាគ៣ ឬ សមាជិកគណៈ កម្មការគ្រប់គ្រងដែលមានសម្លេងយ៉ាងតិច១ភាគ២ ឬសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដែលមាន សម្លេងយ៉ាងតិច១ភាគ២។ ការស្នើធ្វើវិសោធនកម្ម អាចធ្វើទៅបាន តែក្នុងគោលបំណងពង្រឹង ដំណើរការប្រតិបត្តិល្អរបស់អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា ឬដើម្បីឱ្យសមស្របទៅ តាមបរិបទសង្គម ច្បាប់ ឬ គោលនយោបាយជាតិ ឬ គោលនយោបាយនិងសកម្មភាពរបស់ អង្គការបណ្តាញទូរស័ព្ទជំនួយកុមារកម្ពុជា។

គោលនយោបាយស្តីពីសមធម៌យេនឌ័រ និងជនជាតិភាគតិច មានសុពលភាព អនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី 30 ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥

**ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល**



**លោកជំទាវ ញ៉ែប សុភាព**