ນະໂຍບາຍເພື່ອປົກປ້ອງສິດຂອງ
ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດວຽກກັບໂຄງການ

ກຸມພາ 2004

ສາລະບານ

1.	ພາກສະເໜີ	3
2.	ສິດຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ	3
3.	ນະໂຍບາຍຂອງອົງການຄອນເຊີນ	3
4.	ຫ້ອງການຄູ່ຮ່ວມງານ	4
5.	ການວັດແທກ	4
6.	ວັດທະນະທຳທ້ອງຖິ່ນ	5
7.	ການມີສາຍພົວພັນ ກັບ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ	5
8.	ກົດລະບຽບໃນການປະພຶດຕົວຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ	6
9.	ການທວນຄືນ	6
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1	**ກົດລະບຽບໃນການປະພຶດຕົວຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ**	7
	ການຈຳແນກ	
	ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດ	
	ການໃຊ້ຢາເສບຕິດທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ການດື່ມເຫລົ້າ	
	ການໃຫ້ຂອງຂວັນ	
	ການມີເພດສຳພັນກັບເດັກນ້ອຍ	
	ການມີສາຍພົວພັນ ກັບ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ	
	ການທຳອະນາຈານ, ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ແລະ ການທຳຮ້າຍ/ທາລຸນນະກຳ	
	ໜ້າທີ່ໃນການລາຍງານ	
ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2	**ອະທິບາຍກ່ຽວກັບຄຳສັບ**	10

ທັງໝົດເອກະສານສະບັບນີ້, ຄວາມໝາຍຂອງຄຳສັບ **ການປະພຶດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ** ແມ່ນໄດ້ລວມເອົາ :

- ທຸກຮູບແບບຂອງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ລວມມີ :
  - ການໃຊ້ອຳນາດຂົ່ມຂູ່
  - ການທຳອະນາຈານ ທາງດ້ານວາຈາ, ຮ່າງກາຍ ແລະ ທາງເພດ
  - ການຂົ່ມຂືນ
  - ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ
  - ການຖືກກົດຂີ່ຂົ່ມຂູ່
  - ການຕົກເປັນຜູ້ຖືກຮັບເຄາະ
- ທຸກຮູບແບບ ຂອງການຈຳແນກເຊື້ອຊາດ, ສີຜິວ ຫລື ການທຳອະນາຈານ
- ການເຂົ້າໄປຫຍຸ້ງກ່ຽວ ມີສາຍພົວພັນ ເຊິ່ງເປັນສາເຫດ, ຫຼື ອາດເປັນສາເຫດ, ນຳໄປສູ່ຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ໃນການເຮັດວຽກ
- ການປະພຶດ ທີ່ນຳມາສູ່, ຫຼື ອາດນຳມາສູ່, ຄວາມເສື່ອມເສຍ ຂອງພາບພົດອົງການ
- ການປະພຶດ ທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການຂາດຄວາມເຄົາລົບນັບຖື ຕໍ່ ກຽດສັກສີຂອງຄົນອື່ນ
- ການປະພຶດ ທີ່ສະແດງອອກເຖິງຄວາມບໍ່ເຄົາລົບນັບຖືວັດທະນະທຳທ້ອງຖິ່ນ
- ການປະພຶດ ທີ່ນຳໄປສູ່, ຫຼື ອາດນຳໄປສູ່, ບັນຫາທາງດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ ຕໍ່ຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງບຸກຄົນ ແລະ ຜູ້ອື່ນ
- ການລັກຂະໂມຍ
- ການນຳໃຊ້ຊັບສິນຂອງອົງການຄອນເຊີນໂດຍທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ - ຫລື ແອບອ້າງຕາງໜ້າອົງການເພື່ອນຳເອົາສິ່ງຂອງໄປໃຫ້ບຸກຄົນທີສາມນຳໃຊ້
- ການປ່ອຍປະລະເລີຍ ຫລື ຈົງໃຈ ນຳໃຊ້ຊັບສິນ ຂອງອົງການຄອນເຊີນໃນທາງທີ່ບໍ່ດີ
- ທຸກຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະສໍ້ໂກງ ຫລື ຍອມຮັບ ການຕິດສິນບົນ
- ການຂາດວຽກໂດຍທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ແລະ ບໍ່ມີເຫດຜົນ, ການຂາດວຽກຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ຫລື ການບໍ່ຮັກສາເວລາ

1. ພາກສະເໜີ

ອົງການຄອນເຊີນ ຮັບຮູ້ວ່າ ສິ່ງຂອງຕ່າງໆ ແລະ ການບໍລິການ ທີ່ອົງການໄດ້ຕອບສະໜອງໃຫ້ ໂດຍຜ່ານໂຄງການບັນເທົາທຸກ ແລະ ໂຄງການພັດທະນາ ສາມາດສ້າງຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານສິດອຳນາດ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານຂອງອົງການເອງ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ. ພວກເຮົາ ຍອມຮັບວ່າ ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ ຕໍ່ ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນດ້ານສິດອຳນາດ ທີ່ເປັນການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດ ຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນເອງ ໃນການນຳໄປສູ່ການຕິດສິນບົນ, ການຊື້ຈ້າງ, ໃຫ້ຂອງຂວັນ ແລະ/ຫລື ການຢາກໄປມີເພດສຳພັນ. ນະໂຍບາຍເພື່ອປົກປ້ອງສິດຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດວຽກກັບໂຄງການຂອງອົງການຄອນເຊີນນີ້ ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນມາ ເພື່ອຮັບປະກັນການປົກປ້ອງສິດອັນສູງສຸດ ຕໍ່ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ ຈາກການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດດັ່ງກ່າວ ແລະ ເພື່ອກຳນົດຄວາມຮັບຜິດຊອບໃຫ້ຈະແຈ້ງ ແລະ ມາດຕະຖານ ການປະພຶດຕົນເອງຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ .

ໃນທີ່ຜ່ານມາ, ການໃຊ້ສິດອຳນາດໃນທາງທີ່ຜິດ ໄດ້ນຳໄປສູ່ຫຼາຍຮູບແບບຂອງການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດ ທັງຢູ່ໃນໂຄງການບັນເທົາທຸກ ແລະ ໂຄງການພັດທະນາ ໃນປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ ແລະ ສະຖາບັນສັງຄົມຕ່າງໆ ທີ່ຢູ່ໃນ ຢູໂຣບ ແລະ ອາເມລິກາ. ພ້ອມດຽວກັນ ການແຜ່ລະບາດຂອງໂລກເອດສ HIV/AIDS ກໍ່ໄດ້ສ້າງຄວາມອ່ອນແອໃຫ້ແກ່ເດັກນ້ອຍ ຜູ້ທີ່ຕົກເປັນເປົ້າໝາຍຫຼາຍຂຶ້ນ ຕໍ່ການມີເພດສຳພັນທີ່ບໍ່ໄດ້ມີການປ້ອງກັນ ເນື່ອງຈາກມີທ່າອ່ຽງທີ່ຄິດວ່າເຂົາເຈົ້າ ຈະບໍ່ເປັນຜູ້ທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການຕິດເຊື້ອ, ຫຼື ໃນບາງກໍລະນີ ກໍ່ອາດຍ້ອນມີຄວາມເຊື່ອທີ່ຝັງແໜ້ນວ່າ ການມີເພດສຳພັນກັບເດັກນ້ອຍບໍລິສຸດ ຈະເປັນວິທີໜຶ່ງໃນການຮັກສາໂລກເອດສ. ອົງການຄອນເຊີນ ຄັດຄ້ານທຸກການກະທຳດັ່ງກ່າວ ແລະ ຈະບໍ່ຢຸດຢັ້ງໃນການປົກປ້ອງສິດຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ.

ກົດລະບຽບໃນການປະພຶດຕົວຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງຂຶ້ນ ເພື່ອເປັນການສະທ້ອນເຖິງນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວ. ນະໂຍບາຍ ແລະ ຫຼັກການ ຈະບໍ່ໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ສະເພາະແຕ່ ພະນັກງານຂອງອົງການເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຈະລວມເຖິງຜູ້ທີ່ມາຢ້ຽມຢາມໂຄງການ (ເຊິ່ງກຳນົດໄວ້ໃນເອກະສານຊອ້ນທ້າຍ 2) ແລະ ບຸກຄົນທີ່ມາຈາກຫ້ອງການຄູ່ຮ່ວມງານອີກດ້ວຍ. ເມື່ອໃດທີ່ເໝາະສົມ, ຂໍ້ອ້າງອີງຕ່າງໆ ຢູ່ໃນນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບຫຼັກການ ຕໍ່ພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ ກໍ່ຈະຖືກນຳໃຊ້ ກັບຜູ້ທີ່ມາຢ້ຽມຢາມໂຄງການ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ມາຈາກຫ້ອງການຄູ່ຮ່ວມງານ ເຊັ່ນດຽວກັນ.

ການຮັບຮອງເອົານະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວນີ້ ຈຳເປັນຕ້ອງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການເຫັນດີ ຈາກທຸກໆຄູ່ຮ່ວມງານທີ່ອົງການຄອນເຊີນຮ່ວມເຮັດວຽກນຳ ແລະ ກັບອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆ

2. ສິດຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ

ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຮັດວຽກກັບໂຄງການທຸກໆຄົນ ມີສິດເທົ່າທຽມກັນ ໃນການມີສິດເສລີພາບ ຈາກການຖືກຫາຜົນປະໂຫຍດຈາກບຸກຄົນອື່ນ. ສິດດັ່ງກ່າວ ໄດ້ກຳນົດຢູ່ໃນບັນດາເອກະສານຕ່າງໆເຊັ່ນ: ການປະກາດສົນທິສັນຍາປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດໃນທົ່ວໂລກ, ສົນທິສັນຍາຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງສິດທິຂອງເດັກນ້ອຍ (UNCRC) ແລະ ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງ ທຸກຮູບແບບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW) ແລະ ໃນອີກກົດໝາຍຕ່າງໆແຫ່ງຊາດ ຂອງຫຼາຍໆປະເທດ ທີ່ອົງການຄອນເຊີນເຮັດວຽກຢູ່.

3. ນະໂຍບາຍຂອງອົງການຄອນເຊີນ

ເປັນນະໂຍບາຍຂອງອົງການຄອນເຊີນເອງ ເພື່ອປະຕິບັດທຸກຂັ້ນຕອນ ທີ່ມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ ໃນການປົກປ້ອງຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກໂຄງການ - ເດັກນ້ອຍ, ຜູ້ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ - ຈາກການທຳອະນາຈານ ແລະ ການທຳຮ້າຍຈາກການກະ ທຳຜິດຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ, ລວມໄປເຖິງ ຄູ່ຮ່ວມງານ, ຜູ້ທີ່ມາຢ້ຽມຢາມໂຄງການຢ່າງເປັນທາງການເຊັ່ນ: ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄອນເຊີນ ໃນຖານະເປັນຜູ້ຮັບເໝົາ, ທີ່ປຶກສາ, ຜູ້ໃຫ້ທຶນທີ່ມາຢ້ຽມຢາມ, ນັກຂ່າວ ແລະ ອື່ນໆ. ອົງການຄອນເຊີນ ຍອມຮັບວ່າ ກຸ່ມຄົນສະເພາະໃດໜຶ່ງເຊັ່ນ: ເດັກນ້ອຍ (ທີ່ອາຍຸຕ່ຳກວ່າ 18 ປີ) ແລະ ຜູ້ຍິງ ແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງຫລາຍທີ່ສຸດ ຈາກການຖືກທຳຮ້າຍ, ການທຳອະນາຈານ ແລະ ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ. ແຕ່ໃນຂະນະດຽວກັນ ກໍ່ໄດ້ເລັງເຫັນວ່າ ການທຳອະນາຈານ ແລະ ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ກໍ່ເກີດຂຶ້ນໄດ້ ກັບຜູ້ຊາຍເຊັ່ນດຽວກັນ. ແນວໃດກໍ່ຕາມ, ນະໂຍບາຍນີ້ແມ່ນເລັງໃສ່ການປົກປ້ອງ

ການຫາລຸນນະກຳຕໍ່ ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ເຊິ່ງຖືວ່າກຸ່ມຄົນພວກນີ້ ມີຄວາມສ່ຽງຫລາຍທີ່ສຸດໃນຫຼາຍໆຮູບແບບຂອງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງເຊັ່ນ: ການໃຊ້ອຳນາດຂົ່ມຂູ່, ການທຳຮ້າຍຮ່າງກາຍ, ຄວາມກົດດັນທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ/ຫລື ການຂູດຮີດທາງການເງິນ .

4. ຫ້ອງການຄູ່ຮ່ວມງານ

ເນື່ອງຈາກ ມີການຕິດຕໍ່ພົວພັນໂດຍກົງໜ້ອຍລົງ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານຂອງອົງການ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ, ອົງການຄອນເຊີນ ຈຶ່ງໄດ້ເພີ້ມທະວີການເຮັດວຽກກັບຄູ່ຮ່ວມງານທ້ອງຖິ່ນ NGOs, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ແລະ ກຸ່ມຊຸມຊົນຢູ່ໃນຂັ້ນ ຮາກຖານ ຫຼາຍຂຶ້ນ. ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການຍອມຮັບນະໂຍບາຍນີ້ ຈາກຫ້ອງການຄູ່ຮ່ວມງານ ແມ່ນຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການເຫັນດີຈາກທຸກໆຄູ່ຮ່ວມງານ ທີ່ອົງການຄອນເຊີນຮ່ວມເຮັດວຽກນຳ ແລະ ກັບອົງການຈັດຕັ້ງອື່ນໆ.
ຢູ່ບ່ອນໃດກໍ່ຕາມ ທີ່ອົງການຄອນເຊີນໄດ້ເຮັດວຽກຮ່ວມ, ໃຫ້ທຶນຊ່ວຍເຫຼືອ ຫລື ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ຫ້ອງການຄູ່ຮ່ວມງານເພື່ອເຮັດວຽກໂດຍກົງກັບຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ, ຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆຢູ່ໃນນະໂຍບາຍນີ້ ຈະຕ້ອງເປັນເງື່ອນໄຂທີ່ທຸກໆຄູ່ຮ່ວມງານຕົກລົງເຫັນດີນຳ.

ນະໂຍບາຍນີ້ ຄວນຈະຖືກນຳໃຊ້ເປັນເຄື່ອງມື ເພື່ອນຳເອົາບັນຫາການປະພຶດຕົວຂອງພະນັກງານມາສົນທະນາກັນ ໃນເວລາທີ່ມີການເຈລະຈາ ກັບ ຫ້ອງການຄູ່ຮ່ວມງານ. ການໃຫ້ທຶນແກ່ຫ້ອງການຄູ່ຮ່ວມງານນັ້ນ ຈະຂຶ້ນກັບ ການຍຶດຖືຫຼັກການທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ໃນເອກະສານນະໂຍບາຍສະບັບນີ້.

5. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊີນ ຈະຕ້ອງຮັບຮູ້ເຖິງການເຄື່ອນໄຫວສິດອຳນາດ ທີ່ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ (NGOs) ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນດ້ວຍຄວາມຕັ້ງໃຈ ຫລື ບໍ່ຕັ້ງໃຈ ຢູ່ໃນຊຸມຊົນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມກັບໂຄງການ, ແລະ ລະຫວ່າງພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ. ການໃຊ້ສິດອຳນາດໃນທາງທີ່ຜິດ ໂດຍພື້ນຖານສ່ວນຫຼາຍແມ່ນເກີດຂຶ້ນຈາກການທຳອະນາຈານ, ການຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ແລະ ການປະພຶດຕົວທີ່ບໍ່ເໝາະສົມຂອງພະນັກງານ. ມາດຕະການງ່າຍໆ ຕໍ່ການກະທຳດັ່ງກ່າວສາມາດປະຕິບັດໄດ້ ເພື່ອຈັດການກັບອຳນາດການພົວພັນທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ ຫລື ຕັດໂອກາດພະນັກງານ ທີ່ຫາຜົນປະໂຫຍດໂດຍການໃຊ້ອຳນາດທາງໜ້າທີ່ຕຳແໜ່ງຂອງຕົນ:

- ເມື່ອມີຄວາມເປັນໄປໄດ້, ຕ້ອງໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ ທີມງານພາກສະໜາມ ມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນດ້ານບົດບາດຍິງຊາຍ ແລະ ໃຫ້ມີຜູ້ຍິງບາງຄົນ ຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງລະດັບຜູ້ບໍລິຫານ (ອາວຸໂສ).
- ເຮັດໃຫ້ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບ: ການໃຫ້ສິດຂອງເຂົາເຈົ້າ ຕໍ່ ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານມະນຸດສະທຳ; ໜ້າທີ່ຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ ທີ່ເປັນຜູ້ນຳສົ່ງການຊ່ວຍເຫຼືອດັ່ງກ່າວ ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກໃດໆ. ບໍ່ວ່າຈະເປັນສິ່ງຂອງຕ່າງໆ ຫຼື ການບໍລິການ ອັນໃດກໍ່ຕາມ ທີ່ໄດ້ມອບໝາຍໃຫ້ ແມ່ນຈະບໍ່ສາມາດຖອດຖອນຄືນໄດ້ຕາມອຳເພີໃຈຂອງພະນັກງານບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ຫຼື ຫຼາຍຄົນ *ແລະ* ເປັນທີ່ຍອມຮັບບໍ່ໄດ້ ສຳລັບພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ ໃນການໄປຊັກຊວນ ຫລື ຮັບເອົາສິນບົນ, ລາງວັນ, ຂອງຂວັນ, ມັກໄປມີເພດສຳພັນ, ອື່ນໆ ຈາກຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມກັບໂຄງການ.
- ກຳນົດຊ່ອງທາງເພື່ອການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ຂ້ອງໃຈຕ່າງໆ ໂດຍການແຕ່ງຕັ້ງ ແລະ ຈັດຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ແກ່ພະນັກງານອາວຸໂສຜູ້ໃດໜຶ່ງຢູ່ແຕ່ລະພາກສະໜາມ ເພື່ອເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ ໃນການສ້າງຈິດສຳນຶກ ໃຫ້ແກ່ບັນດາພະນັກງານໝົດທຸກຄົນ ແລະ ເພື່ອສືບສວນຫາຂໍ້ຂ້ອງໃຈຕ່າງໆ. ບຸກຄົນນີ້ ຄວນລາຍງານໂດຍກົງໃຫ້ແກ່ຫົວໜ້າອົງການ (ຖ້າຫາກວ່າບຸກຄົນນີ້ ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ຖືກແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ເປັນຜູ້ຕິດຕໍ່ພົວພັນ)
- ຮັບປະກັນວ່າຈະບໍ່ມີພະນັກງານພາຍໃນອົງການຜູ້ໃດ ສ້າງສະຖານນະການ ທີ່ເຮັດໃຫ້ເຂົ້າໃຈວ່າ ຕົນເອງພຽງຜູ້ດຽວມີອຳນາດຊີ້ຂາດໃນການແບ່ງປັນຜົນປະໂຫຍດຕ່າງໆ.

ເປັນໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບທັງໝົດຂອງລະບົບການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຂັ້ນສູງ ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນລະດັບພາກສະໜາມ ແລະ ຫ້ອງການໃຫຍ່ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ພະນັກງານໝົດທຸກຄົນ, ບຸກຄົນທີ່ເປັນຕົວແທນຈາກຫ້ອງການຄູ່ຮ່ວມງານ, ທີ່ປຶກສາ, ແລະ ຜູ້ທີ່ມາຢ້ຽມຢາມອົງການຄອນເຊີນທັງໝົດ ຈະໄດ້ຮັບຮູ້ ແລະ ຄຸ້ນເຄີຍ ກັບຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆຢູ່ໃນນະໂຍບາຍສະບັບນີ້. ຖ້າຫາກວ່າມີການກະທຳຜິດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຖິງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ ເຊັ່ນ: ອາດຊະຍາກຳ/ການຄາດຕະກຳ, ການລະເມີດສິດທິເດັກ, ການຝ່າຝືນລະບຽບ

ຫຼັກການທີ່ບັນລຸໄວ້ໃນເອກະສານສະບັບນີ້, *ທາງອົງການ ຈະດຳເນີນການທີ່ເໝາະສົມ ໂດຍທັນທີ ຕາມສະພາບເງື່ອນໄຂຕ່າງໆ. ເຊິ່ງອາດໝາຍເຖິງ :*

ພະນັກງານ / ອາສາສະໝັກ	-	ຈະຖືກປະຕິບັດດ້ານວິໄນ / ໄລ່ອອກ
ບຸກຄົນທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງຄູ່ຮ່ວມງານ	-	ທົບທວນຄືນນະໂຍບາຍສຳລັບພະນັກງານ / ຖອດຖອນງົບປະມານ ຫລື ການສະໜັບສະໜູນອອກ
ຜູ້ຮັບເໝົາ / ທີ່ປຶກສາ	-	ຢຸດເຊົາສັນຍາ
ຜູ້ທີ່ມາຢ້ຽມຢາມຄອນເຊີນ	-	ຍົກຍ້າຍອອກຈາກເຂດໂຄງການ

ທຸກໆການກະທຳ ຈະອີງໃສ່ ນະໂຍບາຍ ແລະ ລະບຽບການ ຂອງອົງການຄອນເຊີນ.

ຂຶ້ນຢູ່ກັບ ປະເພດ, ສະພາບເງື່ອນໄຂຕ່າງໆ ແລະ ທີ່ຕັ້ງຂອງແຕ່ລະກໍລະນີ. ອົງການຄອນເຊີນ ຈະໃຫ້ອຳນາດການປົກຄອງທີ່ເໝາະສົມເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມນຳ ເພື່ອຮັບປະກັນການປົກປ້ອງສິດຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ ແລະ ເພື່ອລິເລີ້ມດຳເນີນການສອບສວນຫາສາເຫດຄວາມຈິງ ເມື່ອມີຄວາມເໝາະສົມ.

6. ວັດທະນະທຳທ້ອງຖິ່ນ

ເພື່ອເປັນການສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈແຈ້ງ ຕໍ່ບັນຫາການປົກປ້ອງສິດຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ ທີ່ອົງການຄອນເຊີນປະເຊີນໜ້າຢູ່, ພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ ມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕອ້ງໄດ້ຮັບຮູ້ ກ່ຽວກັບການປະຕິບັດດ້ານວັດທະນະທຳ ແລະ ສາດສະໜາຂອງທ້ອງຖິ່ນ. ບໍ່ຄວນລືມວ່າ ການເຂົ້າໃຈຜິດດ້ານວັດທະນະທຳ ສາມາດກາຍເປັນດາບສອງຄົມ. ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, "ວັດທະນະທຳ" ບໍ່ແມ່ນການແກ້ຕົວ ຫຼື ສາເຫດ ທີ່ພາໃຫ້ເກີດມີການປະພຶດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ.

7. ການມີສາຍພົວພັນກັບຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ

ໃນນາມທີ່ເປັນພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ, ພະນັກງານມີທ່າແຮງທີ່ຈະສາມາດເຂົ້າເຖິງ ຊັບສິນສິ່ງຂອງຕ່າງໆ, ການບໍລິການ ແລະ ສິດອຳນາດໄດ້ຫລາຍກວ່າຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມກັບໂຄງການຢູ່ໃນຊຸມຊົນ, ແລະ ການເຂົ້າເຖິງສິ່ງຕ່າງໆໄດ້ຫຼາຍກວ່ານີ້ເອງ ສາມາດຖືກໃຊ້ເປັນການສ້າງຄວາມກົດດັນ ຫຼື ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດຈາກຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ. ເປັນກົດລະບຽບທີ່ພະນັກງານໝົດທຸກຄົນ ຈະຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ຊາບ ກ່ຽວກັບ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ອາດມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍນຳກັນ, ໂດຍການຄົ້ນຄິດພິຈາລະນາຢ່າງຖີ່ຖ້ວນ, ການສະແດງຕົວເປັນພະນັກງານທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ ການຕັດສິນ ທີ່ຖືກຕ້ອງ ເມື່ອເວລາມີການພົວພັນ ລະຫວ່າງພະນັກງານອົງການ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ. ພ້ອມດຽວກັນ ກໍ່ມີຄວາມຄາດຫວັງວ່າ ພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊີນ ຈະຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ຊາບ ກ່ຽວກັບ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ອາດມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍນຳກັນ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານນຳກັນເອງ ແລະ (ສາມາດເປັນໄປໄດ້) ຜູ້ຮັບເໝົາຍ່ອຍ ແລະ ຜູ້ທີ່ມາສະໝັກເຮັດວຽກຕໍ່າແໜ່ງຕ່າງໆ ຢູ່ນຳອົງການຄອນເຊີນ.

ພວກເຮົາເຊື່ອວ່າ ເດັກນອ້ຍສົມຄວນຈະໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງພິເສດ ແລະ ພະນັກງານຂອງພວກເຮົາເອງ ກໍ່ຄວນປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນເອງ ໃນທາງທີ່ບໍ່ລະເມີດສິດທິຂອງເດັກນ້ອຍ.

ໃນຂະນະທີ່ ພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊີນ ກໍ່ແມ່ນສະມາຊິກຜູ້ໜຶ່ງ ຂອງຊຸມຊົນທີ່ໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມກັບໂຄງການ, ດັ່ງນັ້ນມັນຈຶ່ງອາດມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ ທີ່ຈະເກີດມີການແຕ່ງງານ ຫລື ມີສາຍພົວພັນອັນຍາວນານ ກັບ ຊຸມຊົນຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມກັບໂຄງການ, ອົງການຄອນເຊີນ ບໍ່ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ພະນັກງານຂອງຕົນເອງໄປມີສາຍ ພົວພັນກັບບຸກຄົນຢູ່ໃນຊຸມຊົນໃດໜຶ່ງທີ່ເຂົາເຈົ້າກຳລັງເຮັດວຽກນຳໂດຍກົງ ແລະ ຈະຮັກສາຄວາມຖືກຕ້ອງ/ສົດ ເພື່ອລົງມືປະຕິບັດ ໃນເວລາທີ່ ອົງການເຫັນວ່າມີຄວາມຖືກຕ້ອງເໝາະສົມ ເຊິ່ງອາດລວມໄປເຖິງການລົງໂທດທາງວິໄນ/ ການໄລ່ອອກ.

8. ກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ

ກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວຂອງພະນັກງານ ຖືວ່າເປັນເຄື່ອງມືອັນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນ ເພື່ອປ້ອງກັນຈາກ ການທຳອະນາຈານ, ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ແລະ ການປະພຶດຕົວທີ່ບໍ່ເໝາະສົມຂອງພະນັກງານ. ກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວ ຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ ໄດ້ເວົ້າເຖິງມາດຕະຖານໃນການປະພຶດຕົວ ທີ່ສາມາດເປັນທີ່ຍອມຮັບໄດ້ ແລະ ກໍ່ຍັງສົ່ງເສີມການປະພຶດຕົວທີ່ດີ. ນະໂຍບາຍດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງອົງການຄອນເຊີນ ກໍ່ໄດ້ວາງ ກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວ ສຳລັບການພົວພັນຕ່າງໆ ຢູ່ພາຍໃນອົງການຄອນເຊີນ.

ເພື່ອເປັນການປົກປ້ອງຈາກ ການທຳອະນາຈານ, ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ຫລື ການທຳຮ້າຍຕ່າງໆທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ, ແນວທາງ/ຄູ່ມື ສຳລັບການປະພຶດຕົວທີ່ເໝາະສົມ ຈຶ່ງໄດ້ເອົາເຂົ້າຢູ່ໃນກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວ ຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ. ມີຄວາມສຳຄັນຫລາຍ ທີ່ພະນັກງານປະຈຸບັນ ຂອງຄອນເຊີນໝົດທຸກຄົນ, ຕົວແທນຂອງຫ້ອງການຄູ່ຮ່ວມງານ, ແລະ ຜູ້ທີ່ມາຢ້ຽມຢາມ ຈະໄດ້ຮັບສຳເນົາ ກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນໃນພາສາທີ່ເຂົາເຈົ້າສາມາດເຂົ້າໃຈໄດ້.

ສ່ວນໜຶ່ງຂອງຂັ້ນຕອນ ກ່ອນທີ່ຈະມີການຮັບເອົາພະນັກງານໃໝ່ນັ້ນ, ພະນັກງານໃໝ່ຈະຕ້ອງໄດ້ອ່ານ ກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນຢ່າງລະອຽດ ແລະ ເຊັນເພື່ອຢັ້ງຢືນວ່າເຂົາເຈົ້າມີຄວາມເຂົ້າໃຈ ຕໍ່ລາຍລະອຽດເນື້ອໃນ ແລະ ເຫັນດີທີ່ຈະປະຕິບັດຕາມ. ເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງພະນັກງານຄອນເຊີນໝົດທຸກຄົນ ທີ່ຈະຕ້ອງຍຶດໝັ້ນ ຕໍ່ກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວ ຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນດັ່ງກ່າວຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ທຸກໆຂໍ້ກັງວົນ ຫຼື ຂໍ້ສົງໄສຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບ ເຫດການທີ່ເກີດຂຶ້ນທີ່ອາດກ່ຽວພັນເຖິງ ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ, ການທຳອະນາຈານ ຫລື ການຂົ່ມຂູ່ ຕໍ່ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມກັບໂຄງການ ບໍ່ວ່າຈະເປັນເລື້ອງນ້ອຍ ຫລື ໃຫຍ່ ຄວນຈະໄດ້ມີການປຶກສາຫາລືກັບຫົວໜ້າ ຫລື ສະມາຊິກພະນັກງານອາວຸໂສ/ຂັ້ນສູງ. ການວາດພາບທີ່ສົມບູນ ກໍ່ອາດຈະປາກົດອອກມາໄດ້ ເຊິ່ງຈະຊ່ວຍຫລຸດຄວາມກັງວົນລົງ ຫລື ອີກປະການໜຶ່ງ ກໍ່ອາດນຳໄປສູ່ການສຳນຶກໄດ້ວ່າ ຄວນມີການປະຕິບັດທີ່ເໝາະສົມໃດໜຶ່ງເກີດຂຶ້ນ. ບັນດາຂໍ້ກັງວົນ/ເປັນຫ່ວງດັ່ງກ່າວ ຈະຕ້ອງມີການບັນທຶກ ແລະ ການບັນທຶກນັ້ນ ກໍ່ຈະຕ້ອງຢູ່ໃນສະຖານທີ່ ທີ່ປອດໄພ.

9. ການທົບທວນຄືນ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວນີ້ ຈະຖືກຕິດຕາມ ໂດຍການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການປະເມີນຜົນຂອງບັນດາໂຄງການ, ປະເທດ ແລະ ຂະແໜງການຕ່າງໆ.

ອົງການຄອນເຊີນ ຮູ້ດີວ່າສະພາບແວດລ້ອມພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກໄດ້ມີການປ່ຽນແປງ. ການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວກໍ່ອາດມີການພົວພັນເຖິງຂອບເຂດ ແລະ ເນື້ອໃນຂອງນະໂຍບາຍສະບັບນີ້. ດັ່ງນັ້ນ, ກໍ່ຈະມີການທົບທວນຄືນເປັນແຕ່ລະໄລຍະ. ຂະບວນການໃນການທົບທວນຄືນ ຈະໃຊ້ການປຶກສາຫາລື ແລະ ວິທີການແບບມີສ່ວນຮ່ວມ. ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການລິເລີ້ມຂະ ບວນການດັ່ງກ່າວແມ່ນມອບໃຫ້ທາງຜູ້ບໍລິຫານອາວຸໂສ/ຂັ້ນສູງ ຂອງອົງການຄອນເຊີນ ແລະ ສະພາທີ່ປະຊຸມ, ແຕ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳຈາກຫົວໜ້າໜ່ວຍງານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ຈາກ ດັບບລິນ.

Annex 1

CONCERN STAFF CODE OF CONDUCT

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 1

ກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວຂອງພະນັກງານອົງການຄອນເຊີນ

Concern, as an international organisation involved in the alleviation of poverty, seeks to implement successful relief and development programmes through its commitment to best practice and the quality of work of its staff and that of local partner agencies supported by Concern. In this context, staff have a responsibility to the organisation to strive for and maintain the highest standards in the day-to-day conduct of their work in accordance with Concern's core values and mission. As such, the following Code of Conduct should be adhered to at all times.

ອົງການຄອນເຊີນ ແມ່ນອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນໜຶ່ງ ທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວພັນກັບ ການລົບລ້າງຄວາມທຸກຈົນ, ອົງການຄອນເຊີນ ຊອກຫາທຸກວິທີທາງ ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການບັນເທົາທຸກ ແລະ ໂຄງການພັດທະນາ ໃຫ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ ຜ່ານຄວາມຍຶດໝັ້ນຂອງອົງການ ເພື່ອກ້າວໄປເຖິງ ການເປັນຕົວແບບທີ່ດີ ແລະ ມີຄຸນນະພາບໃນການເຮັດວຽກ ຂອງພະນັກງານອົງການເອງ ແລະ ຂອງຄູ່ຮ່ວມງານທອ້ງຖິ່ນ ທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກອົງການຄອນເຊີນ. ໃນສະພາບເງື່ອນໄຂນີ້ເອງ, ພະນັກງານ ກໍ່ຕ້ອງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຕໍ່ອົງການເຊັ່ນດຽວກັນ ເພື່ອພະຍາຍາມສູ້ຊົນ ແລະ ຮັກສາມາດຕະຖານສູງສຸດໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ປະຕິບັດໃນແຕ່ລະວັນ ໂດຍອີງຕາມ ຄຸນຄ່າຫຼັກ ແລະ ພາລະກິດຂອງອົງການ. ດັ່ງນັ້ນ, ກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວຂອງພະນັກງານ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ຄວນຈະຕິດພັນໃນທຸກໆຕະຫລອດເວລາ.

Discrimination

Concern employees must not discriminate in any way. Common forms of discrimination may include making employment or programming decisions based on family status, race, membership of the traveller community, gender, religion, colour, national or ethnic origin, language, marital status, birth, sexual orientation, age, disability, or political conviction.

ການຈຳແນກ

ພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊີນ ຈະຕ້ອງບໍ່ມີການຈຳແນກແຕ່ຢ່າງໃດ. ຮູບແບບໂດຍທົ່ວໄປຂອງການຈຳແນກ ອາດລວມເອົາບັນດາການຕັດສິນໃຈ ໃນການຮັບເອົາພະນັກງານເຂົ້າມາເຮັດວຽກ ຫຼື ການກຳນົດໂຄງການ ທີ່ອີງໃສ່ຖານະທາງຄອບຄົວ, ເຊື້ອຊາດ, ສະມາຊິກຢູ່ໃນຊຸມຊົນ, ເພດ, ສາດສະໜາ, ສີຜິວ, ທີ່ມາດັ້ງເດີມຂອງປະເທດ ຫລື ຊົນເຜົ່າ, ພາສາ, ສະຖານະພາບ ການແຕ່ງງານ, ຕົ້ນຕະກູນ, ຄວາມມັກທາງເພດ, ອາຍຸ, ເສຍອົງຄະ, ຫຼື ການຖືກລົງໂທດທາງການເມືອງ.

Conflict of Interest

Concern is committed to working in partnership with the poorest and those who support the interests of the poorest. No staff member should be involved in awarding benefits, contracts or employment to any person with whom they have financial, family or personal interests; the obligation rests with the individual to declare such a conflict to his/her line manager and to withdraw. Staff members are prohibited from accepting, soliciting, requesting or implying expectations of payment, gifts or sexual favours in exchange for awarding benefits, contracts or employment.

All staff should avoid situations in which their personal interest may conflict, or appear to conflict, with the interests of Concern or its programme participants.

ຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງຜົນປະໂຫຍດ

ອົງການຄອນເຊີນ ຍຶດໝັ້ນໃນການເຮັດວຽກເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ກັບຜູ້ທີ່ທຸກຍາກທີ່ສຸດ ແລະ ກັບຜູ້ທີ່ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນຕໍ່ສິດຜົນປະໂຫຍດຂອງຜູ້ທີ່ທຸກຍາກທີ່ສຸດ. ພະນັກງານຂອງອົງການ ບໍ່ຄວນເຂົ້າໄປຫຍຸ້ງກ່ຽວ ໃນການໃຫ້ສິດຜົນປະໂຫຍດ, ການເຊັນສັນຍາຕ່າງໆ ຫລື ການຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກ ແກ່ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງທີ່ຕົນມີສາຍພົວພັນດ້ານການເງິນ, ຄອບຄົວ ຫຼື ມີຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວຮ່ວມກັນ. ການປະຕິບັດຂໍ້ບັງຄັບ ແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບຕົວບຸກຄົນເອງ ທີ່ຈະແຈ້ງໃຫ້ຫົວໜ້າຂອງຕົນເອງຊາບ ແລະ ຖອດຖອນ ຂໍ້ຂັດແຍ່ງດັ່ງກ່າວ. ບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ພະນັກງານ ໃນການໄປຮັບເອົາ, ຊັກຊວນ, ຮ້ອງຂໍ ຫລື ສະແດງຄວາມໄນໂດຍຄາດຫວັງວ່າຈະໄດ້ ຄ່າຈ້າງ, ຂອງຂວັນ ຫລື ຮ່ວມເພດສຳພັນ ເພື່ອແລກປ່ຽນກັບການໃຫ້ຜົນປະໂຫຍດ, ການເຊັນສັນຍາຕ່າງໆ ຫຼື ການຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກ.

ພະນັກງານໝົດທຸກຄົນ ຄວນຫລີກລ້ຽງສະຖານນະການທີ່ຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ອາດຂັດກັນ ຫລື ປາກົດມີຂໍ້ຂັດແຍ່ງ ກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງອົງການ ຫຼື ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮວ່ມໃນໂຄງການ ຂອງອົງການຄອນເຊີນ.

Misuse of drugs and alcoholic drink
It is a disciplinary offence to be at work whilst under the influence of alcohol or drugs not medically prescribed. Being in possession of, or using, distributing or selling illegal substances is not permitted on Concern premises or whilst on Concern business.

It is prohibited for employees to come to work under the influence of alcohol or non-prescription drugs.

It is prohibited for staff to distribute non-prescription drugs. The conviction of an employee on drugs related charges will result in disciplinary action, which could lead to dismissal on the grounds of gross misconduct.

ການໃຊ້ຢາເສບຕິດທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ການດື່ມເຫລົ້າ

ຖືວ່າເປັນການກະທຳຜິດຕໍ່ກົດລະບຽບ ໃນເວລາມາເຮັດວຽກພາຍໃຕ້ອຳນາດບັງຄັບຂອງການດື່ມເຫຼົ້າ ຫຼື ໃຊ້ຢາເສບຕິດຕ່າງໆ ທີ່ບໍ່ໄດ້ມີການກຳນົດທາງການແພດ. ການສະແດງຕົວເປັນເຈົ້າຂອງ, ນຳໃຊ້, ຈຳໜ່າຍ ຫຼື ຂາຍສິ່ງໃດກໍ່ຕາມທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແມ່ນບໍ່ອະນຸຍາດໃຫ້ກະທຳຢູ່ໃນທຸກສະຖານທີ່ຂອງອົງການ ຫຼື ໃນຂະນະທີ່ກຳລັງເຮັດວຽກກັບອົງການຄອນເຊີນ.

ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ພະນັກງານ ມາເຮັດວຽກພາຍໃຕ້ອຳນາດບັງຄັບຂອງການດື່ມເຫຼົ້າ ຫຼື ໃຊ້ຢາເສບຕິດຕ່າງໆ.

ຫ້າມບໍ່ໃຫ້ພະນັກງານ ຈຳໜ່າຍຢາເສບຕິດ. ການລົງໂທດຕໍ່ພະນັກງານທີ່ມີສ່ວນພົວພັນໃນການໃຊ້ຢາ ຈະມີຜົນນຳໄປສູ່ການລົງໂທດທາງວິໄນ ເຊິ່ງສາມາດກ້າວໄປເຖິງການຖືກໄລ່ອອກ ອີງຕາມຫຼັກຖານອ້າງອີງ ຂອງການກະທຳຜິດທີ່ຮ້າຍແຮງ.

Personal gifts
All staff must observe the highest standards of honesty and integrity by not abusing their position for personal gain. Abuse of a position would include withholding goods that are due to Concern's programme participants, or awarding goods that are not due to programme participants in order to obtain gifts, payment or sexual favour from programme participants, or accepting gifts or goods from interested parties. Any such abuses will be considered acts of gross misconduct and will result in dismissal.

Staff should conduct themselves at all times in a manner that avoids suspicion of such behaviour.

ການໃຫ້ຂອງຂັວນ

ພະນັກງານໝົດທຸກຄົນ ຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕົວຕາມມາດຕະຖານອັນສູງສຸດດ້ວຍຄວາມຊື່ສັດສຸດຈະລິດ ແລະ ໝັ້ນຄົງ ໂດຍບໍ່ໃຊ້ຕຳແໜ່ງ ຂອງຕົນໃນທາງທີ່ຜິດ ເພື່ອຫາຜົນປະໂຫຍດໃສ່ຕົວເອງ. ການໃຊ້ຕຳແໜ່ງເຂົ້າໃນທາງທີ່ຜິດ ອາດຈະລວມມີການໄປຖອດຖອນເອົາ ສິ່ງຂອງຕ່າງໆທີ່ເປັນຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມກັບໂຄງການຄືນ, ຫຼື ການໄປໃຫ້ວັດຖຸສິ່ງຂອງຕ່າງໆ ທີ່ບໍ່ແມ່ນຂອງຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມກັບໂຄງການ ເພື່ອຕ້ອງການຂອງຂວັນຕອບແທນ, ຄ່າຈ້າງ ຫລື ຮ່ວມເພດສຳພັນ ກັບຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ, ຫລື ການຮັບເອົາຂອງຂວັນ ແລະ ວັດຖຸສິ່ງຂອງຕ່າງໆ ຈາກພວກທີ່ມີຜົນປະໂຫຍດຮ່ວມກັນ. ທຸກໆການກະທຳຜິດດັ່ງກ່າວ ຈະຖືວ່າເປັນການກະທຳທີ່ຜິດຢ່າງຮ້າຍແຮງ ແລະ ອາດລວມໄປເຖິງການຖືກໄລ່ອອກ.

ພະນັກງານ ຄວນປະຕິບັດຕົນເອງຢູ່ຕະຫຼອດເວລາ ເພື່ອຫຼີກລ້ຽງຈາກການສົງໄສຕໍ່ການປະພຶດດັ່ງກ່າວ.

Sexual relationships with children
Sexual activity between a Concern staff member and a child[1] (a person under the age of 18) is not condoned. Mistaken belief in the age of a child is no defence.

---

[1] ຂໍ້ຍົກເວັ້ນໃນກໍລະນີທີ່ພະນັກງານໄດ້ມີການແຕ່ງງານທີ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ກັບບຸກຄົນທີ່ມີອາຍຸຕ່ຳກວ່າ 18 ປີ. ອີງຕາມການນິຍາມຄຳສັບ “ເດັກນ້ອຍ” ຢູ່ໜ້າທີ 10.

ການມີເພດສຳພັນກັບເດັກນ້ອຍ

ການມີເພດສຳພັນ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊີນ ກັບ ເດັກນ້ອຍຜູ້ໃດຜູ້ໜຶ່ງ (ທີ່ອາຍຸຕ່ຳກວ່າ 18 ປີ) ຖືວ່າເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ສາມາດໃຫ້ອະໄພໄດ້. ການເຂົ້າໃຈຜິດ ຕໍ່ການເບິ່ງອາຍຸຂອງເດັກ ຈະບໍ່ຖືວ່າເປັນການແກ້ຕົວໃດໆທັງສິ້ນ.

Relationships with programme participants

Sexual relationship between humanitarian workers and programme participants are strongly discouraged since they are most likely to be based on inherently unequal power dynamics. Such relationships undermine the credibility and integrity of humanitarian aid work. All employees should exercise discretion, professionalism and good judgment when there is a relationship between Concern employees and programme participants.

ການມີສາຍພົວພັນ ກັບ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ

ການມີເພດສຳພັນ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກຊ່ວຍເຫຼືອມະນຸດໄຊຍະຊົນ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ ເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ສະໜັບສະໜູນຢ່າງເດັດຂາດ ເພາະວ່າທັງສອງຝ່າຍ ໂດຍທຳມະຊາດ ມີພື້ນຖານການເຄື່ອນໄຫວສິດອຳນາດທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນ. ການພົວພັນດັ່ງກ່າວຖືວ່າເປັນການກົດໜ່ວງຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ຄວາມໝັ້ນຄົງຂອງອົງການໃນການເຮັດວຽກຊ່ວຍເຫຼືອມະນຸດໄຊຍະຊົນ. ພະນັກງານໝົດທຸກຄົນ ຄວນໃຊ້ຄວາມລະມັດລະວັງໃນການໄຕ່ຕອງຢ່າງລະອຽດຮອບຄອບ, ສະແດງຕົວເປັນພະນັກງານທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ມີການຕັດສິນທີ່ຖືກຕ້ອງ ເມື່ອເຫັນວ່າມີການພົວພັນກັນ ລະຫວ່າງພະນັກງານຂອງອົງການຄອນເຊີນ ກັບ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ.

Harassment, exploitation and abuse

Concern recognises that all employees and programme participants have a right to be treated with dignity and respect. Therefore, any proven instances of harassment, exploitation or abuse will be treated as gross misconduct and, as such, will result in appropriate disciplinary action being taken, up to and including dismissal.

ການທຳອະນາຈານ, ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ແລະ ການທຳຮ້າຍ

ອົງການຄອນເຊີນ ຮັບຮູ້ວ່າພະນັກງານໝົດທຸກຄົນ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ ມີສິດທີ່ຈະໄດ້ຮັບການປະຕິບັດ ຢ່າງມີກຽດ ແລະ ດ້ວຍຄວາມນັບຖື. ດັ່ງນັ້ນ, ທຸກໆກໍລະນີໃດທີ່ພິສູດໄດ້ວ່າ ມີການທຳອະນາຈານ, ການສະ ແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ຫຼື ການທຳຮ້າຍ ຈະຖືວ່າເປັນການການກະທຳຜິດຢ່າງຮ້າຍແຮງ ແລະ ຈະມີຜົນນຳໄປສູ່ການລົງໂທດທາງວິໄນທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ອາດລວມໄປເຖິງການຖືກໄລ່ອອກ.

Duty to report

It is the duty of all staff who become aware of any breaches of this Code to report this immediately to a line manager, either through the established reporting mechanism or, if not appropriate, to another senior member of staff. Employees must ensure that all information about breaches of this Code are handled with the utmost discretion.

ໜ້າທີ່ໃນການລາຍງານ

ພະນັກງານໝົດທຸກຄົນ ມີໜ້າທີ່ ທີ່ຈະຕອ້ງລາຍງານທຸກໆການກະທຳຜິດ ຕໍ່ກົດລະບຽບສະບັບນີ້ ທີ່ຕົນເອງຮູ້ ໃຫ້ຫົວໜ້າຊາບຢ່າງທັນທີທັນໃດ, ໂດຍຜ່ານການສ້າງກົນໄກໃນການລາຍງານ ຫຼື, ຖ້າເຫັນວ່າບໍ່ເໝາະສົມ ກໍ່ສາມາດລາຍງານຜ່ານ ພະນັກງານຜູ້ອາວຸໂສຂັ້ນສູງຜູ້ອື່ນໄດ້. ພະນັກງານຈະຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າ ທຸກໆຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບ ການກະທຳຜິດ ຕໍ່ກົດລະບຽບສະບັບນີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາຢ່າງລະອຽດຖີ່ຖວ້ນແລ້ວ.

Review

The implementation of this Code will be monitored through a range of instruments such as programme, country and sector evaluations.

Concern recognises that both internal and external environments change. Such change may have a bearing on the scope and content of this policy. Consequently, it will be reviewed periodically. The review process will be consultative and participatory in nature. The responsibility for initiating the policy review process rests with Concern’s Senior Management and Council.

ການທົບທວນຄືນ

ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວນີ້ ຈະຖືກຕິດຕາມ ໂດຍການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການປະເມີນຜົນບັນດາໂຄງການ, ປະເທດ ແລະ ຂະແໜງການຕ່າງໆ.

ອົງການຄອນເຊີນ ຮັບຮູ້ວ່າສະພາບແວດລ້ອມພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກໄດ້ມີການປ່ຽນແປງ. ການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວ ອາດມີການພົວພັນເຖິງຂອບເຂດ ແລະ ເນື້ອໃນຂອງນະໂຍບາຍສະບັບນີ້. ດັ່ງນັ້ນ, ກໍ່ຈະມີການທົບທວນຄືນເປັນແຕ່ລະໄລຍະ. ຂະບວນການໃນການທົບທວນຄືນ ຈະໃຊ້ການປຶກສາຫາລື ແລະ ວິທີການແບບມີສ່ວນຮ່ວມ. ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນການລິເລີ້ມຂະບວນການດັ່ງກ່າວ ແມ່ນມອບໃຫ້ທາງຜູ້ບໍລິຫານອາວຸໂສ/ຂັ້ນສູງ ຂອງອົງການຄອນເຊີນ ແລະ ສະພາທີ່ປະຊຸມ.

Any breach of this Code will result in disciplinary action up to and including dismissal.

ການປະພຶດທີ່ຂັດຕໍ່ກົດລະບຽບຂອງອົງການ ຈະນຳໄປສູ່ການລົງໂທດທາງວິໄນ ແລະ ອາດລວມໄປເຖິງການຖືກໄລ່ອອກ

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2
ການອະທິບາຍຄຳສັບ

ການອະທິບາຍຄຳສັບທີ່ຈະແຈ້ງ ມີຄວາມສຳຄັນຫຼາຍເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ການລາຍງານ ແລະ ການໂຕ້ຕອບທີ່ຖືກຕ້ອງໃນກໍລະນີທີ່ມີການທຳຮ້າຍເກີດຂຶ້ນ ແລະ ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ສາມາດຈັດການໄດ້ດ້ວຍຄວາມຖືກຕ້ອງຕາມຫຼັກການ. ການສົນທະນາປຶກສາຫາລື ກ່ຽວກັບ ນິຍາມຂອງການປະພຶດຕົວທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ຕໍ່ພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມກັບໂຄງການຄວນຈະຕ້ອງຍົກຂຶ້ນມາເວົ້າຢູ່ໃນກອງປະຊຸມ ແລະ ອາດໃຫ້ຄຳແນະນຳ ຕໍ່ການກຳນົດກົດລະບຽບການປະພຶດຕົວອັນໃໝ່.

ຄຳສັບຂ້າງລຸ່ມນີ້ ເປັນການໃຫ້ຄຳນິຍາມ ຕໍ່ຄວາມໝາຍຂອງຄຳສັບ ແລະ ລະບຽບຫຼັກການ ທີ່ນຳໃຊ້ຢູ່ໃນນະໂຍບາຍຂອງອົງການຄອນເຊີນສະບັບນີ້. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ພະນັກງານ ກໍ່ຍັງຕ້ອງຕິດພັນກັບກົດໝາຍຕ່າງໆຂອງບັນດາປະເທດ ທີ່ຕົນເອງເຮັດວຽກນຳອີກດ້ວຍ.

ຜູ້ທີ່ມາຢ້ຽມຢາມ: ສຳລັບຈຸດປະສົງຂອງນະໂຍບາຍສະບັບນີ້, "ຜູ້ທີ່ມາຢ້ຽມຢາມອົງການຄອນເຊີນ" ແມ່ນໝາຍເຖິງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງທີ່ມາຢ້ຽມຢາມ ໂຄງການຂອງອົງການຄອນເຊີນຢູ່ຕ່າງປະເທດ ແລະ ມາຕິດຕໍ່ພົວພັນ ກັບຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການຂອງຄອນເຊີນ. ກຸ່ມຄົນເຫຼົ່ານີ້ລວມມີ ນັກຂ່າວ, ທີ່ປຶກສາ, ຜູ້ໃຫ້ທຶນ, ໝູ່ເພື່ອນ, ຄູ່ຜົວເມຍ, ຄູ່ຮັກ, ສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ ຫລື ພີ່ນ້ອງຂອງພະນັກງານຄອນເຊີນ, ແລະ ອື່ນໆ. ການກຳນົດຄວາມໝາຍ ຈະບໍ່ລວມເອົາບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ທີ່ມາຫ້ອງການຂອງຄອນເຊີນພຽງເພື່ອກອງປະຊຸມໄລຍະສັ້ນ.

ເດັກນ້ອຍ: ສົນທິສັນຍາກ່ຽວກັບປົກປ້ອງສິດທິຂອງເດັກນ້ອຍ ໄດ້ກຳນົດຄວາມໝາຍຂອງຄຳວ່າ **ເດັກນ້ອຍ** *ແມ່ນທຸກໆຄົນທີ່ມີອາຍຸຕ່ຳກວ່າ 18 ປີ ຫຼືຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນ ກໍ່ຕ່ຳກວ່າທີ່ກົດໝາຍກຳນົດໄວ້, ເຊິ່ງການບັນລຸນິຕິພາວະ ແມ່ນໄດ້ບັນລຸໄວກວ່າອາຍຸທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້* (ມາດຕາ 1). ສົນທິສັນຍາ ຍັງໄດ້ເນັ້ນໜັກວ່າ ບັນດາລັດຕ່າງໆ ທີ່ຖືເອົາເກນອາຍຸເດັກທີ່ອ່ອນກວ່າມາໃຊ້ແທນໂດຍມີຈຸດປະສົງສະເພາະ ຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕາມ ໃນສະພາບເງື່ອນໄຂຂອງບັນດາຫຼັກການຕ່າງໆທີ່ໄດ້ໃຫ້ທິດທາງຢູ່ໃນສົນທິສັນຍາ - ຂອງການບໍ່ຈຳແນກ (ມາດຕາ 2), ສິ່ງທີ່ເດັກໃຫ້ຄວາມສົນໃຈຫລາຍທີ່ສຸດ (ມາດຕາ 3), ການມີສິດໃນການເອົາຕົວລອດ ແລະ ການພັດທະນາ (ມາດຕາ 6) ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງເດັກ (ມາດຕາ 12).

ການໃຊ້ອຳນາດຂົ່ມຂູ່: ແມ່ນການປະພຶດອັນບໍ່ເໝາະສົມ ທີ່ເກີດຂຶ້ນແລ້ວເກີດຂຶ້ນອີກ, ໂດຍທາງກົງ ຫລື ທາງອ້ອມ, ທັງທາງດ້ານວາຈາ, ຮ່າງກາຍ ຫຼື ຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນ ກໍ່ເປັນການກະທຳຂອງ ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ຫຼື ຫຼາຍຄົນ ທີ່ຕໍ່ຕ້ານບຸກຄົນອື່ນເຊິ່ງສາມາດຖືໄດ້ວ່າເປັນການກົດໜ່ວງ ກຽດສັກສີ, ສິດທິຂອງບຸກຄົນ. ເຫດການໃດໜຶ່ງທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການປະພຶດດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ຢູ່ໃນການອະທິບາຍຄວາມໝາຍຂອງຄຳສັບນີ້ ອາດຈະເປັນການດູຖູກກຽດສັກສີ ຢູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ, ແຕ່ຖ້າຫາກນອກເໜືອກໍລະນີອອກໄປ, ກໍ່ບໍ່ຖືວ່າເປັນການໃຊ້ອຳນາດຂົ່ມຂູ່, ແລະ ບໍ່ແມ່ນການປະຕິບັດ ທີ່ຄຸ້ມຄອງສິດທິອັນຖືກຕ້ອງຕາມຫຼັກການ ຫຼື ໃຫ້ສິດທິ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງພະນັກງານ ຖືກຕ້ອງຕາມຫຼັກການ.

ຕົວຢ່າງຂອງການໃຊ້ອຳນາດຂົ່ມຂູ່ມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ການກະທຳທີ່ເຮັດໃຫ້ພາບພົດຂອງຜູ້ອື່ນເຊື່ອມເສຍ ດ້ວຍວິທີການປ່ອຍຂ່າວລືຕ່າງໆ, ການຊຸບຊິບນິນທາ ຫລື ການເວົ້າເຢາະເຢີ້ຍ
- ການຂັດຂວາງຜູ້ອື່ນບໍ່ໃຫ້ເວົ້າ ໂດຍການໃຊ້ສຽງດັງ ກ່າວຮ້າຍ ແລະ ຫຍາບຄາຍ.
- ການກີດກັນ ຫຼື ການຈຳແນກໃຫ້ຢູ່ຕ່າງຫາກ ຈາກສັງຄົມ
- ການຍັດຍຽດ ລັກສະນະຂອງໜ້າວຽກ ຫຼື ຄວາມສາມາດອັນໃດໜຶ່ງໃຫ້ບຸກຄົນອື່ນປະຕິບັດ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ການໃຊ້ວຽກເຂົາເຈົ້າຫຼາຍຈົນເກີນໄປ, ການບໍ່ຍອມໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຫຼື ການສ້າງໜ້າວຽກທີ່ບໍ່ມີຄວາມໝາຍຫຍັງ.
- ການທຳຮ້າຍຮ່າງກາຍ, ຫຼື ການຂົ່ມຂູ່ຕ່າງໆ.

ການທຳອະນາຈານ: ແມ່ນທຸກການກະທຳ ຫຼື ການປະພຶດ ທີ່ລວມເຖິງການໃຊ້ຄຳເວົ້າ, ການສະແດງທ່າທີຕ່າງໆ, ຫຼື ການສ້າງ, ສາຍຮູບພາບ ຫລື ເຮັດໜັງສືໝູນວຽນ, ຮູບພາບ, ຫລື ອຸປະກອນຕ່າງໆ, ເຊິ່ງຖ້າຫາກການກະທຳ ຫຼື ການປະພຶດດັ່ງກ່າວ ບໍ່ເປັນທີ່ຍອມຮັບຂອງບຸກຄົນທົ່ວໄປແລ້ວ ກໍ່ສາມາດຖືໄດ້ວ່າເປັນການກ້າວລ້າວ, ລົບລູ່ ຫຼື ການຂົ່ມຂູ່ທາງເພດ.

ຕົວຢ່າງຂອງການທຳອະນາຈານ ລວມມີ:

- ການໃຊ້ຄຳເວົ້າ, ເລື້ອງຊວນຫົວ, ການຕຳນິວິຈານ, ຫົວເຍາະເຍີ້ຍ, ຫຼື ສຽງເພງ
- ໃນທາງຮ່າງກາຍ ເຊິ່ງລວມມີ ການບຽດສຽດ, ການຊຸກ, ຫຼື ທຸກໆຮູບແບບຂອງການຈູ່ໂຈມ
- ການບັງຄັບຂົ່ມຂູ່ ເຊິ່ງລວມມີ ການສະແດງກິລິຍາທ່າທີ, ການວາງທ່າ, ຫຼື ການວາງທ່າທາງຂົ່ມຂູ່
- ການສາຍຮູບພາບ ເຊັ່ນແຜ່ນພາບ, ເຄື່ອງໝາຍ ຫຼື ສັນຍາລັກຕ່າງໆ
- ການກີດກັນ ຫຼື ຈຳແນກໃຫ້ຢູ່ຕ່າງຫາກຈາກ ການເຄື່ອນໄຫວກິດຈະກຳຕ່າງໆທາງສັງຄົມ
- ການບີບບັງຄັບໃຫ້ປະພຶດໂດຍທີ່ພະນັກງານ ຫຼື ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມກັບໂຄງການ ຄິດວ່າບໍ່ເໝາະສົມ - ຕົວຢ່າງວ່າ ຖືກບັງຄັບໃຫ້ແຕ່ງກາຍ ໂດຍທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ ກັບພື້ນຖານຂອງຊົນເຜົ່າ ຫຼື ສາດສະໜາຂອງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ.

ການທຳອະນາຈານທາງເພດ: ໄດ້ກຳນົດທຸກໆການກະທຳດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- ການປະພຶດທີ່ມີຄວາມສະໜິດສະໜົມທາງຊູ້ສາວ
- ການຮ້ອງຂໍເພື່ອຢາກມີເພດສຳພັນນຳ
- ການກະທຳ ຫຼື ການປະພຶດອື່ນໆ ເຊິ່ງລວມມີ ການໃຊ້ຄຳເວົ້າ, ການສະແດງທ່າທີຕ່າງໆ, ຫຼື ການສ້າງ, ສາຍຮູບພາບ ຫລື ເຮັດໜັງສືໝູນວຽນ ທີ່ມີຂໍ້ຄວາມ, ຮູບພາບ ຫລື ອຸປະກອນຕ່າງໆ ທີ່ບໍ່ເປັນທີ່ຍອມຮັບ ແລະ ສາມາດເຫັນໄດ້ຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າ ເປັນ ເປັນການກ້າວລ້າວ, ລົບລູ່ ຫຼື ການຂົ່ມຂູ່ທາງເພດ.

ຕົວຢ່າງຂອງການທຳອະນາຈານທາງເພດ ລວມມີ:

- *ການໃຊ້ວາຈາໃນທາງທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ.* ຂໍຮ້ອງ ຫລື ຖາມເພື່ອຕ້ອງການຢາກຮ່ວມເພດນຳ, ໃຊ້ຄຳເວົ້າທີ່ເປັນການຊັກຊວນໃຫ້ຄິດ, ການກະທຳທີ່ເຮັດໃຫ້ຄົນອື່ນຂາຍໜ້າ ຫຼື ການດູໝິ່ນປະໝາດ, ການເລົ່າເລື້ອງຊວນຫົວ ຫຼື ການຫຼິ້ນຕະຫຼົກ ທີ່ກ່ຽວກັບ ເລື່ອງທາງເພດ.
- *ການກະທຳທາງຮ່າງກາຍ:* ການສະແດງທ່າທາງ ກ່ຽວກັບທາງເພດ, ການສຳພັດ/ຈັບຕ້ອງ ທີ່ບໍ່ຈຳເປັນ (ການລວນລາມ), ການເປີດເຜີຍສິ່ງທີ່ຫຍາບຄາຍ ແລະ ການທຳຮ້າຍຮ່າງກາຍ.
- *ການເຜີຍແຜ່ຮູບພາບ:* ການສາຍ / ໝູນວຽນ ອຸປະກອນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວກັບສິ່ງລາມົກ.

ເຫດການໃດໜຶ່ງ ອາດເປັນອົງປະກອບເຮັດໃຫ້ມີການທຳອະນາຈານທາງເພດເກີດຂຶ້ນ. ການທຳອະນາຈານທາງເພດ ສາມາດເປັນການຖືກບັງຄັບ ທັງໂດຍທາງເພດ ຫຼື ຮູບແບບອັນອື່ນ ແລະ ລວມໄປເຖິງການທຳອະນາຈານບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ເຊິ່ງສືບເນື່ອງມາຈາກມີຄວາມຊົມເຊີຍທາງເພດ ແລະ ຄວາມມັກ. ບັນດາກໍລະນີຕ່າງໆ ທີ່ມີການທຳອະນາຈານທາງເພດ ຈະຖືວ່າເປັນການການກະທຳຜິດຢ່າງຮ້າຍແຮງ ແລະ ອາດຈະມີຜົນນຳໄປສູ່ການຖືກໄລ່ອອກ.

ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ: ການທຳຮ້າຍທາງຮ່າງກາຍ, ຈິດໃຈ ແລະ ສັງຄົມ ທີ່ຕໍ່ຕ້ານໂດຍກົງ ຕໍ່ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ເນື່ອງມາຈາກ ເພດ ຫຼື ບົດບາດຂອງເຂົາເຈົ້າຢູ່ໃນສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ. ໃນກໍລະນີດັ່ງກ່າວ, ບຸກຄົນຜູ້ນັ້ນ ບໍ່ມີທາງເລືອກທີ່ຈະປະຕິເສດ ຫຼື ຫາ ທາງອອກອັນອື່ນໄດ້ ໂດຍທີ່ບໍ່ມີ ຜົນສະທ້ອນຕ່າງໆທີ່ຕາມມາ ທາງສັງຄົມ, ຮ່າງກາຍ ຫຼື ຈິດຕະສາດ. ຄວນຖືເອົາປະເພດໝວດນີ້ ສຳລັບ ກໍລະນີຕ່າງໆທີ່ເກີດມີຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ທີ່ບໍ່ມີຢູ່ໃນ 4 ປະເພດໝວດອັນອື່ນ

ການຂົ່ມຂືນ: ແມ່ນການກະທຳທາງເພດທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມຍິນຍອມ ຈາກຝ່າຍໃດຝ່າຍໜຶ່ງ. ທຸກການປຸກປ້ຳ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການຍິນຍອມ ຖືວ່າເປັນການຂົ່ມຂືນ ເຊິ່ງອາດຈະລວມມີ:

- ດຳລັດທີ່ກົດໝາຍກຳນົດໄວ້ກ່ຽວກັບການຂົ່ມຂືນ - ການມີເພດສຳພັນກັບບຸກຄົນທີ່ອາຍຸຕ່ຳກວ່າກົດໝາຍໄດ້ກຳນົດໄວ້, ກໍ່ຖືໄດ້ວ່າເປັນການຂົ່ມຂືນ ເຖິງວ່າບຸກຄົນຜູ້ນັ້ນຈະຍິນຍອມກໍ່ຕາມ.

- ການຂົ່ມຂືນເປັນກຸ່ມ - ການຂົ່ມຂືນ ທີ່ມີຜູ້ກະທຳຫລາຍກວ່າໜຶ່ງຄົນຂຶ້ນໄປ
- ການຂົ່ມຂືນເພດຊາຍ - ຜູ້ທີ່ຕົກເປັນເຫຍື່ອ ແລະ ຜູ້ກະທຳຜິດ ແມ່ນເພດຊາຍທັງສອງ. ບາງຄັ້ງກໍລະນີນີ້ ກໍ່ຮັບຮູ້ເປັນການມີເພດສຳພັນ ລະຫວ່າງ ເພດຊາຍນຳກັນ.

ການຕັ້ງໃຈທີ່ຈະຂົ່ມຂືນ: ໝາຍເຖິງຄວາມພະຍາຍາມ ທີ່ຈະຂົ່ມຂືນບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ໂດຍການປຸກປ້ຳ.

ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ: ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວ ແມ່ນການນຳໃຊ້ອຳນາດທາງຕຳແໜ່ງຂອງຕົນເອງ, ອິດທິພົນ ຫລື ການຄວບຄຸມ ຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ ເພື່ອກົດດັນ, ບັງຄັບ ຫລື ຍັດຢຽດໃຫ້ຄົນອື່ນເຮັດບາງສິ່ງບາງຢ່າງ ທີ່ຂັດກັບຄວາມພໍໃຈຂອງເຂົາເຈົ້າ. ສິ່ງຕ່າງໆເຫຼົ່ານີ້ລວມເຖິງ ການຂົ່ມຂູ່ທີ່ຈະຖອດຖອນການຊ່ວຍເຫລືອຂອງໂຄງການອອກ, ສ້າງສະຖານະການທີ່ບໍ່ເປັນຄວາມຈິງ ກ່ຽວກັບບຸກຄົນຜູ້ນັ້ນ ຕໍ່ສາທາລະນະຊົນ, ຫຼື ເຮັດໃຫ້ມີຜົນສະທ້ອນທີ່ເປັນແງ່ລົບຕໍ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຫຼື ຊຸມຊົນ.

ບາງຕົວຢ່າງຂອງການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດສ່ວນຕົວລວມມີ:
- ການສະເໜີຜົນປະໂຫຍດພິເສດ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ ຫລື ພະນັກງານອົງການ ເພື່ອແລກປ່ຽນກັບການສະແດງຄວາມຮູ້ສຶກ ຫຼື ຄວາມຕ້ອງການຢາກມີເພດສຳພັນນຳ.
- ການຂົ່ມຂູ່ ຫລື ການແນະນຳໂດຍທາງອ້ອມວ່າ ການປະຕິເສດ ຫຼື ຄວາມບໍ່ພໍໃຈ ທີ່ບໍ່ຍອມສະເໜີຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ ຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ໜ້າທີ່ຕຳແໜ່ງຂອງບຸກຄົນຜູ້ນັ້ນ ຢູ່ໃນການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນໂຄງການ, ຫຼື ຕໍ່ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆຂອງການຮັບເອົາເຂົ້າມາເຮັດວຽກ.

ຄວາມຮຸນແຮງ: ຄວາມຮຸນແຮງ ແມ່ນອົງປະກອບໜຶ່ງຂອງເຫດການທີ່ເກີດຂຶ້ນ ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງມີການຖືກທາລຸນນະກຳ, ຖືກຂົ່ມຂູ່ ຫຼື ຖືກທຳຮ້າຍຮ່າງກາຍ ໃນກໍລະນີຕ່າງໆທີ່ພົວພັນເຖິງວຽກງານຂອງເຂົາເຈົ້າ, ລວມເຖິງການທ້າທາຍທີ່ສະແດງອອກມາຢ່າງຈະແຈ້ງ ຫຼື ເປັນຄວາມໄນ ຕໍ່ຄວາມປອດໄພ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມເປັນຢູ່ ຂອງບຸກຄົນຜູ້ນັ້ນ.

ການຖືກກົດຂີ່ຂົ່ມຂູ່ ຫລື ການຕົກເປັນຜູ້ຖືກຮັບເຄາະ: ຜູ້ທີ່ຕົກຢູ່ໃນທ່າຮັບ ຈະໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກການຖືກກົດຂີ່, ການຕົກເປັນຜູ້ຖືກຮັບເຄາະ ຫລື ການຈຳແນກ ເຊິ່ງເປັນຜົນເນື່ອງມາຈາກການທີ່ເຂົາເຈົ້າໃຫ້ຂໍ້ກ່າວຫາ/ຂໍ້ມູນ ຫຼື ຊ່ວຍໃນການສືບສວນເຫດການໃດໜຶ່ງ. ຖ້າພະນັກງານຜູ້ໃດ ຫາກຖືກພົບວ່າມີການກັ່ນແກ້ງ (ແກ້ແຄ້ນຄືນ) ຕໍ່ຜູ້ທີ່ຕົກຢູ່ໃນທ່າຮັບ ເຊິ່ງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮ້ອງທຸກ ຫຼື ຊ່ວຍໃນການສືບສວນເຫດການໃດໜຶ່ງ, ພະນັກງານຜູ້ນັ້ນ ກໍ່ຈະຖືກປະຕິບັດທາງລະບຽບວິໄນທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ອາດລວມໄປເຖິງການຖືກໄລ່ອອກ.