



Private Infrastructure
Development Group



វិធានស្តីពី ការការពារ HSES

ផ្លាស់ប្តូរជីវិត – ការពារជីវិត



ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស
របស់បុគ្គលិក និងម្ចាស់សហគមន៍ នៃគម្រោង
របស់យើង។

សេចក្តីផ្តើម

បទបញ្ញត្តិស្តីពីការការពារ HSES គឺជាបណ្តុំនៃបទបញ្ញត្តិចំនួន 10 ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីធានាថាដំណើរការនៃការការពារ គឺមាននៅគ្រប់គម្រោងទាំងអស់របស់យើង, ការការពារសិទ្ធិមូលដ្ឋាន និងសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិក និងស្ថានភាពសហគមន៍បុគ្គលិក ពិសេសទាក់ទងនឹងឧប្បត្តិហេតុនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (GBVH), ទាសភាពសម័យទំនើប និងពលកម្មកុមារដែលកើតឡើងនៅក្នុងគម្រោង និងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់យើង។

បទបញ្ញត្តិទាំងនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីផ្តល់ជាយន្តការនានា និងការត្រួតពិនិត្យក្នុងការកាត់បន្ថយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងគម្រោងរបស់យើង។ បទបញ្ញត្តិទាំងនេះមិនមានគោលបំណងគ្របដណ្តប់គ្រប់បញ្ហាឡើយ ប៉ុន្តែជាជាងស្វែងរកដើម្បីធានាថា យើងមានការគ្រប់គ្រងជាមូលដ្ឋាន និងការកាត់បន្ថយបញ្ហា ដែលអាចជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យនិងផ្តល់កន្លែងធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព, ការការពារសិទ្ធិ និងសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិកនិងធានាសុវត្ថិភាព និង ទំនាក់ទំនងប្រកបដោយការគោរពរវាងបុគ្គលិក និងសហគមន៍។ បទបញ្ញត្តិនេះបំពេញបន្ថែមលើបទបញ្ញត្តិស្តីពីការសន្សំប្រចាំថ្ងៃ PIDG ដែលបានរៀបចំឡើងដើម្បីការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពបុគ្គលិកនៃគម្រោងរបស់យើង។

បទបញ្ញត្តិទាំងអស់ គឺត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវការដែលបានកំណត់រួចនៅទូទាំង ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព សុវត្ថិភាពបរិស្ថាន និងសង្គម (PIDG Health Safety Environment and Social Management System (HSES MS))របស់យើង និងត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយការអនុវត្តល្អឧស្សាហកម្មអន្តរជាតិ (GIIP) ប៉ុន្តែមានគោលបំណងផ្តល់នូវការផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ និងការយល់ដឹងនៅទូទាំងគម្រោងរបស់យើងលើតម្រូវការការពារសំខាន់ៗទាំងនេះ។ បទបញ្ញត្តិទាំងនេះ មិនអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយឯកឯងទេ ប៉ុន្តែត្រូវតែបង្កើតជាផ្នែកសំខាន់មួយនៃអភិបាលកិច្ច HSES ដែលត្រូវបានអនុវត្តនៅទូទាំង PIDG Group និងគម្រោងរបស់យើង។

អភិបាលកិច្ច PIDG HSES ចាប់ផ្តើមជាមួយ គោលការណ៍ HSESរបស់យើង។ ការការពារហានិភ័យ ត្រូវបានវាយតម្លៃជាផ្នែកនៃដំណើរការ ដោយប្រុងប្រយ័ត្នដូចមានចែងលម្អិតនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំ និងបញ្ជីត្រួតពិនិត្យរបស់យើង។ ហានិភ័យទាំងនេះត្រូវបានគ្រប់គ្រងតាមរយៈសំណុំនៃបទបញ្ញត្តិស្តីពីការការពារ និងលម្អិតបន្ថែមទៀតនៅក្នុងស្តង់ដារ

ការងារ និងការគ្រប់គ្រងការងារក្នុងស្រុក PIDG ស្តង់ដារសមភាពយេនឌ័រ PIDG ស្តង់ដារ ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ PIDG និងស្តង់ដារយន្តការតវ៉ា PIDG ព្រមទាំងនៅក្នុង ដំណើរការ HSES របស់គម្រោងរបស់យើងស្របតាមស្តង់ដារទាំងនេះ។

បទបញ្ញត្តិមានសង្គតិភាពស្របតាមស្តង់ដារប្រតិបត្តិការ IFC¹។ បទបញ្ញត្តិ ក៏គិតគូរលើ តម្រូវការនៃមូលដ្ឋាន ETI² ហើយត្រូវបានជូនដំណឹងដោយសេចក្តីណែនាំអំពីការអនុវត្ត ល្អបំផុតនៅលើ អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ^{3,4}, ទាសភាពសម័យ ទំនើប⁵, ពលកម្មកុមារ⁶ និងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់បុគ្គលិក⁷។

បទបញ្ញត្តិស្តីពីការការពារសុវត្ថិភាពទាំងនេះ ពាក់ព័ន្ធជាចម្បងទៅនឹងដំណើរការគ្រប់គ្រង ការងារ។ ការការពារហានិភ័យក៏កើតឡើងដែរនៅក្នុងគម្រោងទំនាក់ទំនងសហគមន៍ ផ្សេងទៀត ពិសេសទាក់ទងនឹងដំណើរការទិញដី តម្រូវការសម្រាប់ការផ្តល់សន្តិសុខ តាមរយៈសកម្មភាពនៃការផ្តល់សេវា និងអត្ថប្រយោជន៍សហគមន៍ និងតាមរយៈការផ្លាស់ ប្តូរទូលំទូលាយដែលគម្រោងមួយផ្តល់ដល់សង្គមមូលដ្ឋាន។ ដូចនេះ យើងត្រូវតែធានា ថា យើងប្រថុយនឹងការវាយតម្លៃគម្រោងរបស់យើង ហើយថាការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិទាំងនេះ បង្កើតបានជាផ្នែកសំខាន់មួយ ប៉ុន្តែមិនមែនទាំងអស់នៃការកាត់បន្ថយហានិភ័យរបស់យើង នោះទេ។ បានពិចារណាមួយគ្នា យើងអាចការពារគម្រោងរបស់យើងដោយជោគជ័យ។

1. IFC ឆ្នាំ2012។ ស្តង់ដារសមិទ្ធកម្មស្តីពីនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសង្គម។
2. គំនិតផ្តួចផ្តើមស្តីពីក្រមសីលធម៌ក្នុងការធ្វើពាណិជ្ជកម្ម (ETI) (2018)។
3. ធនាគារពិភពលោក ឆ្នាំ 2018 ។ កំណត់ត្រានៃការអនុវត្តល្អ។ ការដោះស្រាយអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅក្នុង គម្រោងហិរញ្ញប្បទានវិនិយោគ ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារស្តីលើសំខាន់ៗ។ ក
4. IFC, EBRD និង CDC ។ អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ កំណត់ត្រានៃការអនុវត្តល្អសម្រាប់វិស័យ ឯកជន (នាពេលខាងមុខ)។
5. IFC, CDC, EBRD និង DFID (2018)។ ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យទាក់ទងនឹងទាសភាពសម័យទំនើប៖ កំណត់ត្រានៃ ការអនុវត្តល្អសម្រាប់វិស័យឯកជន។
6. EBRD (2017) ។ តម្រូវការនៃសមិទ្ធកម្ម 2 - លក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ៖ កុមារ យុវជន និងការងារ - កំណត់សម្គាល់។
7. EBRD/IFC (2009) ការស្នាក់នៅរបស់បុគ្គលិក៖ ដំណើរការ និងស្តង់ដារ – កំណត់សម្គាល់។
8. គោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តស្តីពីសន្តិសុខ និងសិទ្ធិមនុស្ស។



បទបញ្ញត្តិស្តីពីការការពារ HSES

ការវិនិយោគប្រកបដោយទំនួលខុស គឺត្រូវតម្រូវឱ្យមានការគ្រប់គ្រងសុខភាព សុវត្ថិភាព បរិស្ថាន និងសង្គម (HSES) ដ៏រឹងមាំ។ យើងនៅ PIDG ទទួលស្គាល់ថា ដើម្បីបំពេញតាមតម្លៃរបស់យើង និងដើម្បីអាចផ្តល់នូវការវិនិយោគប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវដែលយើងជឿជាក់លើ យើងត្រូវស្វែងរកដើម្បីធានាថាអភិបាលកិច្ច HSES ដ៏រឹងមាំ ដំណើរការនៅទូទាំងក្រុមហ៊ុនរបស់យើងទាំងអស់ ហើយជាចំណុចស្នូលនៃប្រតិបត្តិការទាំងអស់របស់យើង។

PIDG ទទួលស្គាល់ថា សម្រាប់គម្រោងទាំងអស់ ទំនាក់ទំនងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកដ៏រឹងមាំ លក្ខខណ្ឌការងារល្អ និងការធានាសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិក គឺជាគន្លឹះនៃភាពជោគជ័យ និងនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ទំនាក់ទំនងប្រកបដោយស្ថាបនាមួយ បានបង្កើតអត្ថប្រយោជន៍អាជីវកម្មជាក់ស្តែង និងកន្លែងដែលកម្លាំងពលកម្មមកពីសហគមន៍មូលដ្ឋានបង្កើនទំនាក់ទំនងសហគមន៍ និងពង្រឹងអាជ្ញាប័ណ្ណសង្គមរបស់គម្រោងដើម្បីប្រតិបត្តិ។ យើងចាត់ទុកទំនាក់ទំនងប្រកបដោយស្ថាបនា គឺជាទំនាក់ទំនងមួយដែលគោរពសិទ្ធិសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិកម្នាក់ៗ។

- យើងប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះសមភាពយេនឌ័រ និងការមិនរើសអើងតាមរយៈដំណើរការ HSES ទាំងអស់របស់យើង។
- យើងនឹងមិនអត់ឱនចំពោះអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (GBVH) ក្នុងទម្រង់ណាមួយឡើយ។
- យើងប្តេជ្ញាកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃទាសភាពសម័យទំនើប និងពលកម្មកុមារ នៅក្នុងកម្លាំងការងារ អ្នកម៉ៅការ និងខ្សែ សង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ចម្បង។
- យើងនឹងស្វែងរកធានាថាបុគ្គលិកទាំងអស់យល់ទាំងការរំពឹងទុករបស់យើង និងសិទ្ធិរបស់ពួកគេ; និង
- យើងនឹងផ្តល់នូវយន្តការការរាយការណ៍ និងការឆ្លើយតប ដើម្បីគាំទ្ររាល់បញ្ហាក្នុងការការពារ។

នេះគឺត្រូវបានចែងនៅក្នុងគោលនយោបាយស្តីពីការការពាររបស់យើង ហើយមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ញត្តិ HSES 10 ស្តីពីការពារ។



01 គោលការណ៍ធនធានមនុស្ស



02 ក្រមប្រតិបត្តិ
នៃគម្រោងការងារ



03 ផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិក



04 លក្ខខណ្ឌការងារ



05 ការបណ្តុះបណ្តាល និងការទំនាក់ទំនង



06 បរិយាកាសការងារ



07 សេរីភាពនៃសហគមន៍



08 ការគ្រប់គ្រងសន្តិសុខ



09 ការទំនាក់ទំនងសហគមន៍
និងការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ



10 យន្តការតវ៉ា

វិធីដែលក្រុមហ៊ុនគម្រោងរបស់យើងជ្រើសរើស និងគ្រប់គ្រងបុគ្គលិករបស់ពួកគេ និងធ្វើ
លទ្ធកម្មជួលអ្នកម៉ៅការ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ បង្កើតជាវិធីដែលពួកគេគ្រប់គ្រងសិទ្ធិ
និងសុខុមាលភាពរបស់មនុស្សទាំងនេះ។

មានដំណើរការ HSES ដែលត្រូវបានទាមទារនៅទូទាំងគម្រោងទាំងអស់ មិនថាប្រភេទ
ទំហំ ឬទីតាំងណាក៏ដោយ ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់
បុគ្គលិក ហើយដែលអាចកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទង
នឹងយេនឌ័រ, ការធ្វើទាស់ភាពសម័យទំនើប និងពលកម្មកុមារដែលកំពុងកើតមានឡើង។
ដូចនេះ ដំណើរការទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងជាសំណុំនៃបទបញ្ញត្តិស្តីពីការការពារ ដែល
នឹងត្រូវអនុវត្តដោយគ្រប់គម្រោងនីមួយៗនៅគ្រប់ពេលវេលា។

បទបញ្ញត្តិស្តីពីការការពារអាចអនុវត្តបានចំពោះ៖

- បុគ្គលិក PIDG ទាំងអស់;
- ក្រុមហ៊ុន PIDG ទាំងអស់; និង
- គម្រោង PIDG ទាំងអស់¹

ភាពស្មុគស្មាញ និងវិសាលភាពនៃដំណើរការ HSES ទាំងនេះត្រូវបានកំណត់ដោយ
ហានិភ័យគម្រោងជាក់លាក់ ដែលព័ត៌មានលម្អិតត្រូវបានផ្តល់ជូននៅក្នុងស្តង់ដារ PIDG
HSES ។ បទបញ្ញត្តិទាំងនេះនឹងត្រូវបានអនុវត្ត ត្រួតពិនិត្យ និងរាយការណ៍ជាផ្នែកនៃ PIDG
ក្រុមហ៊ុន ឬគម្រោង HSES MS ។

ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ សុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិកនៃគម្រោងរបស់យើង និងសហគមន៍
ដែលពួកគេប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយ គឺមានសារៈសំខាន់បំផុត។ ការសង្ស័យ ឬការរំលោភ
សិទ្ធិមនុស្សពិតប្រាកដនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ភាពជាទាសករ
សម័យទំនើប ឬពលកម្មកុមារ នឹងត្រូវបានចាត់ទុកជាឧប្បត្តិហេតុធ្ងន់ធ្ងរដោយ PIDG
ហើយនឹងត្រូវបានបញ្ជូនភ្លាមៗ តាមរយៈនីតិវិធីរាយការណ៍ឧប្បត្តិហេតុ HSES 004-001
PIDG ទៅនឹងយន្តការឆ្លើយតបសមស្របនៅក្នុង PIDG ។

ការការពារ គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ក្នុងការផ្តល់នូវផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានតាមរយៈ
ការវិនិយោគរបស់យើង។ នៅ PIDG យើងមានគោលបំណងផ្លាស់ប្តូរជីវិតឱ្យកាន់តែ
ប្រសើរឡើង ដូចនេះយើងត្រូវតែ 'ការពារជីវិត' និងស្វែងរកធានាថា មនុស្សទាំងអស់
នៅទូទាំងគម្រោងរបស់យើងត្រូវបានប្រព្រឹត្តដោយការគោរព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។

1 ដែលក្នុងនោះ PIDG នឹងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនជាអ្នកវិនិយោគ/អ្នកផ្តល់ប្រាក់កម្ចី រួមទាំង ទីប្រឹក្សា និងអ្នកម៉ៅការផងដែរ។





តម្រូវការមូលដ្ឋាន

មានតម្រូវការជាមូលដ្ឋានដែលចាំបាច់ត្រូវតែមាន ដើម្បីធានាការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃបទបញ្ញត្តិស្តីពីការការពារ។

- រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងស្ថាប័នមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ និងប្រកបដោយបរិយាប័ន្ន នឹងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តជាមួយនឹងភាពចម្រុះនៃតំណាងនៅគ្រប់កម្រិត ចាប់ពីបុគ្គលិកគម្រោងរហូតដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។
- គម្រោងទាំងអស់ត្រូវបានតម្រូវឱ្យផ្តល់នូវកម្រិតនៃភាពជាអ្នកដឹកនាំសមស្របលើការការពារ។ គួរតែមានបុគ្គលិកបង្គោលមួយដែលបានកំណត់នៅក្នុងថ្នាក់គ្រប់គ្រងកំពូលជាមួយនឹងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការការពារដែលគាំទ្រដោយជើងឯកមួយចំនួនដែលសមស្របនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- បុគ្គលិកបង្គោលគួរតែទទួលខុសត្រូវក្នុងការធានាថាគម្រោងនេះមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដ៏រឹងមាំ ដើម្បីអនុវត្តបទបញ្ញត្តិការការពារទាំងនេះ រួមទាំង ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីបទបញ្ញត្តិទាំងនេះ និងដំណើរការតាមដាន និងត្រួតពិនិត្យជាបន្តបន្ទាប់។
- បុគ្គលិកបង្គោលគួរតែស្វែងរកដើម្បីអភិវឌ្ឍវប្បធម៌នៅកន្លែងធ្វើការមួយ ដែលបុគ្គលិកយល់ដឹងពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងមានអារម្មណ៍សុខស្រួល និងគាំទ្រដើម្បីលើកឡើងពីបញ្ហាណាមួយ។
- គម្រោងទាំងអស់គួរតែបង្កើតនូវបណ្តាញច្បាស់លាស់សម្រាប់ការទំនាក់ទំនង និងការចូលរួមរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិក រួមទាំងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យស្គាល់គ្នាផងដែរ។
- គួរតែមានយន្តការតវ៉ាប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសម្ងាត់សម្រាប់បុគ្គលិក និងសហគមន៍ ដើម្បីរាយការណ៍អំពីបញ្ហានានាអំពីការការពារ។
- ដំណើរការការពារទាំងអស់ នឹងត្រូវអនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យជាផ្នែកនៃ HSES MS ។
- បុគ្គលិក នឹងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យនិយាយគ្នាទៅវិញទៅមក អំពីការយល់ដឹង និងការអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិស្តីពីការការពារ និងទាក់ទងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់លើសណ្ឋាណមួយ។

01 គោលការណ៍ធនធានមនុស្ស

មានគោលនយោបាយច្បាស់លាស់ដើម្បីកំណត់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនគម្រោងចំពោះការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងការងារល្អ សមភាពយេនឌ័រ និងការមិនរើសអើង និងការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ទាសភាពសម័យទំនើប និងពលកម្មកុមារ។

តម្រូវការ

គោលនយោបាយធនធានមនុស្សត្រូវតែដាក់ឱ្យដំណើរការដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយបុគ្គលិក និងបង្កើតវិធីសាស្ត្រស្របគ្នាក្នុងការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិកនៅទូទាំងក្រុមហ៊ុន។ គោលការណ៍ត្រូវតែសរសេរ និងបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់នៅគ្រប់កន្លែងធ្វើការជាភាសាសំខាន់ដែលនិយាយដោយកម្លាំងពលកម្ម។

គោលនយោបាយត្រូវតែរួមបញ្ចូលការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះ៖

- សមភាព និងការមិនរើសអើង
- ការមិនលើកលែងចំពោះ GBVH
- កាត់បន្ថយហានិភ័យនៃទាសភាពសម័យទំនើប និងពលកម្មកុមារ។

គោលការណ៍ត្រូវតែរួមបញ្ចូលតម្រូវការសម្រាប់៖

- ផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិក
- លក្ខខណ្ឌការងាររបស់បុគ្គលិក
- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ គោលបំណង និងគុណសម្បត្តិ សម្រាប់ការតំឡើងតួនាទី និងប្រាក់បន្ថែម និងរង្វាន់ ជាមួយនឹងការសម្រេចចិត្តត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយមនុស្សយ៉ាងហោចណាស់ពីរនាក់
- គម្រោងកន្លែងធ្វើការ (និងកន្លែងស្នាក់នៅ និងការធ្វើដំណើរតាមដែលអាចអនុវត្តបាន) ដែលគិតគូរពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាព យេនឌ័រ និងសុខុមាលភាពបុគ្គលិក និង
- គោលនយោបាយមួយស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។

នៅពេលដែលហានិភ័យនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រជាក់លាក់ត្រូវបានកំណត់ គោលនយោបាយស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រឯករាជ្យមួយគួរតែត្រូវបានរៀបចំឡើង។

ការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍ត្រូវតែជាតម្រូវការនៃកិច្ចសន្យាគម្រោង និងដំណើរការលទ្ធកម្មទាំងអស់។



ការគ្រប់គ្រង

ត្រូវធានាថា គោលនយោបាយទាំងនេះត្រូវបានរៀបចំឡើង ហើយទទួលបានការអនុម័ត និងមានបច្ចុប្បន្នភាព។

ត្រូវធានាថា គោលនយោបាយទាំងនេះត្រូវបានទាក់ទងយ៉ាងច្បាស់ទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកត្រួតពិនិត្យ និងបុគ្គលិកទាំងអស់ ហើយត្រូវបានអនុវត្តជាប្រចាំ។

ត្រូវធានាថា អ្នកម៉ៅការ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចម្បង យល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយទាំងនេះ។

ត្រូវធានាថាគោលការណ៍ទាំងនេះត្រូវបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់នៅគ្រប់កន្លែងធ្វើការ ហើយបុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគោលការណ៍ទាំងអស់។

បុគ្គលិកទាំងអស់។

អាន និងស្វែងយល់អំពីគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស។

ចូលរួមប្រកបដោយភាពច្នៃប្រឌិតក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ការណែនាំ និងបញ្ជ្រាប ហើយប្រកាន់ខ្ជាប់យ៉ាងសកម្ម និងប្រើប្រាស់គោលនយោបាយទាំងនេះ ដើម្បីការពារខ្លួនអ្នកនិងអ្នកដទៃ។

02 ក្រមប្រតិបត្តិនៃ គម្រោងការការពារ

បុគ្គលិក អ្នកម៉ៅការ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចម្បងគ្រប់រូប យល់ដឹងអំពីអាកប្បកិរិយាដែលរំពឹងទុកពីពួកគេនៅក្រោមក្រមប្រតិបត្តិ នៃគម្រោងការការពារ និងការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះការរំលោភលើក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ ។

តម្រូវការ

បុគ្គលិក អ្នកម៉ៅការ អ្នកម៉ៅការបន្ត និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចម្បងទាំងអស់² ត្រូវតែដឹងយ៉ាងច្បាស់អំពីអាកប្បកិរិយាដែលរំពឹងទុកទាំងនៅកន្លែងធ្វើការ និងក្រៅម៉ោងធ្វើការ ដោយការអាន និងចុះហត្ថលេខាលើក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ ។ ក្រមប្រតិបត្តិនេះគ្របដណ្តប់លើសកម្មភាពនៅកន្លែងធ្វើការទាំងអស់ កន្លែងស្នាក់នៅដែលទាក់ទងនឹងការងារ ឬអំឡុងពេលធ្វើដំណើរទាក់ទងនឹងការងារ និងក្នុងអំឡុងពេលនៃទម្រង់នៃកិច្ចប្រជុំដែលទាក់ទងនឹងការងារ ការពិគ្រោះយោបល់ ការទំនាក់ទំនង ឬការចូលរួម។

ក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ ត្រូវតែកំណត់ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនគម្រោងចំពោះ៖

- សមភាព និងការមិនរើសអើង
- ការមិនលើកលែងចំពោះ GBVH
- កាត់បន្ថយហានិភ័យនៃទាសភាពសម័យទំនើប និងពលកម្មកុមារ។

ក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ ត្រូវតែកំណត់ ឬរួមបញ្ចូលការយោងទៅលើការដាក់ទណ្ឌកម្មសមស្របសម្រាប់ការបំពានណាមួយដោយបុគ្គលិកនៃក្រមប្រតិបត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន។

2 អ្នកផ្គត់ផ្គង់ចម្បង គឺជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលផ្តល់ទំនិញ ឬ សេវាៈចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការស្នូលនៃអាជីវកម្មនៃគម្រោង។



ការគ្រប់គ្រង

ត្រូវធានាថា អ្នកបានអាន យល់ និង ចុះហត្ថលេខាលើក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ។

ត្រូវធានាថា អ្នកយល់ពីអាកប្បកិរិយាដែលអ្នកចង់បាន។ ប្រសិនបើអ្នកមិនប្រាកដអំពីទិដ្ឋភាពណាមួយនៃក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ សូមសួរ PIDG HSES ។

ត្រូវធានាថា បុគ្គលិកទាំងអស់ (បុគ្គលិកនិយោជិត អ្នកម៉ៅការ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចម្បង) បានអាន និងចុះហត្ថលេខាលើក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ ។

បុគ្គលិកទាំងអស់។

ត្រូវធានាថា អ្នកបានអាន យល់ និង ចុះហត្ថលេខាលើក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ។

ត្រូវធានាថា អ្នកយល់ពីអាកប្បកិរិយាដែលអ្នកចង់បាន។ ប្រសិនបើអ្នកមិនប្រាកដអំពីទិដ្ឋភាពណាមួយនៃក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ សូមសួរអ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យរបស់អ្នក។

ប្រសិនបើអ្នកមានការព្រួយបារម្ភថានរណាម្នាក់អាចនឹងបំពានលើក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ សូមពិភាក្សាឡើងនេះជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់អ្នក ឬរាយការណ៍វាដោយប្រើយន្តការតវ៉ា។

ស្តង់ដារពាក់ព័ន្ធ HSES 003-010 ស្តង់ដារការគ្រប់គ្រងការងារ និងពលកម្មក្នុងស្រុក PIDG , HSES 003-011 PIDG ស្តង់ដារសមភាពយេនឌ័រ, HSES 005-007 PIDG សេចក្តីណែនាំក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ។

03 ផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺមានភាពយុត្តិធម៌ តម្លាភាព ចងក្រងជាឯកសារ ក្នុងផែនការ និងមិនគិតថ្លៃដល់បុគ្គលិក

តម្រូវការ

ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់គម្រោង ត្រូវតែចងក្រងជាឯកសារនៅក្នុងផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ អ្នកម៉ៅការត្រូវបង្កើត និងអនុវត្តផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

ផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិក នឹងកំណត់អំពីដំណើរការនៃការជួល និងជ្រើសរើសបុគ្គលិកដែលនឹង៖

- ត្រូវមានភាពយុត្តិធម៌ តម្លាភាព និងមិនរើសអើង
- កំណត់ចំនួនការងារដែលត្រូវការ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ច្បាស់លាស់ និងគោលបំណងសម្រាប់តួនាទីនីមួយៗ
- គូសបញ្ជាក់តម្រូវការការងារក្នុងស្រុក
- ត្រូវធានាថា ការពិគ្រោះយោបល់ពាក់ព័ន្ធ រួមមានការពិគ្រោះយោបល់បានគ្រប់គ្រាន់ជាមួយស្ត្រី
- ត្រូវធានាថា ឱកាសការងារអាចចូលប្រើបានសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរសដូចគ្នា។
- កំណត់ដំណើរការពិនិត្យ និងសម្ភាសន៍ រួមទាំងការត្រួតពិនិត្យប្រវត្តិពាក់ព័ន្ធ និងគណៈកម្មការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមួយយ៉ាងហោចណាស់មានមនុស្សពីរនាក់នៅពេលសម្ភាសន៍នីមួយៗ
- ទាមទារការវាយតម្លៃហានិភ័យសុវត្ថិភាព និងការត្រួតពិនិត្យសុខភាពសម្រាប់បុគ្គលិកណាម្នាក់ដែលមានអាយុក្រោម 18 ឆ្នាំ (និងលើសពី 15 ឆ្នាំ)
- ដោយមិនគិតថ្លៃសម្រាប់អ្នកដាក់ពាក្យនិង
- ពិចារណាលើការការពារកន្លែងដែលនឹងមានការហូរចូលនៃបុគ្គលិកពីខាងក្រៅសហគមន៍។

ការប្រើប្រាស់ភ្នាក់ងារការងារខាងក្រៅ គួរតែត្រូវបានកំណត់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ប្រសិនបើចាំបាច់ ពួកគេត្រូវតែធានាថា ថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកមិនត្រូវបានគិតប្រាក់ដល់បុគ្គលិក ហើយឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិកមិនត្រូវបានរក្សាទុក។

ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនឹងអាចរួមបញ្ចូលទាំងការតម្រូវឱ្យផ្ទៀងផ្ទាត់ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើតរបស់បុគ្គលិកទាំងអស់ដោយឯកសារផ្លូវការ។



ការគ្រប់គ្រង

ត្រូវធានាថា ផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅនឹងកន្លែង និងត្រូវបានអនុវត្តជាប្រព័ន្ធ។

តាមដានការអនុវត្តជ្រើសរើសអ្នកផ្តល់ការងារ ឬភ្នាក់ងារនៅកន្លែងដែលប្រើប្រាស់។ ត្រូវធានាថាថ្លៃឈ្នួលមិនត្រូវបានគិតថ្លៃដល់បុគ្គលិក ហើយឯកសាររបស់បុគ្គលិកមិនត្រូវបានរក្សាទុកទេ។

បុគ្គលិកទាំងអស់។

ត្រូវដឹងពីផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ហើយសុំមើលផែនការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។

រាយការណ៍ទៅអ្នកគ្រប់គ្រង ឬលើកឡើងពីបញ្ហា តាមរយៈយន្តការតវ៉ា ប្រសិនបើអ្នកដឹងអំពីបុគ្គលិកដែលកំពុងជួបប្រទះទម្រង់ណាមួយនៃ GBVH ក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើស។

រាយការណ៍ទៅអ្នកគ្រប់គ្រង ឬលើកឡើងពីបញ្ហា តាមរយៈយន្តការតវ៉ា ប្រសិនបើអ្នកដឹងអំពីបុគ្គលិកត្រូវបានគិតថ្លៃជ្រើសរើសបុគ្គលិកឬរក្សាឯកសាររបស់ពួកគេ។

04 លក្ខខណ្ឌការងារ

បុគ្គលិក និងអ្នកម៉ៅការទាំងអស់បានចងក្រងឯកសារលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលពន្យល់អំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេនៅកន្លែងធ្វើការជាភាសាដែលពួកគេយល់ ហើយដែលអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិទាំងអស់។

តម្រូវការ

បុគ្គលិកទាំងអស់ (រួមទាំងបុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្ន) និងអ្នកម៉ៅការ ត្រូវតែត្រូវបានផ្តល់ជូនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិ និងស្តង់ដារក្រុមហ៊ុន។ លក្ខខណ្ឌការងារត្រូវបញ្ជាក់៖

- រយៈពេលនៃការងារ
- ប្រាក់ឈ្នួល និងការកំណត់ឡើងវិញដែលស្របតាមច្បាប់ជាតិ និងសមស្របតាមទីតាំង/វិស័យ
- វិធីសាស្ត្រ និងភាពញឹកញាប់នៃការទូទាត់
- ម៉ោងធ្វើការដែលមិនលើស
- ការរៀបចំបន្ថែមម៉ោង រួមទាំងលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់សំណង និងកម្រិតអតិបរមាដែលមិនលើស
- ការឈប់សម្រាកមានសិទ្ធិ រួមទាំងការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព
- អត្ថប្រយោជន៍ក្រុមហ៊ុនណាមួយ
- នីតិវិធីនីយ័ត្ន និងការបញ្ចប់ការងារ និង
- យោងទៅលើគោលការណ៍ធនធានមនុស្ស និង – ដែលអាចអនុវត្តបាន – កិច្ចព្រមព្រៀងរួម។

លក្ខខណ្ឌនៃការងារត្រូវតែជាភាសាដែលយល់ដោយបុគ្គលិក ហើយពួកគេត្រូវតែពន្យល់ដោយផ្ទាល់មាត់ដល់បុគ្គលិក



ការគ្រប់គ្រង

ត្រូវធានាថា បុគ្គលិកទាំងអស់ (រួមទាំង បុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្ន) និងអ្នកម៉ៅការ ត្រូវ បានផ្តល់ជូនជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌការងារជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ និងយល់ពីលក្ខខណ្ឌ ការងាររបស់ពួកគេ។

បុគ្គលិកទាំងអស់

ស្វែងយល់ពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់អ្នក និង ដឹងពីសិទ្ធិរបស់អ្នក។

ប្រសិនបើអ្នកមានចម្ងល់ សូមសួរអ្នកត្រួតពិនិត្យ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក។

ប្រសិនបើអ្នកមិនប្រាកដអំពី ឬមិនសប្បាយចិត្ត ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌការងារណាមួយរបស់ អ្នក រួមទាំង ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលអ្នកបើក និងនៅពេលដែលម៉ោងធ្វើការរបស់អ្នក និង ការរៀបចំបន្ថែមម៉ោង ឬបញ្ហាទាក់ទងនឹង ការងារផ្សេងទៀត សូមពិភាក្សាជាមួយអ្នកត្រួត ពិនិត្យ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក ឬលើកបញ្ហា ដោយប្រើយន្តការតវ៉ា។

05 ការបណ្តុះបណ្តាល និងការ ទំនាក់ទំនង

បុគ្គលិក និងអ្នកម៉ៅការទាំងអស់នឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីយល់ពីតម្រូវការសុវត្ថិភាព និងសុខុមាលភាព សិទ្ធិរបស់ពួកគេ អាកប្បកិរិយា ដែលគេរំពឹងទុករបស់ពួកគេ និងវិធីនៃការរាយការណ៍អំពីបញ្ហា ឬពាក្យបណ្តឹងណាមួយ។

តម្រូវការ

បុគ្គលិក និងអ្នកម៉ៅការទាំងអស់ ត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលណែនាំមុនពេលចាប់ផ្តើមការងារ។ បទបញ្ញត្តិនេះនឹងគ្របដណ្តប់យ៉ាងហោចណាស់

- គោលនយោបាយ HSES របស់ក្រុមហ៊ុន
- ក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ និងផលវិបាកសម្រាប់ការបំពានក្រមប្រតិបត្តិ
- ព័ត៌មានសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារទូទៅ និងជាក់លាក់ដែលចាំបាច់សម្រាប់ការអនុវត្តការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព រួមទាំងបទបញ្ញត្តិសំខាន់ៗនៃការសង្គ្រោះអាយុជីវិត PIDG ឬសមមូល
- លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ នីតិវិធីនីយ័យ និងសិទ្ធិបុគ្គលិកនៅក្រោមច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ
- ពលកម្មកុមារ និងទាសភាពសម័យទំនើប
- ការមិនរើសអើង សមភាពយេនឌ័រ ការគំរាមកំហែង ការការពារប្រឆាំងនឹង GBVH
- តម្រូវឱ្យមានការប្រព្រឹត្តស្របច្បាប់ក្នុងម្ចាស់សហគមន៍ និងផលវិបាកសម្រាប់ការមិនគោរពតាម
- ការយល់ដឹងអំពីវប្បធម៌ទាក់ទងនឹងការទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍មូលដ្ឋាន និង
- ការប្រើប្រាស់យន្តការតវ៉ាជាក់លាក់របស់គម្រោង។

នៅពេលដែលហានិភ័យនៃការការពារជាក់លាក់ត្រូវបានកំណត់អត្តសញ្ញាណនៅក្នុងគម្រោងមួយ ក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងគួរតែដាក់ការបណ្តុះបណ្តាលផ្តោតសំខាន់ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងក្នុងការកំណត់ អត្តសញ្ញាណហានិភ័យ ការកាត់បន្ថយ និងការរាយការណ៍អំពីបញ្ហា និងពាក្យបណ្តឹង។

គម្រោងទាំងអស់គួរតែទាក់ទងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគេក្នុងការគោរពសិទ្ធិរបស់បុគ្គលិក និងផ្តល់កន្លែងធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅទូទាំងកន្លែងការងារទាំងអស់។



ការគ្រប់គ្រង

ធានាថាបុគ្គលិក និងអ្នកម៉ៅការទាំងអស់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលណែនាំ។

ស្វែងយល់ពីការការពារហានិភ័យនៃគម្រោងរបស់អ្នក និងស្វែងរកការបណ្តុះបណ្តាលសមស្រប ដើម្បីគាំទ្រប្រភេទ និងកម្រិតនៃហានិភ័យដែលបានកំណត់។

ផ្តល់ព័ត៌មានងាយស្រួលយល់ (ដូចជាផ្ទាំងរូបភាព) ដែលនិយាយអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់គម្រោងក្នុងការគោរពសិទ្ធិបុគ្គលិក និងផ្តល់កន្លែងធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

ត្រូវធានាថា បុគ្គលដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ មានការបណ្តុះបណ្តាលដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ដោយមិនបង្កើតហានិភ័យសម្រាប់អ្នកត្អូញត្អែរ។

បុគ្គលិកទាំងអស់

ត្រូវធានាថា អ្នកបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបឋម ហើយថាអ្នកបានយល់ពីមេរៀនទាំងអស់ដែលគ្របដណ្តប់ រួមទាំងអាកប្បកិរិយាវិធីទុកក្នុងអំឡុងពេល និងក្រៅម៉ោងធ្វើការ។

ស្តង់ដារពាក់ព័ន្ធ៖ HSES 003-010 PIDG ស្តង់ដារគ្រប់គ្រងការងារ និងការងារក្នុងស្រុក HSES 003-011 PIDG ស្តង់ដារសមភាពយេនឌ័រ។

06 បរិយាកាសការងារ

កន្លែងធ្វើការ និងកន្លែងស្នាក់នៅដែលទាក់ទងនឹងការងារទាំងអស់មានសុវត្ថិភាព
អនាម័យ និងគិតពីសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិក។

តម្រូវការ

ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ត្រូវតែផ្តល់កន្លែងធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព សុខភាព និងការគោរព។
ការពិចារណាត្រូវតែផ្តល់ដល់សុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលិកក្នុងការរចនាកន្លែងធ្វើការ។ ពិចារណាពី
សុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិកជាស្ត្រី និងបុរស រួមទាំងរបៀបដែលស្ត្រី និងបុរសត្រូវបានចែកចាយ
នៅទូទាំងកន្លែងធ្វើការ ភ្លើងបំភ្លឺ និងការបើកចូល។

បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវតែទទួលបានឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន (PPE) ដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បី
ធ្វើការងាររបស់ពួកគេដោយសុវត្ថិភាព និងត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបប្រើប្រាស់វាឱ្យបាន
ត្រឹមត្រូវ។ PPE ទាំងអស់ត្រូវតែសមស្របតាមភេទ។

បន្ទប់ទឹក និងបន្ទប់ទឹកគ្រប់គ្រាន់ និងងាយស្រួលចូលប្រើត្រូវតែផ្តល់ជូនដាច់ដោយឡែកសម្រាប់
បុគ្គលិកទាំងបុរស និងស្ត្រី ដោយមានទ្វារដែលអាចចាក់សោបានសម្រាប់ភាពឯកជន។

ប្រសិនបើកន្លែងស្នាក់នៅរបស់បុគ្គលិកត្រូវបានផ្តល់ជូន នោះត្រូវតែមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ ផ្តល់
កន្លែងស្នាក់នៅតាមភេទតែមួយ និងបន្ទប់ទឹក ព្រមទាំងធានាថាមានភ្លើង ទ្វារ និងសោគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បី
គាំទ្រដល់សន្តិសុខគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការរៀបចំ។

ទឹកស្អាតត្រូវតែផ្តល់ជូនដោយឥតគិតថ្លៃនៅកន្លែងធ្វើការ និងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់បុគ្គលិក។

ប្រសិនបើការដឹកជញ្ជូនត្រូវបានផ្តល់ជូន គឺត្រូវតែមានសុវត្ថិភាព និងកាត់បន្ថយលទ្ធភាពនៃ GBVH
ក្នុងប្រតិបត្តិការ និងក្នុងការផ្តល់របស់ការដឹកជញ្ជូន។

គម្រោងទាំងអស់ត្រូវតែធ្វើការវាយតម្លៃហានិភ័យនៃ GBVH នៅកន្លែងធ្វើការនីមួយៗ ដែលត្រូវតែធ្វើ
បច្ចុប្បន្នភាពសម្រាប់ដំណាក់កាលនីមួយៗនៃការងារ។



ការគ្រប់គ្រង

ត្រូវធានាថា តម្រូវការកន្លែងធ្វើការត្រូវបាន
បំពេញ។

សម្របសម្រួលការផ្តល់កន្លែងធ្វើការ
ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងការគោរព។

បុគ្គលិកទាំងអស់

គោរពកន្លែងធ្វើការរបស់អ្នក និងជួយធ្វើឱ្យមាន
សុវត្ថិភាព និងវិភាគសម្រាប់មិត្តរួមការងារ។

ចងចាំពីភាសាដែលអ្នកប្រើ និងវិធីដែលអ្នក
និយាយទៅកាន់មិត្តរួមការងាររបស់អ្នក។
កុំនាំយកអ្វីទៅធ្វើការ ឬប្រើទម្រង់នៃផ្ទាំង
រូបភាព ឬរូបភាពណាមួយដែលអាចបង្កឱ្យមាន
បទល្មើស។

ប្រុងប្រយ័ត្ន។ ប្រសិនបើអ្នកឃើញការអនុវត្ត
សុខភាព និងសុវត្ថិភាពមិនល្អ ឬសង្ស័យថា
មានកំហុសណាមួយ សូមពិភាក្សាជាមួយ
អ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក ឬ
រាយការណ៍វាដោយប្រើយន្តការតវ៉ា។

07 សេរីភាពនៃសមាគម

បុគ្គលិក អ្នកម៉ៅការ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចម្បងទាំងអស់មានសេរីភាពក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព ឬសមាគមបុគ្គលិក ដោយគ្មានផលវិបាកអវិជ្ជមាន។

តម្រូវការ

សិទ្ធិរបស់បុគ្គលិកគ្រប់រូប អ្នកម៉ៅការ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចម្បង ដើម្បីបង្កើត ឬចូលរួមក្នុងអង្គការនានានៃការជ្រើសរើសរបស់ពួកគេត្រូវតែគោរពស្របតាមច្បាប់ជាតិ។

បុគ្គលិកដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពមិនត្រូវទទួលរងនូវការសងសឹក ការរើសអើង ឬការពិន័យលើមូលដ្ឋាននៃសកម្មភាពទាំងនេះឡើយ។

នៅពេលដែលច្បាប់ជាតិផ្តល់សិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព សិទ្ធិទាំងនេះត្រូវតែគោរព។ កិច្ចព្រមព្រៀងសមូហភាពត្រូវតែអនុវត្តតាមកន្លែងដែលទាំងនេះស្ថិតនៅ។

អ្នកតំណាងបុគ្គលិកគួរតែត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវការចូលទៅកាន់កន្លែងធ្វើការដើម្បីឱ្យពួកគេអាចអនុវត្តមុខងារតំណាងរបស់ពួកគេ។



ការគ្រប់គ្រង

បង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់សម្រាប់
ការសន្ទនាទៀងទាត់ និងបើកចំហរវាង
អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិក និង - កន្លែងដែល
ពួកគេមានវត្តមាន - អ្នកតំណាងរបស់ពួកគេ។

ស្វែងរកការធានាថាសំឡេងទាំងអស់ត្រូវបានឮ
នៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាស្តីពីការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក រួម
ទាំងស្ត្រី បុគ្គលិកចំណាកស្រុក និងក្រុមដែល
ងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀត។

ចូលរួមជាមួយសមាគមបុគ្គលិក អនុលោម
តាមច្បាប់ជាតិ និង ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ពួកគេ
ដែលត្រូវការសម្រាប់ការចរចាប្រកបដោយ
អត្ថន័យ។

អនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិក (រួមទាំងក្រុមស្ត្រី ពលករ
ចំណាកស្រុក និងក្រុមងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀត)
ជួបដោយសេរីដោយគ្មានវត្តមានអ្នកគ្រប់គ្រង។

កុំព្យាយាមគ្រប់គ្រង ឬមានឥទ្ធិពលលើសកម្ម
ភាពរបស់សហជីព ឬស្ថាប័នតំណាងបុគ្គលិក។
មិនត្រូវរើសអើងបុគ្គលិក ដោយហេតុផល
សមាជិកភាព ឬសកម្មភាពរបស់សហជីព។

បុគ្គលិកទាំងអស់។

ស្វែងយល់អំពីសិទ្ធិរបស់អ្នកទាក់ទងនឹង
សមាគមបុគ្គលិក ហើយពិភាក្សាជាមួយ
បុគ្គលិកផ្សេងទៀត។ កំណត់ថាតើមានសហជីព
ឬតំណាងបុគ្គលិកនៅកន្លែងធ្វើការរបស់អ្នក និង
កិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយដែលអនុវត្តចំពោះ
អ្នក។

08 ការគ្រប់គ្រងសន្តិសុខ

ផែនការគ្រប់គ្រងសន្តិសុខត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់ការផ្តល់សន្តិសុខណាមួយ ហើយ ពិចារណាពីហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សចំពោះកម្លាំងពលកម្ម និងសហគមន៍ម្ចាស់ផ្ទះ។

តម្រូវការ

សេវាសន្តិសុខ និងសកម្មភាពទាក់ទងនឹងគម្រោងត្រូវតែត្រូវបានវាយតម្លៃ ដើម្បីពិចារណាពីហានិភ័យ សិទ្ធិមនុស្សដែលអាចបង្កឡើងដោយកងកម្លាំងសន្តិសុខឯកជន និងសាធារណៈទាក់ទងនឹង បុគ្គលិក និងម្ចាស់សហគមន៍។ ការពិចារណាត្រូវតែត្រូវបានផ្តល់ទៅឱ្យប្រតិបត្តិការសន្តិសុខឯកជន និងសាធារណៈដែលបានគ្រោងទុក និងការឆ្លើយតបដែលមានសក្តានុពលពីសន្តិសុខសាធារណៈ ក្នុងករណីមានការគំរាមកំហែងផ្នែកសន្តិសុខ។

សន្តិសុខឯកជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យា គួរតែត្រូវបានតម្រូវឱ្យអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលសមស្រប សម្រាប់បុគ្គលិករបស់ពួកគេ ហើយដាក់ចេញនូវពិធីសារសមស្របទាក់ទងនឹងបញ្ហាដូចជាការប្រើ ប្រាស់កម្លាំង ការស្វែងរក និងសកម្មភាពដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ផ្សេងទៀត។

ការវាយតម្លៃសុវត្ថិភាពត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះស្ត្រី និងហានិភ័យនៃ GBVH ពីសេវា សន្តិសុខដល់ស្ត្រី និងកុមារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងក្នុងសហគមន៍នៃគម្រោង។

ផែនការគ្រប់គ្រងសន្តិសុខត្រូវតែបង្កើតឡើង ស្របតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តស្តីពីសន្តិសុខ និង សិទ្ធិមនុស្ស (VPSHR)³។

3 គោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តស្តីពីសន្តិសុខ និងសិទ្ធិមនុស្ស <https://www.voluntaryprinciples.org/>



ការគ្រប់គ្រង

ត្រូវធានាថា មានផែនការគ្រប់គ្រងសន្តិសុខ ដែលបំពេញតាម VPSHR ។

ត្រូវធានាថា បុគ្គលិកសន្តិសុខទាំងអស់បាន ទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីក្រមប្រតិបត្តិ នៃគម្រោងការការពារ និងតម្រូវការការពារ ជាពិសេសអ្នកពាក់ព័ន្ធនឹង GBVH ។

ត្រូវធានាថា ការរៀបចំសន្តិសុខត្រូវបានទាក់ទង ទៅសហគមន៍។

បុគ្គលិកទាំងអស់។

តួនាទីនៃសន្តិសុខ គឺដើម្បីការពារគម្រោង និង កម្លាំងពលកម្មពីការគំរាមកំហែងដល់សុវត្ថិភាព និងសុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ។

សន្តិសុខ គឺនៅទីនោះដើម្បីធ្វើឱ្យអ្នកមាន សុវត្ថិភាព។ ប្រសិនបើអ្នកមានអារម្មណ៍ថា មានការគំរាមកំហែង ឬបំភិតបំភ័យដោយអ្នក ផ្តល់សេវាសន្តិសុខ ឬឃើញអាកប្បកិរិយានេះ ចំពោះអ្នកដទៃ សូមរាយការណ៍ភ្លាមៗដោយ ប្រើយន្តការតវ៉ា។

ស្គាល់ខ្លួនអ្នកជាមួយនឹងកន្លែងធ្វើការរបស់ អ្នក (និងកន្លែងស្នាក់នៅ) និងច្រកចូល និង ច្រកចេញ។ មិនត្រូវធ្វើការ ឬធ្វើដំណើរ តែម្នាក់ឯង។ គាំទ្រសហការរបស់អ្នកក្នុង ការគ្រប់គ្រងសន្តិសុខរបស់ពួកគេផងដែរ។

09 ការទំនាក់ទំនងសហគមន៍ និង ការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ

បុគ្គលិក និងអ្នកមើលការងារទាំងអស់ត្រូវបានរំពឹងទុកថានឹងគោរពសិទ្ធិ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសុខុមាលភាពរបស់មនុស្សនៅក្នុងសហគមន៍មូលដ្ឋាន ដូចដែលមានចែងក្នុងក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ។ ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធគម្រោងទាំងអស់ត្រូវបានគ្រប់គ្រងតាមរយៈផែនការការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលមានតម្លាភាព ដែលកំណត់ការប្រព្រឹត្តដំណើរការ និងការរាយការណ៍អំពីសកម្មភាពចូលរួមទាំងអស់។

តម្រូវការ

ការទំនាក់ទំនងទាំងអស់ជាមួយសហគមន៍ត្រូវតែធ្វើឡើងតាមរបៀបដែលគោរពសិទ្ធិ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ ដោយមានការយកចិត្តទុកដាក់ ពិសេសចំពោះការទំនាក់ទំនងជាមួយសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច ឬប្រពៃណី និងក្រុមដែលងាយរងគ្រោះផ្សេងទៀតដូចជាស្ត្រី កុមារ និងជនជាតិភាគតិច។

ការចូលរួមរបស់សហគមន៍ទាំងអស់ត្រូវតែគ្រប់គ្រង តាមរយៈផែនការការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធការកំណត់ការប្រព្រឹត្ត និងដំណើរការនៃការចូលរួម និងការរាយការណ៍អំពីសកម្មភាពចូលរួមទាំងអស់។ ការប្រជុំទាំងអស់ជាមួយសមាជិកនៃសហគមន៍ម្ចាស់ផ្ទះគួរតែធ្វើឡើងដោយអ្នកតំណាងគម្រោងយ៉ាងតិច 2 នាក់ (សម្រាប់ការប្រជុំជាមួយស្ត្រី យ៉ាងហោចណាស់តំណាងម្នាក់គួរតែជាស្ត្រី)។

ស្ត្រីគួរតែត្រូវបានជ្រើសរើសជាតំណាងក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ និងការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធ។ ការសម្រេចចិត្តរបស់គម្រោងទាំងអស់ដែលទាក់ទងនឹងម្ចាស់សហគមន៍ ត្រូវតែចុះហត្ថលេខាដោយមនុស្សយ៉ាងហោចណាស់ពីរនាក់ រួមទាំងការសម្រេចចិត្តទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការចិញ្ចឹមជីវិត និងការតាំងទីលំនៅថ្មី កម្មវិធីសហគមន៍ និងបញ្ហាទាក់ទងនឹងគម្រោងផ្សេងទៀត។ ការពិចារណាអំពីយេនឌ័រត្រូវតែបញ្ចូល និងកត់ត្រានៅក្នុងការសម្រេចចិត្តទាំងនេះ។

បុគ្គលិកត្រូវតែគោរពតាមក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារជានិច្ច ពិសេសទាក់ទងនឹង GBVH និងគោរពនូវភាពរើសអើងនៃវប្បធម៌ក្នុងមូលដ្ឋាន។ បុគ្គលិកមិនត្រូវប្រកបរបរពេស្យាចារ ឬប្រតិបត្តិការផ្លូវភេទក្នុងទម្រង់ណាមួយឡើយ ទោះបីត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ជាតិក៏ដោយ។ បុគ្គលិកមិនត្រូវចូលរួមក្នុងសកម្មភាពផ្លូវភេទណាមួយជាមួយកុមារដែលមានអាយុក្រោម 18 ឆ្នាំ (លើកលែងតែអាពាហ៍ពិពាហ៍ដែលមានមុន)។



ការគ្រប់គ្រង

ត្រូវធានាថា ផែនការការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធគឺត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់ ហើយកំពុងត្រូវបានអនុវត្ត និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាប្រចាំ។

ត្រូវធានាថា បុគ្គលិកយល់ដឹងអំពីអាកប្បកិរិយាដែលគេរំពឹងទុកទាក់ទងនឹងការទំនាក់ទំនងក្នុងសហគមន៍ ទាំងអំឡុងពេល និងក្រៅម៉ោងធ្វើការ។

ចូលស្តាប់ និងដោះស្រាយបញ្ហាទាក់ទងនឹងគម្រោងភ្លាមៗដែលត្រូវបានលើកឡើងដោយសហគមន៍មូលដ្ឋាន។ បង្កើតយន្តការសុវត្ថិភាពដើម្បីប្រមូលមតិកែលម្អជាប្រចាំពីសហគមន៍មូលដ្ឋាន (រួមទាំងក្រុមស្ត្រីក្នុងមូលដ្ឋាន) ដើម្បីធានាថាបណ្តាញទំនាក់ទំនង និងយន្តការឥរិយាបថដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

បុគ្គលិកទាំងអស់។

ប្រព្រឹត្តចំពោះម្ចាស់សហគមន៍ ដោយការគោរពនិងដឹងអំពីបទដ្ឋានវប្បធម៌ក្នុងមូលដ្ឋាន។

ជានិច្ចកាលធ្វើសកម្មភាពដោយអនុលោមតាមក្រមប្រតិបត្តិនៃគម្រោងការការពារ ហើយមិនត្រូវពាក់ព័ន្ធក្នុងអាកប្បកិរិយាដែលអាចនាំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ក្នុងភាពមិនសមរម្យ។ យល់ដឹងអំពីអាកប្បកិរិយាដែលអ្នករំពឹងទុក ទាំងអំឡុងពេល និងក្រៅម៉ោងធ្វើការ ហើយសួរទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់អ្នក ប្រសិនបើអ្នកមានសំណួរណាមួយ។

ប្រសិនបើអ្នកឃើញ ឬលឺ អំពីអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យណាមួយរបស់បុគ្គលិក ឬសន្តិសុខ សូមពិភាក្សាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់អ្នក ឬប្រើយន្តការឥរិយាបថដើម្បីរាយការណ៍អំពីករណីនោះ។ កុំជួបសមាជិកសហគមន៍សម្រាប់រាល់គម្រោងអាជីវកម្មនានា ដោយគ្មានការអនុម័តជាមុនពីអ្នកគ្រប់គ្រង។

10 យន្តការតវ៉ា

បុគ្គលិក អ្នកម៉ៅការ និងម្ចាស់សហគមន៍ទាំងអស់មានសិទ្ធិទទួលបានផ្លូវយន្តការតវ៉ាដោយយុត្តិធម៌ តម្លាភាព និងសម្ងាត់ ដែលដោះស្រាយបញ្ហាភ្លាមៗ និងមានភាពរសើបចំពោះតម្រូវការរបស់ក្រុមងាយរងគ្រោះ រួមទាំងស្ត្រី និងកុមារ។

តម្រូវការ

បុគ្គលិក និងអ្នកម៉ៅការទាំងអស់ ត្រូវតែមានលទ្ធភាពទទួលបានយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់បុគ្គលិកដែលស្របច្បាប់ ច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព។

ម្ចាស់សហគមន៍ទាំងអស់នៃគម្រោងត្រូវតែអាចចូលទៅប្រើប្រាស់នូវយន្តការតវ៉ាក្នុងសហគមន៍ស្របច្បាប់ ច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាពមួយ។

យន្តការតវ៉ា ត្រូវតែមានតាំងពីការចាប់ផ្តើមនៃគម្រោង ហើយត្រូវបានទាក់ទងយ៉ាងច្បាស់ទៅកាន់បុគ្គលិក និងសហគមន៍ទាំងអស់។ ពួកគេត្រូវតែកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់នូវដំណើរការសម្រាប់ការទទួល និងការដោះស្រាយបញ្ហា និងការតវ៉ា ព្រមទាំងពេលវេលាសម្រាប់ការឆ្លើយតប។ ត្រូវតែមានកម្រិតសមស្របនៃការគ្រប់គ្រងពាក់ព័ន្ធ។

ការសម្ងាត់ត្រូវតែបានធានា ហើយត្រូវតែអាចធ្វើទៅបានដើម្បីដាក់ពាក្យតវ៉ាដោយអនាមិក។ សុវត្ថិភាពនៃការលើកឡើងការតវ៉ាទាំងនោះ ត្រូវតែមានសារៈសំខាន់បំផុត រួមជាមួយនឹងការការពារពីការសងសឹក។

បុគ្គលិក និងម្ចាស់សហគមន៍ទាំងអស់ត្រូវតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបប្រើប្រាស់យន្តការតវ៉ា។

យន្តការតវ៉ា ត្រូវតែសមាមាត្រជាមួយនឹងកម្រិតនៃហានិភ័យ រួមបញ្ចូលវិធានការនានាដើម្បីដោះស្រាយឧប្បត្តិហេតុដែលគេស្គាល់ ឬសង្ស័យណាមួយពាក់ព័ន្ធនឹង GBVH, ទាសភាពសម័យទំនើប ឬពលកម្មកុមារ និងផ្តល់ឱ្យអ្នកនៅរស់រានមានជីវិតជាមួយនឹងទំនាក់ទំនងទៅកាន់ NGO ឬអ្នកផ្តល់សេវាក្នុងមូលដ្ឋានដែលមាន។ ឧប្បត្តិហេតុណាមួយនៃឧប្បត្តិហេតុទាំងនេះត្រូវតែបញ្ជូនទៅក្រុម PIDG ថាជាឧប្បត្តិហេតុធ្ងន់ធ្ងរ ហើយត្រូវទទួលបានការឆ្លើយតប។ ការពិចារណាបឋមមុននឹងការស៊ើបអង្កេតណាមួយ គួរតែជាតម្រូវការដើម្បីការពារសុខុមាលភាពរបស់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹង GBVH, ទាសភាពសម័យទំនើប ឬពលកម្មកុមារ។



ការគ្រប់គ្រង

ត្រូវធានាថា បុគ្គលិក និងសហគមន៍បានដឹងអំពីយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ហើយថាយន្តការនោះគឺអាចទទួលបានគ្រប់ពេលវេលា។

យល់ដឹងថា តើបុគ្គលណានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការទទួលពាក្យតវ៉ា និងអំពីរបៀប និងពេលវេលាដែលបណ្តឹងទាំងនោះត្រូវបានបញ្ជូនទៅ PIDG ។

ត្រូវធានាថា មានកំណត់ត្រាជាលាយលក្ខណ៍អក្សររាល់ការតវ៉ាទាំងអស់។

ត្រូវធានាថា រាល់ការតវ៉ាទាំងអស់ត្រូវបានដោះស្រាយ ហើយចំណុចរសើប និងព័ត៌មានលម្អិតផ្ទាល់ខ្លួន គឺត្រូវបានរក្សាទុកជាការសម្ងាត់។

ត្រូវធានាថា មានជម្រើសសម្រាប់បុគ្គលិកក្នុងការប្តឹងតវ៉ាជាមួយបុគ្គលដែលមិនមែនជាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ពួកគេ និងអាចជ្រើសរើសបុគ្គលតំណាងជាបុរស ឬស្ត្រីបាន។

បុគ្គលិកទាំងអស់។

ប្រសិនបើអ្នកមានបញ្ហានានាអំពីការងារ ឬបុគ្គលដែលទាក់ទងនឹងការងារ សូមប្រើយន្តការតវ៉ា។ ភាពអនាមិក និង/ឬភាពសម្ងាត់របស់អ្នក នឹងត្រូវបានគោរព ហើយនឹងមិនមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានចំពោះការលើកឡើងនូវបញ្ហាពិតប្រាកដនោះទេ។

តាមរយៈការនិយាយចេញមក អ្នកមិនត្រឹមតែការពារខ្លួនអ្នកប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងអាចការពារអ្នកជុំវិញខ្លួនទៀតផង។



www.pidg.org