



អង្គការជនជាតិដើមភាគតិចកម្ពុជា (អ.ជ.ក)
Cambodia Indigenous Peoples Organization (C.I.P.O)

គោលការណ៍យេនឌ័រ
GENDER POLICY

ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥
FEBRUARY, 2015



អង្គការជនជាតិដើមភាគតិចកម្ពុជា (អ.ជ.ក)

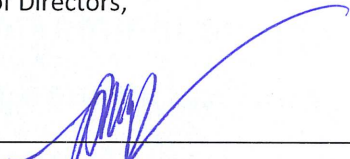
Cambodia Indigenous Peoples Organization (C.I.P.O)

STATEMENT OF THE CHAIRMAN OF BOARD OF DIRECTORS

On behalf of the Board of Directors of the Cambodia Indigenous People Organization, I trust that C.I.P.O shall implement this policy properly and adequately to protect the interests of C.I.P.O as well as those of our funders. The support received from funders shall be used effectively and efficiently and I am convinced that C.I.P.O shall play a key role model for the coming indigenous generations and get sustainable funding in the future.

When this Gender policy enters into force, on the BOD's behalf I acknowledge that this policy shall play a vital role and help C.I.P.O achieve its goals and objectives. I strongly encourage all C.I.P.O management, staff and members to follow this policy until such time as it needs to be revised as per standard practice.

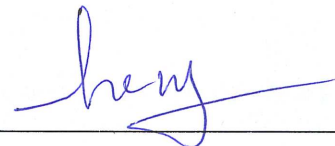
The Board of Directors,



Mr. Yin Sopheap

Chairman

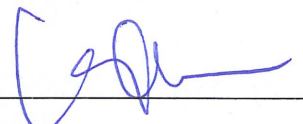
Date: 16.2.2015



Mrs. Heng Chanthon

Member

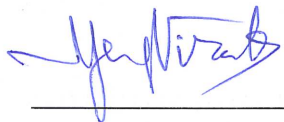
Date: _____



Mr. Koy Neam

Member

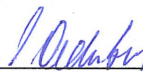
Date: 24.2.2015



Mr. Yeng Vireak

Member

Date: 26.2.2015



Mr. Christoph Oldenburg

Member

Date: 26.02.2015

គោលការណ៍យេនឌ័រ

អង្គការជនជាតិដើមភាគតិចកម្ពុជា(អ.ជ.ក) បានពិនិត្យឃើញថានៅក្នុងបរិបទនៃវប្បធម៌និងសង្គមខ្មែរនាពេលបច្ចុប្បន្នគឺខុសពីមុនដោយកំពុងតែងយកចិត្តលើកកម្ពស់សមភាពនិងសមធម៌យេនឌ័រយ៉ាងខ្លាំងជាបន្តបន្ទាប់តាមរយៈកម្មវិធីគោលនយោបាយក៏ដូចជាក្នុងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់។ ក៏ប៉ុន្តែការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅមានកត្តាប្រឈមជាច្រើននៅក្នុងសង្គមគឺគំលាតនិងផ្គត់គំនិតលម្អៀងខាងយេនឌ័រដែលជាហេតុនាំរារាំងស្ត្រី និងបុរសកម្ពុជា ជាពិសេសស្ត្រីនិងបុរសជនជាតិដើមភាគតិច ក្នុងការធ្វើការសំរេចចិត្តបានដោយសេរីនិងពីការទាញយកផលប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីការអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯងនិងការចូលរួមចំណែកក្នុងសកម្មភាពនានានិងនៃការទទួលលើកទឹកចិត្តបានពេញលេញ និងដោយស្មើភាព។ អ.ជ.ក ទទួលស្គាល់ថាសមភាពយេនឌ័រ (ដែលជាលក្ខខណ្ឌយុត្តិធម៌មួយសម្រាប់អនុញ្ញាតឲ្យស្ត្រី និងបុរស ទទួលបានសមភាពទាំងផ្នែកខាងសិទ្ធិ ឱកាស និងឋានៈសង្គម) គឺជាសមាសភាពដ៏សំខាន់មួយនៃការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ អ.ជ.ក ក្នុងការលើកស្ទួយភាពចម្រុះបែបនៅក្នុងសង្គម។ យើងប្តេជ្ញាលើកតម្កើងសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រទាំងក្នុងស្ថាប័នផ្ទាល់របស់ខ្លួន ក៏ដូចជាក្នុងបណ្តាកម្មវិធីទាំងឡាយរបស់ខ្លួនតាមរយៈសិល្បៈគ្រប់គ្រង ស្ថាប័នចំណែកឯនៅក្នុងសហគមន៍ដែលយើងចុះទៅបម្រើវិញគឺតាមរយៈការរៀបចំកម្មវិធី តស៊ូមតិ ។ ជាលទ្ធផល ផ្អែកលើការកែខែសក្តានុពលរបស់ស្ត្រី និងបុរសដូចបានរៀបរាប់ខាងលើមកនេះ ការប្តេជ្ញាចិត្ត អ.ជ.ក នឹងហុចផលជាវិជ្ជមានដោយ ធ្វើអោយប្រសិទ្ធផល របស់ស្ថាប័ននេះ ហើយនិងគុណភាពនិងឥទ្ធិពលនៃកម្មវិធីនានារបស់ខ្លួនកាន់តែប្រសើរឡើង។ គោលការណ៍សំខាន់ទាំងនោះរួម មាន:

1. អ.ជ.ក ព្យាយាមនិងរក្សា នូវបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រ ។ យើងលើកស្ទួយបរិយាកាសការងារមួយ ដែលជំរុញឲ្យមានការទំនាក់ទំនងការងារ ដែលមិនមានភាពរើសអើង និងឲ្យគោរពដល់ភាពចម្រុះបែបទាំងនៅក្នុងការងារ និងក្នុងបែបផែននៃការគ្រប់គ្រង ។

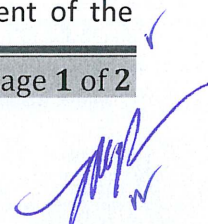
2. ដោយប្រើប្រាស់សិល្បៈគ្រប់គ្រងដែលខ្លួនមាន អ.ជ.ក នឹងខិតខំធានា ថាគ្រប់ស្រទាប់នៃការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនមានសមភាព និងសមធម៌យេនឌ័រហើយថាស្ត្រីនិងបុរស ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពេញលេញឲ្យកាន់មុខតំណែងគ្រប់គ្រងក្នុងស្ថាប័ន និងឲ្យចូលរួមក្នុងដំណើរការសម្រេចចិត្តនានា ។
3. ដើម្បីពង្រឹងគុណភាពកម្មវិធី និងសម្រេចអោយបាននូវការប្តេជ្ញា លើកស្ទួយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរនិងសិទ្ធិរបស់ពលរដ្ឋគ្រប់រូប អ.ជ.ក មានគោលដៅលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រដោយប្រើប្រាស់រចនាសម្ព័ន្ធនិងប្រព័ន្ធនៃការរៀបចំកម្មវិធីរបស់ខ្លួន ។
4. នៅពេលរៀបចំផែនការសម្រាប់គម្រោងកម្មវិធី និងការងារកម្មវិធី អ.ជ.ក នឹងពិចារណាលើទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ និងភាពចាំបាច់ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រទាំងការចូលរួមនិងការសម្រេចចិត្ត។ យើងនឹងដាក់បញ្ចូលក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃចំពោះគម្រោងកម្មវិធី និងការងារកម្មវិធីរបស់ខ្លួននូវសូចនាករវាស់វែង ទាំងលើឥទ្ធិពលនៃកម្មវិធីចំពោះស្ត្រីនិង បុរសលើទំនាក់ទំនងរវាងគ្នានឹងគ្នា ។
5. អ.ជ.ក នឹងពង្រីកចំណេះដឹងអំពី និងការប្តេជ្ញាចិត្តដោះស្រាយចំពោះ បញ្ហានានាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការចងក្រងឯកសារ និងការចែករំលែកបទពិសោធន៍។ បុគ្គលិកអ.ជ.ក ត្រូវតែបង្កើតនូវយន្តការឆ្លើយតបខ្ពស់ ដែលផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់សហគមន៍ ដើម្បីស្វែងយល់អំពីវិសាលភាពនៃយេនឌ័រ និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ។



GENDER POLICY

Cambodia Indigenous Peoples Organization (C.I.P.O) recognizes that in current our societies is trying to promote the equality and equity of the gender in the policy and legal framework which is not like before our society and organizational cultures, biased stereotypes and social norms prevent women and men from exercising their free choice and from taking full and equal advantage of opportunities for individual development, contribution and reward. C.I.P.O recognizes that gender equality the condition of justice in relations among women and men, especially with indigenous peoples leading to a condition in which women and men enjoy equal rights, opportunities and status - is a critical component of the organization's commitment to diversity. C.I.P.O is dedicated to advancing Gender equality and equity in our organization and in our programs. We will advance gender equality and equity within our organization through our organizational culture, and within the communities we serve through our programming and our advocacy. Ultimately, by harnessing the full potential of all women and men, this commitment will improve our organizational effectiveness in participation and make decision making and the quality and impact of our programs. The mains policies included:

- C.I.P.O seeks to create and maintain a gender sensitive work environment. C.I.P.O fosters an environment where non-discriminatory working relationships and respect for diversity in work and management styles is encouraged.
- Based upon available talent, C.I.P.O will endeavour to ensure an equitable gender balance exists at all levels of the organization, and that women and men are fully represented in management positions and the decision-making process.
- To enhance program quality and to affirm our commitment to uphold the dignity and rights of all, C.I.P.O's goal will be to promote gender equality through programming systems and structures.
- When planning program work and projects, C.I.P.O will take account of gender relations and the need to promote gender equality. We will include the measurement of the



relative impact on women and men, and on the relations between them, in our monitoring and evaluation of relevant program work and projects.

- C.I.P.O will continue to expand our knowledge of and commitment to gender issues, through research, documentation and sharing of lessons learned. C.I.P.O staff must develop innovative approaches that provide support to communities to explore gender dynamics and advance gender equality.

