



ຫຼັກຈັນຍາບັນ ແລະ ຈະລິຍະທຳສາກົນຂອງ CHAI

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 3:

ນະໂຍບາຍວ່າດ້ວຍການປ້ອງກັນການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ (PSEAH-Prevention of Sexual Exploitation, Abuse and Harassment)

Clinton Health Access Initiative, Inc. (“CHAI”) ຈະບໍ່ຍອມຮັບການໃຊ້ອຳນາດຂອງພະນັກງານພາຍໃນອົງການເພື່ອການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ທາງເພດ ຫຼື ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ. CHAI ເຂົ້າຮ່ວມຊຸມຊົນທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນກຳໄລສາກົນໃນການສະໜັບສະໜູນຫຼັກການທີ່ສຳຄັນ ກ່ຽວກັບການປ້ອງກັນການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ທີ່ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 2003 ໂດຍການຖະແຫຼງການຂອງ ທ່ານເລຂາທິການໃຫຍ່ຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ກ່ຽວກັບມາດຕະການພິເສດ. ພວກເຮົາເຊື່ອວ່າທຸກໆຄົນມີສິດທີ່ຈະດຳລົງຊີວິດຂອງຕົນໂດຍປາສະຈາກການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ.

ນະໂຍບາຍນີ້ແມ່ນນຳໃຊ້ກັບພະນັກງານ CHAI ທຸກໆຄົນ, ໃນທຸກເວລາ, ໃນການພົວພັນກັບຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ສາທາລະນະຊົນ. (ຫຼັກຈັນຍາບັນ ແລະ ຈະລິຍະທຳສາກົນຂອງ CHAI ກວມເອົາການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງທາງເພດຕໍ່ພະນັກງານ CHAI ຫຼື ຕໍ່ພະນັກງານຂອງອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ຫຼື ອົງການຂອງລັດທີ່ຮ່ວມມືກັບ CHAI; ກະຊວງເບິ່ງພາກສ່ວນ ທີ່ເວົ້າເຖິງ ການສ້າງ ແລະ ການຮັກສາຄວາມເຄົາລົບເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.)

ພະນັກງານ CHAI ທຸກຄົນຕ້ອງ:

- ປະພຶດຢ່າງມີຈະລິຍະທຳ, ປະຕິບັດຕໍ່ບຸກຄົນດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ໃຫ້ກຽດກັນ ແລະ ລະເວັ້ນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການກະທຳໃດໆທີ່ເປັນການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ.
- ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມໃຫ້ພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທຸກໆຄົນສາມາດຮັບຮູ້ໄດ້ເຖິງພຶດຕິກຳທີ່ຮັບບໍ່ໄດ້ ແລະ ສາມາດສົນທະນາກ່ຽວກັບສິດ ແລະ ຂໍ້ຂ້ອງໃຈຂອງພວກເຂົາ. ຜູ້ຈັດການມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ໂດຍສະເພາະໃນການສົ່ງເສີມສະພາບແວດລ້ອມນີ້.
- ແຈ້ງຂໍ້ຂ້ອງໃຈໂດຍທັນທີ ອົງຕາມຂັ້ນຕອນການລາຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກ່ຽວກັບກໍລະນີໃດກໍຕາມທີ່ສົງໄສວ່າເປັນການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ.
- ຮ່ວມມືຢ່າງເຕັມສ່ວນກັບການສືບສວນຂອງ CHAI, ດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບຄວາມເປັນສ່ວນຕົວຂອງທຸກໆຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ມີຄວາມລະອຽດອ່ອນ ໂດຍສະເພາະຕໍ່ຄວາມເປັນເອກະລາດ ແລະ ສະຫວັດດີການຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ.



ສາລະບານ

- I. ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຈຸດປະສົງ
- II. ປະມວນຄຳສັບ
- III. ມາດຕະຖານສຳລັບການປະເມີນຂອງພະນັກງານ
- IV. ການດຳເນີນງານ ແລະ ການກວດສອບ
- V. ການລາຍງານການຮ້ອງທຸກ ແລະ ຂໍ້ຂ້ອງໃຈ
- VI. ບໍ່ມີການຕອບໂຕ້
- VII. ການສອບສວນ

I. ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ແລະ ຈຸດປະສົງ

ການເຮັດວຽກຂອງ CHAI ເຮັດໃຫ້ສະມາຊິກພະນັກງານມີການຕິດຕໍ່ກັບຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ຜູ້ອື່ນໆ, ລວມທັງເດັກນ້ອຍ ແລະ ປະຊາຊົນທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ. ວຽກງານດັ່ງກ່າວຍັງເຮັດໃຫ້ພະນັກງານຫຼາຍຄົນຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ໄວ້ວາງໃຈ ແລະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບອຳນາດ ໂດຍສະເພາະໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ການຈັດຕັ້ງຊັບພະຍາກອນ.

ຈຸດປະສົງຂອງນະໂຍບາຍນີ້ແມ່ນເພື່ອສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພໃຫ້ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ສະມາຊິກຂອງສາທາລະນະຊົນ ເພື່ອປົກປ້ອງເດັກ ແລະ ຜູ້ໃຫຍ່ທີ່ມີຄວາມສ່ຽງຈາກອັນຕະລາຍທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ ເນື່ອງຈາກການເຂົ້າມາຕິດຕໍ່ຜິວພັນກັບ CHAI. ນອກຈາກນີ້ ຍັງເປັນການສ້າງຂະບວນການໃນການແກ້ໄຂບັນຫາການສະແຕວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ເພື່ອແຈ້ງໃຫ້ພະນັກງານຊາບຕາມຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານສັນຍາ ແລະ ສິນທຳ ຂອງພວກເຂົາໃນການປົກປ້ອງເດັກ ແລະ ຜູ້ໃຫຍ່ທີ່ມີຄວາມສ່ຽງໃນທຸກໆຂົງເຂດວຽກງານຂອງ CHAI.

ນະໂຍບາຍນີ້ແມ່ນການຂະຫຍາຍເນື້ອໃນຂອງຫຼັກຈັນຍາບັນ ແລະ ຈະລິຍະທຳສາກົນຂອງ CHAI ແລະ ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງໂດຍຄະນະຜູ້ອຳນວຍການ ແລະ ທີມງານເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສຂອງ CHAI. ຜູ້ອຳນວຍການອາວຸໂສຝ່າຍ HR ຂອງ CHAI ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຈຸດປະສານງານໃນການປ້ອງກັນການສະແຕວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ພ້ອມທັງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຕິດຕາມນະໂຍບາຍນີ້ດ້ວຍການຕິດຕາມຈາກຫົວໜ້າຫ້ອງການດຳເນີນງານຂອງ CHAI.

II. ປະມວນຄຳສັບ

ການກ່າວຫາ: ການຮ້ອງຮຽນຢ່າງເປັນທາງການ ກ່ຽວກັບການລະເມີດທີ່ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ໃນຫຼັກຈັນຍາບັນ ແລະ ຈະລິຍະທຳສາກົນຂອງ CHAI ຈາກພະນັກງານທີ່ເປັນສະມາຊິກ.

ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ: ບຸກຄົນອື່ນໆ ນອກເໜືອຈາກພະນັກງານທີ່ເປັນສະມາຊິກຂອງ CHAI, ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກກົດຈະກຳຂອງ CHAI ແລະ ຢູ່ໃນຖານະທີ່ມີຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ຫຼື ເພິ່ງພາອາໄສຕໍ່ CHAI.



ເດັກນ້ອຍ: ຜູ້ທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 18 ປີ, ໂດຍບໍ່ກ່ຽວກັບຂໍ້ກຳນົດຂອງປະເທດໃນທ້ອງຖິ່ນໃນເວລາທີ່ເດັກນ້ອຍກ້າວເຂົ້າສູ່ໄວຮຸ່ນ.

ຜູ້ຮ້ອງທຸກ: ບຸກຄົນທີ່ເຮັດການຮ້ອງທຸກ ລວມທັງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍທີ່ຖືກຊຸດຮີດ, ຂີ້ມຊູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຫຼື ບຸກຄົນອື່ນໆ ທີ່ຮູ້ຈັກຄວາມຜິດ ແລະ ລາຍງານ/ນຳເອົາການກ່າວຫານັ້ນ.

ບັງຄັບ: ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ເກັບກຳໃນລະຫວ່າງການສືບສວນທີ່ສອດຄ່ອງ ຫຼື ຂັດແຍ້ງກັບການກ່າວຫາ.

ຈຸດປະສານງານ: ບຸກຄົນທີ່ຖືກກຳນົດໂດຍ CHAI ເພື່ອຮັບໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ PSEAH ລວມທັງການຮັບເອົາການຮ້ອງທຸກ ກ່ຽວກັບການຖືກຊຸດຮີດ, ຂີ້ມຊູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ.

ບັງຄັບຍາບັນ ແລະ ຈະລິຍະທຳສາກົນ: ຊຸດມາດຕະຖານການປະຕິບັດທີ່ເພະນັກງານ CHAI ບຸກຄົນມີໜ້າທີ່ເພື່ອປະຕິບັດຕາມ.

ຜູ້ສືບສວນ: ຜູ້ທີ່ຖືກມອບໝາຍໂດຍຜູ້ປະສານງານຝ່າຍອາດຸໄສ ຫຼື ຖືກແຕ່ງຕັ້ງຂອງ CHAI ເພື່ອໃຫ້ສືບສວນການຮ້ອງທຸກ ໂດຍສະເພາະ. ຜູ້ສືບສວນອາດຈະເປັນສະມາຊິກພະນັກງານຂອງ CHAI ທີ່ໄດ້ຮັບການເຝິກອົບຮົມ ຫຼື ຜູ້ສືບສວນພາຍນອກ.

ຄູ່ຮ່ວມງານ: ຕົວແທນ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີບົດບາດ ສຳຄັນໃນການສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ CHAI, ດຳເນີນບົດບາດການປະສານງານທີ່ສຳຄັນ ຫຼື ປະຕິບັດກິດຈະກຳໃນຊື່ຂອງ CHAI.

ການຂີ້ມຊູ່ທາງເພດ¹: ການບຸກລຸກ ຫຼື ການອຸກຄາມທາງຮ່າງກາຍທີ່ມີລັກສະນະທາງເພດ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນການບັງຄັບ ຫຼື ພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂທີ່ບໍ່ສະເໝີພາບ.

ການຖືກສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ²: ການລະເມີດທາງເພດ ຫຼື ຄວາມພະຍາຍາມເຮັດໃຫ້ເກີດຊ່ອງວ່າງ, ອຳນາດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຫຼື ຄວາມໄວ້ວາງໃຈ ເພື່ອຈຸດປະສົງທາງເພດ ລວມເຖິງແຕ່ບໍ່ຈຳກັດສະເພາະການມີລາຍໄດ້ທາງດ້ານການເງິນ, ທາງດ້ານສັງຄົມ ຫຼື ທາງດ້ານການເມືອງຈາກການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດຂອງຜູ້ອື່ນ.

ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ³ : ການລະເມີດທາງເພດທີ່ບໍ່ຍິນຍອມ, ຮ້ອງຂໍທາງເພດ, ການປະພຶດດ້ວຍວາຈາ ຫຼື ຮ່າງກາຍ ຫຼື ທຳທີ່ມີລັກສະນະທາງເພດ ຕົວຢ່າງ ການປະພຶດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກງານ ແມ່ນເກີດຂຶ້ນໃນສະພາບການຈຳງານ ຫຼື ການຂີ້ມຊູ່, ຄວາມບໍ່ເປັນມິດ ຫຼື ສະພາບແວດລ້ອມທີ່ໜ້າເປື້ອ. ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດອາດຈະຖືກປະຕິບັດດ້ວຍບຸກຄົນ ຫຼື ຈາກໄລຍະໄກ ລວມເຖິງແຕ່ບໍ່ຈຳກັດສະເພາະທາງໂທລະສັບ, ອີເມວ ຫຼື ສື່ສັງຄົມ. ເຖິງແມ່ນວ່າ ບົກກະຕິແລ້ວຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບຮູບແບບຂອງ ພຶດຕິກຳ, ມັນສາມາດໃຊ້ຮູບແບບຂອງເຫດການດຽວ. ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດອາດຈະເກີດຂຶ້ນລະຫວ່າງຜູ້ທີ່ມີເພດດຽວກັນ ຫຼື ກົງກັນຂ້າມກັນ.

¹ ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຖະແຫຼງການຂອງເລຂາທິການໃຫຍ່ຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ (ST/SGB/2003/13).
² ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຖະແຫຼງການຂອງເລຂາທິການໃຫຍ່ຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ (ST/SGB/2003/13).
³ ແຫຼ່ງທີ່ມາ: ຖະແຫຼງການຂອງເລຂາທິການໃຫຍ່ຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ (ST/SGB/2008/5).



ທຸກໆເພດສາມາດເປັນໄດ້ທັງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ຫຼື ຜູ້ກະທຳຜິດ.

ການປະເມີນຜົນທາງເພດ: ສຳລັບຈຸດປະສົງຂອງນະໂຍບາຍນີ້
ອີງໃສ່ການປະເມີນທີ່ເປັນການສະແດງອອກຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂໍ້ມູນ ແລະ
ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ຂ້າງເທິງ.

ພະນັກງານ/ສະມາຊິກພະນັກງານ: ຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກເຕັມ ຫຼື ບໍ່ເຕັມເວລາ ສຳລັບ ຫຼື ຕົວແທນຂອງ CHAI, ບໍ່ວ່າຈະແມ່ນ
ຫຼື ບໍ່ແມ່ນ ນາງ/ທ້າວທີ່ຊິດເຊີຍເງິນສຳລັບການເຮັດວຽກ ຫຼື ຕົວແທນນັ້ນ. ເຊິ່ງປະກອບມີອາສາສະໝັກ ແລະ
ບຸກຄົນທີສອງ.

ຫົວຂໍ້ຂອງການຮ້ອງທຸກ (SOC): ຜູ້ທີ່ຖືກກ່າວຫາ ຫຼື ສົງໄສວ່າມີເປັນການສະແດງອອກຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ,
ການຂໍ້ມູນ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຕໍ່ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ.

ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ: ຜູ້ທີ່ເປັນ ຫຼື ໄດ້ຖືກຊຸດຮິດ, ຖືກຂໍ້ມູນ ແລະ ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ.

ພະຍານ: ຜູ້ໃດທີ່ມີຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສືບສວນ ລວມທັງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ, ຜູ້ຮ້ອງທຸກ,
ສະມາຊິກພະນັກງານຂອງຕົວແທນປະສານງານ ຫຼື ສະມາຊິກພະນັກງານຄົນອື່ນ.

III. ມາດຕະຖານສຳລັບການປະເມີນຂອງພະນັກງານ

ການສະແດງອອກຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂໍ້ມູນ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ
ແມ່ນເປັນການກະທຳຜິດທີ່ຮ້າຍແຮງ, ແລະ **ການລະເມີດຕໍ່ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້**
ອາດຈະເປັນພື້ນຖານສຳລັບການປະຕິບັດວິໄນ ແລະ ລວມເຖິງການຍົກເລີກການຈ້າງງານໃນທັນທີ.
ສະມາຊິກພະນັກງານທຸກຄົນຂອງ CHAI ທີ່ມີການສະແດງອອກຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂໍ້ມູນ ແລະ
ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຫຼື ການຂໍ້ມູນທາງເພດ ກໍອາດຈະຖືກດຳເນີນຄະດີອາຍາ ຫຼື ການດຳເນີນທາງກົດ ໝາຍອື່ນໆ
ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍທີ່ບັງຄັບໃຊ້.

1. ພະນັກງານຂອງ CHAI ຕ້ອງບໍ່ສະແດງອອກຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ ຫຼື
ເຈດຕະນາຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການກະທຳເພື່ອຜົນປະໂຫຍດທາງເພດຂອງຜູ້ອື່ນ. ຕົວຢ່າງ:
ຖ້າສະມາຊິກພະນັກງານຂອງ CHAI ໃຊ້ຕ້າແໜງ ຫຼື
ສິດອຳນາດຂອງຕົນເພື່ອຮຽກຮ້ອງທາງເພດໃນການແລກປ່ຽນຜົນປະໂຫຍດ,
ສິ່ງນີ້ກໍຖືວ່າເປັນການສະແດງອອກຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ.
2. ພະນັກງານຂອງ CHAI ຕ້ອງບໍ່ສະແດງອອກການຂໍ້ມູນທາງເພດ ຫຼື
ເຈດຕະນາຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການກະທຳເພື່ອຜົນປະໂຫຍດທາງເພດຂອງຜູ້ອື່ນ. ຕົວຢ່າງ
ຖ້າສະມາຊິກພະນັກງານ CHAI ບັງຄັບໃຊ້ ຫຼື ນາບຊູໃຫ້ມີການກະທຳທາງເພດ,
ສິ່ງນີ້ກໍຖືວ່າເປັນການຂໍ້ມູນທາງເພດ. ການກະທຳດັ່ງກ່າວລວມເຖິງ ແຕ່ບໍ່ຈຳກັດສະເພາະແຕ່ການຈູບ ຫຼື
ລູບຄຳໂດຍຜ່ານການທຳຮ້າຍທາງເພດທີ່ຮຸນແຮງ.



3. ພະນັກງານ CHAI ຕ້ອງບໍ່ສະແຫວງຫາການກະທຳທີ່ເປັນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ. ຕົວຢ່າງ: ຖ້າສະມາຊິກພະນັກງານ CHAI ລ່ວງເກີນດ້ວຍວາຈາ ຫຼື ທາງດ້ານຮ່າງກາຍທີ່ບໍ່ສຸພາບ, ເພດ ຫຼື ຕະຫຼົກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທາງເພດ, ຫຼື ການຂຽນ ຫຼື ເວົ້າອ້າງອີງເຖິງການກະທຳທາງເພດ ແລະ/ຫຼື ການເວົ້າຂວັນກ່ຽວກັບຊີວິດເພດຂອງຄົນໃດໜຶ່ງ, ສິ່ງນີ້ກໍ່ເປັນການກະທຳທີ່ເປັນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ.
4. ກົດຈະກຳທາງເພດກັບເດັກນ້ອຍ (ຜູ້ທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 18 ປີ) ແມ່ນຕ້ອງຫ້າມບໍ່ວ່າເປັນອາຍຸຂອງຄົນສ່ວນໃຫ່ຍ ຫຼື ອາຍຸຂອງການຍິນຍອມໃນທ້ອງຖິ່ນ. ຄວາມເຊື່ອທີ່ຜິດໃນອາຍຸຂອງເດັກນ້ອຍບໍ່ແມ່ນການບ້ອງກັນຕົນ.
5. ການມອບ ຫຼື ໃຫ້ເງິນ, ການຈ້າງງານ, ໃຫ້ເສີນຄຳ ຫຼື ການບໍລິການ ເພື່ອແລກປ່ຽນກົດຈະກຳທາງເພດ, ຫຼື ການສະເໜີ ຫຼື ຈັດກົດຈະກຳທາງເພດຂອງບຸກຄົນອື່ນ ເພື່ອເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການແລກປ່ຽນ ແມ່ນຖືກຫ້າມຢ່າງເຂັ້ມງວດ, ລວມທັງຊົ່ວໂມງນອກເວລາເຮັດວຽກ. ເຊິ່ງລວມມີການມອບ ຫຼື ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອເນື່ອງຈາກຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ, ຖ້າໃຊ້ເຄື່ອງມືໃນການບັງຄັບໃຫ້ມີກົດຈະກຳທາງເພດ.
6. CHAI ບໍ່ສົ່ງເສີມທຸກກົດຈະກຳທາງເພດໃດໆ ລະຫວ່າງ ພະນັກງານ CHAI ແລະ ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ທີ່ພົວພັນກັບການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງຜູ້ຮັບປະໂຫຍດທີ່ໄດ້ຮັບໃນບ່ອນທີ່ກຳລັງແຮງງານທີ່ບໍ່ເທົ່າກັນທີ່ອາດຈະທຳລາ ຍຄວາມໜ້າເຊື່ອຖື ແລະ ຄວາມອຸດົມສົມບູນດ້ານວຽກງານຂອງ CHAI. ສະມາຊິກພະນັກງານສາມາດປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ປະສານງານ ເພື່ອການຊີ້ນຳ ກ່ຽວກັບຄວາມເໝາະສົມຂອງສາຍພົວພັນສະເພາະ. (ເພື່ອການຫຼີກລ່ຽງຂໍ້ສົງໄສ, ວັກນີ້ບໍ່ນຳໃຊ້ກັບບຸກຄົນທີ່ເຮັດວຽກສຳລັບອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ ຫຼື ອົງການຂອງລັດທີ່ໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກກົດຈະກຳຂອງ CHAI, ຍົກເວັ້ນແຕ່ວ່າພວກເຂົາໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອເປັນລາຍບຸກຄົນຈາກ CHAI ໂດຍກົງ. ຫຼັກຈັນຍາບັນ ແລະ ຈະລິຍະທຳສາກົນຂອງ CHAI ໄດ້ຄຸ້ມຄອງການປະພຶດລະຫວ່າງພະນັກງານ CHAI ແລະ ບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.)
7. ບ່ອນທີ່ສະມາຊິກພະນັກງານ CHAI ໄດ້ເກີດມີຂໍ້ຂ້ອງໃຈ ຫຼື ຄວາມສົງໄສກ່ຽວກັບການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ແລະການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈາກພະນັກງານ, ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນ CHAI ຫຼື ອົງການອື່ນ ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງລາຍງານຂໍ້ຂ້ອງໃຈດັ່ງກ່າວຜ່ານຂັ້ນຕອນການລາຍງານການຮ້ອງທຸກໃດໜຶ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ຂ້າງລຸ່ມ ນີ້ ຫຼື ໃນ **ການຍົດຖືຈັນຍາບັນ ແລະ ການລາຍງານຂໍ້ຂ້ອງໃຈ** ພາກສ່ວນຂອງຫຼັກຈັນຍາບັນ ແລະ ຈະລິຍະທຳສາກົນ ຂອງ CHAI.
8. ສະມາຊິກພະນັກງານຂອງ CHAI ມີໜ້າທີ່ສ້າງ ແລະ ຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມ ເພື່ອບ້ອງກັນການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່, ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ. ຜູ້ຈັດການທຸກລະດັບຈະຕ້ອງໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ພັດທະນາລະບົບທີ່ຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມນີ້ ແລະ ດຳເນີນການທັນທີເພື່ອຕອບສະໜອງການລາຍງານກ່ຽວກັບຂໍ້ຂ້ອງໃຈໃນທຸກກໍລະນີ. ຜູ້ຈັດການທຸກລະດັບຕ້ອງປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນການລາຍງານກ່ຽວກັບຂໍ້ຂ້ອງໃຈທີ່ເກີດຂຶ້ນກັບພວກເຂົາ.

ສຳລັບມາດຕະຖານການປະຕິບັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການມີຄວາມສຳພັນຂອງພະນັກງານ CHAI ໃດໜຶ່ງ ກັບສະມາຊິກພະນັກງານຂອງ CHAI ອື່ນໆ, ແລະ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສື່ສານຂອງພະນັກງານ CHAI ກັບພະນັກງານອົງກອນຄູ່ຮ່ວມງານ ແລະ ໜ່ວຍງານພາກລັດທີ່ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບ CHAI, ກະລຸນາເບິ່ງຄືນຫຼັກຈັນຍາບັນ



ແລະ ຈະລິຍະທຳສາກົນຂອງ CHAI.

IV. ການດຳເນີນງານ ແລະການກວດສອບ

ຂໍ້ກ່າວຫາທັງໝົດຂອງການປະເມີນທີ່ບໍ່ຊອບທຳ ຫຼື ຜິດຕົກຳທີ່ບໍ່ເໝາະສົມຈະຖືກສອບສວນຢ່າງຍຸຕິທຳ ແລະເປັນໄປຕາມນະໂຍບາຍ ແລະຂະບວນການຂອງ CHAI. CHAI ຈະເຮັດທຸກວິທີທາງເພື່ອປ້ອງກັນການສະແຕງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ປ້ອງກັນຜູ້ທີ່ຕົກເປັນເຫຍື່ອເມື່ອມີຂໍ້ຂ້ອງໃຈເກີດຂຶ້ນ. ເພື່ອຕອບສະໜອງເປົ້າໝາຍນີ້, CHAI ຈຶ່ງໄດ້ມີການປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປນີ້:

- ຄວາມພະຍາຍາມໃນການມອບໝາຍການຄວບຄຸມດູແລຂອງ PSEAH, ນະໂຍບາຍ ແລະ ສິນທິສັນຍາຊັ້ນຕົ້ນໃຫ້ແກ່ ຫົວໜ້າຝ່າຍປະຕິບັດການພະນັກງານ ເພື່ອຕິດຕາມປະສິດທິພາບ, ລາຍງານຄວາມຄືບໜ້າ, ແລະ ບັບປຸງຄວາມພະຍາ ຍາມໃນການປ້ອງກັນ ແລະ ຕອບສະໜອງຕໍ່ການສະແຕງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່, ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ.
- ການມອບໝາຍໃຫ້ຜູ້ອຳນວຍການຝ່າຍ HR ໃນຖານະເປັນຈຸດປະສານງານຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສທີ່ CHAI ສຳລັບກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ PSEAH ແລະ ຈຸດປະສານງານອື່ນໆ, ໂດຍມີໜ້າທີ່ກຳນົດຈຸດປະສານງານ ແລະ ເປັນຜູ້ກວດສອບການຈັດການສືບສວນ, ແລະ ການລາຍງານຕໍ່ຫົວໜ້າຫ້ອງການດຳເນີນງານ, ຫົວໜ້າທິມງານຝ່າຍອາວຸໂສ (SLT), ແລະ ຄະນະກຳມາທິການຕາມຄວາມເໝາະສົມ.
- ໃນການປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍທີ່ບັງຄັບໃຊ້ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງ CHAI, ປ້ອງກັນການສະແຕງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດຈາກການວ່າຈ້າງ ຫຼື ການລົງໂທດໂດຍ CHAI. ເຊິ່ງອາດຈະລວມເຖິງການໃຊ້ພາບເບື້ອງຫຼັງ ແລະ ການກວດສອບປະຫວັດການກໍ່ອາຊະຍາກຳ.
- ກວດສອບຂໍ້ກ່າວຫາກ່ຽວກັບການສະແຕງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພະນັກງານຂອງ CHAI ໃນເວລາທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ເປັນມືອາຊີບ, ແລະ ສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈໃຫ້ຂະບວນການແຫ່ງຄວາມສາມາດຂອງ CHAI. ຜູ້ສອບສວນຈະດຳເນີນການຢ່າງເປັນກາງດ້ວຍຄວາມເຄົາລົບຕໍ່ສິດ ແລະ ກຽດສັກສີຂອງຜູ້ຮ້ອງທຸກ, ຜູ້ເສຍຫາຍ, ແລະ ເລື່ອງຮ້ອງທຸກອື່ນໆ. ເຊິ່ງລວມເຖິງການໃຊ້ວິທີສຳພາດທີ່ເໝາະສົມກັບຜູ້ຮ້ອງທຸກ ແລະ ພະຍານ, ໂດຍສະເພາະກໍ່ແມ່ນເດັກນ້ອຍ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ກວດສອບມືອາຊີບ ຫຼື ຈັດຫາຄວາມຊ່ຽວຊານດ້ານການສອບສວນຕາມຄວາມເໝາະສົມ. CHAI ຈະດຳເນີນການຕາມຜົນການສອບສວນ ແລະ ໃຫ້ໝັ້ນໃຈວ່າມີການໃຊ້ບັດຮຽນທີ່ຮຽນຮູ້ເພື່ອບັບປຸງນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດຕາມຄວາມເໝາະສົມ.
- ໃຫ້ການເຜີຍກອບຮົມຢ່າງສະໝ່າສະເໝີໃນຫົວຂໍ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ PSEAH ສຳລັບພະນັກງານ CHAI ທຸກຄົນ.
- ລວມເຖິງຂໍ້ມູນນະໂຍບາຍຂອງ PSEAH ໃນການເປັນຄູ່ຮ່ວມງານ, ຂໍ້ຕົກລົງວ່າດ້ວຍທຶນຢ່ອຍ ຫຼື ຜູ້ຮັບຢ່ອຍ ແລະ ກຳນົດໃຫ້ພວກເຂົາລາຍງານຕໍ່ CHAI ກ່ຽວຜິດຕົກຳໃດໜຶ່ງທີ່ເຊື່ອວ່າມີການລະເມີດນະໂຍບາຍນີ້.
- ກວດສອບ ແລະ ບັບປຸງນະໂຍບາຍນີ້ເປັນປະຈຳ.
- ມີແຫຼ່ງຂໍ້ມູນໃນສະຖານທີ່ເພື່ອໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອສຸກເສີນ ແລະ ສະໜັບສະໜູນດ້ານຈິດຕະວິທະຍາຕາມຄວາມເໝາະ ສົມ ແລະ ເປັນໄປໄດ້ສຳລັບຜູ້ທີ່ຕົກເປັນເຫຍື່ອ



ແລະຄົນອື່ນໆ ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການຖືກຊຸດຮີດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່, ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ.

V. ການລາຍງານ ການຮ້ອງທຸກ ແລະ ຂໍ້ຂ້ອງໃຈ

ຂໍ້ຂ້ອງໃຈທັງໝົດກ່ຽວກັບການປະພຶດທາງເພດທີ່ເກີດຂຶ້ນຈົງ ຫຼື ເປັນໄປໄດ້ ຫຼື ການລະເມີດນະໂຍບາຍນີ້ຈະຕ້ອງມີການລາຍງານທັນທີ. CHAI ຈະຕອບສະໜອງຕໍ່ການຮ້ອງທຸກ ຫຼື ສົງໄສວ່າມີການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ຫຼື ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ເຖິງແມ່ນຈະເປັນພຽງຂ່າວລຶກຕາມ. ບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງມີຫຼັກຖານເພື່ອສະໜັບສະໜູນຂໍ້ຂ້ອງໃຈ ເພື່ອທໍາການລາຍງານ. ຖ້າຫາກບຸກຄົນໃດໜຶ່ງຮູ້ສຶກບໍ່ສະບາຍໃຈກັບສິ່ງທີ່ໄດ້ເຫັນ ຫຼື ໄດ້ຍິນ ເຊິ່ງອາດຈະບົ່ງບອກເຖິງການລະເມີດນະໂຍບາຍ, ນີ້ເປັນສາເຫດພຽງພໍທີ່ຈະດໍາເນີນການສົ່ງເລື່ອງຮ້ອງທຸກໄດ້.

ຜູ້ຮ້ອງທຸກຕ້ອງຮູ້ສຶກວ່າຕົນເອງປອດໄພທີ່ຈະລາຍງານ, ເຊິ່ງພວກເຂົາຈະຕ້ອງຖືກຮັບຮັບ, ແລະ ດໍາເນີນການນັ້ນແລ້ວ. CHAI ມຸ່ງໝັ້ນທີ່ຈະໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດທຸກຄົນ ເພື່ອກ້າວຜ່ານໄປທາງໜ້າ ແລະ ແກ້ໄຂຂໍ້ຂ້ອງໃຈທີ່ພວກເຂົາມີ ບົນພື້ນຖານທີ່ເປັນກາງໃຫ້ໄວທີ່ສຸດເທົ່າທີ່ຈະເຮັດໄດ້, ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຂໍ້ຂ້ອງໃຈເຫຼົ່ານັ້ນໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂໃນເວລາທີ່ເໝາະສົມ. ພະນັກງານ ແລະ ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຄວນຮູ້ສຶກໝັ້ນໃຈ ແລະ ສະບາຍໃຈກ່ຽວກັບການລາຍງານຂໍ້ກ່າວຫາໃດໜຶ່ງ ລວມເຖິງການຖືກຂົ່ມຂູ່ທາງເພດ, ການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດທາງເພດ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ - ເຊິ່ງລວມທັງສິ່ງທີ່ເຄີຍເກີດຂຶ້ນໃນອະດີດ ຫຼື ປະຈຸບັນ.

CHAI ຈະດໍາເນີນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂ້ອງໃຈທັງໝົດຢ່າງຈິງຈັງ ແລະ ວ່ອງໄວ. ພະນັກງານສາມາດລາຍງານບັນຫາໄດ້ໂດຍບໍ່ລະບຸຕົວຕົນ ຖ້າຫາກພວກເຂົາບໍ່ປະສົງທີ່ຈະສົ່ງຕໍ່ເປັນການສ່ວນຕົວ.

ການຮ້ອງທຸກ ແລະ ຂໍ້ຂ້ອງໃຈສາມາດສົ່ງໄດ້ດ້ວຍວິທີໃດໜຶ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ພະນັກງານ CHAI ສາມາດຕິດຕໍ່ຫາຜູ້ຮັດການຂອງທ່ານ/ນາງໄດ້.
- ຕິດຕໍ່ຫາຈຸດປະສານງານຂອງໜ້າທີ່ຜ່າຍອາຍຸໄສຂອງ CHAI ຫຼື ຈຸດປະສານງານອື່ນໆ ທີ່ກໍານົດໄວ້.
- ຕິດຕໍ່ຫາສາຍດ່ວນຂອງ CHAI. ສາຍດ່ວນນີ້ເປັນບໍລິການ "ການແຈ້ງເບາະແສຂໍ້ມູນ" ຂອງບຸກຄົນທີ່ສາມ ທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງ (ບໍ່ລະບຸຊື່ ຫຼື ລະບຸຊື່) ລາຍງານກໍລະນີທີ່ເຫັນວ່າເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະເກີດມີການປະພຶດທີ່ບໍ່ຊອບທໍາ. ການລາຍງານທີ່ບໍ່ລະບຸຊື່ຈະຖືກນໍາໄປໃຊ້ຢ່າງຈິງຈັງ ເຊັ່ນດຽວກັບການລາຍງານທີ່ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງລະບຸດ້ວຍຕົນເອງ.



ສະມາຊິກທຸກຄົນຂອງ CHAI ຕ້ອງມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ ໃນການລາຍງານກໍລະນີທີ່ສົງໄສວ່າມີການສະແຫວງຫາຜົນປະໂຫຍດທາງເພດ, ການຂົ່ມຂູ່ ຫຼື ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຈາກເຈົ້າໜ້າທີ່ສະມາຊິກຂອງ CHAI ຫຼື ອົງກອນຄູ່ຮ່ວມງານ.

ບຸກຄົນທີ່ຈົ່ງໃຈສ້າງການລາຍງານທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ (ເຊັ່ນປອມແບງຂໍ້ຂ້ອງໃຈ) ຈະຕ້ອງຖືກລົງໂທດທາງວິໄນ, ຕາມຂອບເຂດທີ່ກົດໝາຍອະນຸຍາດ.

CHAI Helpline (ສາຍດ່ວນຂອງ CHAI)

chai@integritycounts.ca

+1-866-921-6714 (ໂທບໍ່ເສຍຄ່າໃນ U.S.)

+1-604-922-5953 (ສາກົນ)

www.integritycounts.ca



VI. ບໍ່ມີການຕອບໂຕ້

CHAI ຈະບໍ່ຍອມໃຫ້ມີການລ່ວງລະເມີດ, ການຕອບໂຕ້, ການຕົກເປັນເຫຍື້ອ, ຫຼື ຜົນການຈ້າງງານທີ່ບໍ່ເພິ່ງປາຖະໜາໃນຮູບແບບໃດໆທີ່ຕໍ່ຕ້ານກັບ ສະມາຊິກຂອງ CHAI ທີ່ສະແດງຂໍ້ຂ້ອງໃຈ ຫຼື ຮ້ອງທຸກ ໂດຍສຸຈະລົດພາຍໃຕ້ຂອງນະໂຍບາຍນີ້, ຫຼັກຈັນຍາບັນ ແລະ ຈະລິຍະທຳສາກົນ, ຫຼື ອື່ນໆ. ຂໍ້ຂ້ອງໃຈສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ດ້ວຍຄວາມບໍ່ລືສຸດໃຈ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະເກີດມີການເຂົ້າໃຈຜິດກໍຕາມ. ສະມາຊິກຂອງ CHAI ຄົນໃດໜຶ່ງທີ່ມີການລ່ວງລະເມີດ, ກັ່ນແກ້ງ, ຕົກເປັນເຫຍື້ອ, ຫຼື ກະທຳການໃດໜຶ່ງທີ່ບໍ່ເພິ່ງປາຖະໜາ ຕໍ່ບຸກຄົນທີ່ໄດ້ແຈ້ງຂໍ້ຂ້ອງໃຈດ້ວຍຄວາມບໍ່ລືສຸດໃຈ ແມ່ນຈະຖືກລົງໂທດທາງວິໄນ, ຕາມຂອບເຂດທີ່ກົດໝາຍບັງຄັບໃຊ້ ແລະ ລວມເຖິງການອົກເລີກຈ້າງງານ.

VII. ການສອບສວນ

ຈະພະຍາຍາມທຸກວິທີທາງເພື່ອປ້ອງກັນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວຂອງຜູ້ຮ້ອງທຸກ, ຜູ້ລາຍງານ ແລະ ເລື່ອງຮ້ອງທຸກທັງໝົດ. ໃນຂະນະທີ່ CHAI ບໍ່ສາມາດຮັບປະກັນການຮັກສາຄວາມລັບໄດ້ຢ່າງຄົບຖ້ວນ, ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການຮ້ອງທຸກ ແລະ ການກວດສອບຈະຈຳກັດ ສະເພາະບຸກຄົນທີ່ຈຳເປັນຕ້ອງຮູ້ເທົ່ານັ້ນ. ໃນກໍລະນີທີ່ມີການຮ້ອງທຸກ ເຊິ່ງແມ່ນຜູ້ນຳຂອງ CHAI, ຈຸດລວມ, ຫຼື ເຈົ້າໜ້າທີ່ສະມາຊິກຂອງໜ່ວຍງານ HR ສາກົນ, ຈຸດລວມທີ່ໄດ້ຮັບການຮ້ອງທຸກຈະຕ້ອງໄດ້ປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນ ເພື່ອຫຼີກລ່ຽງການມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນກໍລະນີຂອງຜູ້ທີ່ອາດຈະມີຂໍ້ຂັດແຍ້ງທາງຜົນປະໂຫຍດ.

ໃນລະຫວ່າງ ແລະ ຫຼັງການສອບສວນ, ບຸກຄົນໃດກໍຕາມທີ່ມີຄວາມຮູ້ໃນການລາຍງານ ຫຼື ການຮ້ອງທຸກຈະຕ້ອງເຄົາລົບຄວາມລະອຽດອ່ອນຂອງເລື່ອງທີ່ເກີດຂຶ້ນ ແລະ ຕ້ອງປົກປ້ອງຕົວຕົນ, ຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະ ຊື່ສຽງຂອງເລື່ອງທີ່ຖືກກ່າວຫາເລື່ອງການຮ້ອງທຸກ, ຜູ້ຮ້ອງທຸກ, ຜູ້ລາຍງານ, ຜູ້ຕົກເປັນເຫຍື້ອ ແລະ ພະຍານອື່ນໆ. ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງທີ່ບໍ່ໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມືກັບການສອບສວນ ຫຼື ຜູ້ທີ່ລະເມີດການຮັກສາຄວາມລັບຈະຕ້ອງຖືກລົງໂທດທາງວິໄນຕາມຂອບເຂດທີ່ກົດໝາຍບັງຄັບໃຊ້ໄດ້ລະບຸໄວ້.

ຈຸດປະສານງານ ແລະ ຜູ້ກວດສອບຂອງ CHAI ຈະຕ້ອງດຳເນີນການຕາມຄວາມເໝາະສົມທັງໝົດ ເພື່ອປົກປ້ອງຜູ້ຮ້ອງທຸກ, ຜູ້ຕົກເປັນເຫຍື້ອ, ຜູ້ຖືກກ່າວຫາເລື່ອງການຮ້ອງທຸກ, ຜູ້ລາຍງານ ແລະ ພະຍານອື່ນໆຈາກການຕອບໂຕ້, ແລະ ເພື່ອເປັນການຮັກສາຄວາມປອດໄພຕະຫຼອດຂະບວນການສອບສວນ.