

កំណត់សម្គាល់ទី ៧ សម្រាប់ការអនុវត្ត ÷ បក្កិទ្ធផកំណែទាំងពីការបណ្តុះបណ្តាល នៅកន្លែងការងារ

កំណត់សម្គាល់នេះមានបំណងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ក្រុមហ៊ុននានានៅក្នុងការអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងពលកម្មរបស់ពួកគេ។ កំណត់សម្គាល់នេះអាចគាំទ្រដល់ក្រុមហ៊ុននានានៅក្នុងការកំណត់ការបណ្តុះបណ្តាលគុណភាពខ្ពស់ដែលសមស្របសម្រាប់ការផ្តល់ជូននៅកន្លែងការងារ។

កំណត់សម្គាល់នេះផ្តល់ការណែនាំអំពីសំណួរនានាដូចខាងក្រោម៖

- ហេតុអ្វីជាយើងត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលពិសេសៗស្តីពីអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនផ្នែកលើយេនឌ័រ (GBVH)?
- តើយើងចាំបាច់ត្រូវគ្របដណ្តប់លើអ្វីខ្លះនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលរបស់យើង?
- តើអ្នកណាគួរតែជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាលអំពីប្រធានបទនេះ?
- តើការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះគួរតែធ្វើការនៅពេលណា និង នៅកន្លែងណា?
- តើការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះគួរតែធ្វើឡើងយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?



១. ហេតុអ្វីជាយើងត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលពិសេសៗស្តីពី GBVH?

កត្តាជម្រុញមួយរបស់ GBVH គឺកង្វះខាតការយល់ដឹងអំពីអ្វីដែលបង្កើតបានជាអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ រួមទាំង ការបៀតបៀនផ្លូវភេទផងដែរ និង ថាទម្រង់នៃអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀននេះ បណ្តាលមកពីទម្រង់នៃវិសមភាពយេនឌ័រ និយាម និង ការរើសអើង ដែលមានទ្រង់ទ្រាយធំជាងនេះ ដែលធ្វើឲ្យអាកប្បកិរិយា និង ទម្លាប់អនុវត្តដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ក្លាយជារឿង ធម្មតា។ តាមរយៈការបង្កើនការយល់ដឹងនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ (ចាប់ពីបុគ្គលិករហូតដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់) និង នៅក្នុងខ្សែ សង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូលភាគីពាក់ព័ន្ធអាចទប់ស្កាត់ និង ដោះស្រាយសំណុំរឿងអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

២. តើយើងចាំបាច់ត្រូវគ្របដណ្តប់លើអ្វីខ្លះនៅក្នុងការ បណ្តុះបណ្តាលរបស់យើង?

ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី GBVH យ៉ាងហោចណាស់គួរតែគ្របដណ្តប់លើខ្លឹមសារនានាដូចខាងក្រោម៖

- ពិនិត្យពិចារណាទស្សនាទាននៃយេនឌ័រ និង ភេទ (ពោលគឺ និយាមសង្គម និង សេចក្តីរើសអើងផ្អែកតាមយេនឌ័រ)
- ណែនាំអំពីនិយមន័យនៃ GBVH រួមទាំង អំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនផ្អែកលើយេនឌ័រ – ទម្រង់របស់វា ទីកន្លែង និង របៀបដែល វាអាចកើតឡើងបាន
- គ្របដណ្តប់លើដើមហេតុនានា រួមមាន វិសមភាពយេនឌ័រ និយាមយេនឌ័រ និង ផ្នត់គំនិតសង្គម ការរើសអើង ទំនាក់ទំនងនៃ អំណាចមិនស្មើគ្នា និង របៀបចំនៅកន្លែងការងារ ការរៀបចំ ប្រព័ន្ធ និង កត្តាហានិភ័យដទៃទៀត
- ពន្យល់អំពីសិទ្ធិក្នុងការរួចផុតពីអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀននៅក្នុងពិភពការងារ ស្របតាមលិខិតបករណ៍អន្តរជាតិ និង ច្បាប់ជាតិ
- ពន្យល់ និង កំណត់យន្តការទប់ស្កាត់ និង ដោះស្រាយ ដែលទាក់ទងនឹងកន្លែងការងារ ជូនជនរងគ្រោះ ឧត្តរជីវី និង អ្នកនៅកន្លែង កើតហេតុ (គោលនយោបាយ និង យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ)
- ណែនាំអំពីសេវាបញ្ជូន និង ការគាំទ្រដទៃទៀតសម្រាប់ជនរងគ្រោះ និង ឧត្តរជីវី
- លើកទឹកចិត្ត និង យកចំណាត់ការអ្នកនៅកន្លែងកើតហេតុធ្វើជាកំរិតនៅកន្លែងការងារ ដើម្បីគាំទ្រដល់ជនរងគ្រោះ និង ឧត្តរជីវី
- ស្វែងយល់អំពីក្នុងនាទី និង ទំនួលខុសត្រូវក្នុងការទប់ស្កាត់ និង ដោះស្រាយ GBVH
- អនុម័តកញ្ចប់នៃចំណុចប្រសព្វដោយពិចារណាអំពីហានិភ័យពិសេសៗរបស់ក្រុមដែលមានហានិភ័យនៅចំណុចប្រសព្វដោយផ្អែក លើអាយុ ជាតិពន្ធុ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ឋានៈជាជនចំណាកស្រុក សាសនា ទំនោរផ្លូវភេទ ឬ កត្តាដទៃទៀត។

ការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែត្រូវបានផ្តល់ជូនអ្នកចូលរួមដូចខាងក្រោម៖

- កម្លាំងពលកម្មទាំងអស់
- រួមបញ្ចូលខ្លឹមសារដែលពាក់ព័ន្ធ និង ទាក់ទងនឹងបុគ្គលគ្រប់រូបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន
- មានសមាសធាតុដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងជាពិសេសសម្រាប់បុរស និង ស្ត្រី ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និង រួមបញ្ចូលគ្នា
- កំណត់ក្នុងនាទីជាក់លាក់ ឬ ជនដែលមានទំនួលខុសត្រូវជាក់លាក់នៅក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀន។

៣. តើអ្នកណាខ្លះគួរតែជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាលអំពីអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ?

អ្នកបណ្តុះបណ្តាលអំពីអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ យ៉ាងហោចណាស់ គួរតែបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលលើប្រធានបទនេះបន្ថែមពីលើជំនាញសម្របសម្រួលស្តីពីរបៀបផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីបញ្ហាសើប។ ដោយសារតែលក្ខណៈសើបនៃប្រធានបទនេះ បុគ្គលិកគួរតែទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបរៀបចំសិក្ខាសាលាស្តីពីបញ្ហាទាំងនេះ ដោយសារតែផលប៉ះពាល់អចេតនាជាសក្តានុពលដែលបញ្ហានេះមានលើជនរងគ្រោះ និង ខ្លួនជីវី (ពោលគឺ ការបង្កការប៉ះពាល់ទង្គិចផ្លូវចិត្តដល់ពួកគេ ម្តងទៀត ឬ ធ្វើឲ្យពួកគេប្រឈមមុខនឹងការប៉ះទង្គិចនោះម្តងទៀត) ព្រមទាំងឧក្រិដ្ឋជនផងដែរ (ពោលគឺ ការបញ្ជាក់ឡើងវិញអំពីឥរិយាបថរបស់ពួកគេ និង ការធ្វើឲ្យការបង្កអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនក្លាយជាជឿនធម្មតា)។

អ្នកបណ្តុះបណ្តាលគួរតែបំពេញតាមលក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោម៖

- បង្ហាញអំពីការយល់ដឹងយ៉ាងខ្លាំងក្លាអំពីគោលការណ៍នានាដែលទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ បរិយាប័ន្ន និង ការមិនរើសអើង
- មានការយល់ដឹងអំពីនិយមន័យ និង ទស្សនាទាននានាដែលទាក់ទងនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និង ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ រួមទាំង បទដ្ឋានអន្តរជាតិ និង ច្បាប់ជាតិផងដែរ
- អនុម័តអភិក្រមដែលផ្តោតលើជនរងគ្រោះ និង ខ្លួនជីវីជាចំណុចសំខាន់ នៅក្នុងការដោះស្រាយជាមួយព័ត៌មានរសើប ដែលត្រូវបានលាតត្រដាងជុំវិញសំណុំរឿងអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀន និង នៅក្នុងការសម្របសម្រួលការទទួលបានសេវាបញ្ជូន
- មិនវិនិច្ឆ័យ និង គោរពការយល់ឃើញខុសៗគ្នា
- មានបទពិសោធន៍រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលដោយប្រើវិធីសាស្ត្រ និង បច្ចេកទេសដែលមានការចូលរួម
- បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបដោះស្រាយជាមួយបុគ្គលដែលកំពុងតែមានភាពតប់ប្រមល់និងផ្តល់ជំនាញសង្គ្រោះបឋមផ្នែកចិត្តសង្គម។

៤. តើការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះគួរតែធ្វើឡើងនៅពេលណា និង នៅកន្លែងណា?

ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីហិង្សា និង ការបៀតបៀនផ្នែកលើយេនឌ័រ មិនអាចជាអន្តរាគមន៍ដែលអនុវត្តតែមួយលើកនោះទេ ដោយសារតែការកែប្រែឥរិយាបថ និង អាកប្បកិរិយាត្រូវចំណាយពេលវេលា។

មានវិធីជាច្រើនដែលការបណ្តុះបណ្តាលអាចធ្វើឡើងបាន ដូចជា ក្នុងអំឡុងពេលណែនាំបុគ្គលិកថ្មី/ចូលកាន់មុខតំណែង ក្នុងអំឡុងពេលប្រជុំតាមផ្នែក តាមអន្តរាគមន៍ ម៉ោងបណ្តុះបណ្តាលដាច់ដោយឡែក ក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការ។ គំរូនៃការសិក្សាស្វែងយល់តាមវិធីចម្រុះមានឥទ្ធិពលខ្លាំងបំផុត នៅពេលដែលអ្នកប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រខុសៗគ្នានៅក្នុងរយៈពេលវែង។

ទីកន្លែងស្ងប់ស្ងាត់មានសារៈសំខាន់ចំពោះការធានាថា កិច្ចពិភាក្សាអាចមានភាពបើកចំហរ និង រក្សាការសម្ងាត់។

៥. តើការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះគួរតែធ្វើឡើងដោយរបៀបណា?

ការបណ្តុះបណ្តាលមិនគួរត្រូវបានធ្វើឡើងជាការបង្ខាប់បង្រៀននោះទេ ប៉ុន្តែផ្តល់ជម្រើស វាគួរតែត្រូវបានធ្វើឡើងតាមវិធីនៃការចូលរួម។ បង្កើតអន្តរកម្ម និង រួមបញ្ចូល នៅពេលដែលអ្នកចូលរួមមានឱកាសឆ្លុះបញ្ចាំង វិភាគ អនុវត្ត និង ធ្វើជាគំរូនៃអាកប្បកិរិយាល្អៗ។ ការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែរៀបចំឡើងតាមនិយាមវប្បធម៌ យេនឌ័រ និង សង្គម ព្រមទាំងច្បាប់នៃបរិបទក្នុងតំបន់ផងដែរ។

ដោយសារការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីប្រធានបទរសើប អ្នកបណ្តុះបណ្តាលគួរតែបង្កើតវិធានមូលដ្ឋាន៖

- គ្មានការវិនិច្ឆ័យ
- គោរពការយល់ឃើញខុសៗគ្នា និង គោរពអ្នកចូលរួម និង អ្នកបណ្តុះបណ្តាលដទៃទៀត
- គោរពឯកជនភាព និង ការរក្សាការសម្ងាត់ដោយមិនចែករំលែកការពិភាក្សានៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជាមួយអ្នកដែលមិនបានចូលរួមនោះទេ
- និយាយអំពីបញ្ហា និង ឧទាហរណ៍ទូទៅ និង មិននិយាយអំពីបញ្ហា និង ឧទាហរណ៍ជាក់លាក់នោះទេ (ជៀសវាងការចែករំលែកអំពីស្ថានភាពដែលធ្វើឲ្យងាយកំណត់អត្តសញ្ញាណជនរងគ្រោះ និង ឧក្រិដ្ឋជន)
- មិនចែករំលែកការពិភាក្សានានានៅខាងក្រៅការបណ្តុះបណ្តាល។

ទោះបីជាវិធានមូលដ្ឋានត្រូវបានកំណត់រួចហើយក៏ដោយ ក៏វាអាចទៅរួចដែលអ្នកចូលរួមនឹងចែករំលែកអំពីបទពិសោធន៍ GBVH របស់ពួកគេ ឬ ហេតុការណ៍នានាដែលពួកគេបានសង្កេតឃើញ។ វាមានសារៈសំខាន់នៅក្នុងការណែនាំយ៉ាងជាក់លាក់អំពីអ្វីដែលត្រូវនិយាយដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការលាតត្រដាងអំពីអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀន ជាពិសេសប្រសិនបើជនរងគ្រោះ ឬ ឧក្រិដ្ឋជនត្រូវបានលាតត្រដាងដោយចៃដន្យ៖

- **ការដោះស្រាយការបំពានលើការរក្សាការសម្ងាត់៖** អ្នកបណ្តុះបណ្តាលគួររំលឹកអ្នកចូលរួមថា វិធានមួយក្នុងចំណោមវិធានមូលដ្ឋានទាំងអស់ គឺការរក្សាការសម្ងាត់ ជាពិសេសប្រសិនបើពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកដែលមិននៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និង ថាព័ត៌មានលម្អិតជាក់លាក់គឺមិនចាំបាច់នោះទេ។ ពន្យល់ថា អ្នកចូលរួមអាចសំដៅដល់ស្ថានភាពនានាក្នុងលក្ខណៈទូទៅជាងមុន ដោយមិនចាំបាច់មានភាពជាក់លាក់នោះទេ ដើម្បីគោលបំណងនានានៃការបណ្តុះបណ្តាល និង ការចែករំលែក។
- **ការដោះស្រាយការលាតត្រដាង៖** នៅក្នុងករណីដែលអ្នកចូលរួមចែករំលែកបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួនអំពី GBVH អ្នកដឹកនាំគួរតែអនុវត្តអភិក្រម LIVES (ចូរមើលកំណត់សម្គាល់ទី៦ សម្រាប់ការអនុវត្ត)។ អ្នកបណ្តុះបណ្តាលគួរតែបញ្ជូនអ្នកចូលរួមទៅទទួលការគាំទ្រនៅខាងក្រៅ និង ទទួលយកដំណោះស្រាយនៅកន្លែងការងារ។
- **ការការពារសុវត្ថិភាព៖** អ្នកចូលរួមប្រហែលជាមានអារម្មណ៍ទើសទាល់ក្នុងអំឡុងពេលបណ្តុះបណ្តាល ពីព្រោះនេះគឺជាប្រធានបទដែលមានភាពរសើបហើយពាក់ព័ន្ធនឹងផ្លូវចិត្ត។ អ្នកបណ្តុះបណ្តាលគួរតែលើកទឹកចិត្តអ្នកចូលរួមឲ្យចេញទៅខាងក្រៅបន្ទប់ប្រសិនបើពួកគេមានអារម្មណ៍ទើសទាល់ខ្លាំង។ អញ្ជើញពួកគេឲ្យត្រឡប់មកវិញ នៅពេលដែលពួកគេមានអារម្មណ៍ថា បានត្រៀមខ្លួនរួចរាល់សម្រាប់ការចូលរួម។ អញ្ជើញពួកគេឲ្យនិយាយ បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាត្រូវបានបញ្ចប់ និង ផ្តល់លទ្ធភាពក្នុងការទទួលបានសេវានានា ប្រសិនបើចាំបាច់។

ជាចុងក្រោយ កន្លែងការងារត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យប្រើប្រាស់ការវាយតម្លៃមុន និង ក្រោយពេលបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការវាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាល។

៦. តើអ្នកអាចស្នើសុំជំនួយបន្ថែមពីអ្នកណាខ្លះ?

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីការបណ្តុះបណ្តាលដែលទាក់ទងនឹង GBVH កន្លែងការងារអាចទាក់ទង Empower@Work គម្រោង Better Work និង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អង្គការយ័រអន្តរជាតិ អង្គការ BSR (HERRespect) អង្គការមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញនៅក្នុងតំបន់ អង្គការស្ត្រី និង សហជីពពាណិជ្ជកម្ម។