កំណត់សម្គាល់ទី ១ សម្រាប់ការអនុវត្ត៖ គោលនយោបាយស្តីពី GBVH នៅកន្លែងការងារ

កំណត់សម្គាល់សម្រាប់ការអនុវត្តនេះ មានបំណងគាំទ្រដល់កន្លែងការងារនៅក្នុងរៀបចំ គោលនយោបាយមួយដើម្បីដោះស្រាយអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនផ្អែកលើយេនឌ័រ **(GBVH)** នៅកន្លែងការងារ។ វាគ្របដណ្តប់លើ៖

- **គោលការណ៍**
- **ខ្លឹមសារ**
- **សុខដុមនីយកម្មជាមួយគោលនយោបាយដទៃទៀតនៅកន្លែងការងារ**

care®

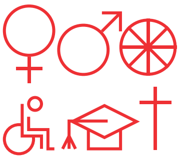
BetterFactories Cambodia

១. គោលការណ៍

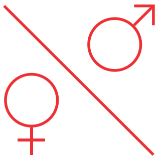
គោលនយោបាយដែលមានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹង GBVH គួរតែមានគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

ផ្តោតលើជនរងគ្រោះនិងឧត្តរជីវី៖ តម្រូវការនិងបំណងប្រាថ្នារបស់ជនរងគ្រោះ/ឧត្តរជីវីត្រូវបានចាត់ទុកជាចំណុចសំខាន់នៅរាល់សេចក្តីសម្រេចនិងដំណើរការទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្តឹងនិងដំណោះស្រាយរបស់ពួកគេ។

ការរក្សាការសម្ងាត់៖ ព័ត៌មានលម្អិតនៃពាក្យបណ្តឹង ដំណោះស្រាយ និងវិន័យនានាត្រូវបានរក្សាទុកជាការសម្ងាត់។

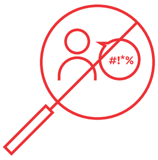


សមភាព៖ បុគ្គលគ្រប់រូបត្រូវបានគេប្រព្រឹត្តិចំពោះខ្លួនស្មើៗគ្នានៅក្នុងដំណើរការពាក្យបណ្តឹងដោយមិនគិតអំពីអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេនោះទេ ដែលរួមមានជាអាទិ៍ អាយុ ពិការភាព ជាតិពន្ធុ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ស្ថានភាពគ្រួសារ ស្ថានភាព ទេសន្តរប្រវេសន៍ សាសនា ស្ថានភាពគ្រួសារ ទំនោរផ្លូវភេទ ឬ ជាតិសាសន៍។

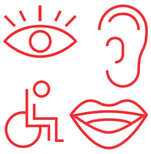


ការគិតគូរអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ និង បរិយាប័ន្ន៖ គោលនយោបាយទទួលស្គាល់ហានិភ័យពិសេសៗរបស់ក្រុមមនុស្សខុសៗគ្នាដោយផ្អែកលើអត្តសញ្ញាណ និងកត្តាសង្គមដទៃទៀតរបស់ពួកគេ។

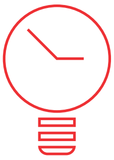
សុវត្ថិភាព៖ សុវត្ថិភាពរបស់មនុស្សគ្រប់រូបនៅក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹង ឬ ធ្វើជាសាក្សីចំពោះពាក្យបណ្តឹងណាមួយ ត្រូវបានការពារដោយគ្មានការគំរាមកំហែងចំពោះបុគ្គលដែលដាក់ពាក្យបណ្តឹងនោះទេសុវត្ថិភាពរបស់ជនរងគ្រោះត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពជូននៅក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងហេតុការណ៍ និង ពាក្យបណ្តឹងនានាភ្លាមៗ។



គ្មានការសងសឹក៖ ការសងសឹកលើនិយោជិកដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការស៊ើបអង្កេត ឬ ពាក្យបណ្តឹងដែលទាក់ទងនឹង GBVH (រួមមានជនរងគ្រោះ ឧត្តរជីវី និង សាក្សី) ត្រូវបានហាមឃាត់។



លទ្ធភាពក្នុងការទទួលបាន និង ភាពបត់បែន៖ ដំណើរការពាក្យបណ្តឹងអាចទទួលបាននិងអាចបត់បែនបានទៅតាមតម្រូវការរបស់អ្នកដាក់ពាក្យបណ្តឹង ជនរងគ្រោះ និងឧត្តរជីវី និងសាក្សី រួមទាំងនៅក្នុងបរិបទវប្បធម៌ ភាសា និងអក្ខរភាព ទីកន្លែង និង ពេលវេលាផងដែរ។



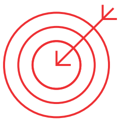
ដំណោះស្រាយទាន់ពេលវេលា៖ ដំណើរការពាក្យបណ្តឹងត្រូវបានដោះស្រាយតាមពេលវេលាសមរម្យនិងគោរពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះដំណោះស្រាយនោះ ដោយផ្តល់ធាតុចេញ និង ដំណោះស្រាយជូនគ្រប់ភាគីទាំងអស់។

២. ខ្លឹមសារ

គោលនយោបាយនៅកន្លែងការងារគួរតែលើកកម្ពស់មជ្ឈដ្ឋានការងារដែលមានសមភាពយេនឌ័រ បរិយាប័ន្ន ការគោរព និងសុវត្ថិភាព រារាំងអាកប្បកិរិយាមិនគប្បី ផ្តល់ដំណើរការច្បាស់លាស់សម្រាប់ការគ្រប់គ្រងពាក្យបណ្តឹង រួមទាំងការទទួលបានឧបាស្រ័យ និង ការជូនដំណឹងអំពីផលវិបាកនៃ GBVH ផងដែរ។ **យោងតាមអនុសញ្ញា១៩០** និយោជកគួរតែផ្តល់ការគាំទ្រដល់បុគ្គលដែលប្រហែលជាកំពុងតែជួបប្រទះនឹងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ឬ អំពើហិង្សាពីដៃគូ។

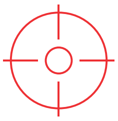
គោលនយោបាយគួរតែបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីគោលបំណង និយមន័យ វិសាលភាព (គ្របដណ្តប់/មិនគ្រប ដណ្តប់លើអ្នកណាខ្លះ) សិទ្ធិ និង ទំនួលខុសត្រូវ ការបង្ការ និង ការកែតម្រូវ សិទ្ធិរបស់ជនរងគ្រោះដែលទទួលរងការចោទប្រកាន់ សាក្សី និង ឧក្រិដ្ឋជន, ប្រសិន បើសំណុំរឿងទាំងនោះបានកើតឡើង របៀបកំណត់សិទ្ធិក្នុងការប្តឹងឧទ្ធរណ៍ របៀបដោះស្រាយការចោទប្រកាន់មិនពិត ការត្រួតពិនិត្យ និង រាយការណ៍អំពីសំណុំរឿង និង ការវិវត្ត និង ការសិក្សាស្វែងយល់ជាបន្តបន្ទាប់។ អង្គការ Better Work និង CARE បានអភិវឌ្ឍ [គោលនយោបាយគំរូ] មួយ ដែលអាចកែសម្រួលដើម្បីសម្របតាមកន្លែងការងាររបស់អ្នក ដោយផ្អែកលើច្បាប់ និង លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងមូលដ្ឋាន។

គោលនយោបាយត្រូវតែរួមបញ្ចូលធាតុនានាដូចខាងក្រោម៖

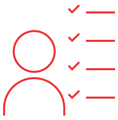


១.ចេតនានិងគោលបំណង៖ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ដែលចង្អុលបង្ហាញថា ពុំមានការលើកលែងទោសចំពោះ GBVH នោះទេ និងគួស បញ្ជាក់អំពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់អង្គការចំពោះមជ្ឈដ្ឋានការងារមួយដែលមានសមភាពយេនឌ័រ បរិយាប័ន្ន ការគោរព និង សុវត្ថិភាព និង គ្មាន GBVH។ គោលនយោបាយក៏គួរតែចាប់ផ្តើមតាមរយៈការរួមបញ្ចូលសេចក្តីថ្លែង-ការណ៍អំពីគោលបំណងក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ និង យ៉ាងឆាប់រហ័ស រួមជាមួយការបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីឧបាស្រ័យ និង ទោសទណ្ឌផងដែរ។

២. និយមន័យ៖ និយមន័យច្បាស់លាស់អំពី GBVH រួមជាមួយឧទាហរណ៍ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមជ្ឈដ្ឋានការងារជាក់លាក់ណាមួយ ឧទាហរណ៍៖ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ នេះគួរតែរួមបញ្ចូលឧទាហរណ៍អំពីអ្វីដែលមិនបង្កើតជា GBVH ផងដែរ។



៣.វិសាលភាព៖ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ថាតើអ្នកណាខ្លះដែលត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយគោលនយោបាយនោះ រួមមានជាអាទិ៍ បុគ្គលិក អ្នកជាប់កិច្ចសន្យាទីភ្នាក់ងារនិងអ្នកដែលនឹងក្លាយជានិយោជិតដោយមិនគិតអំពីស្ថានភាពនៃកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេជាអប្បបរមានោះទេ។ វិសាលភាពគួរតែពន្យល់អំពីកាលៈទេសៈដែល GBVH អាចកើតឡើង រួមទាំងនិយមន័យអំពីកន្លែងការងារផងដែរ (ពោល គឺអ្វីដែលកើតឡើងនៅក្នុងដំណើរការមានទំនាក់ទំនងជាមួយ ឬ កើតចេញពីការងារ)។

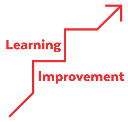


៤. សិទ្ធិ និង ទំនួលខុសត្រូវ៖ ការគួសបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីសិទ្ធិនិងទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជិតគ្រប់រូបចាប់ពីកម្មកររហូតដល់គណៈ-គ្រប់គ្រង ទាក់ទងការទប់ស្កាត់ និង ការកែតម្រូវ GBVH រួមទាំងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបណ្តុះបណ្តាលជាក់លាក់ជាមួយបុគ្គលិកដែលមានទំនួលខុសត្រូវលើការទទួល ការឆ្លើយតប និង/ឬ ការស៊ើបអង្កេតអំពីពាក្យបណ្តឹងផងដែរ។

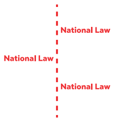
៥. វិធានការទប់ស្កាត់៖ សេចក្តីពណ៌នាអំពីការប្តេជ្ញាចិត្ត និង វិធី-សាស្ត្ររបស់កន្លែងការងារនៅក្នុងការទប់ស្កាត់ និង ដោះស្រាយ GBVH។ នេះរួមបញ្ចូលវិធីសាស្ត្រទប់ស្កាត់នានា ដូចជា ការវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យ និង ការបណ្តុះបណ្តាល និង បង្កើនការយល់ដឹង។

៦. ការបញ្ជូនជនរងគ្រោះ ឧត្តរជីវី និង សាក្សី៖ គោលនយោបាយនេះផ្តល់តំណភ្ជាប់ទៅកាន់អ្នកផ្តល់សេវាកម្មនានា រួមមាន ទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល អ្នកថែទាំសុខភាព សហជីពពាណិជ្ជកម្ម អង្គការ មិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ អង្គការនៅមូលដ្ឋាន អង្គការស្ត្រី ដែលអាចផ្តល់ការគាំទ្រដល់ជនរងគ្រោះ ឧត្តរជីវី និង សាក្សីបាន។

៧. វិធានការកែតម្រូវ៖ ព័ត៌មានអំពីទីកន្លែង និង របៀបដែលបុគ្គលរងផលប៉ះពាល់អាចស្នើសុំជំនួយ ដំបូន្មាន និង ដាក់ពាក្យបណ្តឹងបានតាមរយៈពហុបណ្តាញ ដូចជា យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខផ្ទៃក្នុង ឬ នៅខាងក្រៅ និង មិនផ្លូវការ ឬ ផ្លូវការ ព្រមទាំងបុគ្គលិកដែលត្រូវបានចាត់តាំងឲ្យផ្តល់ការគាំទ្រ ឬ ទទួលបន្ទុកពាក្យបណ្តឹងផងដែរ (ពោលគឺ អ្នកត្រួតពិនិត្យការងារ អ្នកគ្រប់គ្រងជាក់លាក់ គណៈកម្មការ ឬ មន្ត្រីទទួលបន្ទុកពាក្យបណ្តឹងដែលត្រូវបានចាត់តាំង) គួរតែត្រូវបានផ្តល់ជូន។ គោលនយោបាយគួរតែសង្កត់ធ្ងន់លើការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កន្លែងការងារ នៅក្នុងការធានាថា យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខអាចប្រើប្រាស់បានត្រូវបានរក្សាការសម្ងាត់ គិតគូរអំពីយេនឌ័រ មានភាពសុក្រឹត និង មានសុវត្ថិភាព និង ថាការសងសឹកត្រូវបានហាមឃាត់។ គោលនយោបាយនេះគួរតែពន្យល់អំពីការគាំទ្រដែលអ្នកដាក់ពាក្យបណ្តឹង និង ជនរង-គ្រោះ និង ឧត្តរជីវីអាចស្វែងរកបាន (ដូចជា ផ្លាស់ប្តូរការចាត់ចែងការងារ ឬ ការឈប់សម្រាកពីការងារជាដើម)។ គោលនយោបាយនេះក៏គួរតែបញ្ជាក់អំពីដំណើរការមួយជំហានម្តងៗចំពោះអ្វីដែលត្រូវរំពឹងទុកនៅក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ សេចក្តីសម្រេច និង ឧបាស្រ័យ និង ទណ្ឌកម្មជាសក្តានុពល និង ការអនុវត្តនៅពេលក្រោយ និង ការរាយការណ៍ផងដែរ។ ជាចុងក្រោយ សេចក្តីពណ៌នាអំពីវិធីសាស្ត្រកែតម្រូវ គួរតែគូសបញ្ជាក់អំពីសិទ្ធិរបស់ជនរងគ្រោះដែលរងការចោទប្រកាន់ សាក្សី និង ឧក្រិដ្ឋជនផងដែរ។



៨. ការរៀនសូត្រ និង ការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់៖ ការប្តេជ្ញាចិត្តប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន ស្តីពី GBVH ដើម្បីកែលម្អដំណើរការទប់ស្កាត់ និង កែតម្រូវនៅកន្លែងការងារ។



៩. ការស្របតាមច្បាប់ជាតិ ប្រសិនបើមាន៖ គោលនយោបាយនេះគួរតែត្រូវបានកែសម្រួលដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវថ្នាក់ជាតិជាក់លាក់ណាមួយ។

៣. សុខដុមនីយកម្មជាមួយគោលនយោបាយដទៃទៀត

គោលនយោបាយទប់ស្កាត់ និង ដោះស្រាយ GBVH ត្រូវតែមានទំនាក់ទំនងនឹងគោលនយោបាយដែលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដូច្នេះខ្លឹមសារនោះត្រូវបានធ្វើសុខដុមនីយកម្ម ឧទាហរណ៍៖

គោលនយោបាយផ្នែកធនធានមនុស្ស៖ គោលការណ៍ GBVH ត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្មនៅគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃមុខងារផ្នែកធនធានមនុស្ស រួមមានជាអាទិ៍ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការផ្តល់ប្រាក់កម្រៃ ការបណ្តុះបណ្តាល និង ការដំឡើងតំណែង។

គោលនយោបាយស្តីពីសុខភាពការងារ និង សុវត្ថិភាព៖ GBVH ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាផ្នែកមួយនៃការគ្រប់គ្រងហានិភ័យផ្នែកសុខភាពការងារ និង សុវត្ថិភាព។

គោលនយោបាយស្តីពីកិច្ចសន្ទនាសង្គម និង/ឬ គណៈកម្មការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក៖ គោលនយោបាយស្តីពីកិច្ចសន្ទនាសង្គមរួមបញ្ចូលការលើកឡើងយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីការកើតឡើងនៃបញ្ហា GBVH នៅក្នុងពិភពការងារ។

គោលនយោបាយស្តីពីការមិនរើសអើង និង សមភាព៖ គោលនយោបាយស្តីពីការមិនរើសអើសនិងសមភាពដែលទូលំទូលាយជាងនេះមានភាពស្របគ្នានឹងគោលនយោបាយ GBVH និងទទួលស្គាល់ថា ការរើសអើងយេនឌ័រ និង ការរើសអើងនៅក្នុងទម្រង់ដទៃទៀតបានរួមចំណែកដល់អំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀននៅក្នុងពិភពការងារ។