

# កំណត់សម្គាល់ទី ៤ សម្រាប់ការអនុវត្ត៖ ប្រព័ន្ធគ្រួតពិនិត្យ និង របាយការណ៍



BetterFactories  
Cambodia



ការត្រួតពិនិត្យ និង រាយការណ៍អំពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទប់ស្កាត់ និង ឆ្លើយតបទៅនឹងការបៀតបៀន និង អំពើហិង្សា មានសារសំខាន់ចំពោះការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ និង ការនាំទៅរកការកែប្រែនិយោមនិងឥរិយាបថនៅកន្លែងការងារ។ កំណត់សម្គាល់សម្រាប់ការអនុវត្តនេះមានបំណងគាំទ្រដល់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិធីសាស្ត្រដែលអាចត្រួតពិនិត្យ និង រាយការណ៍ទៅកាន់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុនបាន។ កំណត់សម្គាល់នេះផ្តល់ការណែនាំអំពីអ្វីដែលត្រូវធ្វើការតាមដាន និង ថ្លឹងថ្លែងវិធីថ្លឹងថ្លែង និង ពេលវេលាដែលត្រូវថ្លឹងថ្លែង និង រាយការណ៍។ ការបង្កប់ចំណុចនេះនៅក្នុងប្រព័ន្ធនានានៅកន្លែងការងារគោលនយោបាយនិងរបៀបរវាងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនឹងគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការទប់ស្កាត់ និង ឆ្លើយតប។ ព័ត៌មានដែលប្រមូលបាននឹងត្រូវវិភាគ និង ប្រើប្រាស់ដោយថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុននិងអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវលើការទប់ស្កាត់ និង ឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្អែកលើយេនឌ័រ (GBVH)។

កម្មវិធី BetterWork និង អង្គការវេយអន្តរជាតិណែនាំឲ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបែងចែកទិន្នន័យដែលប្រមូលបាន ផ្អែកតាមចំណុចនានាដូចខាងក្រោម៖

- មុខតំណែង
- ផ្នែក
- វេនធ្វើការ
- ស្ថានភាពនៃកិច្ចសន្យា
- ឆ្នាំធ្វើការ
- អត្តសញ្ញាណ និង ស្ថានភាពសង្គម រួមមានជាអាទិ៍ យេនឌ័រ ឋានៈរបស់ជនចំណាកស្រុក ភាសា។ល។

ការបែងចែកទិន្នន័យអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមហ៊ុនស្វែងយល់ថា តើគោលនយោបាយ GBVH និង យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខកំពុងតែមានផលវិបាកដូចគ្នានៅក្នុងកន្លែងការងារទាំងមូលដែរឬទេ និង វាយតម្លៃថា តើមានហានិភ័យជាសក្តានុពលដែលក្រុមហ៊ុននិយោជិតមួយចំនួនកំពុងតែប្រឈមមុខដែរឬទេ។

## អ្វីដែលត្រូវថ្លឹងថ្លែង

### ១. ការថ្លឹងថ្លែងអំពីរបៀបធម៌ចំពោះ GBVH នៅកន្លែងការងារ

GBVH មិនមែនជាហេតុការណ៍ដែលកើតឡើងតែម្តងនោះទេ ប៉ុន្តែវាគឺជាបញ្ហាផ្នែកវប្បធម៌ និង ជាប្រព័ន្ធច្រើនជាង។ របៀបធម៌នៅកន្លែងការងារដែលមានសមភាពយេនឌ័រ និង ការគោរព

អាចកំណត់ទ្រង់ទ្រាយនៃឥរិយាបថ និង អាកប្បកិរិយារបស់និយោជិតបាន ដែលអាចជួយទប់ស្កាត់ GBVH និង លើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការរាយការណ៍ដោយបើកចំហសម្រាប់និយោជិតដែលស្វែងរកឧបសគ្គស្របតាមរយៈយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ។ កន្លែងការងារគួរតែចាត់ពិចារណាធ្វើការថ្លឹងថ្លែងចំណុចនានាដូចខាងក្រោម៖

- សមភាព និង ការគិតគូរអំពីយេនឌ័រនៅក្នុងគោលនយោបាយដំណើរការ និង ទម្លាប់អនុវត្តនៅតាមរោងចក្រ
- ការតំណាងរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងមុខតំណែងថ្នាក់ដឹកនាំ (ពោលគឺអ្នកត្រួតពិនិត្យការងារ អ្នកគ្រប់គ្រង តំណាងបុគ្គលិក តំណាងគណៈគ្រប់គ្រង។ល។)
- ឥរិយាបថរបស់និយោជិត និង ភាពលម្អៀងចំពោះសមភាពយេនឌ័រ
- ការចូលរួមជាមួយបុរស ស្ត្រីពីសមភាពយេនឌ័រ និង បរិយាប័ន្ន
- ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំចំពោះសមភាពយេនឌ័រ និង បរិយាប័ន្ន និង GBVH
- កិច្ចសន្ទនាផ្ទៃក្នុង ឧទាហរណ៍៖ តាមរយៈកិច្ចសន្ទនាអំពីសង្គម និង ការចូលរួមជាមួយបុគ្គលិក និង តំណាងរបស់ពួកគេ និង គណៈកម្មការទ្វេភាគី ស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ បរិយាប័ន្ន និង GBVH។

### ២. ការថ្លឹងថ្លែងអំពីប្រសិទ្ធភាពរបស់គោលនយោបាយ និង យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ

ក្រុមហ៊ុនគួរតែថ្លឹងថ្លែងទាំងប្រតិបត្តិការនៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនៅកន្លែងការងារ និង ការយល់ឃើញរបស់និយោជិតថា តើយន្តការនេះដំណើរការបានល្អដល់កម្រិតណាមួយ នៅក្នុងការដោះស្រាយសំណុំរឿង GBVH។ ការយល់ឃើញទាំងនោះមានសារសំខាន់ចំពោះការវាយតម្លៃថា តើក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នកកំពុងតែអនុវត្តការទប់ស្កាត់ និង ការឆ្លើយតបទៅនឹង GBVH ដែរឬទេ។ កន្លែងការងារគួរតែពិចារណាធ្វើការថ្លឹងថ្លែងអំពីចំណុចនានាដូចខាងក្រោម៖

### ប្រសិទ្ធភាពរបស់គោលនយោបាយ

- ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសមភាពយេនឌ័រ និង បរិយាប័ន្ន
- សកម្មភាព ឬ យុទ្ធនាការបង្កើនការយល់ដឹង ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និង ទប់ស្កាត់ GBVH
- ចំណេះដឹងរបស់និយោជិតអំពីអ្វីដែលបង្កើតបានជា GBVH និង ឥរិយាបថដែលត្រូវបានរំពឹងទុកនៅកន្លែងការងារ

- ចំណេះដឹងរបស់និយោជិតអំពីគ្នានាទី និង ទំនួលខុសត្រូវលើការទប់ស្កាត់ GBVH
- ចំណេះដឹងអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កន្លែងការងារចំពោះ GBVH
- ចំណេះដឹងអំពីប្រភេទខុសៗគ្នានៃយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខចំពោះ GBVH
- ចំណេះដឹងអំពីសេវាបញ្ជូន នៅក្នុងចំណោមនិយោជិត។

**ប្រសិទ្ធភាពរបស់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ**

- ចំនួនពាក្យបណ្តឹងដែលទទួលបានតាមរយៈបណ្តាញផ្លូវការ និង មិនផ្លូវការ
- ប្រភេទ និង លក្ខណៈរបស់ពាក្យបណ្តឹង ការប្រែប្រួលនៃពាក្យបណ្តឹងតាមរដូវកាល (ឧ. រយៈពេលដែលមានផលិតកម្មខ្ពស់បំផុត)
- របៀបដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងទាំងនេះ (ឧ. ទណ្ឌកម្ម និង ឧបាស្រ័យ) និង ចំនួនដងនៃការឆ្លើយតប។

**ការយល់ឃើញអំពីគោលនយោបាយ និង យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ**

**វិធីថ្លឹងថ្លែង**

ម៉ាទ្រិចដែលទាក់ទងនឹងវប្បធម៌នៅកន្លែងការងារនិងប្រសិទ្ធភាពរបស់គោលនយោបាយនិងយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខទាំងនេះអាចថ្លឹងថ្លែងបានតាមរយៈ៖

- ការស្ទង់មតិរបស់និយោជិត
- កិច្ចការភាសាក្រុមតូចជាមួយនិយោជិត
- កិច្ចសម្ភាសផ្ទាល់ខ្លួនជាមួយនិយោជិត
- ការសង្ខេបទិន្នន័យស្តីពីពាក្យបណ្តឹងជាក់ស្តែង ដែលត្រូវបានរក្សាទុក។

**ពេលវេលាដែលត្រូវថ្លឹងថ្លែង**

ភាពញឹកញាប់នៃការថ្លឹងថ្លែងនឹងអាស្រ័យលើថាតើអ្នកកំពុងតែថ្លឹងថ្លែងអំពីអ្វី៖

- ការតាមដានពាក្យបណ្តឹង និង សំណុំរឿងជាក់ស្តែង គួរតែ

- ការពេញចិត្តរបស់និយោជិតចំពោះគោលនយោបាយ និង យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ
- ទំនុកចិត្ត និង ភាពជឿជាក់របស់និយោជិតនៅក្នុងការប្រើប្រាស់គោលនយោបាយ និង យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ
- ឆន្ទៈរបស់និយោជិតចំពោះការប្រើប្រាស់គោលនយោបាយ និង យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ។

**ការយល់ឃើញពាក់ព័ន្ធនឹងចំណាត់ការនៅកន្លែងការងារ**

- ចំណាត់ការអ្នកនៅកន្លែងកើតហេតុត្រូវបានអនុវត្ត
- ឆន្ទៈ និង ទំនុកចិត្តក្នុងការអនុវត្តចំណាត់ការអ្នកនៅកន្លែងកើតហេតុ
- ការយល់ឃើញរបស់និយោជិតចំពោះការឆ្លើយតបរបស់ក្រុមហ៊ុននៅពេលមានការដាក់ពាក្យបណ្តឹង
- ទំនុកចិត្តនិងភាពជឿជាក់របស់និយោជិតនៅក្នុងការរាយការណ៍អំពីអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀន
- ទំនុកចិត្ត និង ភាពជឿជាក់របស់និយោជិតលើថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្នុងការទទួលយក និង គ្រប់គ្រងសំណុំរឿងនៃអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀន។

កន្លែងការងារអាចពិចារណាធ្វើការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនៅខាងក្រៅ ដូចជា អង្គការមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ អង្គការស្ត្រី ឬអ្នកជំនាញផ្នែក GBVH ជាដើម ដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការត្រួតពិនិត្យ និង រាយការណ៍ ដែលអាចធានាបាននូវអនាមិកភាព និង ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពរបស់វា។

ដំណើរការជាបន្តបន្ទាប់តាមពេលវេលាជាក់ស្តែង ហើយមតិគ្រឡប់ពីនិយោជិតគួរតែត្រូវបានប្រមូលក្លាមៗបន្ទាប់ពីមានដំណោះស្រាយ

- ម៉ាទ្រិចផ្សេងទៀតអាចត្រូវបានត្រួតពិនិត្យជារៀងរាល់ឆ្នាំ។