# កំណត់សម្គាល់ទី ៨ សម្រាប់ការអនុវត្ត៖ ការមិនអត់ឱនដាច់ខាត

ការមានគោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាត ទាក់ទងនឹងអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនផ្អែកលើយេនឌ័រ (GBVH) តាមគោលការណ៍ គឺជាគំនិតដ៏ល្អមួយ។ ប៉ុន្តែវិធីបកស្រាយ និង អនុវត្តគោលនយោបាយនោះ អាចមានធាតុចេញខុសៗគ្នា និង អាចនាំឲ្យមានផលវិបាកអចេតនាកើតឡើងចំពោះជនរងគ្រោះនិងឧត្តរជីវី។ការពិភាក្សានេះត្រូវបានធ្វើឡើងលើបញ្ហាប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដូចជាពលកម្មកុមារនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាដើម។

កំណត់សម្គាល់នេះត្រូវបានផ្តល់ជូនដើម្បីជួយដល់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងការពិចារណាលើការអនុវត្តអភិក្រមមិនអត់ឱនដាច់ខាតចំពោះ GBVH។ មគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំនេះគួរតែគាំទ្រដល់គ្រប់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅក្នុងការសម្រេចចិត្តថាតើគួរតែមានគោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាត ដែរឬទេ និង ថាតើគោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាតប្រភេទណាខ្លះដែលគួរតែមាន។

care

BetterFactories Cambodia

# តើគោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាត ត្រូវរួមបញ្ចូលចំណុចអ្វីខ្លះ?

### តើគោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាត ត្រូវរួមបញ្ចូលចំណុចអ្វីខ្លះ?

ជំហានដំបូងគឺពិចារណាថាតើគួរតែមានគោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាត ដែរឬទេ ហើយប្រសិនបើគួរតែមាន តើគោលនយោបាយនេះគួរតែផ្តោតលើអ្វីខ្លះ។ មគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំនេះពិចារណាយ៉ាងល្អិតល្អន់លើ អភិក្រមទាំងនេះ៖

### គោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាតដែលតម្រូវឲ្យគ្មាន GBVH នៅកន្លែងការងារ នៅកម្រិតអ្នកផ្គត់ផ្គង់

នៅខណៈពេលដែល តាមទ្រឹស្តី គោលនយោបាយនេះអាចជាគោលនយោបាយដ៏ល្អមួយនោះ គោលនយោបាយនេះប្រហែលជាគ្មានភាពជាក់ស្តែងនោះទេ។ GBVH កើតឡើងនៅតាមកន្លែងការងារនៅទូទាំងពិភពលោក។ នៅខណៈពេលដែលបញ្ហានេះគឺមិនអាចទទួលយកបាននោះ លក្ខខណ្ឌតម្រូវចំពោះការគ្មានសំណុំរឿងទំនងជាបណ្តាលឲ្យមានគ្រឿងលើកទឹកចិត្តដែលផ្តល់លទ្ធផលផ្ទុយពីព្រោះនិយោជកនឹងស្ទើរតែប្រាកដចិត្តខ្លាំងណាស់ថានឹងរកឃើញGBVHនៅកន្លែងការងារ។គោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាតអាចលើកទឹកចិត្តកន្លែងការងារឲ្យលាក់បាំងការកើត GBVH មានន័យថា បញ្ហាមិនអាចដោះស្រាយបាននោះទេ ហើយស្ថានការណ៍នោះមានការវិវត្តកាន់តែខ្លាំងឡើង។ កន្លែងការងារអាចបញ្ឈប់ការងារនិយោជិតដែលដាក់ពាក្យបណ្តឹងនោះ (ឬ ជនដែលជាកម្មវត្ថុនៃពាក្យបណ្តឹងនោះ) ដែលរួមចំណែកដល់ការប៉ះទង្គិចផ្លូវចិត្តបន្ថែមទៀតចំពោះបុគ្គលដែលបាន និង កំពុងតែក្លាយជាគោលដៅនៃ GBVH នៅកន្លែងការងារ។

បន្ថែមពីលើការលាក់បាំងចំនួនសំណុំរឿងទៀតនោះ កន្លែងការងារប្រែជាផ្តោតកាន់តែខ្លាំងលើការខិតចូលទៅជិតការគ្មានកំណត់ត្រាអំពីពាក្យបណ្តឹងដែលទាក់ទងនឹង GBVH ដែលផ្ទុយពីការពង្រឹងគោលនយោបាយ ដំណើរការ និង ប្រព័ន្ធ ជុំវិញ GBVH។ អ្នកផ្គត់ផ្គង់មិនសូវមានភាពបើកចំហរ និង មិនសូវស្វែងរកដំបូន្មាន ការណែនាំ និង ការគាំទ្រពីអ្នកទិញ និង អ្នកជំនាញ ដើម្បីកែលម្អបញ្ហាទាំងនេះនោះទេ (ជាពិសេសនៅពេលដែលចំនួនការបណ្តុះបណ្តាល និង ការរាយការណ៍ដោយបើកចំហរកាន់តែច្រើនឡើង អាចនាំឲ្យមានការដាក់ និង ការរាយការណ៍អំពីសំណុំរឿងកាន់តែច្រើន ដោយសារតែពួកគេមានការយល់ដឹង និង មានទំនុកចិត្តលើកន្លែងការងារកាន់តែខ្លាំង)។

### គោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាតចំពោះ GBVH នៅកន្លែងការងារ

ទីកន្លែងដែលកាន់តែសមស្របជាងនេះទៀត សម្រាប់គោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាតចំពោះ GBVH គឺនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននីមួយៗដែលផ្តោតលើនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុននោះ។ចំណុចនេះកំណត់បទដ្ឋានច្បាស់លាស់មួយសម្រាប់ឲ្យនិយោជិតគ្រប់រូបអនុវត្តតាម។ ប៉ុន្តែ ចំណុចនេះនៅតែត្រូវដោះស្រាយដោយមានការប្រុងប្រយ័ត្ន។ គោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាតដែលបណ្តាលឲ្យមានការបញ្ឈប់ការងារដោយស្វ័យប្រវត្តិ អាចបង្កើតការរាយការណ៍អំពីរឿងបង្អាក់ទឹកចិត្តដូចបានលើកឡើងខាងលើ។ បុគ្គលដែលគ្រាន់តែចង់ឲ្យបញ្ឈប់អាកប្បកិរិយាទាំងនោះនឹងមិននិយាយចេញមកនោះទេ ពីព្រោះពួកគេខ្លាចថា ឧក្រិដ្ឋជននឹងត្រូវបញ្ឈប់ការងារ ហើយបុគ្គលដែលបានរាយការណ៍នឹងក្លាយជាគោលដៅ។

### គោលនយោបាយមិនអត់ឱនដាច់ខាតស្តីពីភាពអសកម្មនៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពី GBVH

ចំណុចល្អបំផុតក្នុងការផ្តោតលើការមិនអត់ឱនដាច់ខាតគឺភាពអសកម្ម។ គោលនយោបាយណាមួយបែបនេះ ទទួលស្គាល់ថាហេតុការណ៍ GBVH អាចកើតឡើងបាន និង ធ្វើឲ្យការពិតនេះជួបជាមួយលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលត្រូវដោះស្រាយជាមួយការពិតនេះ។ គោលនយោបាយបែបនោះលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហរ និងង កិច្ចសន្ទនារវាងគូភាគី។ វាអនុញ្ញាតឲ្យមានការតាមដានប្រកបដោយតម្លាភាពអំពីការឆ្លើយតបនិងលទ្ធផល។គោលនយោបាយណាមួយបែបនោះអាចផ្តល់ដំណោះស្រាយដល់ពាក្យបណ្តឹងដែលមានប្រសិទ្ធិភាព ផ្អែកលើសិទ្ធិ និង ចាត់ទុកជនរងគ្រោះ និង ឧត្តរជីវីជាចំណុចសំខាន់ នៅខណៈពេលជាមួយគ្នានោះ នៅតែបន្តបំពេញការងារដើម្បីឆ្ពោះទៅលុបបំបាត់ GBVH នៅក្នុងពិភពការងារ។