ការធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរមួយ

ការប៉ាន់ប្រមាណអន្តរាគមន៍របស់ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ នៅកម្ពុជា

ប្រទេសកម្ពុជា ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០

partners
for prevention

ចំណងជើង : ការធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរមួយ : ការប៉ាន់ប្រមាណលើអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា

Copyright ©: អង្គការដៃគូដើម្បីទប់ស្កាត់
កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ មូលនិធិសហប្រជាជាតិដើម្បីប្រជាជន
កម្មវិធីប្រចាំតំបន់រួមគ្នា
របស់ UNIFEM & UNV សម្រាប់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីភិច
3rd Floor, UN Service Building, Rajadamnern Nok Avenue, Bangkok 10200 Thailand

អ្នកសម្របសម្រួល : ក្លារ៉ា ម៉ាការីណូ ម៉ាណេរ៉ូ (Clara Magariño Manero)

អ្នករៀបរៀង : ក្លារ៉ា ម៉ាការីណូ ម៉ាណេរ៉ូ និងម៉ានូអេឡា ប៉ូប៉ូវីស៊ី (Manuela Popovici)

ជំនួយការ : ជឹម សុភា ម៉ាល់ឡូរី អឹមរ៉ូស (Mallory Mroz) និងប៊ុល ដាឡែន

គាំទ្រដោយ : អង្គការដៃគូដើម្បីការទប់ស្កាត់ (www.partners4prevention.org)
អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា (www.un.org.kh/unv/beta)

រូបថតក្រប ©: រ៉ាម៉ុន សាន់ចេ អូរ៉ែនស៍ (Ramón Sánchez Orense)

រចនាដោយ ©: អ៊ីកណាស៍ អាក្រាម៉ាវីស៊ុស (Ignas Achramavicius)

ទស្សនៈ និងយោបល់នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ មិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈ និងយោបល់របស់អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត សហប្រជាជាតិ ឬអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា អង្គការដៃគូដើម្បីការទប់ស្កាត់ ឬអង្គការផ្សេងទៀត ដែលគាំទ្រការងារនេះឡើយ។

តារាងមាតិកា

តារាងអក្សរកាត់ ៥
១) សេចក្ដីអធិប្បាយសង្ខេប ៦
២) សាវតារ ៨
២.១. សនិទានភាព ៨
២.២. គោលបំណង និងលទ្ធផលរំពឹងទុក ៨
២.៣. បរិបទ : ការងារស្ម័គ្រចិត្ត យេនឌ័រ និងអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ៩
២.៣.១. ការងារស្ម័គ្រចិត្តនៅកម្ពុជា ៩
២.៣.២. យេនឌ័រនៅកម្ពុជា ១០
២.៣.៣. អំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ១១
៣) វិធីសាស្ត្រ ១៤
៣.១. ការរៀបចំការសិក្សា ១៤
៣.២. និយមន័យ ១៤
៣.២.១. ទស្សនៈនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ១៤
៣.២.២. ទស្សនៈនៃការស្ម័គ្រចិត្ត ១៦
៣.៣. ការរៀបចំសំណាកគំរូ និងការជ្រើសរើស ១៦
៣.៣.១. ការរៀបចំសំណាកគំរូ និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិកអង្គការ ១៦
៣.៣.២. ការរៀបចំសំណាកគំរូ និងការជ្រើសរើសអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ១៨
៣.៣.៣. ការរៀបចំសំណាកគំរូ និងការជ្រើសរើសជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សា យេនឌ័រ ១៨
៣.៣.៤. ប្រជាពលរដ្ឋគំរូ និងការពិភាក្សាក្រុម ១៩
៣.៣.៥. ទីតាំងនៃការសិក្សា ២២
៣.៤. ការប្រមូលទិន្នន័យ ២២
៣.៥. ការពិចារណាលើក្រមសីលធម៌ ២៣
៣.៥.១. ការព្រមព្រៀងចូលរួម ២៤
៣.៥.២. ការរក្សាការសម្ងាត់ និងការមិនបញ្ចេញឈ្មោះ (ភាពអនាមិក) ២៤
៣.៥.៣. ហានិភ័យ និងផលប្រយោជន៍ ២៥
៣.៦. ការវិភាគទិន្នន័យ ២៦
៣.៧. ការកម្រិតព្រំដែន ២៦

៤) របកគំហើញ **២៧**

៤.១. ប្រភេទនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ២៧

៤.១.១. អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ ២៧

៤.១.២. អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យ ៣១

៤.១.៣. អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ ៣១

៤.២. របកគំហើញ ៣២

៤.២.១. ប្រវ៉ាឡង់នៃអន្តរាគមន៍អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ៣២

៤.២.២. ការពេញចិត្តចំពោះការងារស្ម័គ្រចិត្ត ៣៣

៤.២.៣. ការប្រឈមចំពោះការងារស្ម័គ្រចិត្ត ៣៦

៤.២.៤. គម្លាតក្នុងការគាំទ្រចំពោះអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ៤០

៤.២.៥. ការយល់ដឹងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអំពីយេនឌ័រ និង អំពើហិង្សា យេនឌ័រ ៤៤

៤.២.៦. ភាពពាក់ព័ន្ធនៃភេទរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តចំពោះអន្តរាគមន៍ អំពើហិង្សា យេនឌ័រ ៤៥

៥) សេចក្តីសន្និដ្ឋាន **៤៧**

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៧

៥.២. អនុសាសន៍ ៤៨

៥.២.១. អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ៤៨

៥.២.២. ប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិ ៥០

៥.២.៣. អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ ៥២

៥.២.៤. ការស្រាវជ្រាវបន្ថែម ៥២

៦) គន្ថនិទ្ទេស **៥៣**

៦.១. គេហទំព័រ ៥៣

៦.២. ឯកសារ ៥៣

៧) ឧបសម្ព័ន្ធ **៥៤**

៧.១. ការជ្រើសរើស NGOs, VIOs, CBOs លើកដំបូង ៥៤

៧.២. ការណែនាំសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយ NGOs, VIOs, CBOs ៥៥

៧.៣. ការណែនាំសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ៥៧

៧.៤. ការណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុមជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ៥៩

៧.៥. ការណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះ ៦១

តារាងអក្សរកាត់

BFD	អង្គការពុទ្ធសាសនា ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍
CBO	អង្គការសហគមន៍
CDP	ក្រុមអ្នកច្បាប់ការពារសិទ្ធិកម្ពុជា
CDHS	អង្កេតប្រជាសាស្ត្រ និងសុខភាពកម្ពុជា
DV	អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ
FGD	ការពិភាក្សាជាក្រុម
GAD/C	អង្គការយេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា
GBV	អំពើហិង្សាយេនឌ័រ
GDI	សន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រ
GEM	រង្វាស់សិទ្ធិអំណាចយេនឌ័រ
GII	សន្ទស្សន៍វិសមភាពយេនឌ័រ
HDR	របាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
LSCW	ជំនួយផ្លូវច្បាប់ដល់កុមារ និងស្ត្រី
MoWA	ក្រសួងកិច្ចការនារី
NAP	ផែនការសកម្មភាពជាតិ
NGO	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
NSDP	ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ
PADV	គម្រោងប្រឆាំងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ
PBA	អភិក្រមតាមកម្មវិធី
PHD	ការអភិវឌ្ឍន៍សុខភាពប្រជាជន
RGC	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
UN	អង្គការសហប្រជាជាតិ
UNDAF	ក្របខ័ណ្ឌជំនួយអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិ
UNDP	កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ
UNFPA	មូលនិធិអង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់ប្រជាជន
UNIFEM	មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិដើម្បីស្ត្រី
UNV	អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិ
VAW	អំពើហិង្សាលើស្ត្រី
VIO	អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត
VolCam	បណ្ដាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាតិ និងអន្តរជាតិ និងអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនានានៅកម្ពុជា

១. សេចក្ដីអធិប្បាយសង្ខេប

ការសិក្សានេះមានគោលបំណងវិភាគអន្តរាគមន៍ ដែលការងារស្ម័គ្រចិត្តបានដើរតួនាទី ឬកំពុងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការទប់ស្កាត់ និងការឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ (GBV) នៅកម្ពុជា។ ផ្ដើមចេញពីការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលរួមមាន អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ជនរងគ្រោះ និងតំណាងអង្គការនានា ការសិក្សានេះមានបំណងពង្រឹង និងផ្ដល់ព័ត៌មានសម្រាប់អន្តរាគមន៍ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនាពេលអនាគត ដើម្បីឆ្លើយតប និងទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ ការសិក្សាបានរៀបចំនូវការសម្ភាសន៍ និងការពិភាក្សាក្រុមជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងបុគ្គលិកពីអង្គការផ្សេងៗគ្នាចំនួន ៧ ដែលចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការឆ្លើយតប ឬទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រ តាមរយៈអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងការពិភាក្សាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ អង្គការដែលបានចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ ត្រូវបានជ្រើសរើសចេញពីបញ្ជីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាតិ និងអន្តរជាតិ អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត (VIOs) និងអង្គការ សហគមន៍ (CBOs) ចំនួន ១៥។

ការសិក្សានេះ បានបង្កើតប្រភេទនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ឯកសារប្រវត្តិនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តចំនួនបី ត្រូវបានកំណត់តាមរយៈអង្គការដែលបានចូលរួម : អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ។ ខណៈដែលការសិក្សានេះពុំមានបំណងពិនិត្យលំអិតលើប្រធានបទនេះ យើងជឿជាក់ថា វាជាការឆ្លុះបញ្ចាំងដ៏ត្រឹមត្រូវអំពីបញ្ហាសំខាន់ៗ ដែលប៉ះពាល់លើការងារស្ម័គ្រចិត្ត និងការងារផ្នែកអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា។

របកគំហើញសំខាន់ៗ :

- អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ មានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំង សម្រាប់កម្មវិធីរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ផ្នែកអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ពីព្រោះអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត គឺជាមធ្យោបាយចម្បងនៃការអនុវត្តគម្រោងរបស់អង្គការទាំងនេះ។ ដូច្នេះគ្រប់សកម្មភាពទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅតាមសហគមន៍មូលដ្ឋាន ត្រូវពឹងផ្អែកលើអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ លើសពីនេះទៀត អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជួយឲ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចូលទៅដល់តំបន់ដាច់ស្រយាល សកលវិទ្យាល័យ និងតំបន់គម្រោងផ្សេងៗទៀត។
- អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អង្គការ និងជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សា ជាទូទៅពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត : អ្នកស្ម័គ្រចិត្តពេញចិត្តភាគច្រើន ដោយសារមានការទទួលស្គាល់ និងចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ និងស្វ័យភិវឌ្ឍន៍ដែលពួកគេទទួលបាន។ អង្គការពេញចិត្ត ដោយសារពួកគេអាចជួយសម្រាលនូវការខ្វះខាតមូលនិធិ និងធនធានមនុស្សរបស់ខ្លួន ហើយអាចចូលទៅដល់សហគមន៍នានា ដែលពួកគេមិនអាចចូលដល់ បើសិនជាគ្មានអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ជនរងគ្រោះពេញចិត្ត ដោយសារផលប៉ះពាល់នៃការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេ។
- អ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើន ជួបប្រទះនូវការប្រឈមដែលកំពុងបន្ត ដូចជា កង្វះការគាំទ្រពីសហគមន៍ កង្វះធនធាន បទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាព ការបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាព និងការធ្វើការងារជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។
- អ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើនត្រូវការការគាំទ្របន្ថែមទៀងទាត់ និងចំគោលដៅផ្នែកបណ្ដុះបណ្ដាល ហិរញ្ញវត្ថុ ការធ្វើដំណើរ និងការគាំទ្រផ្នែកចិត្តសាស្ត្រ និងសុវត្ថិភាព។

- ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រនិង/ឬអំពើហិង្សាយេនឌ័ររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត នៅមានកម្រិត។
- តួនាទីយេនឌ័រតាមផ្នត់គំនិតសង្គម ហាក់ដូចជាកំពុងបន្ថែមទម្ងន់លើកម្រិតប្រែប្រួលរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ រាប់បញ្ចូលទាំងស្ត្រីជាជនរងគ្រោះ ជនល្មើសជាបុរស អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត សមាជិកសហគមន៍ និងបុគ្គលិកអង្គការ។

ផ្អែកលើរបកគំហើញទាំងនេះ ការសិក្សានេះផ្តល់នូវអនុសាសន៍មួយចំនួន ដើម្បីពង្រឹងការងារស្ម័គ្រចិត្តដើម្បីទប់ស្កាត់និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ សម្រាប់អង្គការប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិ និងអ្នករៀបចំគោលនយោបាយ។ អនុសាសន៍ទាំងនោះ រួមមាន : ទទួលស្គាល់ តម្លៃនៃការងារស្ម័គ្រចិត្ត ការវិនិយោគលើការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តប្រើប្រាស់ការងារស្ម័គ្រចិត្តជាឧបករណ៍សម្រាប់ពង្រឹងសហគមន៍ទាំងមូល ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីពង្រឹងជំនាញរបស់អង្គការលើការគ្រប់គ្រងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត បង្កើតបណ្តាញការងារអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដោះស្រាយការយល់ដឹងដែលមានកម្រិតរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើបញ្ហាយេនឌ័រ និងពង្រឹងទំនាក់ទំនងក្នុងចំណោមអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

២. សាវតារ

២.១. សន្និធានភាព

នៅពេលដែលការសិក្សានេះ ត្រូវបានផ្តួចផ្តើមគំនិត ទីភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិមួយ ចំនួន រួមទាំងអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា កំពុងរៀបចំគំនិតផ្តួចផ្តើមរួមគ្នាដើម្បីគាំទ្រទិស ដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រនៃផែនការសកម្មភាពជាតិ ដើម្បីទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី។ អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តស ហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា កំពុងវាយតម្លៃចំណុចច្រកចូលដែលអាចធ្វើទៅបានសម្រាប់គំនិតផ្តួចផ្តើមរួម នេះ និងវិភាគថា តើការងារស្ម័គ្រចិត្តរួមចំណែកចំពោះកិច្ចប្រឹងប្រែងដែលមានស្រាប់សម្រាប់អំពើហិង្សា យេនឌ័រដូចម្តេច។ គំនិតផ្តួចផ្តើមនោះ ត្រូវស្របគ្នាជាមួយ:

- គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ។
- កម្មវិធីរួមថ្នាក់តំបន់របស់ UNDP, UNFPA, UNV និង UNIFEM "ភាពជាដៃគូ ដើម្បីការទប់ស្កាត់" (P4P) និង
- លទ្ធផលនៃកម្មវិធីប្រចាំប្រទេសនៃក្របខ័ណ្ឌជំនួយអភិវឌ្ឍន៍ របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (UNDAF) ឆ្នាំ២០១១-២០១៥ "លើកកម្ពស់តវិយាបថផ្នែកសង្គម និងការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបជារួមចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ"។

ដោយការសិក្សានេះ ពិនិត្យលើផលប្រយោជន៍ និងការប្រឈមនៃការប្រើប្រាស់ការងារស្ម័គ្រចិត្ត ជាមធ្យោបាយក្នុងការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ វាអាចជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃគម្រោង និងសកម្មភាពនាពេលអនាគតសម្រាប់គាំទ្រអង្គការ និងបុគ្គលម្នាក់ៗដែលដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ។ ជារួម មានកង្វះខាតនៃការយល់ដឹងអំពីអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងការងារស្ម័គ្រចិត្ត ហើយការសិក្សារបស់ យើង បានរកឃើញថា មានការស្រាវជ្រាវតិចតួចលើប្រធានបទនេះ។ របាយការណ៍នេះ ផ្តល់នូវការចង្អុល បង្ហាញអំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃការងារស្ម័គ្រចិត្តក្នុងការឆ្លើយតប និងទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅ កម្ពុជា និងផ្តល់នូវអនុសាសន៍សម្រាប់អន្តរាគមន៍នាពេលអនាគត។ គម្រោងនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ជាការសាកល្បងមួយ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដល់គម្រោងស្រដៀងគ្នា នៅបណ្តាប្រទេសនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ ផ្សេងទៀត ដែលកំពុងធ្វើការជាមួយភាពជាដៃគូ ដើម្បីការទប់ស្កាត់។

២.២. គោលបំណង និងលទ្ធផលរំពឹងទុក

ការសិក្សានេះ មានគោលបំណងវិភាគអន្តរាគមន៍ ដែលការងារស្ម័គ្រចិត្តបានដើរតួនាទី ឬកំពុង ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទប់ស្កាត់ និងការឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ (GBV) នៅកម្ពុជា។ ផ្តើមចេញពីការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលរួមមាន អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ជនរងគ្រោះ និង តំណាងអង្គការនានា ការសិក្សានេះមានបំណងពង្រឹង និងផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់អន្តរាគមន៍ដោយអ្នក ស្ម័គ្រចិត្តនាពេលអនាគត ដើម្បីឆ្លើយតប និងទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

ដូច្នេះការសិក្សានេះ បង្កើតនូវលទ្ធផលចំនួនបួនដូចខាងក្រោម :

1. ប្រភេទនៃឯកសារប្រវត្តិអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សា យេនឌ័រ ស្វែងយល់ឲ្យបានច្បាស់ អំពីការងារស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងការងារផ្នែកអំពើហិង្សាយេនឌ័រ នៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា។
2. ការវិភាគលម្អិតលើអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ក្នុងការដោះស្រាយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ខណៈដែលការវិភាគ មិនអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាទូលំទូលាយ ឬតំណាងស្ថានភាពទូទៅនៅ

ទូទាំងកម្ពុជា វាផ្តល់នូវការចង្អុលបង្ហាញអំពីបញ្ហាសំខាន់ៗដែលត្រូវដោះស្រាយ និងអាចប្រើប្រាស់ ដើម្បីប្រាប់ព័ត៌មានអំពីទិសដៅនៃកម្មវិធី និងការស្រាវជ្រាវនាពេលអនាគត។

3. ចងក្រងឯកសារនៃភាពជោគជ័យ ការគាំទ្រ និងការប្រឈមនៃការងារស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាផ្អែកយេនឌ័រ។

4. ការវាយតម្លៃថាតើដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដូចជា អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា និងភាពជាដៃគូ ដើម្បីការទប់ស្កាត់ អាចដឹកនាំកិច្ចប្រឹងប្រែងសម្រាប់បញ្ជ្រាបការងារស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងអន្តរាគមន៍ ចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកន្លែងណា។

២.៣. បរិបទ : ការងារស្ម័គ្រចិត្ត យេនឌ័រ និងអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា

ការពិនិត្យឡើងវិញលើឯកសារ និងសម្ភារៈពាក់ព័ន្ធ ត្រូវបានធ្វើឡើងជាផ្នែកមួយនៃការសិក្សានេះ។ ឯកសារ និងសម្ភារៈទាំងនោះ រួមមាន របាយការណ៍ផ្លូវការរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ឯកសាររបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងរបាយការណ៍អង្កេត ខិត្តប័ណ្ណរបស់អង្គការ ឯកសារប្រវត្តិរបស់អង្គការ របាយការណ៍ការបោះពុម្ពផ្សាយ និងគេហទំព័រ។

២.៣.១. ការងារស្ម័គ្រចិត្តនៅកម្ពុជា

ការពិនិត្យឡើងវិញលើឯកសារស្រាវជ្រាវបានរកឃើញឯកសារសំខាន់មួយស្តីពីការងារស្ម័គ្រចិត្តទូទៅនៅកម្ពុជា ដែលហៅថា *ការងារស្ម័គ្រចិត្ត : ការប្រើប្រាស់សក្តានុពលនៅកម្ពុជា*[១]។ គម្រោងស្រាវជ្រាវនេះ ដែលបានរៀបចំដោយអង្គការយុវតារាកម្ពុជា និងអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា បានសិក្សាអំពីការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅកម្ពុជា និងការរួមចំណែករបស់ពួកគេ ចំពោះកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ជាតិជារួម។ ការសិក្សានេះបានរកឃើញថា ការងារស្ម័គ្រចិត្ត "តាមបែបប្រពៃណី" គឺជាកត្តាសំខាន់ក្នុងការបង្កើតសហគមន៍ និងលទ្ធភាពរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានធនធាន និងសេវាកម្ម ដូចជាការអប់រំជាដើម។ លើសពីនេះទៀត មាននិន្នាការសំខាន់ៗពីរ ដែលនាំឲ្យមានការបង្កើនឱកាសសម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត (រាប់បញ្ចូលទាំងយុវជន) ក្នុងការរួមចំណែកចំពោះការអភិវឌ្ឍជាតិ។ និន្នាការទីមួយ ហាក់ដូចជាមានការផ្លាស់ប្តូរលើរបៀបធ្វើការរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិកំពុងធ្វើការកាន់តែច្រើន ជាដៃគូជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្រុក ដែលកំពុងផ្តួចផ្តើមគំនិតលើការបង្កើតសមាគមថ្នាក់មូលដ្ឋាន។ សមាគមទាំងនេះ ពឹងផ្អែកទាំងស្រុងលើអ្នកស្ម័គ្រចិត្តភូមិ។ និន្នាការទីពីរ ដោយសារការអាក់ខានក្នុងការអប់រំក្នុងអំឡុងពេលជំលោះកាលពីអតីតកាល យុវជនជាទូទៅមានការអប់រំខ្ពស់ជាងមនុស្សចាស់។ ដូច្នេះ យុវជនអាចរួមចំណែកយ៉ាងច្រើនដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ។

ការសិក្សារបស់អង្គការយុវតារាកម្ពុជា/អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា បានរកឃើញថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមានផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានលើចំណុចជាអាទិភាពនៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ អភិវឌ្ឍន៍ជាតិ (NSDP) ២០០៦-២០១០ របស់រដ្ឋាភិបាលដូចខាងក្រោម : លើកកម្ពស់ការទទួលបានការអប់រំ (រាប់បញ្ចូលទាំងអត្រាគង់វង្ស និងការទទួលបាននូវការអប់រំបន្ថែម) និងកែលម្អគុណភាពនៃការអប់រំ កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ តាមរយៈការបង្កើនជំនាញផ្នែកកសិកម្ម កាត់បន្ថយអត្រាការប្រាក់ និងផ្តល់នូវឥណទានដែលអាចបត់បែនបានរយៈពេលវែង កាត់បន្ថយភាពងាយរងគ្រោះរបស់គ្រួសារ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ដោយថៃដន្យជាពិសេសទាក់ទងនឹងការថែទាំសុខភាព បង្កើនភាពស្របច្បាប់ និងសន្តិភាពនៅក្នុង

---

[១] *អង្គការយុវតារាកម្ពុជានិងអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអង្គការសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា(ឆ្នាំ២០០៨)"ភាពស្ម័គ្រចិត្ត:ការប្រើប្រាស់សក្តានុពលនៅកម្ពុជា"*

សហគមន៍ រួមទាំងការលើកកម្ពស់ការការពារផ្នែកច្បាប់សម្រាប់ស្ត្រី ជំរុញកសិកម្មចំរុះ ដាស់តឿនយុវវ័យ ដើម្បីឲ្យពួកគេជៀសផុតពីសកម្មភាពដែលរងទុក្ខទោស (ដូចជាអំពើហិង្សានិងការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន) និងការលើកកម្ពស់ការចូលរួមក្នុងវិស័យស៊ីវិល និងអភិបាលកិច្ចល្អនៅតាមមូលដ្ឋាន។ តាមពិត ការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមានឥទ្ធិពលយ៉ាងទូលំទូលាយមួយនៅក្នុងការអនុវត្តនូវគំនិតផ្តួចផ្តើមនៃកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍នៅកម្ពុជា។

ដោយពិចារណាលើសារៈសំខាន់នៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅកម្ពុជា ការសិក្សារបស់យើងមានបំណងពង្រឹងការសិក្សា ដែលបានរៀបចំដោយអង្គការយុវតាពកម្ពុជា/អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត សហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា ដោយសិក្សាអំពីសារៈសំខាន់នៃការងារស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងអន្តរាគមន៍លើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ជាពិសេស ការសិក្សារបស់យើងមានបំណងវិភាគការរួមចំណែករបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងការទប់ស្កាត់និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេ។ ការសិក្សារបស់យើងស្រាវជ្រាវផងដែរលើតម្រូវការរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងនេះ ដើម្បីកំណត់ថា តើអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងសហគមន៍របស់ពួកគេ អាចគាំទ្របន្ថែមដល់ពួកគេដោយរបៀបណាក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។

២.៣.២. យេនឌ័រនៅកម្ពុជា

សមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានធានានៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលហាមឃាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី (មាត្រាទី៤៥)។ ប្រជាពលរដ្ឋទាំងពីរភេទ មានឱកាសស្មើគ្នាក្នុងការទទួលបាននូវសិទ្ធិផ្នែកស៊ីវិល នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌។ ប្រទេសកម្ពុជាបានក្លាយជារដ្ឋភាគីចំពោះអនុសញ្ញា ស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ (CEDAW) នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩២។ ជាងពាក់កណ្តាលនៃប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា គឺជាស្ត្រី (៥១.៣៥%) ប៉ុន្តែពួកគេមិនមានចំណែកពាក់កណ្តាលនៃទ្រព្យសម្បត្តិ ធនធាន និងសម្លេងនោះឡើយ។

ប្រទេសកម្ពុជា មានចំណាត់ថ្នាក់ទី ៩៣ ក្នុងចំណោមប្រទេស ១៣៦ នៅលើសន្ទស្សន៍វិសមភាពយេនឌ័រ (GII) នៅក្នុងរបាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស (HDR) ឆ្នាំ២០១០។ សន្ទស្សន៍វិសមភាពយេនឌ័រ (GII) គឺជារង្វាស់ថ្មីមួយ ដែលបង្ហាញអំពីគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងសុខភាពបន្តពូជ ការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការចូលរួមក្នុងទីផ្សារការងារ ដែលជំនួសឲ្យសន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (GDI) និងរង្វាស់សិទ្ធិអំណាចយេនឌ័រ (GEM)។ ចំណាត់ថ្នាក់ទី ៩៣ ស្តីពី GII បង្ហាញពីរបៀបដែលការអភិវឌ្ឍទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅកម្ពុជាយឺតយ៉ាវជាងប្រទេសជិតខាង ដូចជា ប្រទេសថៃ (GII ៦២) ឬវៀតណាម (GII ៥៥)។

នៅពេលដែលការស្រាវជ្រាវផ្សេងៗបង្ហាញថា[២] មានភស្តុតាងនៃការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថយេនឌ័ររួមមាន ការយល់ដឹងច្រើនអំពីសិទ្ធិស្ត្រីក្នុងចំណោមស្ត្រីវ័យក្មេង និងស្ត្រីដែលរស់នៅតាមតំបន់ក្រុង។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ វិសមភាពយេនឌ័រដ៏គួរឲ្យកត់សម្គាល់ នៅតែមានជាបន្តនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជានៅឡើយ និងរួមមាន :

- ការចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ដែលមានកម្រិត។ ជាច្រើនទសវត្សរ៍កន្លងមកមានការកែលម្អលើស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីនៅកម្ពុជា។ ប៉ុន្តែស្ត្រីមានចំនួនតិចតួចនៅក្នុងមជ្ឈដ្ឋានសាធារណៈ។ ស្ត្រីដែលជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល មានចំនួន ៣៤ ភាគរយ ហើយអាសនៈរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរដ្ឋសភាមានចំនួន ២២ ភាគរយ។

២ ក្រសួងកិច្ចនារី (ឆ្នាំ២០០៨) "ចំណែកស្មើភាពសម្រាប់ស្ត្រី: ការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជា" ក្រសួងកិច្ចនារី (ឆ្នាំ២០០៩) "អំពើហិង្សាលើស្ត្រី : អង្កេតត្រួតពិនិត្យតាមដាន" និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិ (ឆ្នាំ២០១០) របាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស។

- ការអប់រំរបស់កុមារី និងស្ត្រី មានកម្រិតទាប។ កុមារា និងកុមារីដែលបានចូលរៀនរហូតដល់អាយុ ១៤ ឆ្នាំ មានចំនួនប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ ប៉ុន្តែកុមារីតិចតួចបន្តការសិក្សាដល់កម្រិតខ្ពស់។ អត្រាចេះអក្សររបស់មនុស្សពេញវ័យ ក៏ពុំស្មើគ្នាដែរ : មានស្ត្រីពេញវ័យ តែ ៧០.៩ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ដែលចេះអក្សរធៀបទៅនឹងបុរសពេញវ័យដែលមានចំនួន ៨៥.១ ភាគរយ។
- លទ្ធផលសុខភាពមិនល្អ។ របាយការណ៍អភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្សរាយការណ៍អំពីអត្រាមរណភាពមាតា ដែលក្នុងនោះ ស្ត្រីចំនួន ៥៤០ នាក់ស្លាប់ ក្នុងចំណោម ១០០.០០០ កំណើតរស់ ដែលមិនមែនគ្រាន់តែជាអត្រាមួយដ៏ខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងតំបន់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាជាអត្រាមួយ ដែលបានកើនឡើងពីអង្កេតប្រជាសាស្ត្រ និងសុខភាពកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលបានរាយការណ៍អំពីអត្រាមរណភាពមាតា ដែលក្នុងនោះ ស្ត្រីចំនួន ៤៧២ នាក់ស្លាប់ ក្នុងចំណោម ១០០.០០០ កំណើតរស់។
- ចំនួនបុរស និងស្ត្រីនៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មសរុប គឺប្រហាក់ប្រហែលគ្នា (៤៩.៤ ភាគរយ ជាស្ត្រី)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ស្ត្រីជាច្រើនធ្វើការដោយប្រើប្រាស់ទុនផ្ទាល់ខ្លួន ឬធ្វើការឲ្យគ្រួសារដោយមិនយកប្រាក់ឈ្នួល (៨៣ ភាគរយ ជាស្ត្រី និង ៧៦ ភាគរយ ជាបុរស)។ សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធនេះ ផ្តល់នូវការងារដែលគ្មានស្ថេរភាព និងមានប្រាក់ចំណូលទាប ហើយមិនទៀងទាត់។ សំខាន់ជាងនេះទៀត ពីព្រោះការងារជាច្រើនប្រតិបត្តិការ ដោយមិនបានចុះបញ្ជីត្រឹម-ត្រូវមានទីផ្សារតិចតួច ឬមិនមានច្រកចូលទៅកាន់ទីផ្សារ មិនអាចទទួលបានសេវាពីស្ថាប័នឥណទាន បណ្តុះបណ្តាល និងសេវាសាធារណៈផ្សេងៗទៀត។

នៅក្នុងប្រពៃណីវប្បធម៌ និងសាសនារបស់កម្ពុជា ស្ត្រីត្រូវបានតម្រូវឲ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពទាបជាងបុរស។ តួនាទី និងអាកប្បកិរិយាយេនឌ័រដែលល្អឥតខ្ចោះ ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្រី និងច្បាប់ប្រុស (ក្រមអនុវត្តន៍ជាប្រពៃណីសម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស)។ ច្បាប់ទាំងនេះ ផ្តល់ឲ្យបុរសនូវស្ថានភាព និងអំណាចខ្ពស់ជាមេគ្រួសារ និងតម្រូវឲ្យស្ត្រីមានភាពស្មោះត្រង់ រម្យទម និងស្តាប់បង្គាប់ និងទទួលយកនូវរាល់ឥរិយាបថរបស់ស្វាមី ទោះជាស្វាមីធ្វើអ្វីក៏ដោយ។ ទោះបីជាតួនាទីជាប្រពៃណីបន្តមានឥទ្ធិពលលើស្ត្រីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខ័ណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម បានធ្វើឲ្យស្ត្រីមានការលំបាកក្នុងការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវផ្នត់គំនិតយេនឌ័រជាប្រពៃណី ហើយរូបភាពថ្មីនៃស្ត្រីនិយមបានលេចឡើង ជាពិសេសនៅក្នុងតំបន់ទីប្រជុំជន ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការផ្លាស់ប្តូរ។ ក្រមអនុវត្តន៍ជាប្រពៃណីសម្រាប់បុរស ហាក់ដូចជាមានឥទ្ធិពលលើឥរិយាបថរបស់បុរសតិចជាងស្ត្រី។

២.៣.៣. អំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា

អំពើហិង្សាលើស្ត្រី មានប្រវ៉ាឡង់យ៉ាងទូលំទូលាយនៅកម្ពុជា។ អាំងស៊ីដង់នៃអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ពុំមានការប្រែប្រួលឡើយក្នុងមួយទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះ ខណៈដែលការរាយការណ៍ អំពីការរំលោភសេពសន្ថវៈបានកើនឡើង។ ទិន្នន័យដែលអាចជឿជាក់បាន ស្តីពីអាំងស៊ីដងនៃការជួញដូរផ្លូវភេទមិនអាចរកបាន។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី វាហាក់ដូចជាបានចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា។ ទិន្នន័យស្តីពីការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាស មិនអាចរកបានយ៉ាងទូលំទូលាយ។ ប៉ុន្តែការសិក្សានាពេលថ្មីៗបង្ហាញថា អំពើនេះទំនងជាកើតឡើងច្រើននៅក្នុងមុខរបរក្រៅប្រព័ន្ធដែលងាយរងគ្រោះ[៣]។

ការស្រាវជ្រាវពីកម្ពុជាបង្ហាញថា អំពើហិង្សាយេនឌ័រ គឺជាបញ្ហាមួយដែលកើតមាននៅគ្រប់វ័យ កម្រិត ជាតិសាសន៍ និងជនជាតិ។ របាយការណ៍មូលដ្ឋានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ស្តីពីអំពើហិង្សាលើ

៣ *ក្រសួងកិច្ចការនារី (ឆ្នាំ២០០៨) "ចំណែកស្មើភាពសម្រាប់ស្ត្រី: ការប៉ាន់ប្រមាណយេនឌ័រនៅកម្ពុជា"។*

ស្ត្រី បានរកឃើញថា អំពើហិង្សាមានកម្រិតខ្ពស់ទាំងនៅតំបន់ជនបទ និងតំបន់ទីប្រជុំជន ដែលប៉ះពាល់ដល់ស្ត្រីនៅគ្រប់ផ្នែកនៃសង្គម[៤]។ យោងតាមការអង្កេតជាមូលដ្ឋាន ១៩ ភាគរយ នៃស្ត្រីរៀបការរួចដែលមានអាយុពី១៥-៤៩ឆ្នាំបានរាយការណ៍ថាបានជួបប្រទះអំពើហិង្សាផ្លូវចិត្តពីប្ដីរបស់ខ្លួន១៣ភាគរយរាយការណ៍អំពីអំពើហិង្សាផ្លូវកាយ និង ៣ ភាគរយ រាយការណ៍អំពីអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ[៥]។ ការសិក្សាក៏បានបង្ហាញផងដែរ អំពីអំពើហិង្សាត្រួតគ្នាជាច្រើនប្រភេទ ដោយស្ត្រី ២២ ភាគរយ រាយការណ៍ថាបានជួបប្រទះអំពើហិង្សាផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ ឬផ្លូវចិត្ត។ ការស្រាវជ្រាវក៏បានបបង្ហាញផងដែរ អំពីអត្រាខ្ពស់នៃអំពើហិង្សាក្នុងចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ដែលប្តីព្យាយាមត្រួតត្រាលើប្រពន្ធរបស់ខ្លួន។ប្រមាណ៤២ភាគរយនៃស្ត្រីក្នុងចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ដែលមានការត្រួតត្រាកម្រិតខ្ពស់បានរាយការណ៍អំពីអំពើហិង្សាផ្លូវកាយ និង/ឬផ្លូវភេទ។

អង្កេតត្រួតពិនិត្យតាមដាន ឆ្នាំ២០០៩ បានរកឃើញថា សហគមន៍ជាច្រើនទទួលយកអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងមានការជឿជាក់យ៉ាងមុតមាំថា បុរសត្រូវមានសិទ្ធិច្រើនជាងស្ត្រី[៦]។ ប្រមាណ ៦៤ ភាគរយនៃគំរូ ស្គាល់ប្ដីដែលជាអ្នកប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាលើប្រពន្ធ និង ២៣ ភាគរយ នៃអ្នកផ្តល់ចម្លើយជាស្ត្រីបានទទួលរងអំពើហិង្សាពីប្តីរបស់ពួកគេ។ ការអង្កេតក៏បានបង្ហាញផងដែរថា អំពើហិង្សាមានការប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ផ្លូវកាយ និងសុខភាពផ្លូវចិត្តរបស់អ្នកដែលទទួលរងអំពើហិង្សានោះ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានចាត់វិធានការដ៏សំខាន់ ក្នុងការដោះស្រាយអំពើហិង្សាលើស្ត្រីដោយការអនុម័តច្បាប់ ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៥[៧]។ គោលបំណងនៃច្បាប់នេះ គឺ "ដើម្បីទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ការពារជនរងគ្រោះ និងពង្រឹងវប្បធម៌អហិង្សា និងភាពសុខុដុមរមនាក្នុងគ្រួសារនៅក្នុងសង្គមនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា[៨]"។ ច្បាប់កំណត់អំពើហិង្សា គឺជាអំពើហិង្សា ដែលកើតមានចំពោះប្តី-ប្រពន្ធ កូនក្នុងបន្ទុក ឬជនទាំងឡាយណារស់នៅក្រោមដំបូលផ្ទះ និងក្នុងបន្ទុកគ្រួសារ។ អំពើហិង្សា រួមមាន ការប៉ះពាល់ដល់ជីវិត ការប៉ះពាល់ដល់បូរណភាពរូបកាយ ការធ្វើទារុណកម្មឬការធ្វើអំពើឃោរឃៅ និងការឈ្លានពានខាងផ្លូវភេទ ក៏ដូចជាការគំរាមកំហែងជាដើម។

ការឆ្លើយតបដ៏សំខាន់ផ្សេងទៀត ក្នុងការលើកកម្ពស់ការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រីនៅកម្ពុជា គឺការបង្កើតផែនការសកម្មភាពជាតិ ដើម្បីទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រីនៅក្នុង ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។ ចំណុចជាយុទ្ធសាស្រ្តចំនួនបីនៅក្នុងផែនការសកម្មភាពជាតិ ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជារួមមាន : (១) បង្កើនការយល់ដឹងជាសាធារណៈ និងការចែកចាយច្បាប់ដល់សាធារណជន (២) បង្កើត និងកែលម្អសេវាផ្នែកសង្គម សុខភាព និងច្បាប់ និង (៣) បង្កើត និងកែលម្អច្បាប់ និងគោលនយោបាយដែលពាក់ព័ន្ធ[៩]។

---

៤ ក្រសួងកិច្ចនារី (ឆ្នាំ២០០៥) "អំពើហិង្សាលើស្ត្រី: ការអង្កេតជាមូលដ្ឋាន"

៥ វិទ្យាស្ថានជាតិសុខភាពសាធារណៈ និងវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ (ឆ្នាំ២០០៦) "អង្កេតប្រជាសាស្ត្រ និងសុខភាពកម្ពុជា" ទំព័រ ២៩០

៦ ក្រសួងកិច្ចនារី (ឆ្នាំ២០០៩) "អំពើហិង្សាលើស្ត្រី: ការអង្កេតត្រួតពិនិត្យតាមដាន"

៧ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឯកសាររដ្ឋាភិបាល ១០០៥/៣

៨ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឯកសាររដ្ឋាភិបាល ១០០៥/៣១

៩ ក្រសួងកិច្ចការនារី (ឆ្នាំ២០០៩) ផែនការសកម្មភាពជាតិដើម្បីទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី

ផ្ទុយទៅវិញ ទោះជាមានច្បាប់ និងផែនការសកម្មភាពជាតិយ៉ាងណាក៏ដោយ ការអង្កេតត្រួតពិនិត្យតាមដានស្តីពីអំពើហិង្សាលើស្ត្រី (ឆ្នាំ២០០៩) បានរកឃើញថា ខណៈដែលក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយត្រូវបានពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងផែនការនេះត្រូវបានត្រួតពិនិត្យមិនបានដិតដល់ភាគច្រើន ដោយសារតែការរៀបចំស្ថាប័នមិនមានប្រសិទ្ធិភាពនៅគ្រប់កម្រិត និងឧបសគ្គផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធ ដែលរារាំងដល់ការអនុវត្តគោលការណ៍ និងបទដ្ឋាននៃអំពើហិង្សាលើស្ត្រីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេល៥ឆ្នាំ ២០០៩-២០១៣ នារីរតនៈទី៣ ក៏ចែងផងដែថា: "ការដោះស្រាយបញ្ហាឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយានានា ដែលនាំឲ្យមានអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងការរើសអើងចំពោះជនរងគ្រោះ ក៏ជាបញ្ហាមួយដែលត្រូវដោះស្រាយផងដែរ"[១០]។

១០ ក្រសួងកិច្ចការនារី (ឆ្នាំ២០០៩) ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ "នារីរតនៈទី៣" ឆ្នាំ២០០៩-២០១៣

៣. វិធីសាស្ត្រ

៣.១. ការរៀបចំការសិក្សា

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងរបស់ខ្លួន ការសិក្សានេះគ្របដណ្តប់លើអង្គការចំនួន ៧ ដែលបានធ្វើការនៅក្នុងការទប់ស្កាត់ និង/ឬឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដែលបានជ្រើសរើសចេញពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាតិ និងអន្តរជាតិ អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការ សហគមន៍ចំនួន ១៥ ដែលបានជ្រើសរើសដំបូង។

សម្រាប់អង្គការនីមួយៗ ទិន្នន័យត្រូវបានប្រមូលតាមរយៈវិធីសាស្ត្រពីរ ឬច្រើនដូចខាងក្រោម :

- ការសម្ភាសន៍ពាក់កណ្តាលរចនាសម្ព័ន្ធជាមួយបុគ្គលិកអង្គការ
- ការសម្ភាសន៍ពាក់កណ្តាលរចនាសម្ព័ន្ធជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត (ពីរនាក់ក្នុងអង្គការនីមួយៗដែលបានជ្រើសរើសនៅពេលដែលអាចធ្វើទៅបាន ស្រ្តីម្នាក់ និងបុរសម្នាក់)។
- ការពិភាក្សាជាក្រុមពិភាក្សា (FGDs) ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និង
- ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលជាអ្នកបានទទួលអន្តរាគមន៍ពីអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត

បន្ទាប់ពីការប្រមូលទិន្នន័យ និងការវិភាគទិន្នន័យបឋម វេទិកាដែលមានការចូលរួមត្រូវបានរៀបចំឡើងជាមួយអ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សា បុគ្គលិក និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តផ្សេងៗមកពីអង្គការទាំង ៧ ដើម្បីបង្ហាញ និងបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវនៃរបកគំហើញ។ តំណាងមកពីអង្គការទាំង ៧ សរុបចំនួន ២៤ នាក់ បានចូលរួមនៅក្នុងវេទិកានេះ ហើយបានផ្តល់យោបល់ត្រឡប់នៅលើរបកគំហើញ និងអនុសាសន៍នានា ដែលបន្ទាប់មក ត្រូវបញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍ចុងក្រោយ។

ផ្នែកនេះផ្តល់នូវព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមទៀត អំពីការជ្រើសរើស សំណាកគំរូ ការប្រមូលទិន្នន័យ និងដំណើរការនៃការវិភាគទិន្នន័យ។ វាក៏បង្ហាញផងដែរ នូវការពិចារណាលើក្រមសីលធម៌ និយមន័យដែលបានប្រើប្រាស់ និងការកំណត់ព្រំដែននៃការសិក្សា។

៣.២. និយមន័យ

៣.២.១. ទស្សនៈនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

សម្រាប់ការសិក្សានេះ យើងបានប្រើប្រាស់និយមន័យនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងអំពើហិង្សាលើស្ត្រីដូចខាងក្រោម:

- ដកស្រង់ចេញពីក្រុមប្រធានបទយេនឌ័ររបស់មូលនិធិសហប្រជាជាតិ សម្រាប់ប្រជាជន **UNFPA** ឆ្នាំ១៩៩៨ :

អំពើហិង្សាយេនឌ័រ គឺជាអំពើហិង្សាដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយបុរស និងស្ត្រី ដែលក្នុងនោះជាធម្មតាស្ត្រីគឺជាជនរងគ្រោះ ហើយបណ្តាលមកពីទំនាក់ទំនងនៃអំណាចមិនស្មើគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រី។ អំពើហិង្សាត្រូវបានប្រព្រឹត្តឡើងសំដៅលើស្ត្រីជាពិសេស ឬប៉ះពាល់ដល់ស្ត្រីយ៉ាងខ្លាំង។ អំពើហិង្សារាប់បញ្ចូល ប៉ុន្តែមិនបានកម្រិតចំពោះគ្រោះថ្នាក់ផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ និងផ្លូវចិត្តនោះឡើយ (រាប់បញ្ចូលទាំងការបំភិតបំភ័យ ការរងទុក្ខ ការបង្ខិតបង្ខំ ឬការបំបិទសេរីភាពនៅក្នុងគ្រួសារ ឬនៅក្នុងសហគមន៍ទូទៅ)។ អំពើហិង្សា រាប់បញ្ចូលទាំងហិង្សាដែលត្រូវបានប្រព្រឹត្ត ឬបណ្តោយឲ្យមានដោយរដ្ឋផងដែរ។

- ដកស្រង់ចេញពីសេចក្ដីប្រកាសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្ដីពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី ៖

អំពើណាមួយនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែលបណ្ដាលឲ្យ ឬទំនងជាបណ្ដាលឲ្យមានការគ្រោះថ្នាក់ ឬការឈឺចាប់ផ្នែករាងកាយ ផ្លូវភេទ ឬផ្លូវចិត្តដល់ស្ត្រី រួមមានអំពើគំរាមកំហែង ការបង្ខិតបង្ខំ ការបំបិទសិទ្ធិសេរីភាព បើទោះបីជាកើតឡើងក្នុងជីវិតសាធារណៈ ឬឯកជនក៏ដោយ។

ដូច្នេះ អំពើហិង្សាលើស្ត្រី រាប់បញ្ចូល តែមិនកម្រិតចំពោះករណីខាងក្រោម ៖

(ក) អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ និងផ្លូវចិត្ត ដែលកើតឡើងនៅក្នុងគ្រួសារ រួមមាន ការវាយតប់ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទលើកុមារីនៅក្នុងគ្រួសារ អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងចំណងដៃ ការរំលោភសេពសន្ថវៈក្នុងចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ ការកាត់អវៈយវៈភេទរបស់ស្ត្រី និងការអនុវត្តតាមបែបប្រពៃណីផ្សេងទៀតដែលធ្វើឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្ត្រី អំពើហិង្សាដែលមិនមែនជាសហព័ទ្ធ និងអំពើហិង្សាដែលទាក់ទងនឹងការកេងប្រវ័ញ្ច។

(ខ) អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ និងផ្លូវចិត្តដែលកើតឡើងនៅក្នុងសហគមន៍ទូទៅ រួមមាន ការរំលោភសេពសន្ថវៈ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាស និងការបំភិតបំភ័យនៅកន្លែងធ្វើការ នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានអប់រំ និងនៅកន្លែងផ្សេងទៀត ការជួញដូរស្ត្រី និងការបង្ខំឲ្យធ្វើពេស្យាចារ។

(គ) អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ និងផ្លូវចិត្តដែលប្រព្រឹត្ត ឬបណ្ដោយឲ្យមានដោយរដ្ឋ ទោះវាកើតនៅកន្លែងណាក៏ដោយ។

ដើម្បីឲ្យបច្ចេកស័ព្ទដែលបានប្រើប្រាស់ដំណើរការបានត្រឹមត្រូវ ឧទាហរណ៍មួយចំនួនត្រូវបានផ្ដល់អំឡុងកិច្ចពិភាក្សាជាមួយអ្នកចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវ។ ដោយមានករណីលើកលែង គួរឲ្យកត់សំគាល់ពីរបី បុគ្គលិក និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើន បានយល់ច្រឡំពាក្យ "អំពើហិង្សាយេនឌ័រ" ជាមួយពាក្យ "អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ" ដែលអាចជាការឆ្លុះបញ្ចាំងថា តើអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល បុគ្គលិក និងជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា មានការយល់ដឹងដូចម្ដេចអំពីយេនឌ័រ។ ដូច្នេះ អ្នកស្រាវជ្រាវមានការប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការឲ្យនិយមន័យពាក្យអំពើហិង្សាយេនឌ័រយ៉ាងច្បាស់ ជាងពាក្យអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ហើយបានរាប់បញ្ចូល ប៉ុន្តែមិនកម្រិតចំពោះការរំលោភសេពសន្ថវៈ អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ និងការជួញដូរមនុស្ស។ បើសិនជាគ្មានការស្រាវជ្រាវបន្ថែម គេមិនអាចបញ្ជាក់បានថា តើវាជាពាក្យ "យេនឌ័រ" ដែលបណ្ដាលឲ្យមានការយល់ច្រឡំនេះ ឬវាជាការយល់ដឹងនៅមូលដ្ឋាន ដែលមានទំនោរធ្វើឲ្យពាក្យ "យេនឌ័រ" ស្មើនឹងពាក្យ "ស្ត្រី" ជំនួសឲ្យការកំណត់របស់សង្គមចំពោះអត្តសញ្ញាណបុរស និងស្ត្រី ឬយ៉ាងណាទេ។ ក្រុមការងារស្រាវជ្រាវសង្ស័យលើការយល់ដឹងនៅមូលដ្ឋាន។

ពាក្យយេនឌ័រ ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាមូលដ្ឋាននៅផ្នែកខាងជើងនៃពិភពលោក ហើយត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយទៅផ្នែកផ្សេងទៀតនៃពិភពលោកតាមរយៈមធ្យោបាយផ្សេងៗ មានជាអាទិ៍ ជំនួយមនុស្សធម៌ និងកម្មវិធីជំនួយអភិវឌ្ឍន៍។ការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រនៅផ្នែកខាងជើងនៃពិភពលោកបានអភិវឌ្ឍជាប្រចាំទៅតាមកាលៈទេសៈដែលបានកំណត់។ សំណួរថា តើទស្សនៈនេះអាចត្រូវបានផ្ទេរក្នុងរយៈពេលខ្លី និងប្រើប្រាស់នៅក្នុងបរិបទផ្នែកសង្គម និងវប្បធម៌ជាមួយកាលៈទេសៈផ្សេងគ្នាៗគ្នាយ៉ាងដូចម្ដេចនោះ គឺហួសពីវិសាលភាពនៃការសិក្សានេះ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី ទស្សនៈនេះត្រូវតែរក្សាទុកជាការសំខាន់សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវណាមួយទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ។

៣.២.២. ទស្សនៈនៃការងារស្ម័គ្រចិត្ត

សម្រាប់ការសិក្សានេះ យើងបានប្រើប្រាស់និយមន័យនៃ *ការងារស្ម័គ្រចិត្ត* ចេញពីរបាយការណ៍ **អ្នកស្ម័គ្រចិត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ** ដែលរៀបចំសម្រាប់សម័យប្រជុំពិសេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍សង្គម (ទីក្រុងហ្សឺណែវ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០១):

មានលក្ខណៈសំខាន់ៗបីដែលកំណត់និយមន័យនៃការងារស្ម័គ្រចិត្ត។ ទីមួយ សកម្មភាពមិនគួរត្រូវបានអនុវត្តន៍សម្រាប់រង្វាន់ជាហិរញ្ញវត្ថុជាចម្បង តែអាចមានការទូទាត់សងលើការចំណាយ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភមួយចំនួន។

ទីពីរ សកម្មភាព គួរត្រូវបានអនុវត្តន៍ដោយស្ម័គ្រចិត្ត អាស្រ័យលើឆន្ទៈផ្ទាល់ខ្លួននៃបុគ្គលម្នាក់ៗ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ត្រង់នេះក៏ពុំមានចំណុចច្បាស់លាស់ដែរ ដូចជា គម្រោងសេវាកម្មសាលារៀនសហគមន៍ដែលលើកទឹកចិត្ត ហើយជួនកាលតម្រូវឲ្យសិស្សចូលរួមក្នុងការងារស្ម័គ្រចិត្ត និងកម្មវិធីស្បៀងពលកម្មដែលតម្រូវឲ្យសហគមន៍ចូលរួមធ្វើពលកម្ម ជាថ្នូរនឹងជំនួយស្បៀង។

ទីបី សកម្មភាព គួរផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់នរណាម្នាក់ជាជាងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ឬផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់សង្គមទាំងមូល។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី មានការទទួលស្គាល់ថា ការស្ម័គ្រចិត្តក៏ផ្តល់ផលប្រយោជន៍ច្រើនដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តផងដែរ។ នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌទស្សនាទានដែលទូលំទូលាយនេះ គេអាចកំណត់បាននូវប្រភេទខុសៗគ្នាយ៉ាងហោចណាស់ ចំនួនបួននៃសកម្មភាពរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត: ការជួយគ្នាទៅវិញទៅមក ឬការជួយខ្លួនឯង សប្បុរសធម៌ ឬសេវាកម្មសម្រាប់អ្នកដទៃ ការចូលរួម ឬការពាក់ព័ន្ធរបស់ពលរដ្ឋ ឬយុទ្ធនាការតស៊ូមតិ។ ប្រភេទនីមួយៗនៃសកម្មភាពទាំងនេះ កើតឡើងនៅគ្រប់ផ្នែកនៃពិភពលោក។

ឯកសារប្រវត្តិអ្នកស្ម័គ្រចិត្តចំនួនបី បានពណ៌នាយ៉ាងច្បាស់អំពីប្រភេទនានាដែលបានពន្យល់នៅក្នុងផ្នែក៤.១[១១]។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រភេទទាំងនោះ មិនគួរត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីកំណត់ថាមានការយល់ដឹងរួមអំពីការងារស្ម័គ្រចិត្តនៅកម្ពុជាឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ អង្គការមួយចំនួនដែលត្រូវបានទាក់ទងអំឡុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើស មិនបានចាត់ទុកអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ថាជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តទេ។ អង្គការភាគច្រើនគិតថា តាមពាក្យ "អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត" យើងចង់សំដៅទៅលើតែអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ ឬអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការនៅក្នុងការិយាល័យប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ពាក្យ "អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត" ត្រូវបានពន្យល់ដល់អង្គការ និងអ្នកផ្តល់ចម្លើយនៅក្នុងលក្ខណៈមួយ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ផង។

៣.៣. ការរៀបចំសំណាកគំរូ និងការជ្រើសរើស

៣.៣.១. ការរៀបចំសំណាកគំរូ និងការជ្រើសរើសអង្គការ និងបុគ្គលិក

ការសិក្សានេះត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីពិនិត្យលើការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៃអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលពាក់ព័ន្ធបំផុតធ្វើការលើការទប់ស្កាត់និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា។ អង្គការពាក់ព័ន្ធត្រូវបានកំណត់ចេញពីប្រភពដូចខាងក្រោម :

- "ការគូរផែនទី និងការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការនៃអន្តរាគមន៍អំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា[១២]"

---

១១ សូមមើលផ្នែក ៤.១. ក្រុមនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីប្រភេទខុសៗគ្នានៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

១២ ភាពជាដៃគូដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា និងក្រសួងកិច្ចការនារី (ឆ្នាំ២០០៨) "ការគូរផែនទី និងការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការនៃអន្តរាគមន៍សម្រាប់អំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា"។

ដែលកត់ត្រានូវអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ ដែលធ្វើការលើផ្នែកអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា[១៣]។

- ការពិគ្រោះយោបល់ថ្នាក់តំបន់ស្តីពី "ការធ្វើការជាមួយកុមារា និងបុរសសម្រាប់ការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រ[១៤] ដែលបានប្រមូលផ្តុំអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលសំខាន់ៗ ដែលធ្វើការនៅកម្ពុជាជាមួយកុមារី និងបុរស ក្នុងការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រ និង
- បណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាតិ និងអន្តរជាតិ និងអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនានានៅកម្ពុជា[១៥] (VolCam) ដែលរួមមានអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសំខាន់ៗនៅកម្ពុជា។

នៅពេលចងក្រងរួមគ្នា ប្រភពទាំងនេះ បានបង្កើតនូវបញ្ជីឈ្មោះអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការសហគមន៍ចំនួន ៥០ ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និង/ឬដែលប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ផ្តើមចេញពីអង្គការទាំង ៥០ អង្គការចំនួន ១៥ ត្រូវបានកំណត់ជាអ្នកចូលរួម ដែលមានសក្តានុពលនៅក្នុងការសិក្សានេះផ្អែកតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃភាពសមស្របដូចខាងក្រោម:(១)អង្គការធ្វើការលើការទប់ស្កាត់ ឬឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និង (២) អង្គការប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់កម្មវិធីអំពើហិង្សាយេនឌ័ររបស់ខ្លួន (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ៧.១ : ការជ្រើសរើសដំបូងសម្រាប់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អង្គការសហគមន៍)។ ក្នុងចំណោមអង្គការចំនួន ១៥ យើងបានជ្រើសរើសយកអង្គការចំនួន ៧ ដែលជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅតាមមូលដ្ឋាន ដែលប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តពី ៥០ នាក់ ទៅ ២០០នាក់ ដើម្បីធានាថា អង្គការដែលបានសិក្សា ត្រូវបានបង្កើតយ៉ាងរឹងមាំនៅក្នុងសហគមន៍មូលដ្ឋាន មានបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តច្រើន និងមានកម្មវិធីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តយ៉ាងទូលំទូលាយ។

តាមលំដាប់តួអក្សរ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាចំនួន ៧ បានចូលរួមនៅក្នុងការសិក្សានេះរួមមាន :

- អង្គការបន្ទាយស្រី
- អង្គការព្រះពុទ្ធសាសនា ដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ (BFD)
- ក្រុមអ្នកច្បាប់ការពារសិទ្ធិកម្ពុជា (CDP)
- អង្គការយេនឌ័រ និង អភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា (GAD/C)
- អង្គការជំនួយផ្លូវច្បាប់ដល់កុមារ និងស្ត្រី (LSCW)
- អង្គការអភិវឌ្ឍន៍សុខភាពប្រជាជន (PHD)
- គម្រោងប្រឆាំងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ (PADV)

---

១៣ NB: បើទោះជាព័ត៌មាននេះ មិនទូលំទូលាយក៏ដោយ ក៏វាជាទិន្នន័យដែលអាចរកបានដែលទូលំទូលាយបំផុត។

១៤ ការប្រឹក្សាថ្នាក់តំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងអាស៊ីខាងកើតស្តីពីការធ្វើការងារជាមួយកុមារា និងបុរសសម្រាប់ទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដែលរៀបចំដោយភាពជាដៃគូ ដើម្បីទប់ស្កាត់ក្នុងកិច្ចសហការជាមួយ MenEngage Global Alliance និងអង្គការបម្រើមូលដ្ឋាន អង្គការយេនឌ័រ និងកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា (GAD/C) រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៨-៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

១៥ បណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាតិ និងអន្តរជាតិ និងអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនានានៅកម្ពុជា www.volcam.org

អង្គការទាំង ៧ បានកំណត់បុគ្គលិកដែលមានតួនាទីថ្នាក់ខ្ពស់ចំនួន ១០ នាក់ ដើម្បីធ្វើការសម្ភាសន៍ជាបុគ្គល ឬជាគូ ផ្អែកលើវិសាលភាពនៃការសិក្សា។ បុគ្គលិកអ្នកផ្តល់ចម្លើយបានដើរតួជាអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដ៏សំខាន់ ផ្អែកលើការពាក់ព័ន្ធរបស់ពួកគេនៅក្នុងកម្មវិធីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តរបស់អង្គការ រាប់បញ្ចូលទាំងបទ-ពិសោធន៍របស់ពួកគេជាមួយសហគមន៍តាមការិយាល័យ និងជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ[១៦]។ តួនាទីរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយនៅតាមអង្គការនានា មានចាប់ពីនាយកប្រតិបត្តិដល់គ្រូបណ្តុះបណ្តាលនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ការសម្ភាសន៍ពាក់កណ្តាលរចនាសម្ព័ន្ធជាមួយបុគ្គលិកទាំង ១០ នាក់ ដែលជ្រើសរើសចេញពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទាំង ៧ ត្រូវបានរៀបចំឡើង។

៣.៣.២. ការរៀបចំសំណាកគំរូ និងការជ្រើសរើសអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត

ពីអង្គការដែលបានជ្រើសទាំង ៧ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមូលដ្ឋានចំនួន ១៥ នាក់ ត្រូវបានកំណត់ដោយក្រុមការងារស្រាវជ្រាវ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់សម្រាប់ការសិក្សានេះ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាស្ត្រីចំនួន ៨ នាក់ និងបុរសចំនួន ៧ នាក់ ជាចុងក្រោយ បានចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍ពាក់កណ្តាលរចនាសម្ព័ន្ធ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តពីរនាក់មកពីអង្គការមួយ លើកលែងតែអង្គការមួយ ដែលមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តចំនួនបីនាក់ ត្រូវបានសម្ភាសន៍ ពីព្រោះអង្គការនេះបានប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តចំនួនបីប្រភេទ ហើយចង់ឲ្យពួកគេទាំងអស់ធ្វើជាតំណាង។

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរសចំនួន ៧ នាក់ បានចូលរួមនៅក្នុងការពិភាក្សាជាក្រុម ដែលក្នុងនោះអ្នកស្ម័គ្រចិត្តបីនាក់ បានចូលរួមនៅក្នុងការសម្ភាសន៍ផងដែរ ចំណែកបួននាក់ទៀតមិនបានចូលរួមការសម្ភាសន៍ទេ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងនេះ ត្រូវបានកំណត់ដោយក្រុមការងារស្រាវជ្រាវ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ជាអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់សម្រាប់ការសិក្សានេះ។ ការពិភាក្សាជាក្រុមត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅក្នុងក្រុងសៀមរាប ដោយមានវត្តមានអ្នកចូលរួមពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំនួន ៤ ដែលបានជ្រើសរើស។

៣.៣.៣. ការជ្រើសរើសសំណាកគំរូ និងការជ្រើសរើសជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

ការសិក្សា ក៏បានរៀបចំការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រជាស្ត្រីចំនួន ៦ នាក់ ដែលបានទទួលអន្តរាគមន៍ពីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តផងដែរ។ ការពិភាក្សាជាក្រុម ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅក្នុងក្រុងបាត់ដំបង ដោយមានវត្តមាននៃអ្នកចូលរួមពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំនួន ៣ ដែលបានជ្រើសរើស។ អ្នកចូលរួមដែលជាជនរងគ្រោះ ត្រូវបានកំណត់ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។ បុរសម្នាក់មានបំណងចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាជាក្រុម ដោយបានប្រកាសដោយខ្លួនឯងថាជាជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃលើគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិនៃការចូលរួមរបស់គាត់ ក្រុមការងារស្រាវជ្រាវបានសម្រេចរក្សាទុកតែក្រុមស្ត្រីប៉ុណ្ណោះ។

១៦ សូមមើលផ្នែក ៤.១. ក្រុមនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីប្រភេទខុសៗគ្នានៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

៣.៣.៤. ប្រជាពលរដ្ឋសំណាកគំរូ និងការពិភាក្សាជាក្រុម

តារាងទី ១ : អង្គការដែលបានជ្រើសរើស

ចំនួនអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ	អ្នកស្ម័គ្រចិត្តច្រើន	៧ (មានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តពី ៥០ ទៅ ២០០ នាក់ ពួកគេភាគច្រើនជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍)
	អ្នកស្ម័គ្រចិត្តតិច	0
	ផ្អែកលើកាលៈទេសៈ	៤ (អង្គការទាំងបួននេះ ក៏រាប់បញ្ចូលក្នុងចំណោមអង្គការទាំង៧ខាងលើដែលមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តច្រើនផងដែរ)
នីតិវិធីនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត	នីតិវិធីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តផ្លូវការ	៧
	នីតិវិធីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តមិនផ្លូវការ	៤ (អង្គការទាំងបួននេះ រាប់បញ្ចូលក្នុងចំណោមអង្គការទាំង ៧ ខាងលើដែលបានបង្កើតនីតិវិធីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តផងដែរ។ ប្រភេទនៃនីតិវិធីពឹងផ្អែកលើប្រភេទនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត : សម្រាប់ការជ្រើសរើស និងត្រួតពិនិត្យអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ នីតិវិធីជាធម្មតា គឺមិនផ្លូវការ ចំណែកអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅការិយាល័យ និងសហគមន៍ អង្គការបានបង្កើតនីតិវិធី)។
រយៈពេលនៃអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត	អង្គការចំនួន ៥ ក្នុងចំណោមអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល បានប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តចាប់ តាំងពីថ្ងៃដំបូងនៃការបង្កើតអង្គការ (មានពី ២ ឆ្នាំ ទៅ ១៥ ឆ្នាំកន្លងទៅ)។ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលពីរផ្សេងទៀត បានចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត បន្ទាប់ពីអង្គការត្រូវបានបង្កើត។	
ការបែងចែកភូមិសាស្ត្រ	ទីប្រជុំជន	១
	ជនបទ	0
	ទាំងទីប្រជុំជន ទាំងជនបទ	៦
វិសាលភាពនៃការងារ	ការទប់ស្កាត់	១
	ការឆ្លើយតប	0
	ទាំងពីរ	៦

តារាងទី ២ : អ្នកស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដែលបានសម្ភាសន៍

ប្រវត្តិអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត[១៧]	អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍	១៣
	អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យ	២
កម្រិតអាយុ	អ្នកស្ម័គ្រចំនួន៥នាក់ដែលមានអាយុពី២៣ដល់២៦ឆ្នាំ (អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យពីរនាក់ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍/សកលវិទ្យាល័យពីរនាក់ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ម្នាក់) អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ១០ នាក់ដែលមានអាយុពី ៣៧ ដល់ ៦០ ឆ្នាំ (សុទ្ធតែជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ទាំងអស់)។	
ភេទ	ស្ត្រី	៨
	បុរស	៧
ស្ថានភាពគ្រួសារ	នៅលីវ	៧
	រៀបការ	៦
	លែងលះ	២
	ពោះម៉ាយ/មេម៉ាយ	0
មនុស្សនៅក្នុងបន្ទុក	អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យ និងសហគមន៍/សកលវិទ្យាល័យ មិនមានអ្នកនៅក្នុងបន្ទុកឡើយ ចំណែកអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ ៨ នាក់ ក្នុងចំណោម ១១ នាក់ មានកូនចាប់ពី ២ ដល់ ៦ នាក់។	
កន្លែងស្នាក់នៅ[១៨]	រាជធានីភ្នំពេញ	៣
	ខេត្តបាត់ដំបង	២
	ខេត្តសៀមរាប	៦
	ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង	១
	ខេត្តកំពង់ចាម	៣
ប្រវត្តិនៃការអប់រំ	មិនចូលរៀនសាលារដ្ឋ	0
	បឋមសិក្សា (៦ ឆ្នាំ ឬតិចជាង ៦ ឆ្នាំ)	៥ នាក់ (ជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ទាំងអស់)
	មធ្យមសិក្សា (៧ ទៅ ១២ ឆ្នាំ)	៥ នាក់ (ជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ទាំងអស់)
	ក្រោយមធ្យមសិក្សា (មុនសកលវិទ្យាល័យ)	0
	សកលវិទ្យាល័យ	៥នាក់ (២ នាក់ ជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យ ២ នាក់ទៀត ជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍/សកលវិទ្យាល័យ ០១ នាក់ ជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍)
	ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់)	0

១៧ សូមមើលផ្នែក ៤.១. ក្រុមនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីប្រភេទខុសៗគ្នានៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

១៨ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមួយចំនួនធំនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេផ្ទាល់។

ស្ថានភាពការងារ	សិស្ស	២	
	អ្នកគ្មានការងារធ្វើ	0	
	អ្នកមានការងារធ្វើ	១០	៥ នាក់ ជាអ្នកប្រកបមុខរបរដោយប្រើទុនផ្ទាល់ខ្លួននៅក្នុងកសិដ្ឋាន ឬអាជីវកម្មខ្នាតតូច ម្នាក់ជាដូនជី ៤ នាក់ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល
	សិស្ស និងអ្នកមានការងារធ្វើ	៣	ព្រះសង្ឃមួយអង្គ អ្នកជំនួញ ០១ នាក់(ទីផ្សារ) បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ០១ នាក់
	អ្នកចូលនិវត្តន៍	0	
រយៈពេលដែលពួកគេបានធ្វើការជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត (ជាទូទៅ)	៤នាក់បានធ្វើការជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តពី ៧ ទៅ ១៨ ឆ្នាំ ១១ នាក់បានធ្វើជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តពី ៨ ខែ ដល់ ៣ ឆ្នាំ		
ម៉ោងជាមធ្យមក្នុងមួយសប្តាហ៍	៤០ ម៉ោង/សប្តាហ៍	៣	
	ពី ៦ ទៅ ២០ ម៉ោង/សប្តាហ៍ ផ្អែកលើផែនការការងារផ្ទាល់ខ្លួន	៥	
	ទៅតាមកាលៈទេសៈនៅពេលមានករណីហិង្សាកើតឡើង	៧	
តើពួកគេធ្លាប់ធ្វើការជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់អង្គការផ្សេងទៀត ឬទេកាលពីមុន ?	ធ្លាប់	៥	
	មិនធ្លាប់	១០	

តារាងទី ៣ : ការសម្ភាសន៍ជាក្រុមជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

កម្រិតអាយុ	អាយុពី ២៣ដល់ ៥៧ ឆ្នាំ	
ប្រុស	ស្ត្រី :	0
	ប្រុស :	៧
ទីកន្លែងអន្តរាគមន៍	ទីប្រជុំជន (ក្រុងសៀមរាប) town) :	២
	តំបន់ជនបទ (ខេត្តសៀមរាប)	៥

តារាងទី ៤ : ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

កម្រិតអាយុ	អាយុពី ៣០ ដល់ ៤៩ ឆ្នាំ	
ភេទ	ស្ត្រី :	៦
	បុរស :	0
ទីតាំង	ទីប្រជុំជន :	0
	តំបន់ជនបទ (ខេត្តបាត់ដំបង) :	៦
រយៈពេលដែលពួកគេបានទទួលរងអំពើហិង្សា	ពី៦ខែដល់២០ឆ្នាំ	
រយៈពេលដែលពួកគេបានទទួលអន្តរាគមន៍ពីអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត	ពី ៥ ខែ ដល់ ៦ ឆ្នាំ	
តើអំពើហិង្សាបានបញ្ឈប់ ឬទេ ចាប់តាំងពីមានអន្តរាគមន៍ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត?	បានបញ្ឈប់	0
	ទេ តែបានកាត់បន្ថយ	៤
	ទេ	២

៣.៣.៥. ទីតាំងគម្រូសិក្សានៃការសិក្សា

ការសិក្សានេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅក្នុង :

- តំបន់ជនបទចំនួន ៤ : ខេត្តបាត់ដំបង (ស្រុកសង្កែ) ខេត្តកំពង់ចាម (ស្រុកចំការលើ) ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង (ស្រុករលាប្អៀរ) និងខេត្តសៀមរាប (ស្រុកពួក និងស្រុកក្រឡាញ់) និង
- តំបន់ទីប្រជុំជន : បាត់ដំបង រាជធានីភ្នំពេញ និងសៀមរាប

អន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រពីសំណាក់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទាំង៧ ដែលប្រតិបត្តិការនៅក្នុងតំបន់ទាំងនេះ ត្រូវបានជ្រើសរើស ដោយផ្អែកលើការច្របាច់បញ្ចូលគ្នានៃតំបន់ទីប្រជុំជន និងតំបន់ជនបទ។

៣.៤. ការប្រមូលទិន្នន័យ

ការប្រមូលទិន្នន័យ ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងខែឧសភា និងមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ និងគ្របដណ្តប់លើប្រធានបទសំខាន់ៗចំនួនបី :

1. ការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបអំពើហិង្សាយេនឌ័រ
2. គម្លាត ការប្រឈម តម្រូវការ និងទិដ្ឋភាពវិជ្ជមាននៃអន្តរាគមន៍អំពើហិង្សាយេនឌ័រ ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត
3. ផលប៉ះពាល់នៃសេវាដែលបានផ្តល់ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត

ស្ទើរតែគ្រប់ការសម្ភាសន៍ និងការពិភាក្សាជាក្រុមទាំងអស់ ត្រូវបានកត់ត្រាដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ថតសម្លេងអេឡិចត្រូនិច ហើយទាំងអ្នកស្រាវជ្រាវ និងអ្នកបកប្រែភាសាខ្មែរ/អ្នកសម្របសម្រួល បានកត់ត្រាក្នុងអំឡុងពេល និងបន្ទាប់ពីការសម្ភាសន៍ ការពិភាក្សាជាក្រុម និងទស្សនកិច្ចមូលដ្ឋាន។ ការកំណត់ត្រាទាំងនេះ ត្រូវបានចងក្រងជាភាសាអង់គ្លេស ហើយបន្ទាប់មក ត្រូវបានធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយឯកសារសម្លេង ដោយអ្នកបកប្រែភាសាខ្មែរ/អ្នកសម្របសម្រួល ដើម្បីបំពេញចំណុចខ្វះចន្លោះ។

ទិន្នន័យត្រូវបានប្រមូលតាមរយៈវិធីសាស្ត្រមួយចំនួន ដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងការរៀបចំសំណាកគំរូ :

- **ការសម្ភាសន៍ពាក់កណ្តាលរចនាសម្ព័ន្ធជាមួយបុគ្គលិក អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល**។ សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ៧.២ : សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អង្គការសហគមន៍សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែម។
- **ការសម្ភាសន៍ពាក់កណ្តាលរចនាសម្ព័ន្ធជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត**។ សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ៧.៣ : សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែម។
- **ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរស**។ សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ៧.៤ : សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែម។
- **ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះ**។ សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ៧.៥ : សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះ និងផ្នែកទី ៥.២.៤ : ការស្រាវជ្រាវបន្ថែមសម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិត។

ការសម្ភាសន៍ជាមួយបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលភាគច្រើនត្រូវបានរៀបចំជាភាសាអង់គ្លេស។ ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើន ត្រូវបានធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរ ដោយអ្នកស្រាវជ្រាវដែលនិយាយភាសាអង់គ្លេស ដោយមានជំនួយពីអ្នកបកប្រែ។ ការពិភាក្សាជាក្រុម ត្រូវបានធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរដោយមានជំនួយពីអ្នកបកប្រែ។

៣.៥. ការពិចារណាអំពីក្រមសីលធម៌

អ្នកចូលរួម ត្រូវបានបញ្ជាក់ប្រាប់ថា ការចូលរួមនៅក្នុងការសិក្សានេះ គឺជាការស្ម័គ្រចិត្តទាំងស្រុង។ អង្គការ ជនរងគ្រោះ អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលសម្រេចចូលរួមនៅក្នុងការសិក្សា អាចផ្លាស់ប្តូរចិត្តរបស់ពួកគេ និងអាចចាកចេញពីការសិក្សានៅពេលណាមួយក៏បាន។ ពុំមានផលវិបាកណាមួយសម្រាប់ការសម្រេចមិនចូលរួម ឬចាកចេញឡើយ។ អ្នកចូលរួម ក៏មានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចដកទិន្នន័យរបស់ខ្លួនចេញពីការសិក្សានៅពេលក្រោយផងដែរ ដរាបណាទិន្នន័យរបស់ពួកគេ អាចត្រូវបានគេស្គាល់អត្តសញ្ញាណដោយគ្មានផលវិបាកណាមួយចំពោះពួកគេឡើយ។ ការពិចារណាអំពីក្រមសីលធម៌នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាខាងក្រោម ត្រូវបានចែករំលែកជាមួយអ្នកចូលរួមការសិក្សា ដែលមានសក្តានុពលទាំងអស់ ហើយការយល់ព្រមរបស់ពួកគេ ក៏ត្រូវបានស្វែករកមុនពេលចាប់ផ្តើមការប្រមូលទិន្នន័យផងដែរ។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ៧.២. សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អង្គការសហគមន៍ ៧.៣. សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និង៧.៤. សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និង ៧.៥. សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាជាក្រុម ជាមួយជនរងគ្រោះសម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែម ស្តីពីដំណើរការនៃការយល់ព្រម)។

អង្គការចំនួនពីរ បានប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ពួកគេ ក្នុងការមិនចូលរួម។ អង្គការមួយបានលើកឡើងថាបន្ទុកការងារដ៏ធ្ងន់ គឺជាហេតុផលសម្រាប់ការបដិសេធន៍មិនចូលរួមចំណែកអង្គការមួយទៀត បានលើកឡើងថា កម្មវិធីរបស់ខ្លួនទើបតែចាប់ផ្តើម ហើយមិនមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការរួមចំណែកដល់ការសិក្សានេះ។ អង្គការ និងបុគ្គលទាំងអស់ ដែលសម្រេចចិត្តចូលរួមបានបញ្ចប់ការសិក្សានេះ។

៣.៥.១. ការយល់ព្រម (**ដែលបានបញ្ជាក់ព័ត៌មានជាមុន**)

គោលបំណងនៃគម្រោង នីតិវិធីដែលបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការប្រមូលព័ត៌មាន និងបញ្ហាក្រមសីលធម៌ទាំងអស់ ត្រូវបានពន្យល់ដល់អ្នកចូលរួមទាំងអស់ ហើយការយល់ព្រមដែលបានបញ្ជាក់ដោយផ្ទាល់មាត់មុនការចាប់ផ្តើមការប្រមូលទិន្នន័យណាមួយ ត្រូវបានផ្តល់ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ៧.២ សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អង្គការសហគមន៍ ៧.៣. សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និង ៧.៤. សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និង ៧.៥. សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះសម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែម)។

៣.៥.២. ការរក្សាការសម្ងាត់ និងការមិនបញ្ចេញឈ្មោះ (**ភាពអនាមិក**)

ការមិនបញ្ចេញឈ្មោះត្រូវបានធានា ពីព្រោះឯកសារ និងផលិតផលទាំងអស់ មិនមានឈ្មោះ ឬព័ត៌មានដែលបង្ហាញអត្តសញ្ញាណផ្សេងទៀតណាមួយឡើយ។ ការរក្សាការសម្ងាត់ ត្រូវបានធានាសម្រាប់ចម្លើយ ដែលបានផ្តល់ក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍។ មានតែក្រុមការងារស្រាវជ្រាវប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ចម្លើយទាំងនោះបាន ហើយទិន្នន័យទាំងអស់ ត្រូវបានរក្សានៅលើកុំព្យូទ័រ ដែលមានដាក់លេខសម្ងាត់នៅក្នុងការិយាល័យដែលមានសុវត្ថិភាព។

ការសម្ភាសន៍ជាមួយបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងបន្ទប់ឯកជននៅតាមកន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ។ ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ត្រូវបានរៀបចំនៅក្នុងទីតាំងឯកជនដែលបានជ្រើសរើសដោយអ្នកផ្តល់ចម្លើយ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តចំនួនបីនាក់មកពីអង្គការមួយ បានស្នើសុំធ្វើសម្ភាសន៍ជាក្រុម ដោយសារពួកគេពិបាកឆ្លើយសំណួរតែម្នាក់ឯង។ ក្រុមការងារស្រាវជ្រាវបានយល់ព្រម ហើយរៀបចំការសម្ភាសន៍តាមសំណើនោះ។ មានការកម្រិតព្រំដែនជាក់លាក់ផងដែរ នៅលើការមិនបញ្ចេញឈ្មោះសម្រាប់អ្នកផ្តល់ចម្លើយ (ទាំងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនិងជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ) ដោយពួកគេត្រូវបានកំណត់ជាអ្នកចូលរួមការសិក្សា ដែលមានសក្តានុពលនៅក្នុងអង្គការនីមួយៗ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ និងឧបសគ្គនានា ត្រូវបានពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ដល់អ្នកចូលរួមការសិក្សា ជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការនៃការយល់ព្រម ដែលបានបញ្ជាក់ព័ត៌មានជាមុន។ ការរក្សាការសម្ងាត់ និងការមិនបញ្ចេញឈ្មោះ មិនអាចធានាបានទេចំពោះការពិភាក្សាជាក្រុម និងវេទិកាដែលមានការចូលរួម ដោយសារវត្តមានរួមគ្នានៃអ្នកចូលរួមការសិក្សាផ្សេងទៀត។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ដោយសារជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រទាំងអស់ ដែលចូលរួមនៅក្នុងការសិក្សានេះ នៅតែជាប្រធានបទសម្រាប់អំពើហិង្សាដដែល វិធានការបន្ថែមត្រូវបានចាត់ឡើង ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាព និងភាពឯកជនរបស់ពួកគេ។ ជាពិសេស ការពិភាក្សាជាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ត្រូវបានរៀបចំឡើងនៅក្នុងទីតាំងដែលមានសុវត្ថិភាព ដែលមានចម្ងាយយ៉ាងតិច ១០ គីឡូម៉ែត្រ ពីសហគមន៍ជនបទដែលជនរងគ្រោះរស់នៅ។ ការពិភាក្សាជាក្រុម ក៏ត្រូវបានរៀបចំក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការផងដែរ ដើម្បីធានាថា ជនល្មើសទំនងជាមិនអាចដឹងថាជនរងគ្រោះកំពុងចូលរួមក្នុងការសិក្សា។ ចុងក្រោយ ជនរងគ្រោះត្រូវបានអមដំណើរដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តរបស់ពួកគេ ឬមនុស្សដែលពួកគេទុកចិត្ត ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាព និងភាពងាយស្រួលរបស់ពួកគេ។

អ្នកចូលរួមការសិក្សាភាគច្រើន មិនមានការយល់ដឹងអំពីទស្សនៈនៃការមិនបញ្ចេញឈ្មោះ និង ការរក្សាភាពសំងាត់ និងដំណើរការនៃការយល់ព្រមដែលបានបញ្ជាក់ព័ត៌មានជាមុនឡើយ។ ដូច្នេះ ទស្សនៈទាំងនេះ ត្រូវបានណែនាំនៅពេលស្នើសុំអ្នកចូលរួម និងនៅពេលចាប់ផ្តើមការសម្ភាសន៍។ ដោយសារភាពខុសគ្នានៃវប្បធម៌ និងរនាំងភាសា អ្នកផ្តល់ចម្លើយមួយចំនួនមិនមានភាពងាយស្រួល ហើយជូនកាលការពារគំនិតរបស់ខ្លួន នៅពេលទស្សនៈទាំងនេះត្រូវបានពន្យល់។ វាហាក់ដូចជាដំណើរ ការពិចារណាលើក្រមសីលធម៌ និងសុំការយល់ព្រម មិនត្រូវបានដឹងដោយអ្នកចូលរួមដែលមើលឃើញ ថាវាជាដំណើរផ្លូវការទាំងស្រុង។ ស្ថានភាពនេះប៉ះពាល់ដល់កម្រិតនៃភាពងាយស្រួល និងទំនុកចិត្ត របស់អ្នកចូលរួមការសិក្សានៅពេលចាប់ផ្តើមការសម្ភាសន៍។ នៅពេលដំណើរការសុំការយល់ព្រម ត្រូវ បានបញ្ចប់ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានមានអារម្មណ៍ធូរស្បើយ ហើយចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងការសម្ភាសន៍ ឬ ការពិភាក្សា។

៣.៥.៣. ហានិភ័យ និងផលប្រយោជន៍

ដោយសារលក្ខណៈនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ការពិភាក្សាអាចរំលេចនូវបញ្ហារសើប ដែលអាចធ្វើឲ្យ អ្នកចូលរួមមានការអាក់អន់ចិត្ត ឬធ្វើឲ្យពួកគេមានការឈឺចាប់ឡើងវិញ។ ដូច្នេះ អ្នកចូលរួមត្រូវបាន បញ្ជាក់ថា ពួកគេអាចស្នើឲ្យរៀបចំកម្មវិធីការសម្ភាសន៍ឡើងវិញ ឬចាប់ផ្តើមឡើងវិញ បន្ទាប់ពីការសម្រាក ឬដកពួកគេចេញពីការសិក្សានេះទាំងស្រុង។ គ្មានអ្នកចូលរួមណាម្នាក់បានដកខ្លួនចេញពីការសម្ភាសន៍ ឬការពិភាក្សាឡើយ ហើយអ្នកចូលរួមភាគច្រើន មានភាពងាយស្រួលក្នុងការនិយាយ អំពីបទពិសោធន៍ របស់ពួកគេ ហើយបានឲ្យតម្លៃខ្ពស់ចំពោះឱកាសក្នុងការបញ្ចេញសម្លេង។ តាមពិត អ្នកស្ម័គ្រចិត្តបាន សម្តែងនូវការអរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះឱកាសក្នុងការនិយាយអំពីការប្រឈម និងតម្រូវការដែល ពួកគេជួបប្រទះនៅក្នុងការងាររបស់ខ្លួន។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើនបានបញ្ចេញយោបល់ច្រើន និងផ្តល់ ព័ត៌មានលម្អិតអំពីការងាររបស់ពួកគេ។ ជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ក៏ចាប់អារម្មណ៍ខ្លាំងផងដែរ ក្នុងការនិយាយអំពីការលំបាកដែលពួកគេជួបប្រទះនៅផ្ទះ ហើយត្រូវការនូវការជំរុញលើកទឹកចិត្តតិចតួច ក្នុងការចែករំលែកព័ត៌មានលម្អិតនៃការរំលោភបំពាន ដែលបានប្រព្រឹត្តដោយប្តីរបស់ពួកគេ។ ពួកគេ បាននិយាយដោយចំហ និងផ្តល់នូវព័ត៌មានលម្អិតជាច្រើនអំពីស្ថានភាពរបស់ខ្លួន មិនគ្រាន់តែសម្រាប់ ក្រុមការងារស្រាវជ្រាវប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងសម្រាប់ក្រុមជាទូទៅ ឬសម្រាប់មនុស្សដែលអង្គុយជិត ពួកគេទៀតផង។ ការមានឱកាសនិយាយជាចំហ អំពីបទពិសោធន៍របស់ខ្លួនចំពោះការរំលោភបំពាន ជាមួយស្ត្រីផ្សេងទៀត ដែលមានស្ថានភាពស្រដៀងគ្នាមានប្រយោជន៍យ៉ាងខ្លាំង។

អ្នកចូលរួម និងអង្គការដែលមានសក្តានុពលទាំងអស់ ត្រូវបានបញ្ជាក់ផងដែរថា មិនមានផល-ប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់ ឬភ្លាមៗ សម្រាប់ការចូលរួមរបស់ពួកគេនៅក្នុងការសិក្សានេះទេ ប៉ុន្តែពួកគេអាច ទទួលផលប្រយោជន៍ដោយប្រយោលពីការចូលរួមនេះ ដោយសារព័ត៌មានដែលបានផ្តល់ឲ្យអាចត្រូវ បានប្រើប្រាស់ដោយអង្គការ ទីភ្នាក់ងារ និងរដ្ឋាភិបាលក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធី និងសេវាបាន ល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីការសម្ភាសន៍ និងការពិភាក្សាជាក្រុមអ្នកចូលរួមត្រូវបានផ្តល់ជូនម្ហូបមួយ ជាការ ថ្លែងអំណរគុណចំពោះការចូលរួមរបស់ពួកគេនៅក្នុងការសិក្សានេះ។ ផលប្រយោជន៍បន្ថែមមួយទៀត ដែលបានផុសចេញអំឡុងពេលប្រមូលទិន្នន័យ គឺអ្នកចូលរួមឲ្យតម្លៃចំពោះឱកាសក្នុងការចែករំលែក បទពិសោធន៍របស់ពួកគេ។ ជាចុងក្រោយ អ្នកចូលរួមការសិក្សា ក៏បានកោតសរសើរចំពោះវេទិកាដែល មានការចូលរួម ព័ត៌មានអំពីបេកគំហើញនៃការសិក្សានេះ និងឱកាសក្នុងការផ្តល់នូវធាតុចូល និងទ្រង់ ទ្រាយនៃរបាយការណ៍ចុងក្រោយ ព្រមទាំងអនុសាសន៍ផងដែរ។ នៅពេលសកម្មភាពណាមួយនៃការ សិក្សា តម្រូវឲ្យមានការចំណាយលើការធ្វើដំណើរ ក្រុមការងារស្រាវជ្រាវបានផ្តល់ការទូទាត់ជូន។

៣.៦. ការវិភាគទិន្នន័យ

ដើម្បីវិភាគទិន្នន័យ ក្រុមការងារស្រាវជ្រាវបានចងក្រងនូវកំណត់ត្រាទាំងអស់ ពីដំណើរការនៃការប្រមូលទិន្នន័យ ហើយបានកំណត់ជាប្រធានបទរួម លទ្ធផលមិនបានរំពឹងទុក និងបញ្ហាពិសេសៗ។ ការប្រើប្រាស់ប្រភពទិន្នន័យមួយចំនួន និងវិធីសាស្ត្រប្រមូលទិន្នន័យផ្សេងៗគ្នា ធានាបាននូវភាពគួរឲ្យជឿបានច្រើននៅក្នុងការបកស្រាយទិន្នន័យ។

អ្នកចូលរួមការសិក្សាដែលមកពីអង្គការនីមួយៗ ត្រូវបានអញ្ជើញឲ្យចូលរួមក្នុងវេទិកា ដែលមានការចូលរួម ដែលក្រុមការងារស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញនូវរបកគំហើញដំបូង សម្រាប់ការបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹម-ត្រូវនៃរបកគំហើញ។ អ្នកចូលរួមក្នុងវេទិកា បានផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ទៅលើរបកគំហើញ និងលើកសំណូមពរសម្រាប់ទិសដៅថ្មី និងអនុសាសន៍។ យោបល់ត្រឡប់នេះ ត្រូវបានបញ្ចូលនៅក្នុងការវិភាគនៅក្នុងរបាយការណ៍ចុងក្រោយនេះ។

៣.៧. ព្រំដែនកំណត់

ខណៈដែលកិច្ចប្រឹងប្រែងទាំងអស់ ត្រូវបានធ្វើដើម្បីពុះពារនូវការលំបាកនានា ការសិក្សាបច្ចុប្បន្នបានជួបប្រទះនូវដែនកំណត់មួយចំនួន ៖

- ***ភាសា ៖*** ភាសា គឺរនាំងមួយដ៏ធំនៅក្នុងការអនុវត្តការសិក្សានេះ និងជារនាំមួយ ដែលមិនអាចដោះស្រាយបានយ៉ាងហ្មត់ចត់ ដោយសារធនធានមានកម្រិត។ ការបកប្រែប្រដេញអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ និងការពិភាក្សាក្រុម គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ ក្នុងការទទួលបាននូវព័ត៌មានទាំងអស់ដែលបាននិយាយ ហើយអាចមានការបាត់បង់នូវអត្ថន័យ សារបន្ទាប់បន្សំ និងពាក្យបញ្ចិតបញ្ចៀង។ ផលវិបាកជាច្រើននៃការកំណត់ព្រំដែននេះត្រូវតែគិតគូរគ្រប់ពេលនៅពេលវាយតម្លៃការអនុវត្តរបកគំហើញ និងការវិភាគនៅក្នុងការសិក្សានេះ។
- ***អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ ៖*** ខណៈដែលអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ ផ្តល់នូវព័ត៌មានទូទៅអំពីអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដោយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមួយចំនួននៅតាមមូលដ្ឋាន វិធីសាស្ត្រនៃការសិក្សានេះ មិនជួយឲ្យរបកគំហើញឆ្លុះបញ្ចាំងនូវស្ថានភាពទាំងមូលនៃអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជាឡើយ។

៤. របកគំហើញ

៤.១. ប្រភេទអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

ការសិក្សាបានបង្ហាញពីក្រុមអ្នកស្ម័គ្រចិត្តច្បាស់លាស់ចំនួនបី ដែលមានប្រវត្តិខុសៗគ្នា។ យើងបានចាត់ប្រភេទពួកគេជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ។ ប្រវត្តិនៃក្រុមនីមួយៗ ត្រូវបានបង្ហាញខាងក្រោម។

៤.១.១. អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍

យោងតាមការស្រាវជ្រាវ "អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍" មានប្រវត្តិដូចខាងក្រោម :

- ចេះអក្សរ ប៉ុន្តែមិនមានការសិក្សាខ្ពស់
- រស់នៅក្នុងសហគមន៍ ដែលពួកគេបានធ្វើការងារជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត (ជាធម្មតាសហគមន៍តូចៗនៅក្នុងតំបន់ជនបទ) និង
- ចង់ឲ្យក្លាយជាសកម្មជនរយៈពេលយូរ ឬអស់មួយជីវិតសម្រាប់ការទប់ស្កាត់ និងការឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេ។

អង្គការដែលជាអ្នកទទួលមិនចាំបាច់ ហៅអ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងនេះ ជា "អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍" ទេ ប៉ុន្តែកំណត់ពួកគេដោយពាក្យផ្សេង ដូចជា : អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងសហគមន៍ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តក្រុមស្នូល បណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តភូមិ បណ្តាញសន្តិភាពយេនឌ័រ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសុខភាពភូមិ សកម្មជនឃ្លាំមើល ឬអ្នកអប់រំមិត្ត។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ជាសារវន្តពាក្យទាំងនេះ សំដៅដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលមានប្រវត្តិដូចគ្នា។

ប្រវត្តិ/តម្រូវការនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ យោងតាមអង្គការមួយ ក្នុងចំណោមអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលចូលរួម :

- *មានកាយសម្បទាសមរម្យ*
- *ចេះអាន និងសរសេរ*
- *មានការប្តេជ្ញាចិត្ត ក្លាហាន និងរស់រាយ*
- *មនុស្សនៅក្នុងសហគមន៍ស្គាល់ និងគោរព*
- *អាចទំនាក់ទំនងជាមួយអាជ្ញាធរ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផ្សេងៗបាន*
- *អាចដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងគ្រួសារបាន*
- *មានការឯកភាព និងគាំទ្រពីគ្រួសាររបស់ពួកគេផ្ទាល់*
- *រស់នៅក្នុងគ្រួសារដែលគ្មានអំពើហិង្សា*
- *មានលំនៅដ្ឋាននៅក្នុងភូមិគោលដៅ*

របកគំហើញសំខាន់មួយនៃការសិក្សានេះ គឺថាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍បានបង្កើតក្រុមស្នូលនៃគម្រោងអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅតំបន់ជនបទ។ ដោយពួកគេធ្វើការងារស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងសហគមន៍របស់ខ្លួនផ្ទាល់ ដែលពួកគេអាចមានវត្តមានគ្រប់ពេល អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ត្រូវបានគេស្គាល់ និងស្គាល់

សមាជិកសហគមន៍ភាគច្រើន។ ជាលទ្ធផលនៃតម្លៃបន្ថែមរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត សហគមន៍ (ឧទាហរណ៍ ការទុកចិត្តពីសំណាក់សហគមន៍ គ្មានការចំណាយលើការស្នាក់នៅ/ការធ្វើដំណើរសម្រាប់អង្គការ ការយល់ដឹងទូលំទូលាយអំពីមូលដ្ឋាន) ពួកគេបានបង្កើតមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់គម្រោងអំពើហិង្សាយេនឌ័រជាច្រើន ដែលមិនអាចគ្របដណ្តប់លើតំបន់ជនបទទាំងនេះ បានដោយគ្មានអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ដូច្នេះ គេអាចយល់បានថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តប្រភេទនេះ គឺជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសាមញ្ញបំផុតសម្រាប់ការងារអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ មាន**តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ**ស្រដៀងៗគ្នានៅក្នុងអង្គការទាំង ៧ ជាទូទៅធ្វើការលើការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេ និងនៅក្នុងករណីមួយចំនួន ពួកគេក៏សម្របសម្រួលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តផងដែរ។ សម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើន តួនាទីរបស់ពួកគេ មិនបានកម្រិតចំពោះការងារអំពើហិង្សាយេនឌ័រឡើយ ហើយពួកគេបានចូលរួមពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងសកម្មភាពនានា ដូចជា ការទប់ស្កាត់មេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ ឬបញ្ហាសុខភាព និងបរិស្ថាន អាស្រ័យលើកម្មវិធីរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងតំបន់នោះ។ ជាក់ស្តែង អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍មានមុខងារជាតំណាងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលរបស់ពួកគេនៅក្នុងសហគមន៍ទាំងនោះ។

ភារកិច្ចដែលបានអនុវត្តន៍ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ ស្របទៅនឹងចំណុចមួយ ឬច្រើន នៅក្នុងចំណុចទាំងបីខាងក្រោម ៖

- <u>ការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រ</u> ៖
    - ផ្តល់ព័ត៌មាន ការបណ្តុះបណ្តាល និងព័ត៌មានផ្នែកច្បាប់ដល់សហគមន៍ ភាគច្រើន ជាក្រុម ប៉ុន្តែជួនកាលចុះតាមផ្ទះផងដែរ។ ប្រធានបទដែលបានលើកឡើងទូទៅបំផុត គឺ ៖ យេនឌ័រ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ (ច្បាប់ទប់ស្កាត់អំពើហិង្សា ឥទ្ធិពលនៃអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងវដ្តនៃអំពើហិង្សា) លិខិតបញ្ជាក់អាពាហ៍ពិពាហ៍ ការរំលោភសេពសន្ថវៈ និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ការជួញដូរមនុស្សចំណាកស្រុកខុសច្បាប់/ដោយសុវត្ថិភាព ការប្រើគ្រឿងស្រវឹង និងគ្រឿងញៀន សុខភាព មេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ និងសិទ្ធិកុមារ។
    - ប្រធានបទផ្សេងទៀត ដែលបានលើកឡើងដោយអ្នកស្ម័គ្រមួយចំនួន គឺ ៖ ការរំលូតកូនដោយសុវត្ថិភាព ការសុំកូន ការលែងលះ ទ្រព្យសម្បត្តិគ្រួសារ សេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារ ការងារ សិទ្ធិមនុស្ស ការលើកកម្ពស់ការអប់រំជាន់ខ្ពស់សម្រាប់ស្ត្រី ស្ត្រេស (អារម្មណ៍តានតឹង) ការថប់បារម្ភ "សីលធម៌" (ដូចជា តួនាទីរបស់ប្តី និងប្រពន្ធ និងតួនាទីរបស់ស្ត្រី) និងព្រះពុទ្ធសាសនា។
    - កសាងទំនាក់ទំនងជាមួយអាជ្ញាធរ ដើម្បីប្រាប់ពួកគេឲ្យបានដឹងច្បាស់អំពីការទប់ស្កាត់ និងការឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងពង្រឹងការគាំទ្ររបស់ពួកគេចំពោះបញ្ហានេះ។
    - តស៊ូមតិលើអន្តរាគមន៍អំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងវេទិកាសាធារណៈ និងកិច្ចប្រជុំនានានៅក្នុងករណីដែលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តខ្លួនឯង គឺជាផ្នែកនៃអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន (ឧទាហរណ៍ បញ្ចូលការពិភាក្សាលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងសុន្ទរកថាផ្លូវការ)។
    - បង្កើតក្រុមគាំទ្របុរស/ស្ត្រីនៅក្នុងសហគមន៍
    - ចូលរួម/រៀបចំយុទ្ធនាការនៅក្នុងសហគមន៍ ដូចជា យុទ្ធនាការពាក់បូពណ៌ស ឬទិវានារីអន្តរជាតិ។

- <u>ការឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ</u> :
  - ចាត់វិធានការ/ធ្វើអន្តរាគមន៍ នៅពេលមានករណីអំពើហិង្សាយេនឌ័រកើតឡើងដោយ : ព្យាយាមបញ្ឈប់អំពើហិង្សា យកជនរងគ្រោះទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬមណ្ឌលសុវត្ថិភាពនៅពេលចាំបាច់ ទាក់ទងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានបញ្ជូនជនល្មើសទៅកាន់ប៉ុស្តិ៍នគរបាលនៅក្នុងករណីធ្ងន់ធ្ងរ ឬឲ្យពួកគេចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យា ឈប់ប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សានៅក្នុងករណីផ្សេងទៀត។
  - ផ្តល់ការប្រឹក្សាដល់ស្ត្រីរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សា ទាំងជាក្រុម និងជាបុគ្គលនិងចុះសួរសុខទុក្ខគ្រួសារ ដើម្បីតាមដាន។
  - ផ្តល់ការប្រឹក្សាដល់បុរសរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សា ទាំងជាក្រុម និងជាបុគ្គលនិងចុះសួរសុខទុក្ខគ្រួសារ ដើម្បីតាមដាន។ គោលបំណងនៃការផ្តល់ប្រឹក្សា គឺដើម្បីបង្ហាញឲ្យជនល្មើស ឃើញអំពីផលវិបាកជាអវិជ្ជមាននៃអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេ និងព្យាយាមផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយានោះ។
  - ផ្តល់ការរៀបចំការបញ្ជូនទៅរកប្រព័ន្ធគាំទ្រផ្សេងទៀតនៅពេលចាំបាច់ (ដូចជា ជំនួយផ្នែកច្បាប់ ជម្រកសុវត្ថិភាព អាជ្ញាធរ ឬនគរបាល)។
  - ជួយជនរងគ្រោះឲ្យទទួលបានប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ ឧទាហរណ៍ ជួយពួកគេក្នុងការសរសេរពាក្យបណ្តឹង ឬប្តឹងជនល្មើស។
- <u>ការសម្របសម្រួលអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត</u> : ដឹកនាំ រៀបចំ គាំទ្រ និងត្រួតពិនិត្យការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តផ្សេងទៀត។

មានការលើកលែងមួយចំពោះប្រវត្តិ និងតួនាទីនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍។ នៅក្នុងអង្គការមួយ ការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ត្រូវបានធ្វើនៅក្នុងទីប្រជុំជន ដែលបានកំណត់ភាគច្រើនធ្វើជាមួយ និងដោយនិស្សិតសកលវិទ្យាល័យ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងនេះ ធ្វើការតែក្នុងការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងមុខងារដូចបានលើកឡើងខាងលើប៉ុណ្ណោះ ហើយពួកគេមិនធ្វើការនៅក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រឡើយ។ ចំពោះគោលបំណងនៃការសិក្សានេះ នៅពេលមានការចាំបាច់ក្នុងការបញ្ជាក់ពីភាពខុសគ្នា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងនេះ ត្រូវហៅថាជា **អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត សកលវិទ្យាល័យ-សហគមន៍** ។

<u>**ហេតុផលក្នុងការធ្វើជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍**</u> : នៅពេលដែលត្រូវបានសួរថា តើហេតុអ្វីបានជាពួកគេសម្រេចចិត្តធ្វើជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍នៅក្នុងការងារអំពើហិង្សាយេនឌ័រ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ភាគច្រើនបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេចង់រួមចំណែកដល់សហគមន៍ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងទទួលបាននូវបទពិសោធន៍។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តតិចតួច ក៏បានដឹងអំពីវិសមភាពយេនឌ័រ និងបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍របស់ខ្លួន និងចង់រួមចំណែកដល់ការផ្លាស់ប្តូរសង្គមផងដែរ។

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាបុរសម្នាក់បានមានប្រសាសន៍ថា "ខ្ញុំមិនចង់ឃើញករណីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារនៅក្នុងឃុំរបស់ខ្ញុំឡើយ។ មានបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រជាច្រើន ហើយគ្មាននរណាម្នាក់ធ្វើការលើបញ្ហានេះឡើយ"។

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រីម្នាក់បានមានប្រសាសន៍ថា "តាមប្រពៃណី បុរស គឺជាមេគ្រួសារ ហើយខ្ញុំចង់ផ្លាស់ប្តូរទស្សនៈនេះ"។

ស្ត្រីរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រមួយចំនួន បានសម្រេចចិត្តធ្វើជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ពីព្រោះពួកគេចង់រៀនសូត្របន្ថែមអំពីប្រធានបទនេះ និងទប់ស្កាត់នូវឧប្បត្តិហេតុនៃអំពើហិង្សាស្រដៀងគ្នា ដែលកើតឡើងចំពោះស្ត្រីផ្សេងទៀត។

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រីម្នាក់បានមានប្រសាសនថា "ពីមុន ប្តីរបស់ខ្ញុំបានរំលោភបំពានខ្ញុំ ដូច្នេះខ្ញុំចង់រៀនសូត្រអំពីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ដើម្បីបញ្ឈប់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារខ្ញុំផ្ទាល់"។

ស្ថានភាពសេវា ខុសគ្នាពីអង្គការមួយទៅអង្គការមួយ ប៉ុន្តែសេវាទាំងនេះ ភាគច្រើនគ្របដណ្តប់លើ : ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ និងប្រធានបទផ្សេងទៀត ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើការធ្វើដំណើរនៅពេលចាំបាច់ ជួនកាល ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែតិចតួច ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទូរស័ព្ទ និងក្នុងករណីតិចតួច ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើន មិនមាន**កាលវិភាគ**ដែលបានរៀបចំទេ ប៉ុន្តែពួកគេធ្វើការទៅតាមកាលៈទេសៈ នៅពេលមានឧប្បត្តិហេតុអំពើហិង្សាកើតឡើង(ការឆ្លើយតប) និងនៅពេលដែលពួកគេរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាល/ទស្សនកិច្ច ដែលបានគ្រោងទុកក្នុងមួយខែ (ការទប់ស្កាត់)។

អង្គការភាគច្រើនមាន**ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន** ដើម្បីសម្របសម្រួល និងវាយតម្លៃការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ ដែលជាទូទៅមានកិច្ចប្រជុំទៀងទាត់រវាងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងបុគ្គលិក និងការដាក់ជូនរបាយការណ៍។ ដំណើរការ**ជ្រើសរើស**អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ក៏មានភាពស្រដៀងគ្នាផងដែរ ក្នុងចំណោមអង្គការនានា។ បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ជាធម្មតា រៀបចំការអង្កេតនៅក្នុងសហគមន៍ផ្សេងៗគ្នា និងជ្រើសរើសមនុស្សដែលសកម្ម មានការយល់ដឹង និងមានការច្នៃប្រឌិតបំផុត។ ជាទូទៅ ពួកគេព្យាយាមឲ្យអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការនេះ។ ជួនកាលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តថែមទាំងត្រូវបានជ្រើសដោយសហគមន៍ទៀតផង។

បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលម្នាក់បានមានប្រសាសន៍ថា "បុគ្គលិកគម្រោងរៀបចំការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការនៅក្នុងសហគមន៍ និងសិក្សាថា តើនរណាដែលមានការចាប់អារម្មណ៍លើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ពួកគេមើលឃើញតាមរយៈការចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពបង្កើនការយល់ដឹង ឬដោយសារជួនកាលមនុស្សទាំងនោះ គឺជាជនរងគ្រោះ និងជួនកាលជាអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន"។

ជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ទាក់ទងជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ ញឹកញាប់ជាងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលឬអ្នកស្ម័គ្រផ្សេងទៀតដោយសារពួកគេមានវត្តមានជាប្រចាំនៅក្នុងសហគមន៍។ ដូច្នេះ ការយល់ដឹងរបស់ជនរងគ្រោះអំពីថា តើនរណាជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីប្រវត្តិនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍។ នៅពេលដែលត្រូវបានសួរថា តើនរណាដែលពួកគេចាត់ទុកថាជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនោះ ជនរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាយេនឌ័រ បានឆ្លើយដូចខាងក្រោម :

"អ្នកធ្វើការឲ្យអង្គការដែលជួយដោះស្រាយបញ្ហា អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ឬនៅពេលមានការលែងលះគ្នា" - ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

"អ្នកស្ម័គ្រចិត្តចង់ជួយខ្ញុំឲ្យមានគ្រួសារ ដែលមានសុភមង្គល" - ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

"អ្នកដែលជួយឲ្យមានសុភមង្គលនៅក្នុងគ្រួសារ និងលើកកម្ពស់កម្រិតជីវភាព"-ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

"អ្នកដែលជួយឲ្យជៀសផុតពីការវាយតប់គ្នា" -ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

៤.១.២. អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅតាមការិយាល័យ

យោងតាមអង្គការដែលទទួលអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យក៏សំដៅដល់កម្មសិក្សាការី ជាតិ ឬអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជានិស្សិតផងដែរ។ ពួកគេមាន**ប្រវត្តិ**រួម ដោយជាធម្មតា ពួកគេ គឺជានិស្សិតសកល-វិទ្យាល័យ ដែលធ្វើការឲ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់រយៈពេលពីរបីខែ។ **តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ**របស់ពួកគេ រួមមាន ផ្តល់ការគាំទ្រដល់បុគ្គលិកអង្គការ ផ្តោតលើមុខងារផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ។

មូលហេតុសម្រាប់ការស្ម័គ្រចិត្ត : អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេស្ម័គ្រចិត្ត ពីព្រោះពួកគេចង់រួមចំណែកដល់សហគមន៍ និងពង្រឹងសមត្ថភាពផ្ទាល់ខ្លួន និងទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ផងដែរ ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចងាយស្រួលក្នុងការស្វែងរកការងារធ្វើ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តម្នាក់ក្នុងចំណោមអ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងនោះ ក៏បានយល់ដឹងផងដែរអំពីបញ្ហាវិសមភាពយេនឌ័រ និងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងចង់រួមចំណែកដល់ការផ្លាស់ប្តូរសង្គម។

"ខ្ញុំចង់ទទួលបានបទពិសោធន៍ ដើម្បីខ្ញុំអាចរកការងារធ្វើបាន នៅពេលក្រោយ" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅការិយាល័យជាស្ត្រី

"នៅពេលខ្ញុំសង្កេតឃើញអ្វីដែលកើតឡើងនៅក្នុងសង្គមតាមរយៈកាសែត ទូរទស្សន៍។ល។ ខ្ញុំដឹងថា មានបញ្ហាជាច្រើនដែលទាក់ទងនឹងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ.... ដូច្នេះ ខ្ញុំចង់ធ្វើអ្វីមួយចំពោះបញ្ហានេះ" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យជាបុរស

ស្ថានភាពសេវា ខុសគ្នាពីអង្គការមួយទៅអង្គការមួយ ប៉ុន្តែសេវាទាំងនេះ ភាគច្រើនគ្របដណ្តប់លើការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ និងបញ្ហាផ្សេងៗទៀត ការឧបត្ថម្ភថ្លៃធ្វើដំណើរនៅពេលចាំបាច់ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែតិចតួច។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យមានកាលវិភាគការងារដែលបានរៀបចំ និងជាធម្មតា ធ្វើការពី ២០ ទៅ ៤០ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។

ទាក់ទងនឹង**ដំណើរការជ្រើសរើស** ជាទូទៅ អង្គការធ្វើការប្រកាសផ្សព្វផ្សាយ ហើយអ្នកដែលចាប់អារម្មណ៍ ត្រូវដាក់ពាក្យសុំធ្វើការទៅកាន់នាយកដ្ឋាន ឬតំណែងជាក់លាក់ និងត្រូវជាប់ក្នុងការសម្ភាសន៍ និងធ្វើតេស្តសរសេរ។

ការងាររបស់ពួកគេ ត្រូវបាន**ត្រួតពិនិត្យ**ជាប្រចាំថ្ងៃដោយអ្នកត្រួតពិនិត្យ (ជាទូទៅ ប្រធានអង្គភាពដែលពួកគេធ្វើការ) ជាធម្មតា អង្គការមិនមានយន្តការផ្លូវការក្នុងការតាមដានការងាររបស់ពួកគេឡើយ។

៤.១.៣. អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ [១៩]

អង្គការភាគច្រើនប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិដោយព្រាវៗ និងចំពោះមុខ ផ្អែកលើជំនាញ និងចំណាប់អារម្មណ៍របស់អ្នកដែលបានទាក់ទងពួកគេ បង្ហាញពីចំណាប់អារម្មណ៍លើការស្ម័គ្រចិត្តជាមួយអង្គការទាំងនោះ។ ដូច្នេះ **ប្រវត្តិ**នៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ មានភាពចម្រុះខ្លាំងចាប់ពីយុវជនដែលឈប់សំរាកនៅពេលវិស្សមកាល ឬនិស្សិតទើបបញ្ចប់ការសិក្សា ដែលចង់បានបទពិសោធន៍ជំនាញដំបូងដល់អ្នកជំនាញជាន់ខ្ពស់ដែលចង់រួមចំណែកនូវឯកទេសរបស់ខ្លួន។

---

១៩ នៅពេលមិនមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិចូលរួមនៅក្នុងការសិក្សានេះ ព័ត៌មាន គឺផ្អែកលើការសម្ភាសន៍ជាមួយបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។ សម្រាប់ហេតុផលនេះ ឯកសារនេះ មិនមានការដាក់បញ្ចូលនូវចំណង់នៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិចំពោះការពាក់ព័ន្ធជាមួយអន្តរាគមន៍លើអំពើហិង្សាយេនឌ័រនោះឡើយ។

តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ មានភាពខុសគ្នាពីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តម្នាក់ទៅអ្នកស្ម័គ្រចិត្តម្នាក់ ផ្អែកលើជំនាញ និងបទពិសោធន៍របស់មនុស្សម្នាក់ៗ ៖ ទំនាក់ទំនង ការរកមូលនិធិ ការសរសេររបាយការណ៍ ការរៀបចំក្រាហ្វិក និងការបង្រៀនភាសាអង់គ្លេស។ តួនាទីផ្សេងៗជាច្រើនឆ្លុះបញ្ចាំងពីលក្ខណៈចំពោះមុខនៃការ**ជ្រើសរើស**អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ។ ជារួម វាក៏បង្ហាញផងដែរនូវជំនាញមួយចំនួន ដែលនៅពេលត្រូវការមិនអាចអភិវឌ្ឍក្នុងចំណោមអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅកម្ពុជា។

អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមួយចំនួន មានភាពជាក់លាក់ ក្នុងការកំណត់តម្រូវការ ឬការប្រាថ្នាចង់បានបុគ្គលិក/អ្នកស្ម័គ្រចិត្តច្រើនដែលមានជំនាញច្បាស់លាស់ដើម្បីផ្តល់ការគាំទ្រលើការគ្រប់គ្រងកម្មវិធី ការរាយការណ៍ និងការរកមូលនិធិ។ អ្វីដែលគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ជាងនេះទៀត គឺអង្គការទាំងនេះ គឺជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដដែលៗ ដែលបានធ្វើការជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិរួចហើយ ដោយបង្ហាញថា លក្ខណៈចំពោះមុខនៃការជ្រើសរើសអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិអាចជួយបំពេញតម្រូវការរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តច្រើនជាងតម្រូវការរបស់អង្គការទាំងនោះ ហើយថែមទាំងអាចដាក់បន្ទុកមិនសមស្របលើអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាទាំងនោះទៀតផង។ ឧទាហរណ៍ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តរយៈពេលខ្លីត្រូវការធនធាន និងការគាំទ្រពីអង្គការទាំងនេះ សម្រាប់ការតម្រង់ទិស និងការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេ។ ការវិនិយោគលើពេលវេលា និងធនធានដោយអង្គការទាំងនេះ ជារឿយៗ មិនមានតម្លៃ ឬមិនទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការរួមចំណែករបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងនេះមកវិញទេ។ វាអាចថា អង្គការទាំងនេះមិនគិតថា ពួកគេអាចមានការសម្រិតសម្រាំងខ្លាំងពេកចំពោះអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ ឬថាពួកគេពុំមានចំណេះដឹង ជំនាញ និងធនធានក្នុងការជ្រើសរើសអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ ដែលមានលក្ខណៈតឹងរឹងជាងនេះ។

ស្ថានភាពសេវា ខុសគ្នាពីអង្គការមួយទៅអង្គការមួយ។ អង្គការចំនួនពីរធ្លាប់មានការរៀបចំជាមួយអង្គការអ្នកស្ម័គ្រអន្តរជាតិ ជាអង្គការមួយដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត (ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើការស្នាក់នៅ ការធ្វើដំណើរ និងទិដ្ឋាការ)។ អង្គការផ្សេងទៀត គ្រាន់តែផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើការធ្វើដំណើរនៅពេលចាំបាច់ប៉ុណ្ណោះ។

ការងាររបស់ពួកគេ ជាធម្មតា**បានត្រួតពិនិត្យ**ដោយប្រធានផ្នែកដែលពួកគេធ្វើការ។

ជារួម ការសិក្សានេះបានកំណត់ប្រវត្តិអ្នកស្ម័គ្រចិត្តបីប្រភេទ។ គួរឲ្យកត់សំគាល់ថាប្រវត្តិទាំងនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រុមការងារស្រាវជ្រាវ ហើយមិនត្រូវមើលឃើញបែបនោះ ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ឬអង្គការរបស់ពួកគេឡើយ។ លើសពីនេះទៀត ប្រវត្តិអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅការិយាល័យ និងស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ក៏អាចជាន់គ្នាម្តងម្កាលផងដែរ ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តមានតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវផ្សេងៗគ្នា។ ផ្នែកខាងក្រោម ពិភាក្សាលើរបកគំហើញនៃការសម្ភាសន៍ជាមួយបុគ្គលិកអង្គការ អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

៤.២. របកគំហើញ

៤.២.១. ប្រវ៉ាឡង់នៃអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

ការសម្ភាសន៍ និងការពិភាក្សាជាក្រុម បង្ហាញថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់កម្មវិធីរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ហើយអាចធ្វើឲ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនានា ចូលទៅដល់តំបន់ដាច់ស្រយាល សកលវិទ្យាល័យ និងកន្លែងផ្សេងៗទៀត។ ជាបុគ្គលិកចម្បងសម្រាប់ការអនុវត្តគម្រោងរបស់អង្គការ រាល់សកម្មភាពទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍មូលដ្ឋាន ពឹងផ្អែកលើអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ជាការពិត អ្នកស្ម័គ្រចិត្តដើរតួជាជនបង្គោលរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅកម្រិតសហគមន៍ ភូមិ និងជួនកាលនៅកម្រិតស្រុក។

"អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត រស់នៅក្នុងសហគមន៍ ហើយអាចផ្តល់ជំនួយភ្លាមៗដល់សហគមន៍។ ករណីជាច្រើនមិនអាចដោះស្រាយបានឡើយ ប្រសិនបើមិនមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងនេះទេ" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

"យើងមិនអាចធ្វើការដោយគ្មានពួកគេបានឡើយ(អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត)" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

ជាទូទៅ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ពឹងផ្អែកលើអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីផ្តល់សេវាដល់សហគមន៍មូលដ្ឋាន។ នៅពេលដែលអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចាប់ផ្តើមកម្មវិធីអន្តរាគមន៍នៅក្នុងតំបន់ណាមួយបុគ្គលិកអង្គការជ្រើសរើសអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីអនុវត្តគម្រោង ដូចបានបង្ហាញនៅក្នុង ផ្នែកអំពីប្រភេទអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត (ផ្នែក៤.១)។ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលបន្ទាប់មក ចាប់ផ្តើមអនុវត្តការងារនៅក្នុងសហគមន៍មូលដ្ឋាន ជាទូទៅ ចាប់ផ្តើម ជាមួយសកម្មភាពទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រនិងការផ្តល់ព័ត៌មានដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងអំពីអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ នៅពេលដែលការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមានការទទួលស្គាល់ច្រើននៅក្នុងសហគមន៍ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តក្លាយជាចំណុចទាក់ទងសម្រាប់ការឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

៤.២.២. ការពេញចិត្តចំពោះការងារស្ម័គ្រចិត្ត

ជារួម ការស្រាវជ្រាវតាមបែបគុណភាព ដែលបានរៀបចំឡើងសម្រាប់ការសិក្សានេះ បានបង្ហាញថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អង្គការ និងជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សា ជាទូទៅពេញចិត្តចំពោះការងារផ្នែកអំពើហិង្សាយេនឌ័ររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

ការពេញចិត្តសំខាន់ៗដែលបានលើកឡើងដោយ**អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត** មាន :

- **ផលប៉ះពាល់លើសហគមន៍**

  ការពេញចិត្តមួយនៃការពេញចិត្តសំខាន់ៗសម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់ គឺការមើលឃើញនូវការផ្លាស់ប្តូរដែលការងាររបស់ពួកគេបានបង្កើតឡើង។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តបានទទួលនូវការពេញចិត្ត និងត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត ដោយការមើលឃើញនូវផលប៉ះពាល់នៃការងាររបស់ពួកគេនៅក្នុងសហគមន៍ មិនថាផលប៉ះពាល់លើបុគ្គលម្នាក់ៗ ឬសហគមន៍ទាំងមូលឡើយ។

"ខ្ញុំសប្បាយរីករាយនៅពេលដែលខ្ញុំឃើញបុរសឈប់ផឹកស្រា និងឈប់ប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សា" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

"ខ្ញុំសប្បាយរីករាយ នៅពេលដែលខ្ញុំអាចធ្វើឲ្យមនុស្សយល់ដឹងអំពីមនុស្សអាក្រក់ ដែលព្យាយាមនាំកូនស្រីរបស់ខ្លួនទៅ [......]។ មនុស្សអាក្រក់ម្នាក់នៃមនុស្សអាក្រក់ទាំងនេះ ឥឡូវនេះកំពុងជាប់ពន្ធនាគារ ពីព្រោះគ្រួសាររបស់គាត់បានប្តឹងគាត់" -អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី។

- **ការទទួលស្គាល់**

  អ្នកស្ម័គ្រចិត្តក៏ពេញចិត្ត និងត្រូវបានលើកទឹកចិត្ត ដោយការទទួលស្គាល់ដែលពួកគេទទួលបានពីជនរងគ្រោះ សហគមន៍ ក្រុមការងារអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងជនល្មើសផងដែរ។

"ខ្ញុំបានទទួលការគោរពពីមិត្តរួមថ្នាក់ និងនិស្សិតដទៃទៀត" អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ - សកលវិទ្យាល័យជាបុរស

"ខ្ញុំបានទទួលការគោរពពីសហគមន៍ ជាពិសេសជនបទល្មើសដែលបានផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន ពួកគេអរគុណខ្ញុំដែលបានជួយគ្រួសាររបស់ពួកគេ" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាបុរស

- **បទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹង**

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់រួមទាំងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យ បានរៀបរាប់អំពីចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ដែលពួកគេបានទទួលតាមរយៈការងារស្ម័គ្រចិត្ត។ ជាពិសេស ចំណេះដឹងដែលបានទទួលអំពីច្បាប់ និងនីតិវិធី ហាក់ដូចជាមានការឲ្យតម្លៃខ្ពស់ក្នុងចំណោមអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

"ខ្ញុំបានបញ្ចប់តែសាលាបឋមសិក្សាប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែជាមួយការងារនេះ ខ្ញុំបានចេះដឹងច្រើន" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

"ខ្ញុំបានរៀនសូត្រអំពីសិទ្ធិស្ត្រីថា ខ្ញុំមានសិទ្ធិ ហើយអាចតស៊ូមតិ ដើម្បីសិទ្ធិទាំងនេះ" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

- **ការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួន**

ការទទួលបានបទពិសោធន៍អំពីអ្វី ដែលពួកគេមើលឃើញថាជាការអភិវឌ្ឍផ្ទាល់ខ្លួន តាមរយៈការងាររបស់ខ្លួន ផ្តល់នូវការពេញចិត្តខ្លាំងចំពោះអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ហេតុផល សម្រាប់ការពេញចិត្តលើការងារនេះ មានកម្រិតហួសពីការកើនឡើងនៃចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ ដែលបានលើកឡើងខាងលើ និងឆ្លុះបញ្ចាំងនូវការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន លើរបៀបដែលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តមើលឃើញ និងគិតគូរពីខ្លួនឯង និងឋានៈរបស់ខ្លួននៅក្នុងគ្រួសារ និងសហគមន៍។

"វាជាឱកាសសម្រាប់ខ្ញុំក្នុងការតស៊ូមតិ និងទប់ស្កាត់អំពើហិង្សា កាលពីមុន ខ្ញុំត្រូវធ្វើតាមប្រធានភូមិ ប៉ុន្តែឥឡូវនេះ ខ្ញុំអាចធ្វើអ្វីៗដោយខ្លួនឯងបានច្រើន" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

"ជាធម្មតា ការងាររបស់ដូនជី គឺត្រូវរៀនធម៌ និងបម្រើព្រះសង្ឃនៅវត្ត។ ជាមួយការងារនេះ ខ្ញុំអាចធ្វើការងារបានច្រើន" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

នៅពេលនិយាយដល់ការរីកចំរើនផ្ទាល់ខ្លួន ប្រធានបទនៃភាពឯករាជ្យ ទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង និងការផ្តល់ភាពអង់អាច ដែលមានការទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមក បានលេចឡើងជាសូចនាករដែលមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសនៃការពេញចិត្តលើការងារសម្រាប់**អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាស្ត្រី**។

"ឥឡូវនេះ ខ្ញុំមានភាពក្លាហាន" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

នៅក្នុងវេទិកាដែលមានការចូលរួមដែលបានរៀបចំ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវនៃរបកគំហើញដំបូង អ្នកចូលរួមបានផ្តល់ឲ្យនូវឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងអំពីរបៀប ដែលបទពិសោធន៍នៃការងារស្ម័គ្រចិត្ត បានផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ពួកគេ និងលើកកម្ពស់ការគោរពខ្លួនឯងរបស់ពួកគេ ៖

- ដោយការទទួលបានចំណេះដឹងបន្ថែម និងការផ្លាស់ប្តូរនូវទស្សនៈមិនត្រឹមត្រូវមួយចំនួន ដែលពួកគេធ្លាប់មានអំពីយេនឌ័រ ចំណាកស្រុក និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ថាជាបញ្ហាគ្រួសារ។ល។
- ដោយមានទំនុកចិត្ត និងភាពក្លាហានច្រើន អាចចែករំលែកគំនិតយោបល់ជាសាធារណៈជាមួយសហគមន៍។
- ដោយការទទួលបានតម្លៃ និងការគោរពពីក្រុមគ្រួសារ សហគមន៍ និងអាជ្ញាធរ និងដោយបានក្លាយជាមនុស្សដែលសហគមន៍អាចពឹងពាក់បាននៅពេលមានបញ្ហា។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមួយចំនួនត្រូវបានលើកកម្ពស់ឲ្យធ្វើជាសមាជិកភូមិ ឬក្រុមប្រឹក្សាឃុំ។

នៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុម ការពេញចិត្តសំខាន់ៗដែល**<u>ជនរងគ្រោះ</u>**បានលើកឡើង គឺថាពួកគេត្រូវបានលើកទឹកចិត្តដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ហើយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត គឺជាមនុស្សមកពីសហគមន៍ផ្ទាល់ ដែលអាចទុកចិត្តបាន។ ដោយសារអ្នកស្ម័គ្រចិត្តក៏កំពុងរស់នៅក្នុងសហគមន៍ អ្នករងគ្រោះអាចសុំឲ្យពួកគេជួយបានគ្រប់ពេល។ ការពិភាក្សាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះបានបញ្ជាក់ថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តបាននាំមកនូវតម្លៃបន្ថែមដល់អន្តរាគមន៍អំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដោយសារពួកគេរស់នៅក្នុងសហគមន៍យល់ច្បាស់លាស់ អំពីស្ថានភាពរបស់ពួកគេ និងធ្វើការមិនយកចំណូល។

"[ខ្ញុំអាចសុំឲ្យគេជួយបាន] សូម្បីនៅពេលចុងសប្តាហ៍ និងពេលយប់ក៏ដោយ" - ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

"អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអាណិតអាសូរខ្ញុំ ជាងបុគ្គលិកនៃអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល" - ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សា យេនឌ័រ

"វាជាការល្អ [ក្នុងការប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត] ពីព្រោះអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត គឺជាមនុស្សនៅក្នុងភូមិរស់នៅក្នុងភូមិ ហើយដឹងពីស្ថានភាពពិតប្រាកដ" - ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

"ខ្ញុំមានអារម្មណ៍កក់ក្តៅជាមួយពួកគេ ខ្ញុំទុកចិត្តពួកគេ" - ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

"ខ្ញុំដឹងថា ខ្ញុំអាចទៅជួប និងនិយាយជាមួយពួកគេបាន ហើយពួកគេនឹងជួយខ្ញុំ" - ជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

នៅក្នុងការសម្ភាសន៍ បុគ្គលិក**<u>អង្គការ</u>**បានលើកឡើងថា ពួកគេមានការពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ពីព្រោះវាបានកែលម្អយ៉ាងច្រើននូវការគ្របដណ្តប់ផលប៉ះពាល់ និងនិរន្តភាពនៃកម្មវិធីសហគមន៍របស់ពួកគេ។ ការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ អនុញ្ញាតឲ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល :

- ចូលដល់សហគមន៍ដែលពួកគេមិនអាចចូលដល់ ប្រសិនបើគ្មានអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត

"[យើងប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត] ពីព្រោះក្រុមការងាររបស់យើងមានកម្រិត យើងមិនអាចគ្របដណ្តប់ទូទាំងប្រទេសបានទេ" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

"[បើប្រើតែបុគ្គលិករបស់យើង] យើងមិនអាចប្រមូលព័ត៌មានទាំងអស់ពីសហគមន៍បានទេ" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

- មានវត្តមានគួរឲ្យទុកចិត្តនៅក្នុងសហគមន៍

"អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមិនគ្រាន់តែធ្វើការនៅក្នុងសហគមន៍ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេថែមទាំងរស់នៅក្នុងសហគមន៍ទៀតផង។ ពួកគេដឹងច្បាស់អំពីស្ថានភាព ហើយអាចធ្វើអន្តរាគមន៍ជាបន្ទាន់បាន" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

- នៅតែពាក់ព័ន្ធជាមួយសហគមន៍ បន្ទាប់ពីការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ចប់

"អង្គការមួយមិនអាចធ្វើការនៅក្នុងភូមិមួយរហូតបានទេ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនឹងនៅក្នុងភូមិនោះ ហើយអាចបន្តធ្វើការសម្រាប់សហគមន៍ នៅពេលពួកគេបញ្ចប់ការងាររបស់ខ្លួន" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

- ជួយសម្រាលលើការខ្វះខាតមូលនិធិ និងធនធានមនុស្សរបស់អង្គការ ដោយការប្រើប្រាស់ជំនាញ និងការគាំទ្របច្ចេកទេសដោយឥតបង់ថ្លៃ។

"ពួកគេមានប្រយោជន៍ច្រើន មិនសូវចំណាយច្រើន ហើយពួកគេធ្វើការដូចបុគ្គលិកមានប្រាក់ឈ្នួលដែរ" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

"(យើងប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត) ដោយសារថវិការបស់យើងមានកម្រិត" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

- ជាចុងក្រោយ អង្គការទទួលបានការពេញចិត្តពីការពង្រឹងសមត្ថភាពនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យ និងការបំពេញការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសង្គម។

"ដើម្បីអភិវឌ្ឍប្រទេសរបស់យើង យើងត្រូវអភិវឌ្ឍប្រជាពលរដ្ឋរបស់យើងសិន" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

វាជាការគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ក្នុងការកត់សម្គាល់ថា មិនមានការលើកឡើងអំពីការពេញចិត្តដែលទទួលបានពីការប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិឡើយ។ ការពិភាក្សាជាមួយអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអំពីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ ផ្តោតភាគច្រើនលើជំនាញដែលពួកគេ អាចរួមចំណែកចំពោះអង្គការ។ ឧទាហរណ៍ បុគ្គលិកអង្គការបានលើកឡើងថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិអាចផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេសសម្រាប់បញ្ហាជាក់លាក់មួយចំនួនបានដោយងាយស្រួល ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលភាសាអង់គ្លេស ការសរសេរសំណើគម្រោង និងការរកមូលនិធិ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញកុំព្យូទ័រ ការរៀបចំគេហទំព័រ និងរៀបចំក្រាហ្វិក។

៤.២.៣. ការប្រឈមចំពោះការងារស្ម័គ្រចិត្ត

អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ជួបប្រទះការលំបាក និងការប្រឈមស្រដៀងៗគ្នានៅគ្រប់អង្គការ។ យើងបានចាត់ប្រភេទការលំបាក ដែលបានកំណត់ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដូចខាងក្រោម :

- **កង្វះការគាំទ្រពីសហគមន៍**

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើនបំផុត មានការលំបាកនៅពេលចាប់ផ្តើមការងាររបស់ពួកគេ ដោយសារកង្វះការយោគយល់ពីសហគមន៍របស់ពួកគេផ្ទាល់ ចំពោះការងារដែលពួកគេកំពុងធ្វើ ដែលមានចាប់ពីការមិនគោរព រហូតដល់ករណីធ្ងន់ធ្ងរច្រើននៃការជេរប្រទេច និងការគំរាមកំហែង។ ការមានជំនឿថា អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ គឺជាបញ្ហាផ្ទៃក្នុងរបស់គ្រួសារ នៅតែចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា ហើយមានការប៉ះពាល់ដល់ការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើននិយាយថា ពួកគេបានពុះពារការលំបាកនេះ បន្ទាប់ពីមានភស្តុតាងបង្ហាញដល់សហគមន៍ថា ពួកគេអាចធ្វើការងារបានល្អ។ ជាការពិត ពួកគេមិនត្រឹមបានធ្វើនូវអ្វី ដែលយកឈ្នះនូវការលំបាកនេះប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែពួកគេថែមទាំងបានប្រែក្លាយវាទៅជាការពេញចិត្តមួយក្នុងចំណោមការពេញចិត្តសំខាន់របស់ខ្លួនទៀតផង : ការទទួលការគោរព និងការទទួលស្គាល់ពីសហគមន៍។

"នៅពេលដែលខ្ញុំបានចាប់ផ្តើមការងារដំបូង គេមើលងាយខ្ញុំ ពីព្រោះគេយល់ថា អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ គឺជាបញ្ហារបស់គ្រួសារ គេបានជេរប្រទេចខ្ញុំ។ ប៉ុន្តែក្រោយមក មានការផ្លាស់ប្តូរនៅពេលដែលពួកគេបានឃើញ ខ្ញុំជួយជនរងគ្រោះបាន" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាបុរស

"ខ្ញុំបានទទួលនូវការជេរប្រទេច និងការគំរាមកំហែងពីជនល្មើស ប៉ុន្តែក្រោយមក នៅពេលដែលខ្ញុំបានចាប់ផ្តើមធ្វើការងារជាមួយអាជ្ញាធរ ប្រជាជនបានរាប់អាន និងគោរពខ្ញុំច្រើនជាងមុន" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

- **ការធ្វើការងារជាមួយអាជ្ញាធរ**

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាច្រើន ជួបប្រទះការលំបាកក្នុងការធ្វើការជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ដូចជា តុលាការ នគរបាល ឬមេភូមិ ដោយសារអំពើពុករលួយ និងកង្វះកិច្ចសហការ។

"យោងតាមច្បាប់កម្ពុជា ប្រជាពលរដ្ឋអាចធ្វើការបាន នៅពេលមានអាយុ១៨ឆ្នាំ ប៉ុន្តែប្រជាពលរដ្ឋមួយចំនួន បានទៅជួបអាជ្ញាធរ ហើយកែសំបុត្រកំណើតរបស់ខ្លួន" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី និយាយសំដៅដល់ករណីជួញដូរមនុស្ស

ទោះបីជាក្នុងករណីដែលពុំមានការលើកឡើងថាអំពើពុករលួយ គឺជាបញ្ហាក៏ដោយ ក៏កិច្ចសហការជាមួយអាជ្ញាធរនៅតែជាកង្វល់នៅឡើយ ដោយសារគ្មានការគោរពសម្លេង និងចំណេះដឹងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ នេះ គឺជាការលំបាកជាពិសេសសម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាស្ត្រី។

"អាជ្ញាធរតែងតែស្តាប់បុរសមុនជានិច្ច" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

បទពិសោធន៍នេះ បង្ហាញពីការប្រឈមជាបន្តចំពោះអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាស្ត្រី ដែលត្រូវដោះស្រាយនូវទស្សនៈយេនឌ័រតាមទម្លាប់ បន្ថែមលើការតស៊ូមតិជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ក្នុងការផ្តល់អាទិភាពលើបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

- **ផលប៉ះពាល់ដែលមានកម្រិត**

ផ្ទុយពីរបកគំហើញមួយ នៃរបកគំហើញសំខាន់ៗនៃការសិក្សានេះ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាច្រើនមានអារម្មណ៍តានតឹង នៅពេលមិនបានទទួលលទ្ធផលពីអន្តរាគមន៍របស់ពួកគេ ជួនកាលបើទោះជាមានការប្រឹងប្រែងម្តងហើយម្តងទៀតក៏ដោយ។

"ជនល្មើសមិនផ្លាស់ប្តូរឡើយ បន្ទាប់ពីខ្ញុំបាននិយាយជាមួយពួកគេជាច្រើនដង" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាបុរស

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជួបប្រទះការលំបាក ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធជាមួយបុរសស្រវឹងស្រា ពីព្រោះវាមានការពិបាកខ្លាំង ក្នុងការទទួលបានលទ្ធផលជាវិជ្ជមានពីអន្តរាគមន៍នៅក្នុងករណីទាំងនេះ (សូមមើលផ្នែកសុវត្ថិភាពខាងក្រោមសម្រាប់ការពិភាក្សាបន្ថែមនៅលើចំណុចនេះ)។

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តក៏មានអារម្មណ៍តានតឹងផងដែរ នៅពេលដែលពួកគេមិនអាចធ្វើអន្តរាគមន៍បាន ដោយសារគ្រួសារបានលាក់បាំងស្ថានភាពពិត ដោយសារការអៀនខ្មាស ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីដែលទទួលរងអំពើហិង្សាពីប្តីរបស់ខ្លួន ឬគ្រួសារដែលបញ្ជូនកូន ដែលមិនទាន់គ្រប់អាយុទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសជាដើម។ អារម្មណ៍តានតឹងទាំងនេះ ក៏អាចបណ្តាលឲ្យមានការធ្លាក់ទឹកចិត្ត ឬអាចប៉ះពាល់ដល់ការចូលរួមរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តក្នុងការងាររបស់ពួកគេផងដែរ។

ជាការពិត នៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុម ជនរងគ្រោះបានសង្កត់ធ្ងន់ថា ទោះបីជាមានអន្តរាគមន៍ពីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តក៏ដោយ ក៏អំពើហិង្សាមិនបានបញ្ឈប់ឡើយ។ តែនៅក្នុងករណីជាច្រើនអំពើហិង្សាបានថយចុះ។

- **កង្វះបទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាព**

កង្វល់សំខាន់ៗផ្សេងទៀតរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តគឺការខ្វះខាតចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ នៅក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន ពួកគេពុំដឹងច្បាស់ថា តើត្រូវដោះស្រាយស្ថានភាពលំបាកៗមួយចំនួនឆ្លើយសំណួរ (ជាពិសេសអំពីច្បាប់) ឬផ្តល់ប្រឹក្សា និងដំបូន្មានដល់ជនរងគ្រោះដូចម្តេច។

"ជួនកាល សហគមន៍ស្នើឲ្យខ្ញុំជួយ ប៉ុន្តែខ្ញុំមិនដឹងថា ជួយដោយរបៀបណា" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

ការលំបាកមួយដែលបានកំណត់ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត គឺការទាក់ទងជាមួយប្រជាពលរដ្ឋ ដែលមានជាតិសាសន៍ សាសនា កម្រិត ឬក្រុមអាយុខុសៗគ្នា។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តបានជួបការពិបាកក្នុងពន្យល់ក្រុមទាំងនេះឲ្យយល់ ឬប្រាស្រ័យទាក់ទង ដោយសាររនាំងឧបសគ្គផ្សេងៗ ដូចជា ភាសា និងប្រពៃណី។

"ខ្ញុំមិនអាចនិយាយជាមួយជនល្មើសដែលជាអ្នកមានបានទេ ដោយសារស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

"វាមានការលំបាកណាស់សម្រាប់ខ្ញុំជាមនុស្សក្មេង ក្នុងការនិយាយជាមួយមនុស្សដែលមានវ័យចាស់ជាង" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ - សកលវិទ្យាល័យជាបុរស

- **សុវត្ថិភាព**

  នៅក្នុងការសម្ភាសន៍និងការពិភាក្សាក្រុមអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាពិសេសស្ត្រីបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេមានការភ័យខ្លាចសម្រាប់សុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន ជាពិសេសនៅពេលដែលអំពើហិង្សាយេនឌ័រកើតឡើងនៅពេលយប់ ហើយជនល្មើសមានអាវុធគំរាមកំហែងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

  ការដោះស្រាយជាមួយជនល្មើសដែលស្រវឹងស្រា មានការលំបាកជាពិសេស ពីព្រោះបុរសមានសភាពកាចសាហាវខ្លាំង ហើយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តមានការភ័យខ្លាចចំពោះសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន ហើយមិនដឹងថាតើត្រូវធ្វើអន្តរាគមន៍ដូចម្តេច។អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនិងជនរងគ្រោះមួយចំនួនបាននិយាយថា ជួនកាលសូម្បីតែនគរបាល ក៏មានការភ័យខ្លាចផងដែរនៅក្នុងករណីខ្លះ :

"ជួនកាល ប្តីប្រើកាំបិត ឬគំរាមដុតផ្ទះ ដូច្នេះនគរបាលក៏មានការខ្លាចរអាផងដែរ" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

"នៅពេលប្តីខ្ញុំស្រវឹង អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមិនហ៊ានធ្វើអ្វីទ" - ជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

- **ការខ្វះខាតធនធាន**

  អ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើនបាននិយាយអំពីការធ្វើដំណើរ ក្នុងអំឡុងពេលការងាររបស់ខ្លួនថាជាការព្រួយបារម្ភមួយ ក្នុងចំណោមកង្វល់ចម្បងៗរបស់ពួកគេ : ជាទូទៅ ផ្លូវពិបាក និងជាពិសេសក្នុងរដូវវស្សា ខ្វះមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬផ្លូវឆ្ងាយ។ ផលប៉ះពាល់បន្ទាន់ និងដែលធ្វើឲ្យមានអារម្មណ៍តានតឹងនៃឧបសគ្គទាំងនេះកើតឡើង នៅពេលដែលតម្រូវឲ្យមានសកម្មភាពបន្ទាន់ ដូចជា ការបញ្ជូនជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាទៅគ្លីនិក ឬទៅមណ្ឌលសុវត្ថិភាព។

  អង្គការនានាក៏បានរៀបរាប់ផងដែរ អំពីការខ្វះខាតធនធានថាជាការលំបាកមួយ សម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តក្នុងសម្រេចការងាររបស់ពួកគេ។ ធនធានមួយចំនួនក្នុងចំណោមធនធានផ្សេងៗជាច្រើនដែលបានលើកឡើង រួមមាន ឯកសារថតចម្លងនៃសៀវភៅច្បាប់ ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ ឯកសារ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលសម្ភារៈអេឡិចត្រូនិក ដូចជា ម៉ាស៊ីនថតរូប ឬម៉ាស៊ីនថតសម្លេង អាវភ្លៀង និងការិយាល័យ។

- **បន្ទុកការងារ និងប្រាក់ចំណូល**

  អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមួយចំនួន ជួបការលំបាកក្នុងការផ្សារភ្ជាប់ភារកិច្ចផ្ទាល់ខ្លួន ដូចជាការងាររកប្រាក់ចំណូល ឬការងារសាសនាជាមួយការងារស្ម័គ្រចិត្ត។ ពួកគេចង់បានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដើម្បីអាចឲ្យពួកគេលះបង់ពេលវេលាបានច្រើនសម្រាប់ការងារស្ម័គ្រចិត្ត។

<u>អង្គការនានា</u> ក៏បានលើកឡើងអំពីការប្រឈមមួយចំនួន ចំពោះការធ្វើការជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលក្នុងនោះ បញ្ហាប្រឈមមួយដែលបានលើកឡើង ដោយអង្គការភាគច្រើន គឺការខ្វះខាតអំណាចនៃការបញ្ចុះបញ្ចូលរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

"យើងមិនអាចជំរុញអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដូចបុគ្គលិកបានឡើយ" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

ការប្រឈមមួយទៀត ៖

"[អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត] មួយចំនួនបោះបង់ការងារ ពីព្រោះពួកគេមិនឃើញប្រយោជន៍។ [អង្គការ] បានខ្ជះខ្ជាយពេលវេលា និងលុយកាក់ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលពួកគេ" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

ការប្រឈមផ្សេងទៀត ដែលបានលើកឡើងសំដៅដល់កង្វះជំនាញផ្នែកភាសារបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ ដែលអាចទំនាក់ទំនងបានជាភាសាអង់គ្លេសតែប៉ុណ្ណោះ ហើយដូច្នេះដាក់បន្ទុកលើបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលត្រូវតែផ្តល់ជំនួយផ្នែកបកប្រែ។ ការសម្ភាសន៍ជាមួយអង្គការបានរកឃើញផងដែរថា ខណៈដែលអង្គការបានទទួលស្គាល់ការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមួយចំនួន ពួកគេមិនបានឲ្យតម្លៃពេញលេញលើការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តឡើយ។ ឧទាហរណ៍ ពុំមានអ្នកចូលរួមមកពីអង្គការបានសិក្សាអំពីផលប៉ះពាល់នៃការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តឡើយ។ អ្វីភាគច្រើនដែលអង្គការបានធ្វើ គឺបញ្ចូលកថាខណ្ឌដ៏តូចមួយនៅក្នុងរបាយការណ៍មួយចំនួនរបស់ពួកគេ។

ជនរងគ្រោះ: មិនមានអនុសាសន៍ណាមួយ អំពីការប្រឈមនៃការងារជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តទេ ឬយ៉ាងហោចណាស់គ្មានយោបល់ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តខ្លួនឯង។ នៅពេលដែលត្រូវបានសួរអំពីការលំបាកក្នុងការធ្វើការជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ជនរងគ្រោះមិនបានផ្តល់ចម្លើយ ដែលមានទម្ងន់ណាមួយទេ ហើយយោបល់ពាក់ព័ន្ធតែមួយគត់ ដែលជនរងគ្រោះមួយចំនួនបានលើកឡើង លេចចេញពីសំណួរខុសៗគ្នា។ ជាពិសេស ជនរងគ្រោះបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលប្តីរបស់ពួកគេស្រវឹងស្រា អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត (ឬបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល) មិនអាចធ្វើអ្វីបានទេ។

៤.២.៤. គម្លាតក្នុងការគាំទ្រដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត

នៅពេលដែលត្រូវបានសួរដោយផ្ទាល់ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់បាននិយាយថា ពួកគេពេញចិត្តចំពោះកម្រិតនៃការគាំទ ដែលបានផ្តល់ដោយអង្គការរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅពេលដែលត្រូវបានសួរថា តើពួកគេត្រូវការអ្វីផ្សេងទៀតពីអង្គការដែរ ឬអត់ ពួកគេទាំងអស់មានសំណើ។ អ្វីដែលគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ គឺតម្រូវការដែលបានកំណត់ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អង្គការ និងជនរងគ្រោះ គឺស្រដៀងគ្នាទាំងអស់ ដោយការគាំទ្រលើការពង្រឹងសមត្ថភាព និងគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ លេចឡើងជាប្រធានបទពីរដែលសំខាន់។ អង្គការនានាក៏បានកំណត់ផងដែរ នូវការលំបាកក្នុងការរកមនុស្សដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់តំណែងជាបុគ្គលិក និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត សមត្ថភាពទាបនៃបុគ្គលិក និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលមានស្រាប់ និងតម្រូវការសម្រាប់ការគាំទ្របច្ចេកទេស រាប់បញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ តម្រូវការរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត មានភាពស្រដៀងគ្នានៅក្នុងអង្គការទាំងអស់ ៖

- **ការបណ្តុះបណ្តាល**

  អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់ដែលបានចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ បានកំណត់ពីតម្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមួយចំនួនបានកំណត់យ៉ាងជាក់លាក់ពីអ្វី ដែលពួកគត្រូវការ ហើយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តមួយចំនួនទៀតគិតថា ពួកគេត្រូវការចំណេះដឹងទូទៅបន្ថែមទៀត។ ប្រធានបទដែលបានកំណត់ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើន គឺការផ្តល់ប្រឹក្សាយេនឌ័រ ច្បាប់ទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងនីតិវិធីច្បាប់ពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត អំពើហិង្សាយេនឌ័រ ភាពជាអ្នកដឹកនាំ និងសិទ្ធិកុមារ។ បើទោះជាពួកគេធ្វើការភាគច្រើននៅក្នុងផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុក៏ដោយ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តតាមការិយាល័យយល់ថា ពួកគេត្រូវការដឹងបន្ថែមអំពីបញ្ហា

ដែលជាចំណុចផ្តោតនៃអង្គការរបស់ពួកគេ។ ផ្ទុយទៅវិញ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាទូទៅបានភ្ជាប់តម្រូវការរបស់ពួកគេ សម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលទៅនឹងការខកចិត្ត និងការកម្រិតដែលពួកគេបានជួបប្រទះនៅក្នុងការងារសហគមន៍។

"[អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត]ត្រូវការការពង្រឹងសមត្ថភាព" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

"[អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត] ត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ទាក់ទងនឹងវិធាន និងច្បាប់" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

"[ខ្ញុំត្រូវការ] ចំណេះដឹងបន្ថែមអំពីច្បាប់ វិធាន និងនីតិវិធី" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

"[ខ្ញុំត្រូវការ]ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។ ខ្ញុំចង់បានចំណេះដឹងបន្ថែម អំពីច្បាប់ទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាបុរស

"អ្នកស្ម័គ្រចិត្តគួរមានចំណេះដឹង និងយុទ្ធសាស្ត្របន្ថែមអំពីវិធីធ្វើឲ្យប្តីឈប់ប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សា" - ជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

ដោយសារអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ ជាទូទៅធ្វើការជាមួយករណីបុគ្គលម្នាក់ៗ បរិបទដ៏ទូលំទូលាយនៃការងាររបស់ពួកគេមិនសូវជាក់ស្តែងប៉ុន្មានឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ករណីទាំងនេះ ទោះបីជាអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ពលកម្មកុមារ ឬទេសន្តប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ គឺជាផ្នែកនៃបញ្ហាសង្គម និងរចនាសម្ព័ន្ធទូទៅនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ដូច្នេះ ដោយកត្តាផ្នែករចនាសម្ព័ន្ធ ដែលជួយសម្រួលឲ្យមានអំពីហិង្សាយេនឌ័រ (ភាពក្រីក្រ អនក្ខរកម្ម មេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ ការភ័យខ្លាចនៅក្នុងសង្គម បិតាធិបតេយ្យ ភេទនិយម តួនាទីយេនឌ័រតាមទម្លាប់។ល។) នៅមិនទាន់មានការផ្លាស់ប្តូរដ៏គួរឲ្យកត់សម្គាល់នៅឡើយ មិនថាមានករណីបុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការផ្លាស់ប្តូរប៉ុន្មានទេ វាមិនអាចជៀសវាងបានទេ ដែលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអាចមានការបាក់ទឹកចិត្ត ជាពិសេសនៅពេលដែលគ្មានសកម្មភាពជាក់ស្តែងនៅក្នុងសង្គម/សហគមន៍ទាំងមូល ដើម្បីដោះស្រាយមូលហេតុ ឫសគល់នៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រទេនោះ។

បញ្ហានេះ អាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ទំនុកចិត្ត និងជំនឿលើខ្លួនឯងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ ដូចមានឧទាហរណ៍បញ្ជាក់ថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើនបានកំណត់តម្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។ ដោយការបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើន ដែលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តបានទទួល ហាក់ដូចជាមានរយៈពេល ភាពញឹកញាប់ មាតិកា និងវិសាលភាព មានកម្រិត វាអាចពិតថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តភាគច្រើន អាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី តម្រូវការដែលបានកំណត់ដោយខ្លួនឯងរបស់ពួកគេ ក៏អាចបង្ហាញផងដែរថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តស្តីបន្ទោសខ្លួនឯង ឬការខ្វះខាតជំនាញ នៅពេលដែលពួកគេមិនអាច "ដោះស្រាយ" ស្ថានភាពជាក់ស្តែងមួយចំនួន។ នេះមិនគ្រាន់តែចង្អុលបង្ហាញពីតម្រូវការសម្រាប់ការកែទម្រង់រចនាសម្ព័ន្ធ ការអភិវឌ្ឍ និងយុទ្ធនាការប្រឆាំងអំពើហិង្សាយេនឌ័រទូទាំងសង្គមទាំងមូល រួមផ្សំជាមួយអន្តរាគមន៍នៅតាមសហគមន៍ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងចង្អុលបង្ហាញពីតម្រូវការក្នុងការផ្តល់ការគាំទ្រ បន្តដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីរក្សាសុខុមាលភាព និងទឹកចិត្តរបស់ពួកគេ។ តម្រូវការនេះ ក៏ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងផងដែរពីការពិត ដែលថាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តមួយចំនួនបានលើកឡើង អំពីក្តីប្រាថ្នាចង់មានបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត (សូមមើលបន្ថែមខាង

ក្រោម) - បណ្តាញបែបនេះមានឥទ្ធិពលច្រើន ដើម្បីគាំទ្រអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ ទោះបីជាគ្រាន់តែតាមរយៈការផ្តល់លំហសម្រាប់ចែករំលែកបទពិសោធន៍ ការខកចិត្ត និងលទ្ធផលសម្រេចបានស្រដៀងគ្នាក៏ដោយ។

គួរកត់ចំណាំផងដែរថា ហាក់បីដូចជាថា ទំនាក់ទំនងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាមួយជនរងគ្រោះ និងជនល្មើសមានឥទ្ធិពលច្រើនក្នុងការទូទាត់សម្រាប់ការខ្វះខាតជំនាញឯកទេស។ ដោយត្រូវបានមើលឃើញថាជាជនបង្គោល អំពើហិង្សាយេនឌ័រស្របច្បាប់ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទទួលបានការជឿទុកចិត្តពីសមាជិកសហគមន៍ ហើយមិនចាំបាច់មានអ្វីច្រើន ដើម្បីបង្ហាញពីខ្លួនពួកគេផ្ទាល់ឡើយ។មូលដ្ឋាននេះអាចត្រូវពង្រឹងបន្ថែមដោយការបណ្តុះបណ្តាលនិងបទពិសោធន៍គ្រប់គ្រាន់។

- **ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ**

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់បានយល់ស្របថា ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដែលពួកគេបានទទួលពីអង្គការរបស់ខ្លួនមិនគ្រប់គ្រាន់ឡើយ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យជួបការលំបាក ក្នុងការលះបង់ពេលវេលារបស់ខ្លួនចំពោះការងារដែលគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ពីព្រោះពួកគេសុទ្ធតែជានិស្សិតពេញម៉ោង ហើយមានពេលតិចតួចនៅក្នុងកម្មវិធីរបស់ពួកគេ សម្រាប់ការងារបង្កើនប្រាក់ចំណូល ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ខ្លួន។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍បានជួបប្រទះបញ្ហាដូចគ្នា ក្នុងការធ្វើឲ្យមានតុល្យភាពរវាងការងារស្ម័គ្រចិត្ត និងតម្រូវការក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ខ្លួន និងគ្រួសារ។ ក្រៅពីតម្រូវការសម្រាប់ការឧបត្ថម្ភលើការស្នាក់នៅ ពួកគេក៏មានតម្រូវការជាក់លាក់ដែលទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងការងារអំពើហិង្សាយេនឌ័រផងដែរ ដូចជា ការគាំទ្រសម្រាប់ការធ្វើដំណើរ (ឧទាហរណ៍ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការធ្វើដំណើរប្រចាំខែកង់និងម៉ូតូ)និងសម្ភារៈផ្សេងៗ(ឧទាហរណ៍សម្ភារៈបោះពុម្ពអាវភ្លៀង)។ ជនរងគ្រោះ ក៏បានរៀបរាប់ផងដែរថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តត្រូវការការគាំទ្របន្ថែម ជាពិសេសសម្រាប់ការធ្វើដំណើរ។ នេះត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងដោយការទទួលស្គាល់ពីអង្គការថា ពួកគេគួរផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុថែមទៀតដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

"បង្កើនប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែ" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

"កង់មួយ" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាបុរស

"[អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត] ត្រូវការការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ខ្លួនឯង និងសកម្មភាពរបស់ខ្លួន" - បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

"អង្គការគួរផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីឲ្យពួកគេសកម្មការងារ និងមានការលើកទឹកចិត្តជាងនេះ" - ជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

- **សុវត្ថិភាព**

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តច្រើនជាងអង្គការ បានកំណត់សុវត្ថិភាពជាតម្រូវការដ៏សំខាន់សម្រាប់ការគាំទ្រ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តចង់បានការគាំទ្របន្ថែមពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងអង្គការលើចំណុចនេះ (ឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលពួកគេធ្វើដំណើរទៅតំបន់ដាច់ស្រយាល)។

"ជួនកាល ខ្ញុំត្រូវធ្វើដំណើរទៅកាន់តំបន់ដាច់ស្រយាល ហើយខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាគ្មានសុវត្ថិភាព។ ខ្ញុំត្រូវការការគាំទ្រពីអាជ្ញាធរនានា" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី ព្រួយបារម្ភអំពីការធ្វើដំណើរនៅពេលយប់ ជាពិសេសនៅពេលដែលពួកគេមិនមានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរផ្ទាល់ខ្លួន និងនៅកន្លែង ដែលគុណភាពផ្លូវមិនល្អ។ នៅពេលពិភាក្សាលើការព្រួយបារម្ភអំពីសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន ទាក់ទងនឹងករណីហិង្សា ឬជាមួយបុរសដែលស្រវឹង និងគឃ្លើនអ្នកស្ម័គ្រចិត្តបាននិយាយអំពីតម្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបដោះស្រាយករណីបែបនេះ។

- **ការគាំទ្រផ្លូវចិត្ត**

គ្មានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តណាម្នាក់ក្នុងចំណោមអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនានា ដែលត្រូវបានសម្ភាសន៍បានទទួលការគាំទ្រផ្លូវចិត្តពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលរបស់ខ្លួនឡើយ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ភាគច្រើនបានពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងករណីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ដែលមានន័យថា ក្នុងទម្រង់មួយចំនួន ឬទម្រង់ផ្សេងទៀត និងកម្រិតខុសៗគ្នា ពួកគេត្រូវបានប៉ះពាល់ដោយជំងឺស្លុតអារម្មណ៍[២០] ការបាត់បង់សេចក្តីមេត្តា ឬការខឹងក្រោធ។ នេះមិនត្រូវបានអធិប្បាយដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ឬអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផ្ទាល់ឡើយ តែវាអាចត្រូវបានអធិប្បាយដោយប្រយោល នៅពេលដែលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តកំណត់ពីតម្រូវការរបស់ពួកគេសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម ឬបង្ហាញពីការអាក់អន់ចិត្តចំពោះការខ្វះខាតផលប៉ះពាល់។ នេះអាចជាការឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពធម្មតានៃអំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា ដែលទាំងនេះ អាចធ្វើឲ្យជំងឺស្លុតអារម្មណ៍មានភាពធម្មតា និងចុះថយ ហើយដូច្នេះធ្វើឲ្យគេមិនអាចមើលឃើញវាច្បាស់។ ទោះបីជាយ៉ាងណានេះក្តី ការធ្វើឲ្យគេមិនអាចមើលវាឃើញ នឹងមិនធ្វើឲ្យផលប៉ះពាល់របស់វាចុះថយឡើយ ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ នេះអាចធ្វើឲ្យវាមានការពិបាកក្នុងការកំណត់ និងដោះស្រាយ។

ដូច្នេះ សំណួរសួរថា តើបញ្ហានេះអាចប៉ះពាល់ដល់សមត្ថភាពរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេដូចម្តេច។ នៅក្នុងវេទិកាដែលមានការចូលរួម អ្នកស្ម័គ្រចិត្តបានអំពាវនាវសុំឲ្យមាន "ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមអំពីចិត្តសាស្ត្រ" (ដែលមានប្រធានបទ ដូចជាការគោរពខ្លួនឯង (អត្តគារវៈ) ការស្គាល់ខ្លួនឯង និងការគ្រប់គ្រងអារម្មណ៍) ប៉ុន្តែសង្កត់ធ្ងន់លើតម្រូវការសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំ ជំនាញទំនាក់ទំនង ការផ្តល់ប្រឹក្សា អំពើហិង្សាយេនឌ័រ ការគាំទ្រ និងការលើកទឹកចិត្ត ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែ ការធ្វើដំណើរ សម្ភារៈ និងការធានារ៉ាប់រងសុខភាព។

- **ការបង្កើតបណ្តាញ**

អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមួយចំនួន បានបង្ហាញចំណាប់អារម្មណ៍របស់ខ្លួន នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការផ្សេងៗដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

---

២០ ការតក់ស្លុតជំនួសត្រូវបានកំណត់ដោយវិទ្យាស្ថាន Vicarious Trauma (http://www.vicarioustrauma.com/index.html) ថាជាការផ្លាស់ប្តូរលើការយល់ដឹងខាងក្នុងរបស់អ្នកជួយអំពីអត្តសញ្ញាណ និងអត្ថិភាព ដែលកើតចេញពីការប្រើប្រាស់សមានចិត្ត នៅពេលស្តាប់ការពិពណ៌នាអំពីសាច់រឿងនៃការតក់ស្លុតរបស់អតិថិជន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការតក់ស្លុតជំនួស គឺជាអ្វីដែលកើតឡើងចំពោះសុខភាពសរសៃប្រសាទ (ឬវិញ្ញាណ) ផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវអារម្មណ៍ និងផ្លូវស្មារតីរបស់យើង នៅពេលដែលយើងឮរឿងរ៉ាវតក់ស្លុតពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ ឬឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពតក់ស្លុត ហើយខំព្យាយាមទប់អារម្មណ៍ប្រតិកម្មរបស់ខ្លួន។

"[ខ្ញុំចង់] ចូលរួម និងជួបជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផ្សេងទៀត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាបុរស

នៅពេលដែលត្រូវបានសួរដោយផ្ទាល់ថា តើបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអាចមានប្រយោជន៍ដែរឬទេ អង្គការ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់ បាននិយាយថាមានប្រយោជន៍។ ហេតុផលដែលពួកគេបានផ្តល់ គឺ : ដើម្បីចែករំលែកព័ត៌មាន ចំណេះដឹង បទពិសោធន៍ ទស្សនៈ ការលំបាក ជោគជ័យ។ល។

ក្រៅពីនេះ ក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តបានថ្លែងអំណរគុណសម្រាប់ឱកាសក្នុងការពិភាក្សាអំពីការប្រឈម និងតម្រូវការដែលពួកគេជួបប្រទះនៅក្នុងការងារ។ ទោះបីជាព័ត៌មាននេះមិនអាចគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទាញការសន្និដ្ឋានក៏ដោយ ក៏វាបង្ហាញថាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអាចមានឱកាសតិចតួចខាងក្នុង និងខាងក្រៅអង្គការរបស់ខ្លួន ក្នុងការផ្តល់ធាតុចូលបែបនេះ។ ការដាត់ចេញនេះ អាចធ្វើឲ្យអ្នកស្ម័គ្រចិត្តយល់ថា ពួកគេឯកកោ មិនត្រូវបានឲ្យតម្លៃ ឬខ្វះការអើពើ ដែលអាចសមហេតុផលសម្រាប់សំណើសម្រាប់បណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

៤.២.៥. ការយល់ដឹងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអំពីយេនឌ័រ និង/អំពើហិង្សាយេនឌ័រ

ចំណេះដឹងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ ត្រូវបានលើកឡើងដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ជនរងគ្រោះ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងក្រុមការងារស្រាវជ្រាវ ថាជាការលំបាក និងជាតម្រូវការ។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទាំងអស់ បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងទម្រង់មួយចំនួន ពីអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលរបស់ពួកគេ។ ជាមធ្យម វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនមានរយៈពេល ៣ ថ្ងៃ គ្មានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលណាមួយមានរយៈ-ពេលលើសពី ៥ ថ្ងៃ ហើយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនតូចមានរយៈពេលក្រោមបីថ្ងៃ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនត្រូវបានផ្តល់តែម្តងប៉ុណ្ណោះ ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តម្នាក់បានលើកឡើង អំពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដដែលៗ។ ទាក់ទងនឹងប្រធានបទ ការបណ្តុះបណ្តាល ភាគច្រើនបានផ្តោតលើយេនឌ័រ និង/អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងច្បាប់ ស្តីពីការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងកិច្ចការពារជនរងគ្រោះ។ ប្រធានបទផ្សេងទៀតដែលបានលើកឡើង រួមមាន ការជួញដូរមនុស្ស សំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍ ច្បាប់ឯកពន្ធភាព យុទ្ធសាស្ត្រផ្អែកលើសិទ្ធិ អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់ នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ ជំនាញផ្តល់ប្រឹក្សា ការដោះស្រាយទំនាស់ និងអំពើហិង្សាលើស្ត្រី។

ការសម្ភាសន៍ និងការពិភាក្សាក្រុមផ្តល់នូវចំណេះដឹងស៊ីជម្រៅអំពីកម្រិតនៃការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាយេនឌ័រក្នុងចំណោមអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ចំណុចជំលេចធ្លោមួយ ដែលត្រូវបានលើកឡើងដដែលៗ ដោយអ្នកចូលរួមការសិក្សា គឺតម្រូវការក្នុងការផ្តល់ និងទទួលជំនួយ "ដើម្បីឲ្យមានគ្រួសារដែលមានសុភមង្គល" និងគាំទ្រក្រុមគ្រួសារ។ អ្នកចូលរួមការសិក្សា ជាទូទៅមើលឃើញថា សម្រាប់ស្ត្រីដែលទទួលរងការរំលោភបំពាន ការលែងលះជាជម្រើសមួយអាក្រក់ជាង "ការស្តារនីតិសម្បទា" ជនល្មើស និងការថែរក្សាក្រុមគ្រួសារ។

"អ្នកស្ម័គ្រចិត្តបានផ្តល់ប្រឹក្សាដល់ប្តីខ្ញុំ និងខ្ញុំនៅពេលខ្ញុំចង់លែងលះគ្នា។ បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល បាននិយាយប្រាប់ពួកយើងអំពីការលំបាក និងផលប៉ះពាល់នៃការលែងលះសម្រាប់គ្រួសារ និងកូនចៅ" - ជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

"ខ្ញុំចង់ឃើញការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានមួយ : គ្រួសារទទួលរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សា ដែលក្លាយជាគ្រួសារដែលមានសុភមង្គល" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

ដោយប្រើប្រាស់ឧទាហរណ៍នៃការលែងលះ យើងបានរកឃើញថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមួយចំនួនអាចធ្វើឲ្យជនរងគ្រោះធ្លាក់ទឹកចិត្តពីជម្រើសនេះ ហើយផ្តោតការប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេលើការថែរក្សាគ្រួសារឲ្យនៅជួបជុំគ្នា។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តយល់ឃើញថា ជីវិតសម្រាប់ស្ត្រីដែលលែងលះ មានភាពគ្រោតគ្រាតខ្លាំង គួបផ្សំជាមួយឧបសគ្គមួយចំនួន ដែលមិនអាចពុះពារបាន ដូចជា ការខ្វះខាត ទ្រព្យសម្បត្តិ ការខ្វះខាតការងារ ការមាក់ងាយពីសង្គម។ល។ ជំនឿ និងសកម្មភាពទាំងនេះរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អាចជាការឆ្លុះបញ្ចាំងផ្ទាល់ពីកង្វះការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។ ឧទាហរណ៍ វាបង្ហាញថាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តកាន់ និងលើកកម្ពស់តួនាទីតាមបែបប្រពៃណី ដែលបុរសជាមេគ្រួសារ ហើយស្ត្រីជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការងារផ្ទះ។ ការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត - ឬកង្វះការបណ្តុះបណ្តាល - អំពីបញ្ហាយេនឌ័រ អាចជាកត្តាដ៏សំខាន់ដែលជះឥទ្ធិពលលើជំនឿទាំងនេះ។ នៅក្នុងការសម្ភាសន៍តាំងពីចាប់ផ្តើមរហូតដល់ចប់ ឧទាហរណ៍ផ្សេងៗមួយចំនួនទៀត បានផ្តល់នូវចំណេះដឹងស្រដៀងគ្នាអំពីការយល់ដឹងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើបញ្ហាយេនឌ័រ។

ដោយលើកឡើងបែបនេះ វាក៏ជាការសំខាន់ផងដែរ ដែលត្រូវកត់សំគាល់ថា ជំនឿបែបនេះមិនមែនពុំមានមូលដ្ឋានទាំងស្រុងឡើយ។ តាមពិត ជីវិតសម្រាប់ស្ត្រីដែលលែងលះប្តីនៅកម្ពុជា អាចជួបការលំបាកច្រើនទាក់ទងនឹងការមាក់ងាយពីសង្គម លំនៅដ្ឋាន ការគាំទ្រពីសហគមន៍ ការងារ។ល។ តួនាទីយេនឌ័រដ៏តឹងតែង និងជាប្រពៃណី ដែលត្រូវបានបញ្ជាក់អះអាង ក្នុងកម្រិតខុសៗគ្នា ដោយអ្នកចូលរួមការស្រាវជ្រាវទាំងអស់ ក៏ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធសង្គម ដែលមិនគាំទ្រចំពោះស្ត្រីដែលចាកចេញពីគ្រួសារ ប្រឈមនឹងអំណាចរបស់បុរស/ប្តី ឬបង្ហាញបញ្ហា "ផ្ទាល់ខ្លួន" ដល់សហគមន៍។ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមស្តីពីទស្សនៈយេនឌ័រ គ្រាន់តែជាជំហានដ៏តូចមួយនៃជំហានជាច្រើនដែលជាតម្រូវការក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនូវរចនាសម្ព័ន្ធទាំងនោះ។

៤.២.៦. ភាពពាក់ព័ន្ធនៃភេទរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអន្តរាគមន៍នៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រ

"បាទ ស្ត្រីមិនជឿបុរសទេ ពួកគេចូលចិត្តនិយាយជាមួយស្ត្រី ហើយបុរសចូលចិត្តជួយបុរស។ វាជាការលំបាកសម្រាប់ខ្ញុំដែលជាបុរស ក្នុងការនិយាយជាមួយស្ត្រី ពីព្រោះប្តីរបស់ពួកគេអាចប្រច័ណ្ឌ ហើយខ្ញុំអាចបង្កបញ្ហាដល់ស្ត្រី" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាបុរស

"ស្ត្រីនិយាយជាមួយស្ត្រីល្អជាង។ ជនរងគ្រោះជាស្ត្រី មិនសូវមានភាពងាយស្រួល ក្នុងការនិយាយជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរស។ ស្ត្រីពូកែនិយាយជាមួយមនុស្សដទៃទៀត។ បុរសមួយចំនួនមិនចង់ស្តាប់ស្ត្រីនិយាយ" - អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ជាស្ត្រី

"អ្វីដែលសំខាន់ គឺពួកគេអាចធ្វើបានពិតប្រាកដ សមត្ថភាពរបស់ពួកគេមិនមែនភេទរបស់ពួកគេឡើយ" អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការិយាល័យជាស្ត្រីវ័យក្មេង

អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការ ត្រូវបានសួរថា តើពួកគេគិតថា ភេទ (បុរស/ស្ត្រី) ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដែលពួកគេធ្វើលើបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែរឬទេ។ ដោយមានការលើកលែងតិចតួច អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការ បានយល់ស្របថា ការងារមានភាពងាយស្រួល និងមានប្រសិទ្ធភាពច្រើន នៅពេលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តមានភេទដូចគ្នានឹងមនុស្សដែលពួកគេប្រាស្រ័យទាក់ទង មានន័យថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរសធ្វើការជាមួយបុរស (ជាធម្មតា ជនល្មើស ប៉ុន្តែក៏ជាអាជ្ញាធរដែរ) ហើយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាស្ត្រីធ្វើការជាមួយជនរងគ្រោះជាស្ត្រី។ ហេតុផលដែលបានផ្តល់សម្រាប់បញ្ហានេះ ភាគច្រើនផ្តោតលើអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរសដែលធ្វើការជាមួយជនរងគ្រោះជាស្ត្រី ដែលត្រូវបានមើលឃើញថាជា "ការលំបាក" ពីព្រោះជនរងគ្រោះមិនមានជំនឿលើអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរស ពីព្រោះបុរស "មិនមានបំណងស្តាប់" និងដោយសារគេចាត់ទុកថាមិនសមរម្យ។

ដូច្នេះ សូម្បីតែផ្តើមចេញពីក្រុមដ៏តូចនេះ គេអាចចាប់ផ្តើមមើលឃើញការបែងចែកច្បាស់តាមខ្សែបន្ទាត់យេនឌ័រ នៃប្រភេទការងារដែលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តធ្វើ។ ខណៈដែលវាមិនតែងតែពិតជានិច្ចនោះ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរស និងស្ត្រី បន្តយល់ឃើញ ប្រព្រឹត្ត និងពង្រឹងតួនាទី តាមទម្លាប់សង្គមរបស់បុរស និងស្ត្រី។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាស្ត្រីពូកែនិយាយជាមួយស្ត្រី ពីព្រោះ "ពួកគេនិយាយបានល្អជាង" និង "ពូកែនិយាយជាមួយមនុស្សផ្សេងទៀត" ពីព្រោះជនរងគ្រោះមិនជឿជាក់លើបុរស ហើយប្រសិនបើអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរស ប្តីរបស់ស្ត្រី "អាចប្រច័ណ្ឌ"។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរស និយាយជាមួយបុរសបានល្អ ពីព្រោះពួកគេអាចពិភាក្សាបញ្ហាជាមួយបុរសផ្សេងទៀត និងមិនព្រួយបារម្ភអំពីបញ្ហាសុវត្ថិភាពដូចស្ត្រី។ អ្វីដែលគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ គឺបញ្ហានេះក៏រាប់បញ្ចូលការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាធរ ដែល "ស្តាប់បុរសមុន" ហើយដូច្នេះវាជាការល្អប្រសើរ និងមានប្រសិទ្ធភាពច្រើន ប្រសិនបើអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរស ជួបជាមួយអាជ្ញាធរ។

ដូច្នេះ វាហាក់ដូចជាថា តួនាទីយេនឌ័រតាមផ្នត់គំនិតសង្គម ត្រូវបានពង្រឹង ក្នុងកម្រិតខុសៗគ្នា ដោយអ្នកជាប់ពាក់ព័ន្ធ រួមទាំងជនរងគ្រោះជាស្ត្រី ជនល្មើសជាបុរស អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត សមាជិកសហគមន៍ និងបុគ្គលិកអង្គការ។ បញ្ហា/សំណួរមួយចំនួនចេញពីការសន្និដ្ឋាននេះ :

- ដោយមនុស្សដែលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការជាមួយ ទាំងបុរស និងស្ត្រីផ្ទាល់ មានទំនោរកាន់តួនាទីយេនឌ័រតាមផ្នត់គំនិតសង្គម តើការងារអ្នកស្ម័គ្រចិត្តប្រភេទណា ដែលអាចមានប្រយោជន៍ និងប្រសិទ្ធភាពបំផុត?។ តាមរយៈចម្លើយទាំងអស់ ហាក់ដូចជាមានការបង្ហាញច្បាស់ថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរស អាចមានលទ្ធភាពតិចតួចបំផុតក្នុងការជួយជនរងគ្រោះជាស្ត្រី។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ យើងក៏ត្រូវតែសួរសំណួរផងដែរថា តើអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាបុរសមានការយល់ដឹងផ្សេងអំពីយេនឌ័រ ដែលហួសពីព្រំដែនប្រពៃណីដែរឬទេ? តើវាអាចពុំមានផលប្រយោជន៍នៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ រាប់ទាំងសម្រាប់ជនរងគ្រោះជាស្ត្រី ដែលគាត់អាចធ្វើការជាមួយដែរឬទេ?
- ជាថ្មីម្តងទៀត តើអ្នកស្ម័គ្រចិត្តមានការយល់ដឹងដូចម្តេចអំពីយេនឌ័រ និងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ហើយតើការយល់ដឹងនេះ កំពុងត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ប្រឈម ពង្រឹងបន្ថែម ឬកែប្រែដូចម្តេច ដោយការបណ្តុះបណ្តាលដែលពួកគេបានទទួល? បញ្ហានេះក៏ចោទជាសំណួរអំពីការពិនិត្យតាមដាន និងយោបល់ត្រឡប់ផងដែរ-តើអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលសង្កេត និងពិនិត្យតាមដានការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ផ្តល់យោបល់ត្រឡប់ និងទិសដៅ ប៉ាន់ប្រមាណសកម្មភាពដែរឬទេ និងតើការពិនិត្យតាមដានត្រូវបានធ្វើឡើងដោយហ្មត់ចត់ដូចម្តេចដែរ ហើយតើការពិនិត្យតាមដានផ្តោតលើចំណុចអ្វីខ្លះ?

៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

៥.១. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

របកគំហើញនៃការសិក្សានេះ ជាជំហានទៅមុខ ក្នុងការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីការងារដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ នៅកម្ពុជា។ គោលបំណងចម្បងនៃការសិក្សានេះ គឺដើម្បីវិភាគអន្តរាគមន៍ដែលការងារស្ម័គ្រចិត្ត បានដើរតួនាទី ឬកំពុងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការទប់ស្កាត់ និងការឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា។ ដោយប្រើប្រាស់ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលរួមមាន អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ជនរងគ្រោះ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ការសិក្សានេះមានបំណងផ្តល់ព័ត៌មាន និងពង្រឹងអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនាពេលអនាគត ដើម្បីឆ្លើយតប និងទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ការសិក្សានេះបង្កើតប្រភេទនៃប្រវត្តិអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងផ្តល់នូវការវិភាគលម្អិតនៃអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ក្នុងការដោះស្រាយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ក្របខ័ណ្ឌនៃភាពជោគជ័យ និងការប្រឈមនៃការងារស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ផ្នែកអនុសាសន៍ខាងក្រោម ផ្តល់នូវការប៉ាន់ប្រមាណថា តើដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដូចជា អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា ភាពជាដៃគូដើម្បីទប់ស្កាត់ អាចផ្តោតកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួននៅកន្លែងណា សម្រាប់ការបញ្ជ្រាបការងារស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងអន្តរាគមន៍អំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

ការងារដែលកំពុងអនុវត្តដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបអំពើហិង្សាយេនឌ័រ មានទូលំទូលាយទូទាំងសង្គមកម្ពុជា។ បើសិនជាគ្មានអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត សង្គមស៊ីវិល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ មិនអាចចូលដល់តំបន់ជនបទភាគច្រើន ដែលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តកំពុងគ្របដណ្តប់ ដោយអន្តរាគមន៍របស់ខ្លួនទេ។ ការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ គួរឲ្យកត់សំគាល់ជាពិសេស : ដោយការប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងគម្រោងរបស់ខ្លួន អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល កំពុងកសាងសមត្ថភាពរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ជាលទ្ធផល ប្រជាជននៅក្នុងសហគមន៍មូលដ្ឋាន នឹងមានការយល់ដឹងកាន់តែច្រើនអំពីបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដែលអាចមានឥទ្ធិពលច្រើនលើផលប៉ះពាល់នៃការងារទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបអំពើហិង្សាយេនឌ័រ នៅពេលដែលប្រជាជានកាន់តែច្រើនឡើងៗ មានចំណេះដឹងអំពីអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ របកគំហើញ ក៏បង្ហាញផងដែរថា ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តរស់នៅក្នុងសហគមន៍ដែលពួកគេធ្វើការ ពួកគេក្លាយជាជនបង្គោលស្របច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍មូលដ្ឋាន ហើយជនរងគ្រោះមានជំនឿលើពួកគេ និងទាក់ទងពួកគេសម្រាប់សេវា។ នេះមានន័យថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តផ្តល់តម្លៃបន្ថែមដល់អន្តរាគមន៍លើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ក្រៅពីអ្វីដែលបុគ្គលិកធម្មតានៃអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអាចធ្វើបាន។

ជារួម អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អង្គការ និងជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សា មានការពេញចិត្តចំពោះការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ ជាពិសេស អ្នកស្ម័គ្រចិត្តរកឃើញការពេញចិត្តចំពោះ/ពីបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងដែលពួកគេទទួលបាន និងការឃើញផលប៉ះពាល់នៃការងាររបស់ពួកគេនៅក្នុងសហគមន៍។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ពួកគេជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមជាច្រើន ដូចជា ការភ័យខ្លាចដោយសារបញ្ហាសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន ការខ្វះខាតបទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាព ការខ្វះខាតដំបូងនូវការគាំទ្រពីសហគមន៍ និងការពិបាកទំនាក់ទំនងជាមួយអាជ្ញាធរ។ ការសម្ភាសន៍ និងការពិភាក្សាក្រុម បានរកឃើញថាមានគម្លាតមួយចំនួនធំនៅក្នុងការគាំទ្រដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាល ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ សុវត្ថិភាព ការគាំទ្រផ្លូវចិត្តនិងបណ្តាញ។ គម្លាតនៃការគាំទ្រទាំងនេះ អាចរួមចំណែកធ្វើឲ្យការយល់ដឹងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត មានកម្រិតលើបញ្ហាយេនឌ័រ។ ដោយមានការលើកលែងតិចតួច អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល បានយល់ស្របថា ការងារមានភាពងាយស្រួល និងមានប្រសិទ្ធភាពច្រើន នៅពេលដែលអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងមនុស្សដែលពួកគេកំពុងប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយ មានភេទដូចគ្នា។

វាហាក់បីដូចជា តួនាទីយេនឌ័រជាប្រពៃណីត្រូវបានពង្រឹងបន្ថែមក្នុងកម្រិតខុសៗគ្នា ដោយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ រាប់បញ្ចូលទាំងជនរងគ្រោះជាស្ត្រី ជនល្មើសជាបុរស អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន អ្នកស្ម័គ្រចិត្តខ្លួនឯង សមាជិកសហគមន៍ និងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។

ខណៈដែលលទ្ធផលរំលេចនូវភាពជោគជ័យ និងការប្រឈមនៃអន្តរាគមន៍អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ របកគំហើញក៏បង្ហាញផងដែរ អំពីចំណុចចាប់ផ្តើមមួយសម្រាប់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ក្នុងការពង្រឹងអន្តរាគមន៍ទាំងនេះ និងចុងក្រោយរួមចំណែកលើការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។

៥.២. អនុសាសន៍

អនុសាសន៍ខាងក្រោម ត្រូវបានដាក់ជាក្រុមជាប្រភេទសំខាន់ៗចំនួន ៤ :

៥.២.១. អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

- **ការទទួលស្គាល់តម្លៃនៃការងារស្ម័គ្រចិត្តលើការងារអំពើហិង្សាយេនឌ័រ**

  ការសិក្សានេះបានផ្តល់ភស្តុតាងដំបូងថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអនុវត្តការងារជាច្រើនរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅមូលដ្ឋាន តែអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ជាទូទៅនៅមិនទាន់ទទួលស្គាល់ពេញលេញនូវបន្ទុកដ៏ធ្ងន់របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងវិសាលភាពនៃការងារអំពើហិង្សាយេនឌ័ររបស់ពួកគេនៅឡើយ។

  - អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរបញ្ចូលការប៉ាន់ប្រមាណការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងរបាយការណ៍ និងសម្ភារៈទាំងអស់របស់អង្គការ និងចងក្រងឯកសារជាសាធារណៈនូវការរួមចំណែក និងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។
  - អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលបច្ចុប្បន្នមិនប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងអន្តរាគមន៍អំពើហិង្សាយេនឌ័ររបស់ខ្លួន គួរធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណការប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលមានសក្តានុពលនៅក្នុងការងារអង្គការ។ ការប៉ាន់ប្រមាណនេះ អាចផ្តល់ព័ត៌មានជាមូលដ្ឋាន ដែលបន្ទាប់មក អាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនៃកម្មវិធីនានារបស់ពួកគេ។

- **ការវិនិយោគលើការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត**

  ដោយសារប្រសិទ្ធភាពដ៏លំទូលាយនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងចំនួនការងារដែលពួកគេធ្វើក្នុងនាមអង្គការ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលគួរផ្តល់អាទិភាពលើការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងផ្តល់ធនធានបន្ថែម សម្រាប់សម្របសម្រួលការងាររបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអាចកែលម្អល័ក្ខខ័ណ្ឌសេវា ដោយការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការនៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្តរបស់ពួកគេ។ ការរៀបចំអង្កេតអំពីការប្រឈម និងគម្លាតលើការគាំទ្រចំពោះការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអាចជួយឲ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលយល់កាន់តែច្បាស់អំពីស្ថានភាពរបស់ពួកគេ។ ដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអនុវត្តកម្មវិធីរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល វាអាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការវិនិយោគលើអ្នកស្ម័គ្រចិត្តរបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។ ជាចុងក្រោយ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គឺជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះសុខុមាលភាពផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្តរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងការងារដែលពួកគេអនុវត្ត។

- យ៉ាងតិចបំផុត ការប្រឹងប្រែងទាំងអស់គួរត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។
- អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរវិនិយោគលើអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដោយការឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តដោយយកចិត្តទុកដាក់ ពិសេសលើការពង្រឹងសមត្ថភាពនិងសម្របសម្រួលការងាររបស់ពួកគេ។
- អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរផ្តល់ការគាំទ្រផ្លូវចិត្តគ្រប់គ្រាន់ដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តរបស់ពួកគេ។

• **ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត**

ជនរងគ្រោះ អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ បានកំណត់ការបណ្តុះបណ្តាលជាតម្រូវការមួយក្នុងចំណោមតម្រូវការចម្បងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។ ខណៈដែលអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលខ្លួនឯង អាចមានសមត្ថភាពមានកម្រិតក្នុងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលទូលំទូលាយ បញ្ហានេះគួរមានអាទិភាពជាងតម្រូវការផ្សេងទៀត។ ការសិក្សានេះបានរកឃើញថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត គឺជាជនបង្គោលដ៏សំខាន់នៃអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅកម្រិតភូមិ-សហគមន៍ ហើយអាស្រ័យលើការបណ្តុះបណ្តាលរបស់ខ្លួន ជួនកាលពួកគេអាចធ្វើឲ្យមានការខូចខាតច្រើនជាងប្រយោជន៍។ ឧទាហរណ៍ ខណៈដែលធ្វើជាតំណាងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអាចរួមចំណែកដល់តួនាទីយេនឌ័រ តាមទម្លាប់សង្គម និងវិសមភាពយេនឌ័រដែលគ្មានការប្រែប្រួល។ ដូច្នេះ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

- អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរកៀងគរធនធានរបស់ពួកគេ ដើម្បីសហការ និងអភិវឌ្ឍស្តង់ដារបណ្តុះបណ្តាលដំបូង និងកំពុងបន្ត និងពិចារណាលើការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នា ដើម្បីលើកកម្ពស់ជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ។ ការបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នា ក៏អាចផ្តល់ឱកាស ដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តក្នុងការធ្វើអន្តរកម្មនៅក្នុងអង្គការផងដែរ។
- អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរឆ្លៀតឱកាសប្រើប្រាស់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងធនធានដែលមានស្រាប់ ដែលបច្ចុប្បន្នអាចរកបានតាមរយៈទីភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងទៀត។
- អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរស្រាវជ្រាវអំពីមាតិកា និងទម្រង់គំរូនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចុប្បន្ន។ ការណ៍នេះ នឹងផ្តល់នូវការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់ថា តើទស្សនៈយេនឌ័រ និងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ត្រូវបានយល់ដូចម្តេចដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត?

• **ការដោះស្រាយការយល់ដឹង ដែលមានកម្រិតរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ**

របកគំហើញបង្ហាញថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តមួយចំនួនធំ ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវតួនាទីយេនឌ័រតាមទម្លាប់សង្គម ឧទាហរណ៍ : ស្ត្រីនិយាយជាមួយស្ត្រី ហើយបុរសនិយាយជាមួយបុរស។ លើសពីនេះទៀត នៅពេលទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាធរ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តបានរកឃើញថា ពួកគេ "ស្តាប់បុរសមុន"។

- អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរជំរុញអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការជាក្រុមចំរុះភេទ (មានន័យថា បុរសម្នាក់ និងស្ត្រីម្នាក់ក្នុងមួយក្រុម) ដើម្បីឲ្យពួកគេអាចបំបែកផ្នត់គំនិតយេនឌ័រនេះបាន។

- ➢ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរដោះស្រាយតួនាទីយេនឌ័រ និងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល

- **ការប្រើប្រាស់ការងារស្ម័គ្រចិត្តជាឧបករណ៍ក្នុងការពង្រឹងសហគមន៍ទាំងមូល**

  ការសម្ភាសន៍ និងការពិភាក្សាក្រុមជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត បានរកឃើញថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាពិសេសស្ត្រី យល់ថា ការងារស្ម័គ្រចិត្តរបស់ពួកគេលើបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រ បានរួមចំណែកដល់ការលូតលាស់ និងអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯង (ស្វយាភិវឌ្ឍន៍)។ អ្នកស្ម័គ្រចិត្តទទួលបានចំណេះដឹងច្រើនអំពីសិទ្ធិមនុស្ស និងបានក្លាយជាជនបង្គោលសម្រាប់បញ្ហា អំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅក្នុងសហគមន៍។ ការទទួលខុសត្រូវនេះ បានផ្តល់ភាពអង់អាចបន្ថែមដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេផ្ទាល់។ ដោយគិតគូរពីប្រសិទ្ធភាពជាវិជ្ជមាននៃការងារស្ម័គ្រចិត្តនេះ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អាចប្រើប្រាស់ការងារស្ម័គ្រចិត្តតាមបំណងជាឧបករណ៍មួយ ក្នុងការកសាងសមត្ថភាព និងលើកកម្ពស់ការគោរពខ្លួនឯងរបស់របស់ស្ត្រី។

  - ➢ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណថា ការប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អាចរួមចំណែកអ្វីខ្លះដល់កម្មវិធីផ្សេងទៀត និងអនុវត្តសកម្មភាពផ្អែកលើការប៉ាន់ប្រមាណទាំងនោះ។

- **ការចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីពង្រឹងជំនាញរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល លើការគ្រប់គ្រងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត**

  ក្នុងអំឡុងពេលសម្ភាសន៍ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមួយចំនួន បានកំណត់តម្រូវការសម្រាប់ទទួលការបណ្តុះបណ្តាល អំពីការគ្រប់គ្រងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីលើកកម្ពស់ចំណេះដឹងរបស់ពួកគេលើបញ្ហានេះ និងសម្របសម្រួលឲ្យបានល្អប្រសើរនូវកម្មវិធីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តរបស់ពួកគេ។

  - ➢ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរផ្តួចផ្តើមរៀបចំផែនការ និង/ឬចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តរបស់ខ្លួន ដែលរួមមានប្រធានបទដូចជា ការជ្រើស-រើសឲ្យចូលបម្រើការងារ ការបណ្តុះបណ្តាល ការរៀបចំកម្មវិធី ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ និងការប៉ាន់ប្រមាណលើការអនុវត្តការងារ។

- **ការបង្កើតបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ**

  ទាំងការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងបុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលបានរកឃើញថា ការបង្កើតបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រទាំងអស់នៅទូទាំងប្រទេស អាចមានផលប្រយោជន៍ច្រើនក្នុងការចែករំលែកព័ត៌មាន ចំណេះដឹង ការអនុវត្តល្អៗ ទស្សនៈ ការប្រឈម ជោគជ័យ។ល។ បណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ក៏អាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាប្រព័ន្ធគាំទ្រមួយផងដែរ។

  - ➢ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គួរជំរុញការបង្កើតបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដើម្បីផ្តល់ប្រព័ន្ធគាំទ្រមួយសម្រាប់ការងាររបស់ពួកគេ។

៥.២.២. ប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិ

- **ទទួលស្គាល់តម្លៃនៃការងារស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ**

  ដោយពិចារណាលើការងារដ៏ទូលំទូលាយ ដែលអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអនុវត្ត អង្គការសហប្រជាជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងទៀត គួរទទួលស្គាល់នូវចំនួន និងតម្លៃការងារដែលបានអនុវត្តដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ជាពិសេសអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍។

- ប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិ គួរបែងចែកធនធានច្រើនថែមទៀត សម្រាប់សម្របសម្រួលការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត
- ប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិ គួរបន្តរៀបចំការស្រាវជ្រាវអំពីផលប៉ះពាល់នៃការងារស្ម័គ្រចិត្ត
- ប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិ គួរប៉ាន់ប្រមាណផលប៉ះពាល់ ដែលអាចកើតមាននៃការប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងការរៀបចំកម្មវិធី សម្រាប់អំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងអនុវត្តសកម្មភាពស្របតាមការប៉ាន់ប្រមាណទាំងនោះ
- ទីភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ គួរចេញលិខិតបញ្ជាក់ ឬលិខិតសរសើរ ដើម្បីបង្ហាញពីការឲ្យតម្លៃអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និង/ឬគាំទ្រ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលមានបំណងចេញលិខិតបញ្ជាក់ ឬលិខិតសរសើរទាំងនោះ

- **ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត**

ទាំងការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលបានរកឃើញថា អ្នកស្ម័គ្រចិត្តខ្វះការបណ្តុះបណ្តាល ចំណែកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលខ្វះសមត្ថភាព និងធនធានក្នុងការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ និងការគាំទ្រដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

- ប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិ គួរគាំទ្រអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលតាមរយៈការផ្តល់មូលនិធិធនធានបណ្តុះបណ្តាល (កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឯកសារ និងធនធានចំណេះដឹងផ្សេងទៀត) និងជំនួយបច្ចេកទេស ដើម្បីផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់អំពីបញ្ហាយេនឌ័រ និងការពង្រឹងសមត្ថភាពដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

- **ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីពង្រឹងជំនាញរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលលើការគ្រប់គ្រងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត**

នៅក្នុងការសម្ភាសន៍ទាំងមូល អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលមួយចំនួន បានកំណត់តម្រូវការរបស់ពួកគេសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រងអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដើម្បីពង្រឹងកម្មវិធីអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស និងនីតិវិធីរបស់ពួកគេ។ ប្រព័ន្ធអង្គការសហប្រជាជាតិ ជាពិសេសអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជានិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សំខាន់ៗជាពិសេស បណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាតិ និងអន្តរជាតិ និងអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនានានៅកម្ពុជា អាចផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស និងការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុដល់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដើម្បីពង្រឹងជំនាញគ្រប់គ្រងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពថែមទៀតនៃកម្មវិធីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តរបស់ពួកគេ។ ការបណ្តុះបណ្តាល ក៏អាចដោះស្រាយផងដែរថា តើអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនៅតាមមូលដ្ឋាន អាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការងារស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិដោយរបៀបណា។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះ អាចជួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលក្នុងការធ្វើឲ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌសេវា និងគោលការណ៍ណែនាំ មានលក្ខណៈផ្លូវការសម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលអាចបង្កើនតម្លាភាព និងការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងអង្គការ។

- អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអង្គការសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា និងបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាតិ និងអន្តរជាតិ និងអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនានានៅកម្ពុជា គួរសម្របសម្រួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អំពីការគ្រប់គ្រងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។
- អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា និងបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាតិ និងអន្តរជាតិ និងអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនានានៅកម្ពុជា គួរបង្កើតសៀវភៅណែនាំ អំពីរបៀបប្រើសម្រាប់

អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងអន្តរាគមន៍អំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

➢ អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា និងបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តជាតិ និងអន្តរជាតិ និងអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនានានៅកម្ពុជា គួរផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសក្នុងការសម្របសម្រួលប្រសិទ្ធភាពរបស់អង្គការមូលដ្ឋាន ដែលប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តអន្តរជាតិ។

- **គាំទ្រការបង្កើតបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ**

ទាំងការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងការសម្ភាសន៍បុគ្គលិកអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល បានរកឃើញថា ការបង្កើតបណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់បង្រួបបង្រួមអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា អាចមានប្រយោជន៍សម្រាប់ចែករំលែកព័ត៌មាន ចំណេះដឹង ការអនុវត្តល្អៗ ទស្សនៈ ការប្រឈម និងភាពជោគជ័យ។

➢ អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា គួរសម្របសម្រួលការធ្វើផែនការ និងរៀបចំបណ្តាញបែបនោះ ដោយធានានូវនិរន្តរភាព។

៥.២.៣. អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ

- **ពង្រឹងទំនាក់ទំនងក្នុងចំណោមអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត**

ទោះបីជាមានកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការធ្វើការជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ក៏ការសិក្សានេះបានរកឃើញថា នៅតែមានការប្រឈមសម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ក្នុងការធ្វើការជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាននៅឡើយ។ អាជ្ញាធរថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅកម្ពុជា អាចគាំទ្រអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ក្នុងការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគមន៍។ ជាចុងក្រោយ បញ្ហានេះនឹងសម្របសម្រួលដល់ការទប់ស្កាត់ និងការឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

➢ អាជ្ញាធរថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ក្រោមជាតិនៅកម្ពុជា គួរលើកកម្ពស់ការពិភាក្សា និងកិច្ចសហការក្នុងចំណោមអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគមន៍មូលដ្ឋានរបស់ពួកគេ។

៥.២.៤. ការស្រាវជ្រាវបន្ថែម

ទាក់ទងនឹងការសិក្សាដែលអាចរៀបចំឡើងនាពេលអនាគត អនុសាសន៍មួយចំនួនដែលលេចចេញពីការសិក្សានេះ រួមមាន ៖

- ខណៈដែលការសិក្សានេះ ពិភាក្សាជុំវិញអំពើហិង្សាលើស្ត្រី ការស្រាវជ្រាវនាពេលអនាគតអាចពិនិត្យលើជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាយេនឌ័រជាបុរស ជាក្រុមមួយ ដែលមានការពិភាក្សាតិចតួចនាពេលបច្ចុប្បន្ននៅកម្ពុជា។
- ខណៈដែលការសិក្សានេះ សិក្សាអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត វាមិនបានពិនិត្យជាក់លាក់លើមាតិកា និងគុណភាពឡើយ។ ការស្រាវជ្រាវនាពេលអនាគត អាចបញ្ចូលនូវការអង្កេតដ៏ទូលំទូលាយអំពីការបណ្តុះបណ្តាល ដែលមាន/ដែលត្រូវបានផ្តល់ដល់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ មាតិកា ទម្រង់គំរូ វិសាលភាព ភាពញឹកញាប់។ល។ និងការរៀបចំផែនការជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវនាពេលអនាគត។

៦. គន្ថនិទ្ទេស

៦.១. គេហទំព័រ

អង្គការបន្ទាយស្រី : www.banteaysrei.info

Buddhist for Development (BFD): www.bfdkhmer.org

Cambodian Defenders Project (CDP): www.cdpcambodia.org

Cambodian Human Rights and Development Association (ADHOC): www.adhoc-chra.org

Engaging men: www.engagingmen.net

Friends International: www.friends-international.org

Gender and Development for Cambodia (GAD/C): www.gad.org.kh

Karol & Setha: http://k-s-i.org/index.php

Legal Support for Children and Women (LSCW): www.lscw.org

Messenger's Band, part of Womyn's Agenda for Change (WAC): www.womynsagenda.org/new/programs/spc/about_mb.html

Partners for Prevention: www.partners4prevention.org

Project Against Domestic Violence (PADV): www.padvcambodia.org

Star Kampuchea and Volunteer Action for Cambodia (VAC): www.vacambodia.org

UNV Cambodia: www.un.kh.org/unv/beta

UNV global website: www.unv.org

VolCam: www.volcam.org

Volunteer Service Abroad - New Zealand (VSA): www.vsa.org.nz

Women's Network for Unity (WNU): www.wnu.womynsagenda.org

Youth Star Cambodia: www.youthstarcambodia.org

៦.២. ឯកសារ

"ចំណែកស្មើភាពសម្រាប់ស្ត្រី" ក្រសួងកិច្ចការនារី ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨

"អង្កេតប្រជាសាស្ត្រ និងសុខភាពកម្ពុជា" វិទ្យាស្ថានជាតិសុខភាពសាធារណៈ និងវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ឆ្នាំ ២០០៦

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឯកសាររាជរដ្ឋាភិបាល ១០០៥/៣

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឯកសាររាជរដ្ឋាភិបាល ១០០៥/៣១

"ការគូផែនទី និងការប៉ាន់ប្រមាណតម្រូវការនៃអន្តរាគមន៍អំពើហិង្សាយេនឌ័រនៅកម្ពុជា" ភាពជាដៃគូដើម្បីសមធម៌យេនឌ័រ កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជា និងក្រសួងកិច្ចការនារី ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨

"អំពើហិង្សាលើស្ត្រី : អង្កេតជាមូលដ្ឋាន" ក្រសួងកិច្ចការនារី ឆ្នាំ២០០៥

"អំពើហិង្សាលើស្ត្រី : អង្កេតត្រួតពិនិត្យតាមដានឆ្នាំ២០០៩" ក្រសួងកិច្ចការនារី ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩

"ការងារស្ម័គ្រចិត្ត : ការប្រើប្រាស់សក្តានុពល ដើម្បីអភិវឌ្ឍកម្ពុជា" Eleanor Brown, អង្គការយុវតារាកម្ពុជា សហការជាមួយអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨

៧. ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ ៧.១. អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តអង្គការសហគមន៍ ដែលបានជ្រើសរើសដំបូង

ការជ្រើសរើសដំបូងនូវអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអង្គការសហគមន៍ ចំនួន ១៥ ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដែលមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត រួមមាន (តាមលំដាប់តួអក្សរ) :

- បន្ទាយស្រី
- ពុទ្ធសាសនាដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ (BFD)
- ក្រុមអ្នកច្បាប់ការពារសិទ្ធិកម្ពុជា (CDP)
- សមាគមសិទ្ធិមនុស្ស និងអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (ADHOC)
- មិត្តសម្លាញ់អន្តរជាតិ
- យេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា (GAD/C)
- ការ៉ូល & សេដ្ឋា
- ជំនួយផ្នែកច្បាប់ដល់កុមារ និងស្ត្រី (LSCW)
- ក្រុមអ្នកនាំសារ (Messenger's Band) ផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីស្ត្រីដើម្បីផ្លាស់ប្តូរ (part of Womyn's Agenda for Change-WAC)
- អង្គការអភិវឌ្ឍន៍សុខភាពប្រជាជន (PHD)
- គម្រោងប្រឆាំងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ (PADV)
- អង្គការស្តារកម្ពុជា និងសកម្មភាពអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដើម្បីកម្ពុជា (VAC)
- អង្គការយុវតារាកម្ពុជា
- អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តបម្រើការងារនៅបរទេស - ប្រទេសញ៉ូវស៊ីឡែន (VSA)
- បណ្តាញស្ត្រីរួបរួមគ្នា (WNU)
- អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទាំងចំនួន៧ដែលបានជ្រើសរើស បានចូលរួមក្នុងការសិក្សា រួមមាន (តាមលំដាប់តួអក្សរ) :
- បន្ទាយស្រី
- ពុទ្ធសាសនាដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍ (BFD)
- ក្រុមអ្នកច្បាប់ការពារសិទ្ធិកម្ពុជា (CDP)
- យេនឌ័រ និងអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីកម្ពុជា (GAD/C)
- ជំនួយផ្នែកច្បាប់ដល់កុមារ និងស្ត្រី (LSCW)
- អង្គការអភិវឌ្ឍន៍សុខភាពប្រជាជន (PHD
- គម្រោងប្រឆាំងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ (PADV)

ឧបសម្ព័ន្ធ ៧.២. គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត អង្គការសហគមន៍

យើងនឹងធ្វើដំណើរទៅការិយាល័យអង្គការ ដើម្បីជួបជាមួយមនុស្សដែលត្រូវបានចាត់តាំង។ យើងនឹងផ្ញើសំណួរឲ្យពួកគេមុន។

យើងនឹងចាប់ផ្តើមការសម្ភាសន៍ទាំងអស់ ដោយយកថាខ័ណ្ឌខាងក្រោម (នៅពេលបកប្រែជាភាសាខ្មែរ យើងនឹងធ្វើឲ្យប្រាកដថា ភាសាដែលមានប្រើប្រាស់មានលក្ខណៈសាមញ្ញងាយយល់)៖

"សូមអរគុណចំពោះការយល់ព្រមចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍នេះ។ ការសម្ភាសន៍នេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវ ស្តីពីការរៀបចំឯកសារអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តក្នុងការដោះស្រាយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ សម្រាប់រយៈពេលប្រហែលមួយម៉ោងខាងមុខនេះ យើងនឹងនិយាយអំពីកម្មវិធី/គម្រោង/សកម្មភាពលើបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៃអង្គការរបស់អ្នក ការងារដែលបានអនុវត្តដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ព្រមទាំងគម្លាត ការប្រឈម តម្រូវការ ផលប៉ះពាល់ និងទិដ្ឋភាពជាវិជ្ជមាន (ការអនុវត្តល្អៗ) នៃអន្តរាគមន៍លើ អំពើហិង្សាយេនឌ័ររបស់អ្នកជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

អ្វីៗដែលអ្នកនិយាយនឹងរក្សាការសម្ងាត់ និងភាពអនាមិកនៃចម្លើយនឹងត្រូវធានា។ មានតែជំនួយការស្រាវជ្រាវ និងខ្ញុំប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ចម្លើយទាំងនេះ។ ទិន្នន័យទាំងអស់ដែលបានរក្សាទុកនៅលើកុំព្យូទ័រ នឹងត្រូវបានការពារដោយលេខសម្ងាត់។

មិនមានអត្ថប្រយោជន៍ផ្ទាល់ ឬភ្លាមៗសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកក្នុងការសិក្សានេះទេ។ អ្នកអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ដោយប្រយោល ពីព្រោះព័ត៌មានដែលអ្នកផ្តល់ឲ្យ អាចជួយអង្គការនានាដូចជា អង្គការរបស់អ្នក ទីភ្នាក់ងារ និងរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការរៀបចំ និងការអនុវត្តសេវាដែលល្អប្រសើរ។

សូមចងចាំថាអ្នកអាចបដិសេធន៍មិនឆ្លើយសំណួរណាមួយបាន ហើយអាចឈប់ចូលរួមឬសម្រាកនៅពេលណាមួយក៏បាន។

តើអ្នកមានអ្វីចង់បន្ថែមទៀតទេ? តើអ្នកមានសំណួរ ឬសំណូមពរអ្វីឬទេ? ប្រសិនបើអ្នកយល់ច្បាស់អំពីការស្រាវជ្រាវ និងអ្វីដែលយើងនឹងធ្វើ ខ្ញុំសូមអនុញ្ញាតសុំការយល់ព្រមជាពាក្យសំដីជាមុនសិន មុនពេលចាប់ផ្តើម" ។

ព័ត៌មានលម្អិតអំពីអង្គការ	
ប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តដើម្បីធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ	មានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តច្រើន/អ្នកស្ម័គ្រចិត្តតិចតួច/តែនៅពេលចាំបាច់ បានបង្កើតនីតិវិធីសម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត/នីតិវិធីមិនផ្លូវការ
ប្រភេទអង្គការ	អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តធំៗ/អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល-អង្គការសហគមន៍/អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ
ការបែងចែកភូមិសាស្ត្រ	ទីប្រជុំជន/ជនបទ/ទាំងពីរ
វិសាលភាពការងារ	ការទប់ស្កាត់/ការឆ្លើយតប/ទាំងពីរ

ការងារអំពើហិង្សាយេនឌ័រ
គម្រោង/សកម្មភាព *ការរំលឹក : បណ្ដាញ ការបញ្ចុះបញ្ចូល ការតស៊ូមតិ ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ការស្រាវជ្រាវ ការរៀបចំ គោលនយោបាយ ការចុះផ្ដល់សេវានៅមូលដ្ឋាន ព័ត៌មាន/ទំនាក់ទំនង ការផ្ដល់សេវាដល់ជនរងគ្រោះ ការទប់ស្កាត់។ល។ ទាក់ទងនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។*
តើមានអន្តរាគមន៍ណាមួយលើកុមារា និងបុរសដែរឬទេ ?
មូលនិធិ *ការរំលឹក : ប្រភព ចំនួន*
ទីតាំង
តម្រូវការសំខាន់ៗសម្រាប់ការគាំទ្រពីខាងក្រៅ
តើអង្គការរបស់អ្នកស្ថិតក្នុងបណ្ដាញណាមួយ ឬចូលរួមក្នុងព្រឹត្តិការណ៍/យុទ្ធនាការមហាជន (ដូចជា យុទ្ធនាការបូរពណ៌ស) ដែរឬទេ ? តើព្រឹត្តិការណ៍/យុទ្ធនាការមួយណា ?

ការងារស្ម័គ្រចិត្ត
ចំនួនអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត *ការរំលឹក : បច្ចុប្បន្ន/ជាទូទៅ/ការងារអំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងជាទូទៅ*
បទពិសោធន៍លើការប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត *ការរំលឹក : ចាប់តាំងពីពេលណា ? តើទៀងទាត់ ឬតែនៅពេលចាំបាច់ ? អន្តរាគមន៍អំពើហិង្សាយេនឌ័រ និងជាទូទៅ*
តើពួកគេត្រូវបានជ្រើសរើសដោយរបៀបណា ? តើអ្នកចាត់ចែងពួកគេដូចម្ដេច ? *ការរំលឹក : ជាទូទៅ លើកលែងតែមានភាពជាក់លាក់សម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សា យេនឌ័រ*
ហេតុអ្វីបានជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលប្រើប្រាស់ ឬធ្វើការជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ? *ការរំលឹក : មូលហេតុ ផលប្រយោជន៍ ចំណាយ*
ល័ក្ខខ័ណ្ឌសេវា
ការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើការអប់រំ/បណ្ដុះបណ្ដាល/បទពិសោធន៍លើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ
ព័ត៌មានប្រជាសាស្ត្ររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ *ការរំលឹក : កម្រិតអាយុ ចំនួនឆ្នាំនៃបទពិសោធន៍ (កម្រិត) ផលធៀបភេទ និងប្រភេទព័ត៌មានផ្សេងទៀត។ តើមាននិន្នាការណាមួយដែរឬទេ ?*
តើមានការពេញចិត្តសម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តបុរស ឬស្ត្រី ក្នុងការធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែរឬទេ ? ប្រសិនបើមាន ហេតុអ្វី ? *ការរំលឹក : ប្រហែលជាតួនាទី ឬប្រភេទនៃការងារ/សកម្មភាពណាមួយ ?*
តើអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រធ្វើអ្វីខ្លះ ? តើការងារនេះខុសគ្នាពីជំនាញជាក់ស្ដែងរបស់ពួកគេដែរឬទេ ?
តើពួកគេ (អ្នកស្ម័គ្រចិត្តការងារអំពើហិង្សាយេនឌ័រ) ធ្វើការដូចម្ដេច បើប្រៀបធៀបជាមួយបុគ្គលិកគម្រោង/អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ?
តម្រូវការសំខាន់ៗរបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ *ការរំលឹក : តើអ្នកអាចកែលម្អការងាររបស់ពួកគេដោយរបៀបណា ? តើការគាំទ្រប្រភេទណាដែលពួកគេត្រូវការ ? តើអ្វីជាការប្រឈមសំខាន់ៗរបស់ពួកគេ ?*
តម្រូវការសំខាន់ៗនៃអង្គការរបស់អ្នកទាក់ទងនឹងការងារស្ម័គ្រចិត្ត *ការរំលឹក : តើមានតម្រូវការជាក់លាក់ណាមួយទាក់ទងនឹងការងារស្ម័គ្រចិត្ត ដែលជាមធ្យោបាយក្នុងការអនុវត្តការងារអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែរឬទេ ?*
តើអ្នកគិតថា បណ្ដាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើបញ្ហាយេនឌ័រនិងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ មានប្រយោជន៍ដែរឬទេ ?
តើមានការសិក្សាណាមួយអំពីការងារ/ផលប៉ះពាល់របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដែលធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែរឬទេ ? *ការរំលឹក : ស្នើសុំឯកសារថតចម្លងមួយច្បាប់*

ឧបសម្ព័ន្ធ ៧.៣. ការណែនាំសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត

យើងនឹងធ្វើដំណើរទៅការិយាល័យអង្គការ ដើម្បីជួបជាមួយមនុស្សដែលត្រូវបានចាត់តាំង។ យើងនឹងផ្ញើសំណួរឲ្យពួកគេមុន។

យើងនឹងចាប់ផ្តើមការសម្ភាសន៍ទាំងអស់ ដោយកថាខ័ណ្ឌខាងក្រោម (នៅពេលបកប្រែជាភាសាខ្មែរ យើងនឹងធ្វើឲ្យប្រាកដថា ភាសាដែលមានប្រើប្រាស់មានលក្ខណៈសាមញ្ញងាយយល់)៖

"សូមអរគុណចំពោះការយល់ព្រមចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍នេះ។ ការសម្ភាសន៍នេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវ ស្តីពីការរៀបចំឯកសារអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ក្នុងការដោះស្រាយអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។ សម្រាប់រយៈពេលប្រហែលមួយម៉ោងខាងមុខនេះ យើងនឹងនិយាយអំពីកម្មវិធី/គម្រោង/សកម្មភាពលើបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រនៃអង្គការរបស់អ្នក ការងារដែលបានអនុវត្តដោយអ្នកស្ម័គ្រចិត្តលើការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ព្រមទាំងគម្លាត ការប្រឈម តម្រូវការ ផលប៉ះពាល់ និងទិដ្ឋភាពជាវិជ្ជមាន (ការអនុវត្តល្អៗ) នៃអន្តរាគមន៍លើអំពើហិង្សាយេនឌ័ររបស់អ្នកជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

អ្វីៗដែលអ្នកនិយាយនឹងរក្សាការសម្ងាត់ និងភាពអនាមិកនៃចម្លើយនឹងត្រូវធានា។ មានតែជំនួយការស្រាវជ្រាវ និងខ្ញុំប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ចម្លើយទាំងនេះ។ ទិន្នន័យទាំងអស់ដែលបានរក្សាទុកនៅលើកុំព្យូទ័រ នឹងត្រូវបានការពារដោយលេខសម្ងាត់។

មិនមានអត្ថប្រយោជន៍ផ្ទាល់ ឬភ្លាមៗ សម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកក្នុងការសិក្សានេះទេ។ អ្នកអាចទទួលបានអត្ថផលប្រយោជន៍ដោយប្រយោល ពីព្រោះព័ត៌មានដែលអ្នកផ្តល់ឲ្យ អាចជួយអង្គការនានាដូចជា អង្គការរបស់អ្នក ទីភ្នាក់ងារ និងរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍សេវាដែលល្អប្រសើរ។

ព័ត៌មានប្រជាសាស្រ្ត	
អាយុ :	
ភេទ :	ស្រី/ប្រុស
ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ :	នៅលីវ/រៀបការ/លែងលះ/ពោះម៉ាយ-មេម៉ាយ
អ្នកនៅក្នុងបន្ទុក (ពន្យល់) :	
ទីកន្លែងកំណើត និង អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន :	
ប្រវត្តិនៃការអប់រំ :	មិនបានចូលរៀនសាលារដ្ឋ/ថ្នាក់បឋមសិក្សា (តិចជាង ៦ ឆ្នាំ)/ មធ្យមសិក្សា (ពី ៧ ទៅ១២ ឆ្នាំ)/ក្រោយមធ្យមសិក្សា (មុនសកលវិទ្យាល័យ)/ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ (សូមបញ្ជាក់)
ស្ថានភាពការងារ :	សិស្ស/គ្មានការងារធ្វើ/មានការងារធ្វើ (បញ្ជាក់)/ចូលនិវត្តន៍

ព័ត៌មានលម្អិតអំពីអង្គការ	
ប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីធ្វើការលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ	មានអ្នកស្ម័គ្រចិត្តច្រើន/អ្នកស្ម័គ្រចិត្តតិចតួច/តែនៅពេលចាំបាច់ បានបង្កើតនីតិវិធីសម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត/នីតិវិធីមិនផ្លូវការ
ប្រភេទអង្គការ	អង្គការអ្នកស្ម័គ្រចិត្តធំៗ/អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល-អង្គការសហគមន៍/អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិ
ការបែងចែកភូមិសាស្ត្រ	ទីប្រជុំជន/ជនបទ/ទាំងពីរ
វិសាលភាពការងារ	ការទប់ស្កាត់/ការឆ្លើយតប/ទាំងពីរ
ទីតាំងការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត	
បទពិសោធន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត	
តើអ្នកបានធ្វើការងារស្ម័គ្រចិត្តជាមួយអង្គការនេះយូរប៉ុន្មានដែរ?	
តើអ្នកធ្វើអ្វី?	
ម៉ោងជាមធ្យមដែលបានលះបង់ក្នុងមួយសប្តាហ៍	
ល័ក្ខខ័ណ្ឌសេវា	
ហេតុអ្វីបានជាអ្នកជ្រើសរើសក្លាយជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត?	
ហេតុអ្វីបានជាអ្នកជ្រើសរើសធ្វើជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ការងារជាក់លាក់លើអំពើហិង្សាយេនឌ័រនេះ?	
តើអ្នកបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលណា ស្តីពីយេនឌ័រ/អំពើហិង្សាយេនឌ័រដែរឬទេ?	
ការលំបាកសំខាន់ៗដែលអ្នកជួប្រទះ	
ការពេញចិត្តសំខាន់ៗ	
ការពេញចិត្តជារួមចំពោះការងារ	
តើអ្នកគិតថា ភេទរបស់អ្នក (បុរស/ស្ត្រី) មានការពាក់ព័ន្ធជាមួយអ្វី ដែលអ្នកធ្វើជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើបញ្ហាអំពើហិង្សាយេនឌ័រដែរឬទេ?	
តម្រូវការសំខាន់ៗសម្រាប់ការគាំទ្រដែលទាក់ទងនឹងការងារស្ម័គ្រចិត្តរបស់អ្នក *ការរំលឹក: តើអ្វីខ្លះដែលបានជួយដល់អ្នក/រារាំងដល់ការងាររបស់អ្នក?*	
តម្រូវការសំខាន់ៗសម្រាប់ការគាំទ្រដែលទាក់ទងនឹងការងារស្ម័គ្រចិត្តរបស់អ្នក *ការរំលឹក: តើអ្វីខ្លះដែលបានជួយដល់អ្នក/រារាំងដល់ការងាររបស់អ្នក?*	
តើអ្នកគិតថា បណ្តាញអ្នកស្ម័គ្រចិត្តដែលធ្វើការលើបញ្ហាយេនឌ័រ អាចមានប្រយោជន៍ដែរឬទេ? ហេតុអ្វី?	

ឧបសម្ព័ន្ធ ៧.៤. សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុមជាមួយអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត

៧.៤.១ សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុម

យើងនឹងចាប់ផ្តើមការពិភាក្សាក្រុមទាំងអស់ ដោយកថាខ័ណ្ឌខាងក្រោម (នៅពេលបកប្រែជាភាសាខ្មែរ យើងនឹងធ្វើឲ្យប្រាកដថា ភាសាដែលមានប្រើប្រាស់មានលក្ខណៈសាមញ្ញ ងាយយល់ដល់អ្នកចូលរួមទាំងអស់) :

"សូមអរគុណចំពោះការយល់ព្រមចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍នេះ។ យើងសុំវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះការស្ម័គ្រចិត្តរបស់អ្នកក្នុងការចូលរួម"។

សម្រាប់រយៈពេលប្រហែល ៨០ នាទី ខាងមុខនេះ យើងនឹងពិភាក្សាអំពីការងាររបស់អ្នកលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ក្នុងនាមជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងគម្លាត ការប្រឈម តម្រូវការ ផលប៉ះពាល់ និងទិដ្ឋភាពជាវិជ្ជមាន។

ព័ត៌មានដែលទទួលបាននៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុម នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវ ស្តីពីការរៀបចំឯកសារអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ក្នុងការដោះស្រាយអំពើហិង្សាផ្នែកយេនឌ័រ។ គោលបំណងនៃគម្រោងនេះ គឺដើម្បីរៀបចំឯកសារការអនុវត្តល្អនៃអន្តរាគមន៍ ដែលក្នុងនោះការងារស្ម័គ្រចិត្ត ដើរតួនាទី/បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដើម្បីណែនាំ/គាំទ្រ/ចម្លង បទពិសោធន៍ស្រដៀងគ្នា នៅក្នុងកម្មវិធីរួមគ្នារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

ទោះបីជាការរក្សាការសម្ងាត់ និងភាពអនាមិក មិនអាចធានាបានក៏ដោយ ដោយពិចារណាលវត្តមានរួមគ្នានៃមនុស្សជាច្រើននៅក្នុងបន្ទប់នេះ យើងស្នើក្រុមឲ្យរក្សាអ្វីដែលយើងបានពិភាក្សានេះ ជាការសម្ងាត់។ អ្វីដែលយើងអាចធានាបាន គឺថាចម្លើយរបស់អ្នកនឹងនៅតែអនាមិក ហើយនៅក្នុងរបាយការណ៍ក៏នឹងមិនបញ្ចេញឈ្មោះអ្នកដែរ។ ទិន្នន័យទាំងអស់ដែលបានរក្សានៅលើកុំព្យូទ័រ នឹងត្រូវបានការពារដោយលេខសម្ងាត់។

មិនមានអត្ថប្រយោជន៍ផ្ទាល់ ឬភ្លាមៗសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកក្នុងការសិក្សានេះទេ។ អ្នកអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដោយប្រយោល ពីព្រោះព័ត៌មានដែលអ្នកផ្តល់ឲ្យ អាចជួយអង្គការនានា ដូចជាអង្គការរបស់អ្នក ទីភ្នាក់ងារ និងរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការរៀបចំ និងការអនុវត្តសេវាល្អប្រសើរ និងការគាំទ្រល្អប្រសើរពីអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

សូមចងចាំថា អ្នកអាចបដិសេធន៍មិនឆ្លើយសំណួរណាមួយ ហើយអាចឈប់ចូលរួម ឬសម្រាកនៅពេលណាមួយក៏បាន។

យើងសូមអនុញ្ញាតបង្កើតវិន័យសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុម មុនពេលចាប់ផ្តើមផងដែរ :

១. *យើងចង់ឲ្យអ្នកនិយាយ*

យើងសូមឲ្យអ្នកទាំងអស់គ្នាចូលរួម ដូច្នេះយើងអាចសុំឲ្យអ្នកនិយាយ ប្រសិនបើខ្ញុំមិនបានឮអ្វីពីអ្នកមួយសន្ទុះ។ ដើម្បីគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក យើងសូមស្នើឲ្យអ្នកចូលរួមនិយាយម្នាក់ម្តងនៅក្នុងក្រុម ហើយចម្លើយដែលអ្នកចូលរួមទាំងអស់បានផ្តល់ ត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់។

២. *ពុំមានចម្លើយខុស ឬត្រូវឡើយ*

បទពិសោធន៍ និងទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួមគ្រប់រូប សុទ្ធតែមានសារៈសំខាន់ ហើយយើងចង់ស្តាប់ទស្សនៈដែលទូលំទូលាយ។ យើងសង្ឃឹមថា អ្នកអាចផ្តល់ចម្លើយស្មោះត្រង់ សូម្បីតែនៅពេលចម្លើយរបស់អ្នក អាចមិនស្របជាមួយអ្នកចូលរួមដទៃទៀតនៅក្នុងក្រុមក៏ដោយ។

៣. អ្វីត្រូវបាននិយាយនៅក្នុងបន្ទប់នេះ មិនលេចឮទៅខាងក្រៅឡើយ

ដូចយើងបានលើកឡើងពីខាងដើម យើងចង់ឲ្យអ្នកមានភាពងាយស្រួល ក្នុងការចែករំលែក នៅពេលបញ្ហាសើបលេចឡើង ដូច្នេះ វាអាចជាការល្អប្រសើរ ប្រសិនបើយើងអាចសន្យាថា អ្វីដែលត្រូវបាននិយាយនៅក្នុងបន្ទប់ មិនលេចឮទៅខាងក្រៅ។

៤. យើងនឹងថតសម្លេង និងកត់ត្រា

យើងចង់បានអ្វីគ្រប់យ៉ាងដែលអ្នកនិយាយ។ យើងនឹងមិនបង្ហាញឈ្មោះនរណាម្នាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍របស់យើងឡើយ។ អ្នកនឹងនៅតែអនាមិកដដែល។

តើអ្នកមានអ្វីចង់បន្ថែមទៀតទេ? តើអ្នកមានសំណួរ ឬសំណូមពរអ្វីឬទេ? ប្រសិនបើអ្នកយល់ច្បាស់អំពីការស្រាវជ្រាវ និងអ្វីដែលយើងនឹងធ្វើ ខ្ញុំសូមអនុញ្ញាតសុំការយល់ព្រមជាពាក្យសំដីជាមុនសិន មុនពេលចាប់ផ្តើម" ។

មុនពេលសួរសំណួរទីមួយ យើងនឹងណែនាំខ្លួន (អ្នកសម្របសម្រួល និងអ្នកស្រាវជ្រាវ) ហើយយើងនឹងអនុវត្តវិធីសាស្ត្របំបែកដុំទឹកកក (ដែលត្រូវកំណត់) ដើម្បីបង្កើនភាពងាយស្រួលសម្រាប់អ្នកចូលរួម។

៧.៤.២ សំណួរសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុម

(សំណួរទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើង បន្ទាប់ពីការសម្ភាសន៍មួយចំនួនជាមួយអង្គការ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត)

១) តើអ្នកយល់ដូចម្តេចចំពោះពាក្យថា "ការងារស្ម័គ្រចិត្ត"? តើអ្នកយល់ដូចម្តេចចំពោះពាក្យថា "សមភាពយេនឌ័រ"?

ការរំលឹក : តើការធ្វើជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ចាំបាច់ត្រូវស្ថិតក្នុងអង្គការដែរឬទេ?

២) តើអ្វីដែលជំរុញឲ្យអ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងវិស័យនេះ ហើយមិនមែននៅក្នុងវិស័យផ្សេងទៀត?

៣) នៅក្នុងការងាររបស់អ្នក តើផ្នែកណាដែលអ្នកពេញចិត្តជាងគេ?

ការរំលឹក : តើអ្នកចូលចិត្តអ្វីជាងគេ? តើអ្វីដែលជាហេតុផល ដែលជំរុញអ្នកឲ្យស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងវិស័យនេះ? តើអ្នកបានរៀនសូត្រអ្វីខ្លះ? តើអ្នកនឹងផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់ផ្នែកនេះដែរឬទេ? តើអ្នកនឹងនិយាយអ្វីខ្លះ?

៤) តើអ្វីខ្លះដែលជាការលំបាកបំផុត ក្នុងអំឡុងពេលការងាររបស់អ្នក?

ការរំលឹក : ការគាំទ្រដែលអ្នកបានទទួល តើអ្នកកំពុងត្រូវបានប្រើប្រាស់ស្របតាមជំនាញ និងបទពិសោធន៍របស់អ្នកដែរឬទេ? តើអ្នកមានតម្រូវការអ្វីខ្លះ? និរន្តភាព (ប្រាក់)

៥) តើអ្វីជាផលប៉ះពាល់/ឥទ្ធិពលនៃការងាររបស់អ្នក?

៦) តើអ្នកគិតថា ភេទរបស់អ្នក (បុរស/ស្ត្រី) ពាក់ព័ន្ធនឹងអ្វីដែលធ្វើដែរឬទេ?

៧) តើអ្នកយល់ថា អ្នកត្រូវបានប្រព្រឹត្តដូចជាបុគ្គលិកដែរឬទេ? តើអ្នកត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីក្លាយជាបុគ្គលិកដែរឬទេ?

៨) តើអ្នកដឹងអំពីចលនាមហាជន ឬបណ្តាញទាក់ទងនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដូចជាយុទ្ធនាការពាក់បូពណ៌សដែរឬទេ? តើអ្នកធ្លាប់បានចូលរួមដែរឬទេ?

៩) តើមានអ្វីផ្សេងទៀតចង់បន្ថែមអំពីការងារស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងវិស័យនេះដែរឬទេ?

ឧបសម្ព័ន្ធ ៧.៥. សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុមជាមួយជនរងគ្រោះ

៧.៥.១ សេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុម

យើងនឹងចាប់ផ្តើមការពិភាក្សាក្រុមទាំងអស់ ដោយកថាខ័ណ្ឌខាងក្រោម (នៅពេលបកប្រែជាភាសាខ្មែរ យើងនឹងធ្វើឲ្យប្រាកដថា ភាសាដែលមានប្រើប្រាស់មានលក្ខណៈសាមញ្ញងាយយល់ដល់អ្នកចូលរួមទាំងអស់) :

"សូមអរគុណចំពោះការយល់ព្រមចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍នេះ។ យើងសុំវាយតម្លៃខ្ពស់ចំពោះការស្ម័គ្រចិត្តរបស់អ្នកក្នុងការចូលរួម"។

សម្រាប់រយៈពេលប្រហែល ៨០ នាទី ខាងមុខនេះ យើងនឹងពិភាក្សាអំពីការងាររបស់អ្នកលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ក្នុងនាមជាអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងគម្លាត ការប្រឈម តម្រូវការ ផលប៉ះពាល់ និងទិដ្ឋភាពជាវិជ្ជមាន។

ព័ត៌មានដែលទទួលបាននៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុម នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងស្រាវជ្រាវ ស្តីពីការរៀបចំឯកសារអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ក្នុងការដោះស្រាយអំពើហិង្សាផ្នែកយេនឌ័រ។ គោលបំណងនៃគម្រោងនេះ គឺដើម្បីរៀបចំឯកសារការអនុវត្តន៍ល្អនៃអន្តរាគមន៍ ដែលក្នុងនោះការងារស្ម័គ្រចិត្ត ដើរតួនាទី/បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាយេនឌ័រ ដើម្បីណែនាំ/គាំទ្រ/ចម្លងបទពិសោធន៍ស្រដៀងគ្នា នៅក្នុងកម្មវិធីរួមគ្នារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិលើអំពើហិង្សាយេនឌ័រ។

ទោះបីជាការរក្សាការសម្ងាត់ និងភាពអនាមិក មិនអាចធានាបានក៏ដោយ ដោយពិចារណាលើវត្តមានរួមគ្នានៃមនុស្សជាច្រើននៅក្នុងបន្ទប់នេះ យើងស្នើក្រុមឲ្យរក្សាអ្វីដែលយើងបានពិភាក្សានេះ ជាការសម្ងាត់។ អ្វីដែលយើងអាចធានាបាន គឺថាចម្លើយរបស់អ្នក នឹងនៅតែអនាមិក ហើយនៅក្នុងរបាយការណ៍ ក៏នឹងមិនបញ្ចេញឈ្មោះអ្នកដែរ។ ទិន្នន័យទាំងអស់ដែលបានរក្សានៅលើកុំព្យូទ័រ នឹងត្រូវបានការពារដោយលេខសម្ងាត់។

មិនមានអត្ថប្រយោជន៍ផ្ទាល់ ឬភ្លាមៗ សម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកក្នុងការសិក្សានេះទេ។ អ្នកអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដោយប្រយោល ពីព្រោះព័ត៌មានដែលអ្នកផ្តល់ឲ្យ អាចជួយអង្គការនានា ដូចជាអង្គការរបស់អ្នក ទីភ្នាក់ងារ និងរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តន៍សេវាល្អប្រសើរ និងការគាំទ្រល្អប្រសើរពីអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត។

សូមចងចាំថា អ្នកអាចបដិសេធន៍មិនឆ្លើយសំណួរណាមួយ ហើយអាចឈប់ចូលរួម ឬសម្រាកនៅពេលណាមួយក៏បាន។

យើងសូមអនុញ្ញាតបង្កើតវិន័យសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុម មុនពេលចាប់ផ្តើមផងដែរ :

១. *យើងចង់ឲ្យអ្នកនិយាយ*

យើងសូមឲ្យអ្នកទាំងអស់គ្នាចូលរួម ដូច្នេះ យើងអាចសុំឲ្យអ្នកនិយាយ ប្រសិនបើខ្ញុំមិនបានឮអ្វីពីអ្នកមួយសន្ទុះ។ ដើម្បីគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក យើងសូមស្នើឲ្យអ្នកចូលរួមនិយាយម្នាក់ម្តងនៅក្នុងក្រុម ហើយចម្លើយដែលអ្នកចូលរួមទាំងអស់បានផ្តល់ ត្រូវបានរក្សាជាសម្ងាត់។

២. *ពុំមានចម្លើយខុស ឬត្រូវឡើយ*

បទពិសោធន៍ និងទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួមគ្រប់រូប សុទ្ធតែមានសារៈសំខាន់ ហើយយើងចង់ស្តាប់ទស្សនៈដែលទូលំទូលាយ។ យើងសង្ឃឹមថា អ្នកអាចផ្តល់ចម្លើយស្មោះត្រង់ សូម្បីតែនៅពេលចម្លើយរបស់អ្នកអាចមិនស្របជាមួយអ្នកចូលរួមដទៃទៀតនៅក្នុងក្រុមក៏ដោយ

៣. អ្វីត្រូវបាននិយាយនៅក្នុងបន្ទប់នេះ មិនលេចឮទៅខាងក្រៅឡើយ

ដូចយើងបានលើកឡើងពីខាងដើម យើងចង់ឲ្យអ្នកមានភាពងាយស្រួល ក្នុងការចែករំលែកនៅពេលបញ្ហារសើបលេចឡើង ដូច្នេះ វាអាចជាការល្អប្រសើរ ប្រសិនបើយើងអាចសន្យាថា អ្វីដែលត្រូវបាននិយាយនៅក្នុងបន្ទប់ មិនលេចឮទៅខាងក្រៅ។

៤. យើងនឹងថតសម្លេង និងកត់ត្រា

យើងចង់បានអ្វីគ្រប់យ៉ាងដែលអ្នកនិយាយ។ យើងនឹងមិនបង្ហាញឈ្មោះនរណាម្នាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍របស់យើងឡើយ។ អ្នកនឹងនៅតែអនាមិកដដែល។

តើអ្នកមានអ្វីចង់បន្ថែមទៀតទេ? តើអ្នកមានសំណួរ ឬសំណូមពរអ្វីឬទេ? ប្រសិនបើអ្នកយល់ច្បាស់អំពីការស្រាវជ្រាវ និងអ្វីដែលយើងនឹងធ្វើ ខ្ញុំសូមអនុញ្ញាតសុំការយល់ព្រមជាពាក្យសំដីជាមុនសិន មុនពេលចាប់ផ្ដើម។

មុនពេលសួរសំណួរទីមួយ យើងនឹងណែនាំខ្លួន (អ្នកសម្របសម្រួល និងអ្នកស្រាវជ្រាវ) ហើយយើងនឹងអនុវត្តវិធីសាស្រ្តបំបែកដុំទឹកកក (ដែលត្រូវកំណត់) ដើម្បីបង្កើនភាពងាយស្រួលសម្រាប់អ្នកចូលរួម។

៧.៤.២ សំណួរពិភាក្សាក្រុម

(សំណួរទាំងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើង បន្ទាប់ពីការសម្ភាសន៍មួយចំនួនជាមួយអង្គការ និងអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត)

១) តើអ្នកយល់ដូចម្ដេចចំពោះពាក្យថា "ការងារស្ម័គ្រចិត្ត"? តើអ្នកយល់ដូចម្ដេចចំពោះពាក្យថា "សមភាពយេនឌ័រ"?

២) តើអ្នកបានទទួលការគាំទ្រអ្វីខ្លះពីអង្គការ? ចាប់តាំងពីពេលណា?

៣) តើអ្វីខ្លះដែលអ្នកចូលចិត្ត/បានចូលចិត្តបំផុត/មានប្រយោជន៍បំផុតចំពោះការគាំទ្រ ដែលអ្នកបានទទួលតាមរយៈអ្នកស្ម័គ្រចិត្តពីអង្គការ?

៤) តើអ្វីខ្លះអ្នកចូលចិត្ត/បានចូលចិត្តតិចតួចបំផុត/មានប្រយោជន៍តិចតួចបំផុត ចំពោះការគាំទ្រដែលអ្នកបានទទួលតាមរយៈអ្នកស្ម័គ្រចិត្តពីអង្គការ?

៥) តើអ្នកគិតដូចម្ដេចចំពោះអង្គការដែលបានប្រើប្រាស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ?

៦) ប្រសិនបើអ្នកអាចធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្ដូរអ្វីមួយអំពីការងាររបស់អង្គការដែលមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត តើវាជាអ្វី?

៧)"ការងាររបស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្តពីអង្គការ មានសារៈសំខាន់សម្រាប់សហគមន៍"។ តើអ្នកគិតដូចម្ដេចចំពោះប្រយោគនេះ? តើអ្នកយល់ស្រប/មិនយល់ស្រប? ហេតុអ្វី?

៨) តើអ្នកដឹងអំពីចលនាមហាជន ឬបណ្ដាញ ទាក់ទងនឹងអំពើហិង្សាយេនឌ័រ (ឧទាហរណ៍ : យុទ្ធនាការពាក់ប៉ូរពណ៌ស) ដែរឬទេ?

៩) តើមានអ្វីផ្សេងទៀតចង់បន្ថែម អំពីការងារស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងវិស័យនេះដែរឬទេ?

នៅក្នុងចំណុចមួយចំនួន យើងក៏បានសួរម្ដងលើក ដោយសំណួរចំនួន ៤ ផងដែរ : តើអ្នកអាយុប៉ុន្មាន? តើអ្នកបានទទួលរងអំពើហិង្សាពីប្ដីរបស់អ្នកយូរប៉ុន្មានហើយ? តើអ្នកបានទទួលជំនួយពីអ្នកស្ម័គ្រចិត្តយូរប៉ុន្មានដែរ? តើអំពើហិង្សាបានឈប់ឬទេ បន្ទាប់ពីអន្តរាគមន៍របស់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត?

partners for prevention

Copyright ©, 2010, Partners for Prevention

UNDP, UNFPA, UNIFEM & UNV Regional Joint Programme for Asia and the Pacific