International Labour Organization

ចូរអ្នកបញ្ឈប់អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សានៅកន្លែងធ្វើការ

មគ្គុទ្ទេសក៍ឆ្លាតវៃសម្រាប់កម្មករ

តើអ្នកធ្លាប់បានឆ្លងកាត់ការទាក់ទាញផ្លូវភេទដែលមិនចង់បាន នៅកន្លែងការងារដែរឬទេ? បើដូច្នេះមែនអ្នកទំនងជាធ្លាប់ បានទទួលរងនូវការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទហើយ។

តើអ្នកធ្លាប់បានទាក់ទាញផ្លូវភេទដល់នរណាម្នាក់ដោយគេមិនចង់ បានដែរឬទេ? បើដូច្នេះមែនអ្នកទំនងជាបានពាក់ព័ន្ធក្នុងអំពើ បៀតបៀនខាងផ្លូវភេទហើយ។

ចូរនិយាយថាទេចំពោះអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ! វាគឺជាការរំលោភលើសិទ្ធិ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស!

សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងពេលកន្លងមក មានការយល់ដឹងតិចតួចប៉ុណ្ណោះអំពីអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សានៅកន្លែងធ្វើការ និងនៅក្នុងសង្គម។ មានមនុស្សមួយចំនួនចាត់ទុកថា ការផ្លាស់ប្តូរគ្នានូវរឿងកំប្លែងខាងផ្លូវភេទរវាងកម្មករនិងថៅកែ គឺគ្រាន់តែជា " ការកំសាន្តនៅកន្លែងធ្វើការ " ប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកដទៃទៀតគិតថា ជនរងគ្រោះនៃអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ ភាគច្រើននៃពួកគេ គឺជាស្ត្រីដែលនៅក្នុងជម្រៅចិត្តរបស់ពួកគេពេញចិត្ត ចំពោះរឿងកំប្លែងបែបនេះ ឬសក្តិសមតែទទួលបែបហ្នឹង ដោយសារតែលក្ខណៈស្លៀកពាក់របស់ពួកគេ។ ខ្លះក៏គិតផងដែរថា ការនិយាយថា ទេ ចំពោះអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនាំឲ្យពួកគេមិនអាចចែចង់ស្រី និងយករឿងកំប្លែងចំអាស់មកលេងសើចបានទៀតទេ។ ដូច្នេះ តើអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទគឺ ជាអ្វី? ហើយធ្វើដូចម្តេចទើបយើងអាចបញ្ឈប់វាបាន? យើងទាំងអស់គ្នាអាចជួយបញ្ឈប់អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទបាន ប្រសិនបើយើង *គោរពសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ* របស់កម្មករនិយោជិតរួមការងាររបស់យើង ហើយធ្វើសកម្មភាពប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈទៅរកគ្នាទៅវិញទៅមក។

ការណែនាំនេះ គឺមានគោលបំណងលើកកំពស់ការយល់ដឹងអំពីអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ លើកទឹកចិត្តដល់ជនរងគ្រោះឲ្យស្វែងរកជំនួយដើម្បីបញ្ចប់បញ្ហា ជម្រុញឲ្យជនល្មើសបញ្ឈប់ឥរិយបទ ដែលមានការបៀតបៀនរបស់ពួកគេ និងលើកទឹកចិត្តដល់និយោជក និងអ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើការបង្ការ និងចាត់វិធានការចំពោះការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ។

១. តើអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ គឺជាអ្វី?

អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ គឺជាអំពើដែលមានលក្ខណៈទាក់ទងនឹងផ្លូវភេទដែលគេ**មិនស្វាគមន៍** និង **មិនចង់បាន** ដែលធ្វើឱ្យនរណាម្នាក់មានអារម្មណ៍អាក់អន់ចិត្តអាម៉ាស់មុខនិងភិតភ័យ។ ប្រសិនបើមាននរណាម្នាក់មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការងាររបស់អ្នក ធ្វើឱ្យអ្នកមានអារម្មណ៍ថាវេទនា ឬធ្វើឱ្យអ្នកគិតថា អ្នកនឹងជួបបញ្ហា ឬបាត់បង់ការងាររបស់អ្នក ប្រសិនបើអ្នកមិនទោរទន់ទៅរកផ្លូវភេទ ឬតបជាមួយនឹងចំណង់ខាងផ្លូវភេទរបស់ពួកគេនោះទេ - ទាំងនេះចាត់ទុកថា គឺជាទម្រង់នៃអំពើរំលោភបំពាន និងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ! អំពើរំលោភបំពានផ្លូវភេទ គឺជាទង្វើមួយដែលមានលក្ខណៈខាងផ្លូវភេទ ដែលអំពើនោះប្រព្រឹត្តឡើងដោយប្រឆាំងនឹងឆន្ទៈរបស់នរណាម្នាក់។

អំពើរំលោភបំពាន និងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ អាចមានទម្រង់ផ្សេងៗគ្នាដូចជា :

- ការរំលោភបំពានលើរាងកាយ និងរំលោភសេពសន្ថវៈ
- ការប៉ះពាល់
- ការសម្លក់សម្លឹង ឬការលួចមើលចុងកន្ទុយភ្នែក
- កំប្លែង ឬផ្តល់សញ្ញាខាងផ្លូវភេទ ដែលធ្វើឡើងតាមពាក្យសំដី ឬជាសំណេរ
- ការបបួលរួមភេទ ឬការបបួលណាត់ចេញទៅក្រៅជាមួយ ម្តងហើយម្តងទៀត
- សំណួរបំពានអំពីរាងកាយឬពីជីវិតផ្ទាល់ខ្លួនរបស់នរណាម្នាក់
- យោបល់ដែលមានលក្ខណៈប្រមាថមើលងាយមកលើស្ត្រី
- រូបភាពទាក់ទងនឹងផ្លូវភេទដែលបង្ហាញច្បាស់នៅកន្លែងធ្វើការ
- អ៊ីម៉ែល ឬសារដែលបញ្ជាក់ច្បាស់ខាងផ្លូវភេទ។

អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ គឺមិនមែននិយាយពីការចាប់ចិត្ត និងការស្រឡាញ់គ្នាទៅវិញទៅមកនោះទេ គឺទាក់ទងនឹងអំពើនៃ *ការប្រើសិទ្ធិអំណាចដោយបំពាន*។ ការប្រព្រឹត្តខាងផ្លូវភេទបង្កជាការបៀតបៀនបាន ប្រសិនបើវា គឺជា **ការមិនស្វាគមន៍** និង **មិនចង់បាន**។ ហើយអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា វាគឺជាការបៀតបៀនបាន ទាល់តែជនរងគ្រោះយល់ឃើញថា វាជាអំពើបំពាន និងមិនត្រូវបានស្វាគមន៍។ អំពើប្រទូស្តកេរខ្មាស គឺជាទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃការរើសអើង ប្រឆាំងនឹងភេទ នៅកន្លែងធ្វើការ និងត្រូវបានគេហាម

ឃាត់ នៅក្នុងបទដ្ឋានការងារ និងសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ វាគឺជាការរំលោភលើ សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និងជាលក្ខខណ្ឌការងារមួយដែលមិនអាចទទួលយកបាននោះឡើយ។

❖ តើពីរប្រភេទសំខាន់ៗ នៃអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនោះគឺអ្វី?

អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទអាចមានទម្រង់ពីរផ្សេងគ្នាគឺ៖ ការគម្រាមកំហែងផ្លូវភេទ (ធ្វើនេះ ដើម្បី ចង់បាននោះ) ឬជាបរិស្ថានការងារមួយដែលមានលក្ខណៈប្រទូស្តរាយ :

- *ការគម្រាមកំហែងផ្លូវភេទ* គឺជាប្រព្រឹត្តដែលធ្វើឱ្យមានអត្ថប្រយោជន៍ដល់ការងារដូចជាការតម្លើងប្រាក់ខែ ការតម្លើងឋានៈ ឬសូម្បីតែការងារក៏ត្រូវបានបន្ត - ដែលជាល័ក្ខខ័ណ្ឌទទួលបានការពេញចិត្តខាងផ្លូវភេទ។

- *បរិស្ថានការងារដែលប្រទូស្តរាយ* គឺជាការប្រព្រឹត្តដែលបានបង្កឲ្យមានការភិតភ័យ ប្រទូស្តរាយ ឬបរិស្ថានប្រកបដោយភាពអាម៉ាស់សម្រាប់ជនរងគ្រោះ ដោយសារតែការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ។

❖ *តើអ្នកណាខ្លះអាចជាជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សា និងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ?*

នរណាម្នាក់ក៏អាចជាជនរងគ្រោះបានដែរ។ ជនរងគ្រោះអាចមានវ័យក្មេងឬចាស់ ជាអ្នកមានឬជាអ្នកក្រីក្រ អ្នករៀបការរួច ឬនៅលីវ និងអាចរាប់ពីអ្នកមានតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រង រហូតដល់កម្មករដែលគ្មានជំនាញ។ អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទអាចកើតឡើងរវាងអ្នកគ្រប់គ្រងមេផ្នែក មិត្តរួមការងារជាមួយគ្នា ឬជាអតិថិជន។ ទោះជាយ៉ាងណា វាជាញឹកញាប់កើតឡើងរវាងប្រជាពលរដ្ឋ នៅក្នុងទំនាក់ទំនងអំណាចមិនស្មើគ្នា-ដូចជា អ្នកគ្រប់គ្រង បុរសវ័យចាស់ជាង និងស្ត្រីក្រោមបង្គាប់វ័យក្មេងជាង។ ជាធម្មតាជនរងគ្រោះគឺជាស្ត្រីដែលត្រូវបានទទួលរងការបៀតបៀនដោយបុរស។ ប៉ុន្តែពេលខ្លះបុរសក៏ត្រូវបានទទួលរងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ ដោយស្ត្រីផងដែរ។ វាក៏អាចកើតមានផងដែរ ដែលបុរសប្រព្រឹត្តអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទទៅលើបុរសដទៃទៀត ចំណែកស្ត្រីក៏អាចប្រព្រឹត្តអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ ទៅលើស្ត្រីផ្សេងទៀតដែរ។

សម្គាល់! វាជាការសំខាន់ដែលត្រូវចងចាំថា ៖

- ចេតនារបស់អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស មិនមានជាបញ្ហាទេ។ វាគឺជាអ្នកទទួលទេដែលបានកំណត់ថា តើការប្រព្រឹត្តនោះ ជាការស្វាគមន៍ ឬមិនមែន។
- ប្រសិនបើកម្មករម្នាក់យល់ព្រមចំពោះសកម្មភាពផ្លូវភេទ ហើយវាអាចត្រូវបានចាត់ទុកជាអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទបាន ល្គឹកណាគាត់ ឬក៏នាងមានអារម្មណ៍ថា បានទទួលរងសំពាធចំពោះការព្រមព្រៀងនោះ។

❖ *តើអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ មានកើតឡើងតែនៅកន្លែងធ្វើការប៉ុណ្ណោះទេឬ?*

ទេ! អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ អាចកើតឡើងនៅក្នុងស្ថានភាពស្ទើរតែគ្រប់ការងារ និងទំនាក់ទំនងដែលទាក់ទងទៅនឹងការងារ។ ឧទាហរណ៍វាអាចកើតឡើង ៖

- នៅតាមផ្លូវទៅនិងមកពីការងារ
- នៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ក្នុងសង្គមមួយដែលរៀបចំដោយនិយោជក
- អំឡុងពេលដំណើរទស្សនកិច្ចអាជីវកម្ម
- នៅក្នុងបរិវេណកន្លែងរបស់ភ្ញៀវឬអតិថិជន
- នៅឯព្រឹត្តិការណ៍បណ្តុះបណ្តាល ពេលទទួលទានអាហារថ្ងៃត្រង់ ឬអាហារពេលល្ងាចដែលទាក់ទងនឹងអាជីវកម្ម
- ក្នុងអំឡុងពេលយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយ ឬព្រឹត្តិការណ៍ទំនាក់ទំនងសាធារណៈ។
- តាមរយៈការហៅតាមទូរស័ព្ទដែលទាក់ទងនឹងការងារ ឬការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមអេឡិចត្រូនិច ដូចជា អ៊ីមែល ឬប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម។

❖ *តើអ្វីខ្លះជាការបៀតបៀនដែលមិនមែនជាផ្លូវភេទ?*

ទម្រង់ដទៃទៀតនៃការបៀតបៀនដែលមានលក្ខណៈរើសអើង រួមមាន ឧទាហរណ៍ៈ ការរើសអើងផ្អែកលើ ពូជសាសន៍ ដើមកំណើតសង្គម ឬ ការឆ្លងមេរោគអេដស៍។ ជាមួយគ្នានេះ រដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់កម្ពុជា ច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិជនពិការ និងអ្នករស់នៅជាមួយមេរោគ និងជម្ងឺអេដស៍ និងក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ចាត់ទុកថាខុសច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានដែលត្រូវបានហាមឃាត់ដូចជាៈ ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា មតិនយោបាយ ជាតិកំណើត

ដើមកំណើតសង្គម ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតឬ ការអនុវត្តសកម្មភាព សហជីព ពិការភាព និងការមានមេរោគ និង ជម្ងឺអេដស៍។ ការបៀតបៀន ក៏អាចមានទម្រង់ដូចជា **ការជេរប្រមាថនៅកន្លែងធ្វើការ** ៖ ជាការវាយប្រហារដែលអវិជ្ជមានម្តងហើយម្តងទៀត ទៅលើការអនុវត្តនៃបុគ្គល និងខាងវិជ្ជាជីវៈឬទៅលើកិត្តិយសរបស់បុគ្គល ឬរបស់ក្រុមមនុស្ស។ និយោជកគួររកឲ្យឃើញ ប្រសិនបើមានការបៀតបៀនកើតឡើង នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការរបស់ខ្លួនមែន នោះត្រូវបញ្ឈប់វាកុំឲ្យកើត មានតទៅទៀត។

❖ *តើបទប្បញ្ញត្តិកម្ពុជាមានចែងយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ អំពីអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ?*

បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់របស់កម្ពុជា ដែលប្រឆាំងនឹងការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនៅមិនទាន់អភិវឌ្ឍបានល្អនៅឡើយ និងត្រូវការការកែលំអ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ " ហាមឃាត់ គ្រប់ទម្រង់នៃអំពើរំលោភបំពានខាងផ្លូវភេទ (ការបៀតបៀន) " ប៉ុន្តែនិយមន័យច្បាស់លាស់ និងបទប្បញ្ញត្តិសម្រាប់ការបង្ការ និងការដោះស្រាយ អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការគឺនៅខ្វះខាតនៅឡើយ។ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌគ្រាន់តែហាមឃាត់ចំពោះទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទតែប៉ុណ្ណោះ និងមានការកម្រិតចំពោះបន្ទុកនៃភស្តុតាង។

បទប្បញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបទបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ និងការរំលោភសេពសន្ថវៈនៅក្នុងច្បាប់កម្ពុជា	
បទបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ	" និយោជកទាំងអស់ និងអ្នកគ្រប់គ្រងនៃគ្រឹះស្ថានដែលក្នុងនោះមានជួលពលករ ក្មេង ឬកូនជាង ដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ឬការងារសម្រាប់ស្ត្រី ត្រូវតែមើលនៅលើកិរិយាមារយាទ ឲ្យបានល្អ និងរក្សាសីលធម៌របស់ពួកគេ ចំពោះមុខសាធារណៈជន។ គ្រប់អំពើនៃការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ (ការបៀតបៀន) ត្រូវបានហាមឃាត់ជាដាច់ខាត។" *(ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា ១៧២)*។
បទរុកគួនខាងផ្លូវភេទនៅក្រោមក្រមព្រហ្មទណ្ឌ	" អំពើរុកគួនខាងផ្លូវភេទ គឺជាអំពើដែលបុគ្គលម្នាក់រំលោភអំណាចដែលមុខងាររបស់ខ្លួនប្រគល់ឲ្យ ធ្វើការកាបសង្កត់ម្តងហើយម្តងទៀតទៅលើអ្នកដទៃ ក្នុងគោលបំណងទទួលការអនុគ្រោះខាងផ្លូវភេទ " ។ " អំពើរុកគួនខាងផ្លូវភេទត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ៦ (ប្រាំមួយ) ថ្ងៃ ទៅ ៣ (បី) ខែ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០.០០០ (មួយសែន) រៀល ទៅ ៥០០.០០០ (ប្រាំសែន) រៀល " ។ *(មាត្រា ២៥០ នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ឆ្នាំ២០០៩)*។

បទរំលោភសេពសន្ថវៈ	" គ្រប់អំពើបញ្ចូលអង្គជាត តាមបែបណាក៏ដោយ ឬអំពើបញ្ចូលឧបករណ៍ ណាមួយទៅក្នុងអង្គជាតដែលប្រព្រឹត្តទៅលើអ្នកដទៃ ទោះបីមានភេទដូចគ្នា ឬមិនដូចគ្នាក៏ដោយ ដោយការប្រើហិង្សា ការបង្ខិតបង្ខំ ការគំរាមកំហែង ឬដោយការឆ្មក់ឱកាស គឺជាបទរំលោភសេពសន្ថវៈ។ បទរំលោភសេពសន្ថវៈ ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ទៅ ១០ (ដប់) ឆ្នាំ។ នីតិភាពនៃការរួមភេទ ត្រូវបានកំណត់ចាប់ពី អាយុ ១៥ (ដប់ប្រាំ) ឆ្នាំ ឡើងទៅ "។ *(មាត្រា ២៣៩ នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ)*។

២. តើនិយោជកធ្វើដូចម្ដេច ទើបអាចដោះស្រាយ អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការបាន?

និយោជកមានផលប្រយោជន៍ក្នុងអាជីវកម្ម ដែលគេផ្តល់អំណាចឲ្យនៅក្នុងការបង្ការការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ ដោយសារតែវាធ្វើឲ្យផលិតភាពរបស់កម្មករចុះទាប និងប៉ះពាល់ដល់ចំណូលអាជីវកម្ម។ អាវុធដែលមានប្រសិទ្ធភាពបំផុតប្រឆាំងនឹងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទគឺ *វិធានការបង្ការ*។ នៅពេលដែលការបៀតបៀនកើតឡើង និយោជកត្រូវតែមានគោលនយោបាយនៅកន្លែងធ្វើការ និងនីតិវិធីដើម្បីកំណត់ថា តើអំពើបៀតបៀននោះបានកើតឡើងឬមួយយ៉ាងណា ដើម្បីជួយដល់ជនរងគ្រោះ និយោជកត្រូវបញ្ឈប់ឥរិយាបទដែលបៀតបៀននោះ និងដោះស្រាយបញ្ហានេះឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព។

❖ *វិធានការបង្ការ*

- **បង្កើតគោលនយោបាយប្រឆាំងនឹងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ**

គ្រប់និយោជកទាំងអស់មិនថា សហគ្រាសតូចឬធំគួរតែបង្កើតគោលនយោបាយក្នុងការដោះស្រាយ ប្រឆាំងនឹងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ។ គោលនយោបាយនោះគួរតែពន្យល់ពីអំពើបៀតបៀននោះឲ្យបានច្បាស់ និងបញ្ជាក់ថា វាជាអំពើដែលនឹងមិនត្រូវបានអត់ឱនឱ្យទេ។ វាក៏គួរតែពន្យល់ឲ្យបានច្បាស់ផងដែរអំពីដំណើរការក្នុងការធ្វើបណ្តឹង ប្រសិនបើការបៀតបៀនកើតឡើង។

ប៉ុន្តែ វានៅមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នោះទេ បើគ្រាន់តែបង្កើតឲ្យមានគោលនយោបាយនេះឡើង។ គន្លឹះក្នុងការការពារអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនេះ គឺត្រូវធ្វើឱ្យប្រាកដថា អ្នកគ្រប់គ្រងទាំងអស់ កម្មករនិយោជិត និងនរណាម្នាក់ ដែលមានអន្តរអំពើជាមួយកន្លែងធ្វើការបានដឹងអំពីគោលនយោបាយនេះ និងដឹងគ្រប់គ្នាថា អ្នកដែលប្រព្រឹត្តអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទគឺ *ពុំមានការយោគយល់* ឡើយ។

- **ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងគោលនយោបាយ ប្រឆាំងនឹងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនេះឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព**

និយោជកគួរធ្វើឲ្យប្រាកដថា មនុស្សគ្រប់គ្នាបានដឹងអំពីគោលនយោបាយនេះ ៖

- ✓ ដាក់សម្ពោធគោលនយោបាយនេះជាផ្លូវការ និងធ្វើការរំលឹកជាទៀងទាត់ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំរបស់បុគ្គលិក។
- ✓ ចែកចាយច្បាប់ចម្លងនៃគោលនយោបាយនេះ ដល់កម្មករទាំងអស់ជាភាសា ដែលពួកគេអាចអាន ឬដោយមានដ្យាក្រាម និងរូបភាពដែលងាយក្នុងការយល់សម្រាប់កម្មករ និយោជិតដែលមានការអប់រំតិចតួច។ ពិភាក្សាអំពីគោលនយោបាយនេះជាមួយកម្មករថ្មីៗទាំងអស់ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការតម្រង់ទិសដៅការងារ។
- ✓ ស្នើសុំដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ រួមទាំងអ្នកម៉ៅការ និងកម្មករក្រោមកិច្ចសន្យាម៉ៅការបន្ត ឲ្យចុះហត្ថលេខាលើច្បាប់ចម្លងនៃគោលនយោបាយនេះ ដើម្បីទទួលស្គាល់ថា ពួកគេបានអាននិងបានយល់ពីខ្លឹមសាររបស់វា។
- ✓ ដាក់បង្ហាញគោលនយោបាយនេះ នៅលើក្ដារព័ត៌មាន នៅទូទាំងកន្លែងធ្វើការទាំងនោះ។

- **ធ្វើឲ្យប្រាកដថា អ្នកគ្រប់គ្រងបានដឹងពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ**

  ក្នុងគោលបំណងដើម្បីបង្ការអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ និយោជកគួរតែ :

  - ✓ ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ និងអ្នកគ្រប់គ្រង ជាពិសេស សំដៅដើម្បីលុបបំបាត់អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ។
  - ✓ នៅពេលមានការជួលអ្នកគ្រប់គ្រង ធ្វើឲ្យប្រាកដថាពួកគេដឹងពីរបៀបក្នុងការដោះស្រាយជាមួយនឹងការរើសអើង និងការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ ដែលជាផ្នែកមួយនៃភារៈកិច្ចរបស់ពួកគេ។
  - ✓ ពិនិត្យឡើងវិញនូវប្រសិទ្ធភាពរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាការបៀតបៀន និងការរើសអើងនៅក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃការអនុវត្ត។
  - ✓ យកចេញពីកន្លែងធ្វើការនូវ សម្ភារៈដែលអាសគ្រាមច្បាស់ក្រឡែត ឬដែលមានការបៀតបៀន រួមទាំងប័ណ្ណរូបភាពប្រតិទិន សម្ភារៈនៅលើកុំព្យូទ័រ និងដែលបានចែករំលែកតាមរយៈបណ្តាញសង្គម។

❖ *ការដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងនៃការបៀតបៀន*

វាគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងពាក្យបណ្តឹងទាក់ទងនឹងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ និងការពារជនរងគ្រោះពីការបៀតបៀនបន្ថែមទៀត។ ដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងនេះ និយោជកគួរតែ :

- ចាត់តាំងបុគ្គលិកជាន់ខ្ពស់ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ និងមិនលំអៀង ដោយក្នុងនោះរួមបញ្ចូលយ៉ាងហោចណាស់មានស្ត្រី ២នាក់ និង បុរស ១ នាក់ដើម្បីធ្វើការស៊ើបអង្កេតនិងដោះស្រាយពាក្យបណ្ដឹង។ ចូរធានាថា ពួកគេត្រូវបានទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាល និងផ្ដល់ពេលវេលាដែលសមរម្យ ដើម្បីបំពេញភារៈកិច្ចនេះ។
- ធ្វើការស៊ើបអង្កេតភ្លាម ដោយឥតលំអៀង និងយុត្តិធម៌ដោយការនិយាយជាមួយអ្នកធ្វើពាក្យប្ដឹង ជនជាប់ចោទ និងសាក្សីមួយចំនួន។
- រក្សាព័ត៌មានទាំងរបស់ជនរងគ្រោះ និងជនជាប់ចោទជាការសំងាត់។ មិនត្រូវនិយាយដើមគេជាមួយមិត្តភ័ក្ដរបស់អ្នក គ្រួសារអ្នកគ្រប់គ្រង ឬកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតទេ។ ចូរចងចាំថា : មនុស្សគ្រប់គ្នាគ្មានទោស រហូតទាល់តែត្រូវបានរកឃើញច្បាស់ថាមានទោស។
- ចូរធ្វើឲ្យប្រាកដថា បុគ្គលដែលបានធ្វើឱ្យពាក្យបណ្ដឹងនឹងមិនត្រូវបានទទួលរងការសងសឹកចំពោះការធ្វើពាក្យបណ្ដឹងនោះទេ។
- ចូរប្រាប់អ្នកធ្វើបណ្ដឹងតវ៉ាពីលទ្ធផលនៃការស៊ើបអង្កេត និងជំហានដែលនឹងត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ។
- បើការបៀតបៀននោះ គឺត្រូវបានបង្ហាញឱ្យឃើញច្បាស់ ត្រូវដាក់ទោសវិន័យដល់ជនល្មើស (ដោយការចេញលិខិតព្រមានមួយ ការព្យួរ និងការបញ្ឈប់ការងារ... ជាដើម) និងការផ្ដល់នូវសំណងសមរម្យដល់ជនរងគ្រោះ (ដែលអាចរួមបញ្ចូលទាំង ការសុំអភ័យទោស ផ្ដល់ការប្រឹក្សាផ្ដល់សំណងជាដើម)។

- ប្រសិនបើភាគីទាំងពីរមិនអាចធ្វើការរួមគ្នាតទៅទៀតបាន ចូរផ្ទេរការងាររបស់ជនល្មើស ទៅទីតាំង ឬផ្នែកណាមួយផ្សេងទៀតនៃកន្លែងធ្វើការនេះ **មិនមែន** ផ្ទេរការងាររបស់ជនរងគ្រោះនោះទេ។

៣. តើអ្នកអាចបញ្ឈប់អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទបានដោយវិធីណា?

ដោយការរាយការណ៍ពីវា!

ភាពស្ងៀមស្ងាត់កាន់តែច្រើនមានន័យថា មានជនរងគ្រោះកាន់តែច្រើនដែរ។ ជាញឹកញាប់ អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ មិនត្រូវបានគេរាយការណ៍នោះទេ ព្រោះជនរងគ្រោះមានអារម្មណ៍ថាខ្មាស់អៀន មានការភ័យខ្លាចថាគ្មាននរណាម្នាក់នឹងជឿអំពីរឿងហ្នឹង ឬភ័យខ្លាចត្រូវបានគេបណ្តេញចេញពីការងារ ឬហៅថា អ្នកបង្ករឿង។ ជនរងគ្រោះមួយចំនួនបោះបង់ចោលការងាររបស់ពួកគេ ដោយមិនបាននិយាយអ្វីទាំងអស់ ដែលទុកឲ្យជនល្មើសបន្តបៀតបៀនដល់អ្នកដទៃទៀតដោយសេរីក្រៅច្បាប់។

អ្វីដែលសំខាន់បំផុតដែលអ្នកអាចធ្វើបាន នោះគឺប្រសិនបើអ្នកត្រូវបានគេបៀតបៀន អ្នកត្រូវតែ**និយាយរឿងនោះចេញមក** និងថា **ទេ ចំពោះការបៀតបៀននោះ!**

- ចូរអ្នក**កុំ**រក្សាភាពស្ងៀមស្ងាត់។ ប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបានចូរអ្នកប្រាប់ទៅកាន់ជនល្មើសភ្លាមថា អ្នកមិនចូលចិត្តរឿងកំប្លែង ការសរសើរ ឬការបបួលខាងផ្លូវភេទនោះទេ។ ចូរអ្នករក្សានូវការគួរសម ប៉ុន្តែត្រូវបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ថា អ្នកចង់ឱ្យបញ្ឈប់ការប្រព្រឹត្តបែបនេះ។ កុំមិនអើពើអំពីវា ហើយសង្ឃឹមថា បញ្ហានេះនឹងលែងកើតមានតទៅទៀតនោះ។ វានឹងមិនបាត់ទៅណាដោយឯកឯងនោះទេ ហើយអាចកើតឡើងជាថ្មី និងកាន់តែអាក្រក់ថែមទៀតផង។
- ប្រសិនបើអ្នកភ័យខ្លាចមិនហ៊ាននិយាយ**ទេ** ដំបូង ចូរអ្នកនិយាយរឿងនេះ ប្រាប់ទៅកាន់មិត្តភក្ដិ គ្រួសាររបស់អ្នក ឬមិត្តរួមការងាររបស់អ្នក។ ប្រាប់ពួកគេអំពីអ្វីដែលបានកើតឡើង និងពិភាក្សាអំពីរបៀបដើម្បីឱ្យជនល្មើសនោះបានដឹងថា ឥរិយាបថរបស់គេ គឺមិនត្រូវបានទទួលការស្វាគមន៍នោះទេ។

- បើការបៀតបៀននៅតែបន្ត សូមអ្នកស្នើរកជំនួយឲ្យដោះស្រាយអំពីបញ្ហានេះ :
  - ✓ ប្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់អ្នកអំពីការបៀតបៀន ហើយបើសិនជាគាត់ឬនាង គឺជាអ្នកប្រព្រឹត្តអំពើបៀតបៀនវិញ ឬក៏មិនបានជួយដល់អ្នកនោះទេខណៈនោះ អ្នកទៅរកអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀតដែលអ្នកអាចជឿទុកចិត្តបាន ហើយប្រាប់ពួកគេអំពីស្ថានភាពនោះ។
  - ✓ ពិភាក្សាជាមួយតំណាងសហជីពរបស់អ្នក ឬស្វែងរកការណែនាំពីអង្គការស្ត្រីឬអង្គការសិទ្ធិមនុស្ស ឬមជ្ឈមណ្ឌលផ្តល់ជំនួយផ្នែកច្បាប់។
- បើជនល្មើសមិនបញ្ឈប់ឥរិយាបទ ដែលមិនស្វាគមន៍នោះទេ ចូរអ្នកចាប់ផ្តើមធ្វើកំណត់ត្រាចំណារទុក ទៅលើអ្វីដែលជនល្មើសបាននិយាយ និងអ្វីដែលជាការឆ្លើយតបរបស់អ្នក ហើយកត់ត្រាអំពីពេលវេលា និងទីកន្លែងដែលកើតឡើង។ អ្នកប្រហែលជាត្រូវការកំណត់ត្រាទាំងនេះនៅពេលក្រោយ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីអ្វីដែលបានកើតឡើងចំពោះអ្នក។
- ប្រសិនបើអ្នកឃើញអ្នកផ្សេងទៀតត្រូវបានគេបៀតបៀន ចូរអ្នកចែករំលែកនូវអ្វីដែលអ្នកដឹងអំពីច្បាប់ និងលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគេឱ្យនិយាយការពិតនោះចេញមកហើយចាត់វិធានការ។ ចូរអ្នកជួយដល់ជនរងគ្រោះក្នុងការប្រាប់ដល់ ជនល្មើសឲ្យឈប់ប្រព្រឹត្តតទៅទៀត។ ចូរអ្នកផ្តល់ការគាំទ្រផ្សេងទៀត ដល់ពួកគេនិងធ្វើជាសាក្សីចំពោះរឿងនេះ ប្រសិនបើចាំបាច់។

- ចូរអ្នកកុំទទួលយកថាអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ គឺជារឿងដែលជៀសមិនរួច ឬគឺជាបញ្ហាដែលសម្រាប់ ជាការកំប្លែងលេង។ ចូរអ្នកគាំទ្រដល់សកម្មភាព ដើម្បីស្វែងរកការបង្ការពីអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ។ សូមអ្នកសួរទៅកាន់និយោជករបស់អ្នករកមើលថា តើក្រុមហ៊ុន ឬក៏ការិយាល័យ មានគោលនយោបាយជាក់លាក់ប្រឆាំងនឹងការបៀតបៀនដែរឬទេ។ ប្រសិនបើមិនមានទេ ចូរអ្នកធ្វើការឆ្ពោះទៅបង្កើតគោលនយោបាយទាំងនេះឲ្យបាន។

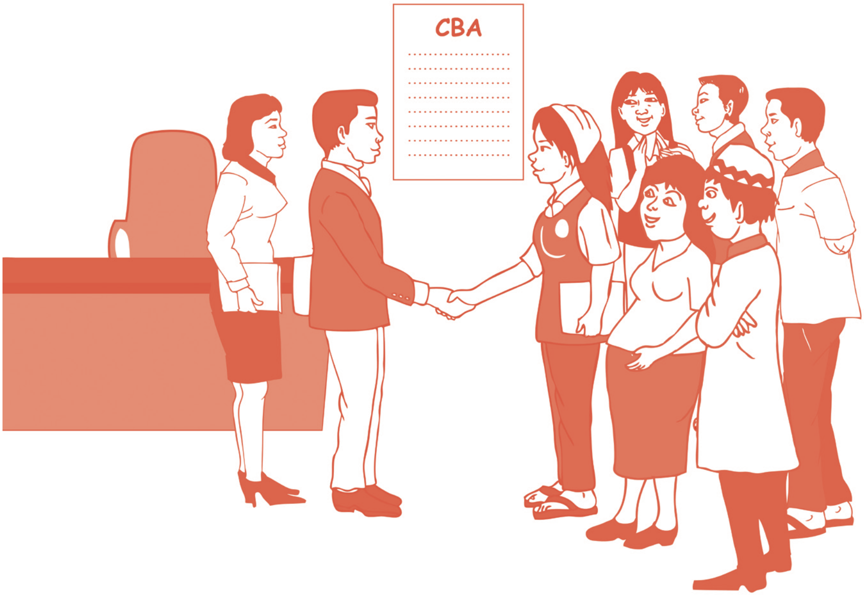
៤. តើសហជីពអាចបញ្ឈប់អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទតាមវិធីណា?

សហជីពគួរតែធានាថា សមាជិកដែលមានភាពរសើបទៅនឹងបញ្ហានៃអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ គួរបង្កើតបរិយាកាសមួយដែលមិនស្វាគមន៍ចំពោះការប្រព្រឹត្តបែបនោះ និងលើកទឹកចិត្តដល់ជនរងគ្រោះដើម្បីស្វែងរកជំនួយនៅពេលដែលមានការបៀតបៀនកើតឡើង ៖

- ជួយបង្កើតគោលនយោបាយ ប្រឆាំងនឹងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទនៅក្នុងសហជីពនិងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងតាមរយៈការពិភាក្សា និងកិច្ចប្រជុំជាមួយសមាជិកសហជីពនិងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង។
- អប់រំដល់សមាជិកអំពីអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ ដោយអញ្ជើញវាគ្មិននានា រៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សេងៗ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពី

បញ្ហាទាំងនេះ។

- ហ្វឹកហ្វឺនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូសហជីពអំពីវិធីដ៏ល្អបំផុត ដើម្បីដោះស្រាយសាទុក្ខទាក់ទងនឹងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ។
- ធ្វើការស្ទង់មតិក្នុងចំណោមសមាជិក ដើម្បីកំណត់ពីវិសាលភាពនៃបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការនោះ។
- ចរចាភាសាប្រឆាំងនឹងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធី ដើម្បីដោះស្រាយជាមួយការរំលោភបំពានផ្សេងៗ។ សូមប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យដាក់ពាក្យបណ្ដឹងដំបូងជាមួយនឹងនរណាម្នាក់ផ្សេងទៀត ជាជាងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់គេ ដែលអាចជាអ្នកបានប្រព្រឹត្តអំពើបៀតបៀននោះ។



- បញ្ចុះបញ្ចូល និងធ្វើការជាមួយនិយោជកដើម្បីអនុវត្តកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលរួមគ្នា។
- ចាត់វិធានការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីការពារសមាជិកសហជីពនៅពេលដែលអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទកើតឡើង ដោយផ្ដល់នូវការគាំទ្រ ធ្វើការស៊ើបអង្កេត និងធ្វើពាក្យបណ្ដឹង ឬធ្វើសាទុក្ខឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ធានាថា និយោជកមានគោលនយោបាយប្រឆាំងនឹងអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទដែលត្រូវបានបិទចេញមកក្រៅ ដែលគេអាចមើលឃើញ ឬបានទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករតាមវិធីផ្សេងទៀតដែលមានប្រសិទ្ធភាព។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនមានគោលនយោបាយនេះជាផ្លូវការទេ ចូរអ្នកលើកឡើងបញ្ហានេះនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីជួយបង្កើតវាឡើង។
- ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីនីតិវិធីនៃការធ្វើបណ្ដឹងតាមផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការ។

៥. សំណួរ:
តើអ្នកដឹងពីសិទ្ធិរបស់អ្នកបានច្បាស់កម្រិតណា?

១. **សំណួរ :** ប្រសិនបើគ្មានការប៉ះពាល់រាងកាយកើតឡើងនោះទេ តើវានៅតែអាចជា អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទដែរឬទេ?

ចម្លើយ : **ពិតណាស់** អំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទអាចមានទម្រង់ជាច្រើន រួមមាន : ការសំឡក់សំឡឹង ឬលួចមើលចុងកន្ទុយភ្នែក ការកំប្លែង ឬធ្វើសញ្ញាសំគាល់ទាក់ទងនឹងភេទ ដោយពាក្យសំដី ឬជាសំណេរ ការបបួលរួមភេទដែលមិនចង់បាន ឬបបួលណាត់ចេញទៅក្រៅម្តងហើយម្តងទៀត សំណួរដែលមានលក្ខណៈបៀតបៀន ទៅលើរាងកាយ ឬពីជីវិតឯកជនរបស់ខ្លួន ភាសាអសុរសអំពីស្ត្រី ឬផ្ទត់គំនិតយេនឌ័រ រូបភាពបង្ហាញច្បាស់ខាងផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ ឬអ៊ីម៉ែល ឬសារដែលបង្ហាញច្បាស់ខាងផ្លូវភេទ។

២. សំណួរ : តើនិយោជកមានការទទួលខុសត្រូវ ចំពោះសកម្មភាពរបស់កម្មករតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនទទួលខុសត្រូវចំពោះអំពើនៃអ្នកដែលមិនមែនជាកម្មករនិយោជិត តែមានវត្តមាននៅក្នុងកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ ?

ចម្លើយ : **ទេ!** និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវការពារកម្មករពីការបៀតបៀនដោយកម្មករនានា ក៏ដូចជាអ្នកដែលមិនមែនជាកម្មករនិយោជិតដូចជា អតិថិជន អ្នកលក់ដូរ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផងដែរ។

៣. សំណួរ : នៅពេលដែលមតិយោបល់និងរឿងកំប្លែងផ្លូវភេទ (រឿងចំអាស់) បានកើតឡើងនៅជុំវិញកន្លែងធ្វើការ តើនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាជា " ការគម្រាមដល់ផ្លូវភេទ " ឬ " បរិយាកាសការងារប្រកប

ដោយការប្រទូស្តរាយដែរឬទេ"?

ចម្លើយ : ប្រភេទនៃអំពើនេះអាចបង្កជាការបំភិតបំភ័យ អាម៉ាស់មុខ ឬបរិយាកាសការងារប្រកបដោយការប្រទូស្តរាយ។

៤. សំណួរ : តើវាអាចទៅរួចទេ ចំពោះទំនាក់ទំនងដែលព្រមព្រៀងមួយប្រែក្លាយទៅជាការចោទប្រកាន់អំពីអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ?

ចម្លើយ : **អាចទៅរួច!** ទោះបីជាកម្មករណាម្នាក់ យល់ព្រមចំពោះសកម្មភាពផ្លូវភេទក៏ដោយ ក៏វាអាចត្រូវបានចាត់ទុកជាការបៀតបៀនបានដែរ ប្រសិនបើគាត់ ឬក៏នាងមានអារម្មណ៍ថា ការយល់ព្រមនោះធ្វើឡើង ព្រោះតែបានទទួលរងនូវសម្ពាធ។

៥. សំណួរ : តើវាអាចកើតឡើងបានទេ ចំពោះសមាជិកដែលមានភេទដូចគ្នា ធ្វើការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទដល់គ្នាទៅវិញទៅមក?

ចម្លើយ : **អាចកើតឡើង!** ជនរងគ្រោះភាគច្រើន គឺជាស្ត្រីដែលត្រូវបានបៀតបៀនដោយបុរស។ ទោះជាយ៉ាងណាពេលខ្លះ បុរសត្រូវបានបៀតបៀនដោយស្ត្រី ហើយបុរសក៏អាចបៀតបៀនដល់បុរសដទៃទៀត ចំណែកស្ត្រីវិញ ក៏អាចបៀតបៀនលើស្ត្រីផ្សេងទៀតដែរ។

៦. សំណួរ : ប្រសិនបើអ្នក កំពុងត្រូវបានទទួលរងនូវអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ តើអ្នកត្រូវប្តឹងទៅអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកមុនគេឬ បើទោះបីជាពួកគេនោះជាអ្នកដែលបានប្រព្រឹត្តអំពើនោះក៏ដោយ?

ចម្លើយ : ទេ! ប្រសិនបើអ្នកមិនមានអារម្មណ៍សុខស្រួល ឬមានសុវត្ថិភាព អំពីការដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយប្រធានរបស់អ្នកនោះទេ ចូរអ្នកស្វែងរកនរណាម្នាក់ដែលអ្នកអាចជឿទុកចិត្តបាន។ អ្នកអាចរកជំនួយពីអ្នកគ្រប់គ្រងខ្ពស់ជាងគេ ឬទៅរកសហជីពរបស់អ្នក អង្គការស្ត្រី ឬសិទ្ធិមនុស្ស ឬមជ្ឈមណ្ឌលផ្តល់ជំនួយផ្នែកច្បាប់ ដើម្បីទទួលដំបូន្មាន និងជាជំនួយរបស់អ្នក។

៦. ទីកន្លែងដើម្បីស្វែងរកការជួយ និងជំនួយ

ប្រសិនបើអ្នកត្រូវទទួលរងនូវអំពើបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ និងត្រូវការការជួយ ឬចង់ដឹងថាអ្វីខ្លះជាសិទ្ធិរបស់អ្នក អ្នកអាចទាក់ទងជាមួយអង្គការណាមួយក្នុងចំណោមអង្គការ ដូចខាងក្រោមសម្រាប់ការផ្តល់ដំបូន្មាន និងជាជំនួយរបស់អ្នក។

អ្នកទំនាក់ទំនង / ឈ្មោះស្ថាប័ន	ព័ត៌មានទំនាក់ទំនង
អ្នកស្រី ទេព គឹមវណ្ណារី សហភាពសហព័ន្ធ សហជីពជាតិកម្ពុជា (CCTU)	ផ្ទះលេខ ២៦៣ ផ្លូវ១០៧ សង្កាត់ បឹងព្រលិត ខណ្ឌ ៧មករា ភ្នំពេញ លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨៤ ០៥៧ អ៊ីម៉ែល: cctu@online.com.kh
អ្នកស្រី ហេង ចិន្តា សហភាពការងារកម្ពុជា (CLC)	ផ្ទះលេខ ២-៣G ផ្លូវលេខ ២៦BT សង្កាត់ បឹងទំពុន ខណ្ឌមានជ័យ ភ្នំពេញ លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៤០៨ ៣៦០ អ៊ីម៉ែល: clc.cambodia@online.com.kh
លោក គឹម ចាន់សំណាង សភាសម្ព័ន្ធសហជីព ជាតិកម្ពុជា (NACC)	ផ្ទះលេខ ១៨MG សង្កាត់ ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ ភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៤១៧ ៣៥៧ អ៊ីម៉ែល: NaccCambo007@yahoo.com
លោក ស្រៀង ណារិទ្ធ សហភាពការងារកម្ពុជា ការពារកម្មករ (CNCLP)	ផ្ទះលេខ ២៥២ ផ្លូវលេខ ២ ភូមិ ព្រែកតានូ សង្កាត់ ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ ភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៣៦ ៧៦៦ អ៊ីម៉ែល: cnclp_info@yahoo.com
អ្នកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ សហភាពសហជីពកម្ពុជា (CCU)	ផ្ទះលេខ ២៥QEO ផ្លូវលេខ ១៧៣ សង្កាត់ ទួលស្វាយព្រៃ១ ខណ្ឌ ចំការមន ភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨០ ០៣៩ អ៊ីម៉ែល: ccupro.assist@yahoo.com

អ្នកទំនាក់ទំនង / ឈ្មោះស្ថាប័ន	ព័ត៌មានទំនាក់ទំនង
អ្នកស្រី ម៉ម ញឹម សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃ ឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរកម្ពុជា (NIFTUC)	ផ្ទះលេខ១៨ ផ្លូវណ័តប្រ៊ីដ្យ (ម៉ៃដា ២០០៥) សង្កាត់ ទឹកថ្លា ខ័ណ្ឌសែនសុខ ភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨២៤ ៦៤០ អ៊ីម៉ែល: niftuc@gmail.com
អ្នកស្រី សំ ស្រីមុំ សហជីពសេរីកម្មករនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (FTUWKC)	ផ្ទះលេខ ១៦A ផ្លូវលេខ ៣៧៦ សង្កាត់ បឹងកេងកង៣ ខ័ណ្ឌ ចំការមន ភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទ : ០១២ ២១២ ៨១២ អ៊ីម៉ែល: ftuwkc@gmail.com
លោក ទុន សុភ័ណ មន្ត្រីសម្របសម្រួលថ្នាក់ជាតិ ការិយាល័យគម្រោងរួមរបស់ អង្គការអន្តរជាតិ ខាងការងារ (ILO JPO)	ការិយាល័យគម្រោងរួមរបស់អង្គការអន្តរជាតិ ខាងការងារ មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ - អគារ ជាន់ទី ២ កាច់ជ្រុងសីហនុ និងវិថីសុធារស ភ្នំពេញ ១២៣០១ ទូរស័ព្ទ : ០២៣ ២២០ ៨១៧ អ៊ីម៉ែល: phnompenh@ilo.org

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពី សមភាពយេនឌ័រ និងការលើកកម្ពស់ការងារសមរម្យ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា សូមមើល :

- " សិទ្ធិរបស់អ្នកដើម្បីសមភាព និងការមិនរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ - មគ្គុទ្ទេសក៍ឆ្លាតវៃសម្រាប់កម្មករ"
- " សិទ្ធិរបស់អ្នកក្នុងការទទួលបានកិច្ចគាំពារមាតុភាព - មគ្គុទ្ទេសក៍ឆ្លាតវៃសម្រាប់កម្មករ "

មគ្គុទ្ទេសក៍នេះ ផ្ដល់ជូនឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករ
ដោយចលនាសហជីពកម្ពុជា និងអង្គការ ILO