



ມີຫຍັງແດ່ທີ່ເຮັດໄດ້ດີ?
ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການລວນລາມທາງເພດ
ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ການທົບທວນເບິ່ງຂໍ້ມູນຫຼັກຖານ



ເອກະສານສະບັບນີ້ຜະລິດໂດຍອົງການແຄຣ໌ ອິດສະຕຣາລີ (CARE Australia). ອົງການແຄຣ໌ ຮຸ້ນຄຸນຢ່າງສຸດຊຶ້ງຕໍ່ທ່ານ Etobssie Wako ຈາກອົງການແຄຣ໌ ສະຫະລັດອາເມລິກາ (CARE USA) ທີ່ໄດ້ສະໜັບສະໜູນການຂຽນບົດສະຫຼຸບນີ້ ໂດຍອີງຕາມບົດລາຍງານດ້ານວິຊາການຂອງທ່ານນາງ Helen Campbell ແລະ ທ່ານນາງ Suzi Chinnery. ອົງການແຄຣ໌ ອິດສະຕຣາລີ ຮຸ້ນຄຸນຢ່າງສຸດຊຶ້ງຕໍ່ທ່ານນາງ Roslyn Dundas ແລະ ທ່ານນາງ Jenny Conrad ທີ່ ໄດ້ສະໜັບສະໜູນໃນການກວດແກ້ສິ່ງຜິດພ້ອງນີ້ສໍາເລັດດ້ວຍດີ.

ອົງການແຄຣ໌ ຮຸ້ນຄຸນຢ່າງສຸດຊຶ້ງຕໍ່ການສະໜັບສະໜູນດ້ານງົບປະມານຈາກໂຄງການ ເສີມສ້າງສຽງຂອງແມ່ຍິງເຜື້ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດ ຈາກລັດຖະບານອິດສະຕຣາລີ, ກະຊວງການຕ່າງປະເທດ ແລະ ການຄ້າ (DFAT) ພາຍໃຕ້ແຜນດໍາເນີນງານເພື່ອຄວາມສະເໝີພາບທາງເພດ ແລະ ແຜນງານຮ່ວມມືຂອງອົງການທີ່ບໍ່ສັງກັດລັດຖະບານ ຂອງປະເທດອິດສະຕຣາລີ (ANCP)



ເອກະສານເຜີຍແຜ່ສະບັບນີ້ ແມ່ນສ້າງໂດຍການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານການເງິນຂອງລັດຖະບານອິດສະຕຣາລີ, ເນື້ອໃນຂອງເອກະສານເຜີຍແຜ່ສະບັບນີ້ແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງອົງການແຄຣ໌ ອິດສະຕຣາລີ ແລະ ບໍ່ສາມາດສະທ້ອນເຖິງທັດສະນະຂອງ ລັດຖະບານອິດສະຕຣາລີ.

ການຫຼຸດຜ່ອນການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ການທົບທວນເບິ່ງຂໍ້ມູນຫຼັກຖານ

ເປັນຫຍັງຈຶ່ງສຸມໃສ່ການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ?

ການລວນລາມທາງເພດ ສິ່ງຜົນເສຍຫາຍຕໍ່ຄົນທັງຫຼາຍ ແລະ ທຸລະກິດ, ມັນມີຜົນກະທົບທີ່ຕາມມາຕໍ່ສຸຂະພາບກາຍ ແລະ ສຸຂະພາບຈິດ, ມູນຄ່າຂອງການດຳເນີນທຸລະກິດໃນດ້ານການຜະລິດ ແລະ ດ້ານປະສິດທິຜົນ, ພ້ອມທັງສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການເປັນຢູ່ຂອງລູກຈ້າງທຸກຄົນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ການທົບທວນຄືນນີ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຂໍ້ມູນຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ທິດທາງຂອງທົ່ວໂລກ ເພື່ອແກ້ໄຂການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ສະນັ້ນ, ຄວາມຮູ້, ການປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ພາກອຸດສາຫະກຳຕໍ່ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກສາມາດ ອົງໃສ່ຂໍ້ມູນຫຼັກຖານທີ່ມີ ໃນສິ່ງທີ່ເຮັດໄດ້ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ມີຄວາມລະອຽດອ່ອນ ແລະ ກວ້າງຂວາງ.

ຂໍ້ມູນຫຼັກຖານໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການເຊື່ອມໂຍງທີ່ສຳຄັນຕໍ່ຫົວຂໍ້ຕ່າງໆ ເຊິ່ງລວມມີ:

- ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ຄວາມໝາຍໝັ້ນຂອງຄະນະນຳແມ່ນສຳຄັນ;
- ເພີ່ມຄວາມພະຍາຍາມ ເພື່ອປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດດ້ວຍການປ່ຽນແປງບັນທັດຖານຂອງສັງຄົມໃຫ້ກວ້າງຂວາງ;
- ທິດທາງລວມຂອງອົງການຊຶ່ງປະກອບມີວິທີການຄຸ້ມຄອງຢ່າງເປັນທາງການ, ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ, ກົນໄກການຮ້ອງທຸກທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ;
- ຊຸກຍູ້ວິທີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງອົງການເພື່ອເພີ່ມຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຕໍ່ວຽກງານຄວາມສະເໝີພາບລະຫວ່າງຍິງ - ຊາຍ.

ຕາຕະລາງຂ້າງລຸ່ມນີ້ໄດ້ສະຫຼຸບສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບ ຈາກການທົບທວນເອກະສານຂອງລະບົບທັງໝົດ (ແບບລະບົບນິເວດ) ແລະ ຊື້ໃຫ້ເຫັນວ່າຄະນະນຳສາມາດແກ້ໄຂການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໄດ້ດີແນວໃດໂດຍຜ່ານຄວາມພະຍາຍາມ ທີ່ເປັນລະບົບ ແລະ ຍືນຍົງ.

ບັນທັດຖານ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນບ່ອນເຮັດວຽກ	ຄວາມເປັນຜູ້ນຳຂອງອົງການ	ນະໂຍບາຍຕ່າງໆຂອງອົງການ	ຊຸມຊົນ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ	ສັງຄົມ
ອົງການຕ່າງໆມີຜົນທະດ້ານສັງຄົມເພື່ອປ້ອງກັນ/ແກ້ໄຂການລວນລາມທາງເພດ ການເຄື່ອນໄຫວທາງສັງຄົມເຊັ່ນ: #metoo ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ອົງກອນຈັດລຽງສະພາບຂອງບັນຫາ ແລະ ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ.	ການນຳໃຊ້ວິທີການປະຕິບັດແບບ “ ທົ່ວອົງການ ” ເພື່ອເປັນການປ້ອງກັນ ລວບລວມຄວາມສາມາດຂອງຄະນະນຳເພື່ອອອກແບບທິດທາງການປ້ອງກັນ ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ນຳທີ່ບໍ່ເປັນທາງການເພື່ອປ່ຽນບັນທັດຖານຂອງອົງການ	ສິ່ງເສີມການເຂົ້າຮ່ວມຂອງຄະນະນຳ ສ້າງນະໂຍບາຍທີ່ມີການສື່ສານຢ່າງຊັດເຈນ ແປງບັນນະໂຍບາຍໃໝ່ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງ ແບບໃໝ່ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຢ່າງກວ້າງຂວາງ	ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍເພື່ອສ້າງກົດໝາຍແບບຮອບດ້ານເພື່ອປົກປ້ອງການລວນລາມທາງເພດ ສິ່ງເສີມດ້ານການເປັນຄູ່ຮ່ວມດ້ານການສຶກສາ ຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ອື່ນໆເພື່ອສ້າງຫຼັກຖານຕ່າງໆທີ່ຈຳເປັນ	ພັດທະນາການຝຶກອົບຮົມແບບຮອບດ້ານ ໃຫ້ໂອກາດໃຫ້ແກ່ການສ້າງບັນທັດຖານ, ຄວາມເຊື່ອ ແລະ ພຶດຕິກຳໃໝ່

ຄຳນິຍາມການລວນລາມທາງເພດ

ການລວນລາມທາງເພດ ແມ່ນທຸກຜິດກຳທີ່ມີລັກສະນະທາງເພດ ເປັນຜິດກຳທີ່ບໍ່ຕ້ອງການ, ບໍ່ຍິນດີ ແລະ ບໍ່ຍອມຮັບ ຊຶ່ງຈະເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນໃດໜຶ່ງຮູ້ສຶກອັບອາຍ, ເສຍກຽດສັກສີ ຫລື ຖືກຄຸກຄາມທາງເພດໃນທຸກຮູບແບບ. ການລວນລາມທາງເພດສາມາດມີຫຼາຍຮູບແບບລວມທັງການຈຳແນກເພດ ແລະ ການກຽດຊັງທາງເພດ, ຄວາມສົນໃຈທາງເພດແບບບໍ່ຕ້ອງການ, ການບັງຄັບທາງເພດ. ເປັນການກະທຳຂອງຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດທີ່ມັກຈະບໍ່ຖືກຮັບຮູ້ ແລະ ໄດ້ຮັບລາຍງານໜ້ອຍທີ່ສຸດ ຊຶ່ງເປັນຜົນກະທົບບໍ່ດີຕໍ່ແມ່ຍິງຫຼາຍກວ່າ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າເຮັດໃຫ້ບ່ອນເຮັດວຽກມີສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກແບບບໍ່ເປັນມິດ. ອົງປະກອບທົ່ວໄປໃນຄຳນິຍາມຂອງການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກມີດັ່ງນີ້:

1. ເກີດຂຶ້ນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເຮັດວຽກ;
2. ເກີດຂຶ້ນຍ້ອນເພດ (ຍິງ-ຊາຍ) ຂອງບຸກຄົນ ແລະ/ຫຼື ກ່ຽວຂ້ອງກັນ ຫຼື ກ່ຽວກັບທາງເພດ;
3. ແມ່ນສິ່ງທີ່ບໍ່ຍິນດີ, ບໍ່ຕ້ອງການ, ບໍ່ໄດ້ເຊີນຊວນ, ບໍ່ໄດ້ຕອບສະໜອງຄືນ, ບໍ່ໄດ້ຍິນຍອມເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ;
4. ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກເອງ ຫຼື ເງື່ອນໄຂ ຫຼື ສະພາບການຈ້າງງານ.

ການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດ້ານເສດຖະກິດ, ດ້ານມະນຸດ ແລະ ດ້ານສັງຄົມສູງ. ການລວນລາມເຮັດໃຫ້ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກບໍ່ມີຄວາມປອດໄພ (Toxic) ຊຶ່ງເກີດຈາກການຈຳແນກໂດຍອີງໃສ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ຍິ່ງເຮັດໃຫ້ມັນຝັງຮາກລົງເລິກເຕີມອີກ.

ການເສີມສ້າງສຽງຂອງແມ່ຍິງເພື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດ

ໂຄງການເສີມສ້າງສຽງຂອງແມ່ຍິງ ເພື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດ (STOP) ຂອງອົງການແຄຣ໌ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການລວນລາມທາງເພດ ຕໍ່ແມ່ຍິງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຂອງໂຮງງານຕັດຫຍິບໃນ ສປປ ລາວ, ມຽນມາ ແລະ ຫວຽດນາມ ດ້ວຍການອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວແບບ ແລະ ກົນໄກສຳລັບສະພາບການສະເພາະໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ໂຄງການໄດ້ຜັນຂະຫຍາຍຈາກຊຸດເຄື່ອງມືການປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດສຳລັບໂຮງງານຕັດຫຍິບ ຊຶ່ງເປັນຕົວແບບຂອງອົງ ການແຄຣ໌ ທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນໃນປະເທດກຳປູເຈຍ ຊຶ່ງປະກອບມີນະໂຍບາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຄຸ້ມຄອງຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ ໂດຍຜ່ານຫຼາກຫຼາຍສື່ທີ່ອອກແບບມາເພື່ອສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳມະກອນເພດຍິງໃນໂຮງງານຕັດຫຍິບ. ໂຄງການເສີມສ້າງສຽງຂອງແມ່ຍິງ ເພື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດມີ 3 ຈຸດປະສົງ ດັ່ງນີ້:

1. ສະໜັບສະໜູນໂຮງງານຕັດຫຍິບໃຫ້ມີກົນໄກທີ່ມີປະສິດທິພາບ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
2. ເຮັດໃຫ້ກຳມະກອນເພດຍິງໃນໂຮງງານຕັດຫຍິບ ຮູ້ສຶກປອດໄພໃນການລາຍງານກ່ຽວກັບບັນຫາການລວນລາມທາງເພດ ໂດຍການມີສ່ວນຮ່ວມຈາກໂຮງງານ ແລະ ບໍ່ມີຜົນທີ່ບໍ່ດີຕາມມາ.
3. ເສີມສ້າງສະພາບແວດລ້ອມໃນໂຮງງານກ່ຽວກັບນິຕິກຳລະດັບຊາດ ເພື່ອສົ່ງເສີມກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ກົນໄກຕ່າງໆ ເພື່ອແກ້ໄຂການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ການທົບທວນນີ້ໄດ້ເຮັດຂຶ້ນເພື່ອຊອກຫາ ແລະ ແບ່ງປັນຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສິ່ງທີ່ເຮັດໄດ້ດີໃນທົ່ວໂລກ ເພື່ອແກ້ໄຂການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ໄດ້ຍົກຫົວຂໍ້ການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຄົ້ນຫາສາເຫດ ແລະ ຜົນຕາມມາຂອງມັນ, ກຳນົດການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ດີ ແລະ ວາງຍຸດທະສາດຕ່າງໆເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນ. ລວບລວມເອົາການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າດ້ານສະຖິຕິ, ເອກະສານຂໍ້ມູນ (grey papers) ແລະ ກໍລະນີສຶກສາກ່ຽວກັບແຜນງານ, ເອກະສານສະບັບນີ້ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຫຼັກຖານ ແລະ ວິທີການຕ່າງໆໃນປະຈຸບັນ ຊຶ່ງເປັນແນວຄວາມຄິດຜື້ນຖານໃຫ້ແກ່ການວາງນະໂຍບາຍ ແລະ ການອອກແບບແຜນງານ.

ຂະບວນການ #METOO

#metoo ແມ່ນຂະບວນການເຄື່ອນໄຫວທາງສື່ສັງຄົມຈຸດປະສົງເພື່ອແບ່ງປັນ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບ ການລວນລາມທາງເພດຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ. ສ່ວນສຳຄັນ ຂອງຂະບວນການເຄື່ອນໄຫວ ແມ່ນເນັ້ນການເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນ ແລະ ຮູບແບບຂອງການລວນລາມທາງເພດໃຫ້ຫຼາຍ, ສະໜອງໂອກາດໃຫ້ມີຄວາມສາມັກຄີເປັນອັນໜຶ່ງອັນດຽວກັນໃນທົ່ວໂລກ. ຂະບວນການດັ່ງກ່າວໄດ້ເຕີບໃຫຍ່ຂຶ້ນເພື່ອບັນທຶກເລື່ອງລາວຕ່າງໆຈາກພາກອຸດສາຫະກຳສະເພາະ (#aidtoo #metoomilitary). ໃນຂະນະທີ່ກຳນົດໃຫ້ສື່ສັງຄົມສຸມໃສ່ສິ່ງເສີມ ການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໂດຍຜ່ານການເອົາໃຈໃສ່ (ດັ່ງທີ່ຜູ້ກໍ່ຕັ້ງ Tarana Burke ໄດ້ສະແດງອອກມາ), ໄດ້ມີການເອົາໃຈໃສ່ຕໍ່ບັນຫາການລວນລາມທາງເພດໂດຍຜ່ານຂະບວນການລົນນະລົງ ຊຶ່ງເປັນຜົນຜາໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງນະໂຍບາຍໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ມີການປະຕິບັດຕົວຈິງ.

1 Australian Human Rights Commission (2018) What is Sexual Harassment, <https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/guides/sexual-harassment> (viewed on 28 August, 2018).
2 Chung D, Zufferey C & Powell A 2012. Preventing violence against women in the workplace (An evidence review: full report). *Victorian Health Promotion Foundation, Melbourne, Australia*.
3 Stop Violence Against Women Project, A project of the Advocates for Human Rights, http://www.stopvaw.org/What_is_Sexual_Harassment (viewed on 29 March 2018).

ສິ່ງທີ່ເຮັດໄດ້ດີເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ?

ການທົບທວນຄືນການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ

ທຸກຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອແກ້ໄຂການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຕ້ອງກວມເອົາ 'ທຸກສ່ວນອົງການ'. ການອອກແບບວິທີການແບບຮອບດ້ານຕໍ່ການລວນລາມທາງເພດແມ່ນຂຶ້ນກັບນະໂຍບາຍທີ່ເຂັ້ມແຂງຂອງອົງກອນລວມທັງການສ້າງການຄຸ້ມຄອງການຮ້ອງທຸກແບບຮອບດ້ານ ແລະ ກົນໄກການຝຶກອົບຮົມ ຊຶ່ງຄວນມີຈຸດປະສົງເພື່ອກວມເອົາກຳມະກອນເປັນວົງກ້ວາງ. ພວກເຮົາໄດ້ທົບທວນເບິ່ງຄືນຫຼາຍຮູບແບບ ແລະ ວິທີການ ຕ່າງໆ ແລະ ໃນພາກນີ້ແມ່ນໄດ້ແປງປັນການປະຕິບັດຕົວຈິງ, ກິດຈະກຳໃນການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ.

ການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ເຮັດໄດ້ດີ:



ປ່ຽນແປງບັນທັດຖານ
ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ



ໃຫ້ຄະນະນຳ
ມີສ່ວນຮ່ວມ



ສ້າງນະໂຍບາຍ



ສ້າງທັກສະ &
ຂີດຄວາມສາມາດ

4 Gruber J E (1998) 'The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women's Experiences of Sexual Harassment', *Gender and Society*, Vol 12 (3) 301-320.

ການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ເຮັດໄດ້ຮັບຜົນດີ: ການປ່ຽນແປງບັນທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ວັດທະນະທຳຂອງອົງການ ແມ່ນຊຸດສົມມຸດນິຖານຮ່ວມກັນທີ່ກຳນົດພຶດຕິກຳທີ່ເໝາະສົມໃນສະຖານະການຕ່າງໆ.

ວັດທະນະທຳໃນບ່ອນເຮັດວຽກສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຜູ້ນຳ, ພຶດຕິກຳທ້ອງຖານ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ຮ່ວມກັນສິ່ງອື່ນໆ. ການແກ້ໄຂການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຮຽກຮ້ອງເຖິງການເປີດເຜີຍຄວາມເຊື່ອຕົນຕໍ່, ທັດສະນະຄະຕິ ແລະ ບັນທັດຖານຂອງອົງການ. ລຸ່ມນີ້ແມ່ນສິ່ງທີ່ເຮັດໄດ້ດີ ເພື່ອປ່ຽນແປງບັນທັດຖານທາງລົບໃນສັງຄົມ:

- ສະໜັບສະໜູນ 'ຜູ້ທີ່ເປັນຕົວແບບດ້ານການປ່ຽນແປງ' ບຸກຄົນ ແລະ ກຸ່ມຄົນທີ່ມີອິດທິຜົນອື່ນໆ ເພື່ອໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງບັນທັດຖານໃຫ້ດີຂຶ້ນໃນກຸ່ມຄົນທີ່ກວ້າງຂວາງຂຶ້ນ;
- ຫຼີກເວັ້ນການເຂົ້າໃຈຜິດ ແລະ ເຮັດວຽກເພື່ອປ່ຽນແປງທັດສະນະຄະຕິຂອງບຸກຄົນຕໍ່ພຶດຕິກຳທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ ໂດຍຜ່ານທາງເລືອກທີ່ດີ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຮ່ວມກັນ;
- ການແລກປ່ຽນນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງໃໝ່ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຮັບຮູ້ໃນທົ່ວໂລກ, ການປະກາດ ແລະ/ຫຼື ການຮັບຮອງເອົາພຶດຕິກຳ ແລະ/ຫຼື ບັນທັດຖານໃໝ່;
- ໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ຄຳເຫັນແນະນຳທີ່ດີ (ຊຶ່ງກົງກັນຂ້າມກັບວິທີການລົງໂທດ) ສຳລັບພຶດຕິກຳທີ່ສອດຄ່ອງກັບການປ່ຽນແປງຕາມບັນທັດຖານທີ່ຕ້ອງການ;
- ສ້າງຜູ້ທີ່ສຳລັບການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ບໍ່ເປັນມາດຕະຖານໂດຍຜ່ານຍຸດທະສາດຕ່າງໆ ເພື່ອຂະຫຍາຍການປ່ຽນແປງຕາມມາດຕະຖານນອກເໜືອໄປຈາກຜູ້ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງໃນໂຄງການ ຫຼື ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ຈາກບັນຫາອີກດ້ວຍ.

ຄະນະນຳໃນແຕ່ລະລະດັບ ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການປ່ຽນແປງບັນທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກດ້ວຍການເປັນ “ຕົວແບບດ້ານການປ່ຽນແປງ” ແລະ ລາຍງານຄວາມສຳຄັນກ່ຽວກັບປະເພດຂອງພຶດຕິກຳຕ່າງໆທີ່ບໍ່ສາມາດຮັບໄດ້ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງທີ່ເປັນບັນຫາປົກກະຕິ

ບັນທັດຖານກ່ຽວກັບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ເຊື້ອຊາດ ແລະ ຊົນຊັ້ນ ທີ່ມີອິດທິຜົນຕໍ່ຕົນເອງ, ຜູ້ອື່ນ ແລະ ອຳນາດ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆຂອງບຸກຄົນ.* ບັນທັດຖານດ້ານສັງຄົມ ທີ່ສະໜັບສະໜູນຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການສະແດງອອກໃນການລວນລາມທາງເພດ ແລະ ຮູບແບບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ຍ້ອນການຮັກສາກົດລະບຽບ, ຄວາມເຊື່ອ, ແລະ ຄວາມຄາດຫວັງ ທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ບໍ່ຖືກກຕ້ອງ.

ນອກນັ້ນ ບາງຄົນຍັງມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການປະສົບກັບການລວນລາມທາງເພດສູງ ຍ້ອນເຊື້ອຊາດ, ຊົນຊັ້ນ ແລະ/ຫຼື ຕົວຕົນຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຮູບແບບອື່ນໆຂອງການຈຳແນກດ້ານສັງຄົມ, ດ້ານການເມືອງ ແລະ ດ້ານປະຫວັດສາດ ເຊື່ອມໂຍງກັນ ແລະ ເສີມສ້າງປັດໃຈຕ່າງໆທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ຄວາມຮຸນແຮງເປັນສິ່ງປົກກະຕິລວມທັງການລວນລາມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຕໍ່ກັບບາງຊຸມຊົນ ແລະ ບາງບຸກຄົນ **.

ດັ່ງນັ້ນ, ທຸກຮູບແບບ ແລະ ວິທີການທີ່ໄດ້ອອກແບບ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການລວນລາມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຕ້ອງກວດເບິ່ງຢ່າງຈິງຈັງເຖິງວິທີການເຂົ້າເຖິງລະດັບບຸກຄົນ ແລະ ລະດັບລະບົບເຊັ່ນ: ທິດທາງເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ສະເໝີພາບ ແລະ ສຳຫຼວດເບິ່ງສາຍພົວພັນກັບບັນທັດຖານດ້ານສັງຄົມ ແລະ ປັດໃຈອື່ນໆດ້ານໂຄງສ້າງທີ່ເຮັດໃຫ້ບ່ອນເຮັດວຽກເປັນລະບົບ.

* Fulu, E, Warner, X, Miedema, S, Jewkes, R, Roselli, T & Lang, J 2013a, 'ເປັນຫຍັງຜູ້ຊາຍບາງຄົນຈຶ່ງໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ພວກເຮົາສາມາດປ້ອງກັນໄດ້ແນວໃດ?' ການຄົ້ນຄວ້າດ້ານປະລິມານຈາກການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດໃນຫຼາຍປະເທດກ່ຽວກັບຜູ້ຊາຍ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງ ໃນອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ', UNDP, UNFPA, UN Women ແລະ UNV, Bangkok.

** OurWatch (2015) ປ່ຽນເລື່ອງ: ກອບວຽກຮ່ວມກັນເພື່ອປ້ອງກັນເບື້ອງຕົ້ນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍຂອງເຂົາເຈົ້າໃນໂອສະຕຣາລີ .33

5 Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49, 433-458.

ການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ: ຄະນະນຳມີສ່ວນຮ່ວມ

ການປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດ ເລີ່ມຕົ້ນຈາກຄະນະນຳ ການປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແມ່ນເຊື່ອມໂຍງກັນຢ່າງໃກ້ຊິດກັບທັດສະນະເປັນເຈົ້າການຢ່າງຫ້າວຫັນຂອງຄະນະນຳພາຍໃນອົງກອນເພື່ອສ້າງພື້ນທີ່ສຳລັບຫຼາກຫຼາຍເພດ. ຍຸດທະສາດການໃຫ້ຄະນະນຳມີສ່ວນຮ່ວມຕ້ອງມີຄວາມພະຍາຍາມຢ່າງສູງໃນການສ້າງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ, ສິ່ງເສີມແມ່ຍິງໃຫ້ເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ຮວບຮວມເອົາບັນດາເຄື່ອງມືຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການຝຶກອົບຮົມແບບຮອບດ້ານ ແລະ ວິທີການຕ່າງໆທີ່ສົ່ງຜົນຕໍ່ບັນທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ໄດ້ມີການສະເໜີບັນດາຍຸດທະສາດຕ່າງໆເພື່ອສ້າງທັກສະຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ໜຸ່ງໜັ້ນເພື່ອປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ບໍ່ວ່າຈະດ້ວຍວິທີໃດກໍຕາມທີ່ໄດ້ແນະນຳໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ຍຸດທະສາດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄະນະນຳຕ້ອງເຂົ້າໃຈ ເຖິງບັນທັດຖານດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ມີຢູ່ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ທິດທາງເຫຼົ່ານີ້ຍັງຕ້ອງສ້າງຂຶ້ນຈາກຄວາມພ້ອມຂອງຄະນະນຳ ແລະ ອົງກອນ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາຕະຫຼອດເວລາອີກດ້ວຍ.

ຈຸດທີ່ພື້ນເດັ່ນກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ:

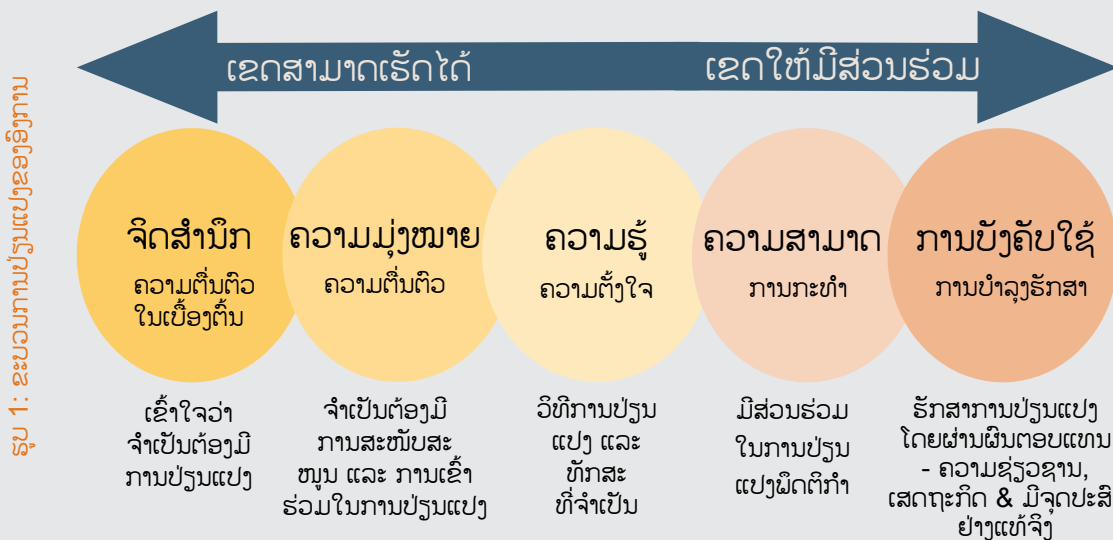
ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄະນະນຳເພດຊາຍໂດຍຜ່ານກິນໄກພາຍນອກ

ເຮັດວຽກກັບອົງການຕ່າງໆເພື່ອສົ່ງເສີມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນການປ່ຽນແປງຂອງຜູ້ຊາຍ ແມ່ນວິທີໜຶ່ງຂອງການເອົາຄະນະນຳເພດຊາຍເຂົ້າມີສ່ວນຮ່ວມໃນຈຸດເລີ່ມຕົ້ນທີ່ມີຜົນກະທົບໜ້ອຍກວ່າ ຕົວຢ່າງ: ອາດຈະແມ່ນຜ່ານຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳ ຫຼື ແຜນງານຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການບໍລິຫານຈັດການ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄະນະນຳເພດຊາຍທີ່ມີປະສິດທິພາບຄວນຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຢ່າງພຽງພໍ ແລະ ບໍ່ທຳລາຍ ຫຼື ລົດຄວາມພະຍາຍາມຢ່າງກວ້າງຂວາງເພື່ອເພີ່ມທະວີຈຳນວນແມ່ຍິງໃນການນຳພາ. ແຜນງານ ຫຼື ໂຄງການ “ຕົວແບບດ້ານການປ່ຽນແປງທີ່ເປັນເພດຊາຍ/male champions of change” ໄດ້ສະໜອງທິດທາງສຳລັບຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງ (CEO) ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລື ແລະ ມຸ່ງໜັ້ນແລກປ່ຽນເພື່ອບັບປຸງຄວາມສະເໝີພາບ ລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ ໃຫ້ດີຂຶ້ນໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ.

ການປະເມີນຄວາມພ້ອມຂອງອົງການ

ການເລືອກວິທີການປ້ອງກັນທີ່ດີທີ່ສຸດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີການປະເມີນຄວາມພ້ອມຂອງອົງການ.

ຮູບທີ່ 1: ອະທິບາຍເຖິງຂະບວນການປ່ຽນແປງຂອງອົງການຈາກການປຸກຈິດສຳນຶກ ສູ່ການປ່ຽນແປງໃນທາງບວກ. ການເຂົ້າໃຈວ່າອົງການຢູ່ໃນຈຸດໃດຂອງຂະບວນການ ແມ່ນສິ່ງສຳຄັນໃນການວາງແຜນດຳເນີນງານໃຫ້ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ສາມາດເປັນໄປໄດ້.



*** Powell A, Sandy L ແລະ Findling J (2015) ການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ເຮັດໄດ້ດີໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ທິດທາງຂອງອົງການ ໃນການປ້ອງກັນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ. ບົດລາຍງານກະກຽມສຳລັບ Our Watch. ມະຫາວິທະຍາໄລເມລເບີນ.

6 Gruber J E (1998) 'The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women's Experiences of Sexual Harassment', *Gender and Society*, Vol 12 (3) 301-320.
 7 Hunt C, Davidson, S, Fielden S and Hoel H (2010) 'Reviewing sexual harassment the workplace – an intervention model', *Personnel Review*, Vol. 39, No. 5, 655-673.
 8 McDonald P., Charlesworth S., & Graham T. (2015). Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol 53, 41-58.
 9 Australian Human Rights Commission (2008), Effectively preventing and responding to sexual harassment: A Code of Practice for Employers, Sydney.

ນີ້ແມ່ນບາງວິທີການໃນການເອົາຄະນະນຳເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ, ຄຽງຄູ່ກັບການລະດົມການສະໜັບສະໜູນ, ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ ແລະ ປ່ຽນແປງວັດທະນະທຳ ແລະ ບັນທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ:

ສິ່ງເສີມເຄືອຂ່າຍຂໍ້ມູນຄວາມເປັນຜູ້ນຳ

ຜູ້ນຳແບບບໍ່ເປັນທາງການສາມາດມີບົດບາດໃນການສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ເໝາະສົມເພື່ອປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດ. ຕົວຢ່າງ: ເຄືອຂ່າຍທີ່ປຶກສາໃນບ່ອນເຮັດວຽກສາມາດສະໜັບສະໜູນຄະນະນຳ ໃນການເສີມສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມໝັ້ນໃຈກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ ແລະ ອຳນາດຂອງເຂົາໃນການປະຜິດເພື່ອຕ້ານການລວນລາມທາງເພດ.

ຕົວແບບດ້ານການປ່ຽນແປງ

ຊອກຜູ້ເປັນກະບອກສຽງໃນການປ່ຽນແປງທີ່ເປັນບຸກຄົນ ຫຼື ເປັນຕົວແບບສຳຄັນເພື່ອສິ່ງເສີມວັດທະນະທຳການປ່ຽນແປງ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ມີຄວາມສະເໝີພາບ. ນັກຄົ້ນຄວ້າໃນປະເທດອິດສະຕາລີ ແນະນຳໃຫ້ມີກະບອກສຽງໃນຄະນະນຳ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານລະດັບກາງ ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມສິ່ງເສີມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຢ່າງຈິງຈັງໃນວິທີການຕ່າງໆທີ່ມີ. ອົງການຕ້ອງຮັບປະກັນວ່າພາລະບົດບາດນີ້ ບໍ່ແມ່ນຂອງແມ່ຍິງຄົນໃດໜຶ່ງໃນຈຳນວນແມ່ຍິງສ່ວນໜ້ອຍໃນຕຳແໜ່ງຄະນະນຳ.

ຮ່ວມງານກັບຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກເພື່ອສິດທິແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມແມ່ຍິງ

ການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບໜ່ວຍໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງໃນທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອສ້າງຂໍ້ຄວາມກ່ຽວກັບການປ້ອງກັນ ແລະ ທົດລອງຂໍ້ຄວາມນັ້ນກັບກຸ່ມຕົວແທນຜູ້ອອກແຮງງານ

ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄະນະນຳແມ່ນສຳຄັນຕໍ່ການສິ່ງເສີມວັດທະນະທຳ ແລະ ບັນທັດຖານຢ່າງຮອບດ້ານ

ສູນ/ສະຖາບັນສຳລັບຄວາມເປັນຜູ້ນຳໃນບ່ອນເຮັດວຽກ (Centre for Workplace Leadership) ຊື່ໃຫ້ເຫັນເຖິງບົດບາດຂອງອົງການໃນການສ້າງ ບັນທັດຖານ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງອົງການ ທີ່ຜະນຶກງານໄດ້ຮັບການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງເພື່ອອອກສຽງໃນການຕ້ານຜິດຕິກຳທີ່ເປັນອັນຕະລາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ຜູ້ນຳສາມາດສິ່ງເສີມການປະຕິບັດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ເພື່ອສ້າງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພກ່ວາ ແລະ ລວມເອົາທຸກຄົນ:

- **ຄວາມຮັບຜິດຊອບແບບລວມໝູ່** - ຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ຕ້ອງສະແດງເຖິງການແກ້ໄຂບັນຫາການລວນລາມທາງເພດໃຫ້ເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບແບບລວມໝູ່ ແລະ ບໍ່ແມ່ນວຽກຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍເທົ່ານັ້ນ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນເພື່ອຮັກສາວັດທະນະທຳຄວາມເຄົາລົບນັບຖືຂອງອົງການຄວນໄດ້ສື່ສານໂດຍຜ່ານນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງ.
- **ຜູ້ເປັນຕົວແບບ ຫຼື ຊຸກຍູ້ການປ່ຽນແປງ (bystander pledge)** – ຄວາມເປັນຜູ້ນຳສາມາດສິ່ງເສີມການປະຕິບັດຕົວຈິງ ໂດຍຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ຕໍ່ສູ້ກັບບັນຫາການລວນລາມທາງເພດ ເຖິງແມ່ນວ່າມັນບໍ່ໄດ້ກະທົບໂດຍກົງຕໍ່ຕົນເອງກໍຕາມ ຕົວຢ່າງ: ການລົງນາມເຊັນ ຄຳໝັ້ນສັນຍາເພື່ອເປັນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຂະບວນການ.
- **ຄວາມສອດຄ່ອງ** – ຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ຄວນສື່ສານຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະ ຢ່າງສອດຄ່ອງເຖິງຈຸດຍືນຂອງຕົນຕໍ່ການປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດ ແລະ ບັນທັດຖານດ້ານຜິດຕິກຳໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
- **ການສຶກສາ** - ຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ຄວນຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການສຶກສາອົບຮົມຜູ້ອອກແຮງງານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ກ່ຽວກັບຜິດຕິກຳທີ່ເປັນອັນຕະລາຍ ແລະ ການເຂົ້າຮ່ວມເພື່ອເປັນຜູ້ຊຸກຍູ້ການປ່ຽນແປງໃນວິທີທາງທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ, ຈະແຈ້ງ ແລະ ບໍ່ເປັນໄພຂົ່ມຂູ່.
- **ການເປັນແບບຢ່າງທີ່ດີ** - ຜູ້ບໍລິຫານທຸກລະດັບ ຕ້ອງສະແດງຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຢ່າງແທ້ຈິງ ເພື່ອປ້ອງກັນການລວນລາມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ລວມທັງການສ້າງກົນໄກການລາຍງານແບບຄົບຊຸດ, ເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານນະໂຍບາຍ, ສ້າງສາຍສຳພັນດ້ານຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ປະຕິບັດສອດຄ່ອງຕາມບັນທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
- **ຂໍ້ມູນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້** - ຄວນມີຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ ແລະ ບັນດາການປະຜິດທີ່ຍອມຮັບບໍ່ໄດ້ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນ.

10 Chung, D., Zufferey, C., & Powell, A. (2012). Preventing violence against women in the workplace (An evidence review: full report). Melbourne, Australia: VicHealth. Retrieved from https://www.vichealth.vic.gov.au/-/media/ResourceCentre/PublicationsandResources/Economic-participation/2015-workplace/Creating-Healthy-Workplaces_Preventing-violence-against-women_Final-Report.pdf?la=en&hash=FF866E1F1D4F375EE90DF03FD14F7A5C0156F368.

11 Powell A, Sandy L and Findling J (2015) Promising Practices in Workplace and Organisational Approaches for the Prevention of Violence Against Women. Report prepared for Our Watch. Melbourne: RMIT University. P. 33

12 Powell et al., (2015).

13 Powell et al., (2015).

14 Chung et al., (2012).

15 Centre for Workplace Leadership, Participant workbook, unpublished, available on request.

ການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ: ສ້າງນະໂຍບາຍແບບຮອບດ້ານ

ບັນດານະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ ສິ່ງຂໍ້ຄວາມທີ່ຈະແຈ້ງ ແລະ ຊັດເຈນກ່ຽວກັບການດຳເນີນການ ແລະ ຄຸນຄ່າຂອງອົງການ ແລະ ມີຜົນທາງບວກຕໍ່ຜິດກຳຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ຂະບວນການສ້າງນະໂຍບາຍທີ່ມີຂໍ້ມູນ ແລະ ມີການປຶກສາຫາລື, ການສື່ສານຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະ ກົນໄກການຮ້ອງທຸກທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແມ່ນດຳເນີນເພື່ອສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ການສ້າງນະໂຍບາຍສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ

ວິທີການສ້າງນະໂຍບາຍໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກສ່ວນໜຶ່ງຈະໄດ້ຮັບອິດທິພົນຈາກບັນທັດຖານດ້ານສັງຄົມ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສຳພັນຂອງອຳນາດລະຫວ່າງ ລູກຈ້າງ ແລະ ນາຍຈ້າງ. ບັນດານະໂຍບາຍຄວນອີງໃສ່ຫຼັກການການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ. ຕົວຢ່າງ: ການສ້າງນະໂຍບາຍໂດຍການປຶກສາຫາລືກັບລູກຈ້າງອາດເປັນໂອກາດໜຶ່ງໃຫ້ແກ່ອົງການໄດ້ສ້າງນະໂຍບາຍການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ໃຫ້ກຳລັງແຮງງານໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການອອກແບບນະໂຍບາຍ. ຂະບວນການປຶກສາຫາລືເປັນຜົນໃຫ້ມີ ນະໂຍບາຍທີ່ດີກວ່າ ຍ້ອນວ່າໄດ້ສິ່ງເສີມຄວາມເຫັນດີ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນທຸກລະດັບຂອງອົງການ ພ້ອມທັງໄດ້ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ການລວນລາມທາງເພດ ວ່າເປັນບັນຫາລວມຂອງທຸກຄົນບໍ່ແມ່ນບັນຫາຂອງບຸກຄົນ.

ຈຸດທີ່ພົ້ນເດັ່ນກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ:
ສ້າງຂັ້ນຕອນການຮ້ອງທຸກທີ່ເຂັ້ມແຂງ

ອົງການຄວນເຮັດວຽກເພື່ອສ້າງຂັ້ນຕອນການຮ້ອງທຸກທີ່ມີລັກສະນະດັ່ງນີ້:

- ຈຸດເລີ່ມຕົ້ນທີ່ມີຄວາມຍືດຢຸນ,
- ຄວາມຍຸຕິທຳໃນການດຳເນີນງານ,
- ການຕິດຕາມ ແລະ ການປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ,
- ມີເຄື່ອງມືສະຫຼຸບຂໍ້ມູນການຮ້ອງທຸກ,
- ມີການສົ່ງຕໍ່ກໍລະນີທີ່ປອດໄພ ແລະ ເໝາະສົມ ຫາຜູ້ໃຫ້ບໍລິການທີ່ມີຄວາມຊຽວຊານດ້ານຄວາມອັນຕະລາຍຕໍ່ບັນຫາທາງເພດ.

ຄຳນິຍາມ ແລະ ການສື່ສານຂອງບັນດານະໂຍບາຍທີ່ຊັດເຈນ

ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດທີ່ເຂັ້ມແຂງ ເຮັດໜ້າທີ່ເພື່ອກຳນົດນິຍາມການລວນລາມທາງເພດ ລວມທັງພາສາທີ່ຊັດເຈນກ່ຽວກັບຜິດກຳທີ່ຄາດໄວ້ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ກຳນົດການປະຕິບັດທີ່ອົງການຈະດຳເນີນຖ້າມີການລາຍງານເຫດການ ແລະ ວິໄນ ຫຼື ການລົງໂທດຕໍ່ຜູ້ທີ່ໄດ້ຝົບວ່າໄດ້ກະທຳຜິດດ້ວຍການລວນລາມ. ນະໂຍບາຍຊັດເຈນ ເມື່ອປະສານສົມທົບກັບການສຶກສາ ແລະ ການລິນນະລິງກ່ຽວກັບບັນທັດຖານທາງສັງຄົມເຂົ້າກັນເຊັ່ນ: ໂປສເຕີ ຫຼື ເວັບໄຊທ໌ ເພື່ອສິ່ງເສີມການເຫັນດີ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມ (buy-in) ແລະ ປ່ຽນແປງທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການລາຍງານການລວນລາມທາງເພດ. ການສື່ສານທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ພິທີເປີດນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດກໍ່ເປັນການສົ່ງເສີມການປຸກຈິດສຳນຶກຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຄວາມພະຍາຍາມຕໍ່ການປ່ຽນແປງ. ອົງການຕ່າງໆຄວນເຮັດວຽກເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ການສື່ສານກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍສ້າງຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການນຳພາເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ກຳນົດແຜນດຳເນີນການເພື່ອການຝຶກອົບຮົມ.

ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຄຳຮ້ອງທຸກທີ່ເຂັ້ມແຂງ

ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານຄຳຮ້ອງທຸກ ແມ່ນຫຼັກສຳຄັນຂອງນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ. ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກບັນຫາການລວນລາມທາງເພດ ຮັບຮູ້ ແລະ ກຳນົດຂໍ້ຫຍຸ້ງຍາກ ແລະ ຄວາມລະອຽດອອນທີ່ເກີດຂຶ້ນເລື້ອຍໆ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ລວມມີອຸປະສັກຫຼາຍຢ່າງເຊັ່ນ: ຄວາມຮັບຮູ້ຕໍ່ຂັ້ນຕອນທີ່ຫຍຸ້ງຍາກສັບສົນ, ການບໍ່ຮັກສາຄວາມລັບ, ການຂາດຫຼັກຖານ, ຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການຖືກແບ່ງແຍກ ແລະ ແກ້ແຄ້ນ, ແລະ ຢ້ານກົວວ່າ ຈະບໍ່ມີການດຳເນີນການໃດໆຫຼັງຈາກມີການລາຍງານ. ເພື່ອຜິດທະນາວິທີການທີ່ຄິບຖ້ວນສົມບູນ ອົງການສາມາດເປັນຄູ່ຮ່ວມງານກັບໜ່ວຍງານບໍລິການເພື່ອແມ່ຍິງ ຫຼື ອົງການຂອງແມ່ຍິງ ເພື່ອຊອກຫາຄວາມຊຳນານດ້ານເນື້ອໃນ ແລະ/ຫຼື ເພື່ອສ້າງຂະບວນການຮ້ອງທຸກ ແລະ ການສົ່ງຕໍ່.

ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເຂັ້ມແຂງ ສາມາດຊ່ວຍສ້າງວັດທະນາທຳໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພ ແລະ ຮອບດ້ານສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນ.

16 Gruber (1998).
17 Chung et al., (2012).

ການປະຕິບັດດ້ວຍຄໍາສັນຍາ: ສ້າງທັກສະ & ຄວາມອາດສາມາດຕ່າງໆ

ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ ປະຕິບັດໄດ້ດີ ກໍ່ຕໍ່ເມື່ອສ່ວນໜຶ່ງຂອງວິທີການລວມ ໄດ້ປ້ອງກັນ ແລະ ແກ້ໄຂການລວນລາມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ການຝຶກອົບຮົມເລື່ອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກສາມາດເພີ່ມຄວາມຮູ້ຂອງຜູ້ອອກກະແຮງງານ ແລະ ປັບປຸງທັດສະນະຄະຕິຕໍ່ການລວນລາມທາງເພດ. ການສຶກສາຄົ້ນຄ້ວາໃນປະຈຸບັນເຫັນວ່າ ໃນການບໍລິການພາກລັດຂອງສະຫະລັດອາເມລິກາ ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ ໄດ້ເຫັນເຖິງການເຊື່ອມໂຍງທີ່ສໍາຄັນລະຫວ່າງນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບໃນທາງບວກ, ກ່າວວ່າ: “ແມ່ນແຕ່ນະໂຍບາຍທີ່ດີທີ່ສຸດ ຖ້າບໍ່ມີຄໍາໝັ້ນສັນຍາເພື່ອຝຶກອົບຮົມ ມັນກໍ່ບໍ່ມີຜົນໄດ້ຮັບຜົນ” .

ການຝຶກອົບຮົມແບບເໝາະສົມກັບສະພາບ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບສາກົນ

ການຝຶກອົບຮົມຄວນດໍາເນີນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ, ເໝາະສົມກັບສະພາບຂອງອົງການ ແລະ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອບັນລຸເຖິງທົ່ວສາກົນ. ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການເຂົ້າເຖິງທຸກຄົນບໍ່ໝາຍຄວາມວ່າ ທຸກຄົນຈະໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອແບບດຽວກັນ. ຫຼັກຖານໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບຊຸມຊົນ ແລະ ກຸ່ມຕ່າງໆ ແມ່ນເປັນສິ່ງຈໍາເປັນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບກຸ່ມຄົນທີ່ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍ. ຕົວຢ່າງ: ໂຄງການສໍາລັບຜູ້ຊາຍ ອາດສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການສົນທະນາກັນຢ່າງຈິງໃຈ ແລະ ມີການຍົກໃຫ້ເຫັນບັນຫາລະຫວ່າງຜູ້ຊາຍດ້ວຍກັນ ແມ່ນຫຍັງເປັນສິ່ງທ້າທາຍຕໍ່ຄວາມຄິດ ເຫັນທີ່ສັງຄົມໄດ້ສ້າງຂຶ້ນກ່ຽວກັບຄວາມເປັນຜູ້ຊາຍ.

ພິຈາລະນາຢ່າງລະມັດລະວັງກ່ຽວກັບເນື້ອໃນການຝຶກອົບຮົມ, ການອອກແບບ ແລະ ວິທີການ

ການພັດທະນາເຄື່ອງມື ແລະ ຂໍ້ຄວາມການປ້ອງກັນ ໂດຍການປຶກສາຫາລືກັບຜູ້ເຮັດວຽກຕ້ານການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນສາມາດສະໜັບສະໜູນອົງການຕ່າງໆໃນການສ້າງຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມທີ່ເຂັ້ມແຂງ. ການຝຶກອົບຮົມຄວນດໍາເນີນໂດຍຄູ່ຝຶກທີ່ຊຸ່ງຮູ້ຊານດ້ານເນື້ອໃນ, ມີຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງແທ້ຈິງ ແລະ ຄວາມເຫັນໃຈ. ຕົວຢ່າງ: ເພດຂອງຄູ່ຝຶກເປັນສິ່ງສໍາຄັນທີ່ຈະສ້າງສະພາບແວດລ້ອມໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດເຂົ້າຮ່ວມແບບມີອິດສະລະ. ໃນການອອກແບບ ການຝຶກອົບຮົມຄວນລະອຽດ ແລະ ມີເນື້ອໃນ ແລະ ສ້າງໂອກາດເພື່ອການເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເຊັ່ນ: ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາດ້ານທັດສະນະຄະຕິທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ສ້າງບັນທັດຖານ ແລະ ພິດຕິກຳໃໝ່. ການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີການພົວພັນ ແລະ ແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ສາມາດສົ່ງເສີມບັນທັດຖານໃໝ່ ແລະ ຄວາມໝາຍຮ່ວມກັນ ຄຽງຄູ່ກັບການປ່ຽນແປງທັດສະນະຄະຕິ, ຄ່ານິຍົມ, ທັກສະ ແລະ ວິທີການພົວພັນແບບໃໝ່.

ວິທີການຝຶກອົບຮົມ

ໄດ້ມີການສ້າງຫຼາຍວິທີການຕ່າງໆເພື່ອສະໜັບສະໜູນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໃນການອອກແບບເຄື່ອງມືຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດຢ່າງຄອບຄຸມ, ເຊິ່ງລວມມີ: **ການສ້າງຕົວແບບ ແລະ ການຝຶກຊ້ອມ** ແມ່ນມີປະໂຫຍດຕໍ່ການອະທິບາຍຄວາມເຂົ້າໃຈຜິດກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ, ວິທີການດັ່ງກ່າວເຮັດໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ປະຕິບັດຕົວຈິງທັກສະດ້ານມະນຸດສໍາພັນໃນສະຖານະການທີ່ທ້າທາຍ ແລະ ຮຽນຮູ້ຈາກການສັງເກດ. ບົດຝຶກທັດແບບມີໂຄງຮ່າງ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນ **ການຂຽນເພື່ອສະແດງຄວາມເຫັນ** ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການຫຼຸດຜ່ອນການປະພຶດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຄາດວ່າລະດັບການຮູ້ໜັງສືບໍ່ແມ່ນທີ່ຕັ້ງໃນທົ່ວສາກົນ. **ການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີສຳໃນການສື່ສານ** ແມ່ນກວມເອົາຄວາມບັນເທີງດ້ານການສຶກສາທີ່ມີຕົວລະຄອນເປັນຕົວແບບທີ່ມີຜົນດີຕໍ່ສຸຂະພາບ, ເປັນທີ່ໜ້າເຄົາລົບນັບຖື ຫຼື ມີພິດຕິກຳທີ່ປອດໄພ. **ກໍລະນີສຶກສາ** ເຊິ່ງສາມາດນໍາໃຊ້ສໍາລັບການສະແດງບົດບາດ, ມີປະສິດທິພາບໃນການປັບປຸງທັກສະການສື່ສານ ແລະ ວິທີການຕ່າງໆໃນສະຖານະການທີ່ທ້າທາຍ. **ກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບການອອກແບບເປັນຢ່າງດີ** ສາມາດປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມອະຄະຕິ ແລະ ການຈໍາແນກໂດຍການເພີ່ມທະວີການຕິດຕໍ່ພົວພັນລະຫວ່າງບຸກຄົນ ແລະ ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີເປົ້າໝາຍຮ່ວມກັນເພື່ອສໍາເລັດໃນໄລຍະການຝຶກອົບຮົມ.

ຈຸດທີ່ພົ້ນເດັ່ນກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ:

ການຫຼຸດຜ່ອນອະຄະຕິ ແລະ ການຈໍາແນກ

ການຕິດຕໍ່ພົວພັນລະຫວ່າງກຸ່ມຕ່າງໆ ຄວນມີ 5 ເງື່ອນໄຂທີ່ເໝາະສົມເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນອະຄະຕິ ແລະ ການຈໍາແນກ:

- ກຸ່ມຕ່າງໆຄວນຮ່ວມມືກັນໄປສູ່ເປົ້າໝາຍຮ່ວມກັນ,
- ການຕິດຕໍ່ພົວພັນລະຫວ່າງກຸ່ມຕ່າງໆຄວນມີຄວາມມ່ວນຊື່ນ,
- ກຸ່ມຕ່າງໆຄວນມີສະຖານະພາບທີ່ສະເໝີພາບກັນ,
- ສະມາຊິກກຸ່ມ ບໍ່ຄວນຖືຊາແບບແຜນທີ່ບໍ່ດີຂອງກັນ ແລະ ກັນ,
- ສະມາຊິກກຸ່ມຄວນມີທ່າແຮງທີ່ຈະກາຍເປັນເພື່ອນມິດກັນ

18 Reese L A and Lendenburg K (2003) 'The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes' Review of Public Personnel Administration, Vol 23(3) 175-191.
19 Flood, M. & Holmes, S. (2013). White Ribbon Series – Preventing Men’s Violence Against Women, Publication No. 7, 2013, viewed on 15 April 2018 at <https://www.whiteribbon.org.au/wp-content/uploads/2016/10/WRIB>.



ມີຂັ້ນຕອນຫຍັງແດ່ທີ່ອົງການສາມາດເຮັດໄດ້ ເພື່ອປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດ?

ນຳໃຊ້ວິທີນິເວດວິທະຍາເພື່ອອອກແບບໂຄງການ (Ecological Model)

ວິທີນິເວດ-ສັງຄົມ ເປັນຈຸດໃຈກາງໃນການພັດທະນາວຽກງານ ປ້ອງກັນຄວາມຮຸນແຮງແຕ່ເບື້ອງຕົ້ນ ແລະ ໄດ້ກາຍເປັນຮູບແບບທົດສະດີ ແລະ ການອອກແບບໂຄງການຊຶ່ງເປັນທີ່ຍອມຮັບໄດ້ຢ່າງກ້ວາງຂວາງຂອງຜູ້ປະຕິບັດງານສາກົນເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ. ໃນກອບວຽກ, ມັນເປັນຈຸດໃຈກາງຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ ແລະ ຝິຈາລະນາເຖິງຫຼາກຫຼາຍປັດໃຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຊີວິດຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຮູບທີ 2 ສະແດງໃຫ້ເຫັນຮູບວົງມົນສູນກາງຂອງຮູບແບບນິເວດວິທະຍາ, ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງປັດໃຈດ້ານຊຸມຊົນ, ດ້ານສັງຄົມ ແລະ ດ້ານໂຄງສ້າງທີ່ສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຜູ້ປະສົບກັບຄວາມຮຸນແຮງລວມທັງການລວນລາມທາງເພດ.

ຄວາມໝາຍຂອງກອບວຽກງານນີ້ຕໍ່ອົງການ ແມ່ນການຮວບຮວມເອົາວິທີການຕ່າງໆເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມຮຸນແຮງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນສິ່ງຈຳເປັນ ແລະ ສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການປ່ຽນແປງປະສົບການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ລູກຈ້າງ ເກີນກວ່າວຽກຂອງພວກເຂົາ.



ຮູບ 2: ວິທີນິເວດວິທະຍາຂອງອົງການ CARE ເພື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

20 These recommendations should be considered alongside the following study limitations: 1) violence in the workplace is greatly underreported, which impacts our capacity to assess prevalence, and measure the effectiveness of interventions to address it. 2) a substantial proportion of the existing research comes from developed country contexts. However, there is limited evidence available from Mekong countries, and we believe many of the findings, specifically as they relate to social norms, have the capacity to inform strong programming in the region. 3) this review of evidence is rapid, it does not purport to be a comprehensive coverage of all available literature.

21 Michau, L., Horn, J., Bank, A., Dutt, M. & Zimmerman, C. (2014). Prevention of violence against girls: lessons from practice, The Lancet, Published online November 21, 2014.

22 Michau et al (2014).

ໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ທົບທວນຈາກການປະຕິບັດຕົວຈິງນີ້, ພວກເຮົາໄດ້ມີການປັບປຸງວິທີດ້ານນິເວດ-ສັງຄົມ ແລະ ປັບປຸງກອບມັນໃຫ້ເປັນຈຸດໃຈກາງຂອງອົງການ ແລະ ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງອົງການດັ່ງກ່າວ ໃນການປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ໂດຍການເລີ່ມ ຕົ້ນຈາກໃຈກາງທີ່ສຸດຂອງຮູບວົງມົນ, ພວກເຮົາສາມາດສະຫຼຸບຫຍໍ້ຂໍ້ສະເໜີແນະດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ການປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ບັນທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ການປຸງແປງການປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ບັນທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຄວາມພະຍາຍາມ ແລະ ການຮ່ວມມືຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຈາກຄະນະນໍາ. ເຖິງແມ່ນວ່າການເຮັດວຽກໃນການປຸງແປງບັນທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກອາດຊັກຊ້າ, ແຕ່ອົງການຕ່າງໆສາມາດເລີ່ມຕົ້ນຂະບວນການຂອງການປຸງແປງ ໂດຍການສ້າງການຝຶກອົບຮົມທີ່ຄົບຖ້ວນສົມບູນ, ການຝຶກອົບຮົມຄວນປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

- 1.1. ມີເນື້ອຫາ ແລະ ເປີດໂອກາດເພື່ອແກ້ໄຂທັດສະນະຄະຕິພື້ນຖານ ແລະ ສ້າງບັນທັດຖານ ແລະ ຝິດຕົກຳໃໝ່.
- 1.2. ສອດຄ່ອງກັບສາກົນ ເໝາະສົມກັບສະພາບຂອງອົງການ ແລະ ເນັ້ນໃສ່ບົດບາດຂອງຜູ້ທີ່ຄາດວ່າເປັນຜູ້ຈັດການ, ຕົວແບບດ້ານການປຸງແປງ ຫຼື ກຸ່ມເປົ້າໝາຍ.
- 1.3. ການບັນລຸເຖິງເປົ້າໝາຍຂອງສາກົນ ແລະ ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມການຝຶກອົບຮົມທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີຄວາມເຄົາລົບນັບຖື, ອາດຈະປັບປຸງການຝຶກອົບຮົມເພື່ອເພີ່ມທະວີການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຸ່ມຄົນສະເພາະ.

2. ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາຂອງອົງການ ແລະ ແຜນງານ

ພາຍໃນອົງການ ຄວາມເປັນຜູ້ນໍາມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາ ແລະ ສະໜັບສະໜູນວິທີການປະຕິບັດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ເພື່ອປ້ອງກັນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ. ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກສາມາດປະຕິບັດຂັ້ນຕອນຕໍ່ໄປນີ້ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ອົງກອນ ແລະ ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄະນະນໍາ:

- 2.1. ນາຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທົ່ວອົງກອນ ເພື່ອຮັບປະກັນການປ້ອງກັນ ແລະ ການຮັບມື/ແກ້ໄຂຢ່າງເປັນລະບົບຕໍ່ການການລວນລາມທາງເພດ.
- 2.2. ພິຈາລະນາແຮງຈູງໃຈນັບທັງສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ອົງກອນໃຫ້ແກ່ຄະນະນໍາ ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມໃນຂັ້ນຕອນ ແລະ ຮູບແບບຕ່າງໆທີ່ໄດ້ນໍາສະເໜີ.
- 2.3. ໃຫ້ຄະນະນໍາມີບົດບາດທີ່ເຂັ້ມແຂງໃນການອອກແບບວິທີການປ້ອງກັນ, ລວມທັງທິດທາງຂອງນະໂຍບາຍ, ເນື້ອໃນ, ລະບົບການສະໜັບສະໜູນນະໂຍບາຍ, ແລະ ການສື່ສານຕ່າງໆກ່ຽວກັບການເປີດໂຕ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບ ຫຼື ສິ່ງທີ່ໄດ້ປະຕິບັດ.
- 2.4. ກຳນົດ ແລະ ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ນໍາທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ເພື່ອປຸງແປງບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການເມີນເສີຍຕໍ່ການລວນລາມທາງເພດ, ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ເຫັນໄດ້ຈາກການດຳເນີນການຂອງຜູ້ເປັນຕົວແບບການປຸງແປງ ແລະ ສ້າງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີຄວາມເຄົາລົບນັບຖື.



Photo: CARE/GMBFilms 2016 *The people in this photo are actors

3. ຍຸດທະສາດ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງອົງການ

ຍຸດທະສາດ ແລະ ນະໂຍບາຍມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການເປັນ “ເຄື່ອງໝາຍຂອງອົງກອນ” ຖ້າສິ່ງເຫຼົ່ານັ້ນເປັນການລິເລີ່ມ, ສີ່ສານ, ຕິດຕາມ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ ຢ່າງເໝາະສົມ. ໃນການເຮັດວຽກເພື່ອສ້າງເຄື່ອງໝາຍເຫຼົ່ານີ້, ອົງການຄວນພິຈາລະນາດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- 3.1. ການວາງແຜນສໍາລັບນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດໃໝ່ ເພື່ອຄົ້ນຫາບັນທັດຖານທີ່ມີຢູ່ ແລະ ຄວາມຜ່ອມຂອງອົງກອນ. ຂະບວນການປ່ຽນແປງຈໍາເປັນຕ້ອງເລີ່ມຕົ້ນຈາກການປ່ຽນແປງຕົວຈິງ ແລະ ເທື່ອລະກ້າວ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ກົນໄກໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້.
- 3.2. ການກວດສອບນະໂຍບາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນຕ່າງໆ ສາມາດເປັນວິທີທາງທີ່ເປັນປະໂຫຍດເພື່ອໃຫ້ຄະນະນໍາ ເຂົ້າໃຈຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ແລະ ຄາດຫວັງກັບຂະບວນການ ແລະ ພຶດຕິກຳຕ່າງໆໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ກໍລະນີທີ່ຍັງບໍ່ທັນມີນະໂຍບາຍ, ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນຕ້ອງເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບກົນໄກໂດຍການກຳນົດຄວາມຄາດຫວັງ ແລະ ວິທີການສື່ສານພາຍໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ສິ່ງສໍາຄັນອີກຢ່າງໜຶ່ງແມ່ນຄວາມເຂົ້າໃຈໄດ້ວ່າຄະນະນໍາມີຄຳເຫັນແນະນຳຫຍັງແດ່ຕໍ່ກົນໄກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ປະສິດທິພາບ.
- 3.3. ນະໂຍບາຍຕ້ານການລວນລາມທາງເພດໃຊ້ໄດ້ໃນລະດັບຕ່າງໆ ແລະ ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ຕາມການເວລາ. ເນື້ອໃນຂອງນະໂຍບາຍຕ້ອງດຸ່ນດ່ຽງລະຫວ່າງການປະຕິບັດ ແລະ ຜັນທະຕາມກົດໝາຍ ວ່າແມ່ນຫຍັງທີ່ສາມາດຈັດຕັ້ງໄດ້ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຄະນະນໍາ. ນະໂຍບາຍຄວນລວມມີລະບົບການຮ້ອງທຸກທີ່ປະຕິບັດໄດ້ດີໃນຕົວຈິງ ແລະ ມີຈຸດປະສົງ, ການດຳເນີນການ, ການລົງໂທດທີ່ຈະແຈ້ງ ລວມທັງມີລະບົບສິ່ງຕໍ່ໃຫ້ແກໜ່ວຍບໍລິການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສະເພາະດ້ານ.
- 3.4. ຮັບປະກັນວ່າການສ້າງນະໂຍບາຍແມ່ນຢູ່ພາຍໃຕ້ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຄະນະນໍາ ເພື່ອການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ກຳນົດແຜນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ຂໍ້ຄວາມກ່ຽວກັບບັນທັດຖານທີ່ຄາດໄວ້ໃນສະພາບແວດລ້ອມສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

4. ຊຸມຊົນ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ

ຊຸມຊົນພາຍນອກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແມ່ນບ່ອນທີ່ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມໄດ້ສ້າງເປັນຮູບຮ່າງຂຶ້ນ ແລະ ໄດ້ຮັບການເສີມສ້າງໃຫ້ເຂັ້ມແຂງຂຶ້ນ. ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ ແມ່ນພົບເຫັນໄດ້ໃນຊີວິດຂອງຄົນທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ບໍ່ເຮັດວຽກ. ນອກຈາກຜູ້ອອກແຮງງານແລ້ວ, ຍັງມີຜູ້ມີສ່ວນສໍາຄັນອື່ນໆທີ່ດຳເນີນການໃນລະດັບນີ້ລວມທັງຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍ. ຈິ່ງພິຈາລະນາເຖິງສິ່ງຕ່າງໆດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ເມື່ອຄຳນຶງເຖິງຊຸມຊົນ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມອື່ນໆດັ່ງນີ້:

- 4.1. ຫາໂອກາດເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມອື່ນໆ ເພື່ອສ້າງນິຕິກຳທີ່ຄົບຖ້ວນສົມບູນ ເພື່ອປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
- 4.2. ການເປັນຄູ່ຮ່ວມດ້ານວິຊາການ ຫຼື ວິທີການປະຕິບັດແບບອື່ນໆເພື່ອສ້າງຫຼັກຖານທີ່ຈໍາເປັນ ແລະ ຖືກຕ້ອງກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ເຮັດໄດ້ດີເພື່ອປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

5. ສັງຄົມ

ອົງການຕ່າງໆມີຜົນທະຕາມກົດໝາຍເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ/ຫຼື ຕອບໂຕ້ຕໍ່ການລວນລາມທາງເພດ ເພື່ອຫຼີກລ້ຽງຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການບາດເຈັບໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ການເຄື່ອນໄຫວທາງສັງຄົມ ເຊັ່ນ: #metoo ຫຼື ການເຜີຍແຜ່ກ່ຽວກັບປະເດັນບັນຫາດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ອຸບັດຕິເຫດທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຍັງມີຜົນກະທົບຕໍ່ຕະຫຼາດທີ່ອົງກອນດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່. ສົນທິສັນຍາອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ທີ່ຍັງຄົງຄ້າງ ກ່ຽວກັບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງໃນໂລກຂອງການເຮັດວຽກເປັນຕົວຢ່າງໜຶ່ງຂອງການປ່ຽນແປງກົດໝາຍສາກົນ ຊຶ່ງຈະສ້າງສັງຄົມ ແລະ ຂະຫຍາຍຜົນທະຕາມກົດໝາຍໃຫ້ກ້ວາງອອກໃນໄລຍະຍາວ. ຈິ່ງພິຈາລະນາເຖິງການຮ່ວມມືກັບຄູ່ຮ່ວມດ້ານນະໂຍບາຍ ແລະ ຂະບວນການຕ່າງໆ ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສົນທະນາເປັນວົງກວ້າງກວ່າ ແລະ ຊອກຫາທິດທາງສາກົນ ແລະ ແບບເປັນລະບົບເພື່ອແກ້ໄຂການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການທົບທວນຄືນນີ້

ການດຳເນີນງານສຳລັບຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍ, ນັກພັດທະນາ, ພາກອຸດສາຫະກຳ ແລະ ລັດຖະບານ

ປິດຊ່ອງຫວ່າງດ້ານນະໂຍບາຍ

ຂະບວນການ #MeToo ໄດ້ຍົກບັນຫາການລວນລາມທາງເພດ ແລະ ວັດທະນາທຳໃນບ່ອນເຮັດວຽກຂຶ້ນໃນລະດັບທົ່ວໂລກ ແລະ ໄດ້ນຳເອົາຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃໝ່ໃນການຊອກຫາໂຄງການ ແລະ ນະໂຍບາຍ ທີ່ໃຊ້ໄດ້ດີເພື່ອປ່ຽນແປງວັດທະນະທຳການເຮັດວຽກ. ການທົບທວນຄືນຫຼັກຖານໄດ້ກຳນົດຊ່ອງຫວ່າງຕ່າງໆດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ຊຶ່ງອາດຈະມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ນັກຄົ້ນຄວ້າວິໄຈທີ່ກຳລັງຊອກຫາວິທີການເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ ຕອບໂຕ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນຕໍ່ການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ:

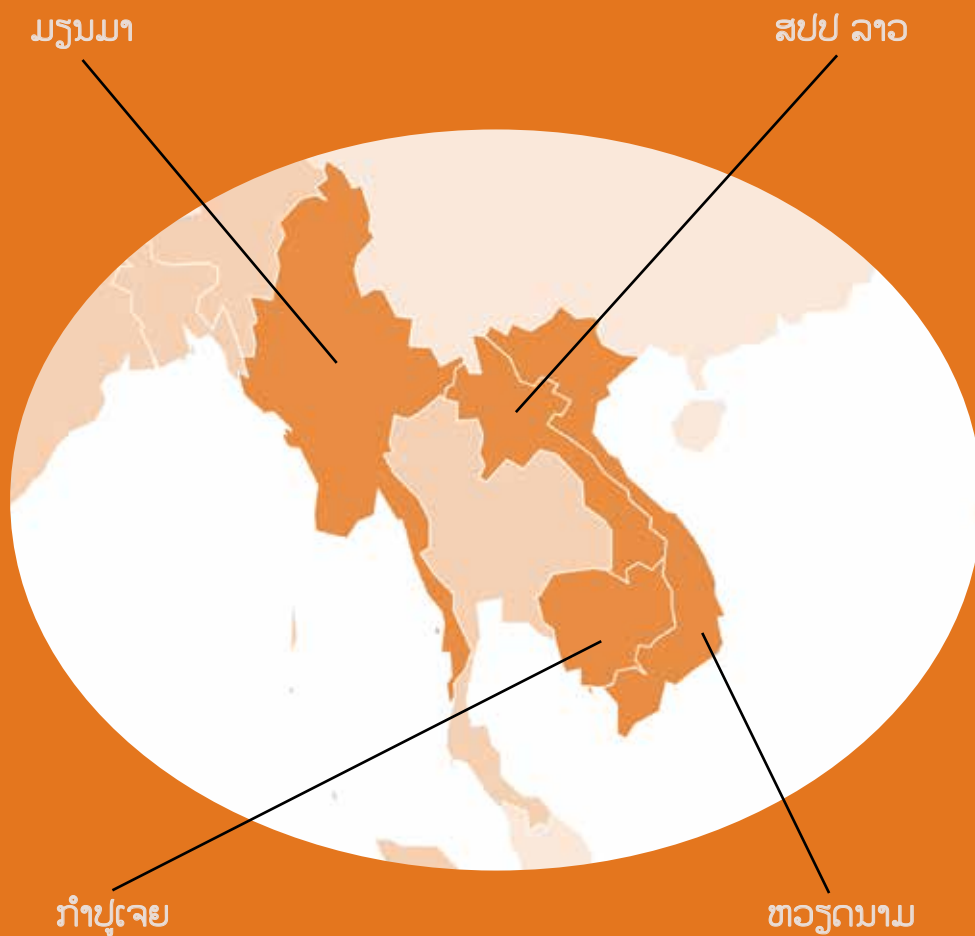
- ສ້າງຫຼັກຖານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍການລວນລາມທາງເພດ, ຜົນກະທົບ, ອັດຕາການແຜ່ຂະຫຍາຍ ແລະ ຄວາມຍອມຮັບ;
- ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຂອບເຂດດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ກົດລະບຽບໃນປະຈຸບັນທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານຮັບຮູ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ເພື່ອປ່ຽນແປງບັນທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ;
- ປະເມີນບົດບາດຄວາມປອດໄພດ້ານການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ສະພາບການເຮັດວຽກທີ່ມີຢູ່ໃນບັນທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ກ່ຽວກັບອັດຕາສ່ວນ ແລະ ການເມີນເສີຍຕໍ່ການລວນລາມທາງເພດ ແລະ ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ;
- ປະເມີນຜົນບົດບາດຂອງຄະນະນຳ ເພື່ອສ້າງຕັ້ງ ແລະ ປ່ຽນແປງວັດທະນະທຳໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ ແລະ/ຫຼື ມີອິດທິຜົນຕໍ່ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ມີແຮງງານຫຼາຍ.

ປິດຊ່ອງຫວ່າງດ້ານແຜນງານຂອງອົງການແຄຣ໌ ນານາຊາດ (CARE)

- ອົງການ ແຄຣ໌ ນານາຊາດ (CARE) ມີປະສິບການຢ່າງກວ້າງຂວາງໃນການເຮັດວຽກໃນທົ່ວໂລກ ເພື່ອຢຸດຕິຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ປະສົມປະສານວິທີການປະຕິຮູບດ້ານບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃນການວາງແຜນ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງ. ຮ່ວມກັບການເຮັດວຽກແບບຮອບດ້ານໃນສະຖານທີ່ໂຮງງານ, ອົງການແຄຣ໌ ນານາຊາດ (CARE) ຢູ່ໃນຖານະທີ່ເປັນເອກະລັກເພື່ອຜັນແປສິ່ງທີ່ໄດ້ຮຽນຮູ້ຈາກການທົບທວນນີ້ ແລະ ສ້າງຄວາມຮູ້ໃໝ່ກ່ຽວກັບການຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພຂຶ້ນສຳລັບກຳມະກອນໂຮງງານໃນທົ່ວໂລກ. ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ, ອົງການແຄຣ໌ ນານາຊາດ (CARE) ຢູ່ໃນຕຳແໜ່ງທີ່ດີໃນການຕີ່ມຫຼັກຖານໃສ່ຊ່ອງຫວ່າງ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:
- ການຂະຫຍາຍຄວາມຮູ້ ເພື່ອແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ກ່ຽວກັບການລວນລາມທາງເພດ, ມັນກວ້າງຂວາງຂະໜາດໃດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ຖືກເມີນເສີຍຄືແນວໃດ. ຍິ່ງໄປກວ່ານັ້ນ, ອົງການແຄຣ໌ ນານາຊາດ (CARE) ມີໂອກາດເພື່ອບັນທຶກຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ສ້າງຫຼັກຖານປື້ນອ້ອມການສ້າງແຜນງານທີ່ເອື້ອອຳນວຍການປ່ຽນແປງບັນທັດຖານ ແລະ ຄວາມຮັບຮູ້ຂອງລູກຈ້າງຕະລອດເວລາ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບບັນທັດຖານໃໝ່.
- ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງເລິກເຊິ່ງກ່ຽວກັບວິທີການຂອງຜູ້ເປັນຕົວແບບການປ່ຽນແປງ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ການລວນລາມທາງເພດກາຍເປັນບັນຫາທີ່ສັງຄົມຍອມຮັບບໍ່ໄດ້ ແລະ ວິທີການຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ.
- ນຳສະເໜີວິທີການທີ່ສະລັບຊັບຊ້ອນ ແລະ ຫຼາກຫຼາຍອົງປະກອບ ເພື່ອປ່ຽນແປງຮູບແບບພຶດຕິກຳທີ່ນິຍົມຄວາມເປັນຊາຍ ໂດຍເນັ້ນໃສ່ສະພາບການໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
- ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈແບບຮອບດ້ານຫຼາຍຂຶ້ນກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ປະຕິບັດຕົວຈິງໄດ້ດີ (ແທນທີ່ຈະເຫັນແຕ່ບັນຫາ) ທີ່ໄດ້ຈາກປະສິບການໃນໂຮງງານຕັດຫຍິບໃນອາຊີອາຄະເນ ຊຶ່ງເປັນຊ່ອງຫວ່າງທີ່ສຳຄັນໃນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ.

ການທົບທວນ ແລະ ຄຳສະເໜີແນະນຳ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອເປັນຫຼັກຖານຂອງການອອກແບບທີ່ອີງໃສ່ຫຼັກຖານເພື່ອຊີ້ນຳວຽກງານ. ການເຮັດເປັນເອກະສານ ແລະ ໂດຍອີງໃສ່ຄຳສະເໜີແນະນຳເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ສືບຕໍ່ປັບປຸງແນວທາງການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນສະພາບການຂອງໂຮງງານຈະເປັນການແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ບໍ່ພຽງແຕ່ວຽກຂອງອົງການແຄຣ໌ ນານາຊາດ (CARE) ເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງເປັນຄວາມພະຍາຍາມເພື່ອປັບປຸງສະພາບການເຮັດວຽກໃນທົ່ວໂລກອີກດ້ວຍ.

ເສີມສ້າງສຽງຂອງແມ່ຍິງ ເພື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດ



ອົງການແຄຣ໌ ນານາຊາດ (CARE) ສືບຕໍ່ນຳເອົາສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບຈາກຫຼັກຖານຂອງການທົບທວນເຂົ້າໃນໂຄງການ ເສີມສ້າງສຽງຂອງແມ່ຍິງເພື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດ. ໂຄງການດັ່ງກ່າວໄດ້ມີການປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາຊຸດຄຸ້ມຄອງວິທີແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນໃນປະເທດກຳປູເຈຍ, ປະເທດລາວ, ປະເທດມຽນມາ ແລະ ປະເທດຫວຽດນາມ. ຊຸດຄຸ້ມຄອງວິທີແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ໄດ້ປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບການຂອງແຕ່ລະປະເທດ ເພື່ອຕອບໂຕ້ຕໍ່ກັບບັນຫາທີ່ໄດ້ຄົ້ນພົບໃນການທົບທວນເບິ່ງຫຼັກຖານ ແລະ ປະສົບການຈາກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນປະເທດກຳປູເຈຍນີ້. ອົງການແຄຣ໌ ນານາຊາດ (CARE) ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບລັດຖະບານ, ພາກອຸດສາຫະກຳ, ສະຫະພັນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມໃນການອອກແບບວິທີການແກ້ໄຂທີ່ເໝາະສົມ, ລວມທັງການໃຫ້ຜູ້ຊາຍມີສ່ວນຮ່ວມໃນການແກ້ໄຂບັນຫາເປັນຕົວແບບ ຫຼື ຕົ້ນແບບຂອງການປ່ຽນແປງ.

CARE Australia

Donation: 1800 020 046 or 1800

DONATE

Email: info@care.org.au

Web: care.org.au

ABN: 46 003 380 890

Melbourne Office

8/406 Collins St

Melbourne VIC 3000

CARE International Lao PDR

House No: 07, Unit 01

Nongsangthor road, Nongsangthor village

Saysettha district.

P.O Box: 4328

Vientiane Capital, Lao PDR

Tel: 021 217727 or 021 212991

Fax: 021 217727

CARE.ORG.AU

