




**ຫຼາຍການປ່ຽນແປງ  
 ຜູ້ເກີດនៅຮີ່ນະ!**

ມີຫຍັງແດ່ທີ່ເຮັດໄດ້ດີ?  
 ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການລວນລາມທາງເພດ  
 ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ການທົບທວນເບິ່ງຂໍ້ມູນຫຼັກການ



ເອກະສານແອັບພິເລິກໄດ້ຮັບອົງການເຄຣີ ອົດສະຕຣາລີ (CARE Australia). ອົງການເຄຣີ ຊ່ຽວຮຽນຊາຊົງຊື່ງຳທ່ານ Etobssie Wako ຈາກອົງການເຄຣີ ອົດສະຕຣາລີ (CARE USA) ທີ່ກໍ່ອະພິເລິກທຸກການຂຽນບົດອະພູມີ ໂດຍ ອົງການບົດລາຍງານກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງການກ່ຽວກັບ Helan Campbell ແລະ ທ່ານນາງ Suzi Chinnery. ອົງການເຄຣີ ອົດສະຕຣາລີ ຊ່ຽວຮຽນຊາຊົງຊື່ງຳທ່ານນາງ Roslyn Dundas ແລະ ທ່ານນາງ Jenny Conrad ທີ່ ທີ່ອະພິເລິກທຸກ ຈາກການກວດກາສິ່ງໃນຕົ້ນປີຂ້າລັດດ້ວຍຕົວ.

ອົງການເຄຣີ ຊ່ຽວຮຽນຊາຊົງຊື່ງຳກະອະພິເລິກທຸກກຽມປະມານຈາກໄຕກການ ເພື່ອສ້າງຂອງແມ່ຢັງເລີຍ ຢູ່ຕົກລວມລາຍທາງພາ ຈາກລັດຖະບານອົດສະຕຣາລີ, ກະຊວງການຕ່ຽວທ່ານ ແລະ ການທ່ຽວ (DFAT) ມາຍຈີ້ແຜນ ຕົກລວມລາຍທາງພາ ແລະ ແຜນການຮ່ວມມືຂອງອົງການທີ່ບໍ່ອົງໂຕລັດຖະບານ ຂອງທ່ານ ອົດສະຕຣາລີ (ANCP)



ເອກະສານແອັບພິເລິກ ແມ່ນສ້າງໂດຍການຮ່ວມຮູ້ຂອງຕົກລວມລາຍທາງພາຂອງລັດຖະບານອົດສະຕຣາລີ, ເປັນອິດສະລະຂອງເອກະສານແອັບພິເລິກແມ່ນ ຕວມສັບພິດຊອບຂອງອົງການເຄຣີ ອົດສະຕຣາລີ ແລະ ບໍ່ສາມາດອະພິເລິກທຸກຂອງ ລັດຖະບານອົດສະຕຣາລີ.

# ການຫຼຸດຜ່ອນການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ການທົບທວນເບິ່ງຂໍ້ມູນຫຼັກຖານ

## ເປັນຫຍັງຈຶ່ງສຸມໃສ່ການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ?

ການລວນລາມທາງເພດ ອົງເລີຍເອບທາເມຕີກິນເທິງກູເກຼ ແລະ ບຸລະກັດ ມັກມີຜົນກະທົບຕໍ່ການມາຕໍ່ຊະນະເບຍກາຍ ແລະ ຊະນະບາງໆ, ມູນຕໍ່ຂອງການຕໍ່ເນື່ອງລະກັດໃນຕໍ່ການກະແລກ ແລະ ຕໍ່ການປະຕິບັດໃນ, ຜ່ອມທີ່ກະແລກອົງເລີຍກະທົບຕໍ່ການຜັນຜ່ອງລະຫວ່າງການກິນອາຫານເຮັດວຽກ. ການທົບທວນກິນອາຫານທີ່ອາໄສຢູ່ໃນເທິງເທິງຂໍ້ມູນອ່າງເລິກ ເຊິ່ງ ພິເໜາງຂອງພົວໄລກາ ເມື່ອເກີດການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ອະນິຍົມ, ຄວາມຮູ້, ການປະຕິບັດຕົວຕົວ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບາງຄົນ ແລະ ບາງຄອບຄົວກໍ່ຊະນະເບຍ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນອາໄສເຮັດວຽກສາມາດ ອົງເລີຍຂໍ້ມູນຫຼັກຖານພໍ້ ຈົນເຊິ່ງທີ່ເຮັດໄດ້ ເມື່ອເກີດຂຶ້ນພາຍໃຕ້ຄວາມລະອຽດອ່ອນ ແລະ ກວ້າງຂວາງ.

ຂໍ້ມູນຫຼັກຖານໄດ້ອະແກງໃຫ້ພົ້ນເຖິງການເຊື່ອມໄປກູ່ປະກັນຕໍ່ພົວພັນຕ່າງໆ ເຊິ່ງລວມມີ:

- ການມີອ່ອນຮ່ວມ ແລະ ຄວາມແທບເທັດຂອງຄະນະກຳເນີດເອົາກິນ;
- ເພີ່ມຄວາມປະໂຫຍດ ເມື່ອປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດດ້ວຍການປ່ຽນແປງໄພພິດຕຸຍຂອງສິ່ງກົມກືນກວ້າງຂວາງ;
- ພິດທາງລວມຂອງອົງການເຊິ່ງປະກອບມີວິທີການຄຸ້ມຄອງອ່າງຜັນພາກກາຍ, ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ, ກິນຈາກການຮ່ວມກູ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມລະຫວ່າງກຸ່ມອ່າງ;
- ຊຸກຍູ້ວິທີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂອງອົງການເມື່ອເພີ່ມຄວາມມ່ຽມພື້ນຖານການຄວາມອະພິນິດພາບແຫ່ງຝັ່ງ - ຊາຍ.

ຕາມລາຍຮ່ວມພົວພັນອະທູບອື່ນໆ ທີ່ກິນເປັນຈາກການທົບທວນອອກສາຂອງລະບົບປັບປຸງ (ເບຍ ແລະ ບົນປິເວດ) ແລະ ຊຶ່ງໃຫ້ພົ້ນວ່າຄະນະກຳເນີດສາມາດເກີດການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໄດ້ໃນໂອກາດໄດ້ແທນຄວາມປະໂຫຍດ ທີ່ຜົນລະບົບ ແລະ ບົນປິເວດ.

ບັນຖານ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນອາໄສເຮັດວຽກ	ຄວາມຜັນຜ່ອງຂອງອົງການ	ນະໂຍບາຍຕ່າງໆຂອງອົງການ	ສຸມຊື່ນ ແລະ ຜູ້ມີອຳນາດຂອງ	ສິ່ງກົມ
ອົງການຕ່າງໆມີ ຜົນກະທົບຕໍ່ການສົ່ງກົມເມື່ອປ້ອງກັນເກີດຂຶ້ນການລວນລາມທາງເພດ  ການເຄື່ອນໄຫວທາງສິ່ງກົມເຊິ່ງ: #metoo ສາມາດຊ່ວຍໃຫ້ອົງການຈັດລະບົບສະພາບຂອງບັນຫາ ແລະ ໄດ້ຮັບການອະທູບອະທູບ.	ການຟ້າໃຊ້ວິທີການປະຕິບັດແບບ “ ພົວອົງການ “ ເມື່ອຜົນກະທົບອ່າງ  ລວນລາມຄວາມສາມາດຂອງຄະນະກຳເນີດອອກແບບພິດທາງການປ້ອງກັນ  ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ກຳພົບຜົນກະທົບຂອງອົງການ	ອົງເລີຍກະແລກຮ່ວມຂອງຄະນະກຳ  ອ່າງນະໂຍບາຍທີ່ມີການອີກສາອ່າງຊັດເຈນ  ແປງຜົນກະທົບບາຍໃໝ່ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງແບບໃນກິນອາໄສເຮັດວຽກອ່າງກວ້າງຂວາງ	ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ອ່າງນະໂຍບາຍເມື່ອອ່າງກິດພາບແບບຮອບດ້ານເມື່ອປັບປຸງການລວນລາມທາງເພດ  ອົງເລີຍຕໍ່ການການເປັນຄູ່ຮ່ວມຕໍ່ການອີກສາ ກິນຄວ້າ ແລະ ອົງເລີຍອ່າງຫຼັກຖານຕ່າງໆທີ່ຈຳພັນ	ມັກທະນາການຝຶກອົບຮົມແບບຮອບດ້ານ  ໃຫ້ໄອກາດໃຫ້ແກ່ການສ້າງໄພພິດຕຸຍ, ຄວາມເຊື່ອ ແລະ ຝຶກຕົວກິນ

# ຄຳນິຍາມການລວນລາມທາງເພດ

ການລວນລາມທາງເພດແມ່ນພຽງຝັດຕິກຳທີ່ມີລັກສະນະທາງເພດ ຜົນຝັດຕິກຳທີ່ບໍ່ດ່ວງກາຍ, ບໍ່ເປັນຕົ້ນ ແລະ ບໍ່ຍອມຮັບ ຊຶ່ງຈະເຮັດໃຫ້ທຸກຄົນຄິດ ທີ່ຖືກຮູ້ສຶກຮັບອາຍ, ເສັ້ນທາງຮູ້ສຶກສີ ຫລື ຖືກຄຸກຄາມທາງເພດໃນທຸກຮູບແບບ. ການລວນລາມທາງເພດສາມາດມີຫຼາຍຮູບແບບລວມທັງ ການຈຳເປນທາງເພດ ແລະ ການກຽດຊັງທາງເພດ, ຄວາມຮືນຄິດທາງເພດແບບບໍ່ດ່ວງກາຍ, ການບັງຄັບທາງເພດ ຜົນທາງກາຍຟ້າຂອງຄວາມຮຸນແຮງ ທາງເພດທີ່ມີກະບໍ່ຖືກຮັບຮູ້ ແລະ ໄດ້ຮັບລາຍກຽມໂອເຟື້ອຊາ ຊຶ່ງຜົນຜົນກະທົບບໍ່ດີຕໍ່ເພຍິງທຸກຊາວ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າເຮັດໃຫ້ບ່ອນເຮັດ ວຽກມີອະນາໄມແດດ ລ່ອມການເຮັດວຽກແບບບໍ່ຜົນຜົນ. ອົງປະກອບທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບມາຂອງການລວນລາມທາງເພດໃນອະດີດຖືກເຮັດວຽກມີດັ່ງ ນີ້:

1. ຜົນຮ້ອນໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ໃນອະນາໄມແດດລ່ອມໂກ່ງວ່າອາທິດການເຮັດວຽກ;
2. ຜົນຮ້ອນຍ່ອມເມດ (ປົງ-ຊາຍ) ຂອງທຸກຄົນ ແລະ/ຫຼື ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຫຼື ກ່ຽວຂ້ອງທາງເພດ;
3. ເມ່ນເຊິ່ງບໍ່ເປັນຕົ້ນ, ບໍ່ດ່ວງກາຍ, ບໍ່ໄດ້ເຊົາຊວນ, ບໍ່ໄດ້ຄອບເລະຫອງຄົນ, ບໍ່ໄດ້ເປັນຍອມເຊິ່ງກັບ ແລະ ກັບ;
4. ອົງຜົນກະທົບຕໍ່ອະນາໄມແດດລ່ອມການເຮັດວຽກຂອງ ຫຼື ຕ້ອງໄຂ ຫຼື ອະນາໄມການຈ້າງກາຍ.

ການລວນລາມທາງເພດໃນອະດີດຖືກເຮັດວຽກ ມີຄ່າໃຊ້ຈ່າຍຕໍ່ການເອກຖະກັດ, ຕໍ່ກາຍະພາບ ແລະ ຕໍ່ສະຖິຕິແຮງ. ການລວນລາມເຮັດໃຫ້ອະ ຖານທີ່ເຮັດວຽກບໍ່ມີຄວາມປອດໄພ (Toxic) ຊຶ່ງອາດສາກກາຍຈຳເປນໄດ້ຍ້ອນຮົ່ວໄຫຼບາດປົງ-ຊາຍ ແລະ ບັງເຮັດໃຫ້ມີຜົນກະທົບເລິກເຊິ່ງຕໍ່ເພຍິງ.

## ການເສີມສ້າງສຽງຂອງແມ່ຍິງເມື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດ

ໄດ້ກາຍເປັນສຳຮອງຂອງແມ່ຍິງ ເມື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດ (STOP) ຂອງອົງການແກ້ໄຂ ມີຈຸດປະສົງເມື່ອຢຸດຕິການລວນ ລາມທາງເພດ ຕໍ່ແມ່ຍິງໃນອະດີດຖືກເຮັດວຽກ ຂອງໄຮງກຽມກົດໝາຍບົດບັນ ຮອບ ລາວ, ມຽນມາ ແລະ ຫວຽດນາມ ດ້ວຍການອອກແບບ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຕົວແບບ ແລະ ກົນໄກສຳລັບອະນາໄມແດດລ່ອມການເຮັດວຽກ. ໄດ້ກາຍໄດ້ຜົນກະທົບສາກກາຍເຊິ່ງມີກາຍຜົນກະທົບການ ລວນລາມທາງເພດສຳລັບໄຮງກຽມກົດໝາຍ ຊຶ່ງຜົນກະທົບແບບຂອງອົງ ການແກ້ໄຂ ທີ່ສຳຄັນໃນປະເທດກໍຍຸດ ຊຶ່ງປະກອບມີອະໄພຍາຍໃນບ່ອນ ເຮັດວຽກ, ຄຸນນະທຳປະຕິບັດ ແລະ ການຜິດພິດ ໄດ້ແກ່ງາຍກຽມເຊິ່ງອອກແບບມາເມື່ອອົງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງກຳມະກອນເມຍິງໃນ ໄຮງກຽມກົດໝາຍ. ໄດ້ກາຍເປັນສຳຮອງຂອງແມ່ຍິງ ເມື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດມີ 3 ຈຸດປະສົງ ດັ່ງນີ້:

1. ອະທິບາຍບຸນໄຮງກຽມກົດໝາຍບົດບັນ ຮອບໃນກຳລັງມີປະສິດທິພາບ ເມື່ອເຮົາໄຂບັນຫາການລວນລາມທາງເພດໃນອະດີດຖືກເຮັດວຽກ.
2. ເຮັດໃຫ້ກຳມະກອນເມຍິງໃນໄຮງກຽມກົດໝາຍ ຊຶ່ງຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດກ່ຽວຂ້ອງບັນຫາການລວນລາມທາງເພດ ໄດ້ຍາກມີສ່ວນຮ່ວມ ຈາກໄຮງກຽມ ແລະ ບໍ່ມີຜົນຕໍ່ບັດຕາມາຍາ.
3. ເສີມສ້າງອະນາໄມແດດລ່ອມໃນໄຮງກຽມກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮັບຮູ້ ເມື່ອອົງເສີມກິດພາບ, ທະໄນບາຍ ແລະ ກົນໄກຕ່າງໆ ເມື່ອເຮົາໄຂການ ລວນລາມທາງເພດໃນອະດີດຖືກເຮັດວຽກ.

ການຜົນກະທົບໄດ້ເຮັດຂຶ້ນເມື່ອຊອກຫາ ແລະ ແບ່ງປັນຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ອົງທີ່ເຮັດໄດ້ດີໃນທົ່ວໂລກ ເມື່ອເຮົາໄຂການລວນລາມທາງເພດໃນອະດີດຖືກ ທີ່ເຮັດວຽກ. ໄດ້ມີບົດບັນລັກການລວນລາມທາງເພດໃນອະດີດຖືກເຮັດວຽກ, ຄົນທາອາເພດ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງມັນ, ກຳລັງການປະຕິບັດຕົວອົງທີ່ດີ ແລະ ດາງບຸກທະເອກຕ່າງໆເມື່ອຢຸດຕິການ. ລວມລວມເອົາການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຕໍ່ກະຖິດີ, ເອກະສານຂໍ້ມູນ (grey papers) ແລະ ກິລະນິທິສາ ກ່ຽວຂ້ອງແຜນການ, ເອກະສານອະວັດສິດແກ່ງາຍໃຫ້ຜົນກະທົບ ແລະ ຜົນກະທົບຕ່າງໆໃນປະຈຸບັນ ຊຶ່ງຜົນກະທົບຄວາມຄິດຜົນກະທົບແກ່ງາຍ ທະໄນບາຍ ແລະ ການອອກແບບແຜນການ.

**ຂະບວນການ #METOO**

#metoo ແມ່ນຂະບວນການທີ່ອນໄຫວທາງໜີ້ຖືກມາຈຸປະສົງເມື່ອແບ່ງປັນ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ກັບ ການລວນລາມທາງເພດຂອງແຕ່ລະທຸກ ຄົນ. ສ່ວນສຳຄັນ ຂອງຂະບວນການທີ່ອນໄຫວ ແມ່ນເນັ້ນການເປັນແທ້ຂໍ້ມູນ ແລະ ຮູບແບບຂອງການລວນລາມທາງເພດໃຫ້ຫຼາຍ, ອະໜອງໂອກາດໃຫ້ມີຄວາມສາມັກຄີບັນທຶກສິ່ງທີ່ບັນທຶກຄວາມຮືນຄິດໂລກ. ຂະບວນການນີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮືນຄິດຂອງ ຕ່າງກາຍທາງສາສາດອາດສາສະນະ (faithtoo #metoomilitary). ໃນຂະນະທີ່ກຳລັງໃຫ້ໜີ້ຖືກມາຈຸປະສົງເມື່ອ ການສ້າງຄວາມຮືນ ແຂງໄດ້ຍ່ອມການສຶກສາໃຫ້ (ດັ່ງນີ້ກຳລັງ Tarana Burke ໄດ້ສະແດງອອກມາ), ໄດ້ມີການສຶກສາໃຫ້ບັນຫາການລວນລາມທາງເພດ ໂດຍຜ່ານຂະບວນການເລິກເຊິ່ງ ຊຶ່ງບັນທຶກເອົາໃຫ້ມີການປ່ຽນແປງອະໄພຍາຍໃນອະດີດຖືກເຮັດວຽກ ແລະ ມີການປະຕິບັດຕົວອົງ.

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, Zuffray C B, 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](http://www.stopvaw.org/What_is_Sexual_Harassment) (viewed on 29 March 2018).

# ສິ່ງທີ່ເຮັດໄດ້ດີເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການລວນ ລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ?

## ການທົບທວນຄືນການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ

ທາງຄວາມປະທັບພາບເພື່ອເອົາໃຈໃສ່ການລວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຕໍ່ອາກອນເອົາ ທຸກສ່ວນອົງການ. ການອອກແບບຜົນປະໂຫຍດ ຮອບດ້ານກໍາລັງລວນລາມທາງເພດແມ່ນຂຶ້ນກັບປະໂຫຍດທີ່ເຂົ້າເຂາງຂອງອົງກອນລວມພັງການສ້າງການຄຸ້ມຄອງການສ້າງບາງແບບຮອບດ້ານ ແລະ ກົນໄກການຝຶກອົບຮົມ ສິ່ງຄວນມີຈຸດປະສົງເພື່ອກວດກາກຳລັງກອນຜົນອື່ນໆ. ມວດເຂົ້າໄດ້ທົບທວນຢ່າງຄົບຖ້ວນແບບ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ ຕໍ່ກຽ ແລະ ຈົນລາການແມ່ນໄດ້ແບ່ງປັນການປະຕິບັດຕົວຈິງ, ກັດກະຈັກຈົນລາການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ.

### ການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ເຮັດໄດ້ດີ:



ປຽນແປງບັນທັດຖານ  
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: ການປ່ຽນແປງບັນທັດຖານ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ວັດທະນະທຳຂອງອົງການ ແມ່ນຊຸມຊົນມຸກຝັຖຸນຮ່ວມກັນທີ່ກຳນົດມິດຕິກຳທີ່ແນະນຳໃນສະຖານທີ່ການຕ່າງໆ.

ວັດທະນະທຳຈຳນວນເຮັດວຽກອະແກງທີ່ຟັງຟັງຂັບຂີ່ໂດຍທາງສັງຄົມ ກ່ຽວກັບຄວາມຟັງຟັງ, ມິດຕິກຳທ້ອງຖານ ແລະ ບົດບາດປົກ-ຊາຍ ຮ່ວມກັນສິ່ງອື່ນໆ. ການແກ້ໄຂການລວມແກມທາງພາກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຮຽກຮ້ອງເຖິງການພົດພົບຄວາມເຊື່ອຕົນຕໍ່ ປັດສະນະຄະດີ ແລະ ບັນທັດຖານຂອງອົງການ. ລຸ່ມນີ້ແມ່ນສິ່ງທີ່ເຮັດໄດ້ດີ ເພື່ອປ່ຽນແປງບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ:

- ອະທິບະຍາບຸນ ຜູ້ທີ່ເປັນຕົວແທນຕໍ່ການປ່ຽນແປງ ບຸກຄົນ ແລະ ກຸ່ມຄົນທີ່ມີອິດທິພົນອື່ນໆ ເພື່ອຈຳນວນປ່ຽນແປງບັນທັດຖານໃຫ້ ຕໍ່ສູ້ກັບກຸ່ມຄົນທີ່ກວ້າງຂວາງຂຶ້ນ;
- ຟັງກວ້າງການເຂົ້າໃຈໃຜ້ກ ແລະ ເຮັດວຽກເພື່ອປ່ຽນແປງປັດສະນະຄະດີ ຂອງບຸກຄົນຕໍ່ມິດຕິກຳທີ່ເປັນສັນຕະລາຍ ໂດຍຜ່ານທາງເລືອກພິທີ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຮ່ວມກັນ;
- ການແລກປ່ຽນນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງໃໝ່ ເພື່ອອະທິບ ອະທິບການຮັບຮູ້ໃນຕົວໂລກ, ການປະກອດ ແລະ/ຫຼື ການຮັບຮອງ ເຂົ້າມາຕໍ່ກຳ ແລະ/ຫຼື ບັນທັດຖານໃໝ່;
- ຈຳນວນເຮົາແກ່ກໍ່ ພັນເນະຫ້າຫ້າ (ຊຶ່ງກຳນົດຮ່ວມກັນບັນທັດຖານສັງ ໄຫດ) ສຳລັບມິດຕິກຳທີ່ອອກ ຕ່ອນກັບການປ່ຽນແປງກຸ່ມບັນທັດ ຖານທີ່ຕ້ອງການ;
- ສ້າງບັນທັດສຳລັບການມີຮ່ວມຮ່ວມທີ່ບໍ່ຜ່ານມາຕະຖານໂດຍຜ່ານບຸ ທະສາດຕ່າງໆ ເພື່ອອະທິບການປ່ຽນແປງກຸ່ມມາຕະຖານນອກ ພາຍໃນໄປຈາກລຸ່ມທີ່ມີຮ່ວມກ່ຽວຂ້ອງໂດຍທຳອິດໃນໄຕ້ການ ຫຼື ຜູ້ທີ່ໄດ້ ຮັບຜົນກະທົບ ຈາກບັນທັດຖານດ້ວຍ.

**ຄະນະນຳໃນແຕ່ລະລະດັບ ມີບົດບາດສຳຄັນ ໃນການປ່ຽນແປງບັນທັດຖານໃນສະຖານ ທີ່ເຮັດວຽກດ້ວຍການເປັນ “ຕົວແບບດ້ານ ການປ່ຽນແປງ” ແລະ ລາຍງານຄວາມສຳ ຄັນກ່ຽວກັບປະເພດຂອງມິດຕິກຳຕ່າງໆທີ່ບໍ່ ສາມາດຮັບໄດ້ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.**

## ບັນທັດຖານທາງສັງຄົມ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງທີ່ເປັນບັນຫາປົກກະຕິ

ບັນທັດຖານກ່ຽວກັບບົດບາດປົກ-ຊາຍ, ເຊື່ອຊາດ ແລະ ຊື່ສຳຄັນທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ຕົນເອງ, ຜູ້ອື່ນ ແລະ ອົງກອນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆຂອງບຸ ກຄົນ.\* ບັນທັດຖານກ່ຽວກັບ ອະທິບະຍາບຸນຄວາມຕໍ່ສະ ພັນກັບການບົດບາດປົກ-ຊາຍ ແລະ ການອະແກງອອກຈາກການລວມແກມທາງພາ ແລະ ຄຸນແບບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງກຳເພີ່ງ ຍ້ອນການຮັກສາອິດສະລະ, ຄວາມເຊື່ອ, ແລະ ຄວາມກະຕືລືຢັງ ທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ບໍ່ຖືກຕ້ອງ.

ນອກຈາກນີ້ ບຸກຄົນໂກ້ມີຄວາມຮຽກຮ້ອງຕໍ່ການປະສານກັບການລວມແກມທາງພາກສະຖານທີ່ ຍ້ອນເຊື່ອຊາດ, ຊື່ສຳຄັນ ແລະ/ຫຼື ຕົວຕົນຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຄຸນ ແບບອື່ນໆຂອງການຈຳແນກກ່ຽວກັບສັງຄົມ, ຕໍ່ການກຸ່ມເມືອງ ແລະ ຕໍ່ການປະຫວັດສາດ ເຊື່ອມໂຍງກັນ ແລະ ເສີມສ້າງປັດຈຳຕ່າງໆທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ ຄວາມຮຸນແຮງຟັງຟັງທີ່ກະຕືລືຢັງຄວາມຮຸນແຮງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຕໍ່ກັບບາງຊຸມຊົນ ແລະ ບາງບຸກຄົນ \*\*.

ຕັ້ງອິນ, ບຸກຄົນແບບ ແລະ ວິທີການທີ່ເຮັດອອກແບບ ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການລວມແກມຈຳນວນເຮັດວຽກຕ່າງກວດປົກກະຕິຈິງຈັງເຖິງວິ ທີ່ການເຂົ້າເຖິງລະດັບບຸກຄົນ ແລະ ລະດັບລະບົບເຊັ່ນ: ປັດທະນາເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມຕໍ່ສະ ພັນກັບ ແລະ ສ້າງເວກຟັງສາເມື່ອມີບັນທັດຖານ ຕໍ່ການສັງຄົມ ແລະ ປັດຈຳອື່ນໆຕໍ່ການໄຕ້ສ້າງທີ່ເຮັດໃຫ້ບ່ອນເຮັດວຽກຟັງລະບົບ.

\* Rulu, E, Warner, S, Misadema, S, Jewkes, R, Roselli, TB, Lang, J, et al. (2013). ຜົນກະທົບຂອງການປ່ຽນແປງບັນທັດຖານສັງຄົມຕໍ່ການຮັບຮອງການປະສານກັບການລວມແກມທາງພາກສະຖານທີ່ ສຳລັບຄົນໂກ້ທີ່ຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບເຊື່ອຊາດ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງໃນອາຊີ ແລະ ປາຊີຟິກ, UNDP, UNFPA, UN Women ແລະ UNV, Bangkok.

\*\* Our Watch (2016) ປ່ຽນແປງ: ການລວມແກມກັບເພື່ອປ່ຽນແປງບັນທັດຖານສັງຄົມ ມີຢູ່ທີ່ ຜົນກະທົບຂອງເຂົາເຈົ້າໃນໂລກຄະດີ 33

3. Ravasi, D., & Schultz, M. (2000). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 43, 433-463.

# ການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ: ຄະນະນຳມີສ່ວນຮ່ວມ

ການປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດ ເລີ່ມຕົ້ນສາກກະນະນຳ ການປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດໃນອະຕຸກນີຟີ ເຮັດວຽກ ແມ່ນເຊື່ອມໂຍງກັນຢ່າງໃກ້ຊິດທີ່ບໍ່ມີຄວາມສະເໝີພາບຢ່າງຮຸນແຮງ ດັ່ງນັ້ນ ຄະນະນຳພາບຳນານອົງກອນເມື່ອສ້າງມື້ນີ້ ສຳລັບທຸກກຸ່ມ ແມ່ນ ບຸກທະສາດການປ້ອງກັນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມກ່ຽວກັບຄວາມມະຫາ ມາຍຢ່າງສູງຈົນເຮັດວຽກທີ່ມີຄວາມທຸກທູ້ ອີງເຊິ່ງແມ່ຍິງທີ່ຢູ່ຜ່ານຜູ້ ແລະ ຮວບຮວມເຂົ້າຮ່ວມເຮັດວຽກເຮັດວຽກ ເຊັ່ນ: ການເປັນອົບອົມແບບອອບກັບ ແລະ ວິທີການຕ່າງໆທີ່ອີງຜົນ ຕໍ່ບັນທຶກອະຕຸກນີຟີ ເຮັດວຽກ.

ໄພ່ນີ້ກະນະນຳພາບຳນານບຸກທະສາດຕ່າງໆ ເມື່ອສ້າງກຳລັງຄວາມ ຜ່ານຜູ້ ແລະ ທຸກໆຄົນເມື່ອປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດໃນ ອະຕຸກນີຟີ ເຮັດວຽກ. ບໍ່ວ່າຈະດ້ວຍວິທີໃດກໍຕາມ ທີ່ໄດ້ເຮັດວຽກອະ ຕຸກນີຟີ ເຮັດວຽກ, ບຸກທະສາດການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄະນະນຳກ່ຽວ ເຂົ້າໃຈ ເຖິງບັນທຶກອະຕຸກນີຟີ ທຸກໆປະການທີ່ມີຢູ່ ແລະ ການປະ ບັດຕົວຈິງອະຕຸກນີຟີ ເຮັດວຽກ. ທີ່ໂດຍກຸງຟູຊາ ນີ້ໄດ້ກ່ຽວຂ້າງຂັ້ນ ສາກກະນະນຳ ແລະ ອົງກອນ ແລະ ອະພິບອະທຸນ ການມີໜ້າທີ່ທຸກໆຄວາມສຳຄັນ.

**ຈຸດທີ່ມືນເດັ່ນກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ ຮັບຜົນດີ:**

**ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄະນະນຳເພດຊາຍໃດຍ່ອກເກີນ ໂຫລຍພອດ**

ເຮັດວຽກກັບອົງກອນຕ່າງໆ ເມື່ອອີງເຊິ່ງ ແລະ ອະພິບອະທຸນການ ປ່ຽນແປງຂອງຜູ້ຊາຍ ແມ່ນວິທີທີ່ໜຶ່ງຂອງການເຂົ້າຄວາມສຳພັນເພດຊາຍ ເຂົ້າມີສ່ວນຮ່ວມໃນຈຸດເລີ່ມຕົ້ນທີ່ມີວິນຍາກເປັນໜ້ອຍເກີນ ຕົວຢ່າງ: ອາດຈະແມ່ນເຮັດວຽກຮ່ວມກຸ່ມກຸ່ມ ຫຼື ແຜນການເຝິກອົບ ຮົມກ່ຽວກັບການວິໄນການຈັດການ. ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຄະນະ ນຳເພດຊາຍທີ່ມີປະສິດທິພາບຄວນຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ຖືກເອົາມາໄດ້ ຮັບການອະພິບອະທຸນຢ່າງຮຸນແຮງ ແລະ ບໍ່ທຳລາຍ ຫຼື ລົດຄວາມມະ ຫາມຢ່າງກວ່າ ກະລາງເມື່ອເພິ່ນເຫວີຈຳນວນແມ່ຍິງໃນກະນະນຳ ມາ. ແຜນການ ຫຼື ໄຄຼກການ "ຕົວແທນຄວາມປ່ຽນແປງທີ່ຢືນຢານ ຊາຍ/male champions of change" ໄດ້ອະທຸນປົກຄອງກຳລັງຜູ້ ວິໄນການລະດັບສູງ (CEO) ເມື່ອເຂົ້າຮ່ວມການປັບປຸງທາງດ້ານ ແລະ ມັງ ທຸກໆຄວາມປ່ຽນແປງທີ່ຢືນຢານອະພິບອະທຸນ ລະຫວ່າງປະຊາກອນ ທີ່ ຕື່ນຕົວອະຕຸກນີຟີ ເຮັດວຽກຂອງເພດເຂົາ.



d 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.

f Hunt C, Davidson, S, Fielden S and Hoel H (2010) 'Reviewing sexual harassment in the workplace - an intervention model', *Personnel Review* Vol. 39, No. 5, 855-873.

g McDonald P, Charlesworth S, B 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.

h Australian Human Rights Commission (2008), *Effectively preventing and responding to sexual harassment: A Code of Practice for Employers*, Sydney.

ໃນແມ່ນທາງວິທີການໃນການເຂົ້າຄະນະທີ່ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ, ກຽມກູ້ບັນຫາລະດັບການອະທິບາຍທາງ, ການສ້າງສຶກສາລວມສາມາດ ແລະ ປຸງແປງວັດທະນະທຳ ແລະ ບັນທັດຖານໃນອະນາຄົດຜູ້ເຮັດວຽກ:

### ສິ່ງເສີມເຄືອຂ່າຍຂໍ້ມູນຄວາມເປັນຜູ້ນຳ

ຜູ້ນຳແບບບໍ່ເປັນທາງການສາມາດມີບົດບາດໃນການສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈ ກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ພວກເຮົາເອີ້ນວ່າປັບປຸງບັນຫາລວມສາມາດທາງ ແມດ. ຕົວຢ່າງ: ເຮັດຄຳເຫັນວິໄນກາງໃນບ່ອນເຮັດວຽກສາມາດອະທິບາຍທາງຄະນະທີ່ ໃນການເຂົ້າສ້າງຄວາມຮູ້ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການ ລວມສາມາດທາງແມດ ແລະ ສຳນັດຂອງເຂົາໃນການປະຕິບັດເນື້ອຕົ້ນການລວມສາມາດທາງແມດ.

### ຕົວແບບດ້ານການປຸງແປງ

ຊຸກຍູ້ຜົນກະບຸລາຂອງບັນຫາລວມສາມາດທາງແມດ ຜູ້ເປັນຕົວແບບສຳຄັນເພື່ອສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳການປຸງແປງ ແລະ ຕົວຢ່າງຂອງການເຮັດ ວຽກທີ່ມີຄວາມອະທິບາຍ. ຈັກກິນຄວ້າໃນປະເທດອົດສະຕາລີ ເອກະນຳໃຫ້ມີກະບຸລາຂອງບັນຫາລວມສາມາດທາງ ແລະ ຜູ້ເລີຍາກລະດັບທາງ ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມສົ່ງ ເສີມ ແລະ ອະທິບາຍທາງຢ່າງຈິງຈັງໃນວິທີການຕ່າງໆທີ່ມີ. ອົງການກ່ຽວຂ້ອງປະຈຳຄັ້ງແລະບົດບາດທີ່ ບໍ່ແມ່ນຂອງແມ່ຢັງຄິນດີກຳລັງໃນຈຳນວນ ແມ່ຢັງຮ່ວມກັບອົງການຕ່າງໆຄະນະນຳ.

### ສ່ວນງານກັບຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກເພື່ອສຶກສາທີ່ແມ່ຍິງ ແລະ ກຸ່ມແມ່ຍິງ

ການເຮັດວຽກຮ່ວມກັບບ່ອນທີ່ການຊ່ວຍເຫຼືອແມ່ຍິງໃນບ່ອນຖິ້ມ ເພື່ອສ້າງຄວາມກ່ຽວກັບການປັບປຸງ ແລະ ທິດສະດີຄວາມເປັນຜູ້ນຳກຸ່ມຕົວແທນ ຜູ້ອາແຮງງານ

### ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຂອງຜູ້ບໍລິຫານ ແລະ ຄະນະນຳແມ່ນສຳຄັນຕໍ່ການສົ່ງເສີມວັດທະນະທຳ ແລະ ບັນທັດຖານ ຢ່າງຮອບດ້ານ

ສູນອະນາຄົດສຳລັບຄວາມເປັນຜູ້ນຳໃນບ່ອນເຮັດວຽກ (Centre for Workplace Leadership) ຊຶ່ງໃຫ້ຜົນເຖິງບົດບາດຂອງອົງການໃນການ ສ້າງ ບັນທັດຖານ ແລະ ວັດທະນະທຳຂອງອົງການທີ່ມີວິໄນກາງກັບວິໄນກາງສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງເພື່ອອາກຽງໃນການກຳນົດຕົວທີ່ເປັນຜົນກະທົບ ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ຜູ້ນຳສາມາດສົ່ງເສີມການປະຕິບັດຕ່າງໆທີ່ມີ ເພື່ອສ້າງອະນາຄົດຜູ້ເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພກ່ອນ ແລະ ລວມເຂົ້າພາກໃນ:

- **ຄວາມຮັບຜິດຊອບແບບລວມໝູ່** - ຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ຕ້ອງຈະແຕກເຖິງການເກີດບັນຫາການລວມສາມາດທາງແມດທີ່ເປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບແບບ ລວມໝູ່ ແລະ ບໍ່ແມ່ນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຖືກແກະສ່າຍຫຼືກັ້ນ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນເພື່ອສ້າງວັດທະນະທຳຄວາມເອົາໃຈໃສ່ໃນບໍລິ ຂອງອົງການຕອນທີ່ສຳຄັນໂດຍທຳມະໄນ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງ.
- **ຜູ້ເປັນຕົວແບບ ຫຼື ຊຸກຍູ້ການປຸງແປງ (bystander pledge)** – ຄວາມເປັນຜູ້ນຳສາມາດສົ່ງເສີມການປະຕິບັດຕົວຈິງ ໂດຍຜູ້ອອກແຮງງານ ໄດ້ຮັບການອະທິບາຍທາງທີ່ສຳຄັນບັນຫາການລວມສາມາດທາງແມດ ເຖິງແມ່ນວ່າມັນບໍ່ໄດ້ກະທົບໂດຍຈິງຕໍ່ຕົນເອງກໍຕາມ ຕົວຢ່າງ: ການລົງ ນາມເຊັນ ຄຳບົ່ງເອີນເປັນຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມລະບວນການ.
- **ຄວາມສອດກ່ອງ** – ຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ຄວາມສຳຄັນຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະ ຢ່າງສອດກ່ອງເຖິງຈຸດສຳຄັນຂອງບັນຫາການປັບປຸງບັນຫາລວມສາມາດທາງແມດ ແລະ ບັນທັດຖານກຳນົດຕົວທີ່ມີອະນາຄົດຜູ້ເຮັດວຽກ.
- **ການເອົາສາ** - ຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການເອົາສາອົບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານຢ່າງກຳເນີດກ່ຽວກັບບົດບາດທີ່ເປັນຜົນກະທົບ ແລະ ການ ເຂົ້າຮ່ວມເພື່ອເປັນຜູ້ຊຸກຍູ້ການປຸງແປງໃນວິທີທາງທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງ, ຈະແຈ້ງ ແລະ ບໍ່ເປັນເຂັ້ມແຂງ.
- **ການເປັນແບບຢ່າງດີ** - ຜູ້ເລີຍາກລະດັບທາງຕ້ອງຈະແຕກຄວາມມຸ່ງໝັ້ນຢ່າງຜິດຈິງ ເພື່ອປັບປຸງບັນຫາລວມສາມາດໃນອະນາຄົດຜູ້ເຮັດວຽກ, ລວມ ທັງການສ້າງບັນຫາລວມທາງແມດທາງແມດ, ເຂົ້າສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງກັບທຳມະໄນ ສ້າງສາບຳລັບກັບຄວາມເຊື່ອມພັນ ແລະ ປະຕິບັດ ສອດກ່ອງກາມບັນທັດຖານໃນອະນາຄົດຜູ້ເຮັດວຽກ.
- **ຂໍ້ມູນທີ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້** - ຄວາມຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການລວມສາມາດທາງແມດ ແລະ ບັນຫາການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ມີຄວາມຮັບຜິດ ໃຫ້ໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານພາກໃນ.

10 Chung, D., Zufferey, C., & Rowell, 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/PublicationandResources/Economic-participation/2015-workplace-Creating-Healthy-Workplaces\\_Preventing-violence-against-women\\_Final-Report.pdf?ia=an&hash=FB200ELF1D4F375EE9D813FD14F7A5C015dF302](https://www.vichealth.vic.gov.au/media/ResourceCentre/PublicationandResources/Economic-participation/2015-workplace-Creating-Healthy-Workplaces_Preventing-violence-against-women_Final-Report.pdf?ia=an&hash=FB200ELF1D4F375EE9D813FD14F7A5C015dF302).

11 Rowell A, Sandy Land Finding 1 (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 Rowell et al., (2015).

13 Rowell et al., (2015).

14 Chung et al., (2012).

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



# ການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ: ສ້າງນະໂຍບາຍແບບຮອບດ້ານ

ບັນດານະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວມລາມທາງເພດ ອີງຂໍ້ຄວາມທີ່ຈະແຈ້ງ ແລະ ຊັດເຈນກ່ຽວກັບການກຳເນີນການ ແລະ ຕຸກຄົນຂອງອົງການ ແລະ ມີທິນທາງເນັ້ນໜັກໃນການຮ່ວມມືແຫຼ່ງທຸກຊະນິດ. ຂະບວນການສ້າງນະໂຍບາຍທີ່ມີຂໍ້ມູນ ແລະ ມີການປຶກສາຫາລື, ການເຂົ້າສານຢ່າງຈະແຈ້ງ ແລະ ການໂກກຮ່ວມທຸກຊື່ນທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແມ່ນຕົວຢ່າງເປັນເລື່ອງດ້ວຍແຮ້ງ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນການລວມລາມທາງເພດໃນອະດີດຕໍ່ມາ.

## ການສ້າງນະໂຍບາຍສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ

ບັນດານະໂຍບາຍສ້າງນະໂຍບາຍໃນອະດີດຕໍ່ມາທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີຈາກບັນດາຕຸກຄົນສັງຄົມ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມສຳຄັນຂອງອົງການຕະຫຼ່າງ ລູກຈ້າງ ແລະ ນາຍຈ້າງ. ບັນດານະໂຍບາຍຄວນອີງໃສ່ປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບຄວາມເຂັ້ມແຂງ. ຕົວຢ່າງ: ການສ້າງນະໂຍບາຍໂດຍການປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບລູກຈ້າງອາດຊ່ວຍໃຫ້ກວດກາໄດ້ດີກວ່າການກຳນົດສ້າງນະໂຍບາຍທາງສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຈຸດເລີ່ມຕົ້ນແກ້ໄຂອົງການກໍ່ສ້າງນະໂຍບາຍທາງສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ຈຸດເລີ່ມຕົ້ນແກ້ໄຂອົງການກໍ່ສ້າງນະໂຍບາຍອອກແບບນະໂຍບາຍ. ຂະບວນການປຶກສາຫາລືຢ່າງເປັນເປັນກາຍຈຳນວນ ນະໂຍບາຍທີ່ກວດກາໄດ້ຢ່າງເປັນເປັນກາຍ ແລະ ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄວາມເປັນຕົວ ແລະ ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄວາມສຳຄັນຂອງອົງການ ບໍ່ແມ່ນຢ່າງທີ່ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ການລວມລາມທາງເພດ ທີ່ເປັນບັນຫາລວມຂອງທຸກຄົນບໍ່ແມ່ນບັນຫາຂອງທຸກຄົນ.

**ຈຸດທີ່ມີນ້ຳໜັກກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີ:**  
**ສ້າງຂັ້ນຕອນການຮ່ວມມືທຸກຊື່ນທີ່ເຂັ້ມແຂງ**  
ອົງການຄວນເຮັດວຽກເພື່ອສ້າງຂັ້ນຕອນການຮ່ວມມືທີ່ມີລັກສະນະດັ່ງນີ້:

- ຈຸດເລີ່ມຕົ້ນທີ່ມີຄວາມມີຄຸນ,
- ຄວາມມຸ່ງຫວັງໃນການກຳເນີນການ,
- ການຕົກລົງ ແລະ ການມີບຸນຢ່າງເປັນເປັນກາຍ,
- ມີເຄື່ອງມືເພື່ອຫຼຸດຜູ້ມາສານຮ່ວມມື,
- ມີການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທີ່ປອດໄພ ແລະ ໝາຍເຊື່ອໃຫ້ບັນດາຄົນທີ່ມີຄວາມຮຽງວຽນກັບຄວາມສັນຫລາຍກວ່າບັນຫາທາງເພດ.

## ຄຳເນີນາມ ແລະ ການສື່ສານຂອງບັນດານະໂຍບາຍທີ່ຊັດເຈນ

ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວມລາມທາງເພດທີ່ເຂັ້ມແຂງ ຊັດເຈນທີ່ເປັນກຳນົດໃນການລວມລາມທາງເພດ ລວມທັງກອບປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບມິດຕິກຳທີ່ກວດກາໄດ້ໃນອະດີດຕໍ່ມາ, ກຳນົດການປະຕິບັດທີ່ອີງຕາມນະໂຍບາຍທີ່ມີການລວມລາມທາງເພດ ແລະ ມີທິນທາງ ການສ້າງໂພດຕໍ່ບຸກຄົນທີ່ເປັນຕົວກະທຳໄດ້ດ້ວຍການລວມລາມ. ນະໂຍບາຍທີ່ຊັດເຈນ ເພື່ອປະສານສົມທຽບກ່ຽວກັບການສື່ສານ ແລະ ການສື່ສານສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງກ່ຽວກັບບັນດາຕຸກທາງສັງຄົມເຂົ້າກັນຊື່ນ: ໄພອາດ ຫຼື ຜົນໄຊທີ່ ເພື່ອສ້າງເສັ້ນກວດກາ ແລະ ມີອິດທິພົນ (buy-in) ແລະ ປ່ຽນແປງທັງສະເໝີທາງການລວມລາມທາງເພດ. ການສື່ສານທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ມີທິນທາງນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວມລາມທາງເພດທີ່ເປັນການສ້າງເສັ້ນກວດກາຈຳນວນສ້າງຄວາມຂອງ ແລະ ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຄວາມເປັນເປັນກາຍທຸກຊື່ນ. ອົງການທຸກຊື່ນຄວນເຮັດວຽກເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທີ່ມີການລວມລາມເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ກຳນົດແນວກຳເນີນການເພື່ອການປຶກສາຫາລື.

## ການຄຸ້ມຄອງບັນດານະໂຍບາຍທີ່ເຂັ້ມແຂງ

ການຄຸ້ມຄອງບັນດານະໂຍບາຍທີ່ເຂັ້ມແຂງ ແມ່ນຖືກສ້າງຂຶ້ນຂອງນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວມລາມທາງເພດ. ກິດເນໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວມລາມທາງເພດ ບັນດານະໂຍບາຍລວມລາມທາງເພດ ສັບຊ້ອນ ແລະ ກຳນົດທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ຄວາມຮ່ວມມືທີ່ເປັນເປັນກາຍ ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງ ແລະ ມີອິດທິພົນຕໍ່ຄວາມສຳຄັນຂອງຄວາມສັບຊ້ອນທີ່ມີຄວາມສຳຄັນ, ການບໍ່ສັກສວນຄວາມສັບຊ້ອນ, ການສາດສະໜາທຸກຊື່ນ, ຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການຖືກແບ່ງແຍກ ແລະ ເອົາແຄ້ນ, ແລະ ຍ້າຍກົວວ່າ ຈະມີການກຳນົດການປັບປຸງຈາກມີການລວມລາມ. ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າບັນດານະໂຍບາຍທີ່ເຂັ້ມແຂງຈະຖືກປັບປຸງ ອົງການສາມາດຊ່ວຍກຳນົດບັນດານະໂຍບາຍທີ່ເຂັ້ມແຂງ ຫຼື ອົງການຂອງເພື່ອ ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສຳຄັນກັບຄວາມສຳຄັນ ແລະ ຫຼື ເພື່ອສ້າງຂະບວນການຮ່ວມມື ແລະ ການສ້າງຄວາມ.

ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວມລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເຂັ້ມແຂງ ສາມາດຊ່ວຍສ້າງວັດທະນາທຳໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພ ແລະ ຮອບດ້ານສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຊື່ນ.

Lo Gruber (1998).  
U Chung et al., (2012).

# ການປະຕິບັດດ້ວຍຄໍາສັນຍາ: ສ້າງທັກສະ & ຄວາມອາດສາມາດຕ່າງໆ

ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການລວມລາຍທາງພາຍປະຕິບັດດ້ວຍຄໍາສັນຍາທີ່ສ່ວນໜຶ່ງຂອງວິທີການລວມ ໄດ້ປ້ອງຮັກ ແລະ ແກ້ໄຂການລວມລາຍທາງ ອະນຸຍາດຜິດພາດ. ການຝຶກອົບຮົມເລື່ອງອະນຸຍາດຜິດພາດກຳລັງກຳລັງມາດຕະຖານແລະ ຄວາມຮູ້ຂອງຜູ້ອຳນວຍການ ແລະ ບັນດາຜູ້ກະທຳການລວມລາຍທາງພາຍ. ການສຶກສາກ່ຽວກັບປະຈຸບັນຊີວິດ ໃນການວິໄຈການສາລັດຂອງອະທະລັກອາເມລິກາ ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການລວມລາຍທາງພາຍ ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງການເຊື່ອມໂຍງທີ່ສຳຄັນລະຫວ່າງປະໂຫຍດຕ່າງໆ ແລະ ຜົນໄດ້ຮັບທາງບວກ, ກ່ຽວກັບ: “ແມ່ນແຕ່ປະໂຫຍດທີ່ດີທີ່ສຸດ ຖ້າບໍ່ມີ ດ້ານທີ່ເສັຍຫາຍເປັນຝຶກອົບຮົມ ມັນກໍ່ບໍ່ມີຜົນໄດ້ຮັບເລີຍ” .

## ການຝຶກອົບຮົມແບບເໝາະສົມກັບສະມາຍ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບສາກົນ

ການຝຶກອົບຮົມຄວນກຳເນີນຢ່າງເປັນລະບົບ ແລະ ສົມທົບ ອະນາໄມຂອງອົງການ ແລະ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອບັນລຸເຖິງທີ່ວຽກງານ. ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການເຂົ້າເຖິງທຸກຄົນບໍ່ແມ່ນຄວາມວ່າ ທຸກຄົນຈະໄດ້ຮັບການຮ່ວມຟື້ອແບບກ່ຽວກັນ. ຫຼັກຖານໄດ້ອະແກງໃຫ້ຮູ້ເຖິງວ່າ ການຝຶກອົບຮົມສຳລັບຊຸມຊົນ ແລະ ກຸ່ມຕ່າງໆ ແມ່ນຢ່າງ ສົ່ງຈຳເປັນເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ບຸກຄົນທີ່ມີ ຄວາມຫຼາກຫຼາຍ. ຕົວຢ່າງ: ໄດ້ກວດກາສຳລັບຜູ້ຊາຍ ອາດສົ່ງເສີມໃຫ້ມີ ການສືບທອນທັກສະທາງຈິດ ແລະ ມີການປຶກສາໃຫ້ຮູ້ເຖິງຄວາມສຳຄັນ ຜູ້ຊາຍບໍ່ວ່າຊາຍ ແມ່ນຫຍັງເປັນສິ່ງທີ່ກຳລັງຕ້ອງການ ທີ່ ພ້ອມຢ່າງໃດ ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນກ່ຽວກັບຄວາມຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ ໄດ້ຮັບຜົນສົ່ງທິບ ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນກ່ຽວກັບຄວາມຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ.

## ມີຈຳລະນາຢ່າງລະມັດລະວັງກ່ຽວກັບເນື້ອໃນການ ຝຶກອົບຮົມ, ການອອກແບບ ແລະ ວິທີການ

ການຝຶກອົບຮົມເລື່ອງມີ ແລະ ສຳຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທີ່ບໍ່ສຳຄັນທີ່ສຸດກ່ຽວກັບການຮູ້ຄວາມຮູ້ແຕ່ຜົນສົ່ງທິບທີ່ສຳຄັນ ມາດສະໜັບສະໜູນສຳລັບການຕ່າງໆ ໃນການສ້າງທັກສະການຝຶກອົບຮົມທີ່ເຂັ້ມແຂງ. ການຝຶກອົບຮົມຄວນກຳເນີນ ໄດ້ມາດຕະຖານທີ່ສູງ ຂອງ ຕົວຕົນເພື່ອຈົບ, ມີຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງເປັນຈິງ ແລະ ຄວາມເຫັນໃຈ. ຕົວຢ່າງ: ພາດຂອງຜູ້ຝຶກອົບຮົມທີ່ສຳຄັນທີ່ຈະສ້າງອະນາໄມເວດລ່ວມໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ສາມາດເຂົ້າຮ່ວມແບບມີສິດສະລະ. ໃນການອອກແບບ ການຝຶກອົບຮົມຄວນລະອຽດ ແລະ ມີເນື້ອໃນ ແລະ ສ້າງໄວ້ອາດເຮັດການເຂົ້າຮ່ວມຢ່າງ ຕ່ຳໜຶ່ງ ຊື່ນ: ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສາມາດເຮັດວິທີການຕົນເອງທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ສຳຄັນ ແລະ ສ້າງບັນທຶກຕາມ ແລະ ຝຶກຕົນເອງ. ການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ສາມາດສົ່ງເສີມບັນທຶກຕາມໃໝ່ ແລະ ຄວາມພາຍຮ່ວມກັນ ກຽມຮູ້ໃນການປ່ຽນແປງທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້, ຕໍາຢືນ, ຜິດສະ ລະໂນທາງສາມາດຮູ້ເຖິງເປັນແບບໃໝ່.

## ວິທີການຝຶກອົບຮົມ

ໄດ້ມີການສ້າງທັກສະວິທີການຕ່າງໆ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນອະນຸຍາດຜິດພາດ ໃນການອອກແບບເລື່ອງມີຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການປ້ອງຮັກການລວມ ລາຍທາງພາຍຕ່າງໆ ຄອບຄຸມ, ເຊິ່ງລວມມີ: **ການສ້າງຕົວແບບ ແລະ ການຝຶກຊ່ວຍ** ແມ່ນມີປະໂຫຍດຕໍ່ການອະທິບາຍຄວາມເຂົ້າໃຈຜິດກ່ຽວກັບ ການລວມລາຍທາງພາຍ, ວິທີການສ້າງທັກສະເພື່ອຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ອະທິບາຍສຳລັບຄວາມສຳຄັນອະນຸຍາດຜິດພາດ ແລະ ຮຽນຮູ້ ຈາກການສ້າງທັກສະ. ບົດຝຶກທີ່ດີແບບມີໄຕ້ຕ່າງ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນ **ການຂຽນເລື່ອສະແດງຄວາມພ້ອມ** ໄດ້ອະແກງໃຫ້ຮູ້ເຖິງການຫຼຸດຜ່ອນການ ປະຕິບັດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມອະນຸຍາດຜິດພາດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ຄວາມສຳຄັນທີ່ສຳຄັນທີ່ສຸດແມ່ນທີ່ຕັ້ງໃນທີ່ວຽກງານ. **ການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີສຳຄັນການ ສື່ສານ** ແມ່ນຄວາມເຂົ້າໃຈຄວາມຢ່າງໃດກໍ່ຕາມການສື່ສານທີ່ມີຄວາມສຳຄັນເປັນຕົວແບບທີ່ມີຜົນກະທົບສຳລັບ, ຢ່າງໃດກໍ່ຕາມເຖິງຄວາມສຳຄັນ ຫຼື ມີຜົນ ຕໍ່ກັບບັນດາຄົນ. **ກົວເນີສາ** ເຊິ່ງສາມາດນຳໃຊ້ສຳລັບການອະແກງບົດບາດ, ມີປະສິດທິພາບໃນການບັນລຸຜົນກະທົບ ແລະ ວິທີການຕ່າງໆ ອະນຸຍາດຜິດພາດທາງພາຍ. **ກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບການອອກແບບຢ່າງດີ** ສາມາດປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຫຼຸດຜ່ອນຄວາມອະນຸຍາດໃຫ້ ແລະ ການສຳ ເລກໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີການຕັດຜິດພາດທາງກົດໝາຍ ແລະ ພ້ອມສຳລັບຜູ້ທີ່ບໍ່ເໝາະສົມກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມລາຍທາງພາຍຝຶກອົບຮົມ.

**ຈຸດທີ່ເນັ້ນເດັ່ນກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຕົວຈິງທີ່ໄດ້ ຮັບຜົນດີ:**

**ການຫຼຸດຜ່ອນອະຄະຕິ ແລະ ການຈຳແນກ**  
ການຕັດຜິດພາດທາງກົດໝາຍ 5 ເຊື່ອນໃຫ້ຜູ້ອະ ສົມເພີ່ມຫຼຸດຜ່ອນອະຄະຕິ ແລະ ການຈຳແນກ:

- ກຸ່ມຕ່າງໆ ຄວນຮ່ວມມືກັນໃນຊຸບົດພາຍຮ່ວມກັນ,
- ການຕັດຜິດພາດທາງກົດໝາຍຄວນມີຄວາມຮ່ວມຊື່ນ,
- ກຸ່ມຕ່າງໆ ຄວນມີອະນຸຍາດສະເໜີສະເໜີພາຍກັນ,
- ອະນາໄມກຸ່ມ ບໍ່ຄວນຕີຊາຍແບບເໝາະທີ່ດີຂອງຮູ້ ແລະ ກັນ,
- ອະນາໄມກຸ່ມຄວນມີທ່າແຮງທີ່ຈະກາຍເປັນເນື້ອໃນມີຈຳນວນ

18. Riecke LA and Landenburg K (2003) 'The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes' Review of Public Personnel Administration, Vol 23(3) 175-191.  
19. Rood, 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/2014/10/W\\_RBS](https://www.whiteribbon.org.au/wp-content/uploads/2014/10/W_RBS)

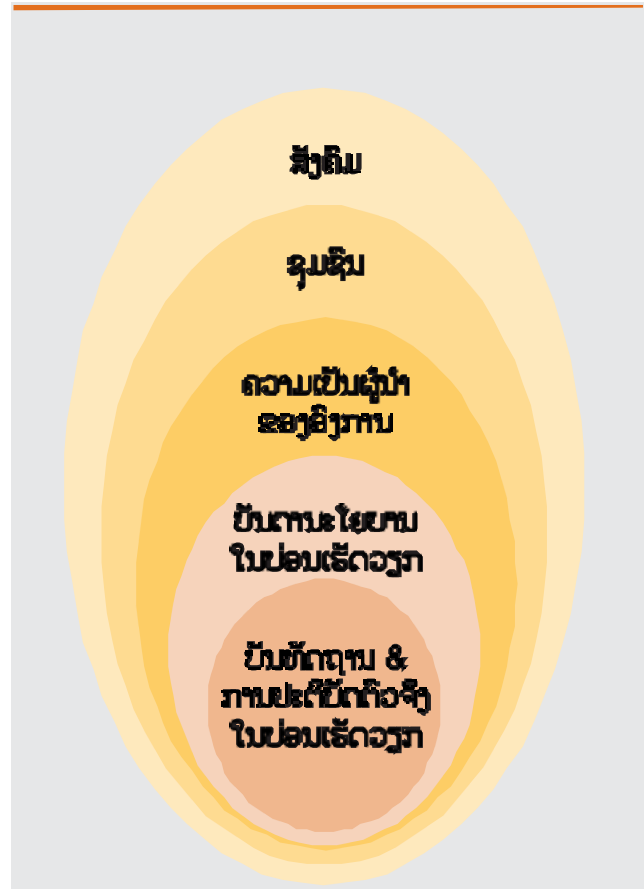


# ມີຂັ້ນຕອນຫຍັງແດ່ທີ່ອົງການສາມາດເຮັດໄດ້ ເພື່ອປ້ອງກັນການລວນລາມທາງເພດ?

## ນຳໃຊ້ວິທີນິເວດວິທະຍາເພື່ອອອກແບບໂຄງການ (Ecological Model)

ວິທີນິເວດ-ສັງຄົມ ສາມາດຈຳກັດຈຳນວນຂອງປັດໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເຍົາວະກອນ ແລະ ຜູ້ອື່ນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮຸນແຮງເພດ ແລະ ການອອກແບບໂຄງການເຊິ່ງເປັນທີ່ມອບສັບຜ້າຢ່າງວ່ອງ ຂວາງຂອງຜູ້ປະຕິບັດການສາກົນເພື່ອເອົາໃຈໃສ່ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເຍົາວະກອນ. ໃນກອບວຽກ, ມັນເປັນຈຸດຈຳກັດຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ ແລະ ປັດໄຈລະ ນາເຖິງຈາກພູມປັດຈຳພັດສັງຄົມທົ່ວໄປຂອງເຂົາເຈົ້າ. ຮູບທີ່ 2 ສະແດງໃຫ້ເຫັນຮູບຮ່າງຂອງລະບົບນິເວດວິທະຍາ, ສະ ແດງໃຫ້ເຫັນຜົນກະທົບຈາກສູນສູນ, ຕໍາແສງສັງຄົມ ແລະ ຕໍາແສງໂຄງສ້າງ ທີ່ສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຜູ້ປະສານສົມທົບຄວາມຮຸນແຮງລວມທັງການ ລວນລາມທາງເພດ.

ຄວາມເປັນຈຸດຈຳກັດຂອງວິທີນິເວດວິທະຍາ ແມ່ນການຮວມຮວມ ຜົນກະທົບຈາກພູມປັດຈຳພັດຂອງຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເຍົາວະກອນທີ່ເຮັດ ວຽກແມ່ນເຊິ່ງຈຳເປັນ ແລະ ສາມາດສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຈຳນວນປ່ຽນແປງຂອງ ສູນສູນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ລູກຄ້າ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວາເຊົາ.



ຮູບ 2: ວິທີນິເວດວິທະຍາຂອງອົງການ CARE ເພື່ອປຸກຕົວ ການລວນລາມທາງເພດຕໍ່ເຍົາວະກອນທີ່ເຮັດວຽກ

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, especially 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., Hom, I., Bank, A., Dutt, M. B. Zimmerman, C. (2014). Prevention of violence against girls: lessons from practice, The Lancet, Published online November 21, 2014.  
22 Michau et al (2014).

ໄດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮັບໂດຍສະເພາະຈາກການປະຕິບັດຕົວຈິງນີ້, ມວນເຂົ້າໄດ້ມີການປັບປຸງນະໂນມີດ້ານປົກປ້ອງ ແລະ ປັບປຸງພາກສ່ວນນິຍົມ ຢັ້ງຢືນຈາກຈາກງອງອົງການ ແລະ ຄວາມມັ່ງໝັ້ນຂອງອົງການດັ່ງກ່າວ ໃນການປ້ອງກັນການລ່ວນລາມທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ໄດຍການເລີ່ມ ຕົ້ນຈາກຈາກງານສູນກາງຂອງລາວ, ມວນເຂົ້າສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ພາຍໃນເນື້ອຕົ້ນດັ່ງກ່າວ:

**1. ການປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ປັບທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ**

ການປຸງແປງການປະຕິບັດຕົວຈິງ ແລະ ປັບທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຄວາມປະສານສົມ ແລະ ການຮ່ວມມືເທິງກຳລັງ ຈາກຄະນະນີ້. ດັ່ງເພິ່ນວ່າການເຮັດວຽກໃນການປຸງແປງປັບທັດຖານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກອາດຊັກຊ້າ, ແຕ່ອົງການກ່ຽວຂ້ອງສາມາດເລີ່ມຕົ້ນ ບວນການຂອງການປຸງແປງ ໄດ້ດ້ວຍການສ້າງການຝຶກອົບຮົມທີ່ມີຄວາມສົມບູນ, ການຝຶກອົບຮົມຄວນປະຕິບັດດັ່ງນີ້:

- 1.1. ມີເຈົ້າໜ້າທີ່ ແລະ ຜູ້ປະກອບສ່ວນເພີ່ມເຕີມໃນຄະນະປະຕິບັດຖານ ແລະ ສ້າງປັບທັດຖານ ແລະ ປັບທັດຖານໃນ.
- 1.2. ສອດຄ່ອງກັບສາກົນ ພາຍໃນ ແລະ ສະເພາະຂອງອົງການ ແລະ ຕົ້ນກຳລັງມາດຂອງຜູ້ປະກອບສ່ວນທີ່ເຮັດວຽກ, ຕົວເປັນການປຸງແປງ ຫຼື ກຸ່ມຜູ້ປະກອບ.
- 1.3. ການມີແຮງດຶງຜູ້ປະກອບສ່ວນຂອງສາກົນ ແລະ ສ້າງສະບາຍແວດລ້ອມການຝຶກອົບຮົມທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີຄວາມເຕີບໂຕສູງ, ອາດຈະປັບປຸງການ ຝຶກອົບຮົມເພື່ອ ຜູ້ປະກອບສ່ວນຂອງກຸ່ມ ຄະນະ.

**2. ຄວາມເປັນຜູ້ນຳຂອງອົງການ ແລະ ແຜນງານ**

ບາງອົງການ ຄວາມເປັນຜູ້ນຳມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ອະນຸຍາດໃຫ້ການປະຕິບັດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ເພື່ອປ້ອງກັນຄວາມຮຸນ ແຮງໄພເບິ່ງ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກສາມາດປະຕິບັດຂັ້ນຕອນຕົ້ນໄປ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃນແຕ່ອົງການ ແລະ ອົງສາມາດມີຮ່ວມຮ່ວມຂອງຄະນະນຳ

- 2.1. ນາຍກຳແຈງ ແລະ ລູກກຳແຈງ ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມເພື່ອອົງການ ເພື່ອສັບຊ້ອນການປ້ອງກັນ ແລະ ການສັບຊ້ອນແກ້ໄຂຢ່າງຢັ້ງຢືນ ແລະ ປັບທັດຖານການ ລ່ວນລາມທາງເພດ.
- 2.2. ມີຈາລະນາແຮງດຶງຜູ້ປະກອບສ່ວນສາກົນ ແລະ ອົງການທີ່ແກ້ຄະນະນຳ ເພື່ອເຂົ້າຮ່ວມໃນຂັ້ນຕອນ ແລະ ຮູບແບບກ່ຽວຂ້ອງກັບຄຳສະເໜີ.
- 2.3. ໃຫ້ຄະນະນຳມີຕົວບາດທີ່ເຂັ້ມແຂງໃນການອອກແບບນິຕິທຳປ້ອງກັນ, ລວມທັງນິຕິທຳຂອງນະໂນມາຍ, ຜູ້ອື່ນ, ລະບົບການສະໜັບສະ ຫຼຸມນະໂນມາຍ, ແລະ ການສ້າງແກ້ໄຂກ່ຽວຂ້ອງກັບຕົວເອງ ແລະ ຜູ້ອື່ນ ຫຼື ອົງໜ້າທີ່ປະຕິບັດ.
- 2.4. ກຳລັງ ແລະ ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ນຳທີ່ບໍ່ຢັ້ງຢືນທາງການ ເພື່ອປຸງແປງປັບທັດຖານທາງອີງຕົວ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນການເມີນເສີມຕໍ່ການລ່ວນ ລາມທາງເພດ, ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ສຳຄັນຕໍ່ຈາກການກຳລັງການຂອງຜູ້ຢັ້ງຢືນຄວາມປຸງແປງ ແລະ ສ້າງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ ປອດໄພ ແລະ ມີຄວາມເຕີບໂຕສູງ.



### 3. ຍຸດທະສາດ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງອົງການ

ຍຸດທະສາດ ແລະ ນະໂຍບາຍມີບົດບາດສຳຄັນໃນການຝັນ “ເຄື່ອງມືຂອງອົງການ” ຖ້າສົ່ງຜົນກະທົບຜົນການເຮັດວຽກ, ສື່ສານ, ຕົວຕາມ ແລະ ບັງຄັບໃຊ້ ຢ່າງແທນະຊືມ. ຈຸດສຳຄັນສຳລັບເຄື່ອງມືຂອງອົງການ, ອົງການຄວນເປົ້າຈາລະນາດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- 3.1. ການວາງແຜນສຳລັບນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດໃນ ເມື່ອກຳລັງພັດຖານພິເສດ ແລະ ຄວາມຮ້ອນຂອງອົງການ ຂະບວນການປ່ຽນແປງຈຳນວນຜູ້ເຮັດວຽກເພີ່ມຕື່ມກາຍການປ່ຽນແປງຕົວຈິງ ແລະ ພ້ອມກັບ ເມື່ອເຮັດວຽກກິນໃຈໃນອະນາຄົດສຳລັບໄດ້.
- 3.2. ການກວດສອບນະໂຍບາຍ ແລະ ສື່ສານຕ່າງໆ ສາມາດຜັນຜີຍໄປໆທີ່ຜ່ານປະໂຫຍດເມື່ອໃຫ້ຄະນະກຳ ເຂົ້າໃຈຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ແລະ ຕາມທັງໝົດໃນຂະບວນການ ແລະ ມີຕົວຕົວຕ່າງໆໃນອະນາຄົດສຳລັບໄດ້. ກິລະນິຍົມທີ່ຢັ້ງຢືນຢັ້ງຢືນນະໂຍບາຍ, ສິ່ງສຳຄັນແມ່ນຜ່ານເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມໄກໄກທາງກາຍພິດຄວາມຕາຍທັງ ແລະ ວິທີການສື່ສານມາຍິນຍອນ ສຳລັບໄດ້ ແລະ ສິ່ງສຳຄັນສຳລັບຜູ້ກ່ຽວຂ້ອງແມ່ນຄວາມເຂົ້າໃຈໄດ້ວ່າ ຄະນະກຳພິດຄວາມຕາຍທັງ ຍັງເຫັນໃຈໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ປະສົບຜົນສຳເລັດ.
- 3.3. ນະໂຍບາຍກ່ຽວກັບການລວມລາຍທາງພາກໃຊ້ໄດ້ໃນອະນາຄົດຕ່າງໆ ແລະ ສາມາດປ່ຽນແປງໄດ້ຕາມການເວລາ. ເນື່ອງໃນຂະນະນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ດັ່ງກ່າວແຕ່ງການປະຕິບັດ ແລະ ມີຜົນຕາມກົດໝາຍ ວ່າແມ່ນຍັງບໍ່ສາມາດຈັດຕັ້ງໄດ້ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຄະນະກຳ. ນະໂຍບາຍຄວນລວມມີລະບົບການສ້າງໜ້າທີ່ປະຕິບັດໄດ້ຕົວຕົວຈິງ ແລະ ມີຈຸດປະສົງ, ການກຳເນີນການ, ການສົ່ງໄທດທີ່ຈະແຈ້ງ ລວມທັງລະບົບສົ່ງຜົນໄດ້ແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂະບວນຕ່າງໆ.
- 3.4. ສັບຊ້ອນວ່າການສ້າງນະໂຍບາຍແມ່ນຊຸມຊົນສຳຄັນສຳລັບຄວາມສັບຊ້ອນຂອງຄະນະກຳ ເມື່ອການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ, ກຳລັງແຜນການມີຄວາມສຳຄັນ ແລະ ສຳຄັນກ່ຽວກັບບັນຫາພິດຄວາມຕາຍທັງໃນອະນາຄົດສຳລັບໄດ້ ແລະ ຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບພິດຄວາມຕາຍທັງໃນອະນາຄົດສຳລັບໄດ້.

### 4. ຊຸມຊົນ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ

ຊຸມຊົນມາຍນອກອະນາຄົດສຳລັບໄດ້ແມ່ນບ່ອນທີ່ບັນຫາພິດຄວາມຕາຍທັງກິນໃຈໄດ້ຢ່າງຮຸນແຮງສືບ ແລະ ໄດ້ຮັບການເຂົ້າສູ່ໃຈເພີ່ມເຂົ້າສູ່ໃຈ. ບັນຫາພິດຄວາມຕາຍທັງກິນໃຈກ່ຽວກັບການລວມລາຍທາງພາກ ແມ່ນມີບັນຫາທີ່ກິນໃຈເຮັດວຽກທີ່ເຮັດວຽກແລະ ບໍ່ເຮັດວຽກ. ນອກຈາກນີ້ຍັງມີແຮງກະຕຸ້ນແຮງກັນ ແລ້ວ, ທຸກຜູ້ມີສ່ວນສຳຄັນອື່ນໆທີ່ກິນໃຈໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລວມທັງຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍ. ຈຶ່ງເປົ້າຈາລະນາຖືກສ້າງຕັ້ງດັ່ງນີ້ ເມື່ອຕໍ່ກິນໃຈຊຸມຊົນ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມອື່ນໆດັ່ງນີ້:

- 4.1. ຫາກອາດເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຜູ້ສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມອື່ນໆ ເມື່ອສ້າງມີຈຳນວນໃນຄຸ້ມຊຸມ ເມື່ອບໍ່ອາດຈັດຕັ້ງການລວມລາຍທາງພາກໃນອະນາຄົດສຳລັບໄດ້.
- 4.2. ການເປັນຄູ່ຮ່ວມກັບຄະນະຊຸມຊົນ ຫຼື ວິທີການປະຕິບັດແບບອື່ນໆ ເມື່ອສ້າງຖືກຖານທີ່ຈຳນວນ ແລະ ຖືກຕ້ອງກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ ເຮັດໄດ້ເມື່ອບໍ່ອາດຈັດຕັ້ງການລວມລາຍທາງພາກໃນອະນາຄົດສຳລັບໄດ້.

### 5. ສັງຄົມ

ອົງການຕ່າງໆມີຜົນຕາມກົດໝາຍເມື່ອບໍ່ອາດຈັດຕັ້ງ ແລະ ຫຼື ຕອບໄດ້ຕໍ່ການລວມລາຍທາງພາກ ເມື່ອຖືກສ້າງຄວາມສັບຊ້ອນຕໍ່ການບາດເຈັບໃນອະນາຄົດສຳລັບໄດ້. ການເຄື່ອນໄຫວທາງສັງຄົມ ເຊັ່ນ: #MeToo ຫຼື ການເພີ່ມເຂົ້າກ່ຽວກັບປະຊາຊົນບັນຫາຄວາມປອດໄພ ແລະ ອຸປັດຕິໜາທີ່ເຮັດວຽກໃນອະນາຄົດສຳລັບໄດ້ ຍັງມີຜົນຕາມກົດໝາຍຕໍ່ອົງການຕ່າງໆທີ່ກິນໃຈໃນອະນາຄົດສຳລັບໄດ້. ສິນເຊີຍສັນຍາອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ທີ່ຢັ້ງຢືນຕ່າງໆກ່ຽວກັບການໃຊ້ຄວາມສຸຂະພິດໃນໄລຍະຂອງການເຮັດວຽກຢ່າງຕົວຕົວຢ່າງຕ່າງໆຂອງການປ່ຽນແປງກົດໝາຍສາກົນ ຊຶ່ງຈະສ້າງສັງຄົມ ແລະ ຂະບວນການເພີ່ມທະວີການກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມສຸຂະພິດ ຈຶ່ງເປົ້າຈາລະນາຖືກສ້າງຄວາມສັບຊ້ອນຕໍ່ຄະນະນະໂຍບາຍ ແລະ ຂະບວນການຕ່າງໆ ເມື່ອໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສື່ສານ ຜ່ານວິທະຍາສາດ ແລະ ສຸກກະພິດທາງສາກົນ ແລະ ແບບຜ່ານລະບົບເມື່ອໃຫ້ການລວມລາຍທາງພາກໃນອະນາຄົດສຳລັບໄດ້.

# ນະໂຍບາຍ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການທົບທວນຄືນນີ້

ການກຳນົດກຳນົດສຳລັບຜູ້ຮ່ວມງານ ໃນບາຍ, ຈັກເດີນທະນາ, ມາກຊຸດສາທະນາ ແລະ ລັດຖະບານ

## ປຶດຊ່ອງຫ່ວາງດ້ານນະໂຍບາຍ

ລະບອບການ #16260 ໄດ້ຖືກປັບທາງການລວມລາຍການແຕ່ງແກ້ ແລະ ຈັດຮຽນຜູ້ກຳນົດຮຽນຮ້າງຄວາມກະທັນຫີນ ແລະ ໄດ້ຖືກເອົາຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃຈພິການຊາວພາຍໃຕ້ການ ແລະ ນະໂຍບາຍ ທີ່ຊື່ໄດ້ດີເມື່ອປ່ຽນແປງຜູ້ກຳນົດຮຽນຮ້າງຄວາມກະທັນຫີນ. ການທົບທວນຄືນຟັງຖານທີ່ຈຳກັດຊ່ອງຫ່ວາງກ່ຽວກັບນີ້ ຊຶ່ງອາດຈະມີຜົນກະທົບຕໍ່ຜູ້ຮ່ວມງານໃນບາຍ ແລະ ຈັກເດີນທະນາທີ່ກຳລັງຊາວພາຍໃນພິການເມື່ອປ່ຽນ ແລະ ຄອບໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິຜົນຕໍ່ການລວມລາຍການແຕ່ງແກ້ ໃນອະດີດຮຽນ:

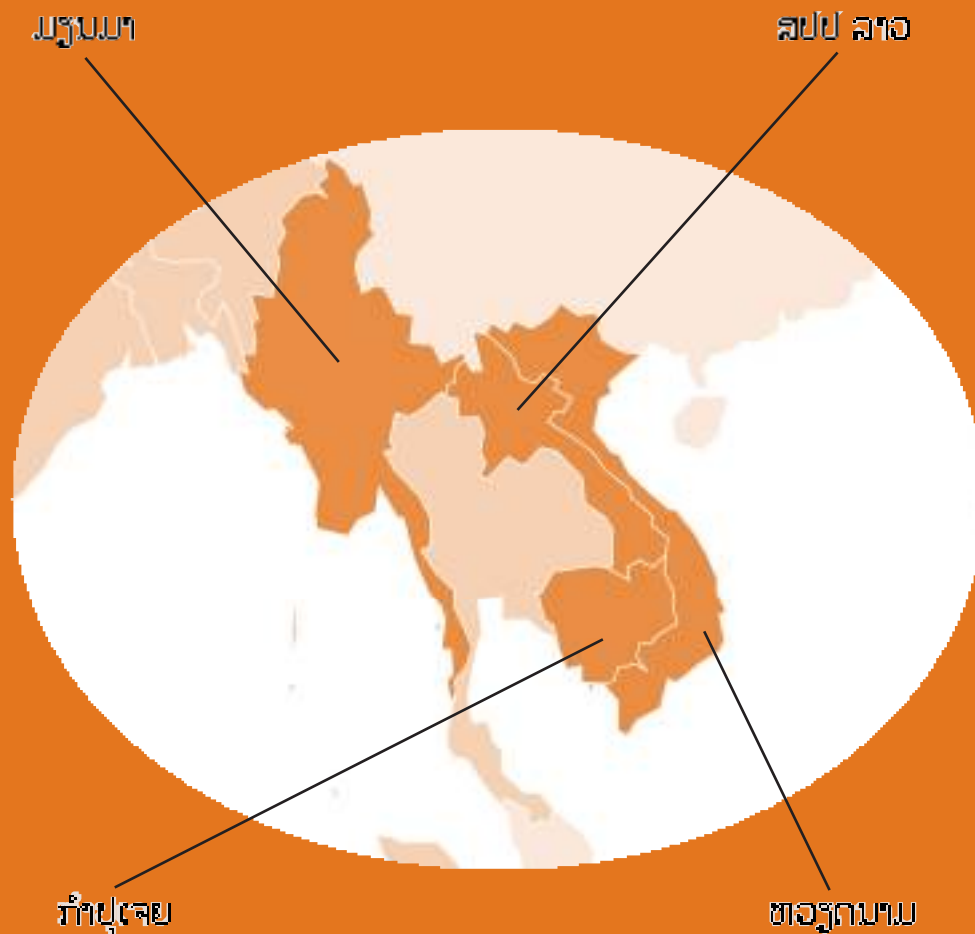
- ສ້າງຟັງຖານ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍການລວມລາຍການແຕ່ງແກ້, ຜົນກະທົບ, ອັດຕາການແລ່ນທາຍ ແລະ ຄວາມຍອມຮັບ;
- ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຂອບເຂດຕໍ່ການທົບທວນ ແລະ ກິດຈະກຳບຸກຄົນປະຈຸບັນທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານສັບຊ້ອນເຊັ່ນ ເມື່ອປ່ຽນແປງຜູ້ກຳນົດຮຽນ ໃນອະດີດຮຽນ;
- ປະເພນີດິນທາດຄວາມຢອດໄພຕໍ່ການມີວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ອະນາໄມພິການທີ່ມີຢູ່ໃນບັນທຶກຖານໃນອະດີດຮຽນ ກ່ຽວກັບ ອັດຕາອ່ອນ ແລະ ການເປັນເສຍຫາຍຕໍ່ການລວມລາຍການແຕ່ງແກ້ ແລະ ດິນທາດປົງ-ຊາຍ;
- ປະເພນີດິນທາດຂອງຄະນະກຳ ເມື່ອສ້າງຕັ້ງ ແລະ ປ່ຽນແປງຜູ້ກຳນົດຮຽນໃນອະດີດຮຽນ ກ່ຽວກັບການລວມລາຍການແຕ່ງແກ້ ແລະ/ຫຼື ມີຜົນກະທົບຕໍ່ບັນທຶກຖານສ້າງຄືມໃນອະດີດຮຽນທີ່ມີແຮງງານຍຸບ.

## ປຶດຊ່ອງຫ່ວາງດ້ານແຜນງານຂອງອົງການແຄຣ້ ມານາຊາດ (CARE)

- ອົງການແຄຣ້ ມານາຊາດ (CARE) ມີປະສິດທິຜົນທາງວ່າງຂອງພິການເຮັດວຽກໃນຕົວເວລາ ເມື່ອຢູ່ຕໍ່ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ປະສົມປະສານພິການປະຕິຮູບຕໍ່ການດິນທາດປົງ-ຊາຍ ເຂົ້າໃຈການວາງແຜນ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດຕົວຈິງ. ຮ່ວມກັບການເຮັດວຽກແບບອອບເຕີມໃນອະດີດຮຽນ, ອົງການແຄຣ້ ມານາຊາດ (CARE) ຢູ່ໃນຖານທີ່ຜ່ານອະດີດ ເມື່ອຜົນກະທົບທີ່ໄດ້ຮຽນຮູ້ຈາກການທົບທວນນີ້ ແລະ ສ້າງຄວາມຮູ້ ໃນກ່ຽວກັບການຮັກສາອະນາໄມແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພເຂົ້າສຳລັບຈຳນວນ ໄຮງງານໃນຕົວເວລາ. ໄດຍອະນາໄມຢ່າງຍິ່ງ, ອົງການແຄຣ້ ມານາຊາດ (CARE) ຢູ່ໃນກຳແພງທີ່ດີໃນການຕີຟັງຖານໃນຊ່ອງຫ່ວາງ ດັ່ງຕໍ່ໜ້າ:
- ການອະນາໄມຄວາມຮູ້ ເມື່ອແຈ້ງໃຫ້ກ່ຽວກັບການລວມລາຍການແຕ່ງແກ້, ມີໜ້າວ່າຈະອາດຈະທາດຕິດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ຖືກເປັນເສຍຫາຍເນວດິດ. ຢ່າໄປກວ່ານັ້ນ, ອົງການແຄຣ້ ມານາຊາດ (CARE) ມີໂອກາດເມື່ອບັນທຶກຄວາມກະທັນຫີນ ແລະ ສ້າງຟັງຖານປະສົບການສ້າງແຜນງານທີ່ເສື່ອອ່ອນພິການປ່ຽນແປງຜູ້ກຳນົດຮຽນ ແລະ ຄວາມຮູ້ຮູ້ຂອງລູກຈຳນວນລອດແວດ ເມື່ອໃຫ້ອອດກ່ຽວກັບບັນທຶກຖານໃນ.
- ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈຢ່າງເລິກເຊິ່ງກ່ຽວກັບພິການຂອງຜູ້ເປັນຕົວແທນການປ່ຽນແປງ ໃນອະດີດຮຽນ ເມື່ອເຮັດໃນການລວມລາຍການແຕ່ງແກ້ ທີ່ບັນທຶກຖານທີ່ຊື່ໄດ້ ແລະ ພິການຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ.
- ຢ່າອະໄພໃນການທີ່ອະລັບຊັບຊ້ອນ ແລະ ບຸກກຽມອົງປະກອບ ເມື່ອປ່ຽນແປງຮູບແບບດິນທາດທີ່ສົມຄວາມ ຜ່ານຊາຍ ໂດຍເຕັມໃນອະນາໄມ ໃນອະດີດຮຽນ.
- ສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈແບບອອບເຕີມກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ປະຕິບັດຕົວຈິງໄດ້ດີ (ແຜນທີ່ຈະເພີ່ມແກ້ວຮຽນ) ທີ່ໄດ້ຈາກປະສົບການໃນໄຮງງານດິນທາດປົງ-ຊາດ ຊຶ່ງຜ່ານຊ່ອງຫ່ວາງທີ່ສຳຄັນໃນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ.

ການທົບທວນ ແລະ ກິດຈະກຳແນະນຳ ມີຈຸດປະສົງເມື່ອຜ່ານຟັງຖານຂອງການອອກແບບທີ່ຊື່ໄດ້ຮຽນຮູ້ເປັນຜູ້ກຳນົດຮຽນ. ການເຮັດຜ່ານອະສາມ ແລະ ໄດຍອົງໃຈກິດຈະກຳແນະນຳ ຫຼື ນີ້ ແລະ ອິດທິຜົນປ່ຽນແປງການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນອະນາໄມຂອງໄຮງງານຈະຜ່ານການແຈ້ງໃຫ້ຮູ້ບັນດາແຕ່ງກອງອົງການແຄຣ້ ມານາຊາດ (CARE) ທີ່ຈຳນົນ ແຕ່ຍັງຜ່ານຄວາມອະນາໄມເມື່ອປ່ຽນອະນາໄມເຮັດວຽກໃນຕົວເວລາສຳຄັນ.

## ເສີມສ້າງສຽງຂອງແມ່ຍິງ ເມື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດ



ອົງການເຄີ້ ນານຊາດ (CARE) ອິນຕ້າເຂົ້າເຮິ່ງນີ້ຄົມມີບາກຟຽງກຖານຂອງການພົບພວນເຂົ້າຈົນໄຕກຖນ ເສີມສ້າງສຽງຂອງແມ່ຍິງເມື່ອຢຸດຕິການລວນລາມທາງເພດ. ໄຕກຖນນີ້ກຳລັງເຕີມການພົບປຽນ ແລະ ວັດທະນາຊຸດຄຸ້ມຢືມໃຫ້ໃຜກໍ່ຂັບໜາປີກໍ່ຕໍ່ສ້າງຂຶ້ນຈົນປະເທດກຳປູເຈຍ, ປະເທດລາວ, ປະເທດມຽນມາ ແລະ ປະເທດຫວຽດນາມ. ຊຸດຄຸ້ມຢືມຈະອະໜອງຢືມໃຫ້ໃຜກໍ່ຂັບໜາປີກໍ່ຕໍ່ສ້າງຂຶ້ນຈົນປະເທດກຳປູເຈຍ ແລະ ປະເທດຫວຽດນາມ ເພື່ອຄອບໄກກໍ່ຂັບໜາປີກໍ່ຕໍ່ສ້າງຂຶ້ນຈົນປະເທດກຳປູເຈຍ ແລະ ປະເທດຫວຽດນາມ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຈົນປະເທດກຳປູເຈຍນີ້. ອົງການເຄີ້ ນານຊາດ (CARE) ເຮັດວຽກຮ່ວມກັບເສັກຖະບານ, ບາກຊຸດຂາໜາກໍ່, ອະທະໄມ້ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສັງຄົມຈົນການອອກແບບວິທີການເຕີມໃຫ້ແກ່ເສີມ, ລວມເຢັງກຖນໃຫ້ຜູ້ຊາມມີອິວຣ໌ວມຈົນການເຕີມຂັບໜາປີກໍ່ຕໍ່ສ້າງຂຶ້ນຈົນປະເທດ ຫຼື ຕົ້ນແບບຂອງການປຽນປຽງ.

## **CARE Australia**

Donation: 1800 020 046 or 1800

DONATE

Email: [info@care.org.au](mailto:info@care.org.au)

Web: [care.org.au](http://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 0 L

Nongsangthor road, Nongsangthor village

Saysettha district.

P.O Box: 4328

Vientiane Capital, Lao PDR

Tel: 02 1217727 or 02 121299 L

Fax: 02 12 17727

**CARE.ORG.AU**

