៤.១៧ អំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ

គោលបំណង

- ដើម្បីយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិដែលស្ត្រីមាន ក្នុងពេលមានករណីរំលោភសេពសន្ថវៈ
- ដើម្បីយល់ដឹងអំពីពត៌មានដែលទាក់ទងនឹងរបៀប ឬ វិធីប្តឹង ក្នុងករណីរំលោភសេពសន្ថវៈ
- ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារបស់ជនរងគ្រោះ

ក្រុមគោលដៅ

- ក្រុមស្ត្រី ឬ បុរស ដោយឡែកពីគ្នា
- គ្រប់កំរិតសិក្សាអប់រំ
- ទាំងនៅតំបន់ទីក្រុង និងជនបទ

សម្ភារៈដែលត្រូវប្រើ

- សេចក្តីណែនាំ ក្នុងសៀវភៅនេះ

លំហាត់

ជំហានទី១

- ពន្យល់សិក្ខាកាមថា លោកអ្នកនឹងធ្វើការពិភាក្សាទៅលើប្រធានបទ នៃអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ
- សួរសិក្ខាកាមថា គេអាចពន្យល់បានដែរឬទេថា តើអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈគឺជាអ្វី?
- ពន្យល់សិក្ខាកាមថា អំពើរំលោភសេពសន្ថវៈគឺជា ទំរង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃអំពើហិង្សា
- ពន្យល់ពីសេចក្តីអធិប្បាយអំពីអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ ដែលបានចែងនៅក្នុងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ និង សួរសិក្ខាកាមថា គេយល់ស្របតាមសេចក្តីអធិប្បាយនេះឬទេ ។
- បើគេមិនយល់ស្របទេ តើគេគួរកែប្រែអ្វីខ្លះដើម្បីឱ្យមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងមុន

ជំហានទី២

- បែងចែកសិក្ខាកាមជា ៣ ឬ ៤ ក្រុម ដែលមានសមាជិកចំនួន ៥ នាក់ ក្នុងក្រុមនីមួយៗ
- ប្រាប់ក្រុមនីមួយៗឱ្យរៀបចំការសំដែងរឿងមួយដែលទាក់ទងនឹងករណីរំលោភសេពសន្ថវៈ
- ក្រុមនីមួយៗត្រូវតែបង្ហាញការសំដែងរឿងរបស់ខ្លួន នៅចំពោះមុខសិក្ខាកាមទាំងអស់

- ពិភាក្សាដោយសង្ខេបពីស្ថានភាពនៅក្នុងការសំដែងរឿងនីមួយៗ
  - តើវាកើតឡើងញឹកញាប់ឬទេ?
  - តើគេដឹងថា វាបណ្ដាលមកពីមូលហេតុអ្វីដែរឬទេ ?
  - តើគេអាចធ្វើអ្វីខ្លះដើម្បីប្រឆាំងនឹងអំពើនេះ?
- បើសិនជាអ្នកយល់ថាការសំដែងតួមិនសមស្របទេនោះ សូមសុំទៅក្រុមឱ្យពិភាក្សាអំពីការពិត និង អាថ៌កំបាំងស្ដីពីអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ ដែលមានផ្ដល់ជូននៅក្នុងកំណត់សំគាល់សំរាប់គ្រូ បណ្ដុះបណ្ដាល។ ធ្វើការពិភាក្សារួមអំពីការពិត និង អាថ៌កំបាំង ដោយប្រើសំណួរខាងលើ ។

ជំហានទី៧

- ពិភាក្សាអំពីការរំលោភសេពសន្ថវៈដែលជាទំរង់នៃអំពើហិង្សា ដោយប្រើសំនួរខាងក្រោម :
  - តើគេគិតថា រំលោភសេពសន្ថវៈ គឺជាទំរង់នៃអំពើហិង្សាដែរឬទេ ?
  - តើមនុស្សដទៃតែងតែមានប្រតិកម្មយ៉ាងដូចម្ដេច ក្នុងករណីរំលោភសេពសន្ថវៈនេះ?
  - តើគេយល់ស្របនឹងប្រតិកម្មទាំងនេះឬទេ?
  - ហេតុអ្វីយល់ស្រប? ហេតុអ្វីមិនយល់ស្រប?
  - តើគេនឹងធ្វើយ៉ាងណា ប្រសិនបើគេបានឮ ពីករណីរំលោភសេពសន្ថវៈណាមួយ?

ជំហានទី៨

- ពន្យល់សិក្ខាកាម អំពីទីកន្លែងដែលគេត្រូវទៅ ក្នុងករណីមានអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ និង វិធីបង្ហាញភស្ដុតាងចំពោះករណីនេះ។ បញ្ជាក់ថាជនរងគ្រោះគួរបបួលមិត្តភក្ដិណាម្នាក់ទៅជាមួយ និងទៅប្ដឹងឱ្យបានឆាប់បំផុតតាម ដែលអាចធ្វើបានដើម្បីជាភស្ដុតាងជាក់ស្ដែង។
- ពន្យល់ពីមូលហេតុ ដែលជនរងគ្រោះគួរទៅប្ដឹងប៉ូលីស ឬ ទៅមន្ទីរពេទ្យ ដោយមានមិត្តភក្ដិ ឬ ក្រុមគ្រួសារទៅជាមួយផង។
- ពិភាក្សាពីបញ្ហាខាងក្រោមនេះ :
  - តើគេដឹងថា មានអ្វីអាចនឹងកើតឡើងខ្លះ ចំពោះជនល្មើស?
  - តើគេគិតថា វាជាអំពើយុត្តិធម៌ឬទេ?
  - តើគេដឹងថា មានអ្វីកើតឡើង ចំពោះជនរងគ្រោះឬទេ?
  - តើមានអ្វីខ្លះដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីជួយជនរងគ្រោះ?

- ពន្យល់សិក្ខាកាមអំពីទំរង់ផ្សេងៗ នៃការកាត់ទោសទណ្ឌ ទៅលើជនល្មើស ដែលប្រព្រឹត្តអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈនេះ។ តើគេគិតថា វាមានភាពយុត្តិធម៌ឬទេ?

ជំហានទី៤

- សង្ខេបពីអ្វីដែលត្រូវធ្វើនៅពេលមានករណីរំលោភសេពសន្ថវៈ និងលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើការទប់ស្កាត់ និងបង្ការអំពើនេះ។

គំនិតសំខាន់សំរាប់គ្រូបណ្តុះបណ្តាល

ទំរង់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរនៃអំពើហិង្សាផ្លូវភេទ គឺអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ។ ជាអកុសលអំពើនេះ កើតឡើងញឹកញាប់ណាស់ ហើយក៏កើតមាននៅក្នុងចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ផងដែរ។ គេពិបាកនិយាយអំពីប្រធានបទនេះណាស់ ប៉ុន្តែសំខាន់ត្រូវតែនិយាយពីវា ស្ត្រី ឬកុមារី ដែលរងនូវអំពើរំលោភផ្លូវភេទ តែងតែស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពមួយយ៉ាងលំបាក។ ជាទូទៅគ្រួសារ និងសហគមន៍របស់នាងគិតថានាង "មិនល្អ" ឬក៏ជាកំហុសរបស់នាងផ្ទាល់។ ទាំងនេះជាគំនិតមិនត្រឹមត្រូវឡើយ។ ជាលទ្ធផល ជនរងគ្រោះមិនអាចទៅរកនរណា ដើម្បីចែករំលែកពីអារម្មណ៍របស់នាងអំពីអ្វីដែលបានកើតឡើងនោះឡើយ។ ការប៉ះពាល់ខាងផ្លូវចិត្តទៅលើជនរងគ្រោះមានលក្ខណៈមួយធ្ងន់ធ្ងរណាស់។ ដូចនេះជាការសំខាន់ មិត្តភក្តិ គ្រួសារ និង សហគមន៍របស់នាងត្រូវតែរួមចំណែកជួយនាង ជាជាងធ្វើការស្តីបន្ទោស។

ច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ ស្តីពីអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ :

ការរំលោភសេពសន្ថវៈ គឺជាអំពើរំលោភផ្លូវភេទ ដោយដាក់បញ្ចូលអង្គជាតិ ដោយប្រើអំពើហិង្សា ដោយបង្ខិតបង្ខំ ឬ ដោយឆ្មក់។

ជនណាប្រព្រឹត្តអំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ ឬប៉ុនប៉ងរំលោភជនម្នាក់ទៀត ទោះជាភេទណាក៏ដោយ ជននោះត្រូវតែមានទោសពីបទរំលោភសេពសន្ថវៈ ហើយត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ៥ ទៅ ១០ ឆ្នាំ។

បើការរំលោភសេពសន្ថវៈនេះ ធ្វើឡើងក្រោមការគំរាមកំហែងដោយប្រើអាវុធ ឬត្រូវប្រព្រឹត្តទៅលើស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ឬ បុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានជំងឺ ទោះជាវិកលចរិត ឬ ពិការរាងកាយ ឬ ត្រូវប្រព្រឹត្តឡើង ដោយជនល្មើសពីរ ឬច្រើននាក់ ឬ មានអ្នកសមគំនិត ឬ ប្រព្រឹត្តឡើងដោយជនណាម្នាក់ ដែលមានអំណាចលើជនរងគ្រោះនោះ ជនល្មើសនេះត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ១០ ទៅ ១៥ ឆ្នាំ។

បើមានករណីរំលោភសេពសន្ថវៈកើតឡើង

នៅពេលមានការប៉ុនប៉ងចាប់រំលោភសេពសន្ថវៈ នៅទីសាធារណៈ ហេតុការណ៍ដែលកើតឡើងជារឿយៗ គឺៈ បុរសម្នាក់ ឬច្រើននាក់តែងចាប់ទាញអូសនារីម្នាក់ទៅកន្លែងមួយទៀត ដែលគេមិនចាំរម្ខាំពីការចាប់ខ្លួនឡើយ។

ប្រសិនបើមានករណីនេះកើតឡើង ជាការល្អត្រូវតែតស៊ូតបតវិញឱ្យបានខ្លាំងក្លា អ្នកឈ្លានពាននឹងបាត់បង់កំលាំងចិត្ត ព្រោះគេគិតថាគេមានពេលតែ២ឬ៣នាទីប៉ុណ្ណោះដើម្បីចាប់អ្នក ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ គេត្រូវចំណាយពេលវេលាច្រើនដោយសារមានការតស៊ូនេះ ។ អ្នកអាចគិតថា អ្នកនឹងធ្វើឱ្យបុរសនោះកាន់តែខឹងខ្លាំងឡើង ហើយធ្វើដូច្នេះបុរសនោះកាន់តែចង់ធ្វើបាបអ្នកឡើង ប៉ុន្តែភាគច្រើន ពួកបុរសទាំងអស់នេះគេចង់រំលោភតែស្ត្រីណាដែលមិនបង្កបញ្ហាច្រើនដល់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ ។

ជាញឹកញាប់ ក្រុមបុរសទាំងនេះ មិនប្រថុយជាមួយនឹងស្ត្រីដែលមានកាន់ស័ត្រ ឬក៏វត្ថុស្រដៀងគ្នា ដែលអាចប្រើជំនួសជាអាវុធបានឡើយ ។ បើមាននរណាម្នាក់ដើរសំដៅត្រង់មករកអ្នក អ្នកគួរតែស្រែកឱ្យខ្លាំងៗទៅកាន់បុរសនោះថា "ឈប់" ឬ "ថយទៅក្រោយ" ។ បើអ្នកមានកាន់វត្ថុអ្វីនៅដៃដែលអាចប្រើវាជាអាវុធបាន ត្រូវដកយកវត្ថុនោះចេញមកក្រៅ ។ បង្ហាញថាអ្នកមិនមែនខ្លាចប្រយុទ្ធទប់ទល់វិញនោះទេ និងបង្ហាញថាអ្នកមិនមែនជាគោលដៅងាយស្រួលនោះឡើយ ។

ជាយន្តការការពារខ្លួនដោយខ្លួនឯងមួយដែរ ប្រសិនបើមាននរណាម្នាក់ដើរតាមអ្នកនៅតាមផ្លូវ ឬកន្លែងចតរថយន្ត ឬនៅក្នុងជណ្តើរយន្ត ឬជណ្តើរធម្មតា ត្រូវមើលមុខបុរសនោះឱ្យច់ហើយសួរសំនួរមួយទៅបុរសនោះ ។ ធ្វើដូច្នេះ អ្នកបានឃើញមុខបុរសនោះ ហើយអាចសំគាល់មុខបុរសនោះបាន នៅពេលដែលអ្នកត្រូវចង្អុលមុខជនល្មើស ហើយអ្នកក៏អាចមានឱកាសចៀសវៀងភាពរងគ្រោះជាគោលដៅរបស់បុរសនោះផងដែរ ។

ជាការពិតណាស់ ការប្រឆាំងតទល់ មិនមែនជាអនុសាសន៍ទេ ប្រសិនបើអ្នកត្រូវគេគំរាមដោយកាំបិតឬអាវុធអ្វីមួយ ឬដោយក្រុមជនល្មើសច្រើននាក់ ។ នៅក្នុងករណីនេះ អ្នកមិនមានជំរើសច្រើនទេ ។ ការតស៊ូប្រឆាំងជាពិសេស ក្នុងស្ថានភាពដែលក្រុមល្មើសមានគ្នាជាក្រុមនោះ អាចនាំឱ្យមានអំពើហិង្សាកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរជាងមុន ។ ក្នុងករណីនេះ អ្នកត្រូវព្យាយាមធ្វើខ្លួនជាមនុស្សស្លូត ហើយធ្វើជាជនរងគ្រោះដែលគួរឱ្យធុញថប់ ។

តើត្រូវធ្វើយ៉ាងណា បន្ទាប់ពីត្រូវគេចាប់រំលោភសេពសន្ថវ ?

សុភាសិតខ្មែរនិយាយថា "ខោអាវរហែកហើយ មិនត្រូវចាប់ហែកថែមទៀតទេ" នេះមានន័យថា នៅពេលដែលត្រូវខូចខាតហើយ វាគ្មានប្រយោជន៍អ្វីទៅធ្វើឱ្យខូចខាតជាងនេះ ដោយឱ្យអ្នករាល់គ្នាដឹងឮអំពីបញ្ហានោះទេ ។ ស្ត្រីដែលត្រូវរងការចាប់រំលោភមានការឈឺចាប់ថែមទៀត ពីប្រជាពលរដ្ឋដែលមើលងាយមើលថោកនាង ដោយគិតថាគឺនាងជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះបទល្មើសដែលកើតឡើងលើខ្លួននាងនេះ ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ស្ត្រីភាគច្រើន

ដែលត្រូវចាប់រំលោភមិនហ៊ានរាយការណ៍ ពីបទល្មើសទៅប៉ូលីសឬអាជ្ញាធរទេ ព្រោះគេគិតថា ប្រជាពលរដ្ឋនឹងបន្ទោសខ្លួន គ្រួសាររបស់ពួកគេនឹងអាម៉ាស់មុខ ។ ជួនកាល គ្រួសាររបស់ពួកគេយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ជាសំណងសំរាប់ ការទទួលរងខូចខាត ហើយមិនបានធ្វើការរាយការណ៍ពីបទល្មើសនោះទេ។ នេះគឺជាផលវិបាកមួយចំពោះជនរងគ្រោះសំរាប់សេចក្តីសុខនៅក្នុងជីវិតរបស់នាង។ ប្រសិនបើស្ត្រីដែលត្រូវបានគេចាប់រំលោភ មិនបានរាយការណ៍ពីបទល្មើសទេនោះ ជាហេតុធ្វើឱ្យអ្នកចាប់រំលោភអាចបន្តចាប់រំលោកទៅលើស្ត្រីផ្សេងទៀត ដោយគ្មានការភ័យខ្លាចទៅនឹងការដាក់ទណ្ឌកម្មឡើយ។ ប្រសិនបើស្ត្រីដែលត្រូវបានគេចាប់រំលោភ មិនបានរាយការណ៍ ពីបទល្មើសនោះទេ នេះមានន័យថាចាត់ទុកល្មើសថាបទល្មើសនេះមិនមានសារៈសំខាន់ទេ។ សង្គមគួរតែជួយគាំទ្រជនរងគ្រោះ និង ទាមទារឱ្យមានការដាក់ទណ្ឌកម្ម[១១] ទៅលើជនល្មើស។

ភស្តុតាងដើម្បីបញ្ជាក់ពីករណីរំលោភសេពសន្ថវៈ : មានសារៈសំខាន់ណាស់ :

- អ្នកត្រូវតែទៅមន្ទីរពេទ្យ ដើម្បីឱ្យគ្រូពេទ្យពិនិត្យ និងបំពេញរបាយការណ៍ពេទ្យឱ្យអ្នក។ អ្នកត្រូវសុំរបាយការណ៍នេះមួយច្បាប់។ អ្នកមិនគួរសំអាតខ្លួន ឬសំលៀកបំពាក់ ដែលអ្នកបានពាក់ពេលកើតហេតុនោះមុននឹងទៅកាន់ស្នាក់ការប៉ូលីស ឬមន្ទីរពេទ្យទេ។ ប្រសិនបើអ្នកសំអាតវា ភស្តុតាងនឹងរលប់បាត់អស់។ បន្ទាប់ពីកើតហេតុ អ្នកត្រូវទៅស្ថានីយ៍ប៉ូលីសភ្លាម១។ ខោអាវដែលរហែកនៅក្នុងពេលកើតហេតុត្រូវរក្សាទុក ព្រោះវាជាភស្តុតាងដ៏ល្អ។
- បន្ទាប់ពីទទួលរងគ្រោះដោយអំពើរំលោភផ្លូវភេទរួចហើយ អ្នកត្រូវរាយការណ៍ទៅស្ថានីយ៍ប៉ូលីស បើជាការល្អត្រូវនាំមិត្តភក្តិណាម្នាក់ទៅជាមួយផង។ អ្នកត្រូវសួរទៅប៉ូលីសឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ អំពីអ្វីដែលអ្នកត្រូវការក្នុងការបំពេញពាក្យបណ្តឹងដើម្បីចោទប្រកាន់ទៅលើជនល្មើស។ ជាញឹកញាប់គេតែតែងភ្លេចគិតអំពីជំហ៊ាននេះ ដូច្នេះករណីរំលោភផ្លូវភេទជាច្រើនមិនអាចចោទប្រកាន់ជាបទឧក្រិដ្ឋបានឡើយ។ អ្នកគួរកុំភ្លេចសុំរបាយការណ៍ចំលងមួយច្បាប់ពីប៉ូលីស។
- មិនមែនជាការល្អទេ បើអ្នកទៅកាន់ស្ថានីយ៍ប៉ូលីស ឬមន្ទីរពេទ្យតែម្នាក់ឯងនោះ។ អ្នកគួរទៅជាមួយមិត្តភក្តិណាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទើបអាចមានសុវត្ថិភាពជាង។ អ្នកនឹងទទួលបានការគាំទ្រ ខាងផ្លូវចិត្តពីមិត្តភក្តិរបស់អ្នក ហើយវានឹងផ្តល់ឱ្យអ្នកនូវជំនឿទុកចិត្ត និងកំលាំងចិត្តផងដែរ។ ជាការប្រសើរបំផុតគឺត្រូវទៅប្តឹងភ្លាម១ បន្ទាប់ពីករណីរំលោភកើតឡើងព្រោះភស្តុតាងអាចនៅប្រើការបានជាចាំបាច់ ។

---

[១១] ពង្រឹងអំណាចស្ត្រីតាមរយៈច្បាប់ យេនឌ័រនិងអភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា. ២០០២

[illegible][17]

ជនល្មើសតែងតែឆ្លៀតឱកាសយកចំណេញ ពីមុខតំណែង និងអំណាចរបស់ខ្លួន ដោយចាប់រំលោភអ្នកនៅក្រោមអំណាចរបស់ខ្លួន។ ស្ត្រីតែងតែខ្វះលទ្ធភាពក្នុងការការពារសិទ្ធិ ឧទាហរណ៍ : ដូចជាស្ត្រីជាបុគ្គលិកច្រើនត្រូវនិយោជក ឬប្រធានចាប់រំលោភ កូនសិស្សត្រូវគ្រូចាប់រំលោភ ហើយស្ត្រី ឬកុមារីនៅតាមជនបទត្រូវថៅកែ ឬ អ្នកជួយរកការងារចាប់រំលោភ។ ជនល្មើសតែងតែឆ្លៀតឱកាសយករួចខ្លួន ដោយសារជនរងគ្រោះខ្វះការអប់រំ ខ្វះបទពិសោធន៍ក្នុងជីវិត និងខ្វះអំណាចក្នុងសង្គម ហើយជនល្មើសទាំងនោះតែងតែគិតថាគេគ្មានទោស ក្នុងការចាប់រំលោភជនរងគ្រោះឡើយ។

លើសពីនេះ មានបញ្ហាផ្សេងៗទៀតដែលទាក់ទងនិងការអនុវត្តច្បាប់នេះដែរ :

- មន្ត្រីប៉ូលីសតែងតែគិតថា អំពើរំលោភផ្លូវភេទជាអំពើមិនធ្ងន់ធ្ងរ
- មន្ត្រីប៉ូលីសតែងតែព្យាយាមបញ្ចុះបញ្ចូល ដើម្បីបញ្ចប់ក្តី នៃការរំលោភផ្លូវភេទនេះ ឱ្យបានឆាប់
- ភស្តុតាងខាងផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ មានសារៈសំខាន់ណាស់ ក្នុងការប្តឹងឡើងតុលាការ ប៉ុន្តែគ្រូពេទ្យ តែងតែមិនសហការ ហើយមិនចង់ធ្វើជាសាក្សីនៅក្នុងតុលាការនោះទេ។

តថភាព និងជំនឿនៃការរំលោភសេពសន្ថវៈ :

ជំនឿ : ករណីរំលោភសេពសន្ថវៈច្រើនតែកើតឡើងនៅតំបន់សំណង់អនាធិបតេយ្យ និងតំបន់ដែលជាប្រភពនៃបទឧក្រិដ្ឋ។

តថភាព : ការរំលោភសេពសន្ថវៈ អាចកើតឡើងនៅគ្រប់ទីកន្លែង នៅទីសាធារណៈ ឬនៅកន្លែងឯកជន។

ជំនឿ : ការរំលោភសេពសន្ថវៈ តែងតែកើតឡើង ទៅលើយុវវ័យតែប៉ុណ្ណោះ

តថភាព : ជនរងគ្រោះដោយការរំលោភផ្លូវភេទ គឺមានចាប់ពីអាយុ ៤ ខែ រហូតដល់ ៩៥ ឆ្នាំ

ជំនឿ : ការរំលោភផ្លូវភេទកើតឡើង ដោយសារនារីស្លៀកពាក់ខោចលើខោចក្រោម

តថភាព : ស្ត្រីដែលស្លៀកពាក់ត្រឹមត្រូវក៏អាចត្រូវគេរំលោភសេពសន្ថវៈដែរ

---

[12] អំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ : sexual violence in the partriaachal society of Thailand (1985-1995) ,by Doctor Amornsiri Sansuratkul, Wanee B Thitiprasert and Suphawadee Petrat, 1997 Friends of Women Foundation,Bangkok

ជំនឿ : ប្រសិនបើស្ត្រីប្រតិកម្មទប់ទល់ នាងនឹងមិនទទួលរងការចាប់រំលោភសេពសន្ថវៈទេ

តថភាព : ប្រសិនបើគេគំរាមអ្នកដោយកាំបិត ឬកាំភ្លើងអ្នកមិនមានជំរើសច្រើនទេ ព្រោះអ្នកមិនទាន់ចង់ស្លាប់។

មេរៀនដែលទាក់ទិន និងកំណត់សំគាល់សង្ខេប

៤.១៥ សិទ្ធិសុខភាពបន្តពូជ

៤.១៦ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ

៤.១៨ ការរំលូតកូន

កំណត់សំគាល់សង្ខេប ៦ : សិទ្ធិ ច្បាប់ និង បទបញ្ញត្តិ

កំណត់សំគាល់សង្ខេប ៨ : សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

៤.១៨ ការរំលូតកូន

គោលបំណង

- ដើម្បីយល់ដឹងអំពីមូលហេតុផ្សេងៗ ដែលជំរុញឱ្យស្ត្រីជ្រើសរើសយកការរំលូតកូន
- ដើម្បីយល់ដឹងអំពីច្បាប់ស្តីពីការរំលូតកូន

ក្រុមគោលដៅ

- សំរាប់តែក្រុមស្ត្រី
- គ្រប់វ័យទាំងអស់
- គ្រប់កំរិតសិក្សាអប់រំ
- ទាំងនៅតំបនទីក្រុង និង ជនបទ

សំភារៈដែលត្រូវប្រើ

- សេចក្តីណែនាំ ក្នុងសៀវភៅនេះ

សំហាត់

ជំហានទី១

- ពន្យល់សិក្ខាកាមថា លោកអ្នកចង់និយាយអំពីប្រធានបទ វាទប្បដិវាទមួយ មានឈ្មោះថា ការរំលូតកូន។
- លោកអ្នកត្រូវប្រាប់សិក្ខាកាមថា ពួកគេគួរបង្ហាញពីយោបល់ និង គំនិតរបស់គេដោយសេរីហើយគ្មាននរណាម្នាក់នឹងត្រូវគេវិនិច្ឆ័យ ដោយសារតែគំនិតរបស់គេនោះឡើយ។ សំនូមពរទៅសិក្ខាកាមទាំងអស់ឱ្យស្តាប់គ្នាទៅវិញទៅមក ហើយគោរពរាល់គំនិតយោបល់ទាំងអស់។
- សួរទៅសិក្ខាកាមថា តើគេអាចពន្យល់ពីអ្វីដែលពួកគេយល់ឃើញបានដែរឬទេ នៅពេលណាដែលគេឮពាក្យ "រំលូតកូន" នេះ។
- ឱ្យនិយាមន័យនៃពាក្យ "រំលូតកូន"។

ជំហានទី២

- ប្រាប់សិក្ខាកាមឱ្យស្តាប់រឿងខាងក្រោមនេះ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ :

សុភា មានអាយុ ១៥ ឆ្នាំ។ នាងរស់នៅខេត្តមួយ នៅភាគខាងជើងនៃប្រទេសកម្ពុជា។ ថ្ងៃមួយ នាងបានមកភ្នំពេញជាមួយបងប្រុស និងបងជីដូនមួយនាងដើម្បីទិញរបស់របរខ្លះដែលមិនមានលក់នៅក្នុងខេត្តរបស់នាង។ ការធ្វើដំណើរនេះជាការធ្វើដំណើរផ្លូវឆ្ងាយ ហើយពួកគេត្រូវស្នាក់មួយយប់នៅទីក្រុងភ្នំពេញ។ នេះមិនមែនជាបញ្ហាទេ ព្រោះពួកគេមានផ្ទះបងប្អូនគេនៅភ្នំពេញដែរ។ ប៉ុន្តែយប់នោះជាយប់ដ៏អាក្រក់មួយក្នុងរាល់ជីវិតរបស់នាង ៖ បងជីដូនមួយនាង និងមិត្តភក្តិគេម្នាក់ បានចាប់រំលោភនាងនៅក្នុងយប់នោះ។ ក្រោយមកនាងក៏មានផ្ទៃពោះ។ បងប្រុសរបស់នាងមិនបានដឹងអ្វីទេចំពោះរឿងនេះទេ ដោយសារសុភាមិនបានប្រាប់គាត់។ សុភាមិនចង់បានកូននេះទេ ហើយនាងកំពុងតែរៀបចំគំរោង ដើម្បីរំលូតកូននៅកន្លែងណាមួយ ។

ជំហានទី៣

- ពិភាក្សាលើបញ្ហាខាងក្រោមនេះ ៖
  - តើបញ្ហាបែបណាខ្លះ ដែល សុភា កំពុងជួបប្រទះ?
  - តើទស្សនៈជាទូទៅ គេគិតយ៉ាងណា ចំពោះក្មេងស្រី ដូចក្នុងករណីរបស់សុភា?
  - តើអ្នកយល់ស្របជាមួយ សុភា ឬទេ?
  - តើអ្វីដែលសុភាធ្វើ ត្រូវបានគេអនុញ្ញាតដែរឬទេ?
  - តើលោកអ្នកដឹងទេថា នឹងមានរឿងអ្វីកើតឡើងចំពោះសុភា ប្រសិនបើនរណាម្នាក់ដឹងពីរឿងរបស់ នាង?
  - តើលោកអ្នកនឹងធ្វើអ្វី ក្នុងករណីបែបនេះ?

ជំហានទី៤

- ប្រាប់សិក្ខាកាមឱ្យយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់រឿងខាងក្រោមនេះ ៖

លក្ខិណា ជាកម្មករធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ។ នាងបានរៀបការអស់រយៈពេលជិតពីរឆ្នាំហើយ ប៉ុន្តែនាងស្នាក់នៅតែម្នាក់ឯង។ ប្តីរបស់នាងបានទៅរកស៊ីនៅជាយដែនជាងមួយឆ្នាំមកហើយ។ មានបុរសចិត្តល្អម្នាក់រស់នៅជិតផ្ទះរបស់នាង ហើយគាត់តែងតែស្និទ្ធស្នាលនិងជួយយកអាសារនាងជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ ពេលខ្លះគាត់ទិញរបស់របរឱ្យនាងទៀតផង ដើម្បីឱ្យនាងសប្បាយចិត្តនិងជួយឱ្យនាង បំបាត់អារម្មណ៍ឯកោ ដែលនាងរស់នៅឆ្ងាយពីប្តីនាង។ ប៉ុន្មានអាទិត្យមុននេះ នាងបានទៅដើរលេងជាមួយបុរសនោះ ហើយពួកគេបានរួមដំណេកជាមួយគ្នា។ ឥឡូវនាងមានផ្ទៃពោះ ហើយនាងចង់យកកូននេះចេញ។

ជំហានទី៥

- ពិភាក្សាពីបញ្ហាខាងក្រោមនេះ :
  - តើលក្ខិណាកំពុងជួបប្រទះបញ្ហាបែបណាខ្លះ?
  - តើទស្សនៈជាទូទៅ គិតយ៉ាងណា ចំពោះស្ត្រីដូចក្នុងករណីរបស់លក្ខិណានេះ?
  - តើអ្នកយល់ស្របជាមួយលក្ខិណាដែរឬទេ?
  - តើអ្វីដែលលក្ខិណាធ្វើ ត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឬទេ?
  - តើនឹងមានរឿងអ្វីកើតឡើងចំពោះលក្ខិណា ប្រសិនបើនរណាម្នាក់ដឹងពីរឿងរបស់ នាង?
  - តើលោកអ្នកនឹងធ្វើអ្វី ក្នុងករណីបែបនេះ?

ជំហានទី៦

- សួរសិក្ខាកាមថាតើគេអាចរកឃើញភាពខុសគ្នាអ្វីខ្លះនៅក្នុងរឿងទាំងពីរនេះ (ចំឡើយ : ការរួមដំណេកដោយឆន្ទៈ និងមិនដោយឆន្ទៈ ប៉ុន្តែគ្មានសុវត្ថិភាព ហើយលទ្ធផលចុងក្រោយគឺការមានគភ៌)
  - តើសិក្ខាកាមទាំងអស់មានចិត្តអាណិតអាសូរ នរណាជាងគេ? ហេតុអ្វី?
  - តើគេគិតថា ការដែលស្ត្រីសំរេចចិត្តរំលូតកូន គឺជាការមួយដែលងាយស្រួលឬទេ?
  - ហេតុអ្វីងាយស្រួល ? ហេតុអ្វីមិនងាយស្រួល?

ជំហានទី៧

- សង្ខេបការពិភាក្សានិងសង្កត់ធ្ងន់ថាមានស្ថានភាពខុសប្លែកពីគ្នា ដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីឈានទៅដល់ការសំរេចចិត្តរំលូតកូន។ ជាការពិតណាស់ថាមនុស្សទាំងអស់តែងតែមានការទទួលខុសត្រូវរបស់គេដូចជា : ការរួមដំណេកដោយសុវត្ថិភាពជាដើម។ ប៉ុន្តែស្ត្រីគួរតែមានឱកាសក្នុងការសំរេចចិត្តដោយខ្លួនគេផ្ទាល់។ រំលឹកសិក្ខាកាមអំពីអំពើសាហាយស្មន់ជាមួយញាតិសន្តាន ឬការរំលោភផ្លូវភេទ ឬស្ថានភាពដែលអតិថិជនរបស់ស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទ ចាប់បង្ខំឱ្យនាងរួមដំណេកជាមួយខ្លួនដោយគ្មានសុវត្ថិភាព។

កំណត់សំគាល់សំរាប់គ្រូបណ្តុះបណ្តាល

និយមន័យខាងក្រោមនេះ គឺនិយាយអំពីការរំលូតកូន ដែលមានចែងនៅច្បាប់រំលូតកូន : ការរំលូតកូនគឺជាការបញ្ចប់ជីវិតគភ៌ តាមរយៈមធ្យោបាយវេជ្ជសាស្រ្ត ឬតាមរយៈមធ្យោបាយផ្សេងៗ ទៀត។

ច្បាប់ស្តីពីការរំលូតកូន

នៅកម្ពុជាមានច្បាប់មួយដាច់ដោយឡែកគឺ ច្បាប់ស្តីពីការរំលូតកូន។ ស្ត្រីដែលមានគភ៌ទាំងអស់អាចស្នើសុំធ្វើការរំលូតកូនបាន ពីគ្រូពេទ្យណាមួយដរាបណាស្របទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងក្រោមនេះ:

- គភ៌មានអាយុតិចជាង ១២ សប្តាហ៍

ឬ បើគភ៌មានអាយុលើសពី ១២សប្តាហ៍ លក្ខខ័ណ្ឌមានដូចតទៅ :

- គភ៌មានភាពមិនប្រក្រតី គភ៌រីកលូតលាស់ខុសពីធម្មតា ឬ គភ៌អាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត របស់ស្ត្រី
- ក្រោយពីប្រសូត្រ ទារកនោះនឹងមានជំងឺធ្ងន់ធ្ងរ ដែលមិនអាចព្យាបាលបាន
- ក្នុងករណីដែលស្ត្រីត្រូវគេរំលោភសេពសន្ថវៈ

ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការរំលូតកូនត្រូវតែស្នើសុំ និងយល់ព្រមពីស្ត្រីដែលមានគភ៌ខ្លួនឯង។ គេត្រូវផ្តល់ការប្រឹក្សាយោបល់ដល់ស្ត្រីមានគភ៌ស្តីអំពីគ្រោះថ្នាក់ជាយថាហេតុ ហើយរាល់កំណត់ហេតុទាំងអស់ត្រូវរក្សាទុកជាការសម្ងាត់។ បើសិនជាអ្នកមានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ ឪពុកម្តាយ ឬអាណាព្យាបាលរបស់អ្នកស្នើសុំធ្វើការរំលូតកូន។

ការរំលូតកូនអាចដំណើរការទៅបាន លុះត្រាតែធ្វើនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ មណ្ឌលសុខភាព គ្លីនិក សម្ភពសាធារណៈ ឬ ឯកជន ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយក្រសួងសុខាភិបាល និង មានវេជ្ជបណ្ឌិត ឬ ពេទ្យជំនាញ ឬ ឆ្មប ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាលនេះផងដែរ។

ការរំលូតកូន គឺជាការវះកាត់មួយប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់។ ក្នុងមួយឆ្នាំៗ មានស្ត្រីកម្ពុជាជាច្រើនដែលបានស្លាប់និងទទួលរបួសធ្ងន់ធ្ងរ ដោយសារការរំលូតកូន។

ច្បាប់នេះបានផ្តល់ឱ្យយើង នូវជំរើសថាតើយើងគួរបន្តឱ្យមានផ្ទៃពោះ ឬ ក៏បញ្ចប់ការមានគភ៌ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់នោះគឺច្បាប់នោះបានផ្តល់ឱ្យយើងនូវសិទ្ធិក្នុងការរំលូតកូន។ ការរំលូតកូនដោយនរណាម្នាក់ ដែលគ្មានសមត្ថភាព និងក្នុងកន្លែងដែលពុំមានការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការរំលូតកូននោះ និងបណ្តាលឱ្យអ្នកអាចស្លាប់បាន។

អ្នកត្រូវដឹងថា អ្នកដែលផ្តល់សេវារំលូតមិនស្របច្បាប់អាច មានទោសជាប់ពន្ធនាគារពី ចន្លោះ ១ខែ ទៅ ១ ឆ្នាំ ហើយបើសិនជាការរំលូតនោះបណ្តាលឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះពិការ ឬមានជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ ជនដែលផ្តល់សេវានឹងទទួលការ

ផ្តន្ទាទោសជាប់ពន្ធនាគាររយៈពេល១ឆ្នាំ ទៅ៥ឆ្នាំ។ បើសិនធ្វើឱ្យស្ត្រីបាត់បង់ជីវិត ត្រូវដាក់ទោសពី៥ ឆ្នាំទៅ១០ ឆ្នាំ[១៣] ។

ការរំលូតកូនគឺជាបញ្ហាភាពចម្រូងចម្រាសមួយ។ លោកអ្នកអាចស្រមៃឃើញថា ក្នុងករណីខ្លះ វានឹងធ្វើឱ្យជីវិតរបស់ស្ត្រីមានវិបត្តិផ្លូវចិត្ត ឧទាហរណ៍ដូចជា ក្នុងករណីដែលការមានគភ៌នោះកើតឡើង ដោយសារការចាប់រំលោភសេពសន្ថវៈ ឬដោយសាច់ញាតិ (ការចាប់រំលោភពីបងប្អូនបង្កើត ឬឪពុក) ។

ឧទាហរណ៍មួយទៀតដូចជា : បុរសណាម្នាក់ទៅរកស្រីពេស្យា ហើយបង្ខំនាងឱ្យរួមភេទដែលគ្មានសុវត្ថិភាព។ ស្ត្រីទាំងនេះត្រូវតែជ្រើសរើសយក ឬស្ថានភាពយ៉ាងលំបាកទាំងឡាយរបស់ខ្លួន ហើយនៅក្នុងសង្គមនិងកូន ឬក៏ត្រូវយកការរំលូតកូន។ ជាពិសេសនៅក្នុងករណីដែលមាន ការរំលោភសេពសន្ថវៈ ឬសាច់ញាតិ ជាការល្អប្រសើរណាស់បើទស្សនៈផ្ទាល់របស់ស្ត្រីត្រូវបានគោរព ហើយការរំលូតកូនអាចប្រព្រឹត្តទៅបាននោះ ។

បុរសនិងស្ត្រី ទាំងឡាយមានការទទួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួន ។ ប្រសិនបើអ្នកមិនចង់មានផ្ទៃពោះទេហើយការរួមដំណេករបស់អ្នកមិនមានវិធានការណ៍ការពារត្រឹមត្រូវ នោះគឺជាការល្ងង់ខ្លៅមួយទេ។ នេះមិនមែនជាដំណោះស្រាយល្អទេ ក្នុងការគិតថា គ្រាន់តែរំលូតកូននៅពេលដែលអ្នកមានគភ៌នៅក្នុងស្ថានភាពដូចខាងលើនេះ។ វាជាការទទួលខុសត្រូវទាំង បុរសនិងទាំងស្ត្រី ក្នុងការស្វែងរកពត៌មានស្តីពីការរៀបចំផែនការគ្រួសារ ដោយការទិញនិងប្រើប្រាស់មធ្យោបាយពន្យាកំណើតដើម្បីបង្ការកុំឱ្យមានផ្ទៃពោះដោយចៃដន្យ បើសិនជាអ្នកមិនទាន់មានគំរោងចាប់ផ្តើមកសាងគ្រួសារនោះទេ។ មជ្ឈមណ្ឌលសុខភាព ឬការិយាល័យកិច្ចការនារី ជាកន្លែងដែលត្រូវផ្តល់នូវការធ្វើផែនការគ្រួសារ និងសេវាពន្យាកំណើត។ បើអ្នកមានផ្ទៃពោះហើយជ្រើសរើសការបញ្ចប់ផ្ទៃពោះនោះ ចូរពិគ្រោះយោបល់ជាមួយវេជ្ជបណ្ឌិត និងសួរអំពីទីកន្លែងដែលផ្តល់សេវារំលូតកូនដែលមានការអនុញ្ញាតពីអាជ្ញាធរដែលនៅជិតបំផុត។ កំណត់ត្រាដែលទាក់ទងនិងការរំលូតកូន ចាំបាច់ត្រូវតែរក្សាការសំងាត់។ បើសិនជាអ្នកណាម្នាក់បំពានទៅលើបទបញ្ញត្តិស្តីអំពីការរក្សាការសំងាត់នេះ គេនិងត្រូវទទួលទោសដោយការផាកពិន័យ ហើយគ្លីនិកឯកជននោះនឹងត្រូវបិទទ្វារ។

---

[១៣] ពង្រឹងសិទ្ធិអំណាចស្ត្រីតាមរយៈការផ្តល់ចំណេះដឹងច្បាប់ យេនឌ័រនិងអភិវឌ្ឍន៍នៃកម្ពុជា ,២០០២

មេរៀនដែលពាក់ព័ន្ធ និង កំណត់សំគាល់សង្ខេប

៤.១៥ សិទ្ធិសុខភាពបន្តពូជ

៤.១៦ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ

៤.១៧ អំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ :

កំណត់សំគាល់សង្ខេប ៦ : សិទ្ធិ ច្បាប់ និង បញ្ញត្តិ

កំណត់សំគាល់សង្ខេប ៤ : សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

៤.១៨ មេរោគហ៊ីវ/ជំងឺអេដស៍ និង ការងារ

គោលបំណង

- ដើម្បីកំណត់ថា តើបុរសនិងស្ត្រីអាចឆ្លងជំងឺអេដស៍ដោយរបៀបណា ។
- ដើម្បីកំណត់ពីវិធីដែលអាចទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺនេះ ។
- ដើម្បីកំណត់ពីបញ្ហាដែលកម្មករមានជំងឺអេដស៍ជួបប្រទះ នៅកន្លែងធ្វើការ ។
- ដើម្បីឱ្យយល់អំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករដែលផ្ទុកជំងឺអេដស៍ ។

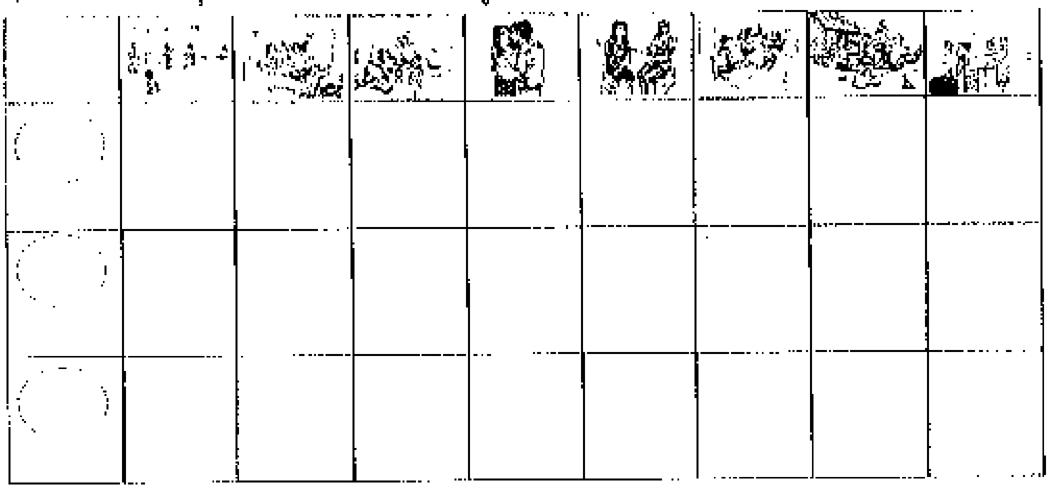
ក្រុមគោលដៅ

- ទាំងស្ត្រី និងបុរស ចំរុះគ្នា ឬតែបុរស ឬស្ត្រីដោយឡែកពីគ្នា
- គ្រប់វ័យទាំងអស់
- គ្រប់កំរិតសិក្សាអប់រំ
- សំរាប់កម្មករដែលធ្វើការក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងារផ្លូវការ និង ការងារក្រៅផ្លូវការ

សម្ភារៈដែលត្រូវប្រើ

- គូររូបភ្លើងចរាចរលើក្រដាសផ្ទាំងធំមួយ ដែលមានពណ៌ក្រហម ពណ៌ទឹកក្រូច និង បៃតង
- ផ្ទាំងរូបភាពដែលបង្ហាញពីស្ថានភាពខាងក្រោម (ពណ៌ដែលនៅក្នុងវង់ក្រចក គឺជាពណ៌សញ្ញាចរាចរត្រឹមត្រូវសំរាប់រូបភាពនីមួយៗ) (ចំណេះដឹងអំពីបញ្ហាជំងឺអេដស៍ (រូបភាព៦១)
  - ការប្រើប្រាស់បង្គន់សាធារណៈ (បៃតង)
  - មានការរួមភេទដោយប្រើស្រោម (បៃតង)
  - មានការរួមភេទដោយមិនប្រើស្រោម (ក្រហម)
  - ការថើប (បៃតង)
  - ការប្រើប្រាស់ម្ជុលរួមគ្នា (ក្រហម)
  - ការចាប់ដៃជាមួយអ្នកដែលផ្ទុកមេរោគ ហ៊ីវ/អេដស៍ (បៃតង)
  - ការផឹកគ្រឿងស្រវឹងជាមួយគ្នា (បៃតង)
  - ការប្រើកាំបិតកោររួមគ្នា (ទឹកក្រូច)

ការយល់ដឹងអំពី ហ៊ីវ/អេដស៍ HIV/AIDs (រូបភាពទី ៦១)



ដំណាក់

ជំហានទី១

- សួរសិក្ខាកាមថា តើពួកគាត់ស្គាល់ថាមេរោគហ៊ីវ និង ជំងឺអេដស៍ជាអ្វីដែរឬទេ?
- ពន្យល់សិក្ខាកាមអំពី ជំងឺនេះ ដោយសង្ខេប

ជំហានទី២

- ដាក់រូបភ្លើងចរាចរនៅកន្លែងដែលអាចមើលឃើញទាំងអស់គ្នា ។
- ពន្យល់សិក្ខាកាមថា ពណ៌ក្រហម តំណាងឱ្យពាក្យថា "ត្រូវបញ្ឈប់អ្វីដែលអ្នកកំពុងធ្វើភ្លាមៗ" ពណ៌ទឹកក្រូច តំណាងឱ្យពាក្យថា "គិតឱ្យបានពីរដងមុនពេលធ្វើវា" ហើយពណ៌បៃតងតំណាងឱ្យពាក្យថា "អ្នកអាចធ្វើអ្វីដែលអ្នកចង់ធ្វើ" ។
- បង្ហាញផ្ទាំងរូបភាពម្តងមួយៗ ហើយសួរសិក្ខាកាមថា តើពួកគាត់គិតថាគួរតែដាក់ផ្ទាំងរូបភាពនេះនៅកន្លែងណា តើពណ៌ក្រហម ឬ ពណ៌ទឹកក្រូច ឬ បៃតង បើពួកគាត់មិនចង់ប្រថុយឆ្លងជំងឺអេដស៍ ។
- សួរពួកគាត់ថា ហេតុអ្វីបានជាពួកគាត់គិតថា គួរតែដាក់ផ្ទាំងរូបភាពនេះទៅតាមពណ៌នីមួយៗ ហើយថា តើពួកគាត់យល់ព្រមទាំងអស់គ្នាដែរឬទេ ចំពោះការដាក់ផ្ទាំងរូបភាពនៅទីតាំងនេះ ។
- ចូរមើលដំបូន្មានសំរាប់ក្រុមការងារ នៅក្នុងកំរេតបង្ហាញសំរាប់គ្រូបណ្តុះបណ្តាល បើសិនជាលោកអ្នកមានពេលដើម្បីធ្វើលំហាត់នេះនៅក្នុងក្រុមតូច អ្នកអាចដាក់លំហាត់នោះ ទៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សាពេញអង្គ ។

ជំហានទី៦

នៅពេលដាក់ក្រដាសអស់ហើយ ត្រូវចាប់ផ្ដើមការពិភាក្សាមួយ ដោយសួរសំណួរខាងក្រោម :

- តើលោកអ្នកអាចឆ្លងជំងឺអេដស៍នេះដោយរបៀបណា?
- តើអាកប្បកិរិយាបែបណាដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដោយសារការឆ្លងជំងឺអេដស៍?
- តើលោកអ្នកអាចធ្វើអ្វីខ្លះ ដើម្បីកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នេះឱ្យនៅកម្រិតទាបបំផុត បើអាចធ្វើទៅបាន?
- តើលោកអ្នកអាចស្គាល់មនុស្សដែលឆ្លងជំងឺនេះដោយវិធីណា?
- តើលោកអ្នកអាចមើលថែរក្សាអ្នកជំងឺអេដស៍នេះ ដោយវិធីណា?

ជំហានទី៧

• និយាយរឿងខាងក្រោមនេះឱ្យសិក្ខាកាមស្ដាប់ :

សៅ និង ចិន្ដា គឺជាប្ដីប្រពន្ធដែលគ្មានកូន។ សៅ ធ្លាប់ធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនសំណង់មួយបានតែរយៈពេលពីរខែប៉ុណ្ណោះ។ គាត់ត្រូវគេបណ្ដេញចេញពីការងារដោយសារតែគាត់ឈឺច្រើនពេក ។ គាត់បានទៅជួបគ្រូពេទ្យដើម្បីឱ្យពិនិត្យជំងឺគាត់ ។ គ្រូពេទ្យបានឱ្យគាត់ទៅធ្វើតេស្ដឈាម ។ លទ្ធផលពីការធ្វើតេស្ដនោះ បង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថាគាត់មានផ្ទុកមេរោគអេដស៍។ គាត់ទំនងជានឹងស្លាប់ក្នុងពេលឆាប់ៗនេះ ។ ប្រពន្ធរបស់គាត់ព្យាយាមថែទាំគាត់យ៉ាងជិតដល់ទៅតាមលទ្ធភាពរបស់នាង។ នាងមានការលំបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការថែទាំ ព្រោះនាងត្រូវទៅធ្វើការដើម្បីរកប្រាក់ដែលនាងត្រូវការចាំបាច់យ៉ាងលំបាកបំផុត ជាពិសេសនៅពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ព្រោះថ្លៃថ្នាំសំរាប់ សៅ ថ្លៃខ្លាំងណាស់។ នៅកន្លែងធ្វើការរបស់នាង គេបានដឹងថាប្ដីរបស់នាងមានផ្ទុកមេរោគអេដស៍ ។ ថៅកែរបស់ចិន្ដាប្រាប់ថា នាងត្រូវតែទៅធ្វើតេស្ដឈាមដើម្បីបញ្ជាក់ប្រាប់ថានាងមានឆ្លងជំងឺនេះឬទេ ហើយប្រសិនបើនាងឆ្លងជំងឺនេះ គាត់នឹងបណ្ដេញ នាងចេញពីការងារ។

ពិភាក្សារឿងនេះជាមួយសិក្ខាកាម ដោយសួរសំណួរដូចខាងក្រោម :

- តើពួកគាត់គិតថា ស្ថានភាពបែបនេះមានយុត្តិធម៌ដែរឬទេ?
- ហេតុអ្វីមានយុត្តិធម៌ ហើយហេតុអ្វីគ្មានយុត្តិធម៌?
- តើពួកគាត់គួរធ្វើអ្វី ចំពោះស្ថានភាពបែបនេះ?
- តើពួកគាត់អាចលើកឡើងពីបញ្ហាដទៃទៀតបាននេះដែរឬទេ ដែលកម្មករជួបប្រទះនៅក្នុងស្ថានភាពដូចគ្នានេះ?
- ប្រសិនបើនាងចិន្ដាមានផ្ទុកមេរោគអេដស៍ តើថៅកែអាចបណ្ដេញនាងចេញពីការងារបានដែរឬទេ?

- ហេតុអ្វីបញ្ឈប់? ហេតុអ្វីមិនអាចបញ្ឈប់?
- បើគេដឹងថាកម្មករម្នាក់ផ្ទុកមេរោគអេដស៍តើអ្នកផ្ទុកមេរោគអេដស៍ ត្រូវបានគេរើសអើងបែបណា?
- បើមានមែន តើគេប្រព្រឹត្តទៅលើអ្នកផ្ទុកមេរោគអេដស៍នេះដោយរបៀបណា?
- តើគេអាចធ្វើអ្វីបានខ្លះ ចំពោះស្ថានភាពបែបនេះ?

ជំហានទី២

- ពន្យល់សិក្ខាកាមដោយសង្ខេបអំពីក្រមអនុវត្តន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ហើយភ្ជាប់វាទៅនឹងរឿងរបស់សៅ និង ចិន្ដា ។ ចៅហ្វាយគ្មានសិទ្ធិស្នើឱ្យនាងធ្វើតេស្តឈាមទេ ហើយចៅហ្វាយក៏គ្មានសិទ្ធិបណ្តេញនាងឱ្យឈប់ធ្វើការដែរ ទោះបើនាងឆ្លងជំងឺនេះក៏ដោយ ។
- លើកឡើងអំពីគោលការណ៍ជាគន្លឹះទាំង១០ ម្តងមួយៗ ហើយពិភាក្សាដោយសង្ខេប ។ ការពិភាក្សាទៅលើរឿងឱ្យកាន់តែច្បាស់ថា កម្មករម្នាក់ដែលបានឆ្លងជំងឺអេដស៍ ក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នានឹងកម្មករដែលមិនមានជំងឺអេដស៍ដែរ ។ ត្រូវព្យាយាមភ្ជាប់គោលការណ៍គន្លឹះទាំង១០ ទៅនឹងស្ថានភាពនៅកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ ឬសហគមន៍របស់ពួកគេ ។

ជំហានទី៦

- សង្ខេបឡើងវិញ អំពីការពិភាក្សានេះ និងបញ្ជាក់ប្រាប់សិក្ខាកាមថា អ្នកជំងឺអេដស៍មានសិទ្ធិស្មើគ្នាដូចមនុស្សគ្រប់រូបដែរ ។

គំនិតសំខាន់សំរាប់គ្រូបណ្តុះបណ្តាល

ក្នុងមេរៀននេះចំណុចដែលសិក្ខាកាមត្រូវដឹងគឺ ភាពពិតជាមូលដ្ឋាននៃជំងឺអេដស៍ ប៉ុន្តែគោលដៅដ៏សំខាន់នោះគួរតែផ្តោតទៅលើជំងឺអេដស៍ ដែលបានចាត់ទុកជាបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ ។ គេគួរតែដឹងច្បាស់ថា កម្មករដែលមានជំងឺអេដស៍ មិនមែនជាមនុស្សដទៃ ដែលខុសពីកម្មករដទៃទៀតទេ ហើយពួកគេក៏មានសិទ្ធិស្មើគ្នាដូចមនុស្សទាំងអស់ដែរ ។

ដំបូន្មានក្នុងការបង្ហាត់វគ្គសិក្សានេះ ក្នុងក្រុមការងារ

បើសិនជាមានពេលគ្រប់គ្រាន់ គួរពិចារណាបំបែកមេរៀននេះជាពីរមេរៀនដាច់គ្នា មេរៀនមួយស្តីអំពីជំងឺ អេដស៍ (ជំហានទី១ ដល់ទី៣) ហើយមួយទៀតស្តីពីជំងឺអេដស៍នៅកន្លែងធ្វើការ (ជំហានទី៤ ដល់ជំហានទី៥) ។

ត្រូវចាប់ផ្ដើមមេរៀនទី១ ដោយពិភាក្សាជាក្រុម។ បំបែកសិក្ខាកាមជាក្រុមតូចៗ ដែលមានសមាជិកពី៤ ទៅ ៦នាក់ ហើយចែករូបភាពមួយជុំទៅឱ្យក្រុមនីមួយៗ។ ចែកក្រដាសថតចំលងនៃទំរង់បែបបទ ដែលផ្ដល់ក្នុងសៀវភៅឯកសារនៅចុងបញ្ចប់នៃលំហាត់ ។ ប្រាប់សិក្ខាកាមឱ្យបំពេញទំរង់បែបបទនេះដោយ គូរខ្សែនៅក្រោមរូបភាព នីមួយៗ នៅជាប់នឹងពណ៌នៃភ្លើងចរាចរដែលត្រឹមត្រូវ ។ ពន្យល់អំពីស្ថានភាពលើក្រដាសទំរង់បែបបទនោះដោយ សង្ខេប ហើយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យបានច្បាស់ថា សិក្ខាកាមនឹងបកស្រាយអត្ថន័យនៃគំនូរនេះតាមរបៀបដូចៗគ្នា។ មានន័យថា ពួកគាត់មិនគួរគិតពីអ្វី ដែលអាចកើតឡើងនៅពេលបន្ទាប់ទៀតទេ (ឧទាហរណ៍ដូចជារូបដែលបង្ហាញ មនុស្សផឹកស្រា និងការរួមភេទដែលគ្មានសុវត្ថិភាព) ប៉ុន្តែគ្រាន់តែផ្ដោតទៅលើការបើបង្ហាញហើយ។ ដាក់ទំរង់បែបបទដែលពង្រីកឱ្យធំទៅលើជញ្ជាំង ហើយធ្វើជាបញ្ជីនូវលទ្ធផលដែលបានមកពីក្រុមពិភាក្សានៅក្នុងទំរង់បែបបទនោះ។ សួរសិក្ខាកាមថា ហេតុអ្វីបានជាពួកគាត់ដាក់រូបភាពទៅតាមពណ៌នីមួយៗ ។ ដាក់រូបនោះក្បែរនឹងភ្លើងចរាចរដែលត្រឹមត្រូវ ហើយចាប់ផ្ដើមការពិភាក្សា ។ សង្ខេបខ្លីៗ អំពីការពិភាក្សានេះ និង បន្តពិភាក្សាលើសាច់រឿងខាងលើ នៅក្នុងមេរៀនទី២ទៀតក្រោយពេលសំរាក។

តើហ៊ីវ/អេដស៍ជាអ្វី?

ជំងឺអេដស៍ (AIDS = The Acquired Immune Deficiency Syndrome) គឺជាដំណាក់កាលនៃការឆ្លងចុងក្រោយដែលបណ្ដាលមកពីមេរោគហ៊ីវ (HIV = Immuno- deficiency Virus)[១៨] ។

មនុស្សម្នាក់ដែលឆ្លងមេរោគហ៊ីវ អាចមើលទៅមានសុខភាពល្អរហូតដល់ទៅ១០ឆ្នាំ ឬច្រើនជាងនេះ មុនពេលរោគសញ្ញារបស់អេដស៍លេចឡើង ។ ប៉ុន្តែមេរោគហ៊ីវ ធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធការពារភាពស៊ាំនៃរាងកាយរបស់យើងចុះខ្សោយជាដរាប រហូតទាល់តែវាមិនអាចប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងជំងឺឆ្លងដទៃទៀត ដូចជា ជំងឺផ្លូវដង្ហើម រាគរូស ពកសាច់ និងជំងឺផ្សេងៗទៀត ដែលវាទាំងអស់នោះ អាចជាផ្នែកនៃជំងឺអេដស៍។ អ្នកជំងឺភាគច្រើនស្លាប់នៅក្នុងរវាង៣ឆ្នាំនៃការចេញរោគសញ្ញាដំបូងរបស់ជំងឺអេដស៍ ដោយសារមិនអាចប្រឆាំងតបជាមួយនឹងជំងឺឆ្លងនេះបាន បើសិនជាពួកគេមិនបានទទួលការព្យាបាល។

តើជំងឺអេដស៍ឆ្លងដោយរបៀបណា?

ជាចំបងជំងឺអេដស៍ គឺជាជំងឺដែលឆ្លងតាមរយៈការរួមភេទ។ ភាគច្រើននៃការឆ្លងមេរោគហ៊ីវ គឺឆ្លងតាមរយៈការរួមភេទ ដោយមិនប្រើប្រាស់ស្រោមការពារជាមួយនឹងនរណាម្នាក់ ដែលមានមេរោគហ៊ីវក្នុងខ្លួន ។ មេរោគហ៊ីវក៏អាចចំលងតាមរយៈឈាមផ្ទុកមេរោគហ៊ីវ ឬផលផ្សេងទៀតនៃឈាម (ដូចជាក្នុងការបញ្ចូលឈាម) ការ

---

[១៨] ផ្អែកលើព័ត៌មានដែលមាននៅក្នុងWebsite របស់ UNAIDS: www.unaids.org

ប្រើប្រាស់ម្ជុលចាក់ថ្នាំរួមគ្នា និង ពីម្តាយដែលឆ្លងមេរោគហ៊ីវទៅឱ្យកូនមុនពេលកើត នៅពេលសំរាលកូន ឬ តាមរយៈការបំបៅដោះ ។ មេរោគហ៊ីវមិនចំលងតាមរយៈការប្រាស្រ័យទាក់ទងធម្មតារៀងរាល់ថ្ងៃទេ ។

នេះមានន័យថា គ្មានបញ្ហាអ្វីទេ ទោះបីជាយើងលេងកីឡា និង ធ្វើការងាររួមគ្នា ចាប់ដៃគ្នា ឱបមិត្តភក្តិ ឬ ថើបថ្ពាល់គ្នា ឬ ថើបលើដៃ ដេកនៅក្នុងបន្ទប់ជាមួយគ្នា ស្រូបយកខ្យល់ដង្ហើមដូចគ្នា ប្រើប្រាស់ប្រដាប់ប្រដាសំរាប់ផឹក និងហូប និងកន្លែងពោះពោរួមគ្នា ប្រើប្រាស់បន្ទប់ទឹក និងបង្គន់រួមគ្នា ប្រើប្រាស់ទឹកបោកគក់ និងមុជក្នុងអាងហែលទឹករួមគ្នាក៏ដោយ ។ លោកអ្នកមិនអាចឆ្លងតាមរយៈការស្តោះទឹកមាត់ កណ្តាស់ ក្អក ឬតាមរយៈទឹកភ្នែក ឬ ញើស ឬ តាមរយៈសត្វមូសខាំ និង សត្វល្អិតដទៃទៀតទេ ។

ការទប់ស្កាត់

គ្មានថ្នាំសំរាប់ចាក់ការពារកុំឱ្យឆ្លងមេរោគហ៊ីវនេះទេ ។ ហើយក៏គ្មានថ្នាំសំរាប់ព្យាបាលជំងឺអេដស៍ដែរ ។ នេះមានន័យថា វិធីតែមួយគត់ដើម្បីការពារកុំឱ្យមានជំងឺអេដស៍ គឺដំបូងត្រូវការពារខ្លួនកុំឱ្យឆ្លងមេរោគហ៊ីវឱ្យសោះ ។ លោកអ្នកមានសុវត្ថិភាពបំផុត បើលោកអ្នកគ្មានការរួមភេទ ។ ឬបើលោកអ្នកមានទំនាក់ទំនងស្និតស្នេហ៍តែជាមួយដៃគូដែលគ្មានផ្ទុកមេរោគហ៊ីវ ហើយទាំងពីរអ្នកពុំមានដៃគូរួមភេទផ្សេងទៀតដូចគ្នា ។ ការរួមភេទដែលមិនសិកបញ្ចូលអវៈយវៈភេទ ក៏ជាវិធីមួយទៀត ដែលកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៃការឆ្លងមេរោគហ៊ីវបានយ៉ាងច្រើនដែរ ។ លោកអ្នកអាចទទួលបានការរំភើប និង សប្បាយតាមរយៈការស្ទាបអង្អែល អោប ថើប និង ម៉ាស្សាលើផ្នែកផ្សេងៗនៃដងខ្លួន ។ ការរួមភេទដែលមានសុវត្ថិភាពក៏រាប់បញ្ចូលទាំងការប្រើប្រាស់ស្រោមអនាម័យ ប៉ុន្តែត្រូវប្រើប្រាស់ស្រោមអនាម័យនេះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ហើយប្រើវាមួយដងបានហើយ ។ លោកអ្នកត្រូវរៀនសូត្រអំពីរបៀបនិយាយចរចារលើការប្រើប្រាស់ស្រោមអនាម័យជាមួយនឹងដៃគូរបស់លោកអ្នក ។

តើបុគ្គលណាខ្លះដែលឆ្លងមេរោគនេះ

គ្មានវិធីណាដែលអាចមើលដឹងថា តើមនុស្សណាម្នាក់ឆ្លងមេរោគនេះ ដោយគ្រាន់តែមើលមនុស្សនោះពីខាងក្រៅទេ ។ បុរស ឬស្ត្រី ដែលលោកអ្នកជួបនៅកន្លែងធ្វើការ នៅសាលា ឬ នៅក្លឹបលេងកីឡា នៅក្នុងរង្គសាល ឬ នៅតាមផ្លូវ អាចមានផ្ទុកមេរោគហ៊ីវបាន ប៉ុន្តែពួកគេមើលទៅមានសុខភាពល្អ ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងរយៈពេលដែលមានសុខភាពមាំទាំនេះ បុរស ឬស្ត្រីនោះក៏អាចចំលងទៅមនុស្សដទៃទៀតបានដែរ ។ វិធីតែមួយគត់ ដើម្បីរកឱ្យឃើញថាមានឬគ្មាន គឺតាមរយៈការធ្វើតេស្តឈាមតែប៉ុណ្ណោះ ។

ហេតុអ្វីបានជា មនុស្សខ្លះងាយឆ្លងមេរោគហ៊ីវជាងអ្នកដទៃ ?

- ទាំងស្ត្រី និងបុរស ដែលមានរបរជាពេស្យាចារ ទំនងជាងាយឆ្លងមេរោគហ៊ីវច្រើនជាងគេ ព្រោះពួកគេមានដៃគូរួមភេទច្រើន ហើយអតិថិជនជាច្រើនចូលចិត្តរួមភេទដោយមិនប្រើស្រោមអនាម័យ។ ដៃគូមួយក្នុងចំណោមដៃគូទាំងអស់នោះ អាចឆ្លងមេរោគហ៊ីវ និង ចំលងមេរោគនេះនៅពេលរួមភេទ។
- មនុស្សដែលចាក់ថ្នាំញៀន ក៏ទំនងជាងាយឆ្លងមេរោគហ៊ីវនេះដែរ (មានសញ្ញាវិជ្ជមាន) ព្រោះមេរោគនេះរាលដាលយ៉ាងងាយស្រួលតាមរយៈការចាក់ថ្នាំ ដែលប្រើប្រាស់ម្ជុលចាក់ថ្នាំ ដែលមានឈាមឆ្លងមេរោគហ៊ីវ។
- បុរសដែលរួមភេទជាមួយនឹងបុរសដូចគ្នា មានឱកាសឆ្លងមេរោគហ៊ីវច្រើនជាងបុរស ដែលរួមភេទតែជាមួយស្ត្រី ។ នេះដោយសារតែ មេរោគហ៊ីវអាចឆ្លងពីមនុស្សដែលផ្ទុកមេរោគហ៊ីវ ទៅឱ្យមនុស្សម្នាក់ទៀតក្នុងកំឡុងពេលរួមភេទតាមរន្ធគូទ ច្រើនជាងការរួមភេទតាមយោនី។ ព្រោះថាការរួមភេទតាមរន្ធគូទអាចធ្វើឱ្យស្រទាប់ខាងក្នុងរបស់ទ្វារលាមក និងចុងពោះវៀនធំមានរបួសឬរហែក ហើយឈាមដែលចេញពីមុខរបួសទាំងនោះ ធ្វើឱ្យមេរោគឆ្លងយ៉ាងងាយស្រួលទៅក្នុងខ្លួន។
- ស្ត្រីមានការប្រឈមមុខនឹងការឆ្លងមេរោគខ្ពស់ ដោយសារតែលក្ខណៈជីវសាស្ត្រ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច :
  - សន្ទះយោនីរបស់ស្ត្រី ងាយស្រួលនឹងរហែក ដោយសារការដាក់បញ្ចូលអវៈយវៈភេទទៅក្នុងយោនី
  - ស្ត្រី ជាញឹកញាប់ មានស្ថានភាពសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចទាប ជាពិសេសបើសិនជាពួកគេក្រហើយនៅក្មេង ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យលំបាកសំរាប់ពួកគេ ក្នុងការចរចារអំពីសុវត្ថិភាពផ្លូវភេទជាមួយដៃគូរ។

ករុណាធម៌ និងការថែទាំអ្នកជំងឺអេដស៍

ត្រូវទទួលយកមនុស្សដែលផ្ទុកជំងឺអេដស៍ ។ ត្រូវចងចាំថា មិនអាចឆ្លងជំងឺអេដស៍តាមរយៈ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងធ្លាជាធម្មតាបានទេ ។ ជាក់ស្តែង អ្នកជំងឺគួរតែទៅជួបគ្រូពេទ្យ។ អ្នកជំងឺត្រូវតែទទួលទានអាហារណាដែលជួយដល់សុខភាព។ អ្នកអាចកាន់ដៃអ្នកជំងឺ នៅពេលណាដែលអ្នកត្រូវការកាន់ និង ឧស្សាហ៍ចុះសួរសុខទុក្ខគាត់ឱ្យបានញឹកញាយ ។

មេរោគហ៊ីវ/ជំងឺអេដស៍ នៅកន្លែងធ្វើការ

ហ៊ីវ/អេដស៍ គឺជាបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ ពីព្រោះ :

- មានកម្មករឆ្លងជំងឺនេះចំនួន ២៣ លាននាក់ លើពិភពលោក ដែលមានអាយុពី ១៥ ឆ្នាំ ទៅ ៤៩ឆ្នាំ
- ការឆ្លងជំងឺនេះ ជះឥទ្ធិពលយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ទាំងទៅលើកម្លាំងពលកម្ម និង សហគ្រាស

- ជំងឺនេះមានផលប៉ះពាល់ទៅលើសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន នៅកន្លែងធ្វើការងារ
- ហើយមានតែកន្លែងធ្វើការទេ ដែលអាចអាចជួយទប់ស្កាត់ការរាលដាល និង កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់នៃជំងឺឆ្លងនេះ ។

ក្នុងឆ្នាំ ២០០១ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានបង្កើត "ក្រមអនុវត្តន៍" មួយ ស្ដីអំពីជំងឺអេដស៍នៅកន្លែងធ្វើការ ។ គ្រប់រដ្ឋទាំងអស់ដែលជាសមាជិករបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលក្នុងនោះមានប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ ក៏បានយល់ព្រមទទួលស្គាល់លើក្រមអនុវត្តន៍នេះ (សំរាប់ពត៌មានទាំងស្រុងស្ដីពីក្រមអនុវត្តន៍នេះសូមមើល (Website:www.ilo.org./aids) ។ មិនដោយតែក្រមអនុវត្តន៍នេះគឺផ្ដល់គោលការណ៍ណែនាំដល់ រដ្ឋាភិបាល និយោជក និងកម្មករ ដើម្បីជួយពួកគេឱ្យធ្វើការឆ្លើយតបយ៉ាងច្បាស់លាស់ទៅនឹងជំងឺអេដស៍ នៅតាម សហគ្រាស នៅតាមសហគមន៍ និង នៅថ្នាក់ជាតិ ។

គោលការណ៍ជាគន្លឹះទាំង ១០ ដែលបានបញ្ជាក់នៅក្នុងក្រមនេះមានដូចតទៅ :

១. **បញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ** : វាមានផលប៉ះពាល់ដល់កំលាំងពលកម្ម ប៉ុន្តែកន្លែងធ្វើការ ក៏មានតួនាទីមួយដ៏សំខាន់ដើម្បីតស៊ូប្រឆាំងនឹងជំងឺអេដស៍នេះដែរ ។

២. **គ្មានការរើសអើង** : មិនត្រូវរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករដែលឆ្លងជំងឺអេដស៍ទេ ។

៣. **សមភាពយេនឌ័រ** : ស្ត្រីទំនងជាងាយឆ្លងជំងឺនេះច្រើនដោយសារហេតុផលនៃជីវសាស្ត្រ វប្បធម៌ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ។ ដូចនេះការបង្កើនទំនាក់ទំនងនៃសមភាពយេនឌ័រ និងការផ្ដល់សិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីស្មើៗគ្នា គឺជាកត្តាដ៏សំខាន់បំផុត ក្នុងការរារាំងបានដោយជោគជ័យ ដើម្បីកុំឱ្យជំងឺនេះរីករាលដាលតទៅទៀត ។

៤. **បរិយាកាសការងារដែលមានផាសុខភាព** : វាជាការចាំបាច់ណាស់ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការឆ្លងមេរោគហ៊ីវ ។

៥. **ការទំនាក់ទំនងនៅក្នុងសង្គម** : ត្រូវតែមានសហប្រតិបត្តិការ និង ការជឿទុកចិត្តគ្នាទៅវិញទៅមករវាង និយោជក កម្មករ និង រដ្ឋាភិបាល ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ ។

៦. **គ្មានពិនិត្យធ្វើតេស្តឈាម** : ការពិនិត្យឈាមរកមេរោគហ៊ីវ/អេដស៍ មិនត្រូវតំរូវឱ្យមានទេចំពោះអ្នកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការ ឬ ទៅលើបុគ្គល ដែលកំពុងបំរើការងាររួចហើយ ។

៧. **ការរក្សាភាពសម្ងាត់** : មិន្តើយផ្ទាល់ខ្លួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំងឺអេដស៍ ត្រូវតែគោរពទៅតាមបញ្ញត្តិនៃ ការរក្សាភាពសម្ងាត់ ។

៨. **ការបន្តទំនាក់ទំនងការងារ** : អ្នកជំងឺដែលឆ្លងមេរោគហ៊ីវត្រូវតែមានលទ្ធភាពអាចបន្តការងារតាមតែអាចធ្វើបានសមស្របទៅតាមវិជ្ជបញ្ជា ។

៩. ការគ្រប់គ្រង : គេគួរតែចាត់វិធានការគ្រប់បែបយ៉ាងទៅតាមលទ្ធភាព ដើម្បីទប់ស្កាត់ការឆ្លងមេរោគហ៊ីវ នៅកន្លែងធ្វើការ ដូចជា : អាកប្បកិរិយា ចំណេះដឹង ប្រព្រឹត្តកម្មរវាងគ្នានឹងគ្នា និងការបង្កើត ឱ្យមាន បរិយាកាសការងារ ដែលគ្មានការរើសអើង ។

១០. ការថែទាំ និង ព្យាបាល : គ្រប់កម្មករទាំងអស់ រួមទាំងកម្មករដែលឆ្លងមេរោគហ៊ីវផង ត្រូវមានសិទ្ធិទទួល បានសេវាកម្មសុខភាពបានគ្រប់គ្រាន់ ។

មេរៀនដែលទាក់ទិន និង ឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត

៩.១៦ សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ

[illegible] : សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

[illegible] : ការរំលោភសិទ្ធិនៅកន្លែងការងារ : ដាក់ពាក្យបណ្ដឹង

៤.២០ សុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ

គោលបំណង

ដើម្បីយល់អំពីស្ថានភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាព

ដើម្បីយល់អំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករ ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ

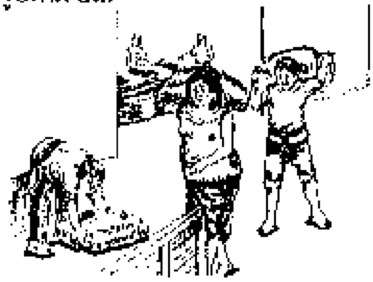
ក្រុមគោលដៅ

- ទាំងស្ត្រី និងបុរសចំរុះគ្នា ឬតែបុរសឬស្ត្រីដោយឡែកពីគ្នា
  គ្រប់វ័យទាំងអស់
- គ្រប់កំរិតសិក្សាអប់រំ
- សំរាប់កម្មករដែលធ្វើការក្នុងគ្រប់ខ័ណ្ឌការងារផ្លូវការ និង ការងារក្រៅផ្លូវការ

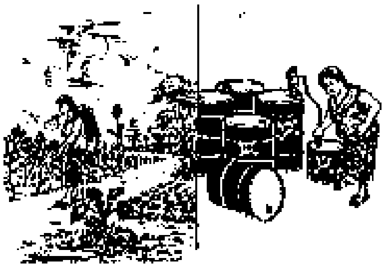
សំភារៈដែលត្រូវប្រើ

- រូបភាពដែលមានបង្ហាញពីស្ថានភាពការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ និង ធ្វើឱ្យខូចដល់សុខភាព (អាចថតចំលងពង្រីករូបឱ្យធំក៏បាន តាមត្រូវការ)

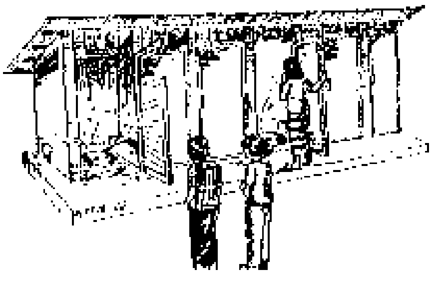
ការលើសែងសំភារៈធ្ងន់ៗ
រូបភាព ៥៣



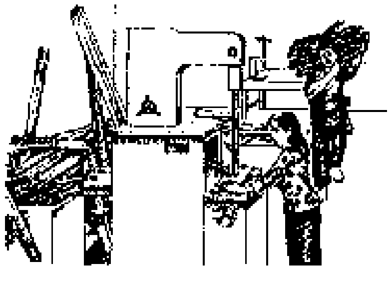
ការងារជាមួយនឹងសារធាតុគីមីដែលមានគ្រោះថ្នាក់
រូបភាព ៩៤



បង្គន់កខ្វក់ មិនមានអនាម័យគ្រប់គ្រាន់សំរាប់ស្ត្រី
រូបភាព ៦២

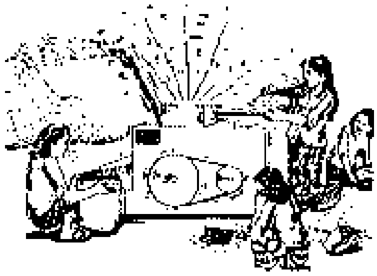


ធ្វើការធ្វើការជាមួយម៉ាស៊ីនដែលប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់
រូបភាព ៦៣



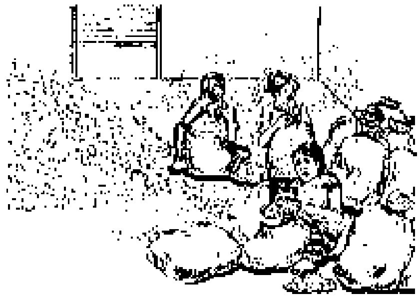
ការធ្វើការនៅកន្លែងដែលមានសំលេងខ្លាំង

រូបភាព ៦៤



ការធ្វើការនៅកន្លែងកខ្វក់ និងមិនមានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់

រូបភាព ៦៥



ការធ្វើការនៅផ្ទះ អង្គុយក្នុងស្ថានភាពមិនល្អ

រូបភាព ៦៦

[illegible]

ជំហានទី១

- ឱ្យសិក្ខាកាម រកនឹកអំពីស្ថានភាពការងារណាមួយ ដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ឬប៉ះពាល់ដល់សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ។
- ពិនិត្យមើលថា តើពួកគាត់បានលើកឡើង អំពីស្ថានភាពដូចមាននៅក្នុងផ្ទាំងរូបភាពដែរឬទេ ។ ប្រសិនបើមានត្រូវលើកផ្ទាំងរូបភាពនេះបង្ហាញឱ្យគាត់មើល ។ ប្រសិនបើពួកគាត់រកនឹកមិនឃើញពីស្ថានភាពជាបន្ថែមទៀតទេ ហើយបើមានផ្ទាំងរូបភាពនៅសល់នៅឡើយ ត្រូវបង្ហាញផ្ទាំងរូបទាំងនេះមួយម្តងៗ រួចសួរសិក្ខាកាមថា តើពួកគាត់ដឹងពីមូលហេតុដែលស្ថានភាពការងារទាំងនេះបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាពដែរឬទេ ។

ជំហានទី២

- ពិភាក្សាអំពីស្ថានភាពនៅលើផ្ទាំងរូបទាំងនេះដោយសង្ខេប ដោយសួរសំណួរដូចខាង ក្រោម :
  - តើពួកគាត់ដឹងទេថា មានគោលការណ៍ ឬ បញ្ញត្តិសំរាប់ស្ថានភាពនេះដែរឬទេ?

- បើដឹង តើមានបទបញ្ញត្តិអ្វីខ្លះ?
- បើមិនដឹង លោកអ្នកត្រូវពន្យល់ប្រាប់ពួកគាត់ ដោយសង្ខេបអំពីបទបញ្ញត្តិទាំងនេះ ។

ជំហានទី៣

• ពិភាក្សាអំពីស្ថានភាពការងាររបស់សិក្ខាកាម ដោយសួរសំណួរដូចខាងក្រោម ÷

- តើពួកគាត់ឃើញស្ថានភាព ដែលពួកគាត់គិតថា អាចមានគ្រោះថ្នាក់ ដល់សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការរបស់គាត់ដែរឬទេ?
- តើគេបានអនុវត្តវិធានការអ្វីខ្លះ ដើម្បីធ្វើឱ្យកន្លែងធ្វើការមានសុវត្ថិភាព?
- តើពួកគាត់ចង់បានវិធានការបែបណាខ្លះ?
- តើពួកគាត់គិតថា ពួកគាត់អាចទទួលបានវិធានការទាំងនេះ ដោយរបៀបណាដែរ?
- តើមានគណៈកម្មការសុវត្ថិភាព នៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគាត់ដែរឬទេ?
- តើមានវិធានការដ៏ជាក់លាក់សំរាប់ស្ត្រីដែរឬទេ?

ជំហានទី៤

• សង្ខេបចំណុចសំខាន់ៗនៅក្នុងមេរៀននេះ ដែលបានពិភាក្សា និង រៀនរួចហើយ។ បញ្ជាក់ប្រាប់ថា បរិស្ថានការងារមួយដែលធ្វើឱ្យមានសុខភាពល្អ និងមានការសន្សំសំចៃ គឺជាការចាំបាច់ បំផុតសំរាប់ទាំង កម្មករ-កម្មការី និង និយោជក។ បុគ្គលិកកម្មករដែលមានសុខភាពល្អ នឹងមានអវត្តមានតិច ហើយមានកំលាំងទឹកចិត្តក្នុងការងារច្រើន ។ ព្រោះនេះនឹងនាំឱ្យផលិតកម្មកាន់តែមានកំរិតខ្ពស់ និង ប្រសើរជាងមុន។

កំណត់សំគាល់សំរាប់គ្រូបណ្តុះបណ្តាល

នៅក្នុងមេរៀននេះ ចំណុចសំខាន់បំផុតមួយ គឺសិក្ខាកាមដឹងថា មានស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ជាច្រើននៅកន្លែងធ្វើការងារ ។ គួរតែដឹងថា ពួកគាត់អាចស្នើសុំឱ្យមានការការពារពីនិយោជករបស់គាត់ នៅក្នុងករណីនៃស្ថានភាពណាមួយ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់គាត់។ ជាការពិតណាស់ថា នេះជាករណីមួយសំរាប់កម្មករដែលធ្វើការក្នុងក្របខ័ណ្ឌការងារផ្លូវការប៉ុណ្ណោះ ព្រោះពួកគាត់ត្រូវបានការការពារដោយច្បាប់ការងារ។ ក៏ប៉ុន្តែ ចំពោះកម្មករដែលប្រកបមុខរបរក្រៅផ្លូវការវិញ គេត្រូវតែយល់ដឹងអំពីស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់នេះដោយខ្លួនឯង ព្រោះពួកគេអាចដោះស្រាយបញ្ហានេះដោយខ្លួនគេផ្ទាល់ ។ មិនចាំបាច់ផ្តោតលើច្បាប់ការងារច្រើនពេកទេ ប្រសិនបើសិក្ខាកាមគឺជាកម្មករក្រៅផ្លូវការ ប៉ុន្តែ ត្រូវសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើវិធានការដែលពួកគាត់អាចអនុវត្តដោយខ្លួនឯងបាន។ ករណីនេះ

រួមមានការការពារខ្លួន និងការប្រឆាំងតវ៉ាជាមួយនឹងថៅកែ ឬ ឈ្មួញកណ្ដាល ដែលបង្ខំឱ្យពួកគាត់ធ្វើការនៅក្រោមស្ថានភាពដ៏គ្រោះថ្នាក់ និងប៉ះពាល់ដល់សុខភាព។ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៃល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររួមមាន សុខមាលភាពខាងផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត និងក្នុងសង្គមរបស់កម្មករនៅគ្រប់ការងារទាំងអស់។ ល័ក្ខខណ្ឌការងារដែលប៉ះពាល់ដល់សុខភាពនិងសុវត្ថិភាព មាននៅកន្លែងជាច្រើន ដែលគេអាចឃើញទាំងនៅខាងក្នុងឬខាងក្រៅរោងចក្រ ។ សិក្ខាកាមត្រូវតែយល់ច្បាស់ថាការងារ ដែលមានក្នុងបរិស្ថានល្អ មិនមែនគ្រាន់តែមានឥទ្ធិពលតែលើខ្លួនរបស់អ្នកតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាជាចំណុចវិជ្ជមានសំរាប់និយោជកផងដែរ ។ សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការងារ និងសុខភាពរបស់កម្មករ ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដែលអាចបង្កើនផលិតផលនៅក្នុងសហគ្រាស។

សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៃលក្ខខ័ណ្ឌការងារ ជាចំណុចសំខាន់សំរាប់ស្ត្រី និងបុរសដូចគ្នា។ ស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ឬ កំពុងបំបៅដោះត្រូវការការពារដ៏ជាក់លាក់ នៅពេលដែលពួកគេកំពុងបំបៅដោះ ឬ ផ្ដាច់ដោះទារក។ មុខងាររបស់បុរសក្នុងការបន្តពូជ ក៏ត្រូវតែបានការពារផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករយុវវ័យក្មេងៗ (រវាង ១៥ និង ១៨ ឆ្នាំ) និង ស្ត្រីដែលមានអាយុលើសពី ១៨ ឆ្នាំ មិនអនុញ្ញាតិឱ្យធ្វើការងារធ្ងន់ដូចជាបុរស ដែលមានអាយុលើសពី ១៨ ឆ្នាំឡើយ។ ឧទាហរណ៍មួយចំនួនស្ដីអំពីអ្វីដែលអាចកើតឡើង ដោយសារល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារគ្មានសុវត្ថិភាព :

- នៅថ្ងៃទី ១៧ ខែកុម្ភៈ ២០០៣ នៅរោងចក្រកាត់ដេរឈ្មោះ Flying Dragon Cambodia នៅទីក្រុងភ្នំពេញ មានបុគ្គលិកកម្មករប្រមាណជា ៤៥ នាក់ ត្រូវបានបញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យ ដោយសារសន្លប់បាត់ស្មារតី ព្រោះគេទាំងនោះធ្វើការនៅក្នុងបន្ទប់ដែលមានកំដៅក្ដៅខ្លាំងពេក គ្មានខ្យល់គ្រប់គ្រាន់ និងមានសារធាតុគីមីនៅក្នុងខ្យល់។ អ្នកនាំពាក្យពីរោងចក្រនេះ បានបដិសេធថានៅក្នុងរោងចក្រគ្មានផ្ទុកសារជាតិគីមីពុល ឬ ត្រូវបានប្រើដោយកម្មករឡើយ។ ប៉ុន្តែ គេបានទទួលរបាយការណ៍ថា ម្ចាស់រោងចក្រនឹងបង់ប្រាក់ថ្លៃព្យាបាលដល់កម្មករដែលសន្លប់ទាំងនោះ។
- មានករណីប្រហែលគ្នានេះមួយទៀត បានកើតឡើងនៅរោងចក្រដេរប៉ាក់មួយកន្លែង កាលពីឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលមានកម្មករចំនួន ១៧០ នាក់ទទួលរងគ្រោះថ្នាក់សន្លប់បាត់ស្មារតី ដោយសារតែ នៅក្នុងបន្ទប់ផលិតកម្មរបស់ពួកគេមានផ្ទុកទៅដោយក្រណាត់ដែលមានជាតិគីមី។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ការិយាល័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ គឺជាអង្គភាពនៃនាយកដ្ឋានសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និង យុវនីតិសម្បទា។ កិច្ចការរបស់ការិយាល័យនេះ គឺត្រួតពិនិត្យបរិស្ថានការងារ និង លក្ខខ័ណ្ឌការងារ។ ហើយការិយាល័យនេះ ក៏ជាកន្លែងដែលទទួលពាក្យបណ្ដឹង ឬ ការតវ៉ារបស់កម្មករផងដែរ។

ប្រភពសំខាន់ៗ សំរាប់បទបញ្ញត្តិស្តីអំពីសុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ មានចែងនៅក្នុងប្រកាសផ្សេងៗ (ដែលជាបទបញ្ជារបស់ក្រសួង) ។ មានសេចក្តីប្រកាសស្តីពី :

- គោរពអង្គុយ និង កន្លែងការងារមានសុវត្ថិភាព លេខ ០៩៣ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែកុម្ភៈ ២០០០
- ការផ្តល់ភេសជ្ជៈ និងអនាម័យ លេខ ០៩៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែកុម្ភៈ ២០០០
- បង្គន់អនាម័យសមស្រប លេខ ០៩២ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែកុម្ភៈ ២០០០
- ការបញ្ចេញបញ្ចូលខ្យល់ និង ការសំអាតក្នុងកន្លែងធ្វើការ លេខ ១២៥ សកបយចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែមិថុនា ២០០១
- ទំងន់អតិបរិមា ក្នុងការប្រើប្រាស់កំលាំងពលកម្ម លេខ ១២៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែមិថុនា ២០០១
- លក្ខខ័ណ្ឌ និងភារកិច្ចនៃសេវាពេទ្យរបស់សហគ្រាស លេខ ១៣៩ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែមិថុនា ២០០១
- បរិយាកាសការងារ និង សីតុណ្ហភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ លេខ ១៤៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែមិថុនា ២០០១
- គ្រោះថ្នាក់ដែលទាក់ទងទៅនឹងការងារ រូបមន្តក្នុងការសង និង កំរិតពិការភាព សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែកញ្ញា ២០០២
- អនុក្រឹត្យស្តីពីការគ្រប់គ្រងកាកសំណល់រឹង
- អនុក្រឹត្យស្តីពីខ្យល់គុលកនិងសំលេង

ការល្អប្រសើរពេកស់ សំរាប់អ្នកសំរបសំរួល ក្នុងការស្វែងរកបទបញ្ញាតិច្បាប់ចំណេងពីក្រសួង ដែលទទួលបន្ទុកផ្នែកការងារ និងអានសេចក្តីប្រកាសទាំងនេះ មុនពេលចូលបង្រៀនមេរៀននេះ ។ ធ្វើតាមវិធីនេះ លោកអ្នកនឹងអាចផ្តល់ពត៌មានលំអិតថែមទៀតទៅដល់កម្មករផងដែរ ។ វិធីមួយទៀត លោកអ្នកអាចអញ្ជើញអ្នកជំនាញ លើការងារទាំងអស់នេះ ក៏ដូចជាអ្នកដែលមានជំនាញអំពីច្បាប់ ដើម្បីចូលរួមក្នុងការបង្រៀននេះដែរ ។

ផ្នែកខាងក្រោមនេះ ផ្តល់ឱ្យលោកអ្នកជាសង្ខេប ពីស្ថានភាពដែលបានផ្តល់ឱ្យនៅលើរូបភាព :

ការលើកដាក់សម្ភារៈធ្ងន់

កម្មករ ត្រូវតែទទួលបានការការពារពីគ្រោះថ្នាក់ និង ការលើកដាក់ទំងន់ហួសកំរិត ។ ទាំងអស់នេះបានចែងនៅក្នុងប្រកាសលេខ ១២៤ ស្តីពី ការលើកដាក់ទំងន់ដោយកំលាំងពលកម្មដែលចែងលំអិត ជាក្រុម ដូចខាងក្រោម :

សណ្ឋាននៃទំងន់	បុរស		ស្ត្រី	
	ចាប់ពីអាយុ១៥ឆ្នាំ	ចាប់ពីអាយុ១៨ឆ្នាំ	ចាប់ពីអាយុ១៥ឆ្នាំ	ចាប់ពីអាយុ១៨ឆ្នាំ
លើកដាក់ទំងន់ផ្ទាល់ខ្លួន	១២ គ.ក្រ	៥០ គ.ក្រ	៦ គ.ក្រ	២៥ គ.ក្រ
រទេះរុញកង់មួយ (ផ្លូវក្នុងការដ្ឋាន)	៣២ គ.ក្រ	៨០ គ.ក្រ	ហាម	៤០ គ.ក្រ
រទេះរុញកង់បី ឬ បួន (ផ្លូវក្នុងការដ្ឋាន)	៤៨ គ.ក្រ	១២០ គ.ក្រ	២៤ គ.ក្រ	៦០ គ.ក្រ

ស្ត្រីមានគភ៌ដែលធ្វើការធ្ងន់

នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសដដែលនេះដែរ ស្ត្រីដែលទើបចូលធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីសំរាលកូន ឬ រលូត កូន ឬ រំលូតកូន ក្នុងរយៈពេល២ខែ ដំបូងមិនអនុញ្ញាតឱ្យលើកទំងន់លើសពី ៥ គ.ក្រ ទេ។

ការងារក្នុងបរិយាកាសដែលមានសារធាតុគីមី (ក្នុងឧស្សាហកម្ម និង កសិកម្ម)

កម្មករដែលធ្វើការជាមួយនឹងសារធាតុគីមី ដូចជា សំណ នីកែល សំណ-ស (ថ្នាំលាប) អាស៊ីតបង់ហ្សែន ។ល។ រួមទាំងថ្នាំពុលសំរាប់សត្វល្អិត ដែលប្រើប្រាស់ក្នុងកសិកម្ម គួរតែទទួលបាននូវកិច្ច ការពារប្រឆាំងទល់នឹងឥទ្ធិពលគ្រោះថ្នាក់ពីសារធាតុទាំងនេះ។ តាមរយៈការដកដង្ហើមចូល ការប៉ះពាល់នឹងស្បែក ឬ ការស្រូបខ្យល់គ្រោះថ្នាក់នៃជំងឺសើរស្បែក ជំងឺមហារីក និង ជំងឺសួត មានកំរិតខ្ពស់បំផុត។ ជំងឺទាំងនេះក៏អាចប៉ះផ្ទាល់ដល់ (លទ្ធភាពបង្កើតកូន)របស់ស្ត្រីផងដែរ។ ជាពិសេសឧបករណ៍ការពារ ដូចជា របាំងមុខ និង ស្រោមដៃ អាចជួយការពារកម្មករ បាន ក៏ប៉ុន្តែ តាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង និយោជក ឬ ថៅកែ គួរតែមានវិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ឱ្យនៅ កំរិតទាបបំផុតតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន ដោយរៀបចំឱ្យមានខ្យល់ចេញចូលល្អ ដាក់ផ្លាកឈ្មោះសំរាប់គ្រប់ សារធាតុគីមីទាំងអស់ និង ដោះស្រាយកាកសំណល់សារធាតុគីមីឱ្យបានល្អ។

ប្រកាសលេខ ១២៥ ចេញថ្ងៃទី ១៥ ខែមិថុនា ២០០២ ដែលនិយាយអំពីការបញ្ចេញបញ្ចូលខ្យល់ និង ការសំអាតក្នុងកន្លែងធ្វើការ បានចែងទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចេញចោលសារធាតុ ដែលមានគ្រោះថ្នាក់ រួមមាន ហ្គាស់ ផ្សែងពុល និង ធូលី ដោយរោងចក្រ និង ចែងពីការផ្ទុកនូវសំភារៈដែលមានជាតិពុល។

ក្រសួងបរិស្ថាន បាននឹងកំពុងរៀបចំនូវអនុក្រឹត្យមួយ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងជាតិគីមីពុល ប៉ុន្តែ មិនទាន់បាន ចេញជាផ្លូវការនៅឡើយ។

ធូលី

មានការងារជាច្រើនដែលគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព ព្រោះមានធូលីបរិយាកាស។ ឧទាហរណ៍ៈ កម្មករ ជីករ៉ែ ឬ កម្មករដែលធ្វើការនៅទីកន្លែងដែលមានចំហេះ អ្នកទាំងនោះងាយនឹងទទួលរងគ្រោះខ្លាំងជាងគេ ក្នុងការស្រូបយកសារធាតុតូចល្អិតនៅក្នុងខ្យល់។ សារធាតុកាន់តែតូចល្អិត គឺវាកាន់តែងាយស្រួលចូលទៅក្នុងសួតកាន់តែជ្រៅ។ សារធាតុទាំងនេះអាចបំផ្លាញសរីរាង្គខាងក្នុង របស់មនុស្ស ឬ នាំឱ្យមានជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ មិនអាចព្យាបាលបាន។

ប្រកាសលេខ ១២៥ មាត្រា ៤ បានចែងថា កន្លែងការងារណាដែលមិនអាចលុបបំបាត់ឬ បញ្ចៀសនូវសំលេងដែលបណ្ដាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ និយោជកត្រូវតែផ្ដល់ឱ្យកម្មករម្នាក់ៗនូវសំភារៈការពារ ដែលត្រូវថែទាំទុកដោយត្រឹមត្រូវ។ ប្រការ៩បានព្រមានថា ការអាក់ខានអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃប្រកាសនេះ នឹងត្រូវពិន័យ ឬទទួលទោស ដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី១៦ នៃច្បាប់ការងារ។

ធ្វើការជាមួយគ្រឿងម៉ាស៊ីនដែលគ្រោះថ្នាក់

គ្រឿងម៉ាស៊ីនដែលបណ្ដាលឱ្យគ្រោះថ្នាក់ មានដូចជា ម៉ាស៊ីនអារឈើ ឧបករណ៍ដែលដើរដោយកំលាំងទឹក ម៉ាស៊ីនកិនស្រូវ ម៉ាស៊ីនកិនផ្សេងៗ ។ល។ នេះគឺជាការពិតដែលថា ម៉ាស៊ីនទាំងនេះគួរតែរក្សាទុកឱ្យបានល្អប្រសើរ ហើយខ្សែចរន្តអគ្គិសនី គួរតែមានសភាពល្អ។

ធ្វើការនៅកន្លែងដែលមានសំលេងរំខាន

បើសិនជាកម្មករឈរឃ្លាតពីគ្នាចំងាយប្រហែលនឹងដៃ ហើយមិនអាចស្ដាប់គ្នាឮ នោះសំលេងក្នុងកន្លែងធ្វើការនោះពិតជាមានកំរិតខ្ពស់ណាស់។ ដូច្នេះ និយោជក ឬ ថៅកែ គួរតែចាត់វិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយសំឡេងឱ្យតិចតាមលទ្ធភាពខ្ពស់បំផុត។ លទ្ធភាពមានដូចជា : ដាក់ម៉ាស៊ីនឱ្យនៅកន្លែងបិទជិត ឬ ដាក់ផ្នែកបំពងសំឡេងនៃម៉ាស៊ីនក្នុងកន្លែងបិទជិត ហើយពិនិត្យមើលម៉ាស៊ីនឱ្យបានទៀងទាត់ ដើម្បីឱ្យវាមានសភាពល្អ និង បន្ថយសំឡេងបាន។

ការធ្វើការងារជាមួយនឹងម៉ាស៊ីន ដែលមានសំឡេងខ្លាំងហួសពេក នឹងធ្វើឱ្យខូចប្រពន្ធ័ត្រចៀករបស់លោកអ្នក។ លោកអ្នកគួរតែពាក់ប្រដាប់ការពារ នៅពេលធ្វើការនៅក្នុងតំបន់ដែលមានសំឡេងខ្លាំង។ ស្នើសុំនិយោជក ឬ ថៅកែរបស់លោកអ្នកឱ្យជួយផ្ដល់ប្រដាប់ការពារ សំរាប់បិទត្រចៀក ព្រោះតាមពិតទៅ ប្រដាប់ការពារនេះត្រូវតែមានគុណភាពល្អ បើពុំនោះទេវាមិនអាចជួយបានឡើយ។ ទាំងអស់នេះមានចែង ក្នុងប្រកាសលេខ១២៥ ប្រការ៤ ដែលនិយាយអំពីពន្លឺ និងធូលី។

[illegible]

បញ្ហាផេះសំរាប់អនុវត្តជាមួយកម្មករគ្រប់រូប ៖ អ្នកធ្វើការការិយាល័យ គួរមានគ្រឿងសង្ហារឹមសមស្រប ដើម្បីជៀសវាងបញ្ហាឈឺខ្នង ចង្កេះឬ ដៃរបស់គេ ដោយសារការអង្គុយ ឬឈរមិនបានសមស្រប។ អ្នកស៊ីឈ្នួលធ្វើការតាមផ្ទះ ជារឿយៗ តែងតែធ្វើការនៅក្នុងទីតាំង ដែលមិនចាក់សំរាប់រាងកាយរបស់គេ។ គេតែងតែអង្គុយនៅលើដី ឬកៅអីតូចៗដែលទាបពេក។ អ្នកធ្វើការប្រភេទនេះ តែងតែជួបប្រទះបញ្ហាឈឺខ្នង ចង្កេះរបស់គេជាញឹកញាប់។

[illegible]

នៅពេលដែលកម្មករមានចំណោងចង់ប្ដឹងអំពីបញ្ហាសុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ ពួកគេអាចទៅការិយាល័យសុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ ដែលជាផ្នែកមួយនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាល វិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា។ វិធីមួយទៀតគឺ គេអាចប្ដឹងទៅសហជីពបើសិនគេជាសមាជិករបស់សហជីព នៅតំបន់ជនបទ (និងនៅតំបន់ទីប្រជុំជន ក្នុងករណីកម្មករមិនមានកិច្ចសន្យាត្រឹមត្រូវ) អាជ្ញាធរដែនដីនឹងទទួលពាក្យបណ្ដឹងពីកម្មករ និង អាចធ្វើ ឬមិនធ្វើអន្តរាគមន៍លើពាក្យបណ្ដឹងនោះ។ បើសិន លោកអ្នករៀបចំជាក្រុមមួយ និងប្ដឹងជាផ្លូវការ លោកអ្នកនឹងមានសំលេងច្រើនជាង ពីព្រោះថា ពាក្យបណ្ដឹងនឹងត្រូវគេទទួលយកបាន ។ សំណងដោយផ្ទាល់ គឺជាវិធីសាស្ត្រទូទៅមួយ សំរាប់ដោះស្រាយគ្រោះថ្នាក់ ដែលកើតឡើងមកពីកន្លែងធ្វើការដែលមានគ្រោះថ្នាក់។

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible] : សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

[illegible] : ការរំលោភសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ : ដាក់ពាក្យបណ្ដឹង

កំណត់សំគាល់សង្ខេប ១ : វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល

កំណត់សំគាល់សង្ខេបនេះ ពន្យល់អំពីរបៀបប្រើវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល ដែលមានដូចជា : ពិភាក្សាពេញអង្គ ពិភាក្សាតាមក្រុម ការសំដែងរឿង ករណីសិក្សា ឬ រឿង និងការវាយ តម្លៃ ។

ការពិភាក្សាពេញអង្គ

ការពិភាក្សាពេញអង្គមានសារៈសំខាន់ដើម្បី :

- ធានាឱ្យសិក្ខាកាមទាំងអស់យល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗ និង សារជាគន្លឹះ
- ស្រាយបំភ្លឺសំណួរនីមួយៗ
- ទទួលបាននូវការព្រមព្រៀងរួមមួយ និង ទិសសំខាន់ៗ ឬ ពត៌មានបំភិតចាំបាច់សំរាប់កំណត់នូវ ទិសសំខាន់ៗ នោះ ។
- កំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់សំរាប់ខ្លួនឯង និងសិក្ខាកាម នូវគោលបំណង និងប្រធានបទពិភាក្សានៅពេល ចាប់ផ្តើម និង ចុងបញ្ចប់នៃមេរៀននីមួយៗ ។
- ជំរុញឱ្យសិក្ខាកាមបានចូលរួមពិភាក្សាឱ្យបានច្រើន និង ព្យាយាមយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសិក្ខាកាមណា ដែលមិន បានបញ្ចេញមតិ ។ ត្រូវស្វែងរកមធ្យោបាយ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យចូលរួម ដោយមិនប្រើការកៀប សង្កត់ដូចជាការស្នើឱ្យសិក្ខាកាមជាស្ត្រីបញ្ចេញយោបល់ ប្រសិនបើពួកគេមានការស្ងៀមស្ងាត់ ។ អាចសាកសួរ ពត៌មានអំពីទស្សនៈទាំងឡាយពី សិក្ខាកាម វ័យចាស់ និង ក្មេងផងដែរ ។
- ធ្វើឱ្យប្រាកដថាលោកអ្នកដែលជាគ្រូបណ្តុះបណ្តាល (ឬសិក្ខាកាមដទៃទៀត) មិនបានបញ្ចេញអាកប្បកិរិយា គ្របដណ្តប់លើការពិភាក្សាឬក៏បញ្ចេញមតិផ្ទាល់ខ្លួនច្រើនពេកឡើយ ។ មួយភាគនៃតួនាទីរបស់គ្រូបណ្តុះបណ្តាល គឺ ដឹកនាំការពិភាក្សា ។ ត្រូវព្យាយាមលើកទឹកចិត្តសិក្ខាកាមឱ្យចេះស្តាប់គ្នាទៅវិញទៅមក និង យកចិត្តទុកដាក់ ធ្វើឱ្យអង្គពិភាក្សាមានដំណើរទៅមុខ ។ ប្រសិនបើការពិភាក្សាចាប់ផ្តើមងាកទៅរកប្រធានបទផ្សេង ត្រូវ បញ្ជាក់ប្រាប់ថា ប្រធានបទនេះនឹងពិភាក្សាលើកក្រោយ ហើយត្រូវនាំត្រឡប់មករកបញ្ហាសំខាន់ៗនេះវិញ ដោយសួរសំណួរចំៗតែម្តង ។
- សិក្ខាកាមឡើងដឹកនាំឬធ្វើជាប្រធានក្នុងការពិភាក្សា ពីព្រោះការធ្វើបែបនេះអាចជំរុញឱ្យមានភាពម្ចាស់ការ ។
- ត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេច សំរាប់ការផុសឡើងនូវគំនិតខុសៗ គ្នាក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការពិភាក្សាពីព្រោះ អាចនឹង មានទស្សនៈផ្សេងៗគ្នា ឬ ការខ្វែងយោបល់គ្នា ។ ការមិនឯកភាពគ្នាអាចបង្កើតជាបញ្ហាស្រួចស្រាវនៅក្នុងការ កិច្ចពិភាក្សា ។ នៅពេលជាមួយគ្នានោះដែរ ត្រូវធានាឱ្យសិក្ខាកាមមានការគោរពគ្នាគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់ ។

បើសិនជាសិក្ខាកាមខ្លះ តិះទៀននូវមតិយោបល់របស់អ្នកដទៃ ត្រូវបញ្ឈប់បញ្ហានេះភ្លាម ហើយត្រូវពន្យល់បញ្ជាក់ថា នេះជាអកប្បកិរិយាក្រុមដែលមិនអាចទទួលបានឡើយ ។

យកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការគ្រប់គ្រងពេលវេលា ។

ត្រូវស្តាប់ដោយប្រុងប្រយ័ត្ននូវអ្វី ដែលសិក្ខាកាមបាននិយាយ ពីមិនមែនអ្វីដែលយើងរំពឹងទុកឱ្យគេនិយាយឡើយ ។ យកចិត្តទុកដាក់ទៅលើអ្វីដែលកំពុងតែកើតឡើងពិតប្រាកដ ពីមិនមែនអ្វីដែលយើងបានគ្រោងឱ្យកើតឡើងនោះទេ ។

ត្រៀមរួចជាស្រេចនូវការពិភាក្សា តែមិនត្រូវគ្រប់ដណ្តប់ការពិភាក្សាតែម្នាក់ឯងឡើយ ។ ប្រើប្រាស់នូវពត៌មានពីផ្នែករបស់លោកអ្នក ដើម្បីធ្វើឱ្យការពិភាក្សាឈានទៅមុខ និងជួយបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់នូវចំណុចនីមួយៗ ។

ការពិភាក្សាជាក្រុម

ក្នុងពេលដំណើរការសិក្ខាសិលា ស្តីអំពីការបណ្តុះបណ្តាលយេនឌ័រ ការពិភាក្សាជាក្រុមតូចៗ គឺជាវិធីសាស្ត្រអប់រំមួយដ៏សំខាន់បំផុត ពីព្រោះ " ការរៀនដោយការចែករំលែកបទពិសោធន៍ " មានប្រសិទ្ធិភាពជាងការរៀនដោយការនិយាយប្រាប់ ជាពិសេសការពិភាក្សាជាក្រុមបែបនេះ គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយដ៏សកម្ម ហើយ អាចជំរុញឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការគ្នាយ៉ាងល្អប្រសើរ ។ វាអាចធ្វើឱ្យសិក្ខាកាមទាំងអស់ មានពេលវេលានិយាយគ្នាកាន់តែច្រើន និង អាចបង្កើតនូវសម្ព័ន្ធភាព និងទំនាក់ទំនងរវាងសិក្ខាកាម ។ វាក៏អាចជួយឱ្យសិក្ខាកាម ដែលមិនសូវមានទំនុកចិត្តខ្លួនឯង អាចចូលរួមក្នុងការពិភាក្សានេះបាន ។ ការឡើងរាយការណ៍ ក្រោយពីការពិភាក្សាជាក្រុម ជាមធ្យោបាយមួយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពសំរាប់ចែងចែកលទ្ធផលនៃការពិភាក្សាជាលំដាប់លំដោយ និង ទាញយកនូវចំណុចសំខាន់ៗ ដែលគេបានព្រមព្រៀងគ្នារួចហើយ ។

ការបែងចែកសិក្ខាកាមដើម្បីធ្វើលំហាត់ជាក្រុម មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ ហើយមិនគួរទុកឱ្យសិក្ខាកាមធ្វើដោយខ្លួនឯង ឬ ដោយចៃដន្យនោះឡើយ ។ គ្រូបណ្តុះបណ្តាលគួរតែបែងចែកសិក្ខាកាមជាក្រុម ដែលប្រកបដោយតុល្យភាព ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសំរាប់ពិចារណាគឺ : ចំណេះដឹងភាសា ភេទ ជីវប្រវត្តិ កំរិតសិក្សា មុខ ជំនាញ និងអាយុ ។ជួនកាលអាចនឹងមានប្រយោជន៍ដែរ ក្នុងការបែងចែកសិក្ខាកាមជាក្រុមតាមរយៈ លក្ខណៈរួមរបស់សិក្ខាកាម ដូចជា តំបន់ទីក្រុង ជនបទ តាមប្រទេស ឬជាតិពន្ធ តាមភេទ ឬតាមអង្គការរបស់គេ ។ ក្នុងលក្ខណៈផ្សេងទៀត ដែលអាចនឹងមានប្រយោជន៍ដែរ គឺរៀបចំទៅតាមបទពិសោធន៍ និង ជីវប្រវត្តិចំរុះគ្នាក្នុងក្រុមនីមួយៗ ។

អ្នករៀបចំសិក្ខាកាមក្នុងក្រុមឱ្យមានកំរិតយល់ដឹង អំពីទស្សនៈយេនឌ័រនេះខុសៗគ្នា ។ សិក្ខាកាមខ្លះអាចនឹងមានការបណ្តុះបណ្តាល និងបទពិសោធន៍ក្នុងជំនាញនេះរួចទៅហើយ ចំណែកឯសិក្ខាកាមខ្លះទៀតអាចយល់ថា នេះជាមុខរុនៈ

ថ្មីស្រឡាងចំពោះពួកគេ។ ការបែងចែកសិក្ខាកាមទៅតាមរបៀបនេះ ពិតជាការល្អបំផុត ព្រោះសិក្ខាកាមដែលមានបទពិសោធន៍ច្រើន អាចជួយដល់សិក្ខាកាម ដែលមិនសូវមានបទពិសោធន៍។

បើសិនជាប្រធានបទពិភាក្សាមានលក្ខណៈថ្មីស្រឡាង ឬ វាទបដិវាទ លោកអ្នកចាំបាច់ ត្រូវមានសហការីជាគ្រូបណ្តុះបណ្តាល ឬ អ្នកសរសេរសំរួលម្នាក់ជាអ្នកជំនួយការក្រុមនីមួយៗ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ត្រូវទុកឱ្យក្រុមធ្វើការងារដោយខ្លួនឯងតាមលទ្ធភាព (យ៉ាងហោចណាស់ក៏ពាក់កណ្តាលម៉ោងពិភាក្សាដែរ ដើម្បីជំរុញឱ្យគេសកម្មក្នុងការចូលរួម។

ចំណុចខាងក្រោមនេះអាចជួយលោកអ្នកក្នុងការរៀបចំការបែងចែកការពិភាក្សា:

មុនពេលការពិភាក្សាជាក្រុម :

- ធានាឱ្យសិក្ខាកាមម្នាក់ៗយល់យ៉ាងច្បាស់នូវអ្វី ដែលសិក្ខាកាមនឹងត្រូវបានគេស្នើឱ្យធ្វើ និងត្រូវពន្យល់នូវសំណួរទាំងឡាយ ឬ ក៏ចំណុចនានាដែលត្រូវពិភាក្សា មុននឹងចែកជាក្រុមតូចៗ ។ គ្រូបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនបានភ្លេចនូវ បញ្ហានេះ ដែលជាហេតុបណ្តាលឱ្យខាតបង់ពេលវេលា។
- ត្រូវប្រាកដថា សំណួររបស់លោកអ្នកមានភាពសាមញ្ញ និង ច្បាស់លាស់។ ចូរចងចាំថាការផ្តល់នូវព័ត៌មានលំអិតជ្រុលពេកដល់សិក្ខាកាម គឺគ្មានសារប្រយោជន៍ច្រើនឡើយ។ លោកអ្នកត្រូវចង្អុលបង្ហាញថា សំណួរទាំងអស់គ្រាន់តែជាការណែនាំសំរាប់ការពិភាក្សាប៉ុណ្ណោះ មិនមែនជាផែនការលំអិតទេ។ សិក្ខាកាមទាំងអស់ មានសេរីភាពក្នុងការពិភាក្សាបញ្ហាដទៃទៀត ដែលពួកគេគិតថា ជាការសំខាន់ចំពោះប្រធានបទនោះដោយផ្ទាល់។
- ត្រូវពិនិត្យមើល ការយល់ដឹងរបស់សិក្ខាកាម និងបែងចែកអំពីតួនាទីនៅក្នុងក្រុមនីមួយៗឱ្យពួកគេ។ ជាធម្មតាក្រុមនីមួយៗ តែងតែជ្រើសរើសអ្នកតំណាងម្នាក់ ឬ អ្នករាយការណ៍ម្នាក់ដើម្បីឡើងរាយការណ៍ជូនរង្គសិក្ខាសាលាទាំងមូល។

ក្នុងពេលពិភាក្សាជាក្រុម :

- ទុកពេលឱ្យក្រុមទាំងអស់រៀបរាប់ និង ដោះស្រាយដោយខ្លួនឯង មុនពេលដែលលោកអ្នកដើរត្រួតពិនិត្យមើលដំណើរការពិភាក្សា និង ឆ្លើយសំណួរ។
- ព្យាយាមត្រួតពិនិត្យមើលការពិភាក្សានៅក្នុងក្រុមនីមួយៗ ដោយជៀសវាងការកៀបសង្កត់។ លោកអ្នកត្រូវរំពឹងទុកជាមុនថា នឹងមានក្រុមខ្លះត្រូវការជំនួយច្រើនជាងក្រុមដទៃទៀត។ ដូច្នេះក្នុងករណីបែបនេះ

លោកអ្នកត្រូវត្រៀមខ្លួនជាស្រេច ដើម្បីអន្តរាគមន៍ជាមួយក្រុមណាមួយ ដែលមានការលំបាក ដើម្បីជួយឱ្យពួកគេអាចរៀបចំការពិភាក្សា និងចាប់ផ្តើមកិច្ចការរបស់គេ ទៅបានយ៉ាងស្រួល។

- ធានាថា សិក្ខាកាមអាចបញ្ចប់សកម្មភាពរបស់ពួកគេ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ ឬអាចកែតំរូវពេលវេលានោះ។

[illegible] :

- លោកអ្នកត្រូវតែយល់ច្បាស់ អំពីគោលបំណងនៃការរៀបចំធ្វើរបាយការណ៍។ តើលោកអ្នកចង់ឱ្យសិក្ខាកាមទាញយកចំណុចសំខាន់ៗ ? ឬក៏លោកអ្នកមានចំណុចពេញនូវដែលចង់លើកឡើង?
- លើកឡើងនូវទំនាក់ទំនង រវាងរបាយការណ៍របស់ក្រុមមួយទៅក្រុមមួយ ដើម្បីទាញយកនូវខ្លឹមសារសំខាន់ៗ សំរាប់អង្គសិក្ខាសាលាទាំងមូល។
- ជៀសវាងនូវការនិយាយច្រំដែលច្រើនពេក។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមនីមួយៗអាចរាយការណ៍តែ សំណួរមួយបានហើយ ចំណែកក្រុមដទៃទៀតបន្ថែមនូវចំណុចថ្មីៗដែលពួកគេមាន។

ការសង្ខេបមេរៀន :

- សំខាន់បំផុត គ្រូបណ្តុះបណ្តាលត្រូវផ្តល់នូវសេចក្តីសង្ខេបនៃចំណុចសំខាន់ៗ ដែលដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍របស់ក្រុមនីមួយៗ។ លោកអ្នកអាចធ្វើវាក្នុងពេលពិភាក្សា ឬ ចុងបញ្ចប់នៃការពិភាក្សា ឬ នៅពេលចាប់ផ្តើមមេរៀនបន្ទាប់ទៀត។
- នៅពេលដែលមានការពាក់ព័ន្ធ លោកអ្នកត្រូវបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងនៃចំណុចទាំងនេះទៅមេរៀនលើកមុន ឬក៏មេរៀនលើកក្រោយ។

ការសំដែងតួនាទី

ការសំដែងរឿង គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយ ដែលស្នើឱ្យសិក្ខាកាមឡើងសំដែងជាតួអង្គ ក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងណាមួយ ដែលតាមធម្មតា ពីពួកគេមិនដែលធ្លាប់សំដែង ក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃឡើយ។ ការសំដែងនេះអាចមានជាច្រើនទំរង់ និង ច្រើនប្រភេទ ដូចជា :

- ការសំភាសន៍
- ការចរចារ
- ការចូលរួមក្នុងអង្គប្រជុំ

[illegible]

- ផ្ដល់នូវវិធីសាស្ត្របង្រៀនបណ្ដាលដំសកម្ម និងធ្វើឱ្យមានចក្ខុវិស័យទូលាយ ជាពិសេស ចំពោះតួអង្គសំដែង
- អភិវឌ្ឍជំនាញរបស់សិក្ខាកាម (ឧទាហរណ៍ : ការរៀបចំ និង ការបង្ហាញនូវអំណះអំណាង)
- ជួយបង្កើនទំនុកចិត្តរបស់សិក្ខាកាម
- អាចនឹងមានប្រយោជន៍ ដោយស្ថានភាពសាច់រឿង អត់សំដែងចេញឱ្យឃើញនូវមធ្យោបាយដែលគួរ ឬមិនគួរក្នុងការ ដោះស្រាយ ។
- អាចឱ្យយល់បានស៊ីជំរៅអំពីឥរិយាបថ និងពីរបៀបដែលមនុស្សទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមក ។

[illegible]

- សិក្ខាកាមគួរតែដឹងអំពីគោលបំណងនៃការសំដែងរឿង
- អាចជ្រើសរើសតួអង្គសំដែងទុកជាមុន ឬអាចស្នើឱ្យមានអ្នកស្ម័គ្រចិត្ត ។ មិនគួរបង្ខំ គេឱ្យសំដែងឡើយ ។
- អ្នកដើរតួត្រូវយល់បានច្បាស់អំពីអ្វីដែលពួកគេត្រូវធ្វើ និង តួនាទីរបស់ពួកគេម្នាក់ៗ ។
- តួនាទីនីមួយៗ ត្រូវមានភាពងាយសាមញ្ញហើយខ្លី ដោយសង្កត់ធ្ងន់តែទៅលើបញ្ហាណា ដែលសំខាន់ៗ ។ អ្នកសំដែង អាចច្នៃប្រឌិតនូវអ្វី ដែលគេយល់ថាស្របនឹងសាច់រឿង ។
- ការសំដែងរឿង គួរធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើបទពិសោធន៍របស់សិក្ខាកាម មានន័យថាជាធម្មតា បើស្ត្រីដើរតួជាស្ត្រី ហើយបុរសដើរតួជាបុរស គឺមានភាពងាយស្រួលជាង ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គេត្រូវការពេលវេលាខ្លះ នៅពេលដែលសិក្ខាកាមត្រូវបានប្រគល់តួនាទីជាតួអង្គជាក់លាក់ណាមួយ ឬ ក៏ត្រូវប្រគល់ឱ្យនូវ ស្ថានភាពណាមួយ ដែលថ្មីសំរាប់គេ ។ ម៉្យាងទៀតចាត់ឱ្យសំដែង ដោយឱ្យដើរតួទៅជាភេទផ្ទុយគ្នា ក៏អាចមានប្រយោជន៍ដែរ ។
- ទុកពេលវេលាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ សំរាប់សិក្ខាកាមរៀបចំការសំដែងរបស់គេ ។
- ជាធម្មតា ត្រូវចាត់សិក្ខាកាមខ្លះឱ្យអង្កេតការណ៍ ដើម្បីពិនិត្យនិងរាយការណ៍ មកអង្គសិក្ខាសាលាវិញអំពីការសំដែងទាំងអស់ ។
- លោកអ្នកត្រូវបញ្ឈប់ការសំដែងភ្លាម បើតួអង្គចាប់ផ្ដើមលេងដដែលៗ ហើយមិនបានបង្ហាញនូវចំណុចថ្មីៗ ។

ការលើកសិក្ខាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងរឿងមួយ ឬការពិពណ៌នាលំអិតអំពីព្រឹត្តិការណ៍មួយ ឬ ស្ថានការណ៍មួយ ឬបញ្ហាមួយ និងវិធីដោះស្រាយនូវបញ្ហានោះ ។ តំលៃមួយផ្នែករបស់វា គឺស្ថិតនៅក្នុងភាពជាក់ស្ដែងដែលថា រឿងគឺសំដៅទៅលើ

ស្ថានភាពរបស់អ្នកដទៃ ដោយមិនទុកឱ្យសិក្ខាកាមពិតពីជំហរផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងរឿងនោះឡើយ។ មានន័យថា បញ្ហារសើបក្នុងសាច់រឿង អាចលើកមកបង្ហាញនៅក្នុងការវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ខណៈពេលដែលគ្មាននរណាមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេមានជំហរមួយត្រូវការពារ ឬវាយប្រហារភ្លាមៗនោះទេ។

ចូរចងចាំថា ករណីសិក្សាត្រូវតែទាក់ទងទៅនឹងប្រធានបទមេរៀន និង គោលបំណងនៃមុខវិជ្ជា ដែលយើងកំពុងរៀន។ ករណីសិក្សាអាចអាស្រ័យលើព្រឹត្តិការណ៍ពិតជាក់ស្តែង ឬស្ថានភាពនៅក្នុងជីវិត។ មិនគួរបង្កើតករណីសិក្សាដែលវែង និងលំអិតពេកទេ។ ឱ្យសិក្ខាកាមពិនិត្យលើបញ្ហាណាមួយឱ្យបានស៊ីជំរៅ ត្រូវលើកយកបញ្ហា និងបទពិសោធន៍ផ្ទាល់របស់ពួកគេមកប្រើក្នុងករណីសិក្សានេះ។

ការវាយតម្លៃ

ត្រូវតែទទួលយកយោបល់កែលំអរបស់សិក្ខាកាម ដែលគេបានផ្តោតទៅលើទំនាក់ទំនង និងសារៈ សំខាន់នៃវគ្គបង្កើនការយល់ដឹងនីមួយៗ។ ជាទូទៅយោបល់កែលំអនេះត្រូវ ធ្វើឡើងតាមរយៈការវាយតំលៃដឹ :

- ដើម្បីកំណត់ថា តើសិក្ខាសាលានោះឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងឬទេ
- ដើម្បីពិចារណាលើភាពសមរម្យនៃមាតិកា និង វចនាសម្ព័ន្ធរបស់សិក្ខាសាលា
- ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើទំនាក់ទំនងនិងសារៈសំខាន់នៃសំភារៈដែលបានប្រើប្រាស់ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើសិក្ខាសាលា
- ដើម្បីវាយតំលៃទៅលើការរៀបចំសិក្ខាសាលា និង កិច្ចការរដ្ឋបាល ថាតើបានសព្វគ្រប់ឬទេ។

បើសិក្ខាសាលាមានរយៈពេលច្រើនថ្ងៃ ស្នើសុំឱ្យលោកអ្នក ធ្វើការរំលឹកឡើងវិញ នូវខ្លឹមសារសិក្សាប្រចាំថ្ងៃនៅចុងបញ្ចប់នៃថ្ងៃនីមួយៗ ឬនៅដើមនៃថ្ងៃបន្ទាប់ ដោយសុំស្នើអនុសាសន៍ពីសិក្ខាកាមផង ។ ជាបន្ថែម និងជាអនុសាសន៍ ស្នើឱ្យប្រើប្រាស់នូវបញ្ជីសំណួរ ជាពាក្យយល់ព្រមអក្សរប៉ោងខ្លី ដើម្បីធ្វើការសាកល្បង បើសិនជាឯកសារបណ្តុះបណ្តាលថ្មី ឬ ជាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូឧទ្ទេស ។

- អ្វីទៅជាសមភាពយេនឌ័រ ហើយហេតុអ្វីបានជាវាមានសារៈសំខាន់ សំរាប់ការលើកកំពស់គុណភាពនៃជីវិតរស់នៅឱ្យកាន់តែប្រសើរ ?

- សមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរស ឬសមភាពយេនឌ័រ គឺសំដៅទៅលើ សិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ និងឱកាសស្មើភាពគ្នារវាង ស្ត្រីនិងបុរស កុមារីនិងកុមារា ។ សមភាពយេនឌ័រ គឺមិនមែនផ្តោតតែទៅលើ "បញ្ហាស្ត្រី" ប៉ុណ្ណោះទេ វាក៏មាន ទំនាក់ទំនងទៅនឹងបុរសផងដែរ ។

- សមភាពក្នុងសិទ្ធិ មានន័យថា ស្ត្រី និងបុរស មានសិទ្ធិដូចគ្នា ក្នុងនាមជាមនុស្ស និងជាអ្នកធ្វើការងារដូចគ្នា ៖ មនុស្សទាំងអស់ មានសិទ្ធិបំពេញនូវតំរូវការជាមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន មានសិទ្ធិទទួលបាននូវការគោរព មានសិទ្ធិរួចផុតពីអំពើហិង្សាទាំងឡាយ ទោះបីជាក្នុងទំរង់បែបណាក៏ដោយ និងមានសិទ្ធិទទួលបាននូវឱកាសចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ ។

- សមភាពក្នុងការទទួលខុសត្រូវ និង ឱកាសស្មើគ្នា មិនមែនមានន័យថា ស្ត្រី និងបុរស ចាំបាច់ត្រូវតែដូចគ្នានោះទេ ប៉ុន្តែ ការបែងចែកការងារ និងការផ្តល់ទាំងធនធាន ទាំងផលប្រយោជន៍ និងអំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត ត្រូវតែត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ មានន័យថា ការទទួលខុសត្រូវ និងឱកាសរបស់ស្ត្រី និង បុរស មិនអាស្រ័យទៅលើហេតុផលថាតើ ពួកគេកើតមកជាភេទប្រុស ឬភេទស្រីនោះឡើយ ។ ឧទាហរណ៍អំពីវិសមភាពគឺ ៖ មនុស្សពីរនាក់ឃ្លានដូចគ្នា ហើយយើងឱ្យអាហារគ្រប់គ្រាន់ដល់មនុស្សតែម្នាក់ រីឯមនុស្សម្នាក់ទៀតយើងឱ្យតែពាក់កណ្តាលនៃអ្នកទីមួយប៉ុណ្ណោះ ។

- បទពិសោធន៍ដែលបានរៀនសូត្រកន្លងមកបង្ហាញថា ទាំងស្ត្រី និងបុរស សុទ្ធតែជាអ្នករួមចំណែកលើ ៖
  - ការរីកលូតលាស់ខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច
  - ការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកធនធានមនុស្ស

- ក៏ប៉ុន្តែ បទពិសោធន៍នៅទូទាំងពិភពលោកបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា វិសមភាពទាំងឡាយមានជាច្រើនគឺ ៖
  - ស្ត្រីបានចូលរួមចំណែកក្នុងការងារមួយចំនួនធំ តែការងារដែលពុំមាននរណាមើលឃើញ និង មិនសូវមានការលើកទឹកចិត្ត ។

---

១៦ របាយការណ៍សិក្ខាសាលាស្តីពីការចូលរួមរបស់ ស្ត្រី និងបុរសនៃជនអន្តោប្រវេសន៍ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ (១១-១៣ ធ្នូ ២០០០ . ឈៀងម៉ៃ ប្រទេសថៃ), Nelien Haspels, ILO/EASMAT, 2001.

- បន្ទុកការងាររបស់ស្ត្រីមានទំហំធំជាង
- ស្ត្រីមិនសូវទទួលបានការអប់រំ ឬ ការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗទេ
- ស្ត្រីមិនសូវមានតួនាទី និង តំណាង នៅក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំ និង ការងារគ្រប់គ្រងទេ

. ជាលទ្ធផល ទាំងទស្សនៈទាំងផលប្រយោជន៍ និងសេចក្តីត្រូវការរបស់ស្ត្រី តែងតែមិនទទួលបានតាមបំណងប្រាថ្នាឡើយ ។

. ការវិនិយោគទៅលើស្ត្រី និងបុរស មានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់សំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គម ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ពីព្រោះវានាំមកនូវចំណេញខ្ពស់សំរាប់ :

- គ្រួសារ
- សង្គមទាំងមូល

. សមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរស គឺជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សដូចគ្នា និងជាលក្ខខ័ណ្ឌដំបូង សំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ដែលផ្តោតទៅលើប្រជាពលរដ្ឋ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ។ ដូច្នេះការលើកកំពស់ផ្នែកសមភាពយេនឌ័រ គឺមិនត្រឹមតែជារឿងត្រឹមត្រូវដែលត្រូវធ្វើប៉ុណ្ណោះទេ តែជារឿងដ៏ឆ្លាតវៃដែលត្រូវតែបំពេញ ពីព្រោះវានាំឆ្ពោះទៅរកសមភាពនៃជីវិតរស់នៅ កាន់តែប្រសើរសំរាប់មនុស្សគ្រប់រូប ។ ដោយសារការងារ មាននៅគ្រប់ទិសទីទើបអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ជំរុញនូវការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ ទាំងនៅកន្លែងធ្វើការក៏ដូចជានៅក្នុងសហគមន៍ និង នៅក្នុងគេហដ្ឋាន ។

[illegible] និង
និយមន័យយេនឌ័រ[៣៧]

ភេទ — សំដៅទៅលើ ភាពខុសគ្នាទាំងឡាយ ផ្អែកជីវសាស្ត្រ រវាងស្ត្រី និងបុរស ដែលមានលក្ខណៈជាសកល ។

យេនឌ័រ — សំដៅលើភាពខុសគ្នាទាំងឡាយ ផ្អែកសង្គម រវាងស្ត្រី និងបុរស ដែលបានមកពីការរៀនសូត្រ ហើយដែលប្តូរផ្លាស់គ្រប់ពេលវេលា ហើយប្លែកៗគ្នា នៅក្នុងសង្គមមួយ ឬ រវាងសង្គម និងសង្គម ។ យេនឌ័រ សំដៅទៅលើឱកាសទាំងឡាយដែលរួមផ្សំគ្នា ក្នុងការកើតមកជាស្ត្រី ឬជាបុរស ទៅលើទំនាក់ទំនង រវាងស្ត្រី និងបុរស ក្មេងស្រី និងក្មេងប្រុស ក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងស្ត្រី បុរស និងបុរស នៅក្នុងបរិបទនៃសង្គមនីមួយៗ ។

នៅក្នុងសង្គមភាគច្រើន តែងតែមានភាពខុសគ្នា និងវិសមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរស នៅក្នុងការទទួលខុសត្រូវ ដែលផ្តល់ឱ្យដោយសង្គមនោះ ដូចជា នៅក្នុងសកម្មភាពដែលគេធ្វើ នៅក្នុងអំរែកការងារដែលគេមាន នៅក្នុងសិទ្ធទទួលបាន និងសិទ្ធក្នុងការគ្រប់គ្រងធនធាន និងនៅក្នុងឱកាសនៃការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តរបស់ពួកគេ ។

យេនឌ័រ គឺជា ប្រភេទរូបមន្តមួយដែលមានការផ្លាស់ប្តូរ នៃសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីវិភាគអំពីៈ

- តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវ
- ឧបសគ្គ និង ឱកាសផ្សេងៗ
- តំរូវការរបស់ស្ត្រី និងបុរស

យេនឌ័រ គឺជា ប្រភេទ "រូបមន្តផ្លាស់ប្តូរ" មួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងសង្គម ។ យេនឌ័រ បានទទួលនូវការជះឥទ្ធិពលពី "រូបមន្តផ្លាស់ប្តូរ" នេះទៅលើការងារផ្សេងទៀតដូចជា : អាយុ ថ្នាក់ ឬវណ្ណៈ ជាតិពន្ធ និងពូជសាសន៍ និងទៅតាមបរិស្ថានភូមិសាស្ត្រ សេដ្ឋកិច្ច នយោបាយ និងវប្បធម៌ ។

---

[37] Nelien Haspels, គណៈកម្មការយេនឌ័រអាស៊ីអាគ្នេយ៍ , ILO Bangkok, 2001-03

តួនាទីយេនឌ័រ: សំដៅទៅលើសកម្មភាពដែលស្ត្រី និងបុរស អនុវត្តជាក់ស្តែង។ ឧទាហរណ៍: ស្ត្រីធ្វើការងារផ្ទះ បុរសជាអ្នកដឹកនាំ ។

តួនាទីយេនឌ័រ ជាទបង្ហាញឡើងឱ្យឃើញជារឿយៗ ហើយត្រូវបានពង្រឹងដោយតំលៃ និងគួយ៉ាង នៃ តួនាទីយេនឌ័រនោះ ។ ប៉ុន្តែតួនាទីយេនឌ័រនេះអាច និងត្រូវតែផ្លាស់ប្តូរ ហើយការផ្លាស់ប្តូរនេះ ជារឿយៗតែងតែប្រព្រឹត្តទៅលឿនជាងគួយ៉ាង និងតំលៃ នៃយេនឌ័រទៅទៀត។

ការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីយេនឌ័រ ជាញឹកញាប់កើតមានឡើងដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹង ការផ្លាស់ប្តូរ កាលៈទេសៈសេដ្ឋកិច្ច ធម្មជាតិ ឬ នយោបាយ ដែលរួមមានការខិតខំ អភិវឌ្ឍន៍ ការស្តារសេដ្ឋកិច្ច ឡើងវិញ ឬ បញ្ហាផ្សេងទៀតដោយផ្អែកទៅលើកំលាំងមូលដ្ឋានអន្តរជាតិ ឬ ជាតិដទៃទៀត ។

តួនាទីយេនឌ័រ នៃស្ត្រី និង បុរស នៅក្នុងបរិបទនៃសង្គមមួយ អាចនឹងបត់បែនបាន ឬ ក៏ មិនអាចបត់បែនបាន អាចនឹងមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ឬក៏ខុសគ្នា ឬ អាចមានលក្ខណៈបង្គ្រប់ឱ្យគ្នា ឬ ទំនាស់នឹងគ្នា ។

គំនិតនិងបទដ្ឋានយេនឌ័រ: ជាផ្នត់គំនិត ដែលមនុស្សតែងតែគិតថា ស្ត្រីគួមានគួយ៉ាងបែបណា ? បុរសបែបណា? និងសកម្មភាពអ្វីខ្លះដែលពួកគេគួរតែធ្វើនោះ (ឧទាហរណ៍: ស្ត្រីគួរតែមានសម្រស់មន្តស្នេហ៍ និង បុរស គួរតែក្លាហាន)

គំរូរឹងយេនឌ័រ: ផ្នត់គំនិតដែលមនុស្សយើងគិតថា បុរសនិងស្ត្រីអាចមានសមត្ថភាពហើយ និងអ្វីខ្លះ ដែលគេអាចធ្វើបាន (ឧទាហរណ៍: ស្ត្រីពូកែខាងការថែរក្សាផ្ទះសំបែង ចំណែកឯបុរសវិញពូកែខាងការដឹកនាំ) ។

គំលាតយេនឌ័រ: ជាទំហំនៃវិសមភាពរវាងបុរស និង ស្ត្រី ឧទាហរណ៍: នៅក្នុងបន្ទុកការងារ សិទ្ធិក្នុង ការទទួលបាន និង សិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រងលើធនធាន ឬ ផលប្រយោជន៍ និង ការអប់រំ ។

[illegible]

ភាពទីផ្សភាព នៃទំនាក់ទំនងយេនឌ័រ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិសមភាព ឬ អតុល្យភាពរវាងតួនាទីរបស់ ស្ត្រី និង បុរស ។

សមភាពយេនឌ័រ: (ឬ សមភាពរវាង ស្ត្រី និងបុរស) សំដៅទៅលើសមភាពនៃសិទ្ធិ ការទទួលខុស ត្រូវ ឱកាស ប្រព្រឹត្តកម្មចំពោះគ្នា និងការឱ្យតំលៃដល់ស្ត្រី និងបុរស:

- នៅក្នុងការងារ
- នៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងជីវិត និង ការងារ

សមភាពមិនមែនមានន័យថាបុរស និងស្ត្រី ត្រូវតែដូចគ្នាបេះបិទនោះទេ ប៉ុន្តែ ទាំងសិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ ឱកាស ប្រព្រឹត្តកម្មចំពោះគ្នា និងការវាយតំលៃ លើការងាររបស់គេ ពឹមិនអាស្រ័យទៅលើហេតុផលដែលថា តើពួកគេកើតមក ជាភេទប្រុស ឬស្រីនោះទេ ។

សមភាព មានដូចជា :

- សិទ្ធិមនុស្ស និង សិទ្ធិការងារដូចគ្នា
- តំលៃស្មើគ្នា និង ការបែងចែកយ៉ាងត្រឹមត្រូវនៃ:
    - -ការទទួលខុសត្រូវ និង ឱកាស
    - -បន្ទុកការងារ ការសំរេចចិត្ត និង ប្រាក់ចំណូល

សមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរស នាំទៅរកជីវិតដែលប្រកបដោយគុណភាព សំរាប់មនុស្សទាំងអស់គ្នា ។ វាគឺជាបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សផង និងជាលក្ខខ័ណ្ឌដំបូងផងសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ឱ្យមាននិរន្តរភាពដោយផ្តោតទៅលើប្រជាពលរដ្ឋជាធំ ។

តម្រូវការយេនឌ័រជាក់ស្តែង:

កើតចេញពីលក្ខខ័ណ្ឌពិតប្រាកដ ដែលស្ត្រី និងបុរសបានជួបប្រទះ ផ្អែកលើតួនាទី ភេទ និង តួនាទីយេនឌ័រ ដែលសង្គមបានកំណត់ឱ្យ ។ ទាំងនេះទាក់ទងទៅនឹងស្ត្រី ក្នុងតួនាទីជាអ្នកមើលថែទាំផ្ទះសំបែង និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់នូវតំរូវការជាមូលដ្ឋានរបស់គ្រួសារ ហើយទាក់ទងទៅនឹងកង្វះខាតក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌរស់នៅ និង លក្ខខ័ណ្ឌការងារដូចជា : ម្ហូបអាហារ ទឹក ទីជំរក ប្រាក់ចំណូល ការថែទាំសុខភាព និងការងារ ។ ចំពោះបុរស និងស្ត្រី ដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប តំរូវការទាំងនេះ ច្រើនតែទាក់ទងទៅនឹង យុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់តែទ្រទ្រង់ជីវិតរស់នៅ

តែប៉ុណ្ណោះ ។ ការដោះស្រាយលើបញ្ហាទាំងនេះតែមួយមុខ ធ្វើឱ្យតួនាទីរបស់គាត់ ស្ថិតនៅក្នុងភាពចាញ់ប្រៀបគេនៅក្នុងសង្គមតែដដែល ហើយក៏មិនអាចជួយជំរុញ ឱ្យមានការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័របានឡើយ ។

តំរូវការយេនឌ័រជាយុទ្ធសាស្ត្រ:

តំរូវការយេនឌ័រជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ត្រី ទាក់ទងទៅនឹងស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីចំពោះបុរសនៅក្នុងសង្គម ហើយក៏ទាក់ទងទៅនឹងការពង្រឹងសិទ្ធិអំណាចដល់ស្ត្រីផងដែរ ។ តំរូវការទាំងនេះមានការផ្លាស់ប្តូរប្រែប្រួលទៅតាមបរិបទពិសេសនៃសង្គមសេដ្ឋកិច្ច និង នយោបាយដែលសង្គមនីមួយៗបានបង្កើតឡើង ។ ជាធម្មតា តំរូវការទាំងនេះពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាសមភាព ដូចជា: ជួយជំរុញឱ្យស្ត្រី មានលទ្ធភាពទទួលបាននូវភាពស្មើគ្នាក្នុងឱកាសរកការងារធ្វើ និងការបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងការចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ ក្នុងការទទួលបានប្រាក់បៀវត្សស្មើគ្នា ចំពោះការងារដែលមានតំលៃដូចគ្នា ក្នុងសិទ្ធិកាន់កាប់ដីធ្លី និងទ្រព្យសម្បត្តិដទៃទៀត ក្នុងសិទ្ធិទទួលបានការការពារអំពីការយាយីផ្លូវភេទ នៅកន្លែងធ្វើការ និងការការពារអំពីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និង ក្នុងសិទ្ធិសេរីភាពក្នុង ការមានផ្ទៃពោះ និងមានកូន ។

ជាទូទៅ បុរសក៏មានតំរូវការយេនឌ័រជាយុទ្ធសាស្ត្រផងដែរ ។ នៅក្នុងសង្គមជាច្រើនបុរស និងក្មេងប្រុស ត្រូវបានគេបង្រៀនឱ្យមានប្រៀបខ្ពស់ជាងស្ត្រី និងក្មេងស្រី នាំមុខនៅក្នុងគ្រប់វិស័យនៃជីវិតរស់នៅ និងឱ្យចេះគ្រប់គ្រងអារម្មណ៍ ។ គួបផ្សំទៅនឹងកង្វះខាតនូវគំរូល្អៗ បញ្ហានេះបាននាំឱ្យបុរសៗ ប្រើប្រាស់នូវថាមពលរបស់ខ្លួន ដោយខុសឆ្គងផ្ទុយពីផ្លូវត្រូវ ប្រកបអាកប្បកិរិយាមានះ តក់ក្រហល់ និង ហិង្សាទៅលើកុមារ ស្ត្រី និងបុរស ដទៃផ្សេងទៀត ។

តំរូវការយេនឌ័រជាយុទ្ធសាស្ត្រ របស់បុរសភាគច្រើនៗតែទាក់ទងទៅនឹងការជំរុញបុរសឱ្យមានតួនាទី ក្នុងការថែទាំគ្រួសារ និងសង្គម ឱ្យកាន់តែសកម្មឡើង ។

ដើម្បីទទួលបាននូវជោគជ័យ ដំណើរការក្នុងការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ និង ការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនៅក្នុងសង្គម ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយសន្សឹមៗ បន្តិចម្តងៗ និងជាបន្តបន្ទាប់ ។

ចំណេះដឹងសំខាន់ៗមួយចំនួន:

គោលការណ៍សំខាន់ៗសម្រាប់ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ[១៨]

គោលការណ៍សំខាន់ៗ ស្តីពីការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ

១. ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ មិនមែនត្រឹមតែជា " កង្វល់ស្ត្រី " ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់មនុស្សគ្រប់រូបនៅក្នុងសង្គម

កាលពីអតីតកាល អ្នកតស៊ូមតិដើម្បីជំរុញឱ្យមានការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ ភាគច្រើន គឺជាស្ត្រីភេទ ។ ហេតុដូច្នេះហើយ បានជានៅពេលខ្លះ គេបានគិតថា បញ្ហានេះជាបញ្ហា ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងក្រុមស្ត្រីតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនទាក់ទងនឹងក្រុមបុរសទេ ។ តែទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី ក៏បច្ចុប្បន្ននេះ ទស្សនៈបែបនេះ បានបាត់បង់យ៉ាងឆាប់រហ័សទៅវិញហើយដែរ ហើយក៏មានមតិឯកភាពកាន់តែច្រើនឡើងៗ ដែលបានគាំទ្រថាសមភាពយេនឌ័រ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់មនុស្សគ្រប់រូបនៅក្នុងសង្គម ហើយទាមទារឱ្យមានការចូលរួម ទាំងសកម្មភាព និងស្មារតី ពីសំណាក់ស្ត្រី និងបុរសរៀងៗខ្លួន ។

២ ក្នុងករណីដែលអសមភាពបានកើតឡើងជាការចាំបាច់ យើងត្រូវតែមានវិធានការយេនឌ័រជាក់លាក់ ដើម្បីដោះស្រាយវិសមភាពទាំងនេះ និង ដើម្បីលើកកំពស់ឋានៈរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងសង្គម ។

ទំនាក់ទំនងរវាងការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ និង ការជំរុញភាពជឿនលឿនរបស់ស្ត្រី មិនទាន់ត្រូវបានគេយល់ច្បាស់ជាទូទៅនៅឡើយទេ ហើយពេលខ្លះត្រូវបានគេគិតថា គឺជាបញ្ហាពីរផ្សេងគ្នា ។ គំនិតបែបនេះ មិនត្រឹមត្រូវទេ ។ ការជំរុញភាពជឿនលឿនរបស់ស្ត្រី គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រដ៏ចាំបាច់ ដែលយើងត្រូវប្រើនៅពេលណា ដែលស្ត្រីស្ថិតនៅក្នុងតួនាទីចាញ់ប្រៀបបុរស ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ដោយសារវិសមភាពនៅមានទំហំធំធេងនៅឡើយ ប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពរវាងស្ត្រី និង បុរស ដែលមានខ្លះៗ នាពេលនេះ មិនទាន់មានភាពគ្រប់គ្រាន់ឡើយ ពីព្រោះថាវិសមភាពនេះនៅមានសេសសល់ច្រើន ឬ អាចរីកធំឡើងក៏មាន ។ ជាធម្មតា យើងនៅតែត្រូវការវិធានការយេនឌ័រជាក់លាក់ ជាចាំបាច់ ដើម្បីដោះស្រាយអសមភាព ដែលបានកើតឡើងរវាងតួនាទីបុរសនិងស្ត្រី របួតទាល់តែស្ត្រីអាចចូលរួម និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ ពីការអភិវឌ្ឍន៍ដោយជំហរស្មើភាពគ្នាជាមួយនឹងបុរស ។ ជាធម្មតា វិធានការជាក់លាក់នៃយេនឌ័រទាក់ទងទៅនឹងស្ត្រី និងបុរស ទាំងអស់គ្នា ។

---

[18] Training of trainers'(TOT) Manual on Gender Equality at Work in Veit Nam. Briefing Notes for Participants , Nelien Haspels, ILO/EASMAT. 2001.

៣ ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ មិនផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ដល់មនុស្សគ្រប់រូបនៅក្នុងសង្គម ។

ពេលខ្លះ ភាពភ័យខ្លាចនៅតែកើតមាន ដោយមានការគិតថា ការជំរុញភាពជឿនលឿនរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងសង្គម គឺជាការដកវត្ថុអ្វីមួយ ចេញពីបុរស ។ ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រ មិនមែនមានន័យថា ដកអំណាចខ្លះចេញពីបុរស ហើយយកទៅផ្តល់ឱ្យស្ត្រីនោះទេ ។ ការលើកកំពស់សមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី គឺ ជាការផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់ភេទទាំងពីរ ដែលនាំទៅរកស្ថានភាពឈ្នះ-ឈ្នះ សំរាប់ភាគីទាំងសងខាង ។

អំណាចលើ (power over) និយាយម្យ៉ាងអំពី ស្ថានភាពរបប និង ម្យ៉ាងទៀត អំពីភាពគ្របសង្កត់ទៅលើអ្នកដទៃនោះ គឺជាស្ថានភាពមួយដែលអយុត្តិធម៌ ហើយធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ ពីព្រោះបញ្ហានេះទាក់ទង នៅនឹងការដោះដូរគ្នាមួយ ដែលមិនស្មើភាព ។ ស្ថានភាពឈ្នះ-ឈ្នះ អាចកើតមានឡើងបាន លុះត្រាតែមានការតស៊ូមតិ :

អំណាចដើម្បី (Power-to) : ជាប្រភេទនៃអំណាចច្នៃប្រឌិតមួយ ដែលបង្កើតឡើងនូវលទ្ធភាពផ្សេងៗ និង គឺជាការពង្រឹងអំណាចប្រជាពលរដ្ឋ ។

អំណាចជាមួយ (Power-with) : គឺជា អំណាចជាក្រុម មានន័យថា វត្ថុមួយ តែងធំជាងអ្វី ដែលជាផ្នែកមួយនៃវត្ថុនោះ ។

អំណាចនៅក្នុង (Power-with) : គឺជា កំលាំងចិត្ត និង ការទុកចិត្តលើខ្លួនឯង

៤. ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ ជាការចាំបាច់មានន័យថា គេត្រូវតែដោះស្រាយបញ្ហានេះ នៅក្នុងគ្រប់កម្មវិធីអភិវឌ្ឍ និង នៅគ្រប់ដំណាក់កាល នៃដំណើរការ នៃវដ្តគំរោង ។

ពេលខ្លះ គេគិតថា ការលើកកំពស់សមភាពរវាងស្ត្រី និង បុរស ទាក់ទងតែទៅនឹងវិស័យបុព្វហេតុ ដូចជាវិស័យអប់រំ សុខភាព និង សុខុមាលភាពតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនទាក់ទងទៅនឹងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចខ្នាតធំឡើយ ។ ក្នុងករណីខ្លះទៀត គេបានគិតថា គេអាចនឹងសំរេចនូវសមភាពយេនឌ័របាន ដោយគ្រាន់តែដោះស្រាយបញ្ហាតូចតាច និងបញ្ហាបន្ថែមខ្លះទៀត របស់ស្ត្រីតែប៉ុណ្ណោះ ។ គំនិតបែបនេះ មិនបាននាំទៅរកការរីកចំរើននៅក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងទេ ពីព្រោះវិសមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅនៅក្នុងគ្រប់ រចនាសម្ព័ន្ធនៃ សង្គម-សេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ និងនយោបាយ នៃសង្គមនោះរួចទៅហើយ ។ សមភាពយេនឌ័រ គឺជាបញ្ហាមួយ ដែលត្រូវការដោះស្រាយនៅក្នុងគ្រប់វិស័យនៃការអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់ និងនៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់ នៃវដ្តគំរោងកម្មវិធី គឺមានន័យថា នៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការធ្វើផែនការ ការរៀបចំគំរោង ការអនុវត្តន៍ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតំលៃ ។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ យុទ្ធសាស្ត្រធំមួយទៀតគឺ យុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ សំរាប់ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រគឺ ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ។ អត្ថន័យខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានអនុម័តដោយអង្គការសហប្រជាជាតិឆ្នាំ ១៩៩៧ [១៥] :

- គោលដៅចុងក្រោយនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ គឺសំរេចឱ្យបាននូវសមភាពយេនឌ័រ ។
- ការបញ្ជ្រាបទស្សនៈយេនឌ័រ គឺជា ដំណើរការនៃការវាយតំលៃប្រមាណទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និង បុរស ទៅលើផែនការសកម្មភាពទាំងឡាយ រួមមាន ការតាក់តែងច្បាប់ គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីផ្សេងៗ នៅក្នុងវិស័យនីមួយៗ និងនៅក្នុងគ្រប់កំរិតទាំងអស់ ។
- គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ដើម្បីធ្វើឱ្យកង្វល់ និង បទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី ក៏ដូចជាបុរស ក្លាយទៅជា ផ្នែកសំខាន់មួយនៃដំណើរការរៀបចំផែនការគំរោង ការអនុវត្តន៍គំរោង ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃ ទៅលើគោលនយោបាយ នៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលនៃវិស័យ នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ដើម្បីឱ្យស្ត្រី និងបុរសទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ស្មើៗគ្នា ហើយដើម្បីបញ្ចប់បញ្ហាវិសមភាពមិនឱ្យមានតទៅទៀត ។

៤. ដំណោះស្រាយ តម្រូវការយេនឌ័រជាក់ស្តែង និង តម្រូវការយេនឌ័រជាយុទ្ធសាស្ត្រ

តួនាទីរបស់ស្ត្រី និងបុរស នៅក្នុងគ្រួសារនៅកន្លែងធ្វើការ អង្គការ និង ស្ថាប័នផ្សេងៗ ជាទូទៅ ច្រើនតែមានលក្ខណៈខុសៗគ្នា ។ ដូច្នេះ តម្រូវការរបស់ពួកគេ ក៏មានភាពខុសប្លែកគ្នាដែរ ។ ជាទូទៅ គេកំណត់តម្រូវការជាពីរប្រភេទ ដើម្បីបង្កើតជាយុទ្ធសាស្ត្រចាំបាច់ ក្នុងការលើកកំពស់សមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរស :

តម្រូវការជាក់ស្តែង កើតចេញពី លក្ខខ័ណ្ឌជាក់ស្តែង ដែលផ្អែកលើ តួនាទីយេនឌ័រ ដែលបានកំណត់ឱ្យស្ត្រី និងបុរស ហើយដែលស្ត្រី និងបុរស បានជួបប្រទះនៅក្នុងសង្គម ។ បញ្ហានេះ ជាទូទៅទាក់ទងនឹងស្ត្រី ក្នុងនាមជាម្តាយ ជាអ្នកថែទាំផ្ទះសំបែង និងជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់នូវតម្រូវការជាមូលដ្ឋាន ហើយដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹង ក៏ជាប់ទាក់ទងទៅនឹងភាពខ្វះខាតនៃលក្ខខ័ណ្ឌរស់នៅ និងលក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់គេផងដែរ ដែលមានដូចជា ចំណីអាហារ ទឹកស្អាត ប្រាក់ចំណូល ការថែរក្សាសុខភាព និងការងារ ។ សំរាប់ស្ត្រី និងបុរស ដែលមានប្រាក់ចំណូលទាប តម្រូវការទាំងនេះ តែងពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រនៃការរស់រានមានជីវិតតែប៉ុណ្ណោះ ។ ដំណោះស្រាយចំពោះតម្រូវការទាំងនេះ តែងតែរក្សា និងធ្វើឱ្យ តួនាទីរបស់ស្ត្រីស្ថិតនៅក្នុងការចាញ់ប្រៀបបុរសដដែល និងជាបន្តនៅក្នុងសង្គម ។ មានន័យថា វាមិនបានជំរុញឱ្យ មានការលើកកំពស់ ដល់សមភាពយេនឌ័រឡើយ ។

តម្រូវការជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ត្រី សំដៅទៅលើតួនាទីរបស់ស្ត្រី ដែលស្ថិតនៅក្នុងភាពរងចាំបុរស នៅក្នុងសង្គម ហើយ ក៏មានទំនាក់ទំនងទៅនឹង ការពង្រឹងសិទ្ធិអំណាចស្ត្រីផងដែរ ។ តម្រូវការនេះ មានលក្ខណៈប្លែកៗពីគ្នា អាស្រ័យ

[១៥] ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច និង សង្គមកិច្ចសហប្រជាជាតិ (ECOSOC): ពិធីសារឯកសារលេខ E/1997/L.30,p.2)

លើបរិបទសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយ ដែលសង្គមបានកំណត់ ។ ជាទូទៅ តំរូវការនេះទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហានៃសមភាព ដែលមានដូចជា ការបង្កលទ្ធភាពឱ្យស្ត្រី ទទួលបាននូវឱកាសស្មើភាព ក្នុងការងារ និង ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាដើម ក៏ដូចជា ការចែករំលែកភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ ការទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់ការងារដែលមានតំលៃដូចគ្នា សិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងការកាន់កាប់ដីធ្លីនិងទ្រព្យសម្បត្តិផ្សេងៗ ការទទួលបាននូវការការពារអំពើយាយីផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ ការការពារនិងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងសិទ្ធិសេរីភាព ក្នុងការជ្រើសរើសនិងការមានកូន ។ តំរូវការយេនឌ័រជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ត្រី ទាក់ទងទៅនឹងការបង្កើនឡើងនូវតួនាទី ក្នុងការថែរក្សាក្រុមគ្រួសារ និងសង្គម ។ ការដោះស្រាយលើតំរូវការទាំងនេះ ទាមទារនូវដំណើរការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយ និង ការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនៅក្នុងសង្គមដោយសន្សឹមៗ និងជាបន្តបន្ទាប់ ។

កំណត់សំគាល់សង្ខេប ៥ : ការរៀបចំផែនការយេនឌ័រ : ជំហានសំរាប់សមភាព[២០]

ជំហានទី១: អនុវត្តន៍ការវិភាគយេនឌ័រ

- តើស្ត្រី និងបុរស មានតួនាទី និងសកម្មភាពអ្វីខ្លះ? តើមានការបែងចែកការងារអ្វីខ្លះ រវាងស្ត្រី និង បុរស ?
- តើស្ត្រី និងបុរស ទទួលបានការបែងចែកធនធាន និង ផលប្រយោជន៍ ដោយរបៀបណា ?
- តើស្ត្រី និងបុរសមានតំរូវការអ្វីខ្លះ ?
- តើមានអតុល្យភាព ឬ វិសមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរស ឬទេ? បើមានតើមានអ្វីខ្លះ?

ជំហានទី២: ការផ្តល់ឱកាសស្មើគ្នាដល់ស្ត្រី និង បុរស

- គោរពសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់កុមារ ស្ត្រី និងបុរស ដែលជាមនុស្សជាតិដូចគ្នា
- ឱកាសស្មើភាពគ្នា ដើម្បីទទួលបាននូវ ការអប់រំ ព័ត៌មាន ចំណេះដឹង និងសេវាកម្មផ្សេងៗ
- ការចែករំលែកភារកិច្ចស្មើគ្នា (នៅក្នុងការងារផ្ទះសំបែង និង ការងារស្ម័គ្រចិត្តសំរាប់សហគមន៍)
- សំរេចចិត្តរួមគ្នា តែមិនមែនសំរេចចិត្តតែឯកឯងទេ : ការចូលរួមរបស់ស្ត្រី និងបុរស នៅក្នុងការធ្វើ
- សេចក្តីសំរេចចិត្ត ។

ជំហានទី៣: ការផ្តល់សំឡេងឱ្យស្ត្រី

- ស្តាប់មតិរបស់ស្ត្រីទាំងនៅក្នុងគ្រួសារ ក៏ដូចជានៅក្នុងអង្គប្រជុំនានា
- រៀបចំកិច្ចប្រជុំនៅកន្លែង និងតាមពេលវេលាសមស្រប ដែលស្ត្រីអាចចូលរួមបាន
- ការបង្កើតឱ្យមានគណៈកម្មាធិការស្ត្រី គឺជាការល្អប្រសើរ ប្រសិនបើស្ត្រីមិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យ បញ្ចេញមតិ នៅក្នុងការជួបជុំចំរុះគ្នាស្ត្រី និង បុរស ឬ ក្នុងអង្គប្រជុំនានា ។ បញ្ហានេះធ្វើឱ្យស្ត្រីទទួលបាននូវទំនុកចិត្ត ឧទាហរណ៍ ដូចជា នៅកន្លែង ប្រជុំជាសាធារណៈជាដើម ។
- ធានាឱ្យមានតំណាងរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងគណៈកម្មាធិការចំរុះ ។ គួរចងចាំថា ការដែលមានចំនួនស្ត្រីតែម្នាក់ ឬ តិចតួចនោះ មិនគ្រប់គ្រាន់ទេ ។ ជាទូទៅ អាត្រាភាគរយ តំណាងអត្រាស្ត្រី និងបុរស គួរស្ថិតនៅចន្លោះពី ៤០% ទៅ ៦០% (ឧ. ស្ត្រី =៤០% ឬ ៦០%) ។ ជាវិធានមួយងាយ ដែលងាយស្រួល គឺត្រូវធានាឱ្យមាន អត្រា ៣០% រវាងទាំងពីរភេទ (បុរស=៣០% ឬ ស្ត្រី =៣០%) បើមិនដូច្នោះទេ នឹងមានការលំបាកចំពោះ

---

[២០] ព្រឹត្តិការណ៍សិក្ខាសាលាស្តីពីការចូលរួមរបស់ ស្ត្រី និងបុរសនៃផែនការគម្រោងគ្រប់គ្រងការអភិវឌ្ឍន៍ (១១-១៣ ធ្នូ ២០០០ , ឈៀងម៉ៃ ប្រទេសថៃ), Nelien Haspels, ILO/EASMAT, 2001.

អ្នកដែលមានចំនួនតិច ក្នុងការបញ្ចេញសំឡេងរបស់គេ ឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព ។ នៅពេលដែលមានគោល បំណងជំរុញឱ្យស្ត្រី មានតួនាទី ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្ត ឧទាហរណ៍ ដូចជានៅក្នុង គណៈកម្មាធិការដឹកនាំ ឬ នៅក្នុងសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលមានជាដើម គួរដាក់គោលដៅឱ្យមានចំនួនស្ត្រី ពីរភាគបី និង បុរសមួយភាគបី ។

ជំហានទី៤: ការផ្សព្វផ្សាយនិងសមភាពយេនឌ័រ

- កំណត់គោលដៅ សំរាប់ការចូលរួម របស់កុមារា-កុមារី បុរស-ស្ត្រី ទាំងនៅក្នុងវិស័យអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ។
- រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពី ការយល់ដឹងយេនឌ័រ នៅក្នុងសហគមន៍ ដើម្បីបង្កលក្ខណៈឱ្យស្ត្រី និងបុរស ទទួលបាននូវ ការចែករំលែកភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវស្មើគ្នាជាងមុន ទាំងនៅក្នុងគ្រួសារ និង នៅក្នុងសហគមន៍ ។
- បង្កើតវិធានការពិសេស និង សកម្មភាពសំរាប់ស្ត្រី ដើម្បីជំរុញភាពជឿនលឿន ក្នុងតួនាទីរបស់ស្ត្រី (ការបណ្តុះបណ្តាលអក្ខរកម្ម ការកសាងនូវទំនុកចិត្ត ឬ ការផ្តល់ឥណទាន ។ល។)

កំណត់សំគាល់សង្ខេប ៦ : សិទ្ធិ ច្បាប់ និង បញ្ញត្តិ

១. សិទ្ធិមនុស្ស

សិទ្ធិមនុស្ស គឺជាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន និងពេញលេញ ដែលមនុស្សគ្រប់រូបត្រូវតែមាន ក្នុងនាមជាមនុស្សជាតិ។ សិទ្ធិ នេះទទួលស្គាល់ នូវភាពងាយរងគ្រោះរបស់មនុស្សជាតិ នៅក្នុងដំណើរការនៃវិស័យសិទ្ធិពលរដ្ឋ នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និង វប្បធម៌ ព្រមទាំងផ្ដល់នូវការការពារផងដែរ។ មនុស្សជាតិគ្រប់រូបមានសិទ្ធិរបស់គេ ប៉ុន្តែ ទំហំនៃសិទ្ធិដែល អនុវត្តក្នុងការជាក់ស្តែង អាចខុសគ្នា ពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ។

នៅកំរិតអន្តរជាតិ សិទ្ធិមនុស្សភាគច្រើន ប៉ុន្តែមិនទាំងអស់ទេ ត្រូវបានពិពណ៌នានៅក្នុងសេចក្ដីថ្លែងការជាសកល ស្ដីអំពីសិទ្ធិមនុស្ស របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (១៩៤៨)។

ឧបករណ៍អន្តរជាតិដទៃទៀត ដែលបានចែងអំពីសិទ្ធិមនុស្ស ជាមូលដ្ឋានមានដូចជា :

- កតិកាសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិ ស្ដីអំពីការលុបបំបាត់ចោល នូវរាល់ទំរង់នៃការរើសអើងពូជសាសន៍ (១៩៦៣)
- កតិកាសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្ដីអំពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និង នយោបាយ (១៩៦៦)
- កតិកាសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្ដីអំពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និង វប្បធម៌ (១៩៦៦)
- អនុសញ្ញាស្ដីអំពីការលុបបំបាត់ចោលនូវរាល់ទំរង់នៃការរើសអើងលើស្ត្រីចំពោះស្ត្រី (CEDAW) (១៩៧៩)
- អនុសញ្ញាស្ដីអំពីសិទ្ធិកុមារ (CRC) (១៩៨៩)
- អនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្ដីអំពីសិទ្ធិរបស់ពលករអន្តោប្រវេសន៍និងគ្រួសាររបស់គេ (១៩៩០)

១.១ ឧបករណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO)

រដ្ឋដែលជាសមាជិករបស់ ILO បានកំណត់ឡើងនូវអនុសញ្ញាចំនួន ៨ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលជាគ្រឹះដ៏សំខាន់សំរាប់សិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដោយមិនគិតអំពីកំរិតនៃការអភិវឌ្ឍន៍ របស់រដ្ឋដែលជាសមាជិកនីមួយៗឡើយ។ សិទ្ធិទាំងអស់នេះ គឺជាលក្ខខ័ណ្ឌដំបូងសំរាប់សិទ្ធិដទៃទៀត ដែលក្នុងនេះ ឧបករណ៍ចាំបាច់បានត្រូវផ្ដល់ឱ្យ ដើម្បីការខិតខំប្រឹងប្រែងដោយសេរី ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខ័ណ្ឌ ការងាររបស់បុគ្គល និងការងាររួម។

សេរីភាពនៃសមាគម :

- សេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគម / សហជីព អនុសញ្ញា ១៩៤៨ (លេខ ៨៧)
- សិទ្ធិបង្កើតសមាគម/សហជីព និង អនុសញ្ញាស្ដីពីការតវ៉ាជាក្រុម ១៩៤៩ (លេខ៩៨)

ការលុបបំបាត់ចោលពលកម្មដោយបង្ខំ :

- អនុសញ្ញាស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំ ១៩៣០ (លេខ ២៩)
- អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ចោលពលកម្មដោយបង្ខំ ១៩៥៧ (លេខ១០៥)

ការហាមឃាត់ការរើសអើង និង ការលើកកំពស់សមភាព:

- អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (ក្នុងការងារនិង វិជ្ជាជីវៈ) ១៩៥៨ (លេខ១១១)
- អនុសញ្ញាស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់កំរៃស្មើគ្នា ១៩៥១ (លេខ១០០)

ការលុបបំបាត់ចោលនូវពលកម្មកុមារ:

- អនុសញ្ញាស្តីពីអាយុអប្បបរមា ១៩៧៣ (លេខ ១៣៨)
- អនុសញ្ញាស្តីពីទំរង់អាក្រក់នៃពលកម្មកុមារ ១៩៩៩ (លេខ ១៨២)

ការការពារមាតុភាព គឺជាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ ដែលសំខាន់បំផុតពី សំរាប់កម្មការិនី កូនរបស់គេ និងសង្គមទាំងមូល ។ អនុសញ្ញាថ្មីៗបំផុតស្តីពីការការពារមាតុភាពលេខ ១៨៣ ទើបតែបានអនុម័តនៅ ឆ្នាំ ២០០០ ។

សំរាប់ជនអន្តោប្រាណ អនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលទាក់ទងជាពិសេសក្នុងបញ្ហានេះ គឺអនុសញ្ញាលេខ ១៦៩ ។

ជាទូទៅ គេទទួលស្គាល់ថា សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានដែលបានពិពណ៌នានៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ មិនអាចបដិសេធចោលចំពោះមនុស្សជាតិណាមួយបានឡើយ ហើយរដ្ឋាភិបាលក៏មិនអាចបដិសេធ ចំពោះសិទ្ធិនៃពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនទាំងនោះដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវបានដែរ ។ ឧទាហរណ៍ៈមនុស្សគ្រប់រូបសុទ្ធ តែមានសិទ្ធិរស់រានមានជីវិត ។ ក្នុងករណីដែលមានសង្គ្រាម ទាហានមកពីភាគីសត្រូវអាចត្រូវគេបដិសេធចោលចំពោះសិទ្ធិនេះ ប៉ុន្តែគេមិនអាចបដិសេធសិទ្ធិរបស់ជនស៊ីវិលបានឡើយ ។ នៅក្នុងកិច្ចអន្តរជាតិ គេបានព្រមព្រៀងគ្នាថា គ្មានប្រទេសណាមួយអាចពឹងផ្អែកទាំងស្រុងទៅ លើគោលការណ៍អធិបតេយ្យភាពរបស់ខ្លួន ដើម្បីរំលោភបំពានលើសិទ្ធិនៃប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនឡើយ (របៀបវារៈអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីសន្តិ ភាពឆ្នាំ១៩៩២) ។ ទាំងនេះនៅតែជាបញ្ហាមួយដែលងាយនឹងបង្កឱ្យមានជំលោះខាងនយោបាយ ប៉ុន្តែមតិរួម ទៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ កំពុងតែមានការកើនឡើងជាលំដាប់នៅទូទាំងពិភពលោក ដូចជាការកើនឡើងនូវ ចំនួនប្រទេសយ៉ាងច្រើន ដោយមិនគិតពីកំរិតនៃអភិវឌ្ឍន៍របស់គេឡើយ ។

យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តន៍នូវសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន ដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចអន្តរជាតិ និងនៅក្នុងច្បាប់និង បទបញ្ញត្តិរបស់ជាតិ ជារឿយៗ តែងតែមានភាពស្មុគ្រស្មាញជានិច្ច ពីព្រោះថា សិទ្ធិទាំងនេះអាចអនុវត្តបាន លុះត្រា

តែមានដំណោះស្រាយមួយព្រមគ្នាដែរ ដូចជាមានច្បាប់ បទបញ្ញត្តិ ឬ នីតិវិធី និង ប្រព័ន្ធតុលាការ (តុលាការ និង យន្តការអនុវត្តន៍)។ នេះគឺជាបញ្ហាមួយដែលប្រទេសជាច្រើនបានជួបប្រទះដូចៗគ្នា។ យន្តការថ្មីមួយ ក្នុងចំណោមយន្តការថ្មីៗជាច្រើន ដើម្បីផ្ដល់នូវគោលនយោបាយការពារសិទ្ធិមនុស្សដល់ក្រុមទន់ខ្សោយគឺ ការបង្កើតឡើងនូវគណកម្មការជាតិទទួលបន្ទុកផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួន។

១.២ សិទ្ធិរបស់ស្ត្រី

ឧបករណ៍ដ៏សំខាន់មួយទៀតគឺ អនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិ ស្ដីអំពី ការលុបបំបាត់ចោលនូវរាល់ទំរង់នៃការរើសអើងចំពោះស្ត្រី។ អនុសញ្ញានេះត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និបាតសហប្រជាជាតិក្នុងឆ្នាំ១៩៧៩ ដើម្បីពង្រឹងដល់បទបញ្ញត្តិ នៃឧបករណ៍អន្តរជាតិនានា ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងរួចហើយ ដើម្បីប្រឆាំងនឹង ការរើសអើងជាបន្តបន្ទាប់ចំពោះស្ត្រី។ អនុសញ្ញានេះ បានកំណត់ផ្នែកជាក់លាក់ជាច្រើន ដែលមានការរើសអើងដ៏អាក្រក់ចំពោះស្ត្រី ឧទាហរណ៍ ដូចជា សិទ្ធិនយោបាយ អាពាហ៍ពិពាហ៍ គ្រួសារ និងការងារ។ នៅក្នុងផ្នែក ទាំងនេះ ក៏ដូចជានៅក្នុងផ្នែកដទៃទៀតដែរ អនុសញ្ញានេះបានចែងអំពីគោលដៅ និងវិធានការជាក់លាក់ជាច្រើន ចាំបាច់ត្រូវយកមកគស់របស់រួល ក្នុងការបង្កើតសង្គមទាំងមូលមួយ ដែលស្ត្រីអាចទទួលបាននូវសមភាពមួយពេញលេញ ដូចគ្នាជាមួយនឹងបុរសដែរ និងមានការយល់ដឹង យ៉ាងច្បាស់លាស់ ចំពោះសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដែលត្រូវបានធានាយ៉ាងពេញលេញ[៣២]។

សិទ្ធិរបស់ស្ត្រីដែលបានចែងនៅក្នុងសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ តែងតែត្រូវបានគេរំលោភបំពានជាប់ជានិច្ច ពីព្រោះថាមេដ្ឋាននៃវប្បធម៌ និងសង្គមបានកំណត់ថា ស្ត្រីគឺជាពលរដ្ឋថ្នាក់ទី២។ ដូច្នេះពេលខ្លះ គេហាក់ដូចជាមានការស្ទាក់ស្ទើរ ១/- ក្នុងការផ្ដល់ឱ្យស្ត្រី និងបុរស នូវសិទ្ធិស្មើគ្នានៅក្នុងគ្រប់ជីវភាពរស់នៅទាំងអស់ និង ២/- ក្នុងការអនុវត្តន៍ច្បាប់ដែលមានស្រាប់។ ជាឧទាហរណ៍ក្នុងចំណុចទី១ គឺមានប្រទេសជាច្រើន ដែលច្បាប់ជាតិរបស់គេមិនបានជួយការពារស្ត្រីពីការរំលោភសេពសន្ថវៈ ឬ ក៏មិនបានផ្ដល់សិទ្ធិឱ្យស្ត្រីក្នុងការកាន់កាប់ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬ ដីធ្លីនោះទេ។ ប្រភេទនៃការរើសអើងដោយផ្ទាល់ចំពោះស្ត្រីតាមរយៈច្បាប់បែបនេះគឺ មិនសូវឃើញមានទៀតទេ ប៉ុន្តែប្រភេទនៃការរើសអើងខ្លះ នៅតែមានដដែល ឧទាហរណ៍ដូចជា នៅក្នុងច្បាប់ជាតិរបស់ប្រទេសថៃ គេមិនទទួលស្គាល់ ចំពោះការរំលោភក្នុងចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ឡើយ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា សេចក្ដីព្រាងច្បាប់ ស្ដីពីអំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារ ដែលរៀបចំឡើងដោយអង្គការសង្គមស៊ីវិល និង ក្រសួងកិច្ចការនារី និង អតីតយុទ្ធជនបានធ្វើសច្ចានុម័តរួចហើយ ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាកាលពីខែមិថុនាឆ្នាំ ២០០២ ហើយត្រូវបានបញ្ជូនទៅរដ្ឋសភាជាតិរួចហើយដែរ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ អំពើរំលោភសេពសន្ថវៈ នៅក្នុងចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ មិនទាន់ចាត់ទុកជាបទឧក្រិដ្ឋនៅឡើយ។

---

[៣២] http://www.unhcr.ch

ចំណែកបញ្ហាទី២ដែលថា ច្បាប់ដែលមានស្រាប់ មិនត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តនោះ ក៏ជាបញ្ហាដែលកើតមានឡើងនៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់នៅទូទាំងពិភពលោក។ ឧទាហរណ៍ : ច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួនបានហាមឃាត់មិនឱ្យមានការរំលោភសេពសន្ថវៈពីជនខាងក្រៅ និងបានចែងច្បាស់ថា ស្ត្រីមានសិទ្ធិកាន់កាប់ទ្រព្យសម្បត្តិ ប៉ុន្តែគេមិនបានពង្រឹងច្បាប់ទាំងនេះនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងឡើយ។ ឧទាហរណ៍សិទ្ធិលើកម្ម សិទ្ធិរបស់ស្ត្រីនៅកម្ពុជាត្រូវបានការពារដោយច្បាប់ជាតិយ៉ាងពេញលេញ : មាត្រា៤៤ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញចែងថា "ជនណាក៏ដោយ ទោះជាបុគ្គលក្តី ជាសមូហភាពក្តី មានសិទ្ធិជាម្ចាស់កម្មសិទ្ធិ មាត្រា៣២ នៃច្បាប់គ្រួសារ ១៩៨៩ ចែងថា" ប្តីនិងប្រពន្ធមានសិទ្ធិស្មើគ្នា ក្នុងការប្រើប្រាស់ អាស្រ័យផល ការចាត់ចែងទ្រព្យសម្បត្តិរួម "ហើយមាត្រា៧០ នៃច្បាប់ដដែលបានបន្ថែមទៀតថា " បើគ្មានការយល់ព្រមសហព័ទ្ធម្នាក់ ត្រូវយកតែទ្រព្យសម្បត្តិផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដែលមានមុនពេលរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងទ្រព្យសម្បត្តិដែលខ្លួនបានទទួលជាមរតកក្តី ជាអំណោយក្តី ជាអច្ច័យទានក្តី ក្នុងរយៈពេលមានចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍តែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រៅពីនេះសហព័ទ្ធម្នាក់ៗ មានសិទ្ធិទទួលបានទ្រព្យសម្បត្តិរួមពាក់កណ្តាលម្នាក់។ ហើយមាត្រា៥ នៃច្បាប់ភូមិបាល ២០០១ចែងថា "គ្មានបុគ្គលណាម្នាក់អាចដកហូតកម្មសិទ្ធិរបស់ខ្លួនបានទេ ប្រសិនបើការដកហូតនោះ មិនមែនដើម្បីប្រយោជន៍ សាធារណៈ" ប៉ុន្តែនៅក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែង ស្ត្រីភាគច្រើននៅតែទទួលរងពីបញ្ហាទ្រព្យសម្បត្តិ ។ ហេតុផលទាំងនេះមានដូចជា : (១) ការទទួលបានការការពារតាមផ្លូវច្បាប់តិចតួច (២) ការពង្រឹងច្បាប់មានលក្ខណៈខ្សោយនៅឡើយ " (៣) ប្រពៃណីទំនៀមទំលាប់ (បញ្ហានៃការទទួលមរតក) : ប្រជាជនភាគច្រើនមិនមានទំលាប់ក្នុងការធ្វើបណ្ណកម្មសិទ្ធិ។

ដូច្នេះសំខាន់បំផុតគឺ ត្រូវអប់រំស្ត្រីឱ្យយល់ដឹងអំពីច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលមាននៅក្នុងប្រទេសរបស់គេក៏ដូចជា ធ្វើឱ្យស្ត្រីយល់ច្បាស់អំពីសិទ្ធិរបស់គេផងដែរ ដូចដែលមានកំណត់នៅក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌនៃសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិរួចហើយដើម្បីឱ្យស្ត្រីអាច :

(១) ជាដំបូងយល់ច្បាស់ថា បញ្ហាដែលគេកំពុងតែជួបប្រទះមិនមែនជាបញ្ហាបុគ្គលទេ តែជាបញ្ហាដែលកើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសជាច្រើនទៀតនៅទូទាំងពិភពលោក និង

(២) បន្ទាប់មក ទទួលបាននូវឧបករណ៍សំខាន់ៗ សំរាប់តស៊ូមតិ ដើម្បីឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ។

២- សិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ជាតិ

សិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ជាតិ គឺជាសិទ្ធិទាំងឡាយណា ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិនៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗ ដែលជាទូទៅមាន សិទ្ធិធម្មនុញ្ញ និង សិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាតិ ដូចជា ច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ ច្បាប់ការងារ ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី និង ច្បាប់ផ្សេងៗទៀត ដែលមានដូចជាបទបញ្ជារបស់រដ្ឋាភិបាលជាដើម។

២.១ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ

ប្រទេសនីមួយៗ សុទ្ធតែមានរដ្ឋធម្មនុញ្ញមួយរបស់ខ្លួន ដែលធានាការពារសិទ្ធិ ជាមូលដ្ឋានរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។ សិទ្ធិទាំងនេះ ត្រូវបានធានាដល់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបដោយមិនគិតពី ភេទ ពូជសាសន៍ សញ្ជាតិ វណ្ណៈ សាសនា ឬ ឋានៈរបស់គេឡើយ ។

សិទ្ធិខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា :

១- សិទ្ធិទទួលនូវប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាព

២- សិទ្ធិទទួលបានការរស់រានមានជីវិត សិទ្ធិទទួលបានសេរីភាព និងសន្តិសុខផ្ទាល់ខ្លួន

៣- សិទ្ធិបោះឆ្នោត

៤- សិទ្ធិបង្កើត ឬ ចូលរួមក្នុងអង្គការណាមួយ

៥- សិទ្ធិបញ្ចេញមតិផ្ទាល់ខ្លួនដោយសេរី

៦- សិទ្ធិទទួលការការពារពីអំពើហិង្សា និងការប្រព្រឹត្តដោយអយុត្តធម៌

៧- សិទ្ធិដើរហើរដោយសេរី

៨- សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសសាសនា

៩- សិទ្ធិកាន់កាប់ទ្រព្យសម្បត្តិ

១០- ការការពារសិទ្ធិកុមារ

២.២ ច្បាប់ជាតិ

សិទ្ធិពលរដ្ឋ គឺជាសិទ្ធិសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដែលការពារបុគ្គលនោះឱ្យរួចផុតពីការ ជ្រៀតជ្រែកតាមតែអំពើចិត្តពីរដ្ឋាភិបាល ឬ សង្គម។ សិទ្ធិពលរដ្ឋទូទៅគឺជា : សិទ្ធិនៃការរស់នៅក្នុងគ្រួសារ សិទ្ធិជ្រើសរើសភាសា សេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងសេរីភាពក្នុងការចូលរួម។ ជាទូទៅសិទ្ធិពលរដ្ឋមានចែងនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញជាតិ ហើយសិទ្ធិខ្លះទៀតត្រូវបានចែងនៅក្នុងច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី។ ឧទាហរណ៍ : សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ គឺជាសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន និងជាសិទ្ធិពលរដ្ឋដ៏សំខាន់បំផុត បើនិយាយឱ្យចំពី សិទ្ធិដែលអាចអនុវត្តបានសំរាប់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ជាធម្មតាសិទ្ធិទាំងនេះមិនបានចែង នៅក្នុងច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី ក្នុងប្រទេសទាំងនោះឡើយ។ ជាទូទៅ រដ្ឋធម្មនុញ្ញមានភារកិច្ចការពារនូវសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ ហើយការប្រព្រឹត្តល្មើសផ្សេងៗ នឹងត្រូវដោះស្រាយដោយច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ។

ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី គឺជាការចងក្រងនូវសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលមានចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាទូទៅ ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី ចែងអំពីបទបញ្ញត្តិស្តីពីអាពាហ៍ពិពាហ៍ ច្បាប់មរតក ឬ ការជាប់ខ្សែ លោហិតជាដើម។ ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណីមិនចាំបាច់ការពារសិទ្ធិមនុស្សដោយផ្ទាល់ឡើយ។ ឧទាហរណ៍: ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណីជាច្រើនបានចែងថា

អាពាហ៍ពិពាហ៍បង្កើតឱ្យមានជាសិទ្ធិក្នុងការទទួលបាននូវសេចក្តីស្រឡាញ់ និងការរួមរស់ជាមួយគ្នា។ នេះមិនមែនជាសិទ្ធិមនុស្សទេ ប៉ុន្តែ វាទាក់ទងទៅនឹងទំនាក់ទំនងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ហើយក្នុងករណីនេះគឺ គូស្វាមីភរិយាតែម្តង។

២.៣ បទបញ្ញត្តិ និង បទបញ្ជា

ក្រៅពីច្បាប់ជាតិដែលមាន ដូចជា ច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ការងារ យើងនៅមាន បទបញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលឱ្យឈ្មោះថា ប្រកាស នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ បទបញ្ញត្តិទាំងនេះ ចែងយ៉ាងលំអិតអំពីសិទ្ធិមួយចំនួនដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ជាតិ។ ឧទាហរណ៍ៈ បទបញ្ញត្តិ ឬ ប្រកាសរបស់ក្រសួងស្តីអំពី សុវត្ថិភាពការងារ និងបញ្ហាសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលក្នុងនោះកំណត់ច្បាស់លាស់អំពីសុវត្ថិភាព អប្បបរិមា ជាក់ស្តែងនៅកន្លែងធ្វើការ ។

៣– បទដ្ឋាន និង តម្លៃវប្បធម៌សង្គម

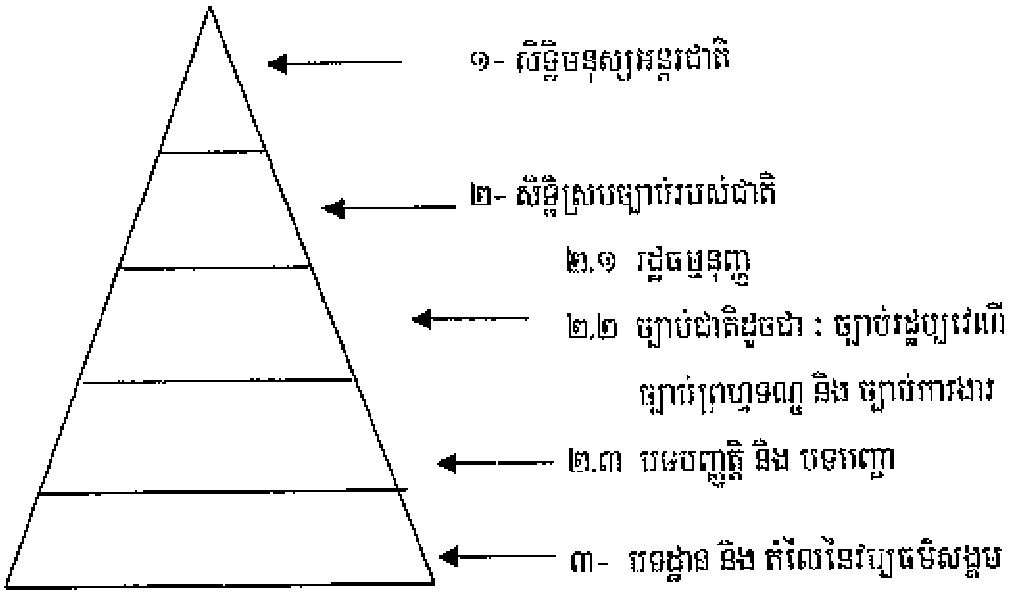
បទដ្ឋាន និងតំលៃវប្បធម៌ ស្ថិតនៅក្រោមឋានានុក្រមនៃសិទ្ធិ ហើយជាទូទៅកំណត់ថាតើបទបញ្ញត្តិនៃ ច្បាប់ ឬ (ធម្មាធិបតេយ្យ) ត្រូវបានគេអនុវត្តឬទេ ។

ជួនកាល នៅក្នុងការគោរពសិទ្ធិទាំងនេះ ក៏មានទំនាស់ខ្លះៗ រវាងផលប្រយោជន៍ផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ៖ រដ្ឋាភិបាលជាច្រើនមិនអាចបំពេញនូវ "សិទ្ធិទទួលបានការអភិវឌ្ឍន៍" សំរាប់ប្រជាពលរដ្ឋទូទៅបានទេ ដោយសារអ្នកដែលពាក់ព័ន្ធនឹងរដ្ឋាភិបាលមានគោលជំហរនយោបាយផ្សេងៗពីគ្នា និង ចេតនាក្នុងការបែងចែកផលប្រយោជន៍នៃការអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗពីគ្នាដែរ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមដែលមានសញ្ជាតិខុសគ្នា ឬ ក្រុមជនជាតិភាគតិចដទៃទៀត អាចនឹងមានទស្សនៈចំពោះពិភពលោកខុសគ្នា ពីក្រុមដែលមានឥទ្ធិពលដទៃទៀតនៅក្នុងសង្គម។ ឧទាហរណ៍ៈ មនុស្សភាគច្រើនឱ្យតំលៃសិទ្ធិរបស់មនុស្សខ្ពស់ជាងសិទ្ធិរបស់សត្វ ប៉ុន្តែនេះមិនមែនជាគំនិតទូទាំងពិភពលោកទេ។

៤- ឋានានុក្រមនៃសិទ្ធិ

គេអាចបង្កើតបានជារូប " ពីរ៉ាមីតនៃសិទ្ធិ " ដូចខាងក្រោមនេះ ÷



ឋានានុក្រមនេះ ពឹងផ្អែកលើប្រព័ន្ធច្បាប់អឺរ៉ុប ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយប្រទេសជាច្រើន តែមិនមែនប្រទេសទាំងអស់ទេ។ ឧទាហរណ៍ : ប្រទេសអ៊ីស្លាមខ្លះ បានយកច្បាប់សាសនាដាក់នៅខាងលើកំពូលបំផុតនៃពីរ៉ាមីតនេះ។ ចំណែកឯប្រទេសដទៃទៀតវិញ ច្បាប់សាមញ្ញត្រូវពឹងផ្អែកលើទំនៀមទំលាប់ប្រពៃណីរបស់គេ។

កំណត់សំគាល់សង្ខេប ៧ : ការងារសមរម្យ កម្មករ-កម្មការិនី និង សិទ្ធិរបស់គេ

ការងារសមរម្យ

គោលដៅដំបូងរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គឺដើម្បីលើកកំពស់ឱកាសសំរាប់ទាំងស្ត្រី និងបុរសដើម្បីឱ្យគេទទួលបានការងារមានប្រាក់កំរៃសមរម្យ ទៅតាមលក្ខខ័ណ្ឌនៃសេរីភាព សមភាព សុវត្ថិភាព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ។

តើយើងអាចសំរេចគោលដៅ នៃការលើកកំពស់ការងារសមរម្យទាំងនេះ បានយ៉ាងដូចម្តេច? ផ្អែកតាមការងាររបស់ ILO ត្រូវបានគេមើលឃើញថា មានការរួមផ្សំនូវគោលបំណងជាយុទ្ធសាស្ត្រ ៤ គឺ :

១- សំរេចបាននូវគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ

២- បង្កើតឱកាសរកការងារ និងឱកាសរកប្រាក់ចំណូលឱ្យបានកាន់តែច្រើនឡើង សំរាប់ស្ត្រីនិងបុរស

៣- ពង្រីកទំហំ និងប្រសិទ្ធិភាពនៃកិច្ចការពារសង្គម

៤- លើកកំពស់ឱ្យមានការពិភាក្សាប្តូរយោបល់គ្នានៅក្នុងសង្គម

យេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍន៍ ត្រូវបានកំណត់ជាបញ្ហាប្រទាក់ក្រឡាគ្នា ដែលត្រូវបញ្ជ្រាបចូលទៅក្នុងគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ILO ។

តើនរណាជាកម្មករ ?

ការលើកកំពស់ឱកាសសំរាប់ស្ត្រី និងបុរស ឱ្យទទួលបាននូវការងារសមស្របមានប្រាក់កំរៃនោះ គឺជាភារកិច្ចមួយដែលកំពុងតែប្រឈមមុខដំចំរោង ដោយសារតែប្រភេទនៃការងារទាំងនោះមានលក្ខណៈខុសៗគ្នា ។ យើងត្រូវចុះទៅសាកសួរកម្មករ-កម្មការិនីទាំងអស់ : គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន គឺមានន័យថាកម្មករទាំងអស់ ទាំងស្ត្រី និងបុរស សុទ្ធតែមានសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការដូចៗគ្នា ។ នេះមានន័យថា ជាកម្មករ-កម្មការិនី ដែលធ្វើការបានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាសផ្លូវការ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវមានកម្មករដែលប្រកបការងារដោយខ្លួនឯង ជាឯកជនធម្មតា និងក្រៅផ្លូវការ ក៏ដូចជាកម្មការិនីជាច្រើនទៀតដែរ ហើយជាច្រើនលើសលុប គឺស្ត្រីជាកម្មករទាំងអស់ នៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចថែទាំគ្រួសារ និងនៅក្នុងការងារផ្ទះសំរែង[២៣] ។

---

[២៣] ពី: ភាពជាដៃគូក្នុងការប្រយុទ្ធ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិរបស់អង្គការពលកម្មឆ្នាំ ២០០០ ។

ទោះបីជាមានការរីកចំរើនខ្លះហើយក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែ ពុំទាន់មានការព្រមព្រៀងរួមនៅឡើយទេទៅលើ និយមន័យចំពោះកម្មករ-កម្មការិនី ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ។ ជាទូទៅ គេតែងតែមានការយល់ច្រឡំចំពោះពាក្យថា " កម្មករ " នេះ ។ នៅពេលយើងនិយាយអំពីកម្មករទាំងនេះ ប្រជាពលរដ្ឋច្រើនតែគិតសំដៅទៅលើកម្មករណាដែលធ្វើការបានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងសហគ្រាសឧស្សាហកម្ម និងនៅក្នុងផ្នែកសាធារណៈផ្លូវការតែប៉ុណ្ណោះ ។ ប៉ុន្តែមនុស្សគ្រប់គ្នាដែលធ្វើការ គឺសុទ្ធតែជា "កម្មករ" ដូចគ្នាទាំងអស់ ទោះបីគេធ្វើការជាមន្ត្រីរាជការ អ្នកប្រកបការងារឯកជន កម្មករសាមញ្ញ កម្មករប្រកបការងារនៅផ្ទះ ឬ ជាមេផ្ទះក៏ដោយ ។ ការយល់ច្រឡំបែបនេះហើយ អាចនាំទៅរកការផាត់ចោលនូវក្រុមដែលងាយរងគ្រោះជាងគេបំផុត ដែលក្នុងនោះមានដូចជា អ្នកប្រកបការងារឯកជន អ្នកទទួលយកការងារមកធ្វើនៅផ្ទះ និងអ្នកបំរើក្នុង ផ្ទះសារជាដើមឱ្យចេញផុតពីគោលនយោបាយ និងសិទ្ធិរបស់កម្មករ ។ គេត្រូវតែកំណត់ឱ្យច្បាស់ថា ក្រុមទាំងនេះក៏ជាកម្មករដូចគ្នាដែរ និង មានសិទ្ធិការងារនៅកន្លែងធ្វើការដូចគេដូចឯងដែរ ។

សិទ្ធិការងារនៅកន្លែងធ្វើការ

មនុស្សគ្រប់រូប ទាំងស្ត្រី និងបុរសដែលមានការងារធ្វើ សុទ្ធតែមានសិទ្ធិការងារនៅកន្លែងធ្វើការដូចៗ គ្នា ។

នៅប្រទេសកម្ពុជាសិទ្ធិការងារនៅកន្លែងធ្វើការនេះត្រូវបានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។ ប្រទេសកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិចំនួន ១២ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធស្តី ពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និង មេរៀនអំពីសិទ្ធិការងារនៅកន្លែងធ្វើការ) ។ នេះមានន័យថា កម្ពុជាទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការ ចំពោះអនុសញ្ញាទាំងអស់នេះ ហើយសន្យាថានឹងអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងនេះឱ្យស្របតាមច្បាប់ ។ ច្បាប់ និងបទបញ្ជាជាច្រើនទៀត ត្រូវបានអនុម័ត និងកែតម្រូវជាបណ្តើរៗ ដើម្បីឱ្យស្របទៅតាមការអនុវត្តន៍នូវអនុសញ្ញាទាំងនេះ ។ លើសពីនេះទៀតអនុសញ្ញានេះត្រូវតែអនុវត្តបានមិនត្រឹមតែនៅក្នុង ច្បាប់ប៉ុណ្ណោះទេ តែរួមទាំងនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងផងដែរ ។

សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ

ស្ត្រី និងបុរសត្រូវតែមានសិទ្ធិ ការទទួលខុសត្រូវ ឱកាស ការប្រព្រឹត្តចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក និងការឱ្យតំលៃស្មើៗគ្នា :

- នៅក្នុងការងារ
- នៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងការងារ និងជីវិត

កំណត់សំគាល់សង្ខេប ៨ : សុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ[២៤]

កំណត់សំគាល់សង្ខេបនេះ និយាយលំអិតអំពីបញ្ហាដែលទាក់ទងទៅនឹងសុខភាព ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ការប្រកបការងារ ។ វាបានផ្តល់នូវពត៌មានមួយដ៏ងាយយល់វិញ ជំងឺតានតឹង ថ្នាំញៀន ជំងឺអេដស៍ និងអំពើហិង្សា បន្ថែមទៅលើលំហាត់ទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងសុខភាពនៅក្នុងមេរៀនមុនៗ
ដែលបានពិភាក្សារួចហើយនៅក្នុងសៀវភៅណែនាំនេះ ដោយក្នុងនោះមានមេរៀនដូចជា :

៤.២០ សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព

៤.១៤ កាយារយីផ្លូវភេទ

៤.១៣ ការការពារមាតុភាព

៤.១៩ ជំងឺអេដស៍ និងការងារ

៤.១៥ សិទ្ធិសុខភាព - សុខភាពបន្តពូជ

៤.១៦ អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ

៤.១៧ ការរំលោភសេពសន្ថវៈ

៤.១៨ ការរំលូតកូន

សេចក្តីផ្តើម

ការគ្រប់គ្រងលើបញ្ហាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងសុខភាពដែលកើតឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ

ភាពតានតឹង ថ្នាំជក់ គ្រឿងស្រវឹង និងគ្រឿងញៀន ហ៊ីវ/អេដស៍ និងអំពើហិង្សា គឺសុទ្ធតែជាហេតុដែលបង្កឱ្យមានបញ្ហាដល់សុខភាពរបស់កម្មករ-កម្មការិនី និងដែលនាំឱ្យសហគ្រាសទទួលបានផលិតផលទាប ។ បញ្ហារួមទាំងអស់នេះ គឺជាមូលហេតុដ៏ចំបងដែលបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ ការរងរបួសធ្ងន់ធ្ងរ ដែលអាចដល់ស្លាប់បាត់បង់ជីវិត ក៏ដូចជាជំងឺ និងការអវត្តមាននៅកន្លែងធ្វើការ ។

ហេតុអ្វីបានជាយើងត្រូវដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះរួមគ្នា ?

- វាមានទំនាក់ទំនងរវាងគ្នាទៅវិញទៅមក : ការកាត់បន្ថយ ឬ លុបបំបាត់ចោលបញ្ហាណាមួយ អាចជួយកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ និងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃបញ្ហាដទៃទៀតបាន ។
- វាធ្វើឱ្យសហគ្រាសត្រូវចំណាយលុយយ៉ាងច្រើន

[២៤] ពី: ដំណោះស្រាយ អង្គការអន្តរជាតិការងារ ស្តីពីសុវត្ថិភាពការងារ របស់ក្រសួង ២០០១ ។

- ផលប៉ះពាល់លើពេលបច្ចុប្បន្ន និងពេលអនាគតរបស់វាជះឥទ្ធិពលមិនត្រឹមតែទៅលើការងារទេ តែទៅលើសហគមន៍ទាំងមូលផងដែរ ។

ភាពតានតឹងផ្លូវចិត្ត

ភាពតានតឹងផ្លូវចិត្ត - តើជាអ្វី?

សញ្ញាដែលប្រាប់ឱ្យដឹងជាមុនថា មនុស្សម្នាក់ស្ថិតក្នុងភាពតានតឹងខ្លាំង គឺស្តែងឡើងតាមរយៈសញ្ញាទាំងលើរាងកាយ និងផ្លូវចិត្ត។ រោគសញ្ញាដែលមានលើរាងកាយរួមមាន ការឈឺក្បាលរហូតដល់បាត់ បង់រស់ជាតិទទួលទាន ការអស់កំលាំងគេងមិនលក់ និងសម្ពាធឈាមខ្ពស់។ រីឯរោគសញ្ញាផ្លូវចិត្ត រួមមានការឆាប់ខឹងមួរម៉ៅ ការបាត់បង់វិញ្ញាណ ការបាត់បង់អារម្មណ៍ និងការពិបាកក្នុងការសំរេចចិត្ត។

ភាពតានតឹងផ្លូវចិត្ត - តើនរណាខ្លះរងគ្រោះ?

កម្មករ-កម្មការិនីទាំងអស់ សុទ្ធតែទទួលរងនូវភាពតានតឹង ហើយគ្រប់ការងារវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ក៏សុទ្ធតែទទួលរងនូវការប៉ះពាល់ពីភាពតានតឹងនេះដែរ គ្រាន់តែតិចឬច្រើនប៉ុណ្ណោះ។ ទោះបីជាមនុស្សមានប្រតិកម្មខុសៗគ្នា ចំពោះភាពតានតឹងនេះក៏ដោយ ក៏តាមពិតទៅគ្មាននរណាម្នាក់អាចចៀសផុតបានឡើយ ហើយមនុស្សគ្រប់រូបអាចទទួលរងភាពតានតឹងនេះ នៅពេលណាមួយក្នុងមួយជីវិតការងាររបស់គេ។

តើភាពតានតឹងប៉ះពាល់លើស្ត្រី និង បុរស ដូចគ្នាដែរឬទេ?

ភាពតានតឹងផ្លូវចិត្តនៅកន្លែងធ្វើការប៉ះពាល់ទាំងទៅលើបុរស និងស្ត្រីដូចៗគ្នា។ តែទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក៏ស្ត្រីតែងតែប្រឈមមុខនឹងបន្ទុកការងារបន្ថែមនៅក្នុងគ្រួសារផង និងបន្ទុកការងារនៅកន្លែងធ្វើការផង។ អាស្រ័យដោយមានការបែងចែកការងាររវាងស្ត្រី និងបុរស ជារឿយៗ ស្ត្រីបានមើលឃើញថា ការងាររបស់ខ្លួនមានបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរ ហើយមានស្វ័យភាពក្នុងការសំរេចចិត្ត ឬ ការចូលរួមតិចតួចបំផុត។ កត្តាទាំងពីរនេះ បានធ្វើឱ្យស្ត្រីប្រឈមមុខនឹងភាពតានតឹងច្រើនជាងបុរស។

តើភាពតានតឹងផ្លូវចិត្តមានលក្ខណៈដូចម្តេច?

សំរាប់បុគ្គល:

ទោះបីជាភាពតានតឹងផ្លូវចិត្តបានភាពសាមញ្ញ មិនទាំបាច់ក៏ដោយ ក៏មានភាពតានតឹងអវិជ្ជមានខ្លះបង្កើតជារោគសញ្ញាផ្សេងៗទាំងខាងរាងកាយ និងផ្លូវចិត្តដែលអាចនាំទៅរកការកើតជំងឺធ្ងន់ធ្ងរមួយចំនួនដូចជា: ការអស់កំលាំងល្អិត ល្ហែ ការអស់កំលាំងចិត្ត ឬ អាចឈានដល់ការធ្វើអត្តឃាតក៏មាន ប្រសិនបើសភាពការណ៍ បែបនេះអូសបន្លាយរយៈពេលយូរ។

ផលវិបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច:

ភាពតានតឹង អាចធ្វើឱ្យគុណភាពការងារធ្លាក់ចុះ ផលិតភាពទាប ចលនាចេញចូលរបស់បុគ្គលិក និងការអវត្តមានជាដើម។ វាក៏មានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានផងដែរ ទៅលើការច្នៃប្រឌិត ការបង្កើតថ្មី ការរៀនសូត្រ និងចំណេះដឹងផ្សេងៗ ។

ផលវិបាកសហគមន៍:

ភាពតានតឹង អាចបណ្តាលឱ្យមានការរត់ការងារធ្វើ បញ្ហាផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវកាយ ដែលជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងក្លាទៅលើតួនាទីរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗនៅក្នុងសង្គម។ ទាំងភាពតានតឹង និងអំពើហិង្សាធ្វើឱ្យសហគមន៍ ត្រូវចំណាយពី ១% ទៅ ៣,៥% នៃផលិតផលជាតិសរុប។

តើយើងអាចមានវិធានការអ្វីខ្លះ?

ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពតានតឹង យើងគួរតែពិនិត្យលើមូលហេតុដែលនាំឱ្យមានភាពតានតឹងផ្លូវចិត្តនេះ នៅកន្លែងធ្វើការជាមុនសិន។ យើងគួរយកចិត្តទុកដាក់លើកត្តាសំខាន់ៗនៃភាពតានតឹងដូចខាងក្រោមនេះ :

- ការបូកផ្សំនៃបន្ទុកការងារច្រើន និងសម្ពាធពេលវេលា
- សមត្ថភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការ
- ការគាំទ្ររបស់សង្គមនៅក្នុងបរិយាកាសការងារ

ថ្នាំជក់

ថ្នាំជក់ – គឺជាអ្វី?

ថ្នាំជក់បានក្លាយជាមូលហេតុដ៏ចំបង ក្នុងការបណ្តាលឱ្យមានការស្លាប់នៅទូទាំងពិភពលោកដែល ជាមូលហេតុនៃការស្លាប់ច្រើនជាង ជំងឺអេដស៍ មរណភាពនៃស្ត្រីជាមាតា គ្រោះថ្នាក់យានយន្ត មនុស្សឃាត និងអត្តឃាតទៅទៀត។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០០ មនុស្សប្រហែលជា ៤ លាននាក់បានកើតជំងឺដែលទាក់ទងនឹងថ្នាំជក់នេះ។ រហូតដល់ឆ្នាំ ២០៣០ មនុស្ស ១០ លាន នាក់នឹងស្លាប់ជារៀងរាល់ឆ្នាំដែលចំនួន ៧០% នៃការស្លាប់នេះនឹងកើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ។ មនុស្សទាំងនេះស្លាប់ដោយសារផ្សែងបារីក្នុងបរិស្ថានច្រើនជាង សារធាតុពុលទាំងឡាយដែលមាននៅកន្លែងធ្វើការទៅទៀត។

ថ្នាំជក់ – តើនរណាប្រឈមនឹងគ្រោះ?

អ្នកដែលជក់បារី ឬ អ្នកដែលស្រូបយកផ្សែងបារី ក្នុងបរិស្ថាន គឺសុទ្ធតែប្រឈមមុខនឹងការប្រថុយគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់ ។

ថ្នាំជក់ជាបញ្ហាសម្រាប់តែបុរសឬ?

ទាំងបុរស និងស្ត្រី ដែលជាអ្នកជក់បារី សុទ្ធតែទទួលរងនូវគ្រោះថ្នាក់ផ្នែកសុខភាពទាំងអស់ដោយសារតែការជក់បារី និងការស្រូបយកផ្សែងបារីក្នុងបរិស្ថាន ក៏ប៉ុន្តែស្ត្រីអាចកើតជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការជក់បារីនេះច្រើនជាងបុរស។ លើសពីនេះទៅទៀត ការជក់បារីអាចបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់សុខភាពបន្តពូជរបស់ស្ត្រី ហើយចំណែកឯស្ត្រីដែលជាអ្នកជក់បារីក្នុងកំឡុងពេលមានគភ៌វិញ អាចនឹងមានគ្រោះថ្នាក់ទ្វេដង ដល់ខ្លួនឯងផង និងទារកក្នុងផ្ទៃផង ។

តើផ្សែងបារីមានសារធាតុពុលអ្វីខ្លះ?

សម្រាប់អ្នកជក់:

ថ្នាំជក់ដែលកែច្នៃរួចហើយ មានផ្ទុកទៅដោយសារធាតុនីកូទីន ដែលជាសារធាតុម្យ៉ាងមានកំរិតញៀនខ្លាំងជាងថ្នាំហេរ៉ូអ៊ីន ឬ ហាស៊ីស ក្នុងទំងន់១ក្រាមទៅទៀត ។ ថ្នាំជក់មានសារធាតុគីមីពុល ក្នុងនោះមានសារធាតុ ៥ ដែលអាចបណ្តាលឱ្យមនុស្សកើតជំងឺមហារីកបាន។ អ្នកជក់បារីអាចមានជំងឺចំពោះសុខភាពដូចជា : មហារីក ជំងឺបេះដូង ដាច់សរសៃឈាមក្នុងខួរក្បាល ហើមសួត ពុកឆ្អឹង និងជំងឺសួតផ្សេងៗទៀត។

សម្រាប់អ្នកដែលមិនជក់ :

ផ្សែងបារីនៅក្នុងបរិស្ថាន មានផ្ទុកទៅដោយសារធាតុពុល ដូចគ្នានឹងផ្សែងបារី ដែលអ្នកជក់បឺតចូលដែរ។ ការស្រូបយកផ្សែងបារីនៅក្នុងបរិស្ថាន អាចបង្កើននូវកំរិតនៃគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតជំងឺមហារីកជំងឺ បេះដូង ដាច់សរសៃ ឈាមក្នុងខួរក្បាល ហើមសួត ស្ទះសរសៃឈាម និងពុកឆ្អឹង។ គេពុំឃើញមានកំរិតការពារសុវត្ថិភាពចំពោះផ្សែងបារី នៅក្នុងបរិស្ថានទេ ។

នៅកន្លែងធ្វើការ :

ថ្នាំជក់អាចបង្កើននូវកំរិតនៃជំងឺ នៅក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការងារផ្នែកខ្លះដូចជា ការជីកយករ៉ែថ្ម ការប្រើថ្នាំសំលាប់សត្វល្អិត កៅស៊ូ ប្រេង កប្បាស និងអាចម៍ឈើជាដើម។ ផ្សែងបារីប្រមូលផ្តុំនូវផលប៉ះពាល់ផ្នែករូបធាតុដែលមិនឆេះ ជាតិស្រវឹង ជាតិស៊ីលីកាត ជាតិវិទ្យុសកម្មដែលបញ្ចេញកំដៅ ជាតិកាម្មីម និង ជាតិពុល

អាសេនិក។ ការជក់បារី និងការស្រូបយកផ្សែងបារីនៅក្នុងបរិស្ថាន មានឥទ្ធិពលអាក្រក់ទៅលើ ផលិតភាព និងបង្កើននូវច្បាប់ពលបស់រោគជំងឺ ថ្លៃចំណាយរ៉ាប់រង គ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ អគ្គីភ័យ និងធ្វើឱ្យ កម្មករបាក់ទឹកចិត្ត។

តើវិធានការណ៍ដែលមានប្រសិទ្ធិភាពដើម្បីកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ទាំងនេះ?

វិធានការណ៍ ដែលមានប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ពីការជក់បារី និងការស្រូបយកផ្សែងបារីនេះ គឺគ្រាន់តែចំណាយប្រាក់បន្តិចបន្តួច ឬ ជូនកាលមិនចាំបាច់ចំណាយផងដែលរួមមាន :

- ទទួលយកពត៌មានពីអង្គការនានាទាំងថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងថ្នាក់ជាតិ អំពីគ្រោះថ្នាក់នៃការជក់បារី និងការស្រូបយកផ្សែងបារី ហើយបន្ទាប់មកត្រូវផ្សព្វផ្សាយពត៌មាននេះទៅដល់កម្មករ-កម្មការនីទាំងអស់ឱ្យបានដឹងផង ។
- ការពារអ្នកមិនជក់បារី កុំឱ្យស្រូបយកផ្សែងបារី
- ហាមប្រាមការជក់បារីនៅកន្លែងធ្វើការ
- បើចាំបាច់ត្រូវកំណត់នូវកន្លែងច្បាស់លាស់ណាមួយ ដែលបិទជិត និងកន្លែងដាច់ដោយឡែកដែលមានខ្យល់ចេញចូលសំរាប់អ្នកជក់បារី និង អ្នកមិនជក់បារី។

គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន

គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន–តើជាអ្វី?

ការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន អាចគំរាមកំហែងដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ-កម្មការនី សហសេវិក និងសាធារណៈជនទូទៅ។ ខណៈពេលដែលចរិតលក្ខណៈការងារមួយចំនួនដូចជាការងារប្តូរវេន ការធ្វើដំណើរឆ្ងាយពីផ្ទះ ភាពតានតឹង និងភាពធុញទ្រាន់ អាចធ្វើឱ្យកើនឡើងនូវការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀននោះនៅមានវប្បធម៌ការងារមួយចំនួន និងលទ្ធភាពដែលអាចរកបានគ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀននៅកន្លែងធ្វើការ ក៏ជាកត្តាសំខាន់ផងដែរ ដែលអាចបង្កើន ឬ អាចកាត់បន្ថយនូវការប្រើប្រាស់សារធាតុទាំងនេះបាន។

គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន – តើនរណាជាអ្នករងគ្រោះ?

កម្មករដែលប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន គឺងាយនឹងទទួលរងបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅកន្លែងធ្វើការ និងនៅផ្ទះច្រើនជាងអ្នកដែលមិនប្រើប្រាស់វា។ សហសេវិក និងសាធារណៈជនទូទៅ ដែលមានការទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករដែលប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង ឬ ថ្នាំញៀន ក៏អាចមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ ផងដែរ។

ហេតុអ្វីបានជាគ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន ប៉ះពាល់ស្ត្រីខ្លាំងជាងបុរស?

ដោយសារតែស្ត្រី ដែលផឹកគ្រឿងស្រវឹងមានតិចតួចជាងបុរស ទើបនាំឱ្យស្ត្រីឆាប់ស្រវឹងជាងបុរស ទោះបីជាពួកគេផឹកគ្រឿងស្រវឹងក្នុងបរិមាណស្មើនឹងបុរសក៏ដោយ ហើយទោះបីជាគេមានទម្ងន់ខុសពីបុរសក៏ដោយ។ លើសពីនេះទៀត ការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹងរយៈពេលយូរ បណ្តាលឱ្យស្ត្រីទទួលរងគ្រោះ ថ្នាក់ ខាងរាងកាយធ្ងន់ធ្ងរជាងបុរស។

តើការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀនលើសកំរិតធ្វើអោយ មានលទ្ធផលដូចម្តេច?

ចំពោះសុខភាព :

ការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង អាចបណ្តាលឱ្យមានជំងឺថ្លើម ជំងឺបេះដូង ជំងឺមហារីក ឈឺក្រពះ ជំងឺប្រព័ន្ធសរសៃ ប្រសាទ និងការបំផ្លាញខួរក្បាល ដែលមិនអាចព្យាបាលបាន។ ការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀនអាចធ្វើឱ្យគាំងបេះដូងភ្លាមៗ ញាប់ និងសម្ពាធឈាមឡើងខ្ពស់ការចុះខ្សោយប្រព័ន្ធដកដង្ហើម ការប្រកាច់ និងជំងឺដែលទាក់ទងនឹងបេះដូងមួយចំនួន ទៀតដូចជា : ដាច់សរសៃឈាមក្នុងខួរក្បាល គាំងបេះដូង ជំងឺមហារីក ជំងឺ ថ្លើម និងជំងឺខ្សោយតម្រងនោមជាដើម។ គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន អាចធ្វើឱ្យចុះខ្សោយ នូវការផ្ចិតផ្ចង់អារម្មណ៍ និងការសំរបសំរួលខ្លួន ក៏ដូចជាបណ្តាលឱ្យមាន ការផ្លាស់ប្តូរគំនិតយល់ដឹង និងសតិអារម្មណ៍ផងដែរ។

នៅកន្លែងធ្វើការ :

ការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន អាចធ្វើឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ការរងរបួស និងការស្លាប់កាន់តែច្រើន។ វាអាចបណ្តាលឱ្យមានអវត្តមានច្រើនដង អាចធ្វើឱ្យចុះខ្សោយនូវការវិនិច្ឆ័យ និងការអនុវត្តនីការងារ ដែលបណ្តាលឱ្យការងារចុះអន់ថយ និងកាត់បន្ថយការប្រកួតប្រជែង និងលទ្ធភាពការងារនៅក្នុងសហគ្រាស។

នៅក្នុងសហគមន៍ :

ដោយផ្អែកលើការងារយើងឃើញថា ការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន អាចធ្វើឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សាធារណៈជនទូទៅ។ ឧទាហរណ៍ៈ ការងារដឹកជញ្ជូន ការងារប្រតិបត្តិច្បាប់ វិជ្ជាជីវៈពេទ្យ សេវា ពន្លត់អគ្គីភ័យ ក៏ដូចជាការដំណើរការរោងចក្រផលិតនុយក្លេអ៊ែ អាវុធគីមី និងជីវសាស្ត្រជាដើម ដែលមានសក្តានុពលខ្ពស់ក្នុងការធ្វើឱ្យមានគ្រោះ ថ្នាក់ដល់សាធារណៈជន។

វិធានការដែលមានប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នេះ

វិធានការដែលមានប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ពីការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង និង ថ្នាំញៀន ជាធម្មតា គ្រាន់តែចំណាយប្រាក់បន្តិចបន្តួច ឬ ជួនកាលមិនចាំបាច់ចំណាយផងដែលមានដូចជា :

- ទទួលយកពត៌មាន ពីអង្គការនានា ក្នុងប្រទេសអំពីគ្រោះថ្នាក់ នៃការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន បន្ទាប់មកត្រូវផ្សព្វផ្សាយពត៌មាននេះទៅដល់កម្មករទាំងអស់ឱ្យបានដឹង ។
- ទាមទារឱ្យកម្មករ-កម្មការនីទាំងអស់ រាយការណ៍ដោយសេរីអំពីឥទ្ធិពលនៃគ្រឿងស្រវឹង និង ថ្នាំញៀនខុសច្បាប់ និងការប្រើប្រាស់ថ្នាំដែលមានវេជ្ជបញ្ជា និង ថ្នាំដែលគ្មានវេជ្ជបញ្ជា ។
- លុបបំបាត់ចោលនូវការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹងក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងឈប់សំរាក មិនលុបបំបាត់ ឬ ដាក់កំរិតទៅលើការប្រើប្រាស់គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំខុសច្បាប់នៅក្នុងពេលបរិភោគអាហារ ។
- ផ្តល់ពត៌មាន អំពីធនធានរបស់សហគ្រាស ឬ ធនធានរបស់សហគមន៍ ដែលអាចប្រើការបាន ដើម្បីជួយកម្មករ-កម្មការនី ដែលមានបញ្ហាគ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន ។

អំពើហិង្សា

អំពើហិង្សា - គឺជាអ្វី?

អំពើហិង្សា អាចប្រព្រឹត្តឡើង ទាំងខាងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្ត ។ វាអាចទាក់ទងនឹងសកម្មភាពដែលប្រព្រឹត្តឡើងដដែលៗ ។ បើសកម្មភាពនេះកើតមានតែឯកឯងនោះ វាគ្រាន់តែជាបញ្ហាតូចតាចប៉ុណ្ណោះ តែបើមានការប្រព្រឹត្តចេះតែកើនឡើង វានឹងបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរបាន ។ អំពើហិង្សា រាប់ពីការធ្វើឃាតមនុស្ស និងការវាយប្រហារផ្លូវកាយ រហូតដល់ការរករឿងសំឡុតធ្វើបាប ការវាយដំ ដោយហ្វូងមហាជន ការធ្វើឱ្យរងគ្រោះ និងការបំពារបំពានផ្អែកលើពូជសាសន៍ ឬ ការបំពាររំពានផ្លូវភេទ ។

អំពើហិង្សា – នរណាជាអ្នករងគ្រោះ? ស្ត្រី ឬ បុរស? នរណាធ្វើបាបគេ ?

អាយុ ភេទ និងការងារមិនទៀងទាត់ គឺជាកត្តាសំខាន់ ក្នុងការធ្វើឱ្យអំពើហិង្សាកើនឡើង នៅកន្លែងធ្វើការទៅលើកម្មករ-កម្មការនី ។ នៅកន្លែងធ្វើការ ស្ត្រីងាយទទួលរងអំពើហិង្សា ពីព្រោះពួកគេត្រូវបានគេ ដាក់ឱ្យធ្វើការងារនៅក្នុងកន្លែងដែលមានហានិភ័យខ្លាំងដូចជា ការងារបង្រៀន ការងារសង្គម ការងារមើលថែអ្នកជំងឺ និងការថែទាំសុខភាព ក៏ដូចជា ការងារក្នុងធនាគារ ឬ លក់ដូរក្នុងហាង ផ្សេងៗ ។ ការបន្តបែងចែកការងារឱ្យស្ត្រីធ្វើដែលទទួលបានប្រាក់កំរៃទាប

រីឯបុរសដែលមានប្រាក់កំរៃខ្ពស់ និងមាន ឋានៈតួនាទីល្អជាង ក៏អាចបង្កើតជាបញ្ហាហិង្សានេះដែរ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏បុរសច្រើនតែទទួលរង គ្រោះ ដោយការវាយប្រហារ លើរាងកាយធ្ងន់ធ្ងរដែរ ចំណែកឯស្ត្រីវិញ ច្រើនជួបបញ្ហានៃការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ។ កម្មករវ័យក្មេងងាយនឹងទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ នៅកន្លែងធ្វើការខ្លាំងណាស់ ដោយសារតែពួកគេខ្វះបទពិសោធន៍ការងារ។ បញ្ហានៃការងារមិនទៀងទាត់ និងសន្តិសុខការងារ ក៏អាចធ្វើឱ្យកម្មករ-កម្មការិនីក្លាយជាជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សានេះដែរ ប៉ុន្តែពួកគេមិនហ៊ានរាយការណ៍អំពីរឿងនេះទេព្រោះគេខ្លាចបាត់បង់ការងារ។

តើអំពើហិង្សាមានលទ្ធផលដូចម្តេច?

ចំពោះបុគ្គល :

ការធ្វើឱ្យឈឺចាប់ និងការមើលងាយមើលថោក ដែលកើតឡើងដោយសារអំពើហិង្សា តែងតែធ្វើឱ្យ កម្មករ-កម្មការិនីបាត់បង់ទឹកចិត្ត បាត់បង់ទំនុកចិត្ត និងខ្វះការគោរពលើខ្លួនឯង។ ដូចគ្នានឹងភាពតានតឹងផ្លូវចិត្តដែរ ប្រសិនបើមូលហេតុនៃអំពើហិង្សាមិនត្រូវបានគេលុបបំបាត់ចោលទេ ឬ គ្មានការធ្វើអន្តរាគមន៍គ្រប់គ្រាន់ទេ រោគសញ្ញាទាំងនេះទំនងជាអាចបង្កឱ្យមានជំងឺផ្លូវកាយ វិបត្តិផ្លូវចិត្ត ឬក៏ការប្រើប្រាស់ថ្នាំជក់ ឬ គ្រឿងស្រវឹង និងថ្នាំញៀន។ ទីបំផុតបញ្ហា ទាំងអស់នេះអាចធ្វើឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់កាន់តែច្រើននៅក្នុងការងារ ធ្វើឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងអាចធ្វើឱ្យបាន អត្តឃាតផងដែរ។

នៅកន្លែងធ្វើការ :

អំពើហិង្សា បណ្តាលឱ្យមានការរំខាន ដល់ការទំនាក់ទំនងអន្តរបុគ្គល ដល់ការចាត់ចែងការងារ និងដល់បរិយាកាសការងារទាំងមូលភ្លាមៗ ឬក៏ក្នុងរយៈពេលខាងក្រោយមកផងដែរ។ និយោជកត្រូវចំណាយច្រើនទៅលើថ្លៃដើម នៃការបាត់បង់ការងារ និងវិធានការសុវត្ថិភាពដ៏ច្រើនលើសលប់។ ពួកគេក៏ត្រូវទទួលរងនូវការចំណាយជាប្រយោល ដូចជាការធ្លាក់ចុះនៃប្រសិទ្ធិភាព និងផលិតភាពការធ្លាក់ចុះគុណភាពផលិតផល ការខូចឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងការបាត់បង់ ចំនួនអតិថិជនដទៃទៀត។

នៅក្នុងសហគមន៍ :

ថ្លៃដែលត្រូវចំណាយលើអំពើហិង្សារួមមាន ការថែទាំសុខភាព និងការចំណាយលើការស្តារកាយសម្បទាក្នុងរយៈ ពេលយូរសំរាប់ជនរងគ្រោះ ដើម្បីឱ្យមានសុខភាពល្អឡើងវិញ ការចំណាយលើអត្រាអត់ការងារធ្វើ និងការចំណាយលើ ការបណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញ សំរាប់ជនរងគ្រោះ ដែលបានបាត់បង់ការងារ ដោយសារតែអំពើហិង្សា ក៏ដូចជាការចំណាយ លើពិការភាព និង ការបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម របស់ជនរង គ្រោះដោយអំពើហិង្សានេះដែរ។

តើយើងចាំបាច់ត្រូវធ្វើអ្វីខ្លះ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ?

អំពើហិង្សាមិនមែន ជាបញ្ហារបស់បុគ្គលតែម្នាក់ឯងទេ ប៉ុន្តែ ជាបញ្ហាយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅក្នុងកត្តាសេដ្ឋកិច្ច សង្គម អង្គការចាត់តាំង និងវប្បធម៌ ។ ដូចនេះយើងត្រូវដោះស្រាយវា ដោយពិនិត្យមើលពីមូលហេតុជាជាងឥទ្ធិពលរបស់វា ។ យើងគួរយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការអនុវត្តន៍នូវអន្តរាគមន៍ ការពារតាមលំដាប់ថ្នាក់ពីសំណាក់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ។

ហ៊ីវ/អេដស៍

ហ៊ីវ/អេដស៍ - តើជាអ្វី?

ហ៊ីវ HIV (Hunan Immuno deficiency Virus) ជាវីរុសដែលបង្កឱ្យមានជំងឺអេសដ៏ AIDS (Aquired Immunity Deficiency Syndrome)។ មនុស្សភាគច្រើន ដែលមានផ្ទុកមេរោគហ៊ីវនឹងបង្កទៅជាជំងឺអេដស៍ ។ មធ្យោបាយតែមួយគត់ ដើម្បីកំណត់ឱ្យច្បាស់ថា មនុស្សម្នាក់មានផ្ទុកមេរោគ ឬ អត់នោះ គឺតាមរយៈការធ្វើតេស្តឈាមរកមេរោគហ៊ីវ ។ ទន្ទឹមនេះដែរ យើងមិនអាចពឹងផ្អែកលើរោគសញ្ញា ហើយដឹងថាមនុស្សម្នាក់មានជំងឺអេដស៍នោះបានឡើយ ។ ពីព្រោះរោគសញ្ញានៃជំងឺអេដស៍ មានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាទៅនឹងរោគសញ្ញានៃជំងឺដទៃទៀតដែរ ។

ហ៊ីវ - ឆ្លងតាមរបៀបណាខ្លះ?

មេរោគហ៊ីវ ឆ្លងពីមនុស្សម្នាក់ទៅមនុស្សម្នាក់ទៀត តាមរយៈការចំរលាយឈាមគ្នា ឬ តាមរយៈទំនាក់ទំនងផ្លូវភេទ ។ មនុស្សដែលឆ្លងមេរោគភាគច្រើនមានអាយុចាប់ពី ១៥ ទៅ ៥០ ឆ្នាំ ។

តើហ៊ីវ/អេដស៍ ជាបញ្ហាយេនឌ័រ យ៉ាងដូចម្តេច?

កត្តាគ្រោះថ្នាក់ដែលទាក់ទងនឹងយេនឌ័រមួយចំនួន បានធ្វើឱ្យស្ត្រីកាន់តែងាយឆ្លងមេរោគហ៊ីវ ហើយបានធ្វើឱ្យលទ្ធភាពការពារខ្លួនគេចុះខ្សោយ ។ កត្តាទាំងនេះរួមមាន :

- អាកប្បកិរិយា ដូចជា អសមត្ថភាពក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យដៃគូស្នេហាប្រើប្រាស់ស្រោមអនាម័យ ការបដិសេធន៍ ចំពោះការរួមភេទដោយមិនប្រើស្រោមអនាម័យ ឬ ការទាមទារឱ្យលែងលះ ។
- វប្បធម៌ ដូចជា ការរំពឹងទុកផ្សេងៗគ្នា អំពីតួនាទីភេទ សេចក្តីស្មោះត្រង់ អាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬ ការអនុវត្តន៍បែប ប្រពៃណីដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់ ។
- លក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ដូចជា ការមិនទទួលបានសេវាសុខភាពគ្រប់គ្រាន់ និង ភាពមិនស្មើគ្នានៃឱកាសក្នុងការទទួលបានការអប់រំ និង សេដ្ឋកិច្ច ។

តើហ៊ីវ-អេដស៍ មានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះ?

សម្រាប់បុគ្គល :

ជាមធ្យម បុគ្គលដែលមានផ្ទុកមេរោគហ៊ីវ នឹងបង្កឱ្យទៅជាជំងឺអេដស៍ក្នុងរយៈពេល ១០ ឆ្នាំបន្ទាប់ពីការឆ្លង ប្រសិនបើគ្មានការព្យាបាលជំងឺឱ្យបានត្រឹមត្រូវទេ។ ពេលដែលគេដឹងថា មនុស្សម្នាក់មានជំងឺអេដស៍ បុគ្គលនោះជាធម្មតា តែងតែទទួលរងនូវឈ្មោះអាស្រូវ ការរើសអើង ឬ ការមិនរាប់អានពីសាធារណៈជន និងជាពិសេសបើនៅក្នុងបរិស្ថាន រស់នៅ និងបរិយាកាសការងាររបស់គេ ពុំសូវមានអ្នកយល់ដឹងអំពីមេរោគហ៊ីវ ឬ ជំងឺអេដស៍នេះទេ។

ជាលទ្ធផល កម្មករ-កម្មការនីមួយចំនួន អាចត្រូវគេបង្ខំឱ្យចេញពីការងារ ដោយសារតែការរើសអើង និងការមានជំងឺអេដស៍។

នៅកន្លែងធ្វើការ :

ដោយសារតែហ៊ីវ/អេដស៍ ប៉ះពាល់ដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ដែលសកម្មក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចបែបនេះហើយ ទើបនាំឱ្យសហគ្រាសមួយចំនួនត្រូវប្រឈមមុខនឹងការកើនឡើងនូវការចំណាយលើថ្លៃពលកម្ម និងការធ្លាក់ចុះនូវផលិតភាព ។

នៅក្នុងសហគមន៍ :

ហ៊ីវ/អេដស៍ នាំឱ្យកំណើននៃសេដ្ឋកិច្ចដើរយឺតៗ និងធ្វើឱ្យការចំណាយសាធារណៈទៅលើសេវាសុខភាព និងសន្តិសុខសង្គមកាន់តែច្រើនឡើងៗ។ វាធ្វើឱ្យអន្តរាយដល់សមិទ្ធិផល និងការវិនិយោគទៅលើធនធានមនុស្ស ការអប់រំ និងសុខភាព ដែលមានរាប់ទសវត្សមកហើយ ។

តើយើងគួរមានវិធានការអ្វីខ្លះ ដើម្បីកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ និងផលប៉ះពាល់នេះ?

ជំរុញឱ្យដៃគូស្នេហា ក្នុងចំណោមប្រជាពលរដ្ឋដែលសកម្មក្នុងការរួមភេទ ត្រូវប្រើប្រាស់ស្រោមអនាម័យដើម្បីសុវត្ថិភាព ហើយត្រូវឱ្យប្រជាពលរដ្ឋដឹងថា ទំនាក់ទំនងធម្មតាជាមួយអ្នកផ្ទុកមេរោគអេដស៍ មិនអាចឆ្លងបានទេ។ ក្រុមហ៊ុន/សហគ្រាសគួរតែយកចិត្តទុកដាក់ ទៅលើការបង្កើតឱ្យមានជាកម្មវិធីផ្សេងៗនៅកន្លែងធ្វើការ ដូចជា :

- លើកកំពស់ការយល់ដឹងដល់កម្មករ-កម្មការនី អំពីមេរោគហ៊ីវ/ជំងឺអេដស៍ និងផ្តោតទៅលើវិធានការបង្ការ
- មិនត្រូវអត់អោនចំពោះការរើសអើងទៅលើអ្នកផ្ទុកមេរោគអេដស៍។

ករណីសិក្សាសង្ខេប ៨ : ការពារសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ :
ជាដំណាក់កាលបណ្ដឹង

កំណត់សំគាល់សង្ខេប ទាក់ទងជាពិសេសទៅនឹងកម្មករដែលនៅក្រោមច្បាប់ការងារ ឬ អាចនិយាយពាក្យម្យ៉ាងទៀតថា កម្មករក្នុងក្របខណ្ឌផ្លូវការ ។ វាសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើច្បាប់សំរាប់ការដោះស្រាយ បញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការដូចជា : រោងចក្រ ហើយនិងក្រុមហ៊ុននៅក្នុងផ្នែកឯកជន ។ កម្មករក្នុងក្របខណ្ឌក្រៅផ្លូវការ និងក្រុមដែលមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងច្បាប់នេះ អាចស្វែងរកពិតមានសំរាប់ប្រើប្រាស់ដូចបានលើកជា ឧទាហរណ៍បង្ហាញ ពីដំណើរការនៃជំរើសដោះស្រាយជំលោះ និងការសំរបសំរួលទំនាស់ ។ សិទ្ធិរបស់កម្មករ-កម្មការិនី ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។ មាត្រា១ នៃច្បាប់ការងារនេះកំណត់អំពីច្បាប់ ដែលអាចអនុវត្តបានសំរាប់កម្មករ : ច្បាប់នេះអនុវត្តបានចំពោះគ្រប់សហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្មរ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម កសិកម្ម សេវាកម្ម ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក និងផ្លូវទឹក ទោះជារដ្ឋ ឬ ពាក់កណ្ដាលរដ្ឋ ឬ ឯកជន មិនមែនសាសនា ឬ សាសនា ទោះជាមានកិច្ចអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ឬ លក្ខណៈសប្បុរសធម៌ ក៏ដូចជាវិជ្ជាជីវៈសេរី របស់សមាគម ឬ ក្រុមណាមួយក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះមិនត្រូវអនុវត្តបានទេចំពោះ :

- ចៅក្រមនៃតុលាការ
- បុគ្គលដែលកាន់តួនាទីអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងការងាររដ្ឋ
- មន្ត្រី ប៉ូលីស យោធា កងអាវុធហត្ថ
- បុគ្គលិកដែលបំរើការក្នុងផ្នែកដឹកជញ្ជូនតាមអាកាស និង ជើងទឹក
- អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ ឬ ក្នុងគ្រួសារ លើកលែងតែមានការកំណត់នៅក្នុងច្បាប់នេះ ក៏ប៉ុន្តែប្រភេទ២ចុងក្រោយនេះមានសិទ្ធិអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ស្ដីពីសេរីភាពនៃសហជីព ។

នៅពេលណា សិទ្ធិជាកម្មកររបស់លោកអ្នក ត្រូវគេរំលោភបំពាន លោកអ្នកអាចដាក់ពាក្យបណ្ដឹងបាន ហើយការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងនេះមានច្រើនប្រភេទ ។ លោកអ្នកអាចប្ដឹងជាបុគ្គល ឬ ជាក្រុម តាមគោលការណ៍ណែនាំដូចខាងក្រោមនេះ ។

១. ជំលោះជាបុគ្គល :

ជាដំបូង ព្យាយាមដោះស្រាយនៅក្នុងសហគ្រាស :

ប្រសិនបើមានភាពអយុត្តិធម៌កើតឡើង នៅក្នុងសហគ្រាស : ត្រូវអនុវត្តនីតិវិធីនេះ :

- ទៅជួបផ្ទាល់ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នក

- ទៅជួបអ្នកចាត់ការរបស់រោងចក្រសហគ្រាស
- ទៅជួបសហជីពកម្មករ

ប្រសិនបើបញ្ហាមិនមានការដោះស្រាយទេ អ្នកអាចដាក់ពាក្យប្តឹងទៅ :

- អ្នកសំរុះសំរួលនៅក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងនិតិសម្បទា (MOSALVY) ។ ក្រសួង និងចាត់វិធានការភ្លាមៗ ដោយមិនមានប្រើកំលាំងបង្ខំណាមួយឡើយ នេះគឺជានីតិវិធីស្ម័គ្រចិត្តដែលមិនតំរូវឱ្យ បង់ថ្លៃ
- ជំហានទីពីរ អ្នកអាចដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការតែម្តង។ នេះគឺជារឿងក្តី ដែលចំណាយពេលយូរ និងមានតំលៃថ្លៃ។ វាអាចនឹងមានលក្ខណៈលំបាក ប៉ុន្តែវាជាវិធីតែមួយគត់ ដែលធ្វើឱ្យគេដឹងថាអ្វីខុសអ្វីត្រូវ។ ការវិនិច្ឆ័យដែល មានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវដោយហេតុផលការ អាចឈានទៅដល់ការផ្លាស់ប្តូរពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងសង្គម អ្វីដែលជាជំហរ ឬ ការគាំទ្ររបស់ប្រទេសមួយ គឺយោងទៅលើចំណេះដឹងជាសាធារណៈរបស់ពួកគេ និងការតស៊ូជជែក វែកញែកនៅក្នុងសង្គម ។

៧– ជំលោះជាក្រុម :

វាអាចមានភាពងាយស្រួលជាង សំរាប់ការធ្វើពាក្យបណ្តឹងជាក្រុមលើបញ្ហារួមគ្នា ។ ធ្វើពាក្យបណ្តឹងជាក្រុមធ្វើឱ្យមានកំលាំងខ្លាំងជាងលោកអ្នកធ្វើពាក្យបណ្តឹងជាបុគ្គល។ ចំពោះជំហានទីមួយ គឺព្យាយាមធ្វើការដោះស្រាយនៅក្នុង រោងចក្រសហគ្រាស។ ប្រសិនបើមិនអាចធ្វើបាន លោកអ្នកអាចរកដំណោះស្រាយដូចខាងក្រោម :

- ធ្វើពាក្យបណ្តឹងតាមរយៈសហជីពកម្មករ ដែលគេនឹងដើរតួនាទី ជាអ្នកតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ-និយោជិត នៅក្នុងការចរចារជាមួយនិយោជក។
- ចាប់ផ្តើមដំណើរការនៃនីតិវិធីសំរុះសំរួល ដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា។ នៅក្នុងករណីមិនអាចធ្វើការសំរុះសំរួលបាន ជំរើសបន្ទាប់គឺៈ
- ដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងធ្វើការដោះស្រាយទៅលើករណីដែលក្រសួងមិនអាចធ្វើការសំរុះសំរួលបាន។ សេចក្តីសំរេច និងបានចេញនៅក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ។ អំណាចនៃសេចក្តីសំរេច មិនត្រូវបានទុកជាមោឃៈភាព ប្រសិនបើ ភាគីណាមួយបានធ្វើពាក្យបណ្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីសំរេច នៅក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃ។ នៅក្នុងករណី ដែលមានបណ្តឹងជំទាស់ សេចក្តីសំរេច និងត្រូវបានទុកជាមោឃៈ គឺមានន័យថា ភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរ អាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ ឬ ជំនួសឱ្យដោយការធ្វើការសំរេចចិត្ត ដោយការធ្វើកូដកម្ម។

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ កម្មករ-កម្មការនីក្រៅផ្លូវការ ដូចជា អ្នកបំរើក្នុងគ្រួសារ អ្នកបំរើតាមផ្ទះ កសិករ គឺមិនត្រូវបានច្បាប់ការពារត្រឹមត្រូវទេ។ ដើម្បីលើកកំពស់អំណាចតវ៉ារបស់កម្មករទាំងនេះ ពួកគេគួរបង្កើតក្រុមផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេ ក្នុងទំរង់មិនផ្លូវការ ដូចជាសហជីព សមាគមមេផ្ទះ ឬ សមាគមវិជ្ជាជីវៈ។ សិទ្ធិដើម្បីបង្កើតក្រុមទាំងនេះ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញ សំរាប់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាទាំងអស់។

ឯកសារព័ត៌មានសង្ខេប ១០ : សេចក្តីណែនាំអំពី អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

អំពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩១៩ ដោយយោងលើគោលការណ៍ ៣ ៖

១. ការលើកកំពស់សន្តិភាព តាមរយៈយុត្តិធម៌សង្គម

២. ការទទួលស្គាល់ដំណោះស្រាយរួម ជាជាងដំណោះស្រាយដាច់ដោយឡែក

៣. ការបង្កើតសញ្ញាណដែលថា គ្មានប្រទេសណាមួយអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងលើប្រទេសដទៃទៀត តាមរយៈការអនុវត្តន៍លក្ខខណ្ឌការងារ ក្រោមស្តង់ដាបានឡើយ[២៨] ។

ក្នុងឆ្នាំ ១៩៤៦ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានក្លាយទៅជាទីភ្នាក់ងារឯកទេសលើកដំបូងបំផុត ដែលសហការជាមួយអង្គការសហប្រជាជាតិ ។ ទីភ្នាក់ងារឯកទេសនីមួយៗ មានជំនាញតាមផ្នែករៀងៗខ្លួន ហើយសមត្ថភាពរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គឺមាននៅគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃពិភពការងារ និងការផ្តល់ការងារ ។ អង្គការនេះមានរដ្ឋធម្មនុញ្ញ សមាជិក រចនាសម្ព័ន្ធអង្គការ ថវិកា និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនផ្ទាល់ ។ គិតមកដល់ខែមិនា ឆ្នាំ ២០០៣ មានប្រទេសជាសមាជិកចំនួន ១៧៥ ប្រទេស ។

បើប្រៀបធៀបទៅនឹង ទីភ្នាក់ងារអង្គការអន្តរជាតិដទៃទៀត អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិមានលក្ខណៈពិសេសមួយគឺ រចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី ។ ក្នុងនោះគឺ តំណាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករ ចូលរួមក្នុងការងាររបស់អង្គការនេះ តាមគោលស្មើភាពជាមួយតំណាងរបស់រដ្ឋាភិបាល ។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និង សមភាពយេនឌ័រ

សមភាពយេនឌ័រ គឺជាសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន ហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌដ៏សំខាន់មួយ ដើម្បីសំរេចឱ្យបាននូវលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ។ ធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ កំណត់ច្បាស់ថា : *"មនុស្សគ្រប់រូបដោយមិនគិតពី ជាតិសាសន៍ ជំនឿ ឬ ភេទ ត្រូវតែមានសិទ្ធិទទួលបានសុខុមាលភាព ផ្នែកសំភារៈ និងការអភិវឌ្ឍន៍ស្មារតី ផ្លូវចិត្ត ក្នុងលក្ខខណ្ឌមានសេរីភាព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ - មានសុវត្ថិភាព សេដ្ឋកិច្ច និងឱកាសស្មើភាពគ្នា"*។

ប្រទេសជាច្រើនបាន និងកំពុងតែប្តេជ្ញាចិត្តកាន់តែខ្លាំងឡើងៗ ក្នុងការលើកកំពស់សមភាពនៃឱកាស និងប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពរវាងស្ត្រី និងបុរស នៅក្នុងពិភពការងារ ។ ប៉ុន្តែរដ្ឋាភិបាល អង្គការនិយោជក និង អង្គការសង្គម

---

[២៨] សៀវភៅណែនាំស្តីពីយេនឌ័រដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាការងារពិភពលោក អង្គការអន្តរពលកម្មអន្តរជាតិរបស់រដ្ឋាភិបាលឆ្នាំ ១៩៩៩។

ស៊ីវិលផងដែរទៀត កំពុងតែជួបការលំបាកក្នុងការធ្វើអោយគោលការណ៍ និងបទបញ្ញត្តិនៃឧបករណ៍អន្តរជាតិ មានប្រសិទ្ធិភាពទាំងនៅក្នុងច្បាប់ជាតិ និងនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង។ ពួកគេតែងតែស្វែងរកគតិមានពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីអំពីដំណោះស្រាយផ្សេងៗ ដែលត្រូវបានគេអនុវត្តនៅជុំវិញពិភពលោក ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានឥទ្ធិពលជាក់ស្តែងទៅលើគោលការណ៍នៃសមភាពយេនឌ័រ[២៦]។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានដោះស្រាយគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន ស្តីពីសមភាពនៃឱកាស និងប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពរវាងស្ត្រី និងបុរសតាមមធ្យោបាយចំបង៣ :

១- ជាបញ្ហានៃសិទ្ធិមនុស្ស និងជាល័ក្ខខ័ណ្ឌចាំបាច់ ដើម្បីសំរេចឱ្យបាន នូវលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព។ ការប្រយុទ្ធទូទៅ និងភាពរើសអើង លើមូលដ្ឋានភេទ ត្រូវយកមកពិចារណាជាបញ្ហាមូលដ្ឋានក្នុងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស។

២- ជាបញ្ហានៃយុត្តិធម៌សង្គម ដោយលើកកំពស់ស្ត្រីឱ្យទទួលបានការងារធ្វើ និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ក៏ដូចជា លើកកំពស់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង ការការពារសន្តិសុខសង្គម។

៣- ជាបញ្ហានៃការអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដោយលើកកំពស់ស្ត្រីឱ្យបានចូលរួមក្នុងការធ្វើ សេចក្តីសំរេចចិត្ត និងឱ្យស្ត្រីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយការងារ និងអភិវឌ្ឍន៍ រួមទាំងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងផង ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងគោលបំណងនៃសមភាព។

ឧបករណ៍សំរាប់បង្កើតគោលនយោបាយ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ដើម្បីលើកកំពស់សមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងពិភពការងារមានដូចជា :

បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ : ជាការប្រមូលផ្តុំនៃអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ជាច្រើន ដែលជាបរិបទនៃបទដ្ឋានសំរាប់សកម្មភាពរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មការនី និងកម្មករ។

សេចក្តីថ្លែងការ និង សេចក្តីសំរេចចិត្ត (Declaration and Resolution) : ការព្រួយបារម្ភរបស់ ILO ទាក់ទងទៅនឹងសកម្មភាពយេនឌ័រជាក់លាក់សំរាប់កម្មការនី ដែលកំណត់នូវផ្នែកសំខាន់ៗ ក្នុងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងអំពើរើសអើងចំពោះស្ត្រី និងបញ្ហាជាអាទិភាព ដែល ILO ត្រូវតែដោះស្រាយ ។

---

[២៦] Equality@work: ចំណុចផ្តួចផ្តើមស្តីពីការលើកកម្ពស់ការទទួលបានការងារស្មើភាពគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស អង្គការអន្តរជាតិពលកម្មអន្តរជាតិរបស់រដ្ឋាភិបាល ឆ្នាំ ២០០១។

បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ

រហូតមកដល់ពេលនេះ ការកំណត់នូវបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ គឺជាមធ្យោបាយមួយដ៏សំខាន់បំផុតរបស់អង្គការ ពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ចាប់តាំងពីការបង្កើតឡើង នៃអង្គការនេះនៅឆ្នាំ ១៩១៩ មកម្ល៉េះ។ បទដ្ឋានទាំងនេះ មាន ទំរង់ជាអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍រួមគ្នា។ កាលពីខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ មានអនុសញ្ញាចំនួន ១៨៣ និង អនុសាសន៍ចំនួន ១៩៣។ សន្និសីទស្តីពីការងារអន្តរជាតិ គឺជាអ្នកអនុម័តលើបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិនេះ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ ជាមួយរដ្ឋដែលជាសមាជិករបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) រួចមក។ សន្និសីទនេះមានលក្ខណៈជាត្រីភាគី ដែលរួម មាន រដ្ឋាភិបាល គណៈប្រតិភូតំណាងនិយោជក និងគណៈប្រតិភូតំណាងនិយោជិត។

អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ទាំងនេះ គ្របដណ្តប់ទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែងទាំងអស់នៃពលកម្មធនធានមនុស្សគឺ : ការងារ លក្ខខ័ណ្ឌការងារ សន្តិសុខសង្គម ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម សុវត្ថិភាពនិងសុខភាព ឱកាសស្មើគ្នា ប្រាជ្ញានការរើសអើង និង សិទ្ធិរបស់កម្មករដទៃៗទៀត។ មកដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ មានអនុសញ្ញា ១៨៣ និងអនុសាសន៍ចំនួន១៩៣។

អនុសញ្ញា :

- សិទ្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិដែលមានអំណាចជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវតែគោរព (Ginding Power)
- បើកចំហរសំរាប់ការធ្វើសច្ចាប័នដោយរដ្ឋដែលជាសមាជិករបស់ ILO
- នៅក្នុងការធ្វើសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាណាមួយ មានន័យថា រដ្ឋនោះត្រូវទទួលយកអនុសញ្ញានោះ និង ប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្ត អនុសញ្ញានោះឱ្យស្របតាមច្បាប់។
- ក្នុងករណីចាំបាច់ រដ្ឋនីមួយៗត្រូវតែអនុម័តច្បាប់ថ្មី និងបទបញ្ញាថ្មីៗ ឬ ធ្វើវិសោធនកម្មទាំងច្បាប់ និង ការអនុវត្តន៍ ជាក់ស្តែង ដែលមានស្រាប់រួចមកហើយ។
- រដ្ឋទាំងនេះត្រូវតែអនុវត្តអនុសញ្ញានេះ មិនត្រឹមតែនៅក្នុងច្បាប់ប៉ុណ្ណោះទេ តែត្រូវប្រតិបត្តិនៅក្នុងការ អនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងផងដែរ។

អនុសាសន៍ :

- មិនបើកចំហ សំរាប់ការធ្វើសច្ចាប័នទេ
- ដាក់ចេញនូវគោលការណ៍ណែនាំទូទៅ ឬ បច្ចេកទេស ដើម្បីអនុវត្តនៅក្នុងប្រទេស
- ជាទូទៅ គឺជាអនុសញ្ញាបំពេញបន្ថែម

អនុសញ្ញា ៤ ចំបងៗរបស់អង្គការ ILO ដែលចាំបាច់បំផុតសំរាប់ការលើកកំពស់សមភាពយេនឌ័រគឺ :

[illegible] អនុសញ្ញាស្តីអំពីការទទួលប្រាក់បៀវត្សស្មើគ្នា ១៩៥១

[illegible] ការរើសអើង (ការងារ និង វិជ្ជាជីវៈ) ១៩៥៨

លេខ ១៥៦ : កម្មករដែលមានបន្ទុកគ្រួសារ ១៩៨១

លេខ ១៨៣ : ការការពារមាតុភាព ២០០០

សេចក្តីថ្លែងការ និង សេចក្តីសំរេច

ឧបករណ៍គោលនយោបាយដទៃទៀតគឺ សេចក្តីថ្លែងការ និងសេចក្តីសំរេច។ សេចក្តីថ្លែងការរបស់ហ្វីដែលហ្វីយ៉ា (Philadelphia) ដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងអំឡុងពេលសន្និសីទ ស្តីពីការងារអន្តរជាតិដែលបានប្រព្រឹត្តទៅនៅ ឆ្នាំ ១៩៥៤ នៅទីក្រុង (Philadelphia) សហរដ្ឋអាមេរិក បានកំណត់សារជាថ្មីនូវគោលបំណង និងគោលដៅរបស់អង្គការពលកម្ម អន្តរជាតិ ILO ។ សេចក្តីថ្លែងការនេះ រួមមានគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម ÷

- ពលកម្ម/ការងារ មិនមែនជាទំនិញ ឬ របស់របរប្រើប្រាស់ទេ
- សេរីភាពបញ្ចេញមតិ និងសេរីភាពនៃសមាគម គឺមានសារៈសំខាន់បំផុត ចំពោះការរីកចំរើនដោយនិរន្តរភាព ។
- ភាពក្រីក្រនៅកន្លែងណា ក៏ជាគ្រោះថ្នាក់ដល់សេចក្តីចំរុងចំរើននៅកន្លែងនោះដែរ
- មនុស្សគ្រប់រូប ទោះជាមានជាតិសាសន៍ ជំនឿ ឬ ភេទអ្វីក៏ដោយ ត្រូវតែមានសិទ្ធិទទួលបានសុខុមាលភាពផ្នែកសំភារៈ និង ការអភិវឌ្ឍន៍ស្មារតីផ្លូវចិត្ត ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌមានសេរីភាព សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ សុវត្ថិភាពសេដ្ឋកិច្ច និង ឱកាស ស្មើភាពគ្នា ។

សេចក្តីថ្លែងការរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ឆ្នាំ ១៩៩៨ ស្តីអំពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ។ សេចក្តីថ្លែងការនេះ បញ្ជាក់សារជាថ្មីនូវការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រដ្ឋ ដែលជាសមាជិកអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ក្នុងការលើកកំពស់គោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន ដែលជាភារៈកិច្ចដ៏ចាំបាច់សំរាប់ប្រទេសសមាជិកទាំងអស់របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ទោះបីជាប្រទេសទាំងនោះ មិនទាន់បានឱ្យសច្ចាប័ន លើអនុសញ្ញាដែលទាក់ទងគ្នានៅឡើយក៏ដោយ។ ការលុបបំបាត់ចោលនូវការរើសអើង ដោយគោរពចំពោះការងារ និងមុខរបរ ក៏ជាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានមួយដែរ។

កម្ពុជា និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

រហូតមកដល់ពេលនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញារបស់ ILO ចំនួន ១២ រួចទៅហើយ មានន័យថា មកទល់ពេលនៃការសរសេរសៀវភៅនេះ កាលពីខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៣។ អនុសញ្ញាទាំងនេះ មានដូចជា :

លេខ ៤ : ការងារពេលយប់ (សំរាប់ស្ត្រី) ១៩១៩ ឱ្យសច្ចាប័នឆ្នាំ ១៩៦៩

លេខ ៦ : ការងារពេលយប់ សំរាប់មនុស្សវ័យក្មេង (ឧស្សាហកម្ម) ១៩១៩ ឱ្យសច្ចាប័នឆ្នាំ១៩៦៩

- លេខ ១៣ : ការងារជាមួយសារធាតុសំណេពណ៌ស (លាបថ្នាំ) ១៩២១ ឱ្យសច្ចាប័នឆ្នាំ ១៩៦៩
- លេខ ២៩ : ការងារដោយបង្ខំ ១៩៣០ ឱ្យសច្ចាប័នឆ្នាំ ១៩៦៩
- លេខ ៨៧ : សេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិ បង្កើតសហជីពកម្មករ ១៩៤៨ ឱ្យសច្ចាប័ន ឆ្នាំ ១៩៩៩
- លេខ ៩៨ : សិទ្ធិបង្កើតសហជីពកម្មករ និងការតវ៉ារួម ១៩៤៩ ឱ្យសច្ចាប័នឆ្នាំ ១៩៩៩
- លេខ ១០០: ការផ្តល់ប្រាក់កំរៃស្មើភាពគ្នា ១៩៥១ ឱ្យសច្ចាប័នឆ្នាំ ១៩៩៩
- លេខ ១០៥: ការលុបចោលពលកម្មដោយបង្ខំ ១៩៥៧ ឱ្យសច្ចាប័នឆ្នាំ ១៩៥៨
- លេខ ១១១: ការរើសអើង (ការងារ និង មុខរបរ) ១៩៥៨
- លេខ ១២២: គោលនយោបាយការងារ ១៩៦៤ ឱ្យសច្ចាប័នឆ្នាំ ១៩៧១
- លេខ ១៣៨: អាយុអប្បបរមា ១៩៧៣ ឱ្យសច្ចាប័នឆ្នាំ ១៩៩៩
- លេខ ១៥០: ការគ្រប់គ្រងពលកម្ម ១៩៧៨ ឱ្យសច្ចាប័នឆ្នាំ ១៩៩៩

(សូមមើលលំបាត់ ៤.២ : សិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ សំរាប់ជាពត៌មានបន្ថែម)

សទ្ទានុក្រម

ការរំលូតកូន (Abortion) ការបញ្ចប់ជីវិតគភ៌ ដោយមធ្យោបាយវេជ្ជសាស្ត្រ ឬ ដោយមធ្យោបាយណាមួយ (ច្បាប់ស្តីពីការរំលូតកូនរបស់កម្ពុជា)។

អត្ថប្រយោជន៍ (Benefit) គឺជារបស់អ្វីមួយ ដែលជួយមនុស្ស ឬ ផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវប្រយោជន៍ ដូចជា ប្រាក់ចំណូល អាហារសំរាប់បរិភោគឬលក់ ចំណេះវិជ្ជា អំណាច កេរ្តិ៍ ឬ ការទទួលស្គាល់ ពីអ្នកដទៃ។

ពលកម្មដោះបំណុល (Bonded Labor)

ជាទូទៅ គឺជាលទ្ធផលនៃបំណុល ដែលត្រូវតែសងទៅឱ្យជនណាម្នាក់វិញក្រោមរូបភាពជាពលកម្មដែលគ្មានប្រាក់កំរៃ។ ដូចនេះមនុស្សនោះត្រូវតែធ្វើការដោះបំណុលទៅឱ្យម្ចាស់បំណុល ហើយជារឿយៗអ្វីដែលគេទទួលបាន គឺមានតែអាហារ ប៉ុណ្ណោះ។

កុមារ (Child) យោងទៅតាមច្បាប់ប្រទេសកម្ពុជា បុគ្គលទាំងឡាយណាដែលមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ គឺជា "កុមារ"។

ពលកម្មកុមារ (Child Labor) ការងារទាំងឡាយណាដែលប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍របស់កុមារ។

សិទ្ធិពលរដ្ឋ (Civil rights) គឺជាសិទ្ធិមានសេរីភាពផ្ទាល់ខ្លួន ដែលការពារបុគ្គលគ្រប់រូបឱ្យផុតពីការជ្រៀតជ្រែក តាមតែអំពើចិត្តពីរដ្ឋាភិបាល ឬ សង្គម។ សិទ្ធិពលរដ្ឋសាមញ្ញ មានដូចជាសិទ្ធិមាន ជីវិតរស់នៅក្នុងគ្រួសារ ការជ្រើសរើសភាសា សេរីភាពនៃការបញ្ចេញមតិ និង សេរី ភាពនៃសមាគម។ សិទ្ធិពលរដ្ឋមានចែងជាទូទៅ នៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ជាតិ ហើយ មួយចំនួនទៀត ប៉ុន្តែមិនមែនទាំងអស់ទេ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី។

សិទ្ធិតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ (Constitutional rights)

ប្រទេសនីមួយៗ មានរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់គេរៀងៗខ្លួន ដែលធានាដល់សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ពលរដ្ឋ។ សិទ្ធិទាំងនេះ ត្រូវបានធានាចំពោះពលរដ្ឋគ្រប់រូប ដែលជាទូទៅមិនគិតពី ភេទ ពូជសាសន៍ ជនជាតិ វណ្ណៈ សាសនា ឬ ឋានៈរបស់គេឡើយ។

អនុសញ្ញា (Convention)

អនុសញ្ញាពលកម្មអន្តរជាតិ គឺជាសិទ្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិ ដែលបើកចំហរឱ្យមានការផ្តល់សច្ចាប័នដោយរដ្ឋទាំងឡាយ ដែលជាសមាជិករបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ ពេលដែលរដ្ឋនីមួយៗ ផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាណាមួយ ប្រទេសនោះត្រូវតែសន្យាអនុវត្តរាល់ល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងបទបញ្ញត្តិទាំងអស់ ទាំងនៅក្នុងច្បាប់ និង នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។

ការរើសអើងដោយផ្ទាល់ (Direct discrimination)

សំដៅទៅលើ ការបែងចែកឱ្យមានភាពប្លែកគ្នា ការផាត់ចេញ ឬក៏ការលើកលែងមិនបញ្ចូលជាមួយ ឬ ទំនោរចិត្តខ្លាំងជាងទៅលើបញ្ហាអ្វីមួយ ដោយផ្អែកលើភេទ ហើយដែលជះឥទ្ធិពលទៅលើការធ្វើឱ្យបាត់បង់ ឬ ធ្វើឱ្យខូចខាតដល់សមភាពនៃឱកាស ឬ ក៏ប្រព្រឹត្តកម្មរវាងគ្នា ទោះជានៅក្នុងការងារ ឬ មុខរបរក៏ដោយ។ ការបែងចែក ការផាត់ចេញ ឬ ទំនោរចិត្តខ្លាំងទាំងនេះ អាចមានប្រភពរបស់វានៅក្នុងច្បាប់ (ដែលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់) ឬ មាននៅក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង (ដែលមានរួចហើយក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែង) ហើយត្រូវគេអនុវត្តយ៉ាងច្បាស់លាស់ ឬ ដោយប្រយោល ក្នុងការបំព្លិចបំផ្លាញនៃភេទមួយទៅលើភេទមួយទៀត។

អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ (Domestic violence)

គ្រប់រូបភាពនៃអំពើហិង្សាដែលកើតឡើងក្នុងរង្វង់គ្រួសារ គឺសុទ្ធសឹងជាអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ។

ប្រាក់កម្រៃស្មើភាព (Equal remuneration)

មានន័យថា ស្ត្រី និងបុរស ដែលធ្វើការងារប្រភេទដូចគ្នា ឬ ប្រភេទការ ងារខុសគ្នា ប៉ុន្តែមានតំលៃស្មើគ្នាត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ដោយ គ្មានការរើសអើងផ្អែក លើភេទណាមួយឡើយ។ ប្រាក់កំរៃស្មើគ្នា មិនត្រឹមតែមានន័យថា ប្រាក់ឈ្នួល ឬ ប្រាក់ខែជាមូលដ្ឋានរបស់ស្ត្រី និងបុរស ដែលត្រូវទទួលបានដូចគ្នាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវា មានន័យទៀតថា មិនត្រូវរើសអើងលើភេទទេ នៅក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និង ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដោយនិយោជកទៅឱ្យបុគ្គលិកកម្មករទោះដោយផ្ទាល់ ឬ ដោយប្រយោល ក្រោមរូបភាពជាប្រាក់សុទ្ធក្តី ឬ ជា របស់របរដទៃទៀតក្តី។

សុខមាលភាព និងការសង្គ្រោះគ្រួសារ (Family welfare and well-being)

ទាក់ទងទៅនឹងការធ្វើឱ្យសំរេចនូវការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកសង្គម សេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ នៃ សមាជិកទាំងអស់ នៅក្នុងគ្រួសារ ដោយគ្មានការរើសអើង ទៅលើភេទ ឬ អាយុ។ សុខមាលភាព និងការសង្គ្រោះគ្រួសារ និងមានការកើនឡើងច្រើន ប្រសិន បើមានធនធាន និងផលប្រយោជន៍ ច្រើនកើតមាន ចំពោះគ្រួសារនោះ មិនសំដៅ ត្រឹមតែលុយកាក់ ទ្រព្យសម្បត្តិប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ ត្រូវមានទាំងពុទ្ធិ និង ការយល់ដឹង ជាសាធារណៈទៀតផង។ ប្រសិនបើអ្នកមានការយល់ដឹងច្រើន អ្នកនឹងមានភាពងាយ ស្រួលក្នុងការទទួលបាននូវប្រភេទសេវាកម្មផ្សេងៗ ពីព្រោះអ្នកដឹងថាកន្លែងណា ដែលអ្នកត្រូវទៅ ។

ពលកម្មដោយបង្ខំ (Forced labor)

មានន័យថា ជាការងារ ឬ សេវាកម្មទាំងឡាយណា ដែលមនុស្សណាម្នាក់ ត្រូវគេបង្ខំ ឱ្យធ្វើការងារ ក្រោមការគំរាមកំហែងដាក់ទោសពិន័យ និង ដុយពីឆន្ទៈរបស់គេ។

យេនឌ័រ (Gender) សំដៅទៅលើភាពខុសគ្នា និងទំនាក់ទំនងរវាងស្ត្រី និងបុរសនៅក្នុងសង្គម ។ តួនាទី របស់យេនឌ័រ ត្រូវបានគេរៀនសូត្រតៗគ្នា ផ្លាស់ប្តូរពីពេលមួយទៅពេលមួយ និង មានភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងធំធេង ទាំងនៅក្នុងវង្សវប្បធម៌ណាមួយ និងរវាងវប្បធម៌ មួយទៅវប្បធម៌មួយទៀត។ ភាពខុសប្លែកគ្នា និងទំនាក់ទំនងទាំងនេះ ត្រូវបានបង្កើត

ឡើងដោយសង្គម ហើយត្រូវបានរៀនសូត្រ តាមរយៈដំណើរការនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា នៅក្នុងសង្គម ។

សមភាពយេនឌ័រ (Gender equality)

ភាពស្មើគ្នារវាងស្ត្រី និងបុរស យោងទៅតាមសិទ្ធិស្មើភាពគ្នា ការទទួលខុសត្រូវ ឱកាស ប្រព្រឹត្តកម្ម និងការឱ្យតំលៃទៅលើស្ត្រី និងបុរស :

- នៅក្នុងការងារ
- នៅក្នុងការទំនាក់ទំនងរវាងការងារ និងជីវិត

សមភាពយេនឌ័ររួមមាន :

- សិទ្ធិមានការងារធ្វើដូចគ្នា
- តំលៃស្មើគ្នា និងការបែងចែកស្មើប្រកបដោយសមធម៌ :
    - ឱកាស និង ការទទួលខុសត្រូវ
    - បន្ទុកការងារ សេចក្តីសំរេចចិត្ត និងប្រាក់ចំណូល

តួនាទីយេនឌ័រ (Gender roles)

គឺជាអាកប្បកិរិយាដែលរៀនសូត្រតៗគ្នានៅក្នុងសង្គម សហគមន៍ ឬក្រុម មនុស្សណាមួយក្នុងសង្គម ដែលតាមរយៈនេះ មនុស្សគ្រប់រូបត្រូវទទួល ការបង្ហាត់បង្រៀនឱ្យយល់ដឹងអំពីសកម្មភាព ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់គេ ក្នុងនាមជាមនុស្សប្រុស ឬជាមនុស្សស្រី ។ តួនាទីយេនឌ័រខុសប្លែកពីគ្នាទៅតាម៖ អាយុ ពូជសាសន៍ ជនជាតិ វប្បធម៌ និងសាសនា និងទៅតាមបរិយាកាសនៃទីតាំងភូមិសាស្ត្រ សេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយរបស់គេ ។ តួនាទីទាំងនេះ គឺជាបរិបទជាក់លាក់ និងអាចប្រែប្រួលពីពេលមួយទៅពេលមួយ ។

ការងារស៊ីឈ្នួលធ្វើ នៅផ្ទះ (Home work)

គឺជាការផលិតមុខទំនិញ ឬ ការផ្តល់សេវាកម្មទៅឱ្យនិយោជក អ្នកម៉ៅការបន្តឈ្នួញកណ្តាល ឬ ភ្នាក់ងារណាមួយ ដោយទទួលបានមកវិញនូវកំរៃសមស្រប ។ ការងារនេះត្រូវធ្វើឡើងក្រោមការរៀបចំជាមុន ដែលការងារត្រូវអនុវត្តនៅទីកន្លែងមួយ តាមជំរើសផ្ទាល់ខ្លួន របស់កម្មករ ហើយជាញឹកញាប់នៅផ្ទះផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ (ILO) ។

សិទ្ធិមនុស្ស (Human rights) សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន និងពេញលេញ ដែលបុគ្គលគ្រប់រូបត្រូវមាន ក្នុងនាមជាមនុស្ស។ សិទ្ធិទាំងនេះ ទទួលស្គាល់ចំពោះភាពងាយរងគ្រោះរបស់មនុស្ស ក្នុងដំណើរការផ្នែក ប្រជាពលរដ្ឋ នយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ ហើយផ្តល់ការការពារដល់មនុស្សទូទៅ។ មនុស្សគ្រប់រូបទទួលបានសិទ្ធិទាំងអស់នេះ ប៉ុន្តែកំរិតនៃការអនុវត្តសិទ្ធិទាំងនេះ មានភាពខុសប្លែកគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀត។

ការរើសអើងដោយប្រយោល (Indirect discrimination)

សំដៅលើស្ថានភាពអព្យាក្រឹត្យលើច្បាប់បញ្ញត្តិ ឬ ការអនុវត្តន៍ដែលមានជាទ្រង់ទ្រាយជាក់ស្តែងខាងក្រៅ តែការពិត បណ្តាលឱ្យមានវិសមភាពក្នុងប្រព្រឹត្តកម្ម ក្នុងចរិតលក្ខណៈណាមួយ។ អំពើនេះកើតមានឡើងនៅពេលណាដែលមាន លក្ខខណ្ឌដូចគ្នា ឬ ប្រព្រឹត្តកម្មស្មើភាពរវាងគ្នា ឬ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចគ្នា ហើយដែលត្រូវវិនិច្ឆ័យដូចគ្នា បានត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្តទៅលើបុគ្គលគ្រប់រូប។ ប៉ុន្តែបែរជាមានលទ្ធផលជាវិសមាមាត្រទៅលើបុគ្គលនោះវិញ ដោយសារការផ្អែកទៅលើចរិតលក្ខណៈខ្លះៗរបស់បុគ្គល ឬ ដោយសារតែបុគ្គលនោះស្ថិតនៅក្នុងវណ្ណៈណាមួយ រួមដូចជាភេទជាដើម ហើយដែលចរិតលក្ខណៈទាំងនោះ មិនទាក់ទងខ្លាំងគ្នាទៅនឹងតម្រូវការក្នុងការងារ ឬ មុខរបរឡើយ។

ចំណាកស្រុក (Migration) គឺជាការផ្លាស់ទីកន្លែងរបស់មនុស្ស ពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត។ អាចជាការប្តូរទីលំនៅក្នុងប្រទេស (ផ្លាស់ពីតំបន់ណាមួយនៃប្រទេស ទៅតំបន់មួយទៀត ឧទាហរណ៍: ពីជនបទ ទៅទីក្រុង) ឬ ចំណាកស្រុកទៅ ក្រៅប្រទេស (ផ្លាស់ពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀត)។ ការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងបែបនេះ អាចជាការរស់នៅបណ្តោះអាសន្ន ឬ ជាអចិន្ត្រៃយ៍។

កម្មករចំណាកស្រុក (Migrant worker)

បុគ្គលដែលផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើ ពីតំបន់ជនបទទៅទីក្រុង នៅក្នុងប្រទេសមួយ (ការផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅក្នុងប្រទេស) ឬ ពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយទៀត (ការផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅទៅក្រៅប្រទេស)។

សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ជាតិ (National Legal rights)

សិទ្ធិទាំងឡាយដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ នៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗ ដែលជាទូទៅ រួមមានសិទ្ធិតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងសិទ្ធិដែលបានកំណត់ក្នុង ច្បាប់ជាតិ ដូចជាច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ ច្បាប់ការងារ និងច្បាប់រដ្ឋប្បវេណីបូក រួមទាំងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗទៀត ដូចជាបទបញ្ជារបស់រដ្ឋាភិបាលជាដើម ។

ការរំលោភសេពសន្ថវៈ (Rape) ការរួមភេទជាមួយបុគ្គលណាម្នាក់ ដែលផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់បុគ្គលនោះ ។

ការផ្តល់សច្ចាប័ន (Ratification)

នៅក្នុងការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាណាមួយ រដ្ឋនីមួយៗត្រូវតែទទួលយកអនុសញ្ញានោះជាផ្លូវការហើយ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តអនុសញ្ញានោះ ឱ្យស្របទៅតាមផ្លូវច្បាប់ ។ បើចាំបាច់ ប្រទេសទាំងនោះត្រូវតែអនុម័តច្បាប់ថ្មី និងបទបញ្ជាថ្មីៗ ឬធ្វើវិសោធនកម្មលើច្បាប់ និងកែប្រែការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងដែលមានស្រាប់រួចហើយ ដើម្បីគាំទ្រដល់អនុសញ្ញានោះ ។ ប្រទេសទាំងនោះ ត្រូវតែអនុវត្តអនុសញ្ញានោះ មិនត្រឹមតែនៅក្នុងច្បាប់ប៉ុណ្ណោះទេ និងថែមទាំងនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងរបស់គេផងដែរ ហើយត្រូវផ្តល់របាយការណ៍ទៀងទាត់ ស្តីអំពីការអនុវត្តន៍របស់ខ្លួន ជូនទៅការិយាល័យរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។

អនុសាសន៍ (Recommendation)

អនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ មិនបើកចំហរសំរាប់ការផ្តល់សច្ចាប័នទេ ប៉ុន្តែកំណត់ពីគោលការណ៍ណែនាំទូទៅ ឬ ផ្នែកបច្ចេកទេស ដែលត្រូវយកទៅអនុវត្តទៅថ្នាក់ជាតិ ។ ជាទូទៅ អនុសាសន៍ទាំងនេះផ្តល់នូវគោលការណ៍ណែនាំយ៉ាងពិស្តារ ដើម្បីបន្ថែមលើគោលការណ៍ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញានីមួយៗ ឬ. អាចផ្តល់ជាការណែនាំទៅលើប្រធានបទទាំងឡាយណា ដែលមិនមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញា ។

សុខភាពបន្តពូជ (Reproductive health)

គឺជាស្ថានភាពនៃសុខុមាលភាពដ៏ពេញលេញ ផ្នែករាងកាយ ផ្លូវចិត្ត និង សង្គម និងមិនមែនគ្រាន់តែជាភាពគ្មានជំងឺ ឬ គ្មានពិការភាពនៅគ្រប់ បញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹង

ប្រព័ន្ធបន្តពូជ ឬ គូនារី មិនដំណើរការនៃការ បន្តពូជនេះទេ។ ដូចនេះ សុខភាពបន្តពូជ កំណត់ន័យថា មនុស្សគ្រប់រូបមានលទ្ធភាពទទួលបានជីវិតផ្លូវភេទ ដោយពេញចិត្ត និងមានសុវត្ថិភាព ហើយថាមនុស្សគ្រប់រូបមានសមត្ថភាពបន្តពូជ និងមានសេរីភាព ក្នុងការសំរេចចិត្ត ថាតើត្រូវមានកូន ឬគ្មាន មានកូននៅពេលណា និងប៉ុន្មាននាក់។ នៅក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌចុងក្រោយ គឺសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី និងបុរស ក្នុងការទទួលបានព័ត៌មាន និងទទួលបាននូវវិធីសាស្ត្រនៃការធ្វើផែនការគ្រួសារ (ការពន្យារកំណើត) ដែលមានសុវត្ថិភាព មានប្រសិទ្ធិភាព អាចមានលទ្ធភាពផ្គត់ផ្គង់បានបាន និងអាចទទួលយកបាន ទៅតាមជំរើសរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជា វិធីសាស្ត្រដទៃទៀតតាមជំរើសរបស់គេ សំរាប់រៀបរយនូវលទ្ធភាពបង្កើតកូនរបស់គេ) ដែលមិនផ្ទុយពីច្បាប់ ហើយនិងសិទ្ធិទទួលបាននូវសេវាថែរក្សាសុខភាពសមរម្យ ដែលអាចឱ្យស្ត្រីមានសុវត្ថិភាពក្នុងពេលមានគភ៌ និង ពេលសំរាលកូនប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ហើយជាពិសេសផ្តល់ឱ្យគូស្វាមីនូវឱកាសល្អបំផុត ក្នុងការទទួលបានបុត្រ ដែលមានសុខភាពល្អ។ (អង្គការសុខភាពពិភពលោក)

ធនធាន (Resource) គឺជាអ្វីៗទាំងអស់ ដែលមនុស្សគ្រប់រូបត្រូវការជាចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយ ដូចជា *ឧបករណ៍* សំរាប់កាប់គាស់ដី *អាហារ* សំរាប់បរិភោគ *ការអប់រំ* សំរាប់ការសិក្សា ។ល។

មនុស្ស ក៏ចាត់ទុកជាធនធានមួយដែរ ព្រោះថា មិត្តភក្តិ ឬសមាជិកនៃសហគមន៍ណាមួយអាចមានសារៈប្រយោជន៍ដ៏សំខាន់ ឧទាហរណ៍: ការដោះស្រាយបញ្ហា ឬ ការទទួលព័ត៌មាន ។ល។

អង្គការ អាចជាធនធានមួយដែរ ឧទាហរណ៍ក្នុងន័យថា អង្គការនេះអាចផ្តល់ជាធនធានបច្ចេកទេស ឬ ឥណទានជាដើម ។

ភេទ (Sex) សំដៅទៅលើភាពខុសគ្នាជាសកលរវាងបុរស និងស្ត្រី ដែលត្រូវកំណត់ ដោយល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវសាស្ត្រ ។ លក្ខណៈទាំងនេះត្រូវបានកំណត់ដោយធម្មជាតិ តាំងតែពីកំណើតមកម្ល៉េះ ហើយជាទូទៅមិនអាចកែប្រែបានឡើយ ។

ការយាយីផ្លូវភេទ (Sexual harassment)

មានន័យថា ជាអាកប្បកិរិយាខែ្វះចរិតផ្លូវភេទដែលគេមិនស្វាគមន៍ ឬ ជាអាកប្បកិរិយាដទៃទៀតនៃភេទ ដែលប៉ះពាល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់ស្ត្រី និងបុរស នៅកន្លែងការងារ។ ទង្វើនេះ រួមបញ្ចូលទាំងអាកប្បកិរិយាផ្នែករាងកាយ ពាក្យសំដី ឬ កាយវិការ ដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនស្វាគមន៍ (សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សានៃគណៈកម្មការ អឺរ៉ុប)។

ការជួញដូរមនុស្ស (Trafficking in persons)

ការជួញដូរមនុស្ស មានន័យដូចជា ការជ្រើសរើសមនុស្សឱ្យធ្វើការ ការដឹកជញ្ជូន ការផ្ទេរ ការផ្តល់ទីជំរក ឬ ការទទួលយកមនុស្សដោយមធ្យោបាយគំរាមកំហែង ការប្រើប្រាស់កំលាំង ឬ ទំរង់ដទៃទៀតនៃការចាប់បង្ខំការ ចាប់ពង្រត់ ការក្លែងបន្លំ ការបំភាន់ ការរំលោភបំពានដោយអំណាច ឬ ទំរង់នៃតួនាទីដែលងាយរងគ្រោះ ឬ ការផ្តល់ ឬ ទទួលយកប្រាក់ ឬ ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដើម្បីទទួលបាននូវការយល់ព្រមពីសំណាក់បុគ្គលណាម្នាក់ ក្នុងគោលបំណងកេងប្រវ័ញ្ច។ ការកេងប្រវ័ញ្ចជាអប្បបរមា រួមបញ្ចូលទាំងការកេងប្រវ័ញ្ចលើពេស្យាចាររបស់អ្នកដទៃ ឬ ទំរង់ដទៃទៀតនៃការកេងប្រវ័ញ្ចលើផ្លូវភេទ ពលកម្មដោយបង្ខំ និងសេវា ដោយបង្ខំ ឬជាទាសករ ឬធ្វើទំរង់ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះ ឬក៏ការកាត់យកសរីរាង្គណាមួយ (Palermo Protocol on Trafficking 2000)។

យុវជន (Youth)

គឺជាមនុស្សដែលមានអាយុចន្លោះពី ១៥ ទៅ ២៤ ឆ្នាំ ហើយដែលនឹងក្លាយទៅជាជនពេញវ័យនៅអាយុ ១៨ ឆ្នាំ នៅពេលដែលពួកគេអាចបោះឆ្នោតបាន។

កម្មករ (Worker)

សំដៅទៅលើមនុស្ស ទាំងស្ត្រី និងបុរស ដែលជាអ្នកធ្វើការងារ។ នេះ មានន័យថា កម្មករដែលធ្វើការងារបានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងសហគ្រាសផ្លូវការ ហើយក៏សំដៅទៅលើ កម្មករសាមញ្ញក្រៅផ្លូវការ ដែលប្រកបការងារ ឯកជន ដោយខ្លួនឯងផងដែរ ជាពិសេស កម្មករជាស្ត្រីដ៏ច្រើនលើសលុប ដែលត្រូវគេបំបិទបាំង ដូចជានៅក្នុងការងារសេដ្ឋកិច្ចថែទាំគ្រួសារ ឬ ការងារផ្ទះសំបែងជាដើម ទោះបីជាការងារទាំងនោះទទួលបាន ឬ មិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ (អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ)។

បញ្ជីរាយនាមអង្គការដែលអាចផ្ដល់ជំនួយបាន

ថ្នាក់ជាតិ

គណៈកម្មាធិការជាតិសិទ្ធិមនុស្ស

អាសយដ្ឋានៈ ផ្ទះលេខ ២៧៤ វិថីមុន្នីវង្ស សង្កាត់បឹងរាំង ខ័ណ្ឌដូនពេញ ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ (៨៥៥-២៣) ២១១ ១៦២

សំរាប់ជំនួយអំពីបញ្ហាដែលទាក់ទងអំពើហិង្សាប្រឆាំងលើស្ត្រី

អង្គការកម្ពុជាដើម្បីជួយស្ត្រីមានវិបត្តិ (CWCC)

អាសយដ្ឋានៈ ផ្ទះលេខ ៤២ ផ្លូវ៤៨៨ សង្កាត់ផ្សារដើមថ្កូវ ខ័ណ្ឌចំការមន ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ (៨៥៥-២៣) ៩៨ ២១ ៥៨

អ៊ីមែលៈ cwcct@forum.org.kh

អង្គការប្រឆាំងអំពើហិង្សាលើស្ត្រីនិងកុមារកម្ពុជា (VAWCC)

អាសយដ្ឋានៈ ផ្ទះលេខ ១១៧ ផ្លូវ១១៣ សង្កាត់បឹងកេងកងទី II ខ័ណ្ឌចំការមន ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ (៨៥៥-២៣) ២១ ៥៥ ៦៣

អ៊ីមែលៈ ekpraneith@hotmail.com

សមាគមអាដហុកការពារសិទ្ធិមនុស្សនៅកម្ពុជា (ADHOC)

អាសយដ្ឋានៈ ផ្ទះលេខ ១ ផ្លូវ១៥៨ ឧកញ៉ាទ្រឿងកាង សង្កាត់បឹងរាំង ខ័ណ្ឌដូនពេញ ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ (៨៥៥-២៣) ២១ ៨៦ ៥៣/ (៨៥៥-២៣) ៥៨ ២៥ ០៧

ទូរសារៈ (៨៥៥-២៣) ២១ ៧២ ២៩

អ៊ីមែលៈ adhoc@forum.org.kh

សមាគមសង្គ្រោះ និងស្តារនីតិសម្បទា យុវនារី (AFESIP)

អាសយដ្ឋានៈ ផ្ទះលេខ ២៥ ផ្លូវ ៥៤ សង្កាត់បឹងកក់ II ខ័ណ្ឌទួលគោក ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ (៨៥៥-២៣) ៨៨ ៤១ , (៨៥៥-២៣) ៣៦ ៨៦ ៤៤

អ៊ីមែលៈ afesip@forum.org.kh

មជ្ឈមណ្ឌលកម្ពុជាដើម្បីការពារសិទ្ធិកុមារ (CCPCR)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ៨ ផ្លូវ១៣៣ សង្កាត់បឹងកក់ ខ័ណ្ឌទួលគោក ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: [illegible]

[illegible]

អ៊ីមែល: ccpcr@forum.org.kh

អង្គការសម្ព័ន្ធស្ត្រីកម្ពុជាសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ (CWLD)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ១៩ ផ្លូវ១៨១ សង្កាត់វាលវង្ស ខ័ណ្ឌ៧មករា ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ: [illegible]

អង្គការអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រីកម្ពុជា (CWDA)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ១៩ ផ្លូវ២៤២ សង្កាត់បឹងព្រលឹត ខ័ណ្ឌ៧មករា ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ: [illegible]

អ៊ីមែល: CWDA@online.com.kh

ជំនួយផ្នែកច្បាប់នៃកម្ពុជា (LAC)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ៤៣ ផ្លូវ ៣០៦ សង្កាត់បឹងកេងកងទី១ ខ័ណ្ឌចំការមន ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ: [illegible]

ទូរសារ: [illegible]

អ៊ីមែល: lac@bigpond.com.kh

សមាគមន៍ នារីអភិវឌ្ឍន៍ (WDA)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ៦៩DO+I ផ្លូវ៩៧ ក្រុមទី៣១ ភូមិលេខ ៥ សង្កាត់ផ្សារដើមថ្កូវ ខ័ណ្ឌចំការមន ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ: [illegible]

សម្ព័ន្ធខ្មែរជំរឿន និងការពារសិទ្ធិមនុស្សលីកាដូ (LICADHO)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ១០៣ ផ្លូវ៩៧ សង្កាត់បឹងត្របែក ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: [illegible]

អ៊ីមែល: licadho@camnet.com.kh

[illegible]

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ៩៣ D ផ្លូវ ២៤២ សង្កាត់វាលវង្ស ក្រុងភ្នំពេញ

[illegible]

[illegible]

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ២៥១ ផ្លូវ ១៣ សង្កាត់ជ័យជំនះ ក្រុងភ្នំពេញ

[illegible]

អាស័យដ្ឋាន: វត្តឧត្តរាវតី ផ្លូវជាតិលេខ ៥ ភូមិ មិត្តភាព សង្កាត់ឫស្សីកែវ ក្រុងភ្នំពេញ

[illegible]

អ៊ីមែល: khemara@camnet.com.kh

[illegible] (KWCD)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ១៨៧E,, ផ្លូវ១៩ សង្កាត់ជ័យជំនះ ខ័ណ្ឌដូនពេញ ក្រុងភ្នំពេញ

[illegible]

NYEMO Cambodia ([illegible])

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ១៤ abnd ៣៣ផ្លូវ ៣១០ សង្កាត់បឹងកេងកងមួយ ខ័ណ្ឌចំការមន ក្រុងភ្នំពេញ

[illegible]

[illegible] (USG)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ២១០c ផ្លូវ៦៣ សង្កាត់បឹងកេងកង1 ខ័ណ្ឌចំការមន ក្រុងភ្នំពេញ

[illegible]

អ៊ីមែល: usg@forum.org.kh

ទីស្នាក់ការ នៃអង្គការសហប្រជាជាតិ

មជ្ឈមណ្ឌលជាតិ ប្រយុទ្ធនឹងជំងឺអេដស៍ សើស្បែក និងកាមរោគ (NCH)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ 168, មហាវិថីព្រះសីហនុ, c/- UNDP, P.O Box 877, Phnom Penh

ទូរស័ព្ទ : (855) 023 721 153

អ៊ីមែល: unaidscmb@bigpond.com.kh

សម្ព័ន្ធអង្គការ Khmer HIV/AIDS NGO Alliance (KHANA)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ 25, ផ្លូវ 71 បឹងកេងកង 1, ចំការមន, ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : 023 211 505
Fax: (855) 023 214 049

អ៊ីមែល: khana@bigpond.com.kh

គ្រូពេទ្យគ្មានព្រំដែនបារាំង Medecins Sans Frontieres France (MSF-France)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ៥, ផ្លូវ ១៩៦ ផ្សារដេប៉ូ P.O Box 845, ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : 023 880 674 / 023 883 156
Fax: 023 880 380

អ៊ីមែល: msffr@bigpond.com.kh

Cambodian HIV/AIDS Education and Care (CHEC)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ 11AEo, ផ្លូវ 248 សង្កាត់វាលវង់ ខ័ណ្ឌ ៧ មករា , P.O Box 636, ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/Fax: 023 217 030

អ៊ីមែល: chec@bigpond.com.kh

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ILO HIV/AID Work Place Education Program

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ 160, ផ្លូវ៦៣ សង្កាត់វាលវង់ ទន្លេបាសាក់ , ចំការមន, ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ: ០១២ ៨០៥ ៨៦៨

អ៊ីមែល: unaidscmb@online.com.kh

[illegible]

សហជីព

សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (FTUWKC)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ 2813, ផ្លូវ 222, សង្កាត់ បឹងរាំង ខ័ណ្ឌ ដូនពេញ , ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/Fax (855) 023 216870

អ៊ីមែល: FTUWK@forum.org.kh

សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CUF)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ 18, ផ្លូវ 112, សង្កាត់ផ្សារដេប៉ូ ៣ , ខ័ណ្ឌទួលគោក , ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/Fax: (855) 023 367889

អ៊ីមែល : CUF@bigpond.com.kh

សហព័ន្ធឯករាជ្យជាតិនៃសហជីពឯករាជ្យ (CFITU)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ 45, ផ្លូវ 63, សង្កាត់បឹងកេងកង ១ , ខ័ណ្ឌចំការមន, ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ/Fax: (855) 023 213356

អ៊ីមែល : CFITU@bigpond.com.kh

National Independent Federation Textile Union of Cambodia (NIFTUC)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ 59B , ផ្លូវ 432, សង្កាត់ទួលទំពូង ២ , ខ័ណ្ឌចំការមន , ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (855) 023 219239

អ៊ីមែល : 012824640@mobitel.com.kh

Cambodian Industry of Food Union Federation (CIFUF)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៤២៨, ផ្លូវ ៣១០, សង្កាត់ បឹងកេងកង ៣ , ខ័ណ្ឌចំការមន , ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០១២ ៨៦ ៨៣ ៩២

Coalition of Cambodia Apparel Workers Democratic Union (CCAWDU)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ 6C, ផ្លូវ 476, សង្កាត់ទួលទំពូង ២ , ខ័ណ្ឌចំការមន, ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០២៣ ២១០ ៤៨១

អ៊ីមែល : C.CAWDU@forum.org.kh

Cambodian Labour Union Federation (CLUF)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ 778, ផ្លូវ 474, សង្កាត់ បឹងត្របែក , ខ័ណ្ឌចំការមន, ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០១២ ៨៦៦៦៨២

អ៊ីមែល : 012866682@mobitel.com.kh

Cambodian Workers Labour Federation of Trade Unions (CWLFTU)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ២៤១ . ផ្លូវ ១១០, សង្កាត់វត្តភ្នំ , ខ័ណ្ឌដូនពេញ , ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០១៦ [illegible]

Cambodian Construction Worker Trade Union Federation (CCWTUF)

អាស័យដ្ឋាន : ស្រុក សៀមរាប, ខេត្ត សៀមរាប

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០១២ [illegible]

អ៊ីមែល : angkor_khmer@online.ocm.kh

Cambodian Union Federation of Building and Wood Workers (CUFBWW)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ១៨ A , ផ្លូវ ១១២ , ផ្សារដេប៉ូ ៣ , ខ័ណ្ឌ ទួលគោក . ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០១២ ៧៣៨ ៥៣៩

Khmer Youth Federation of Trade Union (KYFTU)

អាស័យដ្ឋាន: ផ្ទះលេខ ៨៥ . ផ្លូវ ៣៦៥, ទល់មុខរោងចក្រ ប៊ីជាន់ . សង្កាត់ ទឹកល្អក់ . ខ័ណ្ឌទួលគោក

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០១១ [illegible]

Democratic Thoamear Union Federation (DTUF)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ២២៦, ភូមិ ខ្នុរ , សង្កាត់ព្រែកលៀប . ខ័ណ្ឌ ឫស្សីកែវ , ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០១២ ៥៤១ ៦៦២

Federal Union of Solidarity (FUS)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ២៦៣ , ផ្លូវ ១០៧ , សង្កាត់ បឹងប្រលិត ,ខ័ណ្ឌ ៧ មករា , ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០១២ [illegible]

Trade Union Worker Federation of Progress Democracy (TUWFPD)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្លូវ ១៩៧ , ចុងថ្នល់ខាងលិច, សង្កាត់ទឹកថ្លា , ខ័ណ្ឌ ឫស្សីកែវ, ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០១២ ៥៤១ ៦៦២

[illegible]

Bar Association of the Kingdom of Cambodia (BAKC)

អាស័យដ្ឋាន : BAKC , P.O.Box 1587, Phnom Peuh Cambodia

ទូរស័ព្ទ : ៨៥៥ - ០២៣ ២១ ៨៥ ៨៥

អ៊ីមែល : BAKC@forum.org.kh

American Center for International Labour Solidarity (ACILS)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៨៥, ផ្លូវ ៣១៣, សង្កាត់ បឹងកក់ ២ , ខ័ណ្ឌ ទួលគោក, ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០២៣ ៨៤១ ៥៦១

អ៊ីមែល : acils_cam@online.com.kh

ជំនួយផ្លូវច្បាប់កម្ពុជា (LAC)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៤៣ , ផ្លូវ ៣០៦ , សង្កាត់ បឹងកេងកង ១, ខ័ណ្ឌចំការមន , ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០២៣ ២១៥ ២៧៤

អ៊ីមែល : lac@online.com.kh

អង្គការពលកម្មកម្ពុជា (CLO)

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៤២៥ , ផ្លូវ ៣១០ , សង្កាត់ បឹងកេងកង ២, ខ័ណ្ឌចំការមន , ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០២៣ ២១៨ ១៣២

អ៊ីមែល : CLO@forum.org.kh

សំណុំពត៌មានធនធាន និង សេវាបណ្តាញ

អង្គការយេនឌ័រ និង អភិវឌ្ឍន៍ដើម្បីកម្ពុជា

អាស័យដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៤ , ផ្លូវ ២៩៤ , សង្កាត់ ទន្លេបាសាក់, ខ័ណ្ឌដូនពេញ , ភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០២៣ ២១៥ ១៣៧

អ៊ីមែល: gad@online.com.kh or gad@forum.org.kh

គណៈកម្មាធិការ សហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា (CCC)

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ០២៣ ២១៦៧៩២

អ៊ីមែល: info@ccc-cambodia,org

References

Action Against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific by Nelien Haspels, Zaitun Mohamed Kasim, Constance Thomas and Deidre McCann, Internationa. Labour Office, Bangkok, 2001

A partnership of equals, Bureau for gender Equality, ILO Geneva, 2000

Cambodia Country Gender Assessment, draft report World Bank, January 2003

Child Labour – An information Kit for Teachers, Educators and their Organizations, ILO, Geneva, 1998

Equality@work an information base on Equal Employment Opportunities for Women and Men, ILO Geneva, 2001

Friends tell Friends on the Streets by Greg Carl and Nonthathorn Chaiphech, Thai Red Cross AIDS Research Centre, Bangkok, 2000

Gender Issues in the World of Work, ILO Gender Training for ILO Staff and Constituents for the Promotion of Equality for Women Workers, INT/93/MO9/NET, 1995, Geneva

Guide to Stop Violence Against Women, brochure form some NGOs, Bangkok, 2001

Gender Equality at Work, Various Briefing Notes, Nelien Haspels, BAO/EASMAT, ILO Bangkok, 2001-03

Modular Training Package – Women Workers' Rights, ILO Geneva, 1994

Operational Manual for the Thai Police in Combating Child Labour, Pilot Project conducted by the National Police Bureau, 1998

Rape: sexual violence in the patriarchal Society of Thailand (1985-1995), by Dr. Amornsiri Sansuratkul, Wanee B. Thitiprasert and Suphawadee Petrat, Friends of Women Foundation, Bangkok, 1997

Report on National Seminar on Action Against Sexual Harassment at Work, Malaysia, 2001, jointly organized by Department of Labour, Ministry of Human Resources, Malaysia and International Labour Organization Bangkok and Geneva Offices.

Report of Workshop on Participation of Indigenous Men and Women in Development (11-13 December 2000, Chiangmai, Thailand), Nelien Haspels, ILO/EASMAT, 2001

The Oxfam Gender Training Manual, p.183, Oxfam, UK and Ireland, 1994

Training Package for Awareness Raising about Legal Rights, Workers' Rights and Gender Equality, Trainers' Manual, Rosalinda Terhorst, ILO Kathmandu, 1999

SOLVE, stress, tobacco, alcohol and drugs, HIV/AIDS and violence, ILO InFocus Safework, Geneva, 2001

Copyright International Labour Organization 2004
First published – July 2004

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to the Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered in the United Kingdom with the Copyright Licensing Agenvy, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP (Fax : +44 20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk), in the United States with the Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 (Fax: +1 978 750 4470, email: info@copyright.com) or in other countries with associated Reproduction Rights Organizations, may make photocopies in accordance with the licences issued to them for this purpose.

Nelien Haspels and Rosalinda Terhorst

Women Workers Rights and Gender Equality: Easy Steps for Workers in Cambodia
Bangkok, International Labour Office, 2004

English version:
Print: ISBN 92-2-115974-4, Web version, pdf ISBN 92-2-115975-2

Khmer version,
Print: ISBN 92-2-815974-X, Web version, pdf 92-2-815975-8

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning thle legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

For information on how to obtain this publication, write to the Regional Office for East Asia and the Pacific, 11th floor, United Nations Building, Rajdamnern Nok Avenue, Bangkok, 10200 Thailand, fax: +66 2 288 3062, e-mail: libroap@ilo.org . For the web version, visit our web site: www.ilo.org/asia/library/pubx.htm. Catalogues and lists of forthcoming ILO publications are available free of charge from the same address.