© ILO

អាស៊ាន

កម្រងសន្ទានុក្រមវាក្យសព្ទ ស្តីអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍ សម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មាន ផ្តោតលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងការបញ្ឈប់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី (EVAW)

២០២២

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

សន្ទានុក្រម
អាស៊ាន
២០២២

សន្ទានុក្រមវាក្យសព្ទ ស្តីអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មាន៖

កំណែផ្តោតលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី
និងការ បញ្ឈប់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី (EVAW)

Spotlight Initiative

រក្សាសិទ្ធិ © អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឆ្នាំ ២០២០
បោះពុម្ពដំបូងឆ្នាំ២០២២

ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទទួលបានការការពារសិទ្ធិអ្នកនិពន្ធក្រោមពិធីសារទី២ នៃអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិអ្នកនិពន្ធដែលមានលក្ខណៈសកល។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ការដកស្រង់ដោយសង្ខេបពីឯកសារទាំងនេះអាចធ្វើទៅបាន ដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាត ដរាបណាមានការបង្ហាញពីប្រភពឯកសារនេះ។ ដើម្បីទទួលបានសិទ្ធិផលិតឡើងវិញ ឬ សិទ្ធិបកប្រែ គួរមានការដាក់ពាក្យសុំទៅកាន់ ផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ **ILO** (សិទ្ធិ និង អាជ្ញាប័ណ្ណ) ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលមានអាសយដ្ឋាន CH-1211ទីក្រុងហ្សឺណែវ២២ ប្រទេសស្វីស ឬតាមរយៈអ៊ីមែល៖ **rights@ilo.org**។ ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារស្វាគមន៍ការដាក់ពាក្យសុំទាំងនេះ។

បណ្ណាល័យ គ្រឹះស្ថាន និង អ្នកប្រើប្រាស់ដទៃទៀតដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយនឹងអង្គការទទួលបន្ទុកសិទ្ធិផលិតឡើងវិញអាចថតចម្លងឯកសារនេះស្របតាមអាជ្ញាបណ្ណដែលចេញឲ្យពួកគេសម្រាប់គោលបំណងនេះ។ សូមចូលមើលគេហទំព័រ **www.ifrro.org** ដើម្បីស្វែងរកអង្គការដែលធ្វើការងារផ្នែកសិទ្ធិផលិតឡើងវិញនៅក្នុងប្រទេសរបស់អ្នក។

ISBN: 9789220337851 (Print)
ISBN: 9789220337868 (Web PDF)

ឈ្មោះប្រទេស តំបន់ ឬដែនដីដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ ILO ដែលអនុលោមតាមការអនុវត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការបង្ហាញព័ត៌មាននានានៅក្នុងឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយទាំងនេះ ពុំមានន័យថាជាការបង្ហាញពីទស្សនយល់ឃើញអ្វីមួយរបស់ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពច្បាប់នៃប្រទេស តំបន់ ឬដែនដីណានោះឡើយ ឬរបស់អាជ្ញាធរនៃប្រទេស តំបន់ ឬដែនដីទាំងនោះ ឬពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់ព្រំប្រទល់នៃប្រទេស តំបន់ ឬដែនដីទាំងនោះឡើយ។

ទំនួលខុសត្រូវលើទស្សនយល់ឃើញដែលត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងអត្ថបទដែលមាន ចុះហត្ថលេខា ការសិក្សា និងការចូលរួមផ្តល់ជាគំនិតដទៃទៀត គឺជាទំនួលខុសត្រូវទាំងស្រុងរបស់អ្នកនិពន្ធ ហើយឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយនេះ មិនបង្ហាញពីការយល់ស្របពីការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារលើទស្សនយល់ឃើញ ដែលត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយទាំងនេះនោះឡើយ។

ការលើកឡើងពីឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ឬផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម និងដំណើរការនានា ពុំមានន័យថាជាការផ្តល់ការគាំទ្រពីការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ហើយការពុំបានលើកឡើងពីឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ឬដំណើរការអ្វីមួយ ក៏មិនមែនជាសញ្ញាដែលបង្ហាញពីការមិនយល់ព្រមនោះដែរ។

ព័ត៌មានអំពីឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយ និង ផលិតផលឌីជីថលរបស់ **ILO** អាចរកបានតាមរយៈគេហទំព័រ៖ www.ilo.org/publns។

មាតិកា

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ..9
សេចក្ដីផ្ដើម..12
A..14
ការបំពានអំណាច (Abuse of authority)..14
ភាពជាម្ចាស់នៃបុគ្គល ឬភាពជាតំណាងនៃបុគ្គលខ្លួនឯង (Agency)..14
C..15
ការងារផ្ដល់ការថែទាំ (Care work)..15
ការគ្រប់គ្រងករណី (Case management)..15
អតិថិជន ឬអ្នកទទួលសេវា (Client)..15
*ការព្រមព្រៀង (Consent)..15
មុខងាររបស់ស្ថានកុងស៊ុល (Consular functions)..15
ការការពារ និងជំនួយដែលផ្ដល់ដោយស្ថានកុងស៊ុល (Consular protection and assistance)..17
ប្រទេសគោលដៅ (Country of destination)..17
ប្រទេសដើម (Country of origin)..17
ប្រទេសឆ្លងកាត់ (Country of transit)..18
D..18
ការរើសអើង/សមរម្យ ការរើសអើង (Discrimination)..19
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានឯកសារ (Documented migrant worker)..20
ការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានឯកសារ (Documented migration)..20
ការងារតាមផ្ទះ (Domestic work)..21
កម្មករការងារផ្ទះ
E..22
ការរំលោភបំពានផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច (Economic abuse)..22
អំពើហិង្សាផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច (Economic violence)..22
ការរំលោភបំពានផ្លូវចិត្ត (Emotional abuse)..22
សេវាសំខាន់ៗ (Essential services)..22

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

ការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ (Ethical recruitment)........22
*ការកេងប្រវ័ញ្ច........22
F........24
ការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយយុត្តិធម៌ (Fair recruitment)........23
ពលកម្មដោយបង្ខំ........23
G........23
*យេនឌ័រ (Gender)........24
អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (Gender-based violence)........25
អំពើហិង្សា ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន (Gender-based violence and harassment)........25
*មិនគិតគូរពីយេនឌ័រ (Gender-blind)........26
*សមភាពយេនឌ័រ (Gender equality)........26
ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (Gender mainstreaming)........26
*ការមិនអនុលោមតាមយេនឌ័រ (Gender 27 non-conforming)........26
*ការឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ (Gender-responsive)........27
*ការគិតគូរពីយេនឌ័រ ឬភាពរំញោចយេនឌ័រ(Gender-sensitive)........27
H........27
ការបៀតបៀន (Harassment)........27
ការជួញដូរមនុស្ស (Human trafficking)........27
I........28
សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ (Informal economy)........28
*ភាពប្រសព្វគ្នា (Intersectionality)........28
*អំពើហិង្សាពីដៃគូស្និទ្ធស្នាល (Intimate partner violence)........28
*ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់ (Irregular migration)........29
ពលរកទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលឋមិនទៀងទាត់ (Irregular-status migrant worker)........29
L........30
*ការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម (Labour exploitation)........30
ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ (Labour migration)........30
អ្នកជ្រើសរើសពលករ (Labour recruiter)........30
*ពលករដែលបានប្រាក់ឈ្នួលទាប និងពលករដែលមានជំនាញកម្រិតទាប(Low wage versus low-skilled labour)...31
M........32

*ភាពជាបុរស (Masculinities)..32
ការការពារមាតុភាព (Maternity protection)...32
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (Migrant worker)..32
*មជ្ឈមណ្ឌលធនធានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (Migrant Worker Resource Centres - MRCs)........................ 32
ទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ (Migration for marriage)..33
P.. 33
*បិតាធិបតេយ្យ (Patriarchy).. 33
ជនប្រព្រឹត្ត (Perpetrator)..34
*អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ (Physical violence)...34
ការពារនិយម (Protectionism)..34
*ការរំលោភបំពានផ្លូវចិត្ត (Psychological abuse)..34
*អំពើហិង្សាផ្លូវចិត្ត (Psychological violence)..34
R... 35
ការរំលោភសេពសន្ថវៈ (Rape)... 35
ការជ្រើសរើសពលករ (Recruitment)...35
ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសពលករ ឬចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ (Recruitment fees or related costs)..............................35
*ទេសន្តរប្រវេសន៍ទៀងទាត់ (Regular migration)... 35
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាទៀងទាត់ (Regular-status migrant worker)..36
S... 36
*ភេទ (Sex)... 36
*ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ (Sexual abuse).. 36
*ការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ (Sexual exploitation)...36
*ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ (Sexual harassment...36
អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ (Sexual violence)..37
ការងារដោយបង្ខំ ឬពលកម្មដោយបង្ខំ (Slavery)...37
*បទដ្ឋានសង្គម ឬផ្នត់គំនិតសង្គម (Social norms)..38
*និន្នាការផ្លូវភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ និងការបង្ហាញយេនឌ័រ (SOGIESC)...38
ការមាក់ងាយ(Stigma)..39
* អ្នកដែលរស់រានពីអំពើហិង្សា (Survivor)..39
គោលការណ៍ ឬវិធីសាស្ត្រផ្តោតលើអ្នកដែលរស់រានពីអំពើហិង្សា (Survivor-centred approach)............................39
T..40

ការជួញដូរមនុស្ស (Trafficking in persons)....41
U....42
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គ្មានឯកសារ (Undocumented migrant worker)....42
ទេសន្តរប្រវេសន៍គ្មានឯកសារ (Undocumented migration)....42
V....43
ក្របខ័ណ្ឌ ឬបទដ្ឋានសម្រាប់បញ្ជូនករណីអំពើហិង្សាលើស្ត្រី (VAW referral pathway)....43
ការបន្ទោះជនរងគ្រោះ (Victim blaming)....43
អំពើហិង្សាលើស្ត្រី (Violence against women - VAW)....43
អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ (Violence and harassment in the world of work)....44
W....45
*ការបង្កើនឯភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (Women's empowerment)....45
ពកន្លែងធ្វើការ....45
សង្ខេបវាក្យសព្ទដែលមានលក្ខណៈបរិយាបន្ន....46

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

សន្ទានុក្រមនេះ ត្រូវបានប្រមូលចងក្រងដោយ Deepa Bharathi, Swathi Jakkula, Rebecca Napier-Moore, និង Valentina Volpe មកពីកម្មវិធីសុវត្ថិភាពនិងយុត្តិធម៌នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងទីភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងពង្រឹងភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (UN Women) ដោយមានការចូលរួមពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ដោយ Nilim Baruah, Christoph Kühn, Catherine Laws, និង Clara Van Panhuys មកពី ILO និង Melissa Alvarado, Younghwa Choi, Dina Deligiorgis, Lou Eve, Nansiri Iamsuk, Robin Mauney, Michelle Mendes Miereles Silva, និង Michael Stewart- Evans មកពី UN Women។ សន្ទានុក្រមនេះត្រូវបានរចនាដោយ Florian Saint-Aubin។

សន្ទានុក្រមនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីសុវត្ថិភាពនិងយុត្តិធម៌៖សម្រេចសិទ្ធិនិងឱកាសរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី នៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន (២០១៨-២២)។កម្មវិធីសុវត្ថិភាពនិងយុត្តិធម៌គឺជាផ្នែកមួយនៃគំនិតផ្តួចផ្តើម Spotlight របស់សហភាពអឺរ៉ុប និងអង្គការសហប្រជាជាតិជាគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលអនុវត្តច្រើនឆ្នាំដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី ក្រោមថវិកា គាំទ្រពីសហភាពអឺរ៉ុប និងត្រូវបានអនុវត្តដោយ ILO និង UN Women ដែលមានការសហការជាមួយនឹង UNODC។កម្មវិធីនេះផ្តល់ជំនួយនិងការគាំទ្របច្ចេកទេសក្នុងគោលដៅធ្វើយ៉ាងណាឲ្យ ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារមានសុវត្ថិភាពនិងយុត្តិធម៌សម្រាប់ស្ត្រីគ្រប់រូបនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន។

កម្មវិធីសុវត្ថិភាពនិងយុត្តិធម៌បានមើលឃើញពីភាពចាំបាច់នៅក្នុងការកំណត់និយមន័យវាក្យសព្ទបច្ចេកទេសពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍ របស់ស្ត្រី និងអំពើហិង្សាលើស្ត្រីមួយចំនួនដែលគេនិយមប្រើប្រាស់សម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មានក៏ដូចជាសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ទូទៅ។ សន្ទានុក្រមនេះគឺជាផ្នែកមួយនៃសន្ទានុក្រម ផ្តោតលើប្រធានបទទេសន្តរប្រវេសន៍ជាច្រើនដែល ILO រៀបចំសម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មាន ដូចជាកំណែផ្តោតលើមជ្ឈិមបូព៌ា (ILO និង UNAOC ២០១៧), កំណែផ្តោតលើការជ្រើសរើសពលករឲ្យប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និង ពលកម្មដោយបង្ខំសម្រាប់ប្រទេសវៀតណាម (ILO ២០២០), និងកំណែសម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងពលកម្មដោយបង្ខំ (ILO និង UNAOC នឹងមានក្នុងពេលឆាប់ៗនេះ)។

ការទទួលខុសត្រូវលើទស្សនយល់ឃើញដែលត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងសន្ទានុក្រមនេះនិងប្រភពនានាដែលត្រូវបានលើកឡើង គឺជាទំនួលខុសត្រូវទាំងស្រុងរបស់អ្នកនិពន្ធ ហើយឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយនេះមិនតំណាងឲ្យការយល់ព្រមរបស់ ILO ឬ UN Women ឡើយ។ ទស្សនយល់ឃើញដែលបង្ហាញនៅក្នុងឯកសារនេះក៏ពុំឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនយល់ឃើញជាផ្លូវការរបស់សហភាពអឺរ៉ុបនោះដែរ។

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

© ILO/Tiffny Tsang

សេចក្តីផ្តើម

នេះគឺជាសន្ទានុក្រមស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍៖ កំណែផ្តោតលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងការបញ្ឈប់អំពើហិង្សាលើស្ត្រីដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មាន។ សន្ទានុក្រមនេះអាចប្រើប្រាស់ជាមគ្គុទេស ក៏សម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មាន អ្នកស្រាវជ្រាវអ្នបណ្តុះបណ្តាល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតដែលរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលឬសរសេរអត្ថបទអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងាររបស់ស្ត្រី និងសម្រាប់អ្នកដែលសរសេរអត្ថបទអំពីអំពើហិង្សាលើស្ត្រី ក្នុងបរិបទទេសន្តរប្រវេសន៍។ សន្ទានុក្រមនេះត្រូវបានចងក្រងឡើង ជាផ្នែកមួយនៃគំនិតផ្តួចផ្តើម Spotlight របស់ សហភាពអឺរ៉ុប និងអង្គការសហប្រជាជាតិ ដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី។

ភាសាដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុង ឯកសារអប់រំផ្សព្វផ្សាយ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា អាចបង្ហាញពីគោលជំហរ និងចំណាប់អារម្មណ៍ជាក់លាក់ ដែលពេលខ្លះអាចនាំឲ្យធ្វើឲ្យនៅតែបន្តប្រកាន់នូវផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ។ ដូច្នេះជាការសំខាន់ណាស់ដែលគួរតែយល់ឲ្យបានច្បាស់នូវវាក្យសព្ទ និង និយមន័យពាក់ព័ន្ធ នឹងពលកទេសន្តរប្រវេសន៍ ជាស្ត្រី និង អំពើហិង្សាលើស្ត្រី ដើម្បីបង្កើតនូវមូលដ្ឋានរួមដែលគេអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការសន្ទនានិងអនុវត្តការងារឈានទៅបង្កើតពិភពលោក មួយដែលសិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានគោរពសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា ក្នុងនោះរួមមានទាំងសម្លេងជម្រើសក៏ដូចជាភាពជាម្ចាស់នៃបុគ្គលរបស់ស្ត្រីត្រូវបានទទួលស្គាល់។ សន្ទានុក្រមនេះបង្ហាញពីវាក្យសព្ទផ្អែកលើសិទ្ធិ ក៏ដូចជាច្បាប់ អន្តរជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំដែលបានទទួលការឯកភាពជាអន្តរជាតិនៅក្នុងករណីដែលអាចធ្វើទៅបាន។

នៅក្នុងពិភពលោក ដែលសាធារណជនមានការយល់ឃើញអវិជ្ជមានជាទូទៅពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី[1] និងស្ត្រីដែលជួបនូវបទពិសោធនៃអំពើហិង្សា[2]ជាការសំខាន់ណាស់ ដែលការជជែកវែកញែកជាសាធារណៈ មិនត្រឹមតែមានសុក្រឹតភាពប៉ុណ្ណោះទេថែមទាំងត្រូវងាកចេញពីការប្រើពាក្យដែលមានចរឹត លក្ខណៈបន្ទុះបង្អាប់តម្លៃរបស់មនុស្ស ដូចជា ពាក្យថា "ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់" ដែលបង្កប់ន័យថាជនទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាឧក្រិដ្ឋជនជាដើមដើម្បីឈានទៅរកការប្រើវាក្យសព្ទដែលមាលក្ខណៈអព្យាក្រឹត ដូចដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងច្បាប់អន្តរជាតិនានាដូចជា "ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលពុំមានឯកសារ" ជាដើម។ អ្វីដែលស្រដៀងគ្នាដែលនោះគឺវាក្យសព្ទ "អ្នករស់រាន់ពីអំពើហិង្សារ (survivor)" ជំនួសឲ្យការប្រើពាក្យថា "ជនរងគ្រោះ (victim)"[3] គឺជាជម្រើសពាក្យដ៏សំខាន់មួយ នៅពេលដែលគេ និយាយ អំពីស្ត្រីដែលជួបនូវបទពោសោធអំពើហិង្សាព្រោះថាពាក្យនេះជួយពង្រឹងបន្ថែមនូវភាពជាម្ចាស់នៃបុគ្គល និងការពង្រឹងភាពអង់អាចរបស់ស្ត្រី។ ជម្រើសពាក្យពេចន៍អាចរួមចំណែកយ៉ាង សកម្មដល់ការកំណត់ពីការយល់ឃើញវិជ្ជមានរបស់ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងអ្នកដែលមានបទពិសោធអំពើហិង្សា។

---

1 ឯកសារដែលមានចំណងជើងថា ឥរិយាបថរបស់សាធារណជនចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសក៏នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន ម៉ាឡេស៊ី សិង្ហបុរី និងថៃ , ឆ្នាំ ២០១៩ ដោយ ILO និង UN Women។

2 ការកាត់ក្តីករណីរំលោភសេពសន្ថវៈ៖ ស្វែងយល់ពីការឆ្លើយតបនៃប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌចំពោះករណីអំពើហិង្សាផ្លូវភេទនៅក្នុងប្រទេសថៃ និងវៀតណាម ឆ្នាំ ២០១៧ ដោយ UN Women, UNODC, និង UNDP ។

3 ប៉ុន្តែពាក្យថា "ជនរងគ្រោះ (victim)" ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជារឿយៗនៅក្នុងវិស័យច្បាប់ និង វិស័យវេជ្ជសាស្ត្រ ជាមួយនឹងការទទួលស្គាល់ថា អំពើហិង្សាផ្អែកតាមយេនឌ័រក្នុងទម្រង់ជាច្រើនគឺជាបទល្មើស។សូមមើលឯកសារយោងសៀវភៅណែនាំស្តីពីការសម្របសម្រួលអន្តរាគមន៍ឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថានភាពអាសន្នឆ្នាំ២០១៩ រៀបចំដោយសម្ព័ន្ធការពារសកល (GPC)។

កំណត់ពន្យល់អំពីវាក្យសព្ទដែលបង្ហាញនៅក្នុងសន្ទានុក្រមនេះ

និយមន័យវាក្យសព្ទដែលមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន និងដែលទទួលបានការបកស្រាយឈរលើគោលការណ៍សិទ្ធិដោយ ILO និង UN Women ត្រូវបានដាក់សញ្ញា * ដើម្បីញែកវាក្យសព្ទទាំងនេះពីនិយមន័យដទៃទៀត ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងសន្ទានុក្រមនេះ ដែលត្រូវបានយកចេញពីច្បាប់ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិ។

A

ការបំពានអំណាច (Abuse of authority)	ការបំពានអំណាច សំដៅលើការប្រើប្រាស់ជាលក្ខណៈអវិជ្ជមាននូវមុខតំណែងដែលមានឥទ្ធិពលធនធានអំណាចឬសមត្ថកិច្ចលើមនុស្សម្នាក់ទៀត។ការបំពានអំណាចគឺជាករណីមួយធ្ងន់ធ្ងរ នៅពេលដែលបុគ្គលម្នាក់ប្រើប្រាស់ឥទ្ធិពលអំណាច ធនធាន ឬសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ដើម្បីមានឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានលើលក្ខខណ្ឌអាជីព ឬលក្ខខណ្ឌការងាររបស់មនុស្សផ្សេងទៀត ជាអាទិ៍ ការតែងតាំង ការបែងចែកការងារ ការបន្តកិច្ចសន្យា ការវាយតម្លៃលើលទ្ធផលការងារឬការដំឡើងឋានៈជាដើម។ការបំពានអំណាចក៏អាចបញ្ចូលទង្វើទាំងឡាយណាដែលបង្កើតឲ្យមានបរិយាកាសការងារបែបអរិភាពឬដែលពោរពេញដោយការមើលងាយមើលថោក ជាអាទិ៍ ការប្រើប្រាស់ការសម្លុត ការគំរាម ការផ្ញើសារគំរាម ឬការបង្ខិតបង្ខំជាដើម។ ការរើសអើង និងការបៀតបៀន រាប់បញ្ចូលទាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទផងដែរគឺជាទង្វើដែលធ្ងន់ធ្ងរនៅពេលដែលការបំពានអំណាចកើតឡើងអមជាមួយនឹងការប្រព្រឹត្តអំពើទាំងនេះ។[4]
*[5] **ភាពជាម្ចាស់នៃបុគ្គល ឬភាពជាតំណាងនៃបុគ្គលខ្លួនឯង** (Agency)	សេរីភាព និងលទ្ធភាពធ្វើការសម្រេចចិត្ត និងធ្វើសកម្មភាពសម្រាប់ជីវិតផ្ទាល់ខ្លួនរបស់មនុស្សម្នាក់។

4 ព្រឹត្តិប័ត្រព័ត៌មានរបស់អគ្គលេខាធិការអង្គការសហប្រជាជាតិ៖ ការហាមប្រាម ការរើសអើង ការបៀតបៀន រួមទាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការប្រើបំពានអំណាច T/SGB/2008/5 (2008) រៀបចំដោយលេខាធិការដ្ឋានរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។

5 និយមន័យវាក្យសព្ទដែលមានលក្ខណៈវិជ្ជមាន និងការបកស្រាយ ផ្អែកតាមសិទ្ធិ ដែលធ្វើឡើងដោយ ILO និង UN Women ត្រូវបានសម្គាល់ដោយសញ្ញា * ដើម្បីញែកវាក្យសព្ទទាំងនេះពីនិយមន័យផ្សេងទៀតនៅក្នុងសន្ទានុក្រមនេះ ដែលយកចេញពីច្បាប់ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិ។

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

C

ការងារផ្តល់ការថែទាំ (Care work)	ត្រូវបានគេឲ្យនិយមន័យទូទៅថារួមមានសកម្មភាពនិងទំនាក់ទំនងដើម្បីបំពេញតម្រូវការផ្លូវកាយផ្លូវចិត្តនិងផ្លូវអារម្មណ៍របស់មនុស្សពេញវ័យកុមារ មនុស្សចាស់ និងមនុស្សវ័យក្មេង អ្នកដែលមានពិការភាព និងអ្នកដែលពុំមានពិការភាព។[6]
ការគ្រប់គ្រងករណី (Case management)	ដំណើរការប្រកបដោយកិច្ចសហការនៃអ្នកជំនាញចម្រុះ សម្រាប់ធ្វើការវាយតម្លៃ រៀបចំផែនការ អនុវត្ត សម្របសម្រួល តាមដាន និងវាយតម្លៃលើជម្រើស និងសេវានានាដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗតាមរយៈការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយគ្នានិងការប្រើប្រាស់ធនធានដែលមានដើម្បីសម្រេចនូវលទ្ធផលប្រកបដោយគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព។[7]
អតិថិជន ឬអ្នកទទួលសេវា (Client)	សូមមើល "ក្រុមគោលដៅ (target group)"
*ការព្រមព្រៀង (Consent)	យល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្តនិងដោយសេរីចំពោះអ្វីមួយផ្អែកតាមការយល់ដឹងយ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីអង្គហេតុ ភាពពាក់ព័ន្ធ និងផលវិបាកដែលអាចកើតមាននាពេលអនាគតដោយសារកម្មភាពអ្វីមួយ។ បុគ្គលត្រូវតែដឹងនិងមានអំណាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួនពេញលេញក្នុងការបដិសេធមិនចូលរួមក្នុងសកម្មភាពណាមួយនិង/ឬមិនឲ្យគេបង្ខិតបង្ខំ។ ការមិននិយាយស្តី ឬការពុំមានលទ្ធភាពនិយាយថា "ទេ" ពុំមានន័យថាជាការផ្តល់ការព្រមព្រៀងឬយល់ព្រមនោះឡើយ។[9]

6 ការងារផ្តល់ការថែទាំសម្រាប់ការងារសមរម្យនាពេលអនាគត ឆ្នាំ ២០១៨ ដោយ ILO។
7 ការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះកុមារដែលរងគ្រោះដោយសារការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឆ្នាំ ២០១២ ដោយយូនីសេហ្វ និងគណៈកម្មាធិការសង្គ្រោះអន្តរជាតិ។
8 សន្ធានុក្រមស្តីពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងការបំពានផ្លូវភេទ ឆ្នាំ ២០១៧ ដោយអង្គការសហប្រជាជាតិ (UN)
9 អ្នកដែលនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរ កញ្ចប់ឧបករណ៍សម្រាប់សកម្មជនវ័យក្មេង ដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី ឆ្នាំ ២០១១៤ របស់ UN Women។

មុខងាររបស់ស្ថានកុងស៊ុល (Consular functions)	មុខងារទាំងឡាយដែលត្រូវបានប្រទេសដើមប្រគល់ទៅឲ្យការិយាល័យកុងស៊ុលឬបេសកកម្មការទូត ជាអាទិ៍ ការពារផលប្រយោជន៍របស់ប្រទេសដើម និងពលរដ្ឋរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ, ការចេញលិខិតឆ្លងដែន និងឯកសារធ្វើដំណើរដល់ពលរដ្ឋឬទិដ្ឋាការឬឯកសារសមស្របនានាដល់បុគ្គលដែលមានគោលបំណងធ្វើដំណើរទៅកាន់ប្រទេសដើម,ជួយដល់ពលរដ្ឋរបស់ខ្លួន,ធ្វើជាសារការីនិងអ្នកចុះអត្រានុកូលដ្ឋាន និងមានសមត្ថភាពបំពេញមុខងារស្រដៀងគ្នានេះ និងមុខងារមួយចំនួនដែលមានលក្ខណៈរដ្ឋបាលនិងការពារផលប្រយោជន៍របស់អនីតិជននិងបុគ្គលដទៃទៀតដែលមិនមានសមត្ថភាពពេញលេញ ហើយដែលជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនជាពិសេសនៅក្នុងករណីដែលបុគ្គលទាំងនេះត្រូវការអាណាព្យាបាលឬអ្នកមើលថែ/អ្នកគ្រប់គ្រង។[10]
ការការពារ និងជំនួយដែលផ្តល់ដោយស្ថានកុងស៊ុល (Consular protection and assistance)	សេវាកុងស៊ុល និងសេវាសមស្របដទៃទៀតដែលចាំបាច់ ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការសង្គម វប្បធម៌ ព្រមទាំងតម្រូវការផ្សេងទៀតរបស់ពលរដ្ឋនៅក្រៅប្រទេស និងការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេប្រឆាំងទៅនឹងការរំលោភបំពានដែលបង្កឡើងដោយសាររដ្ឋនៃប្រទេសគោលដៅ។[11]
ប្រទេសគោលដៅ (Country of destination)	ប្រទេសដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ត្រូវទៅកំពុងទៅឬបានទៅដើម្បីធ្វើសកម្មភាពរកប្រាក់កម្រៃអទៅតាមករណីជាក់ស្តែង។[12] "ប្រទេសគោលដៅ (Country of destination) ឬ (destination country)" ឬ "រដ្ឋដែលជាកន្លែងផ្តល់ការងារ"[13] គឺជាដែលគួរប្រើប្រាស់ជំនួសឲ្យពាក្យថា "ប្រទេសទទួល (host country)" ជាពាក្យដែលមានន័យថាជនទេសន្តរប្រវេសន៍គឺជាភ្ញៀវ។

10 មាត្រា ៥ នៃអនុសញ្ញាវីយែនស្តីអំពីទំនាក់ទំនងកុងស៊ុល និងសន្ទានុក្រមស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ដែលផលិតដោយ IOM លេខ ៣៤ ឆ្នាំ ២០១៩។

11 មាត្រា ៦៥(២) នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសក៍ទាំងអស់ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ (ICRMW) និងសន្ទានុក្រមស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារដែលផលិតដោយ IOM លេខ ៣៤ (ឆ្នាំ ២០១៩)។

12 ដកស្រង់ចេញពីមាត្រា ៦(b) នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសក៍គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ (អនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ១៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩០ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៣) 2220 UNTS 3។ សូមមើល គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីស្ថិតិទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០១៨ រៀបចំដោយ ILO ដែលធ្វើការកត់សម្គាល់ថា "ប្រទេសគោលដៅសម្រាប់ជនទេសន្តរប្រវេសក៍អន្តរជាតិដែលធ្វើទេសន្តរ ប្រវេសន៍ដើម្បីរកការងារសំដៅលើប្រទេសដែលជនទេសន្តរប្រវេសក៍បានចូលទៅដើម្បីធ្វើការងារ ឬស្វែងរកការងារ។"

13 ដូចលើកឡើងក្នុងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសក៍គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ប្រទេសដើម
(Country of origin)

ប្រទេសដែលបុគ្គលសាមីជាពលរដ្ឋ។[14] "ប្រទេសពដើម" ឬ "រដ្ឋដើម"[15]គឺជាពាក្យដែលគួរប្រើជំនួសឲ្យពាក្យថា "ប្រទេសបញ្ជូន" ឬ "ប្រទេសកំណើត"។ "ប្រទេសបញ្ជូន" បង្កប់ន័យថារដ្ឋជាអ្នករួមចំណែកយ៉ាងសកម្មក្នុងការធ្វើឲ្យពលករចាកចេញពីប្រទេសរបស់ខ្លួនទៅរកការងារធ្វើ និងរស់នៅក្រៅប្រទេស។ ពាក្យថា "ស្រុកកំណើត" បង្កប់ន័យមួយចំនួន៖ វាគឺជាកន្លែងដែលមនុស្សម្នាក់រស់នៅ និងជាទីកន្លែងដែលធ្វើឲ្យពួកគេមានអារម្មណ៍ថាពួកគេ គឺជាអ្នកមកពីទីនោះ។ សម្រាប់ពលករជាច្រើននាក់ស្រុកកំណើតគឺជាកន្លែងដែលពួកគេរស់នៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ។ពួកគេអាចលែងមានផ្ទះគ្រួសារឬបណ្តាញសង្គមនៅក្នុងប្រទេសដើមរបស់ពួកគេទៀត។ពាក្យថា "ប្រទេសកំណើត" ពុំបានគិតបញ្ចូលបទពិសោធន៍របស់ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានធ្វើចំណាកស្រុកនៅពេលដែលពួកគេនៅតូច ដូច្នេះពួកគេចងចាំតិចតួច ឬមិនចងចាំទាល់តែសោះពីប្រទេសដើម ភាសានៅក្នុងប្រទេសនោះ ។ល។ ពាក្យនេះក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ផ្អែកតាមការយល់មិនត្រឹមត្រូវដែលថា ជនទេសន្តរប្រវេសន៍ និងជនភៀសខ្លួនទាំងអស់ ចុងក្រោយអាចត្រឡប់ទៅ "ស្រុកកំណើត" របស់ពួកគេវិញ ដោយមិនគិតថាតើពួកគេបានស្នាក់នៅយូរប៉ុនណា ពួកគេបានធ្វើសមាហរណកម្មបានល្អកម្រិតណា ឬលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងប្រទេស ដើម។ ពាក្យនេះក៏អាចនាំឲ្យមានការរើសអើងពូជសាសន៍ ការស្អប់ជនបរទេស និងយុទ្ធនាការប្រឆាំងនឹងជនទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលអំពាវនាវឲ្យ "ពួកគេត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ" ដែលជារឿយៗត្រូវបានរៀបចំប្រឆាំងនឹងជនទេសន្តរប្រវេសន៍ជំនាន់ទី ២ បើទោះជាពួកគេមិនដែលជាន់ជើងលើប្រទេសដែលជាស្រុកកំណើតឪពុកម្តាយរបស់ពួកគេក៏ដោយ។ លើសពីនេះ ពាក្យថា "ប្រទេសកំណើត" មើលស្រាលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការធ្វើ

14 ដកស្រង់ចេញពីមាត្រា ៦(a) នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសក៍គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ (អនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ១៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩០ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៣) 2220 UNTS 3។ សូមមើល គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីស្ថិតិទេសន្តរ ប្រវេសន៍ការងារអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០១៨ រៀបចំដោយ ILO ដែលធ្វើការកត់សម្គាល់ថា "ប្រទេសបដើមរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិដែលធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីការងារ អាចជាប្រទេសកំណើត ប្រទេសដែលពួកគេមានសញ្ជាតិ ឬប្រទេសដែលពួកគេធ្លាប់រស់នៅជាធម្មតាកន្លងមក អាស្រ័យទៅតាមនិយមន័យជនទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់គោលបំណងធ្វើការវាស់វែង។

15 ដូចលើកឡើងនៅក្នុងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសក៍គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

	សមាហរណកម្មជនទេសន្តរប្រវេសន៍និងអាចមានន័យថាជាការលើកឡើង ដែលនាំឲ្យមានការខូចខាតយ៉ាងច្រើន ថាជនទេសន្តរប្រវេសន៍មិនអាច ឬមិនគួរគិតថាខ្លួនឯងជាសមាជិកនៅក្នុងប្រទេសដែលពួកគេបានធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ទៅនោះឡើយ។ [16]
ប្រទេសឆ្លងកាត់ (Country of transit)	នៅក្នុងបរិបទទេសន្តរប្រវេសន៍ ប្រទេសដែលបុគ្គលណាម្នាក់ ឬបុគ្គលមួយក្រុមឆ្លងកាត់ពេលធ្វើដំណើរទៅប្រទេសគោលដៅ ឬធ្វើដំណើរពីប្រទេសគោលដៅទៅប្រទេសដើមរបស់ខ្លួន។ [17]

D

ការងារសមស្រប/សមរម្យ (Decent work)	ការសម្រេចបានការងារសមរម្យ តម្រូវឲ្យមានការបង្កើតការងារ ការគោរពសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ ការទទួលបានសេវាគាំពារសង្គម និងកិច្ចសន្ទនាសង្គមដែលប្រកបដោយសមភាពយេនឌ័រ។ [18]
ការរើសអើង (Discrimination)	ការបែងចែកការផាត់ចេញឬការផ្តល់អាទិភាពទាំងឡាយដែលធ្វើឡើងផ្អែកតាមកត្តាពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ កំណើត ឬដើមកំណើតសង្គម ដែលមានឥទ្ធិពលធ្វើឲ្យលែងមាន ឬប៉ះពាល់ដល់សមភាពនៃឱកាស ឬការប្រតិបត្តិ។ [19]

16 សន្ទានុក្រមស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ក្រោមប្រធានបទការជ្រើសរើសពលករដោយយុត្តិធម៌ និងពលករដោយបង្ខំ ដែលរៀបចំសម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មាន ដោយ ILO ឆ្នាំ ២០២០។
17 ដកស្រង់ចេញពីមាត្រា ៦(c) នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសក៏គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ (អនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ១៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩០ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៣) 2220 UNTS 3។
18 និយមន័យពិស្តារសំដៅលើឱកាសដែលការងារដែលមានផលិតភាព និងផ្តល់នូវប្រាក់ចំណូលសមស្រប ការទទួលបានការធានាសន្តិសុខនៅកន្លែងធ្វើការ និងការផ្តល់សេវាគាំពារសង្គមដល់គ្រួសារ,ការមានលទ្ធភាពអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនឯងនិងធ្វើសមាហរណកម្មក្នុងសង្គម,សេរីភាពរបស់មនុស្សក្នុងការលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភចងក្រងគ្នាជាក្រុមនិងចូលរួមធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដែលមានឥទ្ធិពលលើជីវិតរបស់ពួកគេ ព្រមទាំងសមភាពនៃឱកាស និងការប្រតិបត្តិចំពោះស្ត្រី និងបុរស គ្រប់រូប។ សេចក្តីប្រកាសស្តីពីយុត្តិធម៌សង្គមសម្រាប់សកលភាវូបនីយកម្មដែលយុត្តិធម៌របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារក្នុងសម័យប្រជុំលើកទី ៩៧ នៃសន្និសីទការងារអន្តរជាតិ នៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ថ្ងៃទី ១០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨។
19 អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (ការងារ និងមុខរបរ) ឆ្នាំ ១៩៥៨ (លេខ ១១១)។ សូមមើលផងដែរ CEDAW ត្រង់ "ការរើសអើងលើស្ត្រី" និងព្រឹត្តិប័ត្រព័ត៌មានរបស់អគ្គលេខាធិការ ចេញដោយលេខាធិការដ្ឋានអង្គការសហប្រជាជាតិក្រោមប្រធានបទ៖ ការហាមឃាត់ការរើសអើង ការបៀតបៀនរាប់បញ្ចូលទាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការបំពានអំណាចថ្ងៃទី១១ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ T/SGB/2008/5។

	ការរើសអើងផ្ទាល់កើតឡើង នៅពេលដែលមានការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពអំណោយផល ទោះដោយជាក់ច្បាស់ក្តី មិនជាក់ច្បាស់ក្តី ផ្អែកទៅលើហេតុផលបានបង្ហាញពីការហាមឃាត់មួយឬច្រើន ។ ការរើសអើងបែបនេះរួមមាន ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការបៀតបៀនក្នុងទម្រង់ផ្សេងទៀត។ ការរើសអើងដោយប្រយោល សំដៅលើស្ថានភាពលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តឬការអនុវត្តដែលមើលទៅហាក់បីដូចជាអព្យាក្រឹតដែលជាតុពិតនាំឲ្យមានការប្រតិបត្តិមិនស្មើគ្នាលើមនុស្សឬក្រុមមនុស្ស។ការរើសអើងប្រភេទនេះកើតឡើងនៅពេលដែលលក្ខខណ្ឌការប្រតិបត្តិឬលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចៗគ្នា ត្រូវបានប្រើប្រាស់ចំពោះមនុស្សគ្រប់រូប ប៉ុន្តែនាំឲ្យមានផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរលើសលប់ដល់មនុស្សមួយចំនួន ដោយសារតែលក្ខណៈរបស់ពួកគេ ដូចជាពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ភេទ ឬសាសន៍ជាដើម ហើយដែលពុំមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌដែលចាំបាច់ត្រូវបំពេញនៅក្នុងការងារអ្វីមួយ។[20]
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មានឯកសារ (Documented migrant worker)	ឬហៅម្យ៉ាងទៀតថា "ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៀងទាត់ (regular migrant worker)" [21] វាក្យសព្ទនេះសំដៅលើពលករទេសន្តរប្រវេសកន៍ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យចូលស្នាក់នៅ និងធ្វើសកម្មភាពរកកម្រៃនៅក្នុងរដ្ឋដែលពួកគេធ្វើការស្របតាមច្បាប់របស់រដ្ឋនោះ និងស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិ ដែលរដ្ឋនោះភាគី។[22] នៅក្នុងករណីមួយចំនួន វាក្យសព្ទនេះសំដៅលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតឲ្យចាកចេញពីប្រទេសរបស់ខ្លួន។សិទ្ធិនិងការអនុញ្ញាតដែលផ្តល់ជូន ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានឱកាសសម្គាល់ត្រឹមត្រូវ ឬពលករទេសន្តរប្រវេសក៏ស្របច្បាប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនក៏អាចផ្តល់ជូនសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេផងដែរ។ សូមមើលផងដែរ "ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលពុំមានឯកសារសម្គាល់ (Undocumented migrant worker)"។

20 របាយការណ៍របស់គណៈកម្មាធិការជំនាញទទួលបន្ទុកការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ ILC.101/III(1B) (២០១២) របស់ ILO។

21 បើទោះជាពលករទេសន្តរប្រវេសក៏ស្របច្បាប់ជាធម្មតាមានឯកសារសម្គាល់ខ្លួនត្រឹមត្រូវក៏ដោយអាចមានស្ថានភាពខ្លះដែលស្ថានភាពទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់មិនត្រូវគ្នាជាមួយនឹងឯកសារសម្គាល់ខ្លួនទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រព័ន្ធដែលផ្តល់សេរីភាពផ្លាស់ទីក្នុងតំបន់ ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យផ្លាស់ទីនៅក្នុងតំបន់នោះ អាចខ្វះឯកសារដើម្បីបញ្ជាក់ថាពួកគេគឺជាពលរដ្ឋរបស់រដ្ឋជាសមាជិកណាមួយនៃសហគមន៍របស់តំបន់នោះ ដូច្នេះពួកគេអាចពុំមានឯកសារសម្គាល់ត្រឹមត្រូវ។" សន្ទានុក្រមស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ លេខ ៣៤ ឆ្នាំ ២០១៩ របស់ IOM។

22 មាត្រា ៥(a) នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសក៏គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ (អនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ១៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩០ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៣) 2220 UNTS 3។

ទេសន្តរប្រវេសន៍មានឯកសារ (Documented migration)

ឬសំដៅលើ "ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ទៀងទាត់ (migrant worker in a regular situation)[23]

វាក្យសព្ទនេះ ជាធម្មតា សំដៅលើការចូល ការស្នាក់នៅ ឬការធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ ដោយមានឯកសារសម្គាល់ខ្លួនត្រឹមត្រូវ។ វាក្យសព្ទនេះ ក៏សំដៅលើការចាកចេញពីប្រទេសដើម ជាមួយនឹងឯកសារបញ្ជាក់ពីរដ្ឋនោះផងដែរ។[24]

ឯកសារដែលទទួលបានពីរដ្ឋ សំដៅលើការអនុញ្ញាតឲ្យចូល ស្នាក់នៅ និងចូលរួមធ្វើសកម្មភាពរកកម្រៃស្របទៅតាមច្បាប់របស់រដ្ឋនិងកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិដែលរដ្ឋនោះជាភាគី។[25]

សូម មើលផងដែរ "ពលករទេសន្តរប្រវេសក៍ដែលពុំមានឯកសារសម្គាល់ (Undocumented migrant worker)"។[26]

ការងារតាមផ្ទះ (Domestic work)

ពាក្យថា "ការងារតាមផ្ទះ (domestic work)" មានន័យថាជាការងារដែលធ្វើនៅក្នុង ឬសម្រាប់ផ្ទះមួយ ឬច្រើន។

ពាក្យថា "កម្មករការងារផ្ទះ (domestic worker)" សំដៅលើអ្នកដែលធ្វើការងារផ្ទះក្នុងទម្រង់ជាទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងនិយោជិត (សូមមើល "ការងារតាមផ្ទះ (Domestic work)។[27] កម្មករការងារផ្ទះគឺជាបុគ្គលដែលត្រូវបានគេផ្តល់ប្រាក់ឲ្យបំពេញការងារផ្ទះ ដូចជា សម្អាត ចម្អិនម្ហូប និងមើលថែកុមារ ឬមនុស្សចាស់នៅក្នុងផ្ទះជាដើម។ជារឿយៗបុគ្គលនេះរស់នៅនិងធ្វើការក្នុងលំនៅឋានរបស់និយោជក។[28] បុគ្គលដែលធ្វើការតាមផ្ទះម្តងម្កាល ឬតែក្នុងពេលខ្លះ និងមិនមែនក្នុងទម្រង់ជាការងារអាជីព មិនមែនជា កម្មករការងារផ្ទះឡើយ។[29]

*ពាក្យថា "កម្មករការងារផ្ទះ (domestic worker)" គឺជាពាក្យដែលគួរប្រើជំនួសឲ្យ "អ្នកជួយការងារផ្ទះ (helper)" "ឈ្នួល (maid)" "មីង (auntie)" ឬ "បាវបម្រើ (servant)" ព្រោះវាមានន័យថាការងារតាមផ្ទះគឺជាប្រភេទការងារដែលត្រូវទទួលបានសិទ្ធិការងារដែរ។

23 "បើទោះជាពលរទេសន្តរប្រវេសក៍ស្របច្បាប់ជាធម្មតាមានឯកសារសម្គាល់ខ្លួនត្រឹមត្រូវក៏ដោយអាចមានស្ថានភាពខ្លះដែលស្ថានភាពទេសន្តរប្រវេសន៍ស្របច្បាប់មិនត្រូវគ្នាជាមួយនឹងឯកសារសម្គាល់ខ្លួនទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងប្រព័ន្ធដែលផ្តល់សេរីភាពផ្លាស់ទីក្នុងតំបន់ ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យផ្លាស់ទីនៅក្នុងតំបន់នោះ អាចខ្វះឯកសារដើម្បីបញ្ជាក់ថាពួកគេគឺជាពលរដ្ឋរបស់រដ្ឋជាសមាជិកណាមួយនៃសហគមន៍របស់តំបន់នោះ ដូច្នេះពួកគេអាចពុំមានឯកសារសម្គាល់ត្រឹមត្រូវ។" សន្ទានុក្រមស្តីពីទេសន្តប្រវេសន៍ ច្បាប់ទេសន្តប្រវេសន៍អន្តរជាតិ លេខ ៣៤ ឆ្នាំ ២០១៩ របស់ IOM។

24 សូមមើលអត្ថបទទទួលបានការការពារ ឬដាក់ឱ្យទទួលរងគ្រោះថ្នាក់? ការហាមឃាត និងការរឹតត្បិតលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ស្ត្រី ដើម្បីរកការងារធ្វើនៅតាមប្រទេសអាស៊ាន ឆ្នាំ ២០១៧ របស់ ILO និង UN Women

25 ដកស្រង់ចេញពីមាត្រា ៥(a) នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសក៍គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ (អនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ១៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩០ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៣) 2220 UNTS 3។

26 មាត្រា១(a) (b) នៃអនុសញ្ញាស្តីពីអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះរបស់ ILO ២០១១ (លេខ ១៨៩។

27 មាត្រា១(a) (b) នៃអនុសញ្ញាស្តីពីអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះរបស់ ILO ២០១១ (លេខ ១៨៩។

28 សន្ទានុក្រមស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារក្រោមប្រធានបទការជ្រើសរើសពលករដោយយុត្តិធម៌និងពលករដោយបង្ខំដែលរៀបចំសម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មានរបស់ILOដែលនឹងត្រូវចេញផ្សាយនាពេលខាងមុខនេះ។

29 មាត្រា១(a) (b) នៃអនុសញ្ញាស្តីពីអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះរបស់ ILO ២០១១ (លេខ ១៨៩។

E

អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ (Domestic violence)	អំពើហិង្សាដែលកើតឡើងនៅទីឯកជនជាទូទៅរវាងបុគ្គលដែលមានទំនាក់ទំនងជាសាច់សាលោហិតឬមានទំនាក់ទំនងស្និទ្ធស្នាលជាមួយគ្នា។អំពើហិង្សាបែបនេះអាចកើតឡើងក្នុងទម្រង់ជាច្រើន ដូចជា អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ អំពើហិង្សាផ្លូវចិត្ត និងអំពើហិង្សាផ្លូវភេទជាដើម។[30]
*ការរំលោភបំពានផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច (Economic abuse) អំពើហិង្សាផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច (Economic violence)	ការធ្វើឲ្យ ឬការប៉ុនប៉ងធ្វើឲ្យបុគ្គលម្នាក់ពឹងផ្អែកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុលើបុគ្គលម្នាក់ទៀតតាមរយៈការរារាំងមិនឲ្យបុគ្គលនោះទទួលបាន ឬគ្រប់គ្រងធនធាននានា និង/ឬអាចធ្វើសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដោយម្ចាស់ការខ្លួនឯងបាន។[31] ការរារាំងមិនឲ្យនរណាម្នាក់ទទួលបាន និងគ្រប់គ្រងលើធនធានជាមូលដ្ឋាន។[32]
ការរំលោភបំពានផ្លូវអារម្មណ៍ (Emotional abuse) សេវាសំខាន់ៗ (Essential services) ការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ (Ethical recruitment)	សូមមើល "ការរំលោភបំពានផ្លូវចិត្ត (Psychological Abuse)"។ សេវាសំខាន់ៗ សំដៅលើសេវាដែលត្រូវការបំផុត ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់ស្ត្រី និងក្មេងស្រី រាប់បញ្ចូលទាំងស្ត្រីដែលប្តូរ យេនឌ័រផង ដែលជាជនរងគ្រោះដោយសារអំពើហិង្សាផ្លូវកាយ និងផ្លូវភេទ។ សេវាទាំងនេះរួមមានសេវាទូរសព្ទ័ជំនួយ, សេវាថែទាំសុខភាព រាប់បញ្ចូលទាំងសេវាថែទាំក្រោយពេលត្រូវគេចាប់រំលោភ,ការផ្តល់ប្រឹក្សានិងការបញ្ជូនក្នុងករណីមានវិបត្តិ,ជម្រកនិងផ្ទះសុវត្ថិភាព,ការការពារសុវត្ថិភាពនិងការការពារដោយនគរបាល,ការទទួលបានយុត្តិធម៌ជំនួយផ្លូវច្បាប់ និងជំនួយសង្គម។[33]
*ការកេងប្រវ័ញ្ច (Exploitation)	សូមមើល "ការជ្រើសរើសដោយយុត្តិធម៌ (Fair recruitment)"។ ពុំមាននិយមន័យនៃពាក្យថា "ការកេងប្រវ័ញ្ច (exploitation)" នៅក្នុងលិខិតុបករណ៍ច្បាប់អន្តរជាតិណានោះឡើយ។ គេអាចយល់បានថាការកេងប្រវ័ញ្ចគឺជាទង្វើទាញប្រយោជន៍ពីមនុស្សម្នាក់ទៀត ដើម្បីប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។[34] សូមមើល "ការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម (Labour exploitation)" និង "ការជួញដូរមនុស្ស (Trafficking in persons)"។

30 សេចក្តីសម្រេចលេខ ៥៨/១៤៧ នៃមហាសន្និបាតនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ ស្តីពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារលើស្ត្រី A/RES/58/147 (2003)។

31 សន្ទានុក្រមនៃវាក្យសព្ទដកស្រង់ចេញពីផ្នែកស្តីពីចំណុចសំខាន់ៗសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធី និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ឆ្នាំ ២០១២ របស់ UN Women។

32 ការសិក្សាស៊ីជម្រៅលើរាល់ទម្រង់នៃអំពើហិង្សាលើស្ត្រី៖ របាយការណ៍របស់អគ្គលេខាធិការ A/61/122/ Add.1 (2006) នៃមហាសន្និបាតអង្គការសហប្រជាជាតិ។

33 កញ្ចប់សេវាចាំបាច់សំខាន់ៗសម្រាប់ស្ត្រី និងក្មេងស្រីដែលទទួលរងអំពើហិង្សា ២០១៥ ដោយ UN Women, UNFPA, WHO, UNDP និង UNODC។

34 សន្ទានុក្រមស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ ច្បាប់ទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ កំណែទី ២ ឆ្នាំ ២០១១ ទំព័រ ៣៥ ដោយ IOM។ លើសពីនេះ បើតាមអនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិស្តីពីការប្រឆាំងនឹងបទល្មើសឆ្លងដែនដែលមានអង្គការចាត់តាំង ដើម្បីទប់ស្កាត់ បង្ក្រាប់ និងផ្តន្ទាទោសករណីជួញដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារ "ការកេងប្រវ័ញ្ចត្រូវបញ្ចូលយ៉ាងហោចណាស់ ការកេងប្រវ័ញ្ចក្នុងទម្រង់ជាការធ្វើពេស្យាចារកម្មលើអ្នកដទៃ ឬការធ្វើអាជីវកម្មផ្លូវភេទក្នុងទម្រង់ផ្សេង ទៀត ពលកម្មដោយបង្ខំ ឬការផ្តល់សេវាដោយយបង្ខំ ឬអំពើទាសភាព ឬការអនុវត្តដែលស្រដៀងគ្នានឹងអំពើទាសភាព ការបម្រើដាច់ថ្លៃ ឬការដកហូតសរីរាង្គកាយជាដើម។" ពិធីសារនេះបានកត់សម្គាល់ថា បញ្ជីនេះពុំទាន់អស់សេចក្តីនៅឡើយទេ។

F

ការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយយុត្តិធម៌ (Fair recruitment)	ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសពលករ និងការស្វែងរកការការងារដល់ពលករទាំងក្នុងប្រទេស ទាំងក្រៅប្រទេស ដែលធ្វើឡើងតាមបែបផែនដែលគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិការងាររបស់ពួកគេ ហើយក្នុងពេលជាមួយគ្នា នៅតែអាចបំពេញតម្រូវការរបស់ទីផ្សារការងារ និងតម្រូវការរបស់និយោជក។ ជាទូទៅ ដំណើរការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយយុត្តិធម៌ត្រូវមានធាតុផ្សំជាច្រើន ដែលញែករបៀបជ្រើសរើសពលករបែបនេះ ពីដំណើរការជ្រើសរើសពលករដែលពុំបានគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិការងារពេញលេញរបស់ពលករ។ធាតុផ្សំទាំងនេះរួមមានគោលការណ៍ដែលពលករមិនត្រូវបានគេគិតថ្លៃចំណាយសម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករ ឬចំណាយពាក់ព័ន្ធនានា ពលករត្រូវតែយល់និងផ្តល់ការយល់ព្រមដោយស្ម័គ្រចិត្ត ចំពោះលក្ខខណ្ឌនៃការងាររបស់ពួកគេ ពលករត្រូវតែអាចដើរហើរដោយសេរីក្នុងប្រទេសឬចាកចេញពីប្រទេសណាមួយ ពលករត្រូវតែទទួលបានដំណោះស្រាយ ក្នុងករណីដែលមានការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិរបស់ពួកគេជាដើម។ [35]
ពលកម្មដោយបង្ខំ (Forced labour)	ការងារ ឬសេវាទាំងអស់ដែលទទួលបានពីមនុស្សណាម្នាក់ក្រោមការបង្ខំថានឹងដាក់ទោស ឬដែលបុគ្គលសាមីនោះពុំបានធ្វើដោយស្ម័គ្រចិត្ត។[36] ពលកម្មដោយបង្ខំសំដៅលើស្ថានភាពដែលបុគ្គលទាំងនោះត្រូវបានបង្ខិតបង្ខំឲ្យធ្វើការ តាមរយៈការប្រើអំពើហិង្សា ឬការគំរាមកំហែង ឬតាមរយៈមធ្យោបាយដែលមិនស្តែងចេញឲ្យឃើញច្បាស់ដទៃទៀតដូចជាការឲ្យខ្ចីលុយដោយមានគោលបំណងបោកប្រាស់ការដកហូតឯកសារសម្គាល់អត្តសញ្ញាណឬការគំរាមប្តឹងទៅកាន់អាជ្ញាធរទេសន្តរប្រវេសន៍ជាដើម។[37]

35 គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការជ្រើសរើសពលករដោយយុត្តិធម៌ និងការកំណត់ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសពលករណ៍ និងចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ ឆ្នាំ ២០១៩ របស់ ILO។
36 មាត្រា ២(១) នៃអនុសញ្ញាស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំ ឆ្នាំ ១៩៣០ (លេខ ២៩) របស់ ILO.
37 ពលកម្មដោយបង្ខំត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាទម្រង់មួយនៃការកេងប្រវ័ញ្ចនៅក្នុងនិយមន័យនៃពាក្យថាការជួញដូរមនុស្ស (ពិធីសារស្តីពីការទប់ស្កាត់ បង្ក្រាប និងផ្តន្ទាទោសការជួញដូរមនុស្សជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារ ដែលបំពេញបន្ថែមឱ្យអនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិប្រឆាំងបទល្មើសឆ្លងដែនដែលមានអង្គការចាត់តាំង (អនុម័តនៅថ្ងៃទី ៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០០ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ២៥ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៣) 2237 UNTS 319 មាត្រា (a)។

ពាក្យថា "អំពើទាសភាព (slavery)" ជារឿយៗ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីរៀបរាប់ពីពលកម្មដោយបង្ខំនិងគួរប្រើប្រាស់តែនៅពេលដែលមានភ័ស្តុតាងដែលបង្ហាញអំពីអំពើទាសភាព ដែលត្រូវបានឲ្យនិយមន័យថាជាការយកមនុស្សណាម្នាក់មកធ្វើជាកម្មសិទ្ធិផ្ទាល់ខ្លួន ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់អន្តរជាតិ។ សូមមើល "អំពើទាសភាព(slavery)"។ពាក្យនេះក៏អាចមានន័យផងដែរថាបុគ្គលនោះពុំមានភាពជាតំណាងផ្ទាល់ខ្លួន។ សូមមើល "ភាពជាម្ចាស់នៃបុគ្គល ឬភាពជាតំណាងនៃបុគ្គលខ្លួនឯង(Agency)"។ [38]

38 បើតាមអនុសញ្ញាស្តីពីអំពើទាសភាព ឆ្នាំ ១៩២៦។

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

G

*យេនឌ័រ (Gender)	បទដ្ឋានវប្បធម៌ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច និង ឱកាសនានា ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការណ៍ដែលមនុស្សម្នាក់ជាបុរស ឬស្ត្រី នៅពេលជាក់លាក់ណាមួយ។ សូមមើលទំនាក់ទំនងដែលត្រូវបានកំណត់ដោយសង្គមរវាងស្ត្រី និងបុរស ព្រមទាំងកត្តាឥរិយាបថនិងសកម្មភាពនានាដែលពួកគេម្នាក់ៗត្រូវគោរពឬធ្វើតាម។ភាពខុសប្លែកគ្នានៃយេនឌ័រ ត្រូវបានកំណត់ដោយកត្តាវប្បធម៌ ប្រវត្តិសាស្ត្រ ជាតិពន្ធុ សាសនា និងសេដ្ឋកិច្ច និងបន្តជម្រុញបន្ថែមដោយកត្តាទាំងនេះ។ តួនាទីយេនឌ័រប្រែប្រួលខុសៗគ្នា ពីពេលមួយទៅពេលមួយទៀត និងពី វប្បធម៌មួយ ទៅវប្បធម៌មួយទៀត ប៉ុន្តែអាចមានការប្រែប្រួល។ ជារឿយយេនឌ័រត្រូវបានគេយល់ច្រឡំជាមួយនឹងពាក្យថា "ភេទ (sex)" ដែលសំដៅលើភាពខុសប្លែកគ្នាផ្នែកជីវសាស្ត្រ។[39]
អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (Gender-based violence)	ជាចង្កោមពាក្យដែល សំដៅលើអំពើហិង្សាដែលប្រព្រឹត្តទៅលើ ឬដែលបង្ករផលប៉ះពាល់លើសលប់លើនរណាម្នាក់ ព្រោះតែអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រជាក់ស្តែងរបស់ពួកគេ ឬអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រទៅតាមការយល់ឃើញរបស់អ្នកដទៃទៀត។ ពាក្យថា "អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (GBV)" ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីបញ្ជាក់ថាភាពខុសប្លែកគ្នានៃអំណាចដោយសារយេនឌ័រនៅទូទាំងពិភពលោក ធ្វើឲ្យស្ត្រី និងក្មេងស្រីប្រឈមនឹងអំពើហិង្សាច្រើនទម្រង់។ នេះរួមមាន ទង្វើដែលបង្កឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬការឈឺចាប់ផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ ឬផ្លូវចិត្ត ការគំរាមកំហែងប្រព្រឹត្តអំពើទាំងនេះ ការបង្ខិតបង្ខំ និងការដកហូតសេរីភាពដទៃទៀត មិនថាកើតឡើងនៅទីសាធារណៈ ឬនៅក្នុងជីវិតឯកជននោះឡើយ។ ខណៈពេលដែលស្ត្រី និងក្មេងស្រីទទួលរងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រក្នុងកម្រិតច្រើនលើសលប់បុរសនិងក្មេងប្រុសក៏អាចជាក្រុមគោលដៅនៃអំពើហិង្សាផងដែរ។វាក្យសព្ទនេះក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដោយ

39 សន្ទានុក្រមនៃវាក្យសព្ទដកស្រង់ចេញពីផ្នែកស្តីពីចំណុចសំខាន់ៗសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធី និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ឆ្នាំ ២០១២ របស់ UN Women។

	តួអង្គមួយចំនួន ដើម្បីរៀបរាប់ពីអំពើហិង្សាដែលប្រព្រឹត្តលើស្ត្រីស្រឡាញ់ស្ត្រី បុរសស្រឡាញ់បុរសអ្នកស្រឡាញ់ទាំងពីរភេទអ្នកប្តូរយេនឌ័រនិងអ្នកដែលមានអន្តរភេទ (ក្រុមអ្នកស្រឡាញ់ភេទដូចគ្នា) ផងដែរ នៅក្នុងករណីទាំងនេះ នៅពេលដែលមានការលើកឡើងពីអំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងបទដ្ឋានភាពជាបុរស/ភាពជាស្ត្រី និង/ឬបទដ្ឋានយេនឌ័រជាដើម។ [40]
អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន (Gender-based violence and harassment)	អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនដែលប្រព្រឹត្តលើបុគ្គលនានាដោយសារតែភេទ ឬយេនឌ័ររបស់ពួកគេ ឬដែលប៉ះពាល់ដល់បុគ្គលដែលមានភេទ ឬយេនឌ័រណាមួយច្រើនលើសលប់ និងរាប់បញ្ចូលការបៀតបៀនផ្លូវភេទផងដែរ។ [41] វាក្យសព្ទនេះបានទទួលការឯកភាពនៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនឆ្នាំ ២០១៩ (លេខ ១៩០) របស់ ILO។ សូមមើលផងដែរ "អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅក្នុងពិភពការងារ (Violence and harassment in the world of work)" និង "ពិភពការងារ (World of work)"។
*មិនគិតគូរពីយេនឌ័រ (Gender-blind)	ការពុំបានទទួលស្គាល់ថាយេនឌ័រគឺជាកត្តាមួយដ៏សំខាន់ដែលកំណត់ពី លទ្ធផលសង្គមដែលបង្កផលប៉ះពាល់លើគម្រោងនិងគោលនយោបាយនានា។អភិក្រមដែលមិនគិតគូរពីយេនឌ័រសន្មតថាយេនឌ័រមិនមែនជាកត្តាមួយដែលមានឥទ្ធិពលនៅក្នុងគម្រោងកម្មវិធី ឬគោលនយោបាយនោះឡើយ។ [42]
*សមភាពយេនឌ័រ (Gender equality)	ការទទួលបានសិទ្ធិ ឱកាស និងការប្រតិបត្តិស្មើភាពគ្នាសម្រាប់មនុស្សទាំងអស់គ្នាជាមួយនឹងការទទួលស្គាល់ថាមនុស្សដែលមានយេនឌ័រខុសៗគ្នាមាន តម្រូវការ អាទិភាព និងទទួលរងភាពអយុត្តិធម៌ខុសៗគ្នា។ [43]

40 គោលការណែនាំស្តីពីការបញ្ចូលអន្តរាគមន៍ឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រទៅក្នុងសកម្មភាពមនុស្សធម៌៖ កាត់បន្ថយហានិភ័យ លើកកម្ពស់ភាពធន់ និងជួយដល់ការស្តារឡើងវិញ ឆ្នាំ ២០១៥ រៀបចំដោយគណៈកម្មាធិការអន្តរស្ថាប័នអចិន្ត្រៃយ៍

41 អនុសញ្ញាស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ឆ្នាំ ២០១៩ (លេខ ១៩០) របស់ ILO។

42 ការវិភាគសយេនឌ័រ និងសិទ្ធិមនុស្សលើក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រពហុវិស័យថ្នាក់ជាតិ ស្តីពីការឆ្លើយតបចំពោះមេរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍ ២០០៩-២០១៤ របស់ UNDP

43 សន្ទានុក្រមស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ឆ្នាំ ២០១៧ របស់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលនៃ UN Women។

ការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ (Gender mainstreaming)	ដំណើរការវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់មកលើស្ត្រីនិងបុរសដោយសារសកម្មភាពដែលបានគ្រោងទុកអ្វីមួយ ដូចជា ច្បាប់ គោលនយោបាយ ឬកម្មវិធី ក្នុងគ្រប់ វិស័យ និងនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់។ វាគឺជាយុទ្ធសាស្ត្រ ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឲ្យក្តីបារម្ភ និងបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី និងបុរសក្លាយជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃការរៀបចំ ការអនុវត្ត ការតាមដាន និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយ និងកម្មវិធី នៅក្នុងគ្រប់វិស័យនយោបាយ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមទាំងអស់ ដើម្បីឲ្យស្ត្រី និងបុរសអាចទទួលបានផលស្មើៗគ្នា ហើយវិសមភាពនឹងមិនអាចកើតមានឡើងនោះទេ។ គោលដៅចុងក្រោយនៃការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រគឺដើម្បីសម្រេចនូវសមភាពយេនឌ័រ។[44]
*ការមិនអនុលោមតាមយេនឌ័រ (Gender non-conforming)	វាក្យសព្ទទូទៅដែលសំដៅលើមនុស្សដែលពុំសម្តែងឥរិយាបថសមស្របតាមការរំពឹងទុកជាប្រពៃណីអំពីយេនឌ័ររបស់ពួកគេ ឬការសម្តែងចេញនូវយេនឌ័រដែលមិនស្របគ្នាទៅនឹងយេនឌ័រណាមួយ ពោលគឺស្ត្រី/បុរស។
*បទដ្ឋានយេនឌ័រ (Gender norms)	ការរំពឹងទុកក្នុងសង្គម ដែលកំណត់ពីអ្វីដែលត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាឥរិយាបថសមស្រប សម្រាប់ស្ត្រី និងបុរស។ បទដ្ឋានយេនឌ័រជាកត្តាកំណត់ពី តួនាទី និងឥរិយាបថផ្សេងៗរបស់ស្ត្រី និងបុរស របស់កុមារ ក៏ដូចជាមនុស្សពេញវ័យ។[45]
*ការឆ្លើយតបចំពោះយេនឌ័រ (Gender-responsive)	ការយកចិត្តទុកដាក់ប្រកបដោយសង្គតិភាព និងក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ដល់ភាពខុសប្លែករបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដោយសារតែយេនឌ័ររបស់ពួកគេ ក្នុងសង្គម ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះស្ថានភាពកំពុងកើតមាននាពេលបច្ចុប្បន្ន និងឧបសគ្គដែលមានលក្ខណៈជារចនាសម្ព័ន្ធដែលធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ការសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រ។
*ការគិតគូរពីយេនឌ័រ (Gender-sensitive)	ការយកចិត្តទុកដាក់ពីលក្ខណៈពិសេស ពាក់ព័ន្ធនឹងជីវិតរស់នៅរបស់ស្ត្រី និងបុរស ក្នុងគោលបំណងលុបបំបាត់វិសមភាព និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ រួមទាំងការបែងចែកធនធានឲ្យបានស្មើភាពគ្នា។[46]

44 សេចក្តីសម្រេចលេខ ១៩៩៧/២ សេចក្តីសន្និដ្ឋានដែលបានឯកភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ចនៃសហប្រជាជាតិ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៧/២។

45 វាស់វែងប្រេវ៉ាឡង់នៃអំពើហិង្សាលើស្ត្រី៖ វាក្យសព្ទសំខាន់ៗដែលរៀបចំដោយ UNFPA។ បទដ្ឋានយេនឌ័រជារឿយៗពុំបានពិចារណាពីបុគ្គលដែលមាន អត្តសញ្ញាណខុសពីយេនឌ័រទាំងពីរនោះឡើយ ឆ្នាំ២០១៦។

46 ១០០ ពាក្យសម្រាប់សមភាព៖ សន្ទានុក្រមវាក្យសព្ទស្តីពីសមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរស ឆ្នាំ ១៩៩៨ រៀបចំដោយគណៈកម្មាធិការអឺរ៉ុប។

H

ការបៀតបៀន (Harassment)	ទង្វើមិនត្រឹមត្រូវនិងដែលមិនត្រូវបានគេស្វាគមន៍ដែលអាចត្រូវបានគេរំពឹងទុកយ៉ាងសមស្រប និងត្រូវបានគេយល់ថាបង្កឲ្យមានការមិនសប្បាយចិត្ត ឬការបន្តុះបង្អាប់ដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀត។ ការបៀតបៀនអាចកើតឡើងក្នុងទម្រង់ជាពាក្យសម្ដី កាយវិការ ឬសកម្មភាពដែលនាំឲ្យបុគ្គលម្នាក់ទៀតខឹង ភ្ញាក់ផ្អើល ឬសកម្មភាពជាការរំលោភបំពាន ការមាក់ងាយ ការគំរាម ការបន្តុះបង្អាប់ ឬការធ្វើឲ្យអាម៉ាស់មនុស្សម្នាក់ទៀត ឬដែលបង្កើតនូវបរិយាកាសការងារដែលមានការគំរាមកំហែង អរិភាពឬមើលងាយមើលថោកជាដើម។ការបៀតបៀនជាធម្មតាមានន័យថាជាករណីដែលកើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់។[47] សម្រាប់និយមន័យនៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ឆ្នាំ ២០១៩ (លេខ ១៩០) របស់ ILO សូមមើលផងដែរ "អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅក្នុងពិភពការងារ (Violence and harassment in the world of work)" និង "ពិភពការងារ (World of work)"។
ការជួញដូរមនុស្ស (Human trafficking)	សូមមើលការជួញដូរមនុស្ស។
សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ (Informal economy)	សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតនិងមូលដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ចដែលបើតាមច្បាប់ ឬការអនុវត្តជាក់ស្ដែង ពុំត្រូវបានគ្របដណ្ដប់ ឬគ្រប់ដណ្ដប់មិនគ្រប់គ្រាន់ដោយការរៀបចំជាលក្ខណៈផ្លូវការ។សកម្មភាពទាំងនេះពុំត្រូវបានបញ្ចូលនៅក្នុងច្បាប់ឡើយ ដែលមានន័យថាសកម្មភាពទាំងនេះធ្វើឡើងនៅខាងក្រៅវិសាលភាពផ្លូវការរបស់ច្បាប់ ឬសកម្មភាពទាំងនេះពុំត្រូវបានគ្របដណ្ដប់នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្ដែង ដែលមានន័យថាបើទោះជាសកម្មភាពទាំងនេះពុំត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមវិសាលភាពជាផ្លូវការរបស់ច្បាប់ក៏ដោយ ច្បាប់ពុំត្រូវបានយកមកអនុវត្ត ឬពុំត្រូវបានគេពង្រឹងការអនុវត្ត ឬច្បាប់មិនលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការគោរព

47 ព្រឹត្តិបត្រសារព័ត៌មានរបស់អគ្គលេខាធិការអង្គការសហប្រជាជាតិ៖ ការហាមប្រាមការបៀតបៀន រួមទាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការបំពានអំណាច រៀបចំដោយលេខាធិការដ្ឋានអង្គការសហប្រជាជាតិ ថ្ងៃទី ១១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ST/SGB/2008/5។

	តាមច្បាប់នោះឡើយ ព្រោះថាវាជាសកម្មភាពមិនសមស្រប ដាក់បន្ទុកបន្ថែម ឬនាំឲ្យមានការចំណាយអស់ច្រើនជាដើម។[48]
*ភាពប្រសព្វគ្នា (Intersectionality)	ទភាពប្រសព្វគ្នារវាងយេនឌ័រនិងកត្តាដទៃទៀតដែលនាំឲ្យមានការរើសអើងនិងការផាត់ចេញជាអាទិ៍ពូជសាសន៍វណ្ណៈយេនឌ័រជាតិពន្ធុលក្ខណៈផ្លូវភេទអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ពិការភាព សញ្ជាតិ ស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍ ទីតាំងភូមិសាស្ត្រ សាសនា ។ល។ [49]
*អំពើហិង្សាដែលប្រព្រឹត្តដោយដៃគូស្និទ្ធស្នាល (Intimate partner violence)	និន្នាការឥរិយាបថបែបជាការវាយប្រហារ និងបង្ខិតបង្ខំ ដូចជា ការវាយប្រហារផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ និងផ្លូវចិត្ត ក៏ដូចជា ការបង្ខិតបង្ខំផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដែលមនុស្សពេញវ័យឬក្មេងជំទង់ប្រើប្រាស់លើដៃគូស្និទ្ធស្នាលរបស់ពួកគេ។អំពើហិង្សាប្រភេទនេះរួមមានអំពើបង្ខិតបង្ខំផ្លូវភេទ ផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវកាយ ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់លើស្ត្រីពេញវ័យ ឬក្មេងស្រីជំទង់ ដោយដៃគូស្និទ្ធស្នាលបច្ចុប្បន្ន ឬអតីតដៃគូស្និទ្ធស្នាលរបស់នាង ដោយពុំមានការយល់ព្រមពីនាង។ បើទោះជាស្ត្រីអាចប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាលើបុរសនៅក្នុងទំនាក់ទំនងស្និទ្ធស្នាលរបស់ពួកគេក៏ដោយហើយអំពើហិង្សាក៏អាចកើតមាននៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងមនុស្សដែលមានភេទដូចគ្នាអំពើហិង្សាដែលប្រព្រឹត្តដោយដៃគូស្និទ្ធដ៏ច្រើនលើសលប់ ត្រូវបានប្រព្រឹត្តដោយបុរសលើស្ត្រីជាដៃគូរបស់ពួកគេ។ [50]
*ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់ (Irregular migration)	ការឆ្លងដែនដែលធ្វើឡើងនៅក្រៅបទដ្ឋានគតិយុត្ត នៃប្រទេសប្រភពដើម ប្រទេសឆ្លងកាត់និងប្រទេសគោលដៅ។

48 សេចក្តីប្រកាសរបស់ ILO ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារសមរម្យ និងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ឆ្នាំ ២០០២។ សូមមើលផងដែរអនុសាសន៍ស្តីពីការធ្វើអន្តរកាលពីសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធទៅសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ ឆ្នាំ ២០០៥ (លេខ ២០៤) ដោយបន្តកត់សម្គាល់ថា វាក្យសព្ទ "សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ" មិនគ្របដណ្តប់លើសកម្មភាពខុសច្បាប់ ជាពិសេសការផ្តល់សេវា ឬការផលិត ការលក់ ការកាន់កាប់ ឬការប្រើប្រាស់ទំនិញដែលត្រូវបានហាមឃាត់ដោយច្បាប់ ដូចជា ការផលិត និងការជួញដូរគ្រឿងញៀន ការផលិតខុសច្បាប់ និងការជួញដូរអាវុធយុទ្ធភណ្ឌ ការជួញដូរមនុស្ស ការលាងសម្អាតប្រាក់ដូចដែលត្រូវបានកំណត់និយមន័យនៅក្នុងសន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធ។ សូមមើលបន្ថែមនិយមន័យស្ថិតិនៃការងារក្រៅប្រព័ន្ធ៖ គោលការណ៍ណែនាំដែលអនុម័តដោយសន្និសីទអន្តរជាតិលើកទី ១៧ នៃអ្នកជំនាញស្ថិតិការងាររបស់ ILO ឆ្នាំ ២០០៣ សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធរួមមានការប្រកបមុខរបរដោយខ្លួនឯងក្នុងទម្រង់ជាសហគ្រាសក្រៅប្រព័ន្ធ (សហគ្រាសខ្នាតតូចដែលពុំបានចុះបញ្ជី) និងការងារទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបែបក្រៅប្រព័ន្ធ (ការងារដែលពុំត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ និងពុំមានការការពារ) នៅក្នុងសហគ្រាសក្រៅប្រព័ន្ធ សហគ្រាសក្នុងប្រព័ន្ធ តាមគ្រួសារ ឬពុំមាននិយោជកជាប់លាប់ជាដើម។

49 តម្លៃនៃភាពប្រសព្វគ្នាក្នុងការឆ្លើយតបលើអំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី ឆ្នាំ ២០១៩ របស់ UN Women។

50 សន្ទានុក្រមនៃវាក្យសព្ទដកស្រង់ចេញពីផ្នែកស្តីពីចំណុចសំខាន់ៗសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធី និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ឆ្នាំ ២០១២ របស់ UN Women

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលឋិតនៅក្នុងស្ថានភាពមិនទៀងទាត់ (Irregular -status migrant worker)

សូមមើល "ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលពុំមានឯកសារសម្គាល់ (Undocumented migration)"។

*ពាក្យថា "ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលឋិតនៅក្នុងស្ថានភាពមិនទៀងទាត់ (Irregular-status migrant worker) / (migrant worker in an irregular situation)" ឬ "ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលពុំមានឯកសារសម្គាល់ (Undocumented migrant worker)" គួរប្រើជំនួសឲ្យពាក្យថា "ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ (illegal migrant)" ព្រោះពាក្យថាក្រោយនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការមាក់ងាយនិងមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការប្រព្រឹត្តបទល្មើសអ្វីមួយ។[51]

51 សូមមើលយោបល់ទូទៅលេខ ២ នៃគណៈកម្មាធិការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកពលករទេសន្តរប្រវេសក៍ស្តីពីសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសក៍ ដែលឋិតនៅក្នុងសកម្មភាពមិនទៀងទាត់ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ (CMW/C/GC/2) ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៣ កថាខណ្ឌទី ៤៖ "គណៈកម្មាធិការនេះយល់ថា ពាក្យថា "នៅក្នុងស្ថានភាពមិនទៀងទាត់ (in an irregular situation)" ឬ "ពុំមានឯកសារសម្គាល់ត្រឹមត្រូវ (non-documented)" គឺជាវាក្យសព្ទសមស្រប នៅពេលលើកឡើងពីស្ថានភាពរបស់ពួកគេ។ ការប្រើពាក្យថា "ខុសច្បាប់ (illegal)" ដើម្បីរៀបរាប់ពីពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលឋិតនៅក្នុងស្ថានភាពមិនទៀងទាត់ គឺជារឿងមិនស្រប និងគួរចៀសវាង ព្រោះពាក្យនេះច្រើនតែម៉ាក់ងាយចំពោះពួកគេដោយផ្សារភ្ជាប់ពួកគេជាមួយនឹងការប្រព្រឹត្តបទល្មើស។"

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

L

*ការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម (Labour exploitation)	ពាក្យនេះគ្របដណ្តប់លើលក្ខខណ្ឌការងារ និងការអនុវត្តជាច្រើន ដែលពុំផ្តល់នូវការងារសមរម្យនិងជាអ្វីដែលពុំអាចទទួលយកបាន។លក្ខខណ្ឌទាំងនេះមានចាប់ពីការកេងប្រវ័ញ្ចធ្ងន់ធ្ងរ ដូចជា ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការជួញដូរមនុស្ស រហូតដល់លក្ខខណ្ឌការងារដែលមិនអាចទទួលយកបាន ដូចជា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតយ៉ាវ ឬការមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យជាដើម។[52] នៅក្នុងច្បាប់អន្តរជាតិ ពុំមាននិយមន័យពាក្យថាកេងប្រវ័ញ្ចនោះឡើយ។ សូមមើលពាក្យថា "ការកេងប្រវ័ញ្ច (Exploitation)" និង "ការជួញដូរមនុស្ស (Trafficking in persons)"។
ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ (Labour migration)	ការផ្លាស់ទីរបស់មនុស្សពីទីតាំងភូមិសាស្ត្រមួយ ទៅទីតាំងភូមិសាស្ត្រមួយទៀត ដើម្បីរកការងារបានប្រាក់កម្រៃ ជាពិសេស ការឆ្លងព្រំដែនអន្តរជាតិ។[53] ពាក្យថា "ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ (labour migration)" គួរប្រើជំនួសឲ្យពាក្យថា "ការនាំចូល/នាំចេញពលករ (labour import/export)" ព្រោះពាក្យនេះអាចមានន័យថាជាការចាត់ទុកមនុស្សដូចជាទំនិញ។
អ្នកជ្រើសរើសពលករ (Labour recruiter)	ទីភ្នាក់ងារផ្តល់ការងារដែលជាស្ថាប័នរដ្ឋ ឬឯកជន និងអន្តរការី ឬភ្នាក់ងារផ្សេងទៀត ដែលផ្តល់សេវាជ្រើសរើសពលករ និងសេវាស្វែងរកការងារឲ្យធ្វើ។ អ្នកជ្រើសរើសពលករ អាចមានច្រើនរូបភាព ដូចជា ដើម្បីបានចំណេញ ឬមិនដើម្បីប្រាក់ចំណេញ ឬប្រតិបត្តិការនៅក្នុងឬខាងក្រៅក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគតិយុត្ត។[54]
*ពលករដែលបានប្រាក់	ពាក្យថា "ពលករដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាប (low-wage labour)" ពេលខ្លះត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីកំណត់និយមន័យពលករនៅក្នុងវិស័យការងារមួយ

42 សន្ទានុក្រមសម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍៖ កំណែសម្រាប់មជ្ឈិមបូព៌ា រៀបចំដោយ ILO និងសម្ព័ន្ធសង្គមស៊ីវិល័យរបស់សហប្រជាជាតិ ឆ្នាំ ២០១៧។
43 សន្ទានុក្រមសម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មានស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍៖ កំណែសម្រាប់មជ្ឈិមបូព៌ា រៀបចំដោយ ILO និងសម្ព័ន្ធសង្គមស៊ីវិល័យរបស់សហប្រជាជាតិ ឆ្នាំ ២០១៧។
44 សូមមើលគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយយុត្តិធម៌, របស់ ILO ឆ្នាំ ២០១៦

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

ឈ្នួលទាប និងពលករដែលមានជំនាញទាប
(Low wage versus low-skilled labour)

ចំនួនទៅតាមប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេទទួលបាន។វិស័យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាប ដូចជា ការងារតាមផ្ទះ សំណង់ កសិកម្ម នេសាទ និងការងារដែលធ្វើដោយដៃក្នុងទម្រង់ផ្សេងទៀតដែលចាត់ទុកថាជាការងារដែលពិបាក និងពុំមានភាពទាក់ទាញ។ [55]

គួរចៀសវាងប្រើពាក្យថា "ការងារពុំមានជំនាញ (unskilled work)" ទោះជានេះគឺជាពាក្យដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងន័យសេដ្ឋកិច្ចក៏ដោយ។ គេគួរប្រើពាក្យថា "ការងារដែលមានជំនាញទាប (Low-skilled work)" ប៉ុន្តែត្រូវមានការប្រុងប្រយ័ត្ន ព្រោះវាបង្កប់ន័យវិនិច្ឆ័យអវិជ្ជមានលើពិសោធន៍ ភាពស្ទាត់ជំនាញ និងសមត្ថភាពរីកចម្រើនរបស់ពលករ។ ពាក្យនេះក៏ពុំបានពិចារណានៅក្នុងស្ថានភាពទូទៅនៃ "ពលករដែលមានជំនាញទាប (low-skilledlabour)" ក៏មានកម្រិតជំនាញខុសៗគ្នាដែរ ហើយពលករបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជា ចំណេះដឹង សមត្ថភាព និងភាពស្ទាត់ជំនាញនៃការធ្វើការងាររបស់ពួកគេ។ លើសពីនេះ ក៏ចាំបាច់ត្រូវមានការប្រុងប្រយ័ត្នផងដែរ នៅពេលដែលគេយកពាក្យនេះ ទៅប្រើផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹងពលករទេសន្តរប្រវេសក៍។ ពលករទេសន្តរប្រវេសក៍ជាច្រើននាក់ត្រូវបានច្បាប់ឬបទដ្ឋានសង្គមដាក់កំហិតឲ្យធ្វើការងារតែនៅក្នុងវិស័យមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ បើទោះជាពួកគេមានជំនាញកម្រិតណាក៏ដោយ។ ជាពិសេស ស្ត្រីត្រូវទទួលរងការរើសអើងដែលដាក់កំហិតធ្វើឲ្យពួកគេអាចធ្វើការងារតែនៅក្នុងវិស័យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាប។ [56]

55 បើគិតទៅតាមប្រភេទស្ថិតិ ពាក្យថា "មុខរបរបឋម (elementary occupations)" ត្រូវបានប្រើប្រាស់ និងឱ្យនិយមន័យថាជាមុខរបរ ដែលជាធម្មតា ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការធម្មតាដែលធ្វើដដែលៗ ដោយប្រើដៃ ឬកម្លាំងកាយ។ មុខរបរទាំងនេះអាចតម្រូវឱ្យមានការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍កាន់ដៃ ដូចជា ប៉ែល ឬបរិក្ខារអគ្គិសនីងាយៗ ដូចជា ម៉ាស៊ីនបូមធូលីជាដើម។ មុខរបរទាំងនេះក៏ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការមួយចំនួន ដូចជា ការបោះសម្អាត ការជីក ការលើក ឬការកាន់សម្ភារដោយដៃ ការតម្រៀប ការរក្សាទុក ឬការផ្គុំទំនិញដោយប្រើដៃ (ពេលខ្លះនៅក្នុងបរិបទនៃប្រតិបត្តិការដែលប្រើគ្រឿងម៉ាស៊ីន) ការប្រើប្រាស់យានជំនិះដែលពុំមានម៉ាស៊ីន និងការរើសផ្លែឈើ ឬបន្លែជាដើម។ ISCO-08 and ISCO-88 ប្រភេទ ៩ ការបែងចែកចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០១២។

56 សន្ទានុក្រមស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ក្រោមប្រធានបទការជ្រើសរើសពលករដោយយុត្តិធម៌ និងពលករដោយបង្ខំ ដែលរៀបចំសម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មាន របស់ ILO នឹងចេញផ្សាយខាងមុខនេះ។

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

M

*ភាពជាបុរស (Masculinities)	ការយល់ឃើញផ្សេងៗគ្នាអំពីអត្ថន័យនៃពាក្យថាបុរស ដូចជា អ្វីដែលគេយល់ថាល្អបំផុតអំពីលក្ខណៈតួនាទី និងអត្តសញ្ញាណរបស់បុរសដែលត្រូវបានកំណត់ផ្អែកតាមកត្តាវប្បធម៌ សង្គម និងជីវសាស្ត្រ ហើយដែលអាចមានការប្រែប្រួលពីពេលមួយ ទៅពេលមួយទៀត។ [57]
ការការពារមាតុភាព (Maternity protection)	ការការពារដែលជានាសមភាពឱកាសសម្រាប់ស្ត្រីនិងផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យស្ត្រីអាចបំពេញតួនាទីផលិតកម្មផង និងតួនាទីបន្តពូជផង ដូចជា៖ ការសម្រាកលំហែមាតុភាព ការផ្តល់សាច់ប្រាក់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ ការការពារសុខភាព ការការពារការងារ ការមិនរើសអើងនៅក្នុងការងារ និងសិទ្ធិបំបៅកូនជាដើម។[58]
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (Migrant worker)	បុគ្គលដែលត្រូវចូលរួមឬបានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរកកម្រៃនៅក្នុងរដ្ឋដែលពួកគេមិនមែនជាពលរដ្ឋ។ [59] [60] ពាក្យថា "ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (migrant worker)" គួរតែប្រើជំនួសឲ្យ "ពលករប្រទេស (alien worker)", "ពលករសេដ្ឋកិច្ច (economic migrant)", ឬ "ពលករក្រៅប្រទេស (foreign worker)"។
*មជ្ឈមណ្ឌលធនធានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (Migrant Worker Resource Centres - MRCs)	MRC មជ្ឈមណ្ឌលធនធាន ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ផ្តល់សេវាដោយផ្ទាល់ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសហគមន៍របស់ពួកគេនៅក្នុងប្រទេសប្រភពដើម និងប្រទេសគោលដៅ ហើយ ជារឿយៗ ឋិតនៅក្នុងស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល

56 សន្ធានុក្រមស្តីពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ ក្រោមប្រធានបទការជ្រើសរើសពលករដោយយុត្តិធម៌ និងពលករដោយបង្ខំ ដែលរៀបចំសម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មាន របស់ ILO នឹងចេញផ្សាយខាងមុខនេះ។

57 អនុសញ្ញាស្តីពីការការពារមាតុភាពរបស់ ILO ឆ្នាំ ២០០០ (លេខ ១៨៣) និងអនុសាសន៍ស្តីពីការការពារមាតុភាព ឆ្នាំ ២០០០ (លេខ ១៩១), ដកស្រង់ចេញពីអត្ថបទទទួលបានការ

58 ការពារ ឬដាក់ឱ្យទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ការហាមឃាត និងការរឹតត្បិតលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ស្ត្រី ដើម្បីរកការងារធ្វើនៅតាមប្រទេសអាស៊ាន ឆ្នាំ ២០១៧ របស់ ILO និង UN Women

59 មាត្រា ២ នៃនៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ (អនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ១៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩០ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៣) 2220 UNTS 3។

60 ដើម្បីផ្តល់ការយល់ដឹងឱ្យកាន់តែគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និយមន័យថ្មីនៃពាក្យថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិ ត្រូវបានអនុម័តកាលពីឆ្នាំ២០១៨ ដោយសន្និសីទអ្នកជំនាញស្ថិតិការងារអន្តរជាតិ ដែលនិយមន័យនេះរាប់បញ្ចូលគ្រប់រូបដែលមានអាយុធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសដែលពួកគេជានិវាសនជនធម្មតា ឬមិនមែនជានិវាសនជនធម្មតា ប៉ុន្តែមានវត្តមាននៅក្នុងប្រទេសនោះ ហើយអាចកំពុងមានការងារធ្វើ ឬកំពុងស្វែងរកការងារធ្វើ។ គោលការណ៍ណែនាំពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថិតិទេសន្តរប្រវេសន៍អន្តរជាតិការងារ សន្និសីទអន្តរជាតិនៃអ្នកជំនាញស្ថិតិលើកទី ២០ ឆ្នាំ ២០១៨។

***មជ្ឈមណ្ឌលធនធានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ (Migrant Worker Resource Centres - MRCs)**

សហជីព ឬអង្គការសង្គមស៊ីវិល។ MRC ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីរកការងារធ្វើ និងគឺជាកន្លែងសម្រាប់សួរសំណួរ និងដាក់ពាក្យបណ្តឹង ក៏ដូចជាទទួលបានជំនួយផ្លូវច្បាប់។ មានការផ្តល់ប្រឹក្សានៅក្នុង MRC ក៏ដូចជានៅតាមសហគមន៍ តាមរយៈសកម្មភាពចុះផ្តល់សេវា និងកិច្ចប្រជុំនានា បន្ថែមលើការផ្តល់សេវាតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ និងតាមរយៈទូរស័ព្ទ។[61]

61 សៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិសម្រាប់មជ្ឈមណ្ឌលធនធានពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ឆ្នាំ ២០១៤ របស់ ILO។

P

ទេសន្តរប្រវេសន៍ ដើម្បីរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ (Migration for marriage)	ការផ្លាស់ទីបុគ្គលម្នាក់ទៅកាន់ប្រទេសមួយទៀតដើម្បីរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍នឹងមនុស្សណាម្នាក់។ នៅក្នុងករណីជាច្រើនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ក៏ធ្វើការងារនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅផងដែរ ដែលនេះក៏ជា "ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ (labour migration)" ផងដែរ។[62]
*បិតុធិបតេយ្យ (Patriarchy)	រចនាសម្ព័ន្ធនិងការអនុវត្តនៅក្នុងសង្គមដែលកំណត់ពីអំណាចរបស់បុរសលើស្ត្រីនិងកុមារ។ បើទោះជាទូទៅបុរសទាំងអស់អាចទទួលបានប្រយោជន៍ពី បិតុធិបតេយ្យក៏ដោយ មិនមែនបុរសទាំងអស់សុទ្ធតែទទួលបានប្រយោជន៍ ដូចៗគ្នានោះឡើយ ឧទាហរណ៍ ទបើគិតពីកត្តាកំណត់ពូជសាន៍ និងវណ្ណៈ ជាដើម។[63]
ជនប្រព្រឹត្តិ (Perpetrator)	បុគ្គលណាម្នាក់ឬបុគ្គលមួយក្រុមដែលប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រឬបទឧក្រិដ្ឋ ឬបទល្មើសប្រភេទផ្សេងទៀត។ ក្រោមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ពាក្យថាអ្នកប្រព្រឹត្តិអាចសំដៅលើស្ថាប័នរដ្ឋ ទីភ្នាក់ងារឬភ្នាក់ងារដែលខកខានពុំបានបំពេញកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សផងដែរ។[64]
*អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ (Physical violence)	អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ គឺជាការប្រើកម្លាំងកាយដោយចេតនាដែលអាចបង្កឲ្យមានការបាត់បង់ជីវិត ការរងរបួស ឬគ្រោះថ្នាក់អ្វីមួយ។ អំពើហិង្សាផ្លូវកាយមានជាអាទិ៍ការខ្ទាំការរុញច្រានចោល ចាប់ ខាំ ធ្វើឲ្យថប់ដង្ហើម ចាប់រលាក់ រឹត ទាញសក់ ទះកំផ្លៀង ដាល់ វ៉ៃ ដុតនឹងភ្លើង ប្រើប្រាស់ឧបករណ៍អ្វីមួយ ឬទំហំរាងកាយ ឬកម្លាំងរបស់មនុស្សណាម្នាក់ ដើម្បីបង្ខាំងមនុស្សផ្សេងទៀត ឬប្រើប្រាស់អាវុធ (ដូចជា កាំភ្លើង កាំបិត ឬវត្ថុអ្វីមួយជាដើម)។[65]

62 ពុំមានការកំណត់និយមន័យពាក្យថា "ទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ (migration for marriage)" នៅក្នុងច្បាប់អន្តរជាតិឡើយ។
63 អ្នកដែលនាំមកនវូការផ្លាស់ប្តូរ កញ្ចប់ឧបករណ៍សម្រាប់សកម្មជនវ័យក្មេង ដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី ឆ្នាំ ២០១១៤ របស់ UN Women។
64 សន្ធានុក្រមស្តីពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឆ្នាំ ២០១៧ របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។
65 មជ្ឈមណ្ឌលត្រួតពិនិត្យ និង បង្ការជំងឺឆ្លង ការឃ្លាំមើលករណីអំពើហិង្សាដោយដៃគូស្និទ្ធស្នាលៈ និយមន័យរួម និង ជាតុផ្សំនៃទិន្នន័យដែលត្រូវបានផ្តល់ជាអនុសាសន៍ (កំណែទី ២) ឆ្នាំ ២០០០។

ការពារនិយម (Protectionism)	ទស្សនវិស័យនេះចាត់ទុកស្ត្រីថាត្រូវការការពារ និងដាក់កំហិតលើការដើរហើរ និងសេរីភាពរបស់ពួកគេ ដើម្បីផ្តល់ការការពារបែបនោះ។ "ការការពារសិទ្ធិស្ត្រី (Protection of women's rights)" ជារឿយៗគឺជាពាក្យដែលគួរប្រើជំនួសឲ្យពាក្យថា "ការការពារស្ត្រី (protecting women)"។[66]
*ការរំលោភបំពានផ្លូវចិត្ត (Psychological abuse)	ការប្រព្រឹត្តសកម្មភាពឬការមិនប្រព្រឹត្តសកម្មភាពអ្វីមួយដែលនាំឲ្យខូចខាតដល់ការផ្តល់តម្លៃឲ្យខ្លួនឯង អត្តសញ្ញាណ ឬការអភិវឌ្ឍបុគ្គលណាម្នាក់ ជាអាទិ៍ការបន្ទុះបង្អាប់ ការគំរាមធ្វើឲ្យលែងអាចឃុំគ្រងកូនបន្តទៀត ការបង្ខំឲ្យនៅដោយឡែកពីគ្រួសារ ឬមិត្តភក្តិការគំរាមបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់បុគ្គលនោះ ឬដល់មនុស្សដែលបុគ្គលនោះខ្វល់ខ្វាយ ការស្រែកគំហ៊ក ឬការមើលងាយមើលថោកជាច្រើនលើកច្រើនសា ការបង្កការភ័យខ្លាចតាមរយៈការប្រើពាក្យសម្តី ឬកាយវិការសម្លុតគំរាម ឥរិយាបថត្រួតត្រា និងការបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិជាដើម។[67]

66 សន្ទានុក្រមនៃវាក្យសព្ទដកស្រង់ចេញពីផ្នែកស្តីពីចំណុចសំខាន់ៗសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធី និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ឆ្នាំ ២០១២ របស់ UN Women។
67 សន្ទានុក្រមនៃវាក្យសព្ទដកស្រង់ចេញពីផ្នែកស្តីពីចំណុចសំខាន់ៗសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធី និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ឆ្នាំ ២០១២ របស់ UN Women។

R

*អំពើហិង្សាផ្លូវចិត្ត (Psychological violence)	ឥរិយាបថដែលមានបំណងគំរាម និងតាមព្យាបាទ និងអាចកើតឡើងក្នុងទម្រង់ជាការគំរាមបោះបង់ចោលឬរំលោភបំពានដាក់ការបង្ខាំងឲ្យនៅតែនៅក្នុងផ្ទះការតាមឃាំមើលការគំរាមដកហូតសិទ្ធិឃុំគ្រងកូនការបំផ្លាញវត្ថុការដាក់ឲ្យនៅដោយឡែកការប្រើពាក្យមិនសមរម្យដាក់ និងការបន្ទុះបង្អាប់ជាដើម។[68]
ការរំលោភសេពសន្ថវៈ (Rape)	ការស៊កបញ្ចូល បើទោះជាបើៗក៏ដោយ ទៅក្នុងផ្នែកណាមួយនៃរាងកាយរបស់មនុស្សណាម្នាក់ដែលមិនយល់ព្រមដោយប្រើអង្គជាតិនិង/ឬការបំពានប្រដាប់ភេទឬរន្ធគូថរបស់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលមិនយល់ព្រមឲ្យគេប្រើប្រាស់វត្ថុឬផ្នែករាងកាយនោះមកលើខ្លួន។ [69]
ការជ្រើសរើសពលករ (Recruitment)	ការផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ការជ្រើសរើស ការដឹកជញ្ជូនការបែងចែកការងារឲ្យធ្វើដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ការវិល ត្រឡប់មកប្រទេសប្រភពដើមវិញ ក្នុងករណីដែលពាក់ព័ន្ធ។ និយមន័យនេះគឺប្រើសម្រាប់អ្នកស្វែងរកការងារផងនិងអ្នកដែលកំពុងមានការងារធ្វើផង។[70] សូមមើលផងដែរ "ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ (Labour recruiter)"។
ថ្លៃសេវាជ្រើសរើសពលករ ឬចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ (Recruitment fees or related costs)	ថ្លៃសេវា ឬចំណាយនានាដែលកើតឡើង ក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសពលករ ដើម្បីឲ្យពលករទទួលបានការងារធ្វើឬទទួលបានសេវាស្វែងរកការងារឲ្យធ្វើដោយមិនគិតពីរបៀបចំណាយ ពេលវេលា ឬទីតាំងនៃការចំណាយនេះ ឬការប្រមូលចំណាយនេះឡើយ។[71] [72]
*ទេសន្តរប្រវេសន៍ទៀងទាត់ (Regular migration)	ទេសន្តរប្រវេសន៍ទៀងទាត់គឺជាការផ្លាស់ទីឆ្លងដែនដែលកើតឡើងក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ប្រទេសប្រភពដើម ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសគោលដៅ។ សូមមើល "ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានឯកសារសម្គាល់ (Documented migration)"។

68 សន្ទានុក្រមនៃវាក្យសព្ទដកស្រង់ចេញពីផ្នែកស្តីពីចំណុចសំខាន់ៗសម្រាប់ការអនុវត្តកម្មវិធី និងការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ ឆ្នាំ ២០១២ របស់ UN Women។

69 សន្ទានុក្រមស្តីពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឆ្នាំ ២០១៧ របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ

70 ILO, គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយយុត្តិធម៌, 2016។

71 ILO, គោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយយុត្តិធម៌, 2016។ សម្រាប់សេចក្តីលម្អិត សូមមើល៖ ការកំណត់ថ្លៃសេវាសម្រាប់ការជ្រើសរើសពលករ និងចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធគោលការណ៍ទូទៅ និងគោលការណ៍ណែនាំប្រតិបត្តិស្តីពីការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយយុត្តិធម៌ ឆ្នាំ ២០១៩ របស់ ILO។

71 នៅក្នុងការរៀបចំការជ្រើសរើសពលករប្រកបដោយយុត្តិធម៌ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជន មិនត្រូវគិតថ្លៃសេវាដោយផ្ទាល់ ឬប្រយោលទាំងស្រុកឬផ្នែកណាមួយ ពីពលករឡើយ។ មាត្រា ៧ អនុសញ្ញាស្តីពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជនរបស់ ILO ឆ្នាំ ១៩៩៧ (លេខ ១៨១)។

S

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលឋិតនៅក្នុងស្ថានភាពទៀងទាត់ (Regular-status migrant worker)	សូមមើល "ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានឯកសារសម្គាល់ (Documented migration)"។
*ភេទ (Sex)	លក្ខណៈនៃរាងកាយ និងលក្ខណៈជីវសាស្ត្រដែលបែងចែកមនុស្សប្រុស ពីមនុស្សស្រី[73] (ផ្ទុយនឹងតួនាទីដែលកំណត់ដោយសង្គម និងយេនឌ័រ)។
*ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ (Sexual abuse)	ការរុកគួនដែលពាក់ពន្ធ័នឹងផ្លូវភេទ ដែលកើតមានជាក់ស្តែង ឬតជាការគំរាម មិនថាដោយប្រើកម្លាំង ឬធ្វើឡើងក្រោមស្ថានភាពដែលពុំមានសមភាព ឬដោយមានការបង្ខិតបង្ខំ។[74]
*ការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទ (Sexual exploitation)	ការបំពានជាក់ស្តែង ឬការមានបំណងបំពានភាពងាយរងគ្រោះ អំណាច ឬការជឿទុកចិត្ត ដើម្បីគោលបំណងផ្លូវភេទ ជាអាទិ៍ ការទទួលបានភាពចំណេញជាប្រាក់កាស ផលប្រយោជន៍សង្គម ឬផលប្រយោជន៍នយោបាយពីការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទលើអ្នកដទៃទៀត។ ការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ គឺជាទង្វើធ្ងន់ធ្ងរដូច្នេះជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ដាក់វិធានការវិន័យដូចជាការបណ្តេញចេញពីការងារភ្លាមៗ និងការចោទប្រកាន់បទល្មើស ព្រហ្មទណ្ឌជាដើម។[75]
*ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ (Sexual harassment)	ទង្វើដែលមានលក្ខណៈផ្លូវភេទក្នុងទម្រង់ជាពាក្យសម្តី មិនមែនជាពាក្យសម្តី ឬជាការបំពានលើរាងកាយដែលគេមិនចង់បានដែលមានគោលបំណងឬដែលនាំឲ្យមានការបំពានសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្សណាម្នាក់ ជាពិសេសនៅពេលដែលការធ្វើបែបនេះនាំឲ្យមានបរិយាកាសដែលបង្កការគំរាមកំហែង អរិភាព មើលងាយមើលថោក បន្ទុចបង្អាក់ ឬប្រមាថ រួមទាំងនៅកន្លែងធ្វើការផងដែរ។ ខណៈពេលដែលជាធម្មតាការបៀតបៀនផ្លូវភេទពាក់ព័ន្ធនឹងឥរិយាបថដែលកើតមានជាច្រើនលើកច្រើនសារ វាក៏អាចកើតមានក្នុងទម្រង់ជាឧប្បត្តិហេតុតែមួយលើកផងដែរ។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទអាចកើតមានឡើងរវាងបុគ្គលដែលមានភេទផ្ទុយគ្នា ឬភេទដូចគ្នា។ ទាំងបុរស ទាំង

73 សន្ទានុក្រមស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ឆ្នាំ ២០១៧ របស់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលនៃUNWomen។
74 សន្ទានុក្រមស្តីពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឆ្នាំ ២០១៧ របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។
75 សន្ទានុក្រមស្តីពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឆ្នាំ ២០១៧ របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។

	ស្ត្រី សុទ្ធតែអាចជាជនរងគ្រោះ ឬជាជនប្រព្រឹត្តិការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ សូមមើល "ការបៀតបៀន (Harassment" និង "អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅក្នុងពិភពការងារ (Violence and harassment in the world of work)"។
អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ (Sexual violence)	អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ គឺជាទង្វើអ្វីមួយដែលក្នុងនោះមនុស្សម្នាក់ដែលកំពុងឋិតនៅក្នុងទំនាក់ទំនងអំណាចអ្វីមួយ ប្រើកម្លាំង ការបង្ខិតបង្ខំ ឬការគំរាមផ្លូវចិត្ត ដើម្បីបង្ខំឲ្យបុគ្គលម្នាក់ទៀតធ្វើសកម្មភាពផ្លូវភេទផ្ទុយនឹងឆន្ទៈរបស់ពួកគេ ឬចូលរួមនៅក្នុងទំនាក់ទំនងផ្លូវភេទដែលគេមិនចង់បានហើយដែលជនប្រព្រឹត្តិល្មើសផ្តល់ជាសាគុណមកឲ្យវិញ។ ការប៉ះពាល់លក្ខណៈផ្លូវភេទក្នុងទម្រង់ជាការរំលោភបំពានកើតមាននៅក្នុងស្ថានភាពជាច្រើនប្រភេទ ដូចជា ក្នុងចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ នៅពេលណាត់ជួបស្វែងយល់ពីគ្នា ឬដើរកំសាន្តជាមួយគ្នា នៅកន្លែងធ្វើការ នៅក្នុងសាលារៀននៅក្នុងគ្រួសារ (ដូចជាការរួមភេទដោយបង្ខំរវាងអ្នកដែលមានឈាមជ័រជាមួយគ្នា)។ អំពើហិង្សាផ្លូវភេទអាចស្តែងចេញក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀត ដូចជា ការប៉ះពាល់ដែលគេមិនចង់បាន ការស៊កបញ្ចូលលិង្គ ឬវត្ថុអ្វីមួយទៅក្នុងមាត់ រន្ធគូថ ឬយោនី ការបង្ខំឲ្យមើលរូបភាពអាសអាភាសជាដើម។[76]
អំពើទាសភាព (Slavery)	ស្ថានភាព ឬលក្ខខណ្ឌរបស់បុគ្គលណាម្នាក់ក្នុងនោះមានការផ្សារភ្ជាប់អំណាចជាមួយនឹងសិទ្ធិមានកម្មសិទ្ធិលើអ្វីមួយ។ [77] *លើកលែងតែមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីកម្មសិទ្ធិ ដូចកំណត់នៅក្នុងនិយមន័យខាងលើ ការប្រើពាក្យថា "ទាសភាព (slavery)" និង "ទាសករ (slave)" ពុំត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យប្រើ ឬពុំមានសុក្រឹតផងដែរនោះដែរ ព្រោះពាក្យទាំងនេះអាចបង្កប់នៃថាបុគ្គលនោះពុំមានភាពជាម្ចាស់នៃបុគ្គល ឬភាពជាតំណាងនៃបុគ្គលខ្លួនឯង (សូមមើល "ភាពជាម្ចាស់នៃបុគ្គល ឬភាពជាតំណាងនៃបុគ្គលខ្លួនឯង (Agency)")។ជារឿយៗវាក្យសព្ទនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីរៀបរាប់ពីស្ថានភាពនិងបុគ្គលដែលកំពុងឋិតនៅក្នុងការកេងប្រវ័ញ្ច ពលកម្មដោយបង្ខំ ឬត្រូវបានគេជួញដូរ។
*បទដ្ឋានសង្គម (Social norms)	គេអាចឲ្យនិយមន័យបទដ្ឋានសង្គមថាជាវិធានដែលរៀបរាប់ពីអ្វីដែលក្រុមណាមួយចាត់ទុកថាធម្មតា ឬឥរិយាបថដែលគេចង់បាន នៅក្នុងស្ថានភាពណាមួយ។[78]

76 ការសិក្សាពហុប្រទេសលើសុខភាពរបស់ស្ត្រី និងអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារលើស្ត្រី៖ ពិធីសារសម្រាប់ការសិក្សា ឆ្នាំ ២០០៤ របស់ WHO។
77 បើតាមអនុសញ្ញាស្តីពីអំពើទាសភាព ឆ្នាំ ១៩២៦។
78 Tankard និង Paluck ឆ្នាំ ២០១៦ ដូចដែលត្រូវបានដកស្រង់នៅក្នុងវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ធ្វើការផ្លាស់ប្តូរបទដ្ឋានសង្គមពាក់ព័ន្ធនឹងការងារតាមផ្ទះ ដែលនឹងចេញផ្សាយឆាប់ៗនេះ ដោយ ILO

*SOGIESC	អក្សរកាត់ដែលសំដៅលើនិន្នាការភេទអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រនិងការសម្តែងចេញឬបង្ហាញនូវយេនឌ័រ និងលក្ខណៈផ្លូវភេទ។
និន្នាការផ្លូវភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ និងការបង្ហាញយេនឌ័រ	និន្នាការភេទត្រូវបានគេយល់ថាសំដៅលើសមត្ថភាពរបស់មនុស្សម្នាក់ៗក្នុងការមានភាពទាក់ទាញផ្នែកអារម្មណ៍ សេចក្តីស្រឡាញ់ និងផ្លូវភេទ ចំពោះបុគ្គលដែលមានយេនឌ័រខុសពីខ្លួននិងយេនឌ័រដូចខ្លួនឬលើសពីយេនឌ័រមួយនិងការងារទំនាក់ទំនងស្និទ្ធស្នាល និងទំនាក់ទំនងផ្លូវភេទជាមួយបុគ្គលទាំងនោះ។ [79] អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ត្រូវបានគេយល់ថាសំដៅលើបទពិសោធន៍យេនឌ័រខាងក្នុងនិងរបស់មនុស្សម្នាក់ៗដែលចាក់ចូលជ្រៅទៅក្នុងអារម្មណ៍របស់ពួកគេដែលអាចឬដែលមិនអាចត្រូវគ្នានឹងភេទពីកំណើត ដូចជា ការមានអារម្មណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនចំពោះរាងកាយ (ដែលអាចមាន ដូចជាការផ្លាស់ប្តូររូបរាងកាយ ឬមុខងាររបស់រាងកាយដោយប្រើប្រាស់មធ្យោបាយវេជ្ជសាស្ត្រការវះកាត់ឬមធ្យោបាយដទៃទៀតប្រសិនបើពួកគេមានសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសបែបនេះ) និងការសម្តែងចេញយេនឌ័រក្នុងទម្រង់ផ្សេងទៀត ដូចជា ការស្លៀកពាក់ ពាក្យសម្តី និងអត្តចរិតជាដើម។ [80] ការសម្តែងឬបង្ហាញចេញយេនឌ័រគឺជាការបង្ហាញរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗពីយេនឌ័ររបស់ខ្លួន តាមរយៈរូបរាងខាងក្រៅ ដូចជា ការស្លៀកពាក់ ម៉ូតសក់ ឧបករណ៍តុបតែងកាយ របៀបតែងខ្លួន និងអត្តចរិត ពាក្យសម្តី ឥរិយាបថ ឈ្មោះ និងពាក្យដែលចង់ឲ្យគេហៅខ្លួនជាដើម។ការសម្តែងចេញនូវយេនឌ័រអាចឬមិនអាចអនុលោមទៅតាមអត្តសញ្ញាណយេនឌ័ររបស់មនុស្សណា ម្នាក់។ [81] លក្ខណៈផ្លូវភេទ គឺជាលក្ខណៈរូបរាងកាយរបស់មនុស្សម្នាក់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងភេទ ដូចជា ប្រដាប់ភេទ និងសរីរាង្គផ្លូវភេទ និងសរីរាង្គបន្តពូជ ក្រូម៉ូសូម អ័រម៉ូន និងលក្ខណៈរូបរាងកាយបន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតដែលលេចចេញចាប់ពីវ័យគ្រប់ការឡើងទៅ។ [82]

79 បើតាមគោលការណ៍ Yogyakarta ស្តីពីការអនុវត្តច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងនិន្នាការភេទ និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ឆ្នាំ ២០០៦។
80 បើតាមគោលការណ៍ Yogyakarta ស្តីពីការអនុវត្តច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងនិន្នាការភេទ និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ឆ្នាំ ២០០៦។
81 បើតាមគោលការណ៍ Yogyakarta បូក 10។ គោលការណ៍ Yogyakarta បូក 10 កត់សម្គាល់ថា ការសម្តែងចេញនូវយេនឌ័រត្រូវបានបញ្ចូល ទៅក្នុងនិយមន័យអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រក្នុងគោលការណ៍ Yogyakarta ដូច្នេះរាល់ការលើកឡើងពីអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រទាំងអស់ គួរត្រូវបានគេយល់ថារាប់បញ្ចូលទាំងការសម្តែងចេញនូវយេនឌ័រដែលត្រូវប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ផ្តល់ការការពារផងដែរ ឆ្នាំ ២០១៧។
82 គោលការណ៍ Yogyakarta បូក 10 ឆ្នាំ ២០១៧។

ការមាក់ងាយ (Stigma)	ការយល់ឃើញការវិនិច្ឆ័យរបស់បុគ្គលឬសង្គមដែលបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់បុគ្គលណាម្នាក់ ឬក្រុមណាមួយដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងកាលៈទេសៈ គុណភាព ឬលក្ខណៈអ្វីមួយ។ ជារឿយៗការមាក់ងាយធ្វើឡើងផ្អែកតាមផ្នត់គំនិត និងបុរេវិនិច្ឆ័យដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់។[83]
* អ្នកដែលរស់រានពីអំពើហិង្សា (Survivor)	អ្នកដែលទទួលរងអំពើហិង្សា។ ជាទូទៅ ពាក្យថា "អ្នកដែលរស់រានពីអំពើហិង្សា (Survivor)" ត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងវិស័យគាំទ្រផ្លូវចិត្ត និងសង្គម ព្រោះវាមានន័យថាជាភាពធន់របស់អ្នកដែលទទួលរងអំពើហិង្សា។ "ជនរងគ្រោះ (victim)"គឺជាពាក្យដែលជារឿយៗត្រូវបានគេប្រើប្រាស់នៅក្នុងវិស័យផ្លូវច្បាប់និងវិស័យវេជ្ជសាស្ត្រ ដោយមានការទទួលស្គាល់ថា អំពើហិហង្សាផ្អែកតាមយេនឌ័រក្នុងទម្រង់ជាច្រើន គឺជាបទល្មើស។[84]
*អភិក្រមដែលយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអ្នកដែលរស់រានពីអំពើហិង្សា (Survivor-centred approach)	អភិក្រមដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើអ្នកដែលរស់រានពីអំពើហិង្សា ដែលប្រើប្រាស់ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាលើស្ត្រី ព្យាយាមផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ជនរងគ្រោះ តាមរយៈការផ្តល់អាទិភាពដល់សិទ្ធិ តម្រូវការ និងបំណងរបស់ពួកគេ។ ពាក្យនេះ មានន័យថាការចូលរួម (ការឆ្លើយតប ឬការបង្ការអ្វីក៏ដោយ) ត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់សុវត្ថិភាព ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯង ការយល់ព្រម និងការរក្សាការសម្ងាត់ជូនអ្នកដែលរួចរស់ពីអំពើហិង្សា។ ពាក្យនេះក៏មានន័យថាជាការធានាឲ្យអ្នកដែលរួចរស់ពីអំពើហិង្សាអាចទទួលបានសេវាសមស្របប្រកបដោយគុណភាព និងងាយស្រួលទទួលបាន ដូចជា៖ .សេវាសុខភាព[85] .សេវាគាំទ្រចិត្តសង្គម .សេវាផ្លូវច្បាប់

83 អ្នកដែលនាំមកនវូការផ្លាស់ប្តូរ កញ្ចប់ឧបករណ៍សម្រាប់សកម្មជនវ័យក្មេង ដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី ឆ្នាំ ២០១១៤ របស់ UN Women។
84 សៀវភៅណែនាំស្តីពីការសម្របសម្រួលអន្តរាគមន៍ឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថានភាពអាសន្ន ឆ្នាំ២០១៩ រៀបចំដោយសម្ព័ន្ធការពារសកល (GPC)។
85 ការគ្រប់គ្រងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថានភាពអាសន្ន៖ សៀវភៅណែនាំសម្រាប់សម្រាប់ការរៀនសូត្រតាមប្រព័ន្ធអេឡេត្រូនិក ឆ្នាំ ២០១២ រៀបចំដោយ UNFPA។

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

T

ការជួញដូរមនុស្ស
(Trafficking in persons)

- គឺជាទង្វើនៃសកម្មភាព៖ ការជ្រើសរើស ការដឹកជញ្ជូន ផ្ទេរ កន្លែងសំចតឬផែ ឬទទួលមនុស្ស
- ដោយប្រើប្រាស់មធ្យោបាយ៖ គំរាមកំហែង ប្រើប្រាស់កម្លាំង ឬការបង្ខិតបង្ខំក្នុងទម្រង់ផ្សេងទៀត ការចាប់ពង្រត់ ការបន្លំ ការបោកបញ្ឆោត ឬការប្រើបំពានអំណាច ឬភាពងាយរងគ្រោះ ឬការផ្តល់ ឬទទួលប្រាក់ ឬអត្ថប្រយោជន៍ ដើម្បីទទួលបានការយល់ព្រមពីមនុស្សដែលអាចជាអ្នកគ្រប់គ្រងលើមនុស្សម្នាក់ទៀត
- ដើម្បីគោលបំណងកេងប្រវ័ញ្ច ដែលរាប់បញ្ចូលយ៉ាងហោចណាស់ចំណុចដូចតទៅ៖ ការកេងប្រវ័ញ្ចក្នុងទម្រង់ជាការធ្វើពេស្យាកម្មលើមនុស្សដទៃទៀត ឬការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទក្នុងទម្រង់ផ្សេងទៀត, ពលកម្មឬការផ្តល់សេវាដោយបង្ខំ , អំពើទាសភាព ឬការអនុវត្តដែលស្រដៀងគ្នានឹងអំពើទាសភាព, ការបម្រើដាច់ថ្លៃ ឬការដាក់ហូតសរីរាង្គជាដើម។ [86]

លើសពីនេះក៏មានការប្រើពាក្យថា "ការជួញដូរមនុស្ស (humantrafficking)" សូមមើលផងដែរ "ការកេងប្រវ័ញ្ច (Exploitation)" , "ពលកម្មដោយបង្ខំ (Forced labour)", "ការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្ម (Labour exploitation)"។

ពាក្យថា "អំពើទាសភាព (slavery)" ជារឿយៗ ត្រូវបានគេប្រើច្រឡំ ដើម្បីរៀបរាប់ពីការជួញដូរមនុស្ស និងគួរប្រើប្រាស់តែនៅពេលដែលមានភស្តុតាងបង្ហាញថា មនុស្សម្នាក់ជាកម្មសិទ្ធិរបស់មនុស្សម្នាក់ទៀតតែប៉ុណ្ណោះ។ [87] សូមមើលពាក្យថា "អំពើទាសភាព (slavery)"។ ពាក្យនេះមិនមានន័យថា បុគ្គលនោះពុំមានភាពជាម្ចាស់នៃបុគ្គល ឬភាពជាតំណាងនៃបុគ្គលខ្លួនឯងផងដែរ (សូមមើល "ភាពជាម្ចាស់នៃបុគ្គល ឬភាពជាតំណាងនៃបុគ្គលខ្លួនឯង (Agency)")។

86 បើតាមមហាសន្និបាតអង្គការសហប្រជាជាតិ ពិធីសារដើម្បីទប់ស្កាត់ បង្ក្រាប និងផ្តន្ទាទោសករណីជួញដូរមនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រី និងកុមារ បំពេញបន្ថែមលើអនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិប្រឆាំងនឹងបទឧក្រិដ្ឋឆ្លងដែនដែលមានអង្គការចាត់តាំង ថ្ងៃទី ១៤ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០០ ("ពិធីសារស្តីពីការជួញដូរមនុស្ស")

87 ដូចចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីអំពើទាសភាព ឆ្នាំ ១៩២៦។

***ក្រុមគោលដៅ**
Target group

គឺសំដៅលើក្រុម ឬបុគ្គលជាក់លាក់ណាមួយដែលបទអន្តរាគមន៍មានចេតនា ឬគោលបំណងក្នុងការធ្វើកម្មវិធីជាមួយ។ពាក្យថា"អតិថិជន"ត្រូវបានប្រើប្រាស់ផងដែរ។

ពាក្យទាំងនេះគឺជាពាក្យដែលគួរប្រើជាជាងការប្រើពាក្យ"អ្នកទទួលផល"ដែលមានអត្ថន័យជាអកម្ម ឬមើលរំលងនូវភាពជាម្ចាស់នៃបុគ្គល ឬភាពជាតំណាងនៃបុគ្គលខ្លួនឯង របស់ក្រុម ឬបុគ្គលដែលចូលរួម និងមិនមានបរិយាបន្ន និងភាពជាដៃគូ។)។

U

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គ្មានឯកសារ
(Undocumented migrant worker)

ដូចលើកឡើងនៅក្នុងពាក្យថា "ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់ ឬពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលឋិតនៅក្នុងស្ថានភាពមិនទៀងទាត់ (Irregular-status migrant worker) / (migrant worker in an irregular situation)" ពាក្យនេះសំដៅលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលពុំមានការអនុញ្ញាតឲ្យចូលស្នាក់នៅ និងធ្វើសកម្មភាពទទួលបានកម្រៃនៅក្នុងរដ្ឋដែលខ្លួនធ្វើការស្របតាមច្បាប់របស់រដ្ឋនោះ ឬតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិដែលរដ្ឋនោះជាភាគី។[88] នៅក្នុងករណីមួយចំនួន ពាក្យនេះសំដៅលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលពុំបានទទួលការអនុញ្ញាតឲ្យចេញពីប្រទេសរបស់ខ្លួន។ សូមមើលផងដែរ "ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានឯកសារ (documented migrant worker)"។

ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលគ្មានឯកសារ
(Undocumented migration)

ឬអាចហៅម្យ៉ាងថាជា "ទេសន្តរប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់ (irregular migration)" ពាក្យនេះជាធម្មតាសំដៅលើការចូលស្នាក់នៅឬធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅដោយពុំមានឯកសារត្រឹមត្រូវ។ ពាក្យនេះក៏សំដៅការចាកចេញពីប្រទេសដើមដោយពុំមានឯកសារពីរដ្ឋនោះផងដែរ។[89] ឯកសារដែលបានពីរដ្ឋនោះសំដៅលើការអនុញ្ញាតឲ្យចូលស្នាក់នៅ និងធ្វើសកម្មភាពរកកម្រៃស្របតាមច្បាប់របស់រដ្ឋនោះ។[90] សូមមើលផងដែរ "ទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលមានឯកសារបញ្ជាក់ (documented migration)"។

88 មាត្រា ៥(a) នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសក៍គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ (អនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ១៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩០ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៣) 2220 UNTS 3។
89 សូមមើលអត្ថបទស្តីពីការទទួលបានការការពារឬដាក់ឱ្យទទួលរងគ្រោះថ្នាក់?ការហាមឃាត់និងការរឹតត្បិតលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ស្ត្រីដើម្បីរកការងារធ្វើនៅតាមប្រទេសអាស៊ាន ឆ្នាំ ២០១៧ របស់ ILO និង UN Women។
90 ដកស្រង់ចេញពីមាត្រា ៥(a) នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសក៍គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ (អនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩០ ចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៣) 2220 UNTS 3។

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

V

ក្របខ័ណ្ឌ ឬបទដ្ឋានសម្រាប់បញ្ជូនករណីអំពើហិង្សាលើស្ត្រី (VAW referral pathway)

ក្របខ័ណ្ឌ ឬបទដ្ឋានដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីជួយសម្រួលដល់អ្នកដែលមានភារកិច្ច និងតួអង្គពាក់ព័ន្ធក្នុងការបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន តាមរយៈការផ្តល់ជាព័ត៌មានអំពីរបៀបឆ្លើយតបចំពោះករណីអំពើហិង្សាលើស្ត្រីនិងផ្តល់ការណែនាំដល់អ្នកដែលរួចរស់ពីអំពើហិង្សាលើស្ត្រីអំពីទីកន្លែងដែលត្រូវស្វែងរកជំនួយនិងពីប្រភេទសេវាដែលមាននៅកន្លែងដែលពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនទៅ។[91]

ការបន្ទោសជនរងគ្រោះ (Victim blaming)

"ការបន្ទោសជនរងគ្រោះ (Victim-blaming)" កើតឡើង ក្នុងកម្រិតមួយ អមជាមួយនឹងអំពើហិង្សារាល់ទម្រង់ទាំងអស់។ ដើម្បីមិនធ្វើការចោទសួរពីបញ្ហាសុវត្ថិភាពនៅក្នុងមជ្ឈដ្ឋានជុំវិញខ្លួនយើង នៅពេលដែលយើងឮពីករណីអំពើហិង្សាអ្វីមួយ យើងតែងពិនិត្យមើលឥរិយាបថរបស់ជនរងគ្រោះ និងបញ្ជាក់ប្រាប់ខ្លួនយើងថា ប្រសិនបើយើងគេចពីហានិភ័យ និងឥរិយាបថទាំងនោះ (ឧទាហរណ៍ នៅយប់ជ្រៅតែឯងខាងក្រៅ ដើរទៅកន្លែងណាមួយ មិនចាក់សោរទ្វារ ស្លៀកពាក់បែបទាក់ទាញអារម្មណ៍អ្នកដទៃជាដើម) យើងប្រាកដជាអាចគេចផុតពីអំពើហិង្សាជាមិនខាន។ ប៉ុន្តែ ទង្វើការពារខ្លួនដែលកើតមាននៅក្នុងចិត្តរបស់យើងជាលក្ខណៈធម្មជាតិបែបនេះ ធ្វើឲ្យយើងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើទំនួលខុសត្រូវរបស់ជនរងគ្រោះ ទៅតាមការយល់ឃើញរបស់យើង និងអាចពុំបានសួរសំណួរពេញលេញ ដើម្បីដឹងពីទង្វើរបស់អ្នកប្រព្រឹត្តិ។ តាមរយៈការដាក់ការបន្ទោសលើស្ត្រីដែលទទួលរងអំពើហិង្សា យើងផ្តោតលើស្ត្រីដែលរួចរស់ពីអំពើហិង្សា និងឥរិយាបថរបស់នាង ជាជាងលើមូលហេតុ និងវិសមភាពដែលជាមូលហេតុនាំឲ្យមានការប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាលើនាង។[92]

---

91 គោលការណែនាំស្តីពីការបញ្ចូលអន្តរាគមន៍ឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រទៅក្នុងសកម្មភាពមនុស្សធម៌៖ កាត់បន្ថយហានិភ័យ លើកកម្ពស់ភាពធន់ និងជួយដល់ការស្តារឡើងវិញឆ្នាំ ២០១៥ រៀបចំដោយគណៈកម្មាធិការអន្តរស្ថាប័នអចិន្ត្រៃយ៍។

92 សន្ទានុក្រមស្តីពីសមភាពយេនឌ័រឆ្នាំ ២០១៧ របស់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលនៃUNWomen។

អំពើហិង្សាលើស្ត្រី (Violence against women - VAW)

ទង្វើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រដែលនាំឲ្យមាន ឬទំនងនាំឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬការឈឺចាប់ផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ ឬផ្លូវចិត្តលើស្ត្រី រួមនឹងការគំរាមកំហែងប្រព្រឹត្តអំពើទាំងនេះ ការបង្ខិតបង្ខំ ឬការដកហូតសេរីភាពតាមទំនើងចិត្ត ដែលកើតមាននៅទីសាធារណៈ ឬក្នុងជីវិតឯកជន។[93]

អំពើហិង្សាលើស្ត្រីត្រូវបានស្តែងចេញជាអំពើហិង្សាក្នុងទម្រង់ជាច្រើន ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នា និងដែលពេលខ្លះបន្តកើតមានម្តងហើយម្តងទៀត

គ្របដណ្តប់លើអំពើហិង្សា ជាអាទិ៍៖

- អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ និងផ្លូវចិត្ត ដែលកើតឡើងនៅក្នុងគ្រួសារ ដូចជា ការវាយដំការរំលោភបំពានផ្លូវភេទលើកូនស្រីនៅក្នុងគ្រួសារអំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្ណាការ ការរំលោភសេពសន្ថវៈក្នុងចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ ការកាត់ច្រឹបប្រដាប់ភេទស្ត្រី និងការអនុវត្តបែបប្រពៃណីដទៃទៀតដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្ត្រីនិងក្មេងស្រីអំពើហិង្សាដែលប្រព្រឹត្តដោយជនដែលមិនមែនជាសហព័ទ្ធ និងអំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធនឹងការកេងប្រវ័ញ្ច។
- អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ និងផ្លូវចិត្ត ដែលកើតឡើង នៅក្នុងសហគមន៍ទូទៅ ដូចជា ការរំលោភសេពសន្ថវៈ ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការគំរាមកំហែងនៅកន្លែងធ្វើការ នៅគ្រឹះស្ថានអប់រំ និងនៅទីកន្លែងផ្សេងទៀត ការជួញដូរស្ត្រី និងក្មេងស្រី និងការកេងប្រវ័ញ្ចផ្លូវភេទលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី។
- អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ និងផ្លូវចិត្ត ដែលត្រូវបានប្រព្រឹត្តិដោយរដ្ឋ ឬទទួលបានការគាំទ្រពីរដ្ឋ មិនថាកើតឡើងនៅទីណានោះឡើយ។

សូមមើលផងដែរ "អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅកន្លែងការងារ (Violence and harassment in the world of work)", "អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (Gender- based violence and harassment)", "អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ (Sexual violence)", "អំពើហិង្សាផ្លូវចិត្ត (Psychological violence)", "អំពើហិង្សាផ្លូវកាយ (Physical violence)" និង "អំពើហិង្សាផ្លូវសេដ្ឋកិច្ច (Economic violence)"។

93 មាត្រា ១ សេចក្តីប្រកាសស្តីពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី (១៩៩៣)។

អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ក្នុងការងារ (Violence and harassment in the world of work)

ឥរិយាបថ និងការអនុវត្តជាច្រើនដែលពុំអាចទទួលយកបាន ឬការគំរាមកំហែង មិនថាជាករណីដែលកើតឡើងតែមួយដងឬដែលកើតឡើងច្រើនលើកច្រើនសាក្នុង គោលបំណងនាំឲ្យមាន ឬទំនងជានាំឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវភេទ ឬផ្លូវសេដ្ឋកិច្ច និងរាប់បញ្ចូលអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្អែកតាមយេនឌ័រផងដែរ។[94] វាក្យសព្ទនេះបានទទួលការឯកភាពនៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ឆ្នាំ ២០១៩ (លេខ ១៩០) របស់ ILO។ សូមមើល "ពិភពការងារ (World of work)" និង "អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (Gender- based violence and harassment)"។

94 មាត្រា ១ នៃអនុសញ្ញាស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ឆ្នាំ ២០១៩ (លេខ ១៩០) របស់ ILO។

Spotlight Initiative
To eliminate violence against women and girls

W

*ការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី (Women's empowerment)	ការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីសំដៅលើការចូលរួម ការមានអំណាច និងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តកាន់តែច្រើនជាងមុនរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃជីវិត។ វាគឺជាធាតុផ្សំមួយដ៏ចាំបាច់ ក្នុងការសម្រេចនូវសមភាពយេនឌ័រ។ ការបង្កើនភាពអង់អាចដល់ស្ត្រី ជាធម្មតា ត្រូវបានគេបកស្រាយថាជាអ្វីមួយដែលអ្នកដទៃត្រូវផ្តល់ទៅឲ្យស្ត្រី។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលគួរកើតមាននោះគឺគេគួរមើលឃើញការបង្កើនភាពអង់អាចថាជាដំណើរការដែលស្ត្រីគឺជាភ្នាក់ងារជំរុញសកម្ម ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរបេនាសម្ព័ន្ធអំណាច និងបង្កើតនូវលក្ខខណ្ឌដ៏ចាំបាច់ ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមភាព។[95]
ពិភព ឬកន្លែងការងារ)	សំដៅលើកាលៈទេសៈនៅក្នុងដំណើរការនៃការធ្វើការដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការងារ ឬដែលកើតចេញពីការងារៈ • នៅកន្លែងធ្វើការរាប់បញ្ចូលនៅទីសាធារណៈនិងទីឯកជនដែលជាកន្លែងធ្វើការ • នៅកន្លែងដែលអ្នកធ្វើការបានទទួលកម្រៃឈប់សម្រាក ឬញ៉ាំអាហារ ឬប្រើប្រាស់បរិក្ខារអនាម័យសម្អាតខ្លួន និងប្តូរសម្លៀកបំពាក់ជាដើម • ក្នុងពេលធ្វើដំណើរ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ចូលរួមក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ ឬសកម្មភាពសង្គមទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ • តាមរយៈការទំនាក់ទំនងពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ រួមទាំងទំនាក់ទំនងដែលធ្វើឡើងតាមរយៈបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងសារគមនាគមន៍ • នៅកន្លែងស្នាក់នៅដែលផ្តល់ដោយនិយោជក និងនៅពេលធ្វើដំណើរទៅកន្លែងធ្វើការ និងមកពីកន្លែងធ្វើការវិញ។[96] វាក្យសព្ទនេះបានទទួលការឯកភាពនៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ឆ្នាំ ២០១៩ (លេខ ១៩០) របស់ ILO។ សូមមើល "ពិភពការងារ (World of work)" និង "អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (Gender-based violence and harassment)"។

95 ទទួលបានការការពារ ឬដាក់ឱ្យទទួលរងគ្រោះថ្នាក់? ការហាមឃាត់ និងការរឹតត្បិតលើការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍របស់ស្ត្រី ដើម្បីរកការងារធ្វើនៅតាមប្រទេសអាស៊ាន ឆ្នាំ ២០១៧ របស់ ILO និង UN Women។

96 មាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញាស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ឆ្នាំ ២០១៩ (លេខ ១៩០) របស់ ILO។

សង្ខេបវាក្យសព្ទដែលមានលក្ខណៈបរិយាបន្ន

ចៀសវាងប្រើពាក្យថា	គួរប្រើពាក្យថា
ជនចំឡែក ឬជនក្រៅភាព(Alien ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដើម្បីគោលបំណងសេដ្ឋកិច្ច (economic migrant) ឬពលករបរទេស (foreign worker)	ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ពលករចំណាកស្រុក (Migrant worker)
អ្នកជួយការងារផ្ទះ (Helper), ឈ្នួល អ្នកបម្រើ (maid), បាវបម្រើ (servant), មីង (auntie)	អ្នក ឬកម្មករធ្វើការផ្ទះ (Domestic worker)
ប្រទេសដែលផ្តល់ការងារ (Host country), ប្រទេសទទួល (receiving country)	ប្រទេសគោលដៅ (Country of destination, destination country), រដ្ឋគោលដៅ (State of destination)
ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ (Illegal migrant)	ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ដែលស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពមិនទៀងទាត់ (Irregular-status migrant), ពលករទេសន្តរប្រវេសក៍ដែលគ្មានឯកសារ (undocumented migrant)
ការការពារស្ត្រី(Protecting women)	ការការពារសិទ្ធិស្ត្រី (Protection of women's rights)
ការនាំចូល/នាំចេញពលករ (Labour import/export)	ទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ (Labour migration)
ប្រទេសបញ្ជូន (Sending country), ប្រទេសកំណើត (home country)	ប្រទេសដើម(Country of origin), រដ្ឋដើម (State of origin)
ទាសករ (Slave)[97]	អ្នកដែលឋិតនៅក្នុងពលកម្មដោយបង្ខំ (Person in forced labour)
ជនរងគ្រោះ (Victim)[98]	អ្នកដែលរស់រានពីអំពើហិង្សា Survivor)
ការងារគ្មានជំនាញ (Unskilled work)	ការងារមានជំនាញទាប (Low-skilled work)

97 ពាក្យនេះគួរប្រើប្រាស់តែនៅពេលមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថាមនុស្សម្នាក់ឋិតនៅក្នុងកម្មសិទ្ធិរបស់មនុស្សម្នាក់ទៀត ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីអំពើទាសភាព ឆ្នាំ ១៩២៦។
98 ប៉ុន្តែ ពាក្យថា "ជនរងគ្រោះ (victim)" ជារឿយៗ ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់នៅក្នុងវិស័យច្បាប់ និងវិស័យវេជ្ជសាស្ត្រ ដោយមានការទទួលស្គាល់ថាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រក្នុងទម្រង់ជាច្រើន គឺជាបទល្មើស។

សន្ទានុក្រមវាក្យសព្ទពាក់ព័ន្ធនឹងទេសន្តរប្រវេសន៍សម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មាន៖ ការផ្តោតលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងការបញ្ចប់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី (EVAW)

ពាក្យពេចន៍ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសយកមកប្រើប្រាស់ អាចរួមចំណែកនាំឲ្យមានការយល់ឃើញជាវិជ្ជមានលើ ពលករទេសន្តរប្រវេសក៍ជាស្ត្រ និងអ្នកដែលទទួលរងពីអំពើហិង្សា។ ជាការសំខាន់ណាស់ ដែលត្រូវមានការយល់ដឹងឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីវាក្យសព្ទ និងនិយមន័យពាក់ព័ន្ធនឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងអំពើហិង្សាលើស្ត្រី ដើម្បីកសាងនូវមូលដ្ឋានរួម ក្នុងការឈានទៅបង្កើតពិភពលោកមួយដែលមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្សទាំងអស់គ្នា។ សន្ទានុក្រមនេះគឺជាមគ្គុទេសក៍សម្រាប់អ្នកសារព័ត៌មាន អ្នកស្រាវជ្រាវ អ្នកអនុវត្តការងារ និងអ្នកផ្សេងទៀត ដែលរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬ សរសេរអត្ថបទអំពីទេសន្តរប្រវេសន៍ការងាររបស់ស្ត្រី និងអំពើហិង្សាលើស្ត្រី។ សន្ទានុក្រមនេះត្រូវបានរៀបចំចងក្រងដោយកម្មវិធីសុវត្ថិភាពនិងយុត្តិធម៌៖ សម្រេចឲ្យបាននូវសិទ្ធិនិងឱកាសរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន ដែលជាកម្មវិធីអនុវត្តន៍រួមគ្នារវាង ILO និង UN Women ដែលជាផ្នែកមួយគំនិតផ្តួចផ្តើម Spotlight ដែលអនុវត្តដោយសហភាពអឺរ៉ុប និងអង្គការសហប្រជាជាតិក្នុងរយៈពេលច្រើនឆ្នាំ ដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី និងក្មេងស្រី។

គំនិតផ្តួចផ្តើម Spotlight គឺជាភាពជាដៃគូច្រើនឆ្នាំជាសកលរវាងសហភាពអឺរ៉ុប និងអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីលុបបំបាត់អំពើហិង្សាលើស្ត្រីនិងក្មេងស្រីក្នុងគ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់ត្រឹមឆ្នាំ២០៣០។គំនិតផ្តួចផ្តើមនេះគឺជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងធំជាងគេរបស់ពិភពលោកដើម្បីបញ្ចប់រាល់ទម្រង់ទាំងអស់នៃអំពើហិង្សាលើស្ត្រីនិងក្មេងស្រី។អនុវត្តជាមួយនឹងការសន្យាផ្តល់ថវិកាគាំទ្រ ៥០០ លានអឺរ៉ូពីសហភាពអឺរ៉ុប គំនិតផ្តួចផ្តើម Spotlight គឺជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាសកលមិនធ្លាប់មានកន្លង ដើម្បីវិនិយោគលើសមភាពយេនឌ័រ ដែលជាបុរេលក្ខខណ្ឌ និងជាកម្លាំងចលករ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ដោយចីរភាព។ក្នុងនាមជាមូលនិធិដែលបង្ហាញឲ្យឃើញពីការអនុវត្តសកម្មភាពដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ដោយចីរភាព គំនិតផ្តួចផ្តើម Spotlight កំពុងបង្ហាញឲ្យឃើញថាការវិនិយោគរួមគ្នាដ៏សំខាន់ ដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយលើសមភាពយេនឌ័រ និងការបញ្ចប់អំពើហិង្សា អាចនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាននៅក្នុងជីវិតរបស់ស្ត្រីនិងក្មេងស្រី។

@GlobalSpotlight

@spotlightinitiative

@TheSpotlightInitiative

Spotlight Initiative

www.spotlightinitiative.org/safe-and-fair

សម្រាប់ព័ត៌មានអំពីកម្មវិធីសុវត្ថិភាពនិងយុត្តិធម៌ សូមទាក់ទង៖

Deepa Bharathi
ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស កម្មវិធីសុវត្ថិភាពនិងយុត្តិធម៌
ការិយាល័យប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក របស់ ILO
អ៊ីមែល៖ bharathi@ilo.org

Valentina Volpe
អ្នកឯកទេសផ្នែកបញ្ចប់អំពើហិង្សាលើស្ត្រី នៃកម្មវិធីសុវត្ថិភាពនិងយុត្តិធម៌
ការិយាល័យ UN women ប្រចាំតំបន់តំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក
អ៊ីមែល៖ valentina.volpe@unwomen.org

ISBN: 9789220337851 (Print)
ISBN: 9789220337868 (Web PDF)