CEDAW General Recommendation No. 26 on Women Migrant Worker

UN WOMEN

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women

ADVANCE UNEDITED VERSION

General Recommendation No. 26 on Women Migrant Workers[1]

Introduction

1. The Committee on the Elimination of Discrimination against Women, (the Committee) affirming that migrant women, like all women, should not be discriminated against in any sphere of their life, decided at its 32nd session (January 2005), pursuant to article 21 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, (the Convention) to issue a general recommendation on some categories of women migrant workers, who may be at risk of abuse and discrimination.[2]

2. This general recommendation intends to contribute to the fulfilment of the obligations of State Parties to respect, protect and fulfil the human rights of women migrant workers, alongside the legal obligations contained in other treaties, the commitments made under the plans of action of world conferences and the important work of migration-focused treaty bodies, especially the Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families.[3] While noting that the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families protects individuals, including migrant women, on the basis of their migration status, the Convention protects all women, including migrant women, against sex and gender-based discrimination. While migration presents new opportunities for women and may be a means for their economic empowerment through wider participation, their human rights and security may also be at risk. Hence, this general recommendation aims to elaborate the circumstances which contribute to the specific vulnerability of many women migrant workers and their experiences of sex and gender-based discrimination as a cause and consequence of the violations of their human rights.

3. While States are entitled to control their borders and regulate migration, they must do so in full compliance with their obligations as parties to the human rights treaties they have ratified or acceded to. This includes the promotion of safe migration procedures and the obligation to respect, protect and fulfill the human rights of women throughout the migration cycle. These obligations must be undertaken in recognition of the social and economic contributions of the women migrant workers to their own countries and countries of destination, including through care-giving and domestic work.

4. The Committee recognizes that migrant women may be classified into various categories relating to the factors compelling migration, the purposes of migration and accompanying tenure of stay, the vulnerability to risk and abuse as well as the status they enjoy in the country they have migrated to, and their eligibility for citizenship. The Committee also recognizes that these categories remain fluid and

overlapping, hence it is sometimes difficult to draw a clear line of distinction between the various categories. The scope of this general recommendation is limited therefore to addressing the situations of the following categories of migrant women who, as workers, are in low paid jobs, and may be at high risk of abuse and discrimination and who may never acquire eligibility for permanent stay or citizenship that are open to professional migrant workers in the country of employment. As such, in many cases, they may not enjoy the protection of the law of the countries concerned, at both *de jure* and *de facto* levels. These categories are:[4]

- Women migrant workers, who migrate independently;
- Women migrant workers who join their spouses or other members of their families who are also workers;
- Undocumented[5] women migrant workers who may fall into any of the above categories.

The Committee however emphazises that all categories of women migrants fall within the scope of the obligations of States Parties to the Convention and must be protected against all forms of discrimination by the Convention.

5. Although both men and women migrate, it is not a gender neutral phenomenon. Female migrants are in a different position as compared to men in terms of legal migration channels, the sectors into which they migrate, the forms of abuse they suffer and the consequences thereof. To understand the specific ways in which women are impacted, female migration should be studied from the perspective of gender inequality, traditional female roles, a gendered labour market, the universal prevalence of gender based violence and the world wide feminization of poverty and labour migration. The integration of a gender perspective is, therefore, essential to the analysis of the position of female migrants and the development of policies to counter discrimination against them, exploitation and abuse.

Applying principles of human rights and gender equality

6. All women migrant workers are entitled to the protection of their human rights which include the right to life, the right to personal liberty and security, the right not to be tortured, the right to be free of degrading and inhumane treatment, the right to be free from discrimination on the basis of sex, race, ethnicity, cultural particularities, nationality, language, religion or other status, the right to be free from poverty and to an adequate standard of living and the right to equality before the law and to benefit from the due processes of the law. These rights are provided for in the Universal Declaration of Human Rights and the many human rights treaties ratified or acceded to by Member States of the United Nations.

7. Women migrant workers are also entitled to protection from discrimination on the basis of the Convention which requires States Parties to take all appropriate

measures, without delay, to eliminate all forms of discrimination against women and to ensure that they will be able to exercise and enjoy d*e jure and de facto* rights on an equal basis with men in all fields.

Factors Influencing Women's Migration

8. Women currently make up about one-half of the world's migrant population. Different factors such as globalization; the wish to seek new opportunities, poverty, gendered cultural practices and gender based violence in countries of origin, natural disasters or wars and internal military conflicts determine women's migration. These factors also include the exacerbation of sex-specific divisions of labour in the formal and informal manufacturing and service sectors in countries of destination as well as a male-centred culture of entertainment, the latter creating a demand for women as entertainers. A significant increase in the number of women migrating alone as wage earners has been widely noted as part of this trend.

Sex and gender-based human rights concerns related to migrant women

9. Because violations of the human rights of women migrant workers occur in countries of origin, countries of transit and countries of destination, this general recommendation will address all three situations in order to facilitate the use of the Convention and to further the rights of women migrant workers and advance substantive equality of women and men in all spheres of their lives. It is also recalled that migration is an inherently global phenomenon, requiring cooperation among states at multilateral, bilateral and regional levels. .

10. In countries of origin before departure [6]

Even before they leave home, women migrant workers face myriad human rights concerns, including complete bans or restrictions on women's out-migration based on sex or sex combined with age, marital status, or on pregnancy or maternity status, occupation-specific restrictions or requirements that women must have written permission from male relatives to obtain a passport to travel or migrate. Women are sometimes detained for training in preparation for departure, by recruiting agents, where they may be subject to financial, physical, sexual or psychological abuse. Women may also suffer the consequences of restricted access to education, training and full and reliable information on migration, which may lead to increased vulnerability in relation to employers. Exploitative fees may be charged by employment agents, which sometimes cause women, who generally have fewer assets than men, to suffer greater financial hardships and move them into greater dependency when needing to borrow from family, friends, or money lenders at usurious rates.

11. In countries of origin upon return

Women migrant workers may face sex and gender-based discrimination which include compulsory HIV and AIDS testing for women returnees, moral 'rehabilitation' for young women returnees and high increased personal and social costs as compared to men, without adequate gender-responsive services. For example, men may return to a stable family situation where as women may find great disintegration of the family on return, their absence from home being regarded as the cause of such disintegration. There may also be a lack of protection against reprisals from exploitative recruiting agents.

12. <u>In countries of transit</u>
Women migrant workers may face a variety of human rights concerns when transiting through foreign countries. When travelling with an agent or escort, women migrants may be abandoned if the agent encounters problems in transit or upon arrival in the country of destination. Women are also vulnerable to sexual and physical abuse by agents and escorts when travelling in countries of transit.

13. <u>In countries of destination</u>
Once they reach their destinations, women migrant workers may encounter multiple forms of *de jure* and *de facto* discrimination. In some countries, governments sometimes impose restrictions or bans on women's employment in particular sectors. Whatever the situation, women migrant workers face additional hazards as compared to men because of gender- insensitive environments that do not allow mobility for women and that gives them little access to relevant information about their rights and entitlements. Gendered notions of appropriate work for women result in job opportunities that reflect familial and service functions ascribed to women or in informal sector jobs. Under such circumstances, occupations in which women dominate are especially domestic work or certain forms of entertainment.

14. In addition, such occupations may be excluded in countries of destination, from legal definitions of work, thereby depriving women of a variety of legal protections. In such occupations, women migrant workers have trouble in obtaining binding contracts concerning terms and conditions of work, causing them sometimes to work for long hours without over time payment. Women migrant workers moreover often experience intersecting forms of discrimination, suffering not only sex and gender-based discrimination but also xenophobia and racism. Discrimination based on race, ethnicity, cultural particularities, nationality, language, religion or other status may be expressed in sex and gender-specific ways.

15. Because of discrimination on the basis of sex and gender, women migrant workers may experience lower wages as compared to men, non-payment of wages, delayed payments until departure, or transfer of wages into accounts that are inaccessible to them. For example, employers of domestic workers often deposit the worker's wages into an account that is in the employer's name. If a woman and her spouse have worker status, her wages may be paid into an account

in the name of her spouse. Workers in female-dominated sectors may not be paid for weekly days of rest or national holidays. Or if they are heavily burdened by debt from recruitment fees, women migrant workers may not be able to leave abusive situations since there is no other way to repay these debts. Such violations may of course, be faced by non-migrant local women in similar female dominated jobs. However, non- migrant local women have better job mobility. They have the choice, however limited, of leaving an oppressive job situation and obtaining another job, where as a woman migrant worker may become undocumented in some countries, the minute she leaves her job. Non-migrant local women workers may moreover have some economic protection by way of family support if they are unemployed, but women migrant workers may not have such protection. Women migrant workers thus face hazards on the basis of sex and gender, as well as on the basis of their migrant status.

16. Women migrant workers may be unable to save or transmit savings safely through regular channels due to isolation (for domestic workers), cumbersome procedures, language barriers, or high transaction costs. This is a great problem since they are in general earning less than men. Women may further face familial obligations to remit all their earnings to their families in ways that may not be expected of men. For example, single women may be expected to financially support even extended family members at home.

17. Women migrant workers often suffer from inequalities that threaten their health. They may be unable to access health services, including reproductive health services, because insurance or national health schemes are not available to them or they may have to pay unaffordable fees. As women have health needs different from those of men, this aspect requires special attention. They may also suffer from a lack of arrangements for their safety at work, or provisions for safe travel between the worksite and their place of accommodation. Where accommodation is provided, especially in female-dominated occupations such as factory, farm or domestic work, living conditions may be poor and overcrowded without running water or adequate sanitary facilities, or lack privacy and hygiene. Women migrant workers are sometimes subjected to sex-discriminatory mandatory HIV/AIDS testing or testing for other infections without their consent, followed by provision of test results to agents and employers rather than to the worker herself. This may result in loss of job or deportation if she tests positive

18. Discrimination may be especially acute in relation to pregnancy. Women migrant workers may face mandatory pregnancy tests, followed by deportation if the test is positive; coercive abortion or lack of access to safe reproductive health and abortion services, when the health of the mother is at risk or even following sexual assault; absence of or inadequate maternity leave and of benefits and absence of affordable obstetric care, resulting in serious health risks. They may also face dismissal from employment upon detection of pregnancy, sometimes resulting in irregular immigration status and deportation.

19. Women migrant workers may be subjected to particularly disadvantageous terms regarding their stay in a country. They are sometimes unable to benefit from family reunification schemes, which may not extend to workers in female-dominated sectors such as domestic workers or those in the entertainment sector. Permission to stay in the country of employment may be severely restricted especially for women migrant workers in domestic work when their time-fixed contracts end or are terminated at the whim of the employer. If they lose their immigration status, they may face additional vulnerabilities to violence by the employer or others who want to abuse the situation. If they are detained, they may be subject to violence perpetrated by officials in detention centres.

20. Women migrant workers are more vulnerable to sexual abuse, sexual harassment and physical violence, especially in sectors where they predominate. Domestic workers are particularly vulnerable to physical and sexual assault, food and sleep deprivations and cruelty by their employers, Sexual harassment of women migrant workers in other work environments such as farm work or the industrial sector is a problem worldwide.[7] Women migrant workers, who migrate as spouses of male migrant workers or along with family members, face an added risk of domestic violence from their spouses or relatives when they come from a culture that values the submissive role of the women in the family.

21. Access to justice may be limited for women migrant workers. In some countries, restrictions are imposed on the use of the legal system by women migrant workers to obtain remedies for discriminatory labour standards, employment discrimination or sex and gender-based violence. Further, women migrant workers may lack eligibility to access free government legal aid and there may be other impediments such as the unresponsiveness and hostility of officials and at times, their collusion with the perpetrator. In some cases, diplomats have perpetrated sexual abuse, violence and other forms of discrimination against women migrant domestic workers, while enjoying diplomatic immunity. In some countries there are gaps in the law to protect migrant women workers. For example, they may lose their work permits once they make a report of abuse or discrimination and cannot afford to remain in the country for the duration of the trial, if any. In addition to these formal barriers, practical barriers may prevent access to remedies. Many do not know the language of the country and do not know their rights. Women migrant workers may lack mobility, because they may be confined by employers to their work or living sites, prohibited from using telephones, or banned from joining groups or cultural associations. They often lack knowledge of their embassies or services available due to their dependence on employers or spouses for such information. For example, it is very difficult for women migrant domestic workers who are scarcely out of sight of their employers to even register themselves with their embassies or file complaints. As such women may have no outside contacts and no means of making a complaint, they may suffer violence and abuse for long periods of time before it is exposed. In addition, the withholding of passports by employers; or the fear of reprisal if the women migrant worker is engaged in sectors that are linked to criminal networks; prevent them from making a report.

22. Undocumented women migrant workers are particularly vulnerable to exploitation and abuse because of their irregular immigration status which exacerbates their exclusion and the risk of exploitation. They may be exploited as forced labour and their access to minimum labour rights is limited by fear of denouncement. They may also face harassment by the police. If they are apprehended they are usually prosecuted for violations of immigration laws and placed in detention centres where they are vulnerable to sexual abuse and deported.

Recommendations to States parties[8]

23. Common responsibilities of countries of origin and destination

a. A comprehensive gender sensitive and rights based policy
States Parties should use the Convention and the general recommendations to formulate a gender sensitive rights based policy on the basis of equality and non discrimination to regulate and administer all aspects and stages of migration, to facilitate access for women migrant workers to work opportunities abroad, promoting safe migration and ensure the protection of the rights of women migrant workers. (article 2a and 3)

b. Active involvement of women migrant workers and relevant NGOs
States Parties should seek the active involvement of women migrant workers and relevant NGOs in such policy formulation, implementation, monitoring and evaluation. (article 7b)

c. Research, data collection and analysis
States Parties should conduct and support quantitative and qualitative research, data collection and analysis to identify the problems and needs faced by women migrant workers in every phase of the migration process in order to promote the rights of women migrant workers and to formulate relevant policies. (article 3)

24. Responsibilities specific to countries of origin

Countries of origin must respect, protect and fulfil the human rights of their female nationals who migrate for purposes of work. Measures that may be required include, but are not limited to the following:

a. *Lifting of discriminatory bans or restrictions on migration*
State Parties should repeal sex-specific bans and discriminatory restrictions on women's migration on the basis of age, marital status, pregnancy or maternity status. They should lift restrictions that require women to get permission of their spouse or male guardian to obtain passports or to travel. (article 2f)

b. *Education, awareness-raising and training with standardized content* States Parties should develop an appropriate education and awareness raising programme in close consultation with concerned NGOs, gender and migration specialists, women workers with migration experience and reliable recruiting agencies. In this regard, States parties should: (articles, 3, 5,10 and 14)

(i) Deliver or facilitate free or affordable gender and rights-based pre-departure information and training programmes that raise prospective women migrant workers' awareness of potential exploitation, including: recommended contents of labour contracts, legal rights and entitlements in countries of employment, procedures for invoking formal and informal redress mechanisms, processes by which to obtain information about employers, cultural conditions in countries of destination, stress management, first aid and emergency measures including emergency telephone numbers of home embassy, and services; information about safety in transit including airport and airline orientations and information on general and reproductive health, including HIV/AIDS prevention. These training programmes should be targeted to prospective women migrant workers through an effective outreach programme and held in decentralized training venues so that they are accessible to women

(ii) Provide a list of authentic, reliable recruitment agencies and create a unified information system on jobs abroad that are available.

(iii) Provide information on methods and procedures for migrating to work if women workers wish to migrate independently of recruitment agencies.

(iv) Require recruitment agencies to participate in awareness-raising and training programmes and sensitize them on the rights of women migrant workers and the forms of sex and gender-based discrimination, exploitation women could experience and their responsibilities towards the women.

(v) Create community awareness-raising concerning the costs and benefits of all forms of migration for women and conduct cross-cultural awareness raising activities addressed to the general public, which should highlight the risks, dangers and the opportunities of migration, the entitlement of women to their earnings in the interest of ensuring their financial security and the need to maintain a balance between women's familial responsibility and their responsibility to themselves. Such an awareness raising progarmme could be carried out through formal and informal educational programmes.

(vi) Encourage the media, information and communication sectors to contribute to awareness-raising on migration issues, including on the

contribution of women migrant workers to the economy, women's vulnerability to exploitation and discrimination and the various sites at which such exploitation occurs.

c. *Regulations and monitoring systems*

(i) States Parties should adopt regulations and design monitoring systems to ensure that recruiting agents and employments agencies respect the rights of all women migrant workers. States Parties should include into their legislation a comprehensive definition of irregular recruitment along with the provision of legal sanctions for breaches of the law by recruitment agencies(article 2 e)

(ii) States Parties should also implement accreditation programmes to ensure good practices among recruitment agencies. (article 2e)

d. Health services

States Parties should ensure the provision of standardized and authentic health certificates if required by countries of destination and .require prospective employers to purchase medical insurance for women migrant workers. All required pre departure HIV/AIDS testing or pre-departure health examinations must be respectful of the human rights of women migrants. Special attention should be paid to voluntariness, the provision of free or affordable services and to the problems of stigmatization. (article 2 f, and 12)

e. Travel documents

States Parties should ensure that women have equal and independent access to travel documents. (article 2 d)

f. Legal and administrative assistance

States Parties should ensure the availability of legal assistance in connection with migration for work. For example, legal reviews should be available to ensure work contracts are valid and protective of women's rights on a basis of equality with men. (articles 3and 11)

g. Safeguard of remittances of income

States parties should establish measures to safeguard the remittances of women migrant workers and provide information and assistance to women to access formal financial institutions to send money home and to encourage them to participate in saving schemes. (article 3 and 11)

h. Facilitating the right to return

States Parties should ensure that women who wish to return to their countries of origin are able to do so free of coercion and abuse. (article 3)

i. Services to women upon return

psychological and legal services aimed at facilitating the reintegration of women who have returned. They should monitor service providers to ensure that they do not take advantage of the vulnerable position of women returning from work abroad, and should have complaints mechanisms to protect the women against reprisals by recruiters, employers, or former spouses of the women. (articles 3 and 2 c)

j. Diplomatic and consular protection

States Parties must properly train and supervise their diplomatic and consular staff to ensure they fulfil their role in protecting the rights of women migrant workers abroad. Such protection should include quality support services available to women migrants including timely provision of interpreters, medical care and counselling, legal aid and shelter when needed. Where States Parties have specific obligations under customary international law or treaties like the Vienna Convention on Consular Relations, those obligations must be carried out in full in relation to women migrant workers. (article 3)

25. Responsibilities specific to countries of transit

.

States Parties through which migrant women travel, should take all appropriate steps to ensure that their territories are not used to facilitate the violation of the rights of women migrant workers. Measures that may be required include, but are not limited to, the following:

a. *Training , monitoring and supervision of government agents*

State Parties should ensure that their border police and immigration officials are adequately trained, supervised and monitored for gender-sensitivity and non-discriminatory practices when dealing with women migrants. (articles 2 d)

b. *Protection against violations of migrant women workers' rights that take place under their jurisdiction*

States Parties should take active measures to prevent, prosecute and punish all migration-related human rights violations that occur under their jurisdiction whether perpetrated by public authorities or private actors. States Parties should provide or facilitate services and assistance in situations where women traveling with an agent or escort have been abandoned, make all attempts to trace perpetrators and take legal action against them. (articles 2 c and e)

26. Responsibilities specific to countries of destination

States Parties in countries where migrant women work, should take all appropriate measures to ensure non-discrimination and the equal rights of women migrant workers, including in their own communities. Measures that may be required include, but are not limited to, the following:

a. *Lifting of discriminatory bans or restrictions on immigration*
States Parties should repeal outright bans and discriminatory restrictions on women's immigration. They should ensure that their visa schemes do not indirectly discriminate against women by restricting permission to women migrant workers to be employed in certain job categories where men predominate, or by excluding certain female-dominated occupations from visa schemes. Further, they should lift bans that prohibit women migrant workers from getting married to nationals or permanent residents, to becoming pregnant or to securing independent housing. (article 2f)

b. *Legal protection for the rights of women migrant workers*
States Parties should ensure that constitutional and civil law, as well as labour codes provide to women migrant workers, the same rights and protection that is extended to all workers in the country including the right to organize and freely associate. They should ensure that contracts for women migrant workers are legally valid. In particular, they should ensure that occupations dominated by women migrants workers such as domestic work and some forms of entertainment, are protected by labour laws including wage and hour regulations, health and safety codes, holiday and vacation leave regulations. These laws should include mechanisms by which to monitor work place conditions of migrant women especially in the kinds of jobs they dominate. (articles 2a, f and 11)

c. *Access to remedies*
State Parties should ensure that women migrant workers have the ability to access remedies when their rights are violated. Specific measures include, but are not limited to the following: (article 2c, f and 3)

(i) Promulgate and enforce laws and regulations that include adequate legal remedies and complaints mechanisms, and put in place easily accessible dispute resolution mechanisms, protecting both documented and undocumented women migrant workers from discrimination or sex-based exploitation and abuse;

(ii) Repeal or amend laws that prevent women migrant workers from using the courts and other systems of redress. These include loss of work permit that result in loss of earnings and possible deportation by immigration authorities when a worker files a complaint of exploitation or abuse and while pending investigation. States Parties should introduce flexibility in the process of changing employers or sponsors without deportation in cases of workers complaining of abuse;

(iii) Ensure that women migrant workers have access to legal assistance and to the courts and regulatory systems charged with enforcing labour and employment laws, including through free legal aid;

(iv) Provide temporary shelters for women migrant workers who wish to leave abusive employers, husbands or other relatives as well as provide facilities for safe accommodation during trial.

d. *Legal protection for the freedom of movement*
States Parties should ensure that employers and recruiters do not confiscate or destroy the travel or identity documents belonging to women migrants. States Parties should also take steps to end the forced seclusion or locking in the homes of women migrant workers, especially those working in domestic service. Police officers should be trained to protect the rights of women migrant workers from these abuses. (article 2 e)

e. *Non-discriminatory family reunification schemes*
States Parties should ensure that family reunification schemes for migrant workers are not directly or indirectly discriminatory on the basis of sex. (article 2f)

f. *Non-discriminatory residency regulations*
When residency permits of women migrant workers is premised on the sponsorship of an employer, or spouse, States Parties should enact provisions relating to independent residency status. Regulations should be made to allow for the legal stay of a woman who flees from her abusive employer or spouse or is fired for complaining about abuse. (article 2f).

g. *Training and awareness-raising*
States Parties should provide mandatory awareness-raising programmes concerning the rights of migrant women workers and gender sensitivity training for relevant public and private recruitment agencies and employers and relevant state employees, such as criminal justice officers, border police, immigration authorities, border polices, social service and health care providers. (articles 3)

h. *Monitoring systems*
States Parties should adopt regulations and design monitoring systems to ensure that recruiting agents and employers respect the rights of all women migrant workers. States parties should closely monitor recruiting agencies, and prosecute them for acts of violence, coercion, deception, or exploitation. (article 2 e)

i. *Access to services*
States Parties should ensure that linguistically and culturally appropriate gender sensitive services for women migrant workers are available,

including language and skills training programmes, emergency shelters, health care services, police services, recreational programmes, and programmes designed especially for isolated women migrant workers such as domestic workers and others secluded in the home, in addition to victims of domestic violence. Victims of abuse must be provided with relevant emergency and social services regardless of their immigration status. (articles 3, 5, and 12).

j. *The rights of women migrant workers in detention whether they are documented or undocumented*

States Parties should ensure that women migrant workers who are in detention do not suffer discrimination or gender-based violence, and that pregnant and breastfeeding mothers as well as women of ill-health have access to appropriate services. They should review, eliminate or reform laws, regulations, or policies that result in a disproportionate number of women migrant workers being detained for migration-related reasons. (article 2d and 5)

k. *Social inclusion of women migrant workers*

States Parties should adopt policies and programmes with the aim of enabling women migrant workers to integrate into the new society. Such efforts should be respectful of the cultural identity of women migrant workers and protective of their human rights in compliance with the Convention. (article 5)

l. *Protection of undocumented women migrant workers*

The situation of undocumented women needs specific attention. Regardless of the lack of immigration status of undocumented women migrant workers, States Parties have an obligation to protect their basic human rights. Undocumented women migrant workers must have access to legal remedies and justice in cases of risk to life or to cruel and degrading treatment or if they are compelled into forced labor, face deprivation of fulfillment of basic needs including in times of health emergencies or pregnancy and maternity, or if they are abused physically and sexually by employers or others. If they are arrested or detained, the States Parties must ensure that undocumented women migrant workers receive humane treatment and have access to due process of the law including through free legal aid. In this regard, States Parties should repeal or amend laws and practices that prevent undocumented women migrant workers from using the courts and other systems of redress. If deportation cannot be avoided, States Parties need to treat each case individually with due consideration to the gender related circumstances and risks of human rights violations in the country of origin. (article 2c,f and e)

27 <u>Bilateral and regional cooperation</u>

Measures that are required include but not limited to the following:

a. *Bilateral and regional agreements*
States Parties who are sending, receiving and transit countries should enter into bilateral or regional agreements or memoranda of understanding protecting the rights of women migrant workers as elaborated in this general recommendation. (article 3)

b. Best practices and sharing of information
(i) States Parties are also encouraged to share their experience of best practices and relevant information to promote the full protection of the rights of women migrant workers. (article 3)
(ii) States Parties should cooperate on providing information on perpetrators of the violations of the rights of women migrant workers. When provided with information regarding perpetrators within their territory, States Parties should take measures to investigate, prosecute and punish them . (article 2c)

28. Recommendations concerning monitoring and reporting
States Parties should include in their reports information about the legal framework, policies and programs they have implemented to protect the rights of women migrant workers taking into consideration the sex and gender-based human rights concerns listed in paragraphs 10-22 and guided by the recommendations given in paragraphs 23- 27 of this general recommendation. Adequate data should be collected on the enforcement and effectiveness of laws, policies and programmes and the *de facto* situation of women migrant workers so that the information in the reports is meaningful. This information should be provided under the most appropriate articles of the Convention guided by the suggestions given against all the recommendations.

29. Ratification or accession to relevant human rights treaties
State Parties are encouraged to ratify all international instruments relevant to the protection of the human rights of migrant women workers, in particular the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families.

---

[1] The Committee acknowledges the contribution of the Committee on the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families during the preparation of this general recommendation.

[2] The CEDAW Committee acknowledges and seeks to build on the important work on the rights of migrants completed by the other human right treaty bodies, the Special Rapporteur on the Human Rights of Migrants, the United Nations Development Fund for Women, the Division for the Advancement of Women, the Commission on the Status of Women, the General Assembly, and the Sub-Commission on the Protection and Promotion of Human Rights. The CEDAW Committee also refers to its earlier general recommendations, such as General recommendation 9 on the gathering of statistical data on the situation of women, General Recommendation especially General Recommendation 12 on violence against women, General Recommendation 13 on equal remuneration for work of equal value, General Recommendation 15 on the avoidance of discrimination against women in national strategies for the prevention and control of acquired immunodeficiency syndrome (AIDS) General Recommendation 19 on violence against women, General Recommendation 24 on women's access to health care as well as the concluding comments made by the Committee when examining the reports of States parties.

[3] Besides treaties and conventions, the following programmes and plans of action are applicable. The United Nations Vienna Declaration and Program of Action approved at the 1993 World Conference on Human Rights and Program of Action(part II, paragraph 33 to 35). Program of Action of the Cairo International Conference on Population and Development (chapter X). Programme of Action of the World Summit for Social Development (chapter III). Beijing Declaration and Platform for Action, Fourth World Conference on Women World Conference against Racism, Discrimination, Xenophobia and Related Intolerances August 2001. ILO Plan of Action for Migrant Workers, 2004.

[4] This general recommendation only deals with the work related situation of women migrants. While it is a reality that in some instances women migrant workers may become victims of trafficking due to various degrees of vulnerability they face, this general recommendation will not address the circumstances relating to trafficking. The phenomenon of trafficking is complex and needs more focused attention. The Committee is of the opinion that this phenomenon can be more comprehensively addressed through article 6 of the Convention which places an obligation on States Parties "to take all appropriate measures, including legislation to suppress all forms of traffic in women and exploitation of prostitution of women." The Committee emphasizes however, that many elements of the present general recommendation are also relevant in situations where women migrants have been victims of trafficking.

[5] Undocumented workers are those migrant workers who are without a valid residence or work permit. There are many circumstances under which this could have happened. For example, they may have been given false papers by unscrupulous agents or they may have entered the country with a valid work permit but may have subsequently lost it because the employer may have arbitrarily terminated their services or they become undocumented because employers may have confiscated their passports. Sometimes workers may have extended their stay after the expiry of the work permit or have entered the country without valid papers.

[6] Paragraphs 10 and 11 describe some of the sex and gender-related human rights concerns that women experience in their countries of origin, both before departure and upon return. Concerns related to transit and life abroad are discussed in paragraphs 12 to 22. These sections are illustrative and are not meant to be exhaustive. It should be noted that certain human rights concerns described here may render a woman's decision to migrate involuntary under relevant international law; in such cases, reference should be made to those norms.

[7] United Nations Commission on Human Rights. Measures to Improve the Situation and Ensure the Human Rights and Dignity of All Migrant Workers. Report of the Secretary General on Violence against Women Migrant Workers. E/C/N.4/1998/74/Add.1. 15 January 1988.

[8] The articles listed for each recommendation refer to the articles of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

អនុសាសន៍ទូទៅលេខ ២៦ នៃអនុសញ្ញាស៊ីដ

ស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី

UN WOMEN

United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women

អនុសាសន៍ទូទៅលេខ២៦
ស្តីពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី

សេចក្តីផ្តើម

១. ក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី៣២ (ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥) គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់រើសអើងនឹងនារីភេទ (គណៈកម្មាធិការ) បានសម្រេចដាក់ចេញនូវអនុសាសន៍ទូទៅសំរាប់ក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលអាចប្រឈមនឹងការរំលោភ និងការរើសអើងដោយបានលើកឡើងថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ក៏ដូចជាស្ត្រីគ្រប់រូបដែរមិនគួរទទួលរងការរើសអើងក្នុងបរិយាកាសរស់នៅរបស់ខ្លួនឡើយ យោងតាមមាត្រា២១ នៃអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ។

២. អនុសាសន៍ទូទៅនេះ មានបំណងរួមចំណែកធ្វើឱ្យសម្រេចកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋជាភាគី ក្នុងការគោរពការពារ និងឆ្លើយតបទៅនឹងសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីព្រមទាំងកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់ដែលមានចែងក្នុងសន្ធិសញ្ញាផ្សេងទៀត ការតាំងចិត្តចំពោះផែនការសកម្មភាពសម្រាប់សន្និសិទ្ធិពិភពលោក និងការងារសំខាន់ៗរបស់ស្ថាប័នសន្ធិសញ្ញា ផ្តោតលើការធ្វើចំណាកស្រុក ជាពិសេសគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករគ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ មិនត្រឹមតែការពារបុគ្គលម្នាក់ៗ រួមទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដោយផ្អែកលើស្ថានភាពធ្វើចំណាកស្រុកប៉ុណ្ណោះទេ អនុសញ្ញានេះក៏ការពារស្ត្រីរួមទាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជា ស្ត្រីពីការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័រ ។ ទោះបីជាការធ្វើចំណាកស្រុកផ្តល់ឱកាសថ្មីៗជាច្រើនដល់ស្ត្រី និងអាចជាមធ្យោបាយមួយសម្រាប់ពង្រឹងភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រីតាមរយៈការចូលរួមរបស់ស្ត្រីក៏ដោយ ប៉ុន្តែការធ្វើចំណាកស្រុកក៏អាចនឹងធ្វើឱ្យសិទ្ធិស្ត្រី និងសន្តិសុខរបស់ស្ត្រីស្ថិតនៅស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ដែរ។ ដូច្នេះអនុសាសន៍ទូទៅនេះមានគោលបំណងអធិប្បាយពីស្ថានភាពដែលធ្វើអោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទទួលរងគ្រោះថ្នាក់មួយចំនួន និងបទពិសោធន៍របស់ពួកគេ ការរើសអើងដោយពឹងផ្អែកលើយេនឌ័រ និងភេទ ដែលជាមូលហេតុ និងផលវិបាកនៃការរំលោភសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។

៣. ទោះបីរដ្ឋជាច្រើនមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យតាមព្រំដែន និងគ្រប់គ្រងលើការធ្វើចំណាកស្រុកក៏ដោយ ប៉ុន្តែរដ្ឋទាំងនោះត្រូវអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យ និងការគ្រប់គ្រងស្របតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យបានពេញលេញ ក្នុងនាមជាភាគីនៃសន្ធិសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សដែលរដ្ឋទាំងនោះបានផ្តល់សច្ចាប័ន ឬយល់ស្របអនុវត្តតាម ។ សន្ធិសញ្ញានេះ រួមបញ្ចូលទាំងការផ្សព្វផ្សាយនីតិវិធីនៃការធ្វើចំណាកស្រុកប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងលើកកម្ពស់កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋជាភាគីក្នុងការគោរពការពារ និងឆ្លើយតបនឹងសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីតាមរយៈវដ្តនៃការធ្វើចំណាកស្រុក ។ កាតព្វកិច្ចទាំងនោះត្រូវបានអនុវត្តដោយទទួលស្គាល់ការរួមចំណែករបសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក្នុងសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ចដើម្បីជួយដល់ប្រទេសរបស់ខ្លួន និងប្រទេសគោល ដៅរួមបញ្ចូលទាំងការងារថែទាំ និងការងារធ្វើតាមផ្ទះ ។

៤. គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង ប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទទួលស្គាល់ថាពលករទេសន្តរ ប្រវេសន៍ជាស្ត្រី អាចបែងចែកជាច្រើនក្រុម អាស្រ័យលើកត្តាជម្រុញឱ្យស្ត្រីធ្វើចំណាកស្រុក គោលបំណងនៃការធ្វើចំណាកស្រុក និងសិទ្ធិស្នាក់នៅរួមគ្នា ការប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់និងការរំលោភស្ថានភាពដែលស្ត្រីទទួលបាននៅ ប្រទេសដែលខ្លួនបានធ្វើចំណាកស្រុកទៅព្រមទាំងលទ្ធភាពនៃការទទួលបានសញ្ជាតិ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតគណៈកម្មាធិការនេះ ក៏ទទួលស្គាល់ថា ការបែងចែកក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទាំងនេះមិនមានភាពច្បាស់លាស់ និងមានលក្ខណៈដូចគ្នាច្រើនដូច្នេះនាំឱ្យមានការលំបាកដល់ការញែកជាក្រុមឱ្យបានច្បាស់លាស់ ។ ដូចនេះអនុសាសន៍ទូទៅនេះមានវិសាលភាពផ្តោះបញ្ចាំងតែទៅលើស្ថានភាពរបស់ក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលធ្វើការងារទទួលបានប្រាក់កម្រៃទាប ហើយអាចប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ខ្ពស់នៃការរំលោភបំពាននិងការរើសអើង នឹងជាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលអាចមិនទាមទារសិទ្ធិទទួលបានការស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬទទួលបានសញ្ជាតិដែលបើកចំហរសម្រាប់ពលករចំណាកស្រុកដែលមានជំនាញវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសផ្តល់ការងារឡើយ ។ ក្នុងករណីនេះ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទាំងនោះអាចមិនទទួលបានការការពារពីច្បាប់របស់ប្រទេសពាក់ព័ន្ធឡើយ ទាំងតាមផ្លូវច្បាប់ ទាំងតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ។ ប្រភេទនៃក្រុមពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានដូចខាងក្រោម[៤] :

- ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលធ្វើចំណាកស្រុកដោយឯករាជ្យ
- ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលធ្វើចំណាកស្រុករួមជាមួយស្វាមីរបស់ខ្លួន ឬសមាជិកផ្សេងទៀត ក្នុងគ្រួសាររបស់ខ្លួន ដែលអ្នកទាំងនោះក៏ជាកម្មករផងដែរ
- ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមិនមានឯកសារត្រឹមត្រូវ[៥] សំរាប់បញ្ជាក់ពីការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ខ្លួន ហើយអាចស្ថិតក្នុងក្រុមណាមួយក្នុងចំណោមក្រុមទាំងពីរខាងលើ ។ ទោះបីជា

យ៉ាងនេះក្តីគណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ សង្កត់ធ្ងន់ថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីគ្រប់ប្រភេទទាំងអស់ ត្រូវរាប់បញ្ចូលក្នុងដែនកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋជាភាគីនៃអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ហើយស្ត្រីត្រូវទទួលបានការការពារពីរាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទពីអនុសញ្ញានេះ ។

៥. ទោះបីការធ្វើចំណាកស្រុកមានទាំងបុរស និងស្ត្រីក៏ដោយ ប៉ុន្តែការធ្វើចំណាកស្រុកនេះមិនមែនជាបាតុភូត ដែលមានសមភាពយេនឌ័រឡើយ ។ ស្ត្រីជាជនចំណាកស្រុក ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពខុសពីបុរស បើគិតទៅលើមធ្យោបាយធ្វើចំណាកស្រុក ដោយស្របច្បាប់ វិស័យការងាររបស់ស្ត្រីធ្វើចំណាកស្រុក ទម្រង់នៃការរំលោភបំពាន និងផលវិបាកបណ្តាលមកពីការធ្វើចំណាកស្រុកមកលើស្ត្រីជាជនចំណាកស្រុក។ ដើម្បីយល់អោយកាន់តែច្បាស់ ការសិក្សាអំពីការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ស្ត្រីគួរផ្តោតលើទិដ្ឋភាពពីវិសមភាពយេនឌ័រ តួនាទីរបស់ស្ត្រីតាំងពីបុរាណកាល ទីផ្សារការងារបែងចែកតាមយេនឌ័រ ប្រេវ៉ាឡង់ជាសកលនៃអំពើហិង្សា ផ្អែកលើយេនឌ័រ និងគោលនយោបាយជាសកល ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ស្ត្រីដោយសារបញ្ហាភាពក្រីក្រ និងការងារ ។ ដូច្នេះការរួមបញ្ចូលគ្នានូវទិដ្ឋភាពយេនឌ័រ គឺពិតជាសំខាន់ចាំបាច់ណាស់សំរាប់ការវិភាគ អំពីស្ថានភាពរបស់ស្ត្រីជាជនចំណាកស្រុក និងការបង្កើតគោលនយោបាយ ដើម្បីប្រឆាំងនឹងការរើសអើង ការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានមកលើស្ត្រី ។

ការអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងសមភាពយេនឌ័រ

៦. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ត្រូវទទួលបានការការពារសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដោយរាប់បញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរស់រានមានជីវិត សិទ្ធិទទួលបានសេរីភាព និងសន្តិសុខផ្ទាល់ខ្លួន សិទ្ធិរួចផុតពីការធ្វើទារុណកម្ម សិទ្ធិរួចផុតពីការបង្ខូចកិត្តិយស និងអំពើអមនុស្សធម៌ សិទ្ធិរួចផុតពីការរើសអើងផ្អែកលើភេទ ពូជសាសន៍ ជាតិពន្ធុលក្ខណៈ ពិសេសនៃវប្បធម៌ សញ្ជាតិ ភាសា សាសនា ឬលក្ខណៈផ្សេងៗទៀត សិទ្ធិរួចផុតពីភាពក្រីក្រ និងសិទ្ធិទទួលបានការរស់នៅសមស្រប និងសិទ្ធិស្មើគ្នានៅចំពោះមុខច្បាប់ និងសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីនីតិវិធីត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់។ សិទ្ធិទាំងនេះមានចែងក្នុងសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងសន្ធិសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សជាច្រើនទៀតដែលផ្តល់សច្ចាប័ន និងយល់ស្របអនុម័តដោយបណ្តារដ្ឋជាសមាជិក របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ។

៧. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក៏ទទួលសិទ្ធិការពារពីការរើសអើងដោយផ្អែកលើសន្ធិសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ដែលតម្រូវឱ្យរដ្ឋជាភាគីចាត់វិធានការសមស្របជាបន្ទាន់ ដើម្បីលុបបំបាត់ រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ និងធានាថាស្ត្រីអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន និងទទួលបានសិទ្ធិស្មើគ្នាចំពោះបុរសដោយស្របច្បាប់ និងជាក់ស្តែងនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ។

កត្តានានាដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ស្ត្រី

៨. នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ត្រីមានចំនួនប្រហែលជាពាក់កណ្តាលនៃចំនួនជនចំណាកស្រុកនៅលើពិភពលោក។ កត្តាផ្សេងៗជះឥទ្ធិពលដល់ការធ្វើចំណាកស្រុកស្ត្រីមានដូចជា សកលភាវូបនីយកម្ម ការស្វែងរកឱកាសថ្មីៗ ភាពក្រីក្រ ទំនៀមទំលាប់ វប្បធម៌ តាមយេនឌ័រ និងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅ ប្រទេសដើមកំណើតគ្រោះមហន្តរាយធម្មជាតិ ឬសង្គ្រាមព្រមទាំង ជម្លោះផ្ទៃក្នុង ជួរកងទ័ព។ កត្តាទាំងនេះក៏រួមបញ្ចូលទាំងស្ថានភាពកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរនៃការបែងចែកការងារជាក់លាក់ដោយភេទក្នុងវិស័យផលិតកម្ម និងសេវាផ្លូវការ និងក្រៅផ្លូវការនៅប្រទេទទួលព្រមទាំងវប្បធម៌បម្រើការកំសាន្តសប្បាយរបស់បុរស ដែលវប្បធម៌នោះបង្កើតឱ្យមានតម្រូវការស្ត្រីសម្រាប់បម្រើការសប្បាយកាន់តែច្រើនឡើងៗ។ មានការកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងនូវចំនួនស្ត្រីធ្វើចំណាកស្រុកតែឯង ជាអ្នករកប្រាក់កម្រៃត្រូវបានគេកត់សំគាល់ជាទូទៅ ដែលជាផ្នែកមួយនៃទំនោរនេះ ។

កង្វល់សិទ្ធិមនុស្សផ្អែកតាមភេទ និងយេនឌ័រទាក់ទងនឹងស្ត្រីជាជនចំណាកស្រុក

៩. ដោយសារការរំលោភសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី កើតមានឡើងនៅប្រទេសដើមកំណើត ប្រទេសឆ្លងកាត់ និងប្រទេសទទួលអនុសាសន៍ទូទៅនេះ បង្ហាញរាល់បញ្ហាដែលកើតមានឡើងនៅ ត្រង់ចំណុចទាំងបីនេះ ដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការប្រើប្រាស់អនុសញ្ញា ស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ និងដើម្បីបន្តលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករទេសន្តប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងលើកកម្ពស់ភាពស្មើគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីដែលមានសារៈសំខាន់នៅគ្រប់ផ្នែកនៃការរស់នៅរបស់ស្ត្រី។ តាមការរំលឹកឡើងវិញ ការធ្វើចំណាកស្រុកជាបាតុភូតសកលដែលកើតឡើងតៗគ្នាដែលតម្រូវឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងចំណោមរដ្ឋក៏រិតពហុភាគី ទ្វេភាគី និង ថ្នាក់តំបន់ ។

១០. នៅប្រទេសដើមកំណើតមុនពេលចេញដំណើរ[៦]

ទោះបីជាមុនពេលធ្វើចំណាកស្រុកក៏ដោយក៏ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីប្រឈមនឹងក្តីកង្វល់ជាច្រើនទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្សរួមបញ្ចូលទាំងការហាមឃាត់ និងការដាក់កម្រិតសព្វបែបយ៉ាងទៅលើការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ខ្លួនផ្អែកលើភេទ ឬភេទ និងអាយុស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬការមានគភ៌ ឬ ស្ថានភាពការដាក់កម្រិតជាក់លាក់លើមុខរបរ ឬលក្ខខណ្ឌ ដែលតម្រូវឱ្យស្ត្រីចាំបាច់ត្រូវសុំការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៏អក្សរពីបុរសជាសាច់ញាតិដើម្បីទទួលបានលិខិតឆ្លងដែនសម្រាប់ការធ្វើដំណើរ ឬធ្វើចំណាកស្រុក។ នៅពេលខ្លះស្ត្រីត្រូវឃាត់ទុកដោយភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ សំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងការត្រៀមខ្លួនមុនពេលចេញដំណើរដែលពួកគេអាចប្រឈមនឹងការឆបោកថវិការំលោភបំពានលើរាងកាយផ្លូវភេទ ឬផ្លូវចិត្តរបស់ស្ត្រី។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ស្ត្រីអាចទទួលរងគ្រោះពីផលវិបាកពីការរឹតបន្តឹងមិនឱ្យទទួលបានការអប់រំការបណ្តុះបណ្តាលនិងព័ត៌មានពេញលេញនិងអាចជឿទុកចិត្តបានអំពីការធ្វើចំណាកស្រុក ហើយផលវិបាកទាំងនេះអាចធ្វើឱ្យស្ត្រីកាន់តែទទួលរងគ្រោះដោយនិយោជករបស់ខ្លួន។ ភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារឱ្យកម្មករធ្វើការកេងប្រវ័ញ្ចប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករ ដែលនៅពេលខ្លះធ្វើឱ្យស្ត្រីដែលមានធនធានតិចជាងបុរស ជួបបញ្ហាថវិកាកាន់តែខ្លាំង និងធ្វើឱ្យស្ត្រីត្រូវការពឹងអាស្រ័យកាន់តែច្រើនទៅលើគ្រួសារ មិត្តភ័ក្ត ឬអ្នកចងការប្រាក់ដើម្បីខ្ចីប្រាក់ក្នុងអត្រាការប្រាក់ខ្ពស់ ។

១១. នៅប្រទេសដើមកំណើតបន្ទាប់ពីត្រឡប់មកដល់ស្រុកវិញ

ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី អាចប្រឈមនឹងការ រើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័ររាប់បញ្ចូលទាំងការបង្ខំឱ្យពិនិត្យឈាមរកមានរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍ សម្រាប់ស្ត្រីដែលត្រឡប់មកស្រុកវិញ " ការស្តារ " សីលធម៌ឡើងវិញសម្រាប់ស្ត្រីវ័យក្មេងដែលត្រឡប់មកស្រុកវិញ និងការចំណាយកាន់តែច្រើនលើបុគ្គលម្នាក់ៗ និងលើសង្គម បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ដោយសារកង្វះសេវាឆ្លើយតបទៅនឹងយេនឌ័រ។ ឧទាហរណ៏បុរសអាចត្រឡប់មកកាន់គ្រួសារដែលមានស្ថានភាពគ្រួសារមានលំនឹង ចំណែកឯស្ត្រីអាចនឹងចែកផ្លូវគ្នា នឹងគ្រួសាររបស់ខ្លួនអាចបណ្តាលមកពីអវត្តមានរបស់ស្ត្រីពីផ្ទះ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក៏អាចប្រឈមនឹងកង្វះ ការការពារប្រឆាំងនឹងការវាយដំពីសំណាក់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ពលករ ដែលមានគំនិតកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្មករចំណាកស្រុក។

១២. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងក្តីកង្វល់ជាច្រើនទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស ។ នៅពេលធ្វើដំណើរ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចត្រូវភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឬអ្នកជូនដំណើរបោះបង់ចោលនៅពេលជួបបញ្ហានៅ តាមប្រទេសដែលខ្លួនឆ្លងកាត់ ឬបន្ទាប់ពីមកដល់ប្រទេសគោលដៅ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតស្ត្រីអាចទទួលរងគ្រោះដោយការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ និងរាងកាយពីសំណាកភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងអ្នកជូនដំណើរនៅពេលធ្វើដំណើរឆ្លងកាត់ប្រទេស ។

១៣. <u>នៅប្រទេសទទួល</u>

នៅពេលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីធ្វើដំណើរដល់គោលដៅ ស្ត្រីអាចប្រឈមនឹង <u>ទម្រង់ជាច្រើននៃការរើសអើងតាមផ្លូវច្បាប់ និងតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង</u> ។ នៅពេលខ្លះរដ្ឋាភិបាលប្រទេសមួយចំនួនដាក់កម្រិត ឬបម្រាមលើការងាររបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យជាក់លាក់មួយចំនួន ។ ទោះស្ថិតក្នុងស្ថានភាពបែបណាក៏ដោយ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់កាន់តែច្រើន បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ដោយសារបរិយាកាសមិនឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដែលមិនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីផ្លាស់ទីទៅកន្លែងផ្សេង ហើយផ្តល់លទ្ធភាពតិចតួចដល់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ និងការទទួលបានសិទ្ធិអំណាចរបស់ខ្លួន ។ ទស្សនៈយេនឌ័រនៃសមស្រមការងារសម្រាប់ស្ត្រី ឆ្លុះបញ្ចាំងឱកាសការងារជាច្រើនទាក់ទងនឹងការងារក្នុងគ្រួសារ និងការងារផ្តល់សេវា ឬការងារផ្សេងៗក្នុងវិស័យមិនផ្លូវការ ។ ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពបែបនេះការងារដែលសម្បូរទៅដោយស្ត្រី គឺជាការងារធ្វើតាមផ្ទះ ឬការងារមួយចំនួនដែលមប្រើការសប្បាយ ។

១៤. លើសពីនេះទៀត នៅប្រទេសទទួល ការកំណត់និយមន័យការងារស្របច្បាប់អាចមិនរាប់បញ្ចូលការងារទាំងនេះ ដែលនាំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមិនបានទទួលការការពារដោយស្របច្បាប់ឡើយ ។ តាមរយៈការងារទាំងនោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី មានបញ្ហាក្នុងការធ្វើកិច្ចសន្យាពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលជួនការធ្វើឱ្យស្ត្រីត្រូវធ្វើការច្រើនម៉ោង ដោយមិនទទួលបានប្រាក់បន្ថែមម៉ោងឡើយ ។ ជាងនេះទៅទៀតពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ច្រើនជួបប្រទះទម្រង់ជាច្រើននៃការរើសអើងដែលមិនត្រឹមតែទទួលរងគ្រោះពីការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ និង យេនឌ័រប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងធ្វើឱ្យស្ត្រីមានអារម្មណ៍ស្អប់ខ្ពើមជនបរទេស និងទទួលរងគ្រោះពីការប្រកាន់ពូជសាសន៍ទៀត ។ ការរើសអើងទាក់ទងនឹងជាតិសាសន៍ ជាតិពន្ធ លក្ខណៈពិសេសនៃវប្បធម៌សញ្ជាតិ ភាសា សាសនា ឬលក្ខណៈផ្សេងៗទៀត អាចនឹងបង្ហាញឱ្យឃើញតាមរយៈមធ្យោបាយជាក់លាក់ជាច្រើនទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័រ ។

១៥. ដោយសារការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័រពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាច ប្រឈមនឹងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាប បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបុរស ការបើកប្រាក់កម្រៃ ភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការទទួលបានប្រាក់កម្រៃរហូតដល់ពេលចេញដំណើរត្រឡប់មកស្រុកវិញ ឬការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលទៅក្នុងគណនីដែលស្ត្រីមិនអាចដកប្រាក់បាន។ ឧទាហរណ៍ និយោជករបស់អ្នកធ្វើការងារតាមផ្ទះជាញឹកញាប់ដាក់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពលករទៅក្នុងគណនីមួយដោយដាក់ ឈ្មោះរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើស្ត្រីម្នាក់ និងស្វាមីរបស់ស្ត្រីនោះមានឋានៈជាកម្មករប្រាក់របស់ស្ត្រីនោះអាចនឹងបង់ចូលក្នុងគណនីមួយដែលដាក់ឈ្មោះស្វាមីនាង។ កម្មករធ្វើការងារក្នុងវិស័យដែលសម្បូរដោយស្ត្រី អាចមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យជាតិឡើយ។ ប្រសិនបើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី មានបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរដោយសារការជំពាក់បំណុល ភ្នាក់ការជ្រើសរើសបុគ្គលិកស្ត្រីនឹងមិនអាចចាក់ចេញពីស្ថានភាពដែលប្រឈមនឹងការរំលោភបំពានបានឡើយ ដោយសារស្ត្រីមិនមានមធ្យោបាយផ្សេងទៀតដើម្បីសងបំណុលដល់ភ្នាក់ងារទាំងនោះ។ ជាការពិតស្ត្រីក្នុងស្រុកអាចប្រឈមនឹងការរំលោភបំពានក្នុងការងារស្រដៀងៗគ្នា ដែលសម្បូរដោយស្ត្រី។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តីស្ត្រីក្នុងស្រុកមានលទ្ធភាពផ្លាស់ទីពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើបានប្រសើរជាងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ ស្ត្រីក្នុងស្រុកមានជម្រើសចាកចេញពីស្ថានភាពការងារ ដែលមានការសង្កត់សង្កិន និងទទួលបានការងារផ្សេងទៀត ចំណែកឯពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅប្រទេសមួយចំនួនអាចបាត់បង់ឯកសារត្រឹមត្រូវសម្រាប់បញ្ជាក់ពីការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ខ្លួន នៅពេលស្ត្រីត្រូវបោះបង់ការងាររបស់ខ្លួនភ្លាមៗ។ លើសពីនេះទៀត ស្ត្រីក្នុងស្រុកទទួលបានការការពារផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចមួយចំនួន តាមរយៈការឧបត្ថម្ភពីគ្រួសាររបស់ខ្លួន ប្រសិនបើស្ត្រីមិនមានការងារធ្វើ ប៉ុន្តែពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចមិនទទួលបានការការពារទាំងនោះឡើយ។ ដូច្នេះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ ដោយផ្អែកលើភេទ និងយេនឌ័រ ព្រមទាំងមូលដ្ឋាននៃស្ថានភាពជាជនចំណាកស្រុក ។

១៦. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមិនអាចសន្សំប្រាក់ ឬផ្ទេរប្រាក់សន្សំតាមមធ្យោបាយទៀងទាត់ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពបានឡើយ ដោយសារការរស់នៅតែម្នាក់ឯង (សម្រាប់អ្នកធ្វើការងារតាមផ្ទះ) នីតិវិធីស្មុកស្មាញឧបសគ្គផ្នែកភាសា ឬថ្លៃប្រតិបត្តិការខ្ពស់។ ទាំងនេះជាបញ្ហាដ៏ធ្ងន់ធ្ងរសម្រាប់ស្ត្រី ដោយសារស្ត្រីជាទូទៅរកប្រាក់ចំណូលដែលខ្លួនរកបានតិចជាងបុរស។ ស្ត្រីអាចមានកាតព្វកិច្ចបន្ថែមទៀតក្នុងការផ្ញើរប្រាក់ចំណូលដែលខ្លួនរកបានមកឱ្យគ្រួសារ ហើយបុរស

មិនត្រូវបានរំពឹងថានឹងមានកាតព្វកិច្ចនេះឡើយ ។ ឧទាហរណ៍សមាជិកគ្រួសារនៅឯផ្ទះអាចរំពឹងទុកថានឹងទទួលបានការផ្តល់ការឧបត្ថម្ភផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពីស្ត្រីនៅលីវសូម្បីតែនៅក្នុងគ្រួសារដែលមានសមាជិកច្រើនក៏ដោយ ។

១៧. ជាញឹកញាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទទួលរងគ្រោះពីវិសមភាពដែលគំរាមកំហែងដល់សុខភាពរបស់ពួកគេ។ ស្ត្រីអាចមិនទទួលបានការធានារ៉ាប់រងឬកម្មវិធីសុខភាពថ្នាក់ជាតិ ឬស្ត្រីមិនមានលទ្ធភាពបង់ថ្លៃសេវាទាំងនោះបាន។ ដោយសារស្ត្រីមានតម្រូវការផ្នែកសុខភាពខុសពីតម្រូវការរបស់បុរស ដូច្នេះទិន្នភាពនេះទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ស្ត្រីអាចទទួលរងគ្រោះដោយសារកង្វះការត្រៀមខ្លួនដើម្បីការពារសុវត្ថិភាពរបស់ខ្លួននៅកន្លែងការងារ ឬការរៀបចំឱ្យមានសុវត្ថិភាព ចំពោះការធ្វើដំណើរពីកន្លែងធ្វើការមកកន្លែងស្នាក់នៅ។ នៅកន្លែងធ្វើការដែលមានផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅជាពិសេសការងារដែលសម្បូរដោយ ស្ត្រីរួមមានដូចជាការងាររោងចក្រ ការងារកសិដ្ឋាន ឬការងារតាមផ្ទះ ស្ថានភាពរស់នៅរបស់កម្មករកខ្វក់ និងទីកន្លែងរស់នៅចង្អៀត មិនមានទឹកម៉ាស៊ីន មិនមានសម្ភារ បរិក្ខារដែលមិនមានអនាម័យគ្រប់គ្រាន់ ឬខ្វះសិទ្ធិផ្ទាល់ខ្លួន និងអនាម័យ។ ជួនកាលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចប្រឈម នឹងការជាប់កាតព្វកិច្ចធ្វើតេស្តរកមេរោគអេដស៍, ជំងឺអេដស៍ ដោយមានការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ ឬការធ្វើតេស្តរក ជំងឺឆ្លងផ្សេងទៀត ដោយគ្មានការស្ម័គ្រចិត្តពីស្ត្រី ហើយលទ្ធផលធ្វើតេស្តរបស់ស្ត្រីត្រូវបានផ្តល់ដល់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងនិយោជករបស់ស្ត្រី ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់ដល់ស្ត្រីខ្លួនឯងឡើយ ។ ការធ្វើដូច្នេះអាចនឹងធ្វើឱ្យស្ត្រីបាត់បង់ការងារ ឬការនិរទេសឱ្យត្រឡប់មកស្រុកកំណើតវិញ ប្រសិនបើស្ត្រីមានផ្ទុកមេរោគអេដស៍ ។

១៨. ជាពិសេសការរើសអើងអាចនឹងធ្វើឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទទួលរងគ្រោះកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ ទាក់ទងនឹងការមានគភ៌។ ស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងការបង្ខិតបង្ខំឱ្យធ្វើតេស្តរក មើលថានាងមាន ឬមិនមានគភ៌ ហើយប្រសិនបើនាងមានគភ៌មែននោះ នាងនឹងត្រូវនិរទេសចេញពីប្រទេសនោះបង្ខំឱ្យរំលូតកូន ឬប្រឈមនឹងកង្វះខាតលទ្ធភាពទទួលបានសេវា ពិនិត្យសុខភាពបន្តពូជ ឬសេវារំលូតកូនប្រកបដោយសុវត្ថិភាព នៅពេលសុខភាពរបស់ម្តាយស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ ឬប្រឈមនឹងការបំពានផ្លូវភេទ ការទទួលបានច្បាប់លំហែមាតុភាព និងអត្ថប្រយោជន៍មិនគ្រប់គ្រាន់ ឬការមិនទទួលបានការថែទាំផ្នែកសម្ភព ដែលជាលទ្ធផលនាំឱ្យស្ត្រីប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរដល់សុខភាព។ ស្ត្រីក៏អាចប្រឈមនឹងការបណ្តេញចេញពីការងារ បន្ទាប់ពីរកឃើញថា ស្ត្រីនោះមានគភ៌ ដែលពេលខ្លះ ធ្វើ

ឱ្យស្ត្រីនោះប្រឈមនឹងបញ្ហាអន្តោប្រវេសន៍ខុសច្បាប់ និងរងការបណ្តេញពីប្រទេស ។

១៩. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងការលំបាកជាច្រើនទាក់ទងនឹងការស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសមួយ។ នៅពេលខ្លះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមិនអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីកម្មវិធីជួបជុំគ្រួសារវិញឡើយ ដែលរាប់បញ្ចូលទាំងកម្មករធ្វើការងារក្នុងវិស័យសម្បូរដោយស្ត្រី ដូចជាអ្នកធ្វើការងារតាមផ្ទះ ឬកម្មករមប្រើការងារក្នុងវិស័យបម្រើការសប្បាយ។ ការអនុញ្ញាតឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសដែលស្ត្រីទៅធ្វើការ អាចមានការដាក់កម្រិតយ៉ាងខ្លាំង ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីដែលធ្វើការងារតាមផ្ទះ នៅពេលកិច្ចសន្យាមានកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់ត្រូវចប់ឬត្រូវបញ្ចប់ដោយនិយោជក។ ប្រសិនបើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីបាត់បង់ស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍ ស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងភាពងាយរងគ្រោះបន្ថែមទៀតទៅនឹងអំពើហិង្សាពីសំណាក់និយោជក ឬអ្នកដទៃដែលមានបំណងចង់រំលោភបំពានលើស្ថានភាពនេះ។ ប្រសិនបើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីត្រូវឃុំខ្លួន ស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងអំពើហិង្សា ដែលប្រព្រឹត្តដោយមន្ត្រីនៅមន្ទីរឃុំឃាំង ។

២០. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី កាន់តែងាយរងគ្រោះពីការរំលោភផ្លូវភេទការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងអំពើហិង្សាលើរាងកាយ ជាពិសេសក្នុងវិស័យដែលសម្បូរដោយស្ត្រី។ ជាពិសេសអ្នកធ្វើការងារនៅតាមផ្ទះងាយរងគ្រោះដោយការធ្វើបាបលើរាងកាយ និងផ្លូវភេទ និងគេងមិនគ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំងការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញពីសំណាក់និយោជក។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទលើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅក្នុងបរិស្ថានការងារផ្សេងទៀត ដូចជាការងារកសិដ្ឋាន ឬវិស័យឧស្សាហកម្មជាបញ្ហាកើតមានឡើងនៅពេសពេញសកលលោក។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលធ្វើចំណាកស្រុកជាមួយស្វាមី ឬជាមួយសមាជិកគ្រួសារអាចប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់នៃការប្រព្រឹត្តិអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារបន្ថែមទៀតពីសំណាក់ស្វាមី ឬសាច់ញាតិរបស់ខ្លួន ដែលអ្នកទាំងនោះមានវប្បធម៌ផ្តល់តម្លៃដល់តួនាទីស្ត្រីក្នុង គ្រួសារឱ្យចេះគោរពស្វាមី ឬសាច់ញាតិរបស់ខ្លួន។

២១. ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចនឹងទទួលបានយុត្តិធម៌តិចតួច។ នៅប្រទេសមួយចំនួនពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ត្រូវបានដាក់កម្រិតទៅលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធច្បាប់ ដើម្បីដោះស្រាយស្តង់ដាការងារដែលមានការរើសអើង ការរើសអើងការងារ ឬអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងភេទនិងយេនឌ័រ។ លើសពីនេះទៅទៀត ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចគ្មានលទ្ធផលទទួលបានជំនួយស្របច្បាប់ពីរដ្ឋាភិបាលហើយអាចប្រឈមនឹងឧបសគ្គផ្សេងទៀតដូចជា ការមិនដោះស្រាយ

បញ្ហាហិង្សាដែលកើតមានឡើង និងភាពគ្រោតគ្រាតពីសំណាក់មន្ត្រីដែលបានឃុបឃិតជាមួយ នឹងអ្នកប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សា ក្នុងករណីមួយចំនួនមន្ត្រីការទូតបានបំពាន ប្រើអំពើហិង្សាលើផ្លូវភេទ ព្រមទាំងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ធ្វើការងារតាមផ្ទះ ទោះបីជាស្ត្រីទទួលបានការការពារផ្នែកការទូតក៏ដោយ ។ នៅប្រទេសមួយចំនួនច្បាប់សម្រាប់ការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅមានកង្វះខាតនៅឡើយ ។ឧទាហរណ៍ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចបាត់បង់លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យបម្រើការងារនៅពេលស្ត្រីទៅរាយការណ៍អំពីការរំលោភបំពាន ឬការរើសអើងដែលកើតឡើងចំពោះខ្លួន ហើយស្ត្រីមិនអាចបន្តស្នាក់នៅប្រទេសនោះបានទៀតឡើយក្នុងអំឡុងពេលកាត់ទោស ។ ក្រៅពីឧបសគ្គជាផ្លូវការទាំងនេះ ឧបសគ្គជាក់ស្តែងអាចនឹងបង្អាក់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុក មិនឱ្យទទួលបានការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះឡើយ ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីជាច្រើនមិនចេះ និយាយភាសារបស់ប្រទេសគោលដៅ និងមិនយល់ដឹងពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចខ្វះសិទ្ធិក្នុង ការដើរហើរ ដោយសារស្ត្រីត្រូវបាននិយោជកដាក់កំហិតមិនឱ្យចាក់ចេញ ពីកន្លែងការងារ ឬកន្លែងស្នាក់នៅមិនអនុញ្ញាត ឱ្យប្រើទូរស័ព្ទ ដាក់បម្រាមមិនឱ្យទៅចូលរួមជាមួយក្រុម ឬសមាគមន៍ វប្បធម៌ឡើយ ។ ជាញឹកញាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីច្រើនតែមិនសូវយល់ដឹងព័ត៌មានទាក់ទងនឹងស្ថានទូតរបស់ខ្លួន ឬសេវាផ្តល់ដោយស្ថានទូត ដោយសារស្ត្រីភាគច្រើនពឹងផ្អែកទៅលើនិយោជក ឬស្វាមីរបស់ខ្លួនដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានទាក់ទងនឹងស្ថានទូត ឬសេវាទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍ ការលំបាកសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីធ្វើការងារតាមផ្ទះគឺថា ស្ត្រីកម្រនឹងគេចផុតពីក្រសែភ្នែករបស់និយោជកខ្លួនណាស់ នៅពេលស្ត្រីមកធ្វើកំណត់ហេតុនានានៅស្ថានទូតរបស់ខ្លួន ឬ មកដាក់ពាក្យបណ្តឹង ។ ដោយសារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមិនបានទំនាក់ទំនងជាមួយផ្នែកខាងក្រៅ និងមិនមានមធ្យោបាយសម្រាប់ធ្វើការប្តឹងផ្តល់និយោជិករបស់ខ្លួន ស្ត្រីអាចនឹងទទួលរងគ្រោះពីអំពើហិង្សា និងការបំពានកាន់តែយូរ មុនពេលអំពើទាំងនោះត្រូវបានដឹងឮដល់អ្នកដទៃ ។ ក្រៅពីនេះប្រសិនបើស្ត្រីធ្វើការក្នុងវិស័យ ទាក់ទងនឹងបណ្តាញបទល្មើស លិខិតឆ្លងដែនរបស់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុកត្រូវបានដកហូតយកទៅរក្សាទុកដោយនិយោជក ដើម្បីរារាំងមិនឱ្យស្ត្រីទៅរាយការណ៍ប្រាប់អ្នកដទៃបាន ។

២២. ជាពិសេសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមិនមានឯកសារត្រឹមត្រូវសម្រាប់បញ្ជាក់ពីការធ្វើចំណាកស្រុក របស់ខ្លួនងាយរងគ្រោះពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងការបំពានដោយសារស្ថានភាពអន្តោប្រវេសន៍មិនទៀងទាត់របស់ខ្លួននាំឱ្យស្ត្រីកាន់តែមិនទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់

ហើយប្រឈមនឹងការកេងប្រវ័ញ្ចកាន់តែច្រើនថែមទៀត ។ ស្ត្រីត្រូវបានកេងប្រវ័ញ្ចឱ្យធ្វើការងារដោយបង្ខំ ហើយធ្វើឱ្យស្ត្រីទទួលបានសិទ្ធិការងារតិចតួចដោយសារតែភ័យខ្លាចមិនហ៊ានប្រកាសឱ្យអ្នកដទៃបានដឹង ។ម្យ៉ាងវិញទៀត ស្ត្រីអាចប្រឈមនឹងការបៀតបៀនពីសំណាក់ប៉ូលីសផងដែរ ។ ប្រសិនបើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីត្រូវប៉ូលីសចាប់ខ្លួនបាន ស្ត្រីត្រូវបានកាត់ទោសលើការរំលោភច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ ហើយឃុំខ្លួនក្នុងមន្ទីរឃុំឃាំង ដែលនាំឱ្យស្ត្រីត្រូវទទួលរងគ្រោះពីការរំលោភនិងនិរទេសចេញពីប្រទេសដែលខ្លួនធ្វើ ចំណាកស្រុកទៅនោះ ។

អនុសាសន៍សម្រាប់រដ្ឋជាភាគី[៨]

២៣. <u>ការទទួលខុសត្រូវរួមរបស់ប្រទេសដើម និងប្រទេសគោលដៅ</u>

ក. គោលនយោបាយទូលំទូលាយផ្អែកលើវិញ្ញោចយេនឌ័រ និងសិទ្ធិមនុស្ស

*រដ្ឋជាភាគី*គួរប្រើប្រាស់ អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ និងអនុសាសន៍ទូទៅ ដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយផ្អែកលើការឆ្លើយតបទបញ្ញត្តិនិងគ្រប់គ្រងលើទិដ្ឋភាពនិងដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការធ្វើចំណាកស្រុកសម្របសម្រួល ដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ឱ្យទទួលបានឱកាសការងារនៅបរទេសដើម្បីលើកកម្ពស់ការធ្វើចំណាកស្រុក ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងធានាថាសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុកទទួលបានការការពារ (មាត្រា ២ក និង ៣) ។

ខ. ការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធ

រដ្ឋជាភាគីគួរស្វែងរកការចូលរួមយ៉ាងសកម្មពីស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុក និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការបង្កើត ការអនុវត្ត ការពិនិត្យតាមដាន និងការវាយតម្លៃគោលនយោបាយនេះ (មាត្រា ៧ខ) ។

គ. ការស្រាវជ្រាវការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យ

រដ្ឋជាភាគីគួរធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងគាំទ្រការស្រាវជ្រាវតាមបែបបរិមាណ និងគុណភាពការប្រមូលនិងវិភាគទិន្នន័យ ដើម្បីកំណត់បញ្ហានិងតម្រូវការរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការធ្វើចំណាកស្រុកដើម្បីលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនានា (មាត្រា ៣) ។

២៤. ការទទួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់ប្រទេសដើម

បណ្តាប្រទេសដើមទាំងអស់ ត្រូវគោរពការពារ និងឆ្លើយតបសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនដែលធ្វើចំណាកស្រុកដោយសារមូលហេតុការងារ។ ខាងក្រោមនេះជាវិធានការដែលតម្រូវឱ្យមានជាចាំបាច់ ប៉ុន្តែមិនមែនមានត្រឹមតែវិធានការដូចបង្ហាញជូនខាងក្រោមឡើយ :

ក. ការលុបចោលនូវបម្រាម ឬការដាក់កំហិតមិនឱ្យមានការរើសអើងចំពោះការធ្វើចំណាកស្រុក

រដ្ឋជាភាគីគួរលុបចោលនូវបម្រាមបញ្ជាក់យ៉ាងជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងភេទ និងការដាក់កំហិតមិនឱ្យមានការរើសអើង ចំពោះការធ្វើចំណាកស្រុករបស់ស្ត្រីផ្អែកលើអាយុ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ មានគភ៌ និងស្ថានភាពមាតុភាព។ រដ្ឋជាភាគីទាំងនោះគួរលុបចោលបម្រាមដែលតម្រូវឱ្យស្ត្រីចាំបាច់ត្រូវការអនុញ្ញាតពីស្វាមី ឬអាណាព្យាបាលជាបុរស ដើម្បីទទួលបានលិខិតឆ្លងដែន ឬការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើចំណាកស្រុក (មាត្រា ២ច) ។

ខ. ការអប់រំការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាលដែលមានខ្លឹមសារស្តង់ដា

រដ្ឋជាភាគីគួរបង្កើតកម្មវិធីលើកកម្ពស់ការអប់រំ និងការយល់ដឹងសមស្រប ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលពាក់ព័ន្ធអ្នកជំនាញខាងយេនឌ័រ និងចំណាកស្រុកស្ត្រីជាកម្មករដែលធ្លាប់ធ្វើចំណាកស្រុក និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន ។ ក្នុងន័យនេះរដ្ឋជាភាគីគួរ : (មាត្រា ៣ , ៥ , ១០ និង ១៤)

(១) ផ្សព្វផ្សាយ ឬសម្របសម្រួលកម្មវិធីផ្តល់ព័ត៌មាន និងការបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរដោយឥតគិតថ្លៃ និងសមស្របទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងសិទ្ធិដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់ស្ត្រីដែលនឹងធ្វើចំណាកស្រុកឱ្យយល់ដឹង អំពីការកេងប្រវ័ញ្ច ដែលអាចកើតមានរាល់បញ្ចូលទាំង : ខ្លឹមសារជាអនុសាសន៍ស្តីពីការធ្វើកិច្ចសន្យាការពារសិទ្ធិ និងការទទួលបានសិទ្ធិដោយស្របច្បាប់នៅបណ្តាប្រទេសដែលខ្លួនទៅធ្វើការនីតិវិធីស្នើឱ្យមានយន្តការដោះស្រាយតាមផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការដំណើរការដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានអំពីនិយោជក ស្ថានភាពវប្បធម៌នៅបណ្តាប្រទេសគោលដៅការគ្រប់គ្រង ភាពតានតឹងវិធានការផ្តល់ជំនួយ និងការសង្គ្រោះបន្ទាន់រាប់បញ្ចូលទាំងលេខទូរស័ព្ទ និងសេវាសង្គ្រោះរបស់ស្ថានទូត ប្រទេសខ្លួន ព័ត៌មានរបស់ខ្លួនអំពីសុវត្ថិភាពនៅតំបន់ឆ្លងកាត់រួមមានដូចជា ព័ត៌មានទូទៅស្តីពីព្រលានយន្តហោះ និងយន្តហោះ និងព័ត៌មានស្តីពីសុខភាពទូទៅ និងសុខភាពបន្តពូជរួមទាំងព័ត៌មានស្តីពីការបង្ការមេរោគអេដស៍, ជំងឺអេដស៍ផងដែរ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះគួរផ្តោតគោលដៅទៅលើស្ត្រី ដែលនឹងធ្វើចំណាកស្រុក តាមរយៈកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយដែលមានប្រសិទ្ធិភាព

ហើយកម្មវិធីទាំងនេះគួររៀបចំធ្វើឡើងនៅកន្លែងបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមបណ្តាខេត្ត ដើម្បីឱ្យស្ត្រីទាំងនោះអាចចូលរួមបាន ។

(២) ផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលពិតប្រាកដអាចជឿទុកចិត្តបាន និងបង្កើតប្រព័ន្ធព័ត៌មាន ដែលមានឯកភាពគ្នាស្តីពីការងារដែលអាចរកបាននៅបរទេស ។

(៣) ផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីវិធីសាស្ត្រ និងនីតិវិធីសម្រាប់ការធ្វើចំណាកស្រុកទៅស្វែងរកការងារធ្វើ ប្រសិនបើ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានបំណងចង់ធ្វើចំណាកស្រុកដោយឯករាជ្យតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ។

(៤) តម្រូវឱ្យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករចូលរួមក្នុងកម្មវិធីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាល និងឱ្យទីភ្នាក់ងារទាំងនោះឆ្លើយតបទៅនឹងសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងទម្រង់នៃការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទ និងយេនឌ័រ ការកេងប្រវ័ញ្ចដែលស្ត្រីអាចនឹងជួបប្រទះ ព្រមទាំងការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីភ្នាក់ងារទាំងនោះ ចំពោះស្ត្រីផងដែរ ។

(៥) លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់សហគមន៍ទាក់ទងនឹងថ្លៃចំណាយ និងអត្ថប្រយោជន៍បានមកពីគ្រប់រូបភាពទាំងអស់នៃការធ្វើចំណាក់ស្រុករបស់ស្ត្រីនិងរៀបចំសកម្មភាពលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងវប្បធម៌ផ្សេងៗ ដែលផ្តោតលើសារធារណៈជនទូទៅ ហើយសកម្មភាពទាំងនោះ គួរលើកឡើងអំពីភាពប្រថុយប្រថានគ្រោះថ្នាក់ និងឱកាសនានានៃការធ្វើចំណាកស្រុក ការទទួលបានសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីក្នុងការរកប្រាក់ចំណូល ដើម្បីធានាឱ្យបានល្អនូវសុវត្ថិភាពថវិកា និងតម្រូវការរបស់ស្ត្រី ដើម្បីរក្សានូវតុល្យភាពរវាងការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ត្រីចំពោះគ្រួសារ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ត្រីចំពោះខ្លួនឯង។ កម្មវិធីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងទាំងនោះអាចនឹងអនុវត្តតាមរយៈកម្មវិធីអប់រំផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការ ។

(៦) លើកទឹកចិត្តប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយវិស័យព័ត៌មាន និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងឱ្យរួមចំណែកលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងស្តីពីបញ្ហាធ្វើចំណាកស្រុក រួមបញ្ចូលទាំងការរួមចំណែករបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច ភាពងាយរងគ្រោះរបស់ស្ត្រីដោយសារការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរើសអើងព្រមទាំងទីកន្លែងផ្សេងៗ ដែលមានអំពើកេងប្រវ័ញ្ចកើតឡើង

គ. *បទបញ្ញត្តិ និងប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន*

(១) រដ្ឋជាភាគីគួរអនុម័តបទបញ្ញត្តិ និងរៀបចំប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដានដើម្បីធានាថាភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ និងទីភ្នាក់ងារស្វែងរកការងារឱ្យពលករធ្វើការគោរពសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ រដ្ឋជាភាគីគួរដាក់បញ្ចូលនូវ និយមន័យដ៏ទូលំទូលាយអំពីការជ្រើសរើសពលករ

មិនទៀងទាត់ សម្រាប់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករដែលរំលោភច្បាប់ (មាត្រា ២ង) ។

(២) រដ្ឋជាភាគីគួរអនុវត្តកម្មវិធីទទួលស្គាល់ភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករណាដែលអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនបានល្អ ក្នុងចំណោមទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករជាច្រើន (មាត្រា ២ក) ។

ឃ. *សេវាសុខភាព*

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់សុខភាពដែលមានលក្ខណៈស្តង់ដានិងពិតប្រាកដដលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីប្រសិនបើប្រទេសគោលដៅទាមទារឱ្យមាន ហើយគួរទាមទារឱ្យអនាគតនិយោជក ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទិញការធានារ៉ាប់រងផ្នែកសុខភាពសម្រាប់ស្ត្រីផងដែរ ។ ការធ្វើតេស្តរកមេរោគអេដស៍, ជំងឺអេដស៍មុនពេលចេញដំណើរ ឬការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចេញដំណើរចាំបាច់ ត្រូវគោរពសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ ការធ្វើតេស្តទាំងនោះគួរផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជា ពិសេសលើការស្ម័គ្រចិត្ត ការផ្តល់សេវាធ្វើតេស្ត ឬពិនិត្យសុខភាព ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬមានតម្លៃថោក និងបញ្ហាដែលបង្កឱ្យមានភាពអាម៉ាស់ដល់ស្ត្រី (មាត្រា ២ច និង ១២) ។

ង. *ឯកសារសំរាប់ការធ្វើដំណើរ*

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថា ស្ត្រីទាំងអស់មានលទ្ធភាពទទួលបានឯកសារសម្រាប់ការធ្វើដំណើរស្មើភាព និងដោយឯករាជ្យ (មាត្រា ២ឃ) ។

ច. *ជំនួយផ្នែកច្បាប់ និងរដ្ឋបាល :*

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាផ្តល់ជំនួយផ្នែកច្បាប់ទាក់ទងនឹងការធ្វើចំណាកស្រុកស្វែងរកការងារធ្វើដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ ឧទាហរណ៍ការពិនិត្យវាយតម្លៃផ្នែកច្បាប់ឡើងវិញ គួរតម្រូវឱ្យមាន ដើម្បីធានាថាកិច្ចសន្យាការងារមានសុពលភាព និងការងារដល់សិទ្ធិរបស់ស្ត្រីដោយឈរលើមូលដ្ឋានសមភាពរវាងបុរស និងស្ត្រី(មាត្រា ៣ និង ១១) ។

ឆ. *ការការពារសុវត្ថិភាពនៃការផ្ញើប្រាក់ចំណូលមកគ្រួសារ*

រដ្ឋជាភាគីគួរបង្កើតវិធានការដើម្បីការពារសុវត្ថិភាពនៃការផ្ញើប្រាក់ចំណូលដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីរកបានមកផ្ទះ និងផ្តល់ព័ត៌មានព្រមទាំងជំនួយដល់ស្ត្រីឱ្យយល់ដឹងអំពីស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុផ្លូវការសម្រាប់ផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់មកផ្ទះ និងដើម្បីលើកទឹកចិត្តស្ត្រីឱ្យចូលរួមក្នុងកម្មវិធីសន្សំប្រាក់ផងដែរ (មាត្រា ៣ និង ១១) ។

ជ. *ការសម្របសម្រួលដល់សិទ្ធិក្នុងពេលត្រឡប់មកប្រទេសដើមវិញ*
រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមានបំណងចង់ត្រឡប់មកប្រទេសដើមកំណើតរបស់ខ្លួនវិញអាចរួចផុតពីការបង្ខិតបង្ខំ និងការរំលោភបំពាននានា (មាត្រា ៣) ។

ឈ. *សេវាសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក្រោយពីត្រឡប់មកស្រុកកំណើតវិញ*
រដ្ឋជាភាគីគួររៀបចំ ឬត្រួតពិនិត្យមើលការផ្តល់សេវាផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច ផ្នែកចិត្តសាស្ត្រ និងផ្នែកច្បាប់ឱ្យបានទូលំទូលាយក្នុងគោលបំណងសម្របសម្រួលដល់ការជួបជុំគ្នាឡើងវិញរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលបានត្រឡប់មកប្រទេសរបស់ខ្លួនវិញ។ រដ្ឋទាំងនោះគួរពិនិត្យតាមដានអ្នកផ្តល់សេវាដើម្បីធានាថាអ្នកទាំងនោះមិនទាញយកផលប្រយោជន៍ពីស្ថានភាពងាយរងគ្រោះរបស់ស្ត្រីដែលត្រឡប់មកពីធ្វើការនៅបរទេសវិញឡើយ ហើយរដ្ឋទាំងនោះគួររៀបចំឱ្យមានយន្តការប្តឹងតវ៉ាដើម្បីការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ពីការបង្ករបួសស្នាមពីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករនិយោជក ឬអតីតស្វាមីរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី (មាត្រា ៣ និង ២គ) ។

ញ. *ការពារពីមន្ត្រីការទូត និងមន្ត្រីកុងស៊ុល*
រដ្ឋជាភាគីត្រូវបណ្តុះបណ្តាលនិងត្រួតពិនិត្យលើមន្ត្រីការទូត និងមន្ត្រីកុងស៊ុលរបស់ខ្លួនឱ្យបានសមស្របដើម្បីធានាថាមន្ត្រីទាំងនោះបានបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួន ក្នុងការការពារដល់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលធ្វើការនៅបរទេស។ ការការពារទាំងនោះគួររួមបញ្ចូលទាំងសេវាគាំទ្រប្រកបដោយគុណភាពសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដូចជាការផ្តល់អ្នកបកប្រែផ្ទាល់ការថែទាំសុខភាព និងការផ្តល់ប្រឹក្សាបានទាន់ពេលវេលា រួមទាំងជំនួយផ្នែកច្បាប់និងទីជម្រកផងដែរនៅពេលចាំបាច់។ ប្រសិនបើរដ្ឋជាភាគីមានកាតព្វកិច្ចជាក់លាក់ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬសន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិដែលយកមកអនុវត្តតាមទម្លាប់ ដូចជាអនុសញ្ញាទីក្រុងវីយែន ស្តីពីទំនាក់ទំនងរបស់មន្ត្រីកុងស៊ុលជាដើម កាតព្វកិច្ចទាំងនេះត្រូវអនុវត្តដោយមានទំនាក់ទនងផ្ទាល់ជាមួយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី(មាត្រា ៣)

២៥. <u>ការទទួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់ប្រទេសឆ្លងកាត់</u>
រដ្ឋជាភាគីគួរចាត់វិធានការជាជំហាន១ ដើម្បីធានាថាដែនដីរបស់ខ្លួនដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីធ្វើដំណើរឆ្លងកាត់មិនត្រូវ ប្រើសម្រាប់សម្របសម្រួលដល់ការរំលោភសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុកឡើយ។ វិធានការចាំបាច់ដែលរដ្ឋ ទាំងនោះយកមកអនុវត្តមាន ដូចខាងក្រោម ប៉ុន្តែមិនកំណត់ទៅលើ :

ក. *ការបណ្តុះបណ្តាល ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការគ្រប់គ្រងភ្នាក់ងារស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល*
រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថាប៉ូលីសការពារព្រំដែន និងមន្ត្រីអន្តោប្រវេសន៍របស់ប្រទេសខ្លួនបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលការគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យតាមដានបានសមរម្យសម្រាប់ការអនុវត្តការងារទាក់ទង់នឹងការឆ្លើយតបយេនឌ័រ និងមិនមានការរើសអើងចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីនៅពេលដែលដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមាន (មាត្រា ២ឃ) ។

ខ. *ការការពារប្រឆាំងនឹងការរំលោភសិទ្ធិរបសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលកើតឡើងក្រោមដែន សមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋទាំងនោះ :*

រដ្ឋជាភាគីគួរចាត់វិធានការយ៉ាងសកម្មដើម្បីបង្ការកាត់ទោស និងដាក់ទណ្ឌកម្មដល់ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើចំណាកស្រុកទាំងអស់ដែលកើតឡើងក្រោមដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន មិនថាការរំលោភទាំងនោះធ្វើឡើង ដោយមន្ត្រីក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈ ឬភាគីឯកជនឡើយ ។ រដ្ឋជាភាគីគួរផ្តល់ ឬសម្របសម្រួលដល់ការផ្តល់សេវា និងជំនួយនានាក្នុងស្ថានភាពដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីត្រូវភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករ ឬអ្នករួមដំណើរបោះបង់ចោលហើយព្យាយាមស៊ើបអង្កេតរកមើលជនប្រព្រឹត្តអំពើទាំងនោះ ព្រមទាំងចាត់វិធានការស្របច្បាប់ចំពោះជនទាំងនោះ (មាត្រា ២គ និង ២ង) ។

២៦. *ការទទួលខុសត្រូវជាក់លាក់របស់ប្រទេសទទួល*
រដ្ឋជាភាគីក្នុងប្រទេសដែលពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទៅធ្វើការ គួរចាត់វិធានការសមស្របដើម្បីធានាមិនឱ្យមានការរើសអើងចំពោះពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងធានានូវសិទ្ធិស្មើគ្នាចំពោះស្ត្រីរាប់បញ្ចូលទាំងនៅក្នុងសហគមន៍ផ្ទាល់របស់រដ្ឋទាំងនោះផងដែរ ។ ខាងក្រោមនេះជាវិធានការចាំបាច់ ដែលរដ្ឋទាំងនោះយកមកអនុវត្ត ប៉ុន្តែមិនកំណត់តែទៅលើ :

ក. *ការលុបចោលនូវបម្រាម ឬការដាក់កំហិតមិនឱ្យមានការរើសអើង ចំពោះការធ្វើអន្តោប្រវេសន៍ :*

រដ្ឋជាភាគីគួរលុបចោលនូវបម្រាម ឬការដាក់កំហិតមិនឱ្យមានការរើសអើងចំពោះការធ្វើអន្តោប្រវេសន៍របស់ស្ត្រីជាដាច់ខាត ។ រដ្ឋជាភាគីទាំងនោះគួរធានាថាកម្មវិធីផ្តល់ទិដ្ឋាការរបស់ខ្លួនមិនមានការរើសអើងដោយប្រយោលចំពោះស្ត្រីដោយដាក់កម្រិតមិនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីធ្វើការងារមួយចំនួនដែលសម្បូរដោយបុរស ឬមិនដាក់បញ្ចូលការងារមួយចំនួនដែលសម្បូរដោយស្ត្រីទៅក្នុងកម្មវិធីផ្តល់ទិដ្ឋាការរបស់ខ្លួនឡើយ ។ លើសពីនេះទៅទៀតរដ្ឋទាំងនោះ គួរលុបចោលនូវបម្រាមមិនឱ្យស្ត្រីជា

កម្មករចំណាកស្រុករៀបការជាមួយជនជាតិរបស់ខ្លួន ឬប្រជាជនដែលរស់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួន ដើម្បីទទួលបានសិទ្ធិរស់នៅអចិន្ត្រៃយ៍ ឬដើម្បីធានានូវការស្នាក់នៅដោយឯករាជ្យឡើយ (មាត្រា ២ច) ។

ខ. *ការការពារស្របច្បាប់ដល់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី*

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថាច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់រដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ការងារ ផ្តល់សិទ្ធិដូចៗគ្នាក្នុងការរៀបចំ និងបង្កើតសមាគមដោយសេរីដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងកម្មករទាំងអស់នៅប្រទេសរបស់ខ្លួន។ រដ្ឋទាំងនោះ គួរធានាថាកិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានសុពលភាពដោយស្របច្បាប់។ ជាពិសេស រដ្ឋទាំងនោះគួរធានាថា ច្បាប់ការងារបទបញ្ញត្តិប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងធ្វើការ ច្បាប់ការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និងបទបញ្ញត្តិផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាក និងថ្ងៃវិសម្សកាលការពារដល់ការងារ ដែលភាគច្រើនធ្វើដោយពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដូចជាការងារធ្វើតាមផ្ទះ និងការងារបម្រើការសប្បាយមួយចំនួន។ ច្បាប់ទាំងនេះគួរដាក់បញ្ចូលទាំងយន្តការសំរាប់ត្រួតពិនិត្យ តាមដានស្ថានភាពកន្លែងធ្វើការរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ជាពិសេសក្នុងប្រភេទការងារ ដែលភាគច្រើនធ្វើដោយស្ត្រី (មាត្រា ២ក ២ច និង ១១) ។

គ. *ការទទួលបានដំណោះស្រាយ*

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីមានលទ្ធភាពទទួលបានដំណោះស្រាយនៅពេលសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីទាំងនោះត្រូវបានគេរំលោភបំពាន។ ជាវិធានការជាក់លាក់ដែលរដ្ឋជាភាគីយកមកអនុវត្ត ប៉ុន្តែមិនកំណត់តែទៅលើ : (មាត្រា ២គ និង ៣)

(១) ប្រកាសឱ្យប្រើប្រាស់ និងអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិដែលរាប់បញ្ចូលទាំងដំណោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ និង យន្តការប្តឹងផ្តល់ ហើយដាក់យន្តការដោះស្រាយជម្លោះទាំងនោះឱ្យត្រូវចំកន្លែងដែលអាចឱ្យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីងាយស្រួលទទួលបាន ដើម្បីការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមានឯកសារ និងមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីការរើសអើង ឬការកេងប្រវ័ញ្ច និងការរំលោភបំពានទាក់ទងនឹងភេទ ។

(២) លុបចោល ឬធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ដែលរារាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីពីការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធតុលាការ និងប្រព័ន្ធផ្សេងទៀតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារបស់ស្ត្រី។ បញ្ហាទាំងនេះរាប់បញ្ចូលទាំងការបាត់បង់លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យបម្រើការងារដែលធ្វើឱ្យស្ត្រីត្រូវបាត់បង់ប្រាក់ចំណូល និងអាចត្រូវមន្ត្រីអន្តោប្រវេសន៍និរទេសចេញពីប្រទេសនៅពេលកម្មករម្នាក់ដាក់ពាក្យបណ្តឹងអំពី

ការកេងប្រវ័ញ្ច ឬការរំលោភបំពានមកលើខ្លួន ហើយដែលពាក្យបណ្តឹងនោះកំពុងបន្តតាមដានស៊ើបអង្កេត។ រដ្ឋជាភាគីគួរបង្ហាញពីភាពអាចបត់បែនក្នុងដំណើរការផ្លាស់ប្តូរនិយោជក ឬអ្នកឧបត្ថម្ភដោយមិនមាន ការនិរទេសខ្លួន ក្នុងករណីដែលកម្មករប្តឹងអំពីការបំពានមកលើខ្លួន ។

(៣) ធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទទួលបានជំនួយផ្នែកច្បាប់ និងលទ្ធភាពប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធតុលាការ និងប្រព័ន្ធបទបញ្ញត្តិដែលទទួលបន្ទុកលើការពង្រឹងច្បាប់ការងាររាប់បញ្ចូលទាំងជំនួយផ្នែកច្បាប់ដោយឥតគិតថ្លៃ ។

(៤) ផ្តល់ទីជម្រកបណ្តោះអាសន្នដល់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុក ដែលមានបំណងចង់ចាកចេញពីនិយោជក ស្វាមី ឬសាច់ញាតិផ្សេងទៀត ដែលរំលោភបំពានមកលើខ្លួន ព្រមទាំងផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅប្រកបដោយសុវត្ថិភាពក្នុងអំឡុងពេលកាត់ទោស ។

ឃ. ការការពារស្របច្បាប់សម្រាប់សេរីភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថានិយោជក និងភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករមិនត្រូវរឹបអូស ឬបំផ្លាញឯកសារសម្រាប់ធ្វើដំណើរ ឬឯកសារសំរាប់បញ្ជាក់ពី អត្តសញ្ញាណរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីឡើយ។ រដ្ឋជាភាគីគួរតែចាត់វិធានការជាជំហាន១ ដើម្បីបញ្ឈប់លែងឱ្យមានការបង្ខិតបង្ខំពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីជាពិសេសស្ត្រីអ្នកធ្វើការងារនៅតាមផ្ទះឱ្យស្ថិតនៅដាច់ពីគេ ឬចាក់សោរទុកក្នុងផ្ទះឡើយ។ មន្ត្រីនគរបាលគួរទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីពីការបំពានទាំងនេះ (មាត្រា ២ង) ។

ង. កម្មវិធីជួបជុំគ្រួសារឡើងវិញ ដោយមិនមានការរើសអើង

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថា កម្មវិធីជួបជុំគ្រួសារឡើងវិញ សម្រាប់កម្មករចំណាកស្រុកមិនមានការរើសអើងទាក់ទងនឹងភេទដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលឡើយ (មាត្រា ២ច)។

ច. បទបញ្ញត្តិស្នាក់នៅដោយមិនមានការរើសអើង

ទោះបីជាលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅបញ្ជាក់ថា ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចស្នាក់នៅដោយមានការឧបត្ថម្ភពីនិយោជក ឬស្វាមីក៏ដោយប៉ុន្តែរដ្ឋជាភាគីគួរដាក់ចេញបទបញ្ញត្តិ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពស្នាក់នៅដោយឯករាជ្យរបស់ស្ត្រីដែលរត់គេចពីនិយោជក ឬស្វាមីដែលរំលោភបំពានមកលើរូបខ្លួន ឬស្ត្រីដែលត្រូវបណ្តេញចេញពីផ្ទះដោយសារតែស្ត្រីដាក់ពាក្យបណ្តឹងពីការរំលោភបំពានពីសំណាក់ និយោជក ឬស្វាមីរបស់ស្ត្រីស្នាក់នៅដោយស្របច្បាប់ (មាត្រា ២ច) ។

ឆ. *ការបណ្តុះបណ្តាល និងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរដ្ឋជាភាគី*

គួរផ្តល់កម្មវិធីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងដែលចាំបាច់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងការបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីរំលោភយេនឌ័រដល់ស្ថាប័នរដ្ឋ និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឯកជនរួមទាំងនិយោកជក និងបុគ្គលិករដ្ឋពាក់ព័ន្ធនានា ដូចជាមន្ត្រីយុត្តិធម៌ព្រហ្មទណ្ឌប៉ូលីសការពារព្រំដែនមន្ត្រីអន្តោប្រវេសន៍ អ្នកផ្តល់សេវាសង្គម និង សេវាថែទាំសុខភាព (មាត្រា ៣) ។

ជ. *ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន*

រដ្ឋជាភាគីគួរអនុម័តបទបញ្ញត្តិ និងរៀបចំប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យតាមដាន ដើម្បីធានាថាភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករនិងនិយោជកគោរពដល់សិទ្ធិរបសពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទាំងអស់ ។ រដ្ឋជាភាគីគួរត្រួតពិនិត្យតាមដានទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសពលករឱ្យបានជិតស្និទ្ធ និងដាក់ទោសទីភ្នាក់ងារនោះចំពោះការប្រព្រឹត្តិអំពើហិង្សា ការបង្ខិតបង្ខំ ការបោកបញ្ឆោត ឬការកេងប្រវ័ញ្ចដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី(មាត្រា ២ង) ។

ឈ. *ការទទួលបានសេវានានា*

រដ្ឋជាភាគីគួរធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចទទួលបានសេវារំលោភយេនឌ័រ ដែលសមស្របនឹងភាសា និងវប្បធម៌របស់ខ្លួន។ សេវាទាំងនោះ រាប់បញ្ចូលទាំងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលភាសា និងជំនាញទីជម្រកសម្រាប់កាលៈទេសៈបន្ទាន់សេវាថែទាំសុខភាព សេវាយាមល្បាតកម្មវិធីដើរលំហែល និងកម្មវិធីដែលរៀបចំឡើងជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីជាកម្មករចំណាកស្រុកដែលស្ថិតនៅដាច់ពីគេដូចជា អ្នកធ្វើការងារតាមផ្ទះ និងកម្មករដែលឃុំខ្លួនតែក្នុងផ្ទះមិនអាចទៅណាបានរួមទាំងជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារផងដែរ ។ ជនរងគ្រោះដោយការរំលោភបំពានត្រូវទទួលបានការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងសេវាសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធដោយមិនគិតទៅលើស្ថានភាព អន្តោប្រវេសន៍របស់ខ្លួនឡើយ (មាត្រា ៣.៥ និង ១២) ។

៣. *សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលត្រូវឃុំខ្លួន មិនថាស្ត្រីនោះមានឯកសារ ឬមិនមានឯកសារ បញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ*

រដ្ឋភាគីគួរធានាថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលត្រូវឃុំខ្លួន មិនទទួលរងនូវការរើសអើង ឬអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រហើយម្តាយដែលកំពុងមានគភ៌ និងបំបៅកូនដោយទឹកដោះរួមទាំងស្ត្រីដែលកំពុងមានជំងឺត្រូវទទួលបានសេវាសមស្រប ។ រដ្ឋទាំងនេះ គួរពិនិត្យវាយតម្លៃលុបបំបាត់

ឬធ្វើកំណែទម្រង់ច្បាប់បទបញ្ញត្តិ ឬគោលនយោបាយ ដែលនាំឱ្យស្ត្រី ជាប់ឃុំឃាំងដោយសារហេតុផលទាក់ទងនឹងការធ្វើចំណាកស្រុកមានចំនួនមិន សមាមាត្រគ្នា (មាត្រា ២ឃ និង ៥) ។

ង. *ការចូលរួមរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក្នុងសង្គម*
រដ្ឋជាភាគីគួរអនុម័តគោលនយោបាយ និងកម្មវិធីដែលមានគោលបំណងអាចជម្រុញពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីចូលរួមក្នុងសង្គមថ្មី ។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនោះគួរគោរពដល់អត្តសញ្ញាណវប្បធម៌របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី និងការពារដល់សិទ្ធិស្ត្រីស្របតាមអនុសញ្ញា ស្តីពីការលុប បំបាត់ការរើសអើងរាល់ទំម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ (មាត្រា ៥) ។

ច. *ការការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ*
ស្ថានភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលមានឯកសារត្រឹមត្រូវទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាក់លាក់ ។ រដ្ឋជាភាគីត្រូវមានកាតព្វកិច្ចការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់ស្ត្រី ។ ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែលមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ត្រូវទទួលបានការដោះស្រាយស្របច្បាប់និងយុត្តិធម៌ក្នុងករណីដែលស្ត្រីត្រូវប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត ឬការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ និងការបង្ខូចកិត្តិយសរបស់ខ្លួនឬក្នុងករណីដែលស្ត្រីត្រូវបណ្តេញចេញពីការងារដោយបង្ខំទទួលបានតម្រូវការជាមូលដ្ឋានមិនបានគ្រប់គ្រាន់ រួមបញ្ចូលទាំងការសង្គ្រោះសុខភាពជាបន្ទាន់ ឬការមានគភ៌ និងមាតុភាពឱ្យបានទាន់ពេល ឬប្រសិនបើស្ត្រីទទួលរងនូវការបំពានលើរាងកាយ និងផ្លូវភេទពីសំណាក់និយោជក ឬអ្នកដទៃ ។ ប្រសិនបើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដែល មិនមានឯកសារបញ្ជាក់គ្រប់គ្រាន់ត្រូវចាប់ខ្លួន ឬឃុំខ្លួនរដ្ឋជាភាគី ត្រូវធានាការយកចិត្តទុកដាក់ប្រកបដោយមនុស្សធម៌និងទទួលបាននីតិវិធីត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់រាប់បញ្ចូលទាំងជំនួយផ្នែកច្បាប់ដោយឥតគិតថ្លៃផងដែរ ។ ក្នុងន័យនេះរដ្ឋជាភាគីគួរលុបចោល ឬធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ និងការអនុវត្តនានា ដែលរារាំងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ដែលមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវមិនឱ្យទទួលបានការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធតុលាការឬប្រព័ន្ធផ្សេងៗទៀតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាដែលខ្លួនប្រឈម ។ ប្រសិនបើស្ត្រីមិនអាចចៀសវាងពីការនិរទេសបាន រដ្ឋជាភាគីចាំបាច់ត្រូវចាត់ទុកករណីនីមួយៗ ដាច់ដោយឡែកពីគ្នាដោយពិចារណាយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់លើកាលៈទេសៈទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការប្រឈមនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សនៅប្រទេសដើមកំណើត (មាត្រា ២គ ២ឆ និង ២ង) ។

២៧. <u>កិច្ចសហប្រតិបត្តិការទ្វេភាគី និងតាមតំបន់</u>
វិធានការដែលត្រូវយកមកអនុវត្តមានដូចខាងក្រោម ប៉ុន្តែមិនមែនកំណត់តែទៅលើ :

ក.កិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី និងតាមតំបន់
រដ្ឋជាភាគី ដែលជាប្រទេសបញ្ជូនប្រទេសទទួល និងប្រទេសឆ្លងកាត់គួរអនុម័តកិច្ចព្រមព្រៀងទ្វេភាគី ឬតាមតំបន់ ឬអនុស្សរណៈយោគយល់ ដើម្បីការពារដល់សិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីដូចមានពន្យល់ក្នុងអនុសាសន៍ទូទៅនេះ (មាត្រា ៣) ។

ខ.ការអនុវត្តដ៏ប្រសើរបំផុត និងការចែករំលែកព័ត៌មាន
(១) រដ្ឋជាភាគី ទទួលបានការលើកទឹកចិត្តឱ្យចែករំលែកបទពិសោធន៍នៃការអនុវត្តដ៏ប្រសើរបំផុតរបស់ខ្លួន និងព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអោយបានពេញលេញ (មាត្រា ៣) ។
(២) រដ្ឋជាភាគីគួរសហការគ្នាផ្តល់ពតិមានស្តីពីជនរំលោភបំពានសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ។ រដ្ឋជាភាគីគួរចាត់វិធានការស៊ើបអង្កេតកាត់ទោស និងដាក់ទណ្ឌកម្មជនរំលោភបំពានសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី នៅពេលរដ្ឋទាំងនោះទទួលបានព័តិមានទាក់ទងនឹងជនទាំងនោះ នៅក្នុងទឹកដីរបស់ខ្លួនរួចហើយ ។

២៨. <u>អនុសាសន៍ទាក់ទងនឹងការពិនិត្យតាមដាន និងរាយការណ៍</u>
រដ្ឋជាភាគីគួរចាត់បញ្ចូលព័តិមានស្តីពីក្របខ័ណ្ឌច្បាប់គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីដែលរដ្ឋទាំងនោះបានអនុវត្ត ដើម្បីការពារសិទ្ធិ របស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីទៅក្នុងរបាយការណ៍របស់ខ្លួនដោយពិចារណាទៅលើកង្វល់ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សទាក់ទងនឹងភេទនិងយេនឌ័រ ដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១០-២២ និងការផ្តល់អនុសាសន៍ជាច្រើនលើកង្វល់ទាំងនោះដូចមានបង្ហាញនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី២៣-២៧ ក្នុងអនុសាសន៍ទូទៅនេះ ។ ទិន្នន័យស្តីពីការពង្រឹង និងការអនុវត្តច្បាប់គោលនយោបាយ និងកម្មវិធីជាច្រើន ព្រមទាំងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីគួរប្រមូលឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យព័តិមាននៅក្នុងរបាយការណ៍នានាមានខ្លឹមសារប្រកបដោយអត្ថន័យ ។ ព័តិមានដែលទទួលបានគួរទាក់ទងនឹងមាត្រាភាគច្រើនដែលសមស្របនឹងអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទសម្រាប់ការផ្តល់យោបល់ដល់អនុសាសន៍ទាំងអស់ ។

២៩. ការផ្តល់សច្ចាប័ន ឬការទទួលបានសន្ធិសញ្ញានានាទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស

រដ្ឋជាភាគីទទួលបានការលើកទឹកចិត្តឱ្យផ្តល់សច្ចាប័នលើលិខិតតូបករណ៍អន្តរជាតិទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី ជាពិសេសអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករចំណាកស្រុកគ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។

---

[១]គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទទទួលស្គាល់នូវការរួមចំណែករបស់គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកសិទ្ធិរបស់ពលករគ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេក្នុងអំឡុងពេលរៀបចំអនុសាសន៍ទូទៅនេះ ។

[២]គណៈកម្មាធិការ CEDAW ទទួលស្គាល់ និងព្យាយាមបង្កើតការងារសំខាន់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់ជនចំណាកស្រុក ដែលបានបញ្ចប់ដោយស្ថាប័នសន្ធិសញ្ញាសិទ្ធិមនុស្សផ្សេងទៀត អ្នកសរសេររបាយការណ៍ ពិសេសទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្សរបស់ជនចំណាកស្រុក UNIFEM អង្គភាពអភិវឌ្ឍន៍ស្ត្រី DAW CSW មហាសន្និបាត និងអនុគណៈកម្មការទទួលបន្ទុកលើការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិមនុស្ស។ ម្យ៉ាងវិញទៀតគណៈកម្មាធិការ CEDAW សំដៅទៅលើអនុសាសន៍ដំបូងរបស់ខ្លួន រួមមានដូចជាអនុសាសន៍ទូទៅទី ៩ ស្តីពីការប្រមូលទិន្នន័យស្ថិតិទាក់ទងនឹងស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី អនុសាសន៍ទូទៅជាពិសេសអនុសាសន៍ទូទៅទី១២ ស្តីពីអំពើហិង្សាលើស្ត្រី អនុសាសន៍ទី១៣ ស្តីពីការទទួលបានប្រាក់កម្រៃស្មើគ្នា ចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា អនុសាសន៍ទូទៅទី១៥ ស្តីពីការបញ្ចៀសការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រជាតិសម្រាប់ការបង្ការ និងការគ្រប់គ្រងជំងឺអេដស៍ អនុសាសន៍ទូទៅទី១៩ ស្តីពីអំពើហិង្សាលើស្ត្រី អនុសាសន៍ទូទៅទី២៤ ស្តីពីលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានការថែទាំសុខភាព រួមទាំងយោបល់រួមរបស់កណៈកម្មាធិការ CEDAW នៅពេលត្រួតពិនិត្យមើលរបាយការណ៍របស់រដ្ឋជាភាគី ។

[៣]ក្រៅពីសន្ធិសញ្ញា និងអនុសញ្ញាជាច្រើនកម្មវិធី និងផែនការសកម្មភាពជាបន្តបន្ទាប់ ក៏មានការសមស្របសំរាប់យកមកអនុវត្តដែរ។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ និងកម្មវិធីសកម្មភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៅទីក្រុងវីយែន ត្រូវបានអនុម័តនៅក្នុងសន្និសិទ្ធិពិភពលោក កាលពីឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងកម្មវិធីសកម្មភាព (ផ្នែកទី២ កថាខណ្ឌទី៣៣ ដល់ ៣៥)។ ផែនការសកម្មភាព នៃសន្និសិទ្ធអន្តរជាតិនៅទីក្រុង ឡឺគែរ ស្តីពីប្រជាជន និងការអភិវឌ្ឍន៍ (ជំពូកទី១០)។ កម្មវិធីសកម្មភាពរបស់ជំនួបកំពូលពិភពលោកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សង្គម (ជំពូកទី៣)។ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ និងគោលនយោបាយសកម្មភាពទីក្រុងប៉េកាំង សន្និសិទ្ធពិភពលោកលើកទី៤ ស្តីពីសន្និសិទ្ធពិភពលោក សម្រាប់ស្ត្រី ដើម្បីប្រឆាំងនឹងការប្រកាន់ពូជសាសន៍ ការរើសអើង ការស្អប់ខ្ពើម និងកង្វះភាពអត់ធ្មត់ ដែលពាក់ព័ន្ធនានាកាលពីខែសីហា ឆ្នាំ២០០១។ ផែនការសកម្មភាព ILO សំរាប់កម្មករចំណាកស្រុក ឆ្នាំ២០០៤ ។

[៤]អនុសាសន៍ទូទៅនេះ ជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការងារនានាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងស្ថានភាពរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ ទោះបីជាការពិតជាក់ស្តែង បង្ហាញថាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីអាចក្លាយទៅជាជនរងគ្រោះពីការជួញដូរដោយការប្រឈមមុខនឹងភាពងាយរងគ្រោះក្នុងកម្រិតផ្សេងៗគ្នាក៏ដោយ ប៉ុន្តែអនុសាសន៍ទូទៅនេះមិនបានដោះស្រាយស្ថានភាពទាក់ទងទៅនឹងការជួញដូរមនុស្សឡើយ។ បាតុភូតនៃការជួញដូរមនុស្សជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរ ហើយតម្រូវឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែច្រើន។ គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទអាចមានជម្រើសសំរាប់ដោះស្រាយបាតុភូតនេះបានកាន់តែទូលំទូលាយតាមរយៈមាត្រា ៦ នៃអនុសញ្ញាស្តីពី ការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការ

រើសអើងប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ដែលដាក់កាតព្វកិច្ច ដល់រដ្ឋជាភាគី " ឱ្យចាត់វិធានការសមស្របទាំងអស់រាល់បញ្ចូលទាំងច្បាប់ ដើម្បីបង្ក្រាបរាល់ទម្រង់នៃការជួញដូរស្ត្រី និងការកេងប្រវ័ញ្ចស្ត្រីឱ្យធ្វើជាស្ត្រីរកស៊ីផ្លូវភេទទេ"។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី គណៈកម្មាធិការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងប្រឆាំនឹងនារីភេទសង្កត់ធ្ងន់ថា សមាសធាតុជាច្រើននៅក្នុងអនុសាសន៍ ទូទៅនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក៏មានជាប់ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពដែលពលករ ទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រីក្លាយជាជនរងគ្រោះពី ការជួញដូរផងដែរ ។

[៥]កម្មករដែលមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ជាកម្មករចំណាកស្រុកដែលមិនមានលិខិត អនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅ ឬ បម្រើការងារដែលមានសុពលភាព។ កាលៈទេសៈជាច្រើនទាក់ទងនឹងកម្មករចំណាកស្រុកដែលមិនមានឯកសារ បញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវកើតមានឡើងជាច្រើន។ ឧបហរណ៍ កម្មករចំណាកស្រុក អាចនឹងទទួលបានលិខិតក្លែងក្លាយពីភ្នាក់ងារ អសីលធម៌ជាច្រើន ឬកម្មករទាំងនោះអាចនឹងបានចូលទៅក្នុងប្រទេសមួយដោយមានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យបម្រើការងារ ដែលមានសុពលភាព ប៉ុន្តែអ្នកទាំងនោះអាចនឹងបាត់បង់លិខិតទាំងនោះវិញដោយសារតែនិយោជករបស់កម្មករទាំងនោះ បានបញ្ចប់សេវារបស់ខ្លួន ឬកម្មករទាំងនោះមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវដោយសារតែនិយោជកអាចនឹងរឹបអូសយក លិខិតឆ្លងដែនរបស់អ្នកទាំងនោះ។ ជួនកាលកម្មករចំណាកស្រុក អាចនឹងពន្យារពេលស្នាក់នៅរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេស គោលដៅបន្តទៀតបន្ទាប់ពីលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យបម្រើការងាររបស់ខ្លួនផុតកំណត់ ឬដោយសារតែកម្មករទាំងនោះចូលទៅក្នុង ប្រទេសគោលដៅដោយមិនមាន ឯកសារដែលមានសុពលភាព។

[៦]កថាខណ្ឌទី១០ និង១១ ពិពណ៌នាអំពីកង្វល់មួយចំនួនក្នុងចំណោមកង្វល់នានាអំពីសិទ្ធិមនុស្សទាក់ទងនឹងភេទ និង យេនឌ័រ ដែលស្ត្រីជាច្រើនជួបប្រទះក្នុងប្រទេសដើមរបស់ខ្លួនមុនពេលធ្វើចំណាកស្រុក និងក្រោយពេលត្រឡប់មកវិញ។ ក្តីកង្វល់ទាក់ទងនឹងប្រទេសដែលកម្មករចំណាកស្រុកឆ្លងកាត់ និងជីវិតនៅបរទេសមានពិភាក្សានៅក្នុង កថាខណ្ឌទី១២-២២។ ផ្នែកទាំងនេះត្រូវបានលើកយកមកបង្ហាញ ប៉ុន្តែមិនបានបង្ហាញឱ្យបានលំអិតឡើយ។ តាមការកត់សំគាល់ កង្វល់មួយចំនួន ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្សដែលមានពិពណ៌នានៅទីនេះអាចនឹងបង្ហាញពីការសម្រេចចិត្តរបស់ស្ត្រីក្នុងការធ្វើចំណាកស្រុកដោយ ការបង្ខិតបង្ខំ ក្រោមច្បាប់អន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធហើយក្នុងករណីនេះការវាយតម្លៃគួរធ្វើឡើងចំពោះនិយាមទាំងនេះ ។

[៧]គណៈកម្មការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកលើសិទ្ធិមនុស្ស។ វិធានការដើម្បីលើកកម្ពស់ស្ថានភាព និងធានាបាន នូវសិទ្ធិមនុស្ស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់កម្មករចំណាកស្រុកទាំងអស់។ របាយការណ៍របស់អគ្គលេខាធិការដ្ឋានស្តីពី អំពើហិង្សា លើពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ជាស្ត្រី។ E/C/N. 4/1998/74/add/1. ថ្ងៃទី ១៥ ខែមករា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ។

[៨]មាត្រាដែលមានចែងក្នុងអនុសាសន៍នីមួយៗសំដៅលើមាត្រាក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើង ប្រឆាំងនឹងនារីភេទ ។