

សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍

# អក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើង ពូជសាសន៍នៅកន្លែងធ្វើការ

ការអភិវឌ្ឍចំណេះដឹង និងជំនាញនានាដើម្បីទទួលស្គាល់ជាតិសាសន៍និយម

អក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើងពូជសាសន៍ គឺជាចំណេះដឹង និងជំនាញនានាក្នុងការទទួលស្គាល់ និងការយល់ដឹងពីជាតិសាសន៍និយមនៅក្នុងសង្គម។ នេះរាប់បញ្ចូលទាំងការដឹងពីទីកន្លែង និងរបៀបដែលជាតិសាសន៍និយមកើតឡើង និងការអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណវា ឆ្លើយតបចំពោះវា និងទប់ស្កាត់វាកុំឱ្យកើតឡើង។

អក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើងពូជសាសន៍ជួយមនុស្សឱ្យទទួលស្គាល់ថាជាតិសាសន៍និយមកើតមាននៅគ្រប់ទីកន្លែងនៅក្នុងសង្គម ប្រព័ន្ធដែលគ្របដណ្តប់ខុសៗគ្នា រចនាសម្ព័ន្ធនៃអំណាចឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។ វាក៏ជួយមនុស្សឱ្យបង្កើតនូវការផ្លាស់ប្តូរ និងកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៃជាតិសាសន៍និយមផងដែរ។

មគ្គុទ្ទេសក៍នេះគឺជាសេចក្តីផ្តើមបង្ហាញអំពីអក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើងពូជសាសន៍ ហើយមានព័ត៌មានអំពី៖

- តើជាតិសាសន៍និយមជាអ្វី
- តើជាតិសាសន៍និយមអាចមើលទៅមានលក្ខណៈដូចម្តេចដែរ
- ច្បាប់ស្តីពីជាតិសាសន៍និយមនៅរដ្ឋវិចិត្រវៀ គោលគំនិតសំខាន់ៗផ្សេងទៀត។

# សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍អំពីអក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើងពូជសាសន៍

អក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើងពូជសាសន៍ គឺជាចំណេះដឹង និងជំនាញនានាក្នុងការទទួលស្គាល់ និងការយល់ដឹងពី ជាតិសាសន៍និយមនៅក្នុងសង្គម។ នេះរាប់បញ្ចូលទាំងការដឹងពីទីកន្លែង និងរបៀបដែលជាតិសាសន៍និយមកើតឡើង និងការ អាចកំណត់អត្តសញ្ញាណវា ឆ្លើយតបចំពោះវា និងទប់ស្កាត់វាកុំឱ្យកើតឡើង។

អក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើងពូជសាសន៍ជួយមនុស្សឱ្យទទួលស្គាល់ថាជាតិសាសន៍និយមកើតមាននៅគ្រប់ទីកន្លែង នៅក្នុងសង្គម ប្រព័ន្ធដែលគ្របដណ្តប់ខុសៗគ្នា រចនាសម្ព័ន្ធនៃអំណាច ឥរិយាបថ និងអាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។ វាក៏ ជួយមនុស្សឱ្យបង្កើតនូវការផ្លាស់ប្តូរ និងកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់នៃជាតិសាសន៍និយមផងដែរ។

សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍នេះគឺជាសេចក្តីផ្តើមបង្ហាញអំពីអក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើងពូជសាសន៍ ហើយមាន៖

- តើជាតិសាសន៍និយមជាអ្វី
- តើជាតិសាសន៍និយមអាចមើលទៅមានលក្ខណៈដូចម្តេចដែរ
- ច្បាប់ស្តីពីជាតិសាសន៍និយមនៅរដ្ឋវិចិត្រ
- គំនិតសំខាន់ៗផ្សេងទៀត។

## តើជាតិសាសន៍និយមជាអ្វី?

ជាតិសាសន៍និយម គឺជាគំនិតដែលថាជាតិសាសន៍ពិសេសណាមួយទាបជាង ឬល្អជាងជាតិសាសន៍ ផ្សេងទៀត។ ជាតិសាសន៍និយមលេចឡើងនៅក្នុងប្រព័ន្ធសង្គម ជំនឿ និងឥរិយាបថដែលពង្រឹងឧត្តមភាព និងភាពខុសគ្នា។

ជាតិសាសន៍និយមមានឥទ្ធិពលខុសៗគ្នា៖ ឥរិយាបថបុគ្គល គុណតម្លៃសង្គម និងការអនុវត្តផ្នែកស្ថាប័ន។ ឥទ្ធិពលទាំងនេះអាចមកពីគោលនយោបាយ ច្បាប់ ការអនុវត្ត ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ការនិយម ឥរិយាបថ និង បុរេនិច្ច័យ (ការសន្មតមិនយុត្តិធម៌ ឬជំនឿអំពីចរិតលក្ខណៈរបស់នរណាម្នាក់)។

ជាតិសាសន៍និយមមានផលប៉ះពាល់ដល់សុខភាព សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចសម្រាប់បុគ្គល សហគមន៍ និង កន្លែងធ្វើការនានា។

មានបីប្រភេទសំខាន់ៗនៃជាតិសាសន៍និយមដែលត្រួតលើគ្នា និងមានឥទ្ធិពលលើគ្នាទៅវិញទៅមក។

**ជាប្រព័ន្ធ**

ជាតិសាសន៍និយមជាប្រព័ន្ធសំដៅទៅលើរចនាសម្ព័ន្ធ បទប្បញ្ញត្តិ និងបទដ្ឋាននានាដែលរើសអើងដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល មិនរាប់បញ្ចូល ឬធ្វើឱ្យមនុស្សចាញ់ប្រៀបគេពីក្រុមដែលគេប្រព្រឹត្តិដោយប្រកាន់ពូជសាសន៍ (ឬមានចរិតលក្ខណៈពូជសាសន៍)។

ជាតិសាសន៍និយមជាប្រព័ន្ធរួមមានអ្វីៗដូចជា បទដ្ឋានវប្បធម៌ ច្បាប់ និងប្រព័ន្ធជំនឿ ព្រមទាំងគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងការអនុវត្តនានាដែលមាននៅកន្លែងធ្វើការ។

*ឧទាហរណ៍៖ កន្លែងធ្វើការមួយមើលរំលងបេក្ខជនទាំងអស់ដែលដាក់ពាក្យសុំការងារ ដែលមានឈ្មោះសំឡេង 'មិនមែនអូស្ត្រាលី'។*

**អន្តរបុគ្គល**

ជាតិសាសន៍និយមអន្តរបុគ្គលគឺនៅពេលដែលនរណាម្នាក់រើសអើង មិនរាប់បញ្ចូល ឬចាត់ទុកនរណាម្នាក់ថាមិនសំខាន់ (ឬក្រុមនៃមនុស្ស) មកពីសហគមន៍ដែលមានចរិតលក្ខណៈពូជសាសន៍មួយ។

នរណាក៏ដោយអាចបំពានលើជាតិសាសន៍និយមអន្តរបុគ្គល រួមទាំងមនុស្សដែលខ្លួនឯងអាចជាគោលដៅនៃជាតិសាសន៍និយមផងដែរ។ ជាតិសាសន៍និយមអន្តរបុគ្គលអាចដឹងខ្លួន និងមិនដឹងខ្លួន – ជនល្មើសមិនតែងតែដឹងថាអ្វីដែលអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេគឺជាអ្នកប្រកាន់ជាតិសាសន៍នោះទេ។

ជាតិសាសន៍និយមអន្តរបុគ្គលអាចមានលក្ខណៈប្រើល្បិចកលយ៉ាងប្រសប់ឬ ដោយចំហច្បាស់។

ជាតិសាសន៍និយមអន្តរបុគ្គលមានលក្ខណៈប្រើល្បិចកលយ៉ាងប្រសប់ រួមបញ្ចូលការរំលោភបំពានតិចតួច មតិយោបល់ សំណួរ ការសន្មត់ ឬសកម្មភាពនានាដែលពង្រឹងគំនិតអ្នកប្រកាន់ពូជសាសន៍ ឬការនិយមអំពីមនុស្ស និងសហគមន៍នានា។

*ឧទាហរណ៍៖ ធ្វើការសន្មតអំពីសមត្ថភាព និងជំនាញរបស់សហសេរីក ដោយផ្អែកលើជាតិសាសន៍ ឬសម្បុរស្បែករបស់ពួកគេ។*

ជាតិសាសន៍និយមអន្តរបុគ្គលដោយចំហច្បាស់ ពណ៌នាអំពីឥរិយាបថ ឬអាកប្បកិរិយាដែលមានគោលបំណងបង្កគ្រោះថ្នាក់ និង/ឬជាក់ស្តែងចំពោះមនុស្សម្នាក់ទៀត ឬក្រុមផ្សេងទៀត ដោយសារជាតិសាសន៍របស់ពួកគេ។

*ឧទាហរណ៍៖ សមាជិកបុគ្គលិកដែលបដិសេធមិនធ្វើទំនាក់ទំនង ឬនិយាយជាមួយសហសេរីកមកពីសារវារដែលគេមិនសូវយកចិត្តទុកខាងជាតិសាសន៍ ពីព្រោះពួកគេមិនចាត់ទុកថាពួកគេស្មើគ្នា។*

**មានលក្ខណៈជាផ្ទៃក្នុង**

ជាតិសាសន៍និយមមានលក្ខណៈជាផ្ទៃក្នុង គឺជាពេលដែលនរណាម្នាក់ជឿ ឬសូម្បីតែគាំទ្រគំនិតអ្នកប្រកាន់ជាតិសាសន៍ ឬឥរិយាបថអំពីជាតិសាសន៍ ឬក្រុមវប្បធម៌របស់ពួកគេផ្ទាល់។ នេះអាចនាំឱ្យមនុស្សលាក់បាំង ឬបង្ហាញខ្លួនឯង និងវប្បធម៌របស់ពួកគេខុសគ្នា គិតអាក្រក់ពីខ្លួនពួកគេផ្ទាល់ ដាក់ឱ្យខ្លួនពួកគេផ្ទាល់ឱ្យឃ្នាតឆ្ងាយពី ឬសូម្បីតែវាយប្រហារសហគមន៍ និងវប្បធម៌ផ្ទាល់របស់ពួកគេ។

*ឧទាហរណ៍៖ ប្រជាជនអូស្ត្រាលីមានកំណើតពីអ្នកកោះប៉ាស៊ីហ្វិក (Pacific Islander Australian) វ័យក្មេងម្នាក់ចង់ធ្វើជាអ្នកស្រាវជ្រាវ ប៉ុន្តែជឿថាគ្មានកន្លែងសម្រាប់ពួកគេទេ ដោយសារការមានគំនិតខុសចំពោះអ្នកកោះប៉ាស៊ីហ្វិកថា 'មិនគួរឱ្យទុកចិត្ត' ដូច្នេះក៏មិនចុះឈ្មោះសម្រាប់ការសិក្សានោះទេ។*

# តើអ្វីជាច្បាប់ស្តីពីជាតិសាសន៍និយមនៅរដ្ឋវិចិត្រវៀ?

បទពិសោធន៍ខ្លះនៃជាតិសាសន៍និយមអាចមិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់នៅក្រោមច្បាប់ទាំងនេះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ជាតិសាសន៍និយមគឺជាមូលហេតុនៃការរើសអើងពូជសាសន៍ និងការនិយាយមូលបង្កាច់ខាងពូជសាសន៍ ដូច្នោះហើយរាល់ការប៉ុនប៉ងប្រកបដោយអត្ថន័យដើម្បីទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងជាតិសាសន៍និយមក៏នឹងដោះស្រាយអាកប្បកិរិយាទាំងនេះផងដែរ។

## ច្បាប់ស្តីពីឱកាសស្មើគ្នា ឆ្នាំ 2010 (រដ្ឋវិចិត្រវៀ)

<p>រដ្ឋវិចិត្រវៀ</p> 	<p>ក្រុមរដ្ឋ (COMMONWEALTH)</p> 
<p>ច្បាប់ស្តីពីឱកាសស្មើគ្នា ឆ្នាំ 2010</p> <p>ច្បាប់ស្តីពីការអត់ឱនខាងពូជសាសន៍ និងសាសនា ឆ្នាំ 2001</p>	<p>ច្បាប់ស្តីពីការរើសអើងពូជសាសន៍ឆ្នាំ 1975</p>

ច្បាប់ស្តីពីឱកាសស្មើគ្នា (EOA) ហាមប្រាមការរើសអើងនៅក្នុងរដ្ឋវិចិត្រវៀ ដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ នៅក្នុងផ្នែកជាក់លាក់មួយចំនួននៃជីវិតសាធារណៈ រួមទាំងការងារផងដែរ។ នៅក្រោម EOA ពូជសាសន៍មានន័យថាពណ៌សម្បុរ ដើមកំណើត ឬពូជពង្សរបស់នរណាម្នាក់ សញ្ជាតិ សារតារជនជាតិ ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈណាមួយដែលទាក់ទងនឹងពូជសាសន៍ជាក់លាក់មួយ។

ការរើសអើងនេះអាចដោយផ្ទាល់ ឬ ដោយប្រយោល។

**ការរើសអើងដោយផ្ទាល់** កើតឡើងនៅពេលដែលនរណាម្នាក់ត្រូវបានប្រព្រឹត្តលើដែលឥតអនុគ្រោះ ឬអយុត្តិធម៌ដោយសារពូជសាសន៍របស់ពួកគេ។

*ឧទាហរណ៍៖ អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់តម្កើងឋានៈនិយោជិតស្បែកស ជាជាងនិយោជិតដែលមានកេរ្តិ៍ដំណែលរៀតណាមដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ជាង ស័ក្តិសមនឹងតួនាទីជាង ហើយបានធ្វើការនៅអង្គការនោះយូរជាង។*

**ការរើសអើងដោយប្រយោល** គឺនៅពេលដែលបទប្បញ្ញត្តិ លក្ខខណ្ឌ ឬការអនុវត្តមួយត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការ ដែលអនុវត្តចំពោះមនុស្សគ្រប់រូប ប៉ុន្តែនឹងប៉ះពាល់ដល់មនុស្សមួយចំនួនដោយអយុត្តិធម៌ ដោយសារពូជសាសន៍របស់ពួកគេ។

*ឧទាហរណ៍៖ បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវដកគ្រឿងពាក់នៅក្បាល និងគ្រឿងអលង្ការចេញសម្រាប់រូបថតសម្គាល់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ។ នេះអាចជាការរើសអើងដោយប្រយោល ប្រសិនបើបទប្បញ្ញត្តិនេះធ្វើឱ្យមានគុណវិបត្តិដល់អ្នកដែលពាក់នៅក្បាល និងគ្រឿងបន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតសម្រាប់ហេតុផលផ្នែកវប្បធម៌ (និងមិនមែនអ្នកដែលមិនពាក់ទេ) ហើយវាមិនសមហេតុផលទេ។*

**កាតព្វកិច្ចវិជ្ជមាន** គឺជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នៅក្រោម EOA សម្រាប់និយោជកដើម្បីចាត់វិធានការដោយសកម្ម សមហេតុផល និងសមាមាត្រ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការរើសអើង ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការធ្វើឱ្យនរណាម្នាក់រងគ្រោះតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។

*សម្រាប់ឧទាហរណ៍មួយចំនួនអំពីរបៀបអនុវត្តកាតព្វកិច្ចវិជ្ជមានសូមមើលជំពូកទី 4។ ការយល់ដឹងអំពីកាតព្វកិច្ចវិជ្ជមាន នៃគោលការណ៍ណែនាំ៖ ការរើសអើងពូជសាសន៍នៅកន្លែងធ្វើការ*

## ច្បាប់ស្តីពីការអត់ឱនខាងពូជសាសន៍ និងសាសនា ឆ្នាំ 2001 (រដ្ឋវិចិត្រវៀ)

ច្បាប់អត់ឱនខាងពូជសាសន៍ និងសាសនាហាមប្រាមការនិយាយមូលបង្កាច់ខាងពូជសាសន៍ និងសាសនា។ ការនិយាយមូលបង្កាច់គឺជាអាកប្បកិរិយាសាធារណៈដែលលើកទឹកចិត្តអ្នកដទៃឱ្យស្អប់ ឬចំអកមនុស្ស ឬក្រុមមនុស្សដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ ឬសាសនារបស់ពួកគេ។

*ឧទាហរណ៍៖ នរណាម្នាក់ដែលចោទប្រកាន់ដោយមិនពិតចំពោះសមាជិកបុគ្គលិកម្នាក់មកពីសារតារជាតិសាសន៍ខុសៗគ្នា នៅពេលមានចោរកម្មកើតឡើងនៅក្នុងការិយាល័យ ដោយអះអាងថាជាអាកប្បកិរិយាធម្មតាសម្រាប់ជាតិសាសន៍របស់ពួកគេ ហើយថា 'មនុស្សដូចពួកគេធ្វើឱ្យប្រទេសគ្មានសុវត្ថិភាព'។*

## ច្បាប់ស្តីពីការរើសអើងខាងពូជសាសន៍ឆ្នាំ 1975 (Cth)

ច្បាប់ស្តីពីការរើសអើងពូជសាសន៍ គឺជាច្បាប់សហព័ន្ធប្រឆាំងការរើសអើងពូជសាសន៍របស់ប្រទេសអូស្ត្រាលី ហើយ ហាមប្រាមការរើសអើងដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ប្រភពដើមកំណើត ឬសញ្ជាតិ ឬប្រភពជាតិពន្ធនៅក្នុងប្រទេស អូស្ត្រាលី។ នេះក៏រាប់បញ្ចូលទាំងការរើសអើងដែលកើតឡើងក្នុងការងារផងដែរ។

## គំនិតសំខាន់ៗ

ភាសាដែលយើងប្រើដើម្បីនិយាយអំពីជាតិសាសន៍និយមគឺមានសារៈសំខាន់ ស្មុគស្មាញ និងវិវត្តទៅតាម ពេលវេលា។ ភាសាដែលប្រើប្រាស់មិនអាចបំពេញតម្រូវការរបស់មនុស្សគ្រប់គ្នាទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នេះគឺជាទិដ្ឋភាពទូទៅជាមូលដ្ឋាននៃគោលគំនិតសំខាន់ៗដែលទាក់ទងនឹងអក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើង ពូជសាសន៍។

## សុវត្ថិភាពផ្នែកវប្បធម៌

សុវត្ថិភាពផ្នែកវប្បធម៌គឺជាគោលគំនិតមួយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអ្នកប្រកបមុខរបរជំនាញជនជាតិ Māori ដែលត្រូវបានសម្របទៅនឹងបរិបទអូស្ត្រាលីដែលភាគច្រើនបំផុតដោយប្រជាជាតិដំបូង (First Peoples) ដែលសំដៅទៅលើបរិយាកាសនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលទទួលស្គាល់ ហើយផ្តល់គុណតម្លៃលើអត្តសញ្ញាណ និង បទពិសោធន៍ខាងវប្បធម៌របស់បុគ្គលម្នាក់ ជាជាងការកំរាមកំហែង ឬធ្វើឱ្យអន្តរាយ។

*ឧទាហរណ៍៖* បុគ្គលិកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការឱបក្រសោបភាពចម្រុះនៅកន្លែងធ្វើការ និងរបៀបធ្វើទំនាក់ទំនង ដោយមានការគោរពជាមួយសហសេរីកដែលមកពីសាវតារជាតិសាសន៍ ឬសាសនាខុសៗគ្នា។

## ទិដ្ឋភាពអត្តសញ្ញាណ

ទិដ្ឋភាពអត្តសញ្ញាណ ពណ៌នាអំពីរបៀប ជីវិតរបស់បុគ្គលម្នាក់អាចមានទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃអត្តសញ្ញាណ ឧទាហរណ៍ ភេទ ពូជសាសន៍ ទំនោរផ្លូវភេទ ប្រវត្តិសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ពិការភាព ហើយជាលទ្ធផលអាច ជួបប្រទះទម្រង់នៃការរើសអើងផ្សេងគ្នា ឬប្លែកពីគេ ឬ "ការរើសអើងដោយផ្អែកលើទិដ្ឋភាពអត្តសញ្ញាណ"។

*ឧទាហរណ៍៖* ស្ត្រីមានពណ៌សម្បុរដែលបង្ហាញអារម្មណ៍មិនសប្បាយចិត្តនៅក្នុងការិយាល័យត្រូវបានគេហៅថា "ខឹង គួរឱ្យខ្លាច និងមិនស័ក្តិសមភាពជាអ្នកដឹកនាំ" ចំណែកឯបុរសស្បែកសដែលបង្ហាញអារម្មណ៍ដូចគ្នាត្រូវបានពិពណ៌នាថាជា "អ្នកមាន មានចិត្ត និងថាមពលអាចសម្រេចការងារបានជោគជ័យ"។

## ឯកសិទ្ធិ

ឯកសិទ្ធិ គឺជាអត្ថប្រយោជន៍ ឬការការពារដែលមនុស្ស ឬក្រុមមួយចំនួនទទួលបាននៅក្នុងសង្គម។ ឯកសិទ្ធិ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាទូទៅក្នុងបរិបទនៃឯកសិទ្ធិជនជាតិស្បែកស ដែលមនុស្សស្បែកសទទួលបានអត្ថ ប្រយោជន៍ និងការការពារនៅក្នុងប្រទេសអូស្ត្រាលី ដែលមិនបានផ្តល់ឱ្យស្ត្រីៗគ្នា។ នេះគឺដោយសារតែ អាណានិគមនិយម និងការអនុវត្តជាប្រវត្តិសាស្ត្រ និងជាបន្តបន្ទាប់ទៀត ដែលបំពេញចិត្តដោយចេតនា ឬ អចេតនាចំពោះមនុស្សស្បែកស។

*ឧទាហរណ៍៖* និយោជិតស្បែកសម្នាក់ដែលស្នើសុំការឈប់សម្រាកដើម្បីចូលរួមពិធីបុណ្យសពគ្រួសារទទួលបានការយល់ព្រម ដោយមិនចាំបាច់តាមដាន។ សហសេរីកប្រជាជាតិដំបូងដែលស្នើសុំការឈប់សម្រាកផ្នែកវប្បធម៌ដើម្បីត្រឡប់ទៅប្រទេសវិញ សម្រាប់ពិធីបុណ្យមួយត្រូវបានតម្រូវឱ្យផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រ និងផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតជាក់លាក់មុនពេលទទួលបានការយល់ព្រម។

## ការផ្តល់ចរិតលក្ខណៈពូជសាសន៍

ការផ្តល់ចរិតលក្ខណៈពូជសាសន៍ គឺជាដំណើរការនយោបាយ និងសង្គមក្នុងការកំណត់ក្រុមនានាទៅតាម ពូជសាសន៍របស់ពួកគេ។ វាប្រើប្រាស់ពូជសាសន៍ដើម្បីពន្យល់ពីភាពខុសគ្នា ឬការរំពឹងទុកផ្សេងគ្នារវាងក្រុមនានា។ ការផ្តល់ចរិតលក្ខណៈពូជសាសន៍ ជាញឹកញយត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើឱ្យក្រុមនានាមិនសំខាន់ ឬកំណត់ទីកន្លែង របស់ពួកគេនៅក្នុងសង្គម ដូច្នេះក្រុមខ្លះក្លាយទៅជា "មានចរិតលក្ខណៈពូជសាសន៍អវិជ្ជមាន"។

*ឧទាហរណ៍៖ 'បុរសអាហ្វ្រិកគឺជាមនុស្សឆេវឆាវ ហិង្សា និងគ្មានវិន័យ'។ នេះគឺជាការផ្តល់ចរិតលក្ខណៈពូជសាសន៍ (អវិជ្ជមាន) ពីព្រោះវាបង្ហាញថា នេះជារបៀបដែលបុរសអាហ្វ្រិកទាំងអស់អាចត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងមានអាកប្បកិរិយា និងធ្វើឱ្យពួកគេ ចាញ់ប្រៀបគេ ដោយសារតែរឿងនេះ។*

សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ A៖ ពាក្យសំខាន់ៗនៃ *គោលការណ៍ណែនាំ៖ ការរើសអើងពូជសាសន៍នៅកន្លែងធ្វើការ* របស់ គណៈកម្មការ សម្រាប់សេចក្តីផ្តើមខ្លីៗអំពីពាក្យមួយចំនួនផ្សេងទៀតដែលចាំបាច់ក្នុងការកសាងអក្ខរកម្មការ ស្វែងយល់ពីការរើសអើងពូជសាសន៍ និងជំពូកទី 2 'ការយល់ដឹងពីជាតិសាសន៍នីយម' សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិត បន្ថែមលើប្រធានបទទាំងនេះ។

**សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍នេះណែនាំដោយសង្ខេបនូវគំនិតអក្ខរកម្មការស្វែងយល់ពីការរើសអើងពូជសាសន៍។ វា គ្រាន់តែជាដំហានដំបូងសម្រាប់អ្នកទាំងនោះដែលមើលទៅនឹងក្លាយជាអ្នកប្រឆាំងជាតិសាសន៍ប៉ុណ្ណោះ។ យើងលើកទឹកចិត្តដល់ការបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម និងវិធានការអប់រំដទៃទៀត។**

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទាញយកគោលការណ៍ណែនាំ៖ ការរើសអើង ពូជសាសន៍នៅកន្លែងធ្វើការ របស់គណៈកម្មការ ដែលមាននៅតាមគេហទំព័រ [humanrights.vic.gov.au/resources](http://humanrights.vic.gov.au/resources) ឬតាមរយៈកូដ QR។



ព័ត៌មាននេះមានគោលបំណងជាការណែនាំប៉ុណ្ណោះ។ វាមិនមែនជាការជំនួសសម្រាប់ដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ទេ។

# ទាក់ទងមកយើង

បណ្តាញទូរសព្ទសាកសួរ  
ទូរសារ

1300 292 153 ឬ (03) 9032 3583  
1300 891 858

NRS Voice Relay  
(NRS សេវាប្រាស្រ័យទាក់ទង  
ជាមួយជនពិការតាមសំឡេង)

1300 555 727 បន្ទាប់មកដកស្រង់ 1300 292 153  
1300 152 494

អ្នកបកប្រែផ្ទាល់មាត់  
អ៊ីមែល  
គេហទំព័រ

enquiries@veohrc.vic.gov.au  
humanrights.vic.gov.au

តាមដានពួកយើងនៅលើផ្ទៃតង់  
(Twitter)

twitter.com/VEOHRC

ស្វែងរកពួកយើងនៅលើហ្វេសប៊ុក  
(Facebook)

facebook.com/VEOHRC

***humanrights.vic.gov.au***