



សាលាកប័ត្រព័ត៌មាន៖ កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គុល (Dindigul) ដើម្បីបញ្ចប់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន

សារៈតារៈ នៅខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២ ស្ត្រីនៅឥណ្ឌា និងកម្មករនៅជាលើតដឹកនាំដោយសហជីពជីដីស៊ីយូ (TTCU) បានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាប្រវត្តិសាស្ត្រមួយ ជាមួយក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់ និងវាយនភណ្ឌអេសមេន (Eastman Exports) ដើម្បីបញ្ចប់អំពើហិង្សានិងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ នៅក្នុងរោងចក្រនៃក្រុមហ៊ុនអេសមេន (Eastman) នៅឌីនឌីហ្គុល (Dindigul) ក្នុងរដ្ឋតាមីលណាឌូ (Tamil Nadu) ភាគខាងត្បូងប្រទេសឥណ្ឌា។ ជីដីស៊ីយូ (TTCU), ជីអិលដេ (GLJ-ILRF), និងអាហ្វា (AFWA) ក៏បានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងស្របច្បាប់មួយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមមជ្ឈត្តកម្ម ជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនម៉ូដសម្លៀកបំពាក់ពហុជាតិសាសន៍អេចអេនអឹម (H&M) ដែលមានទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មបន្តជាមួយ ក្រុមហ៊ុននាំចេញអេសមេន (Eastman Exports)។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ តម្រូវឱ្យអេចអេនអឹម (H&M) គាំទ្រ និងអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងជីដីស៊ីយូ-អេសមេន (TTCU-Eastman Exports)។ នៅក្រោមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនអេសមេន (Eastman Exports) បំពានលើការសន្យារបស់ខ្លួន អេចអេនអឹម (H&M) មានកាតព្វកិច្ចដាក់ផលលំបាកទៅលើអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនអេសមេន (Eastman Exports) រហូតដល់ក្រុមហ៊ុនអេសមេន (Eastman) ព្រមទទួលអនុវត្តតាម។

យើងរួមគ្នាដើម្បីឱ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរការីទាំងនេះ ដើម្បីបង្កើតបានជាកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គុល ដែលជា "កិច្ចព្រមព្រៀងដែលអាចអនុវត្តបានទៅលើម៉ាកយីហោ" (EBA) ដែលក្រុមហ៊ុនពហុជាតិសាសន៍ប្តេជ្ញាស្របច្បាប់ចំពោះការងារ និងសម្ព័ន្ធមិត្តការងារ ដើម្បីប្រើប្រាស់ទំនាក់ទំនងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ ដើម្បីគាំទ្រដល់កម្មវិធីដែលដឹកនាំដោយកម្មករ ឬសហជីពនៅរោងចក្រ ឬកន្លែងធ្វើការជាក់លាក់មួយចំនួន។

ភាគីដែលបានចុះហត្ថលេខា៖

- សហជីពជីដីស៊ីយូ — Tamil Nadu Textile and Common Labour Union (TTCU)
- ក្រុមហ៊ុនអេសមេន — Eastman Exports Global Clothing Pvt. Ltd. (Eastman Exports)
- ក្រុមហ៊ុនម៉ូដសម្លៀកបំពាក់ទាន់សម័យអេចអេនអឹម — H&M Group (H&M) (owns H&M, COS, Arket, Monki, & Other Stories)
- សម្ព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលគោលនៅអាស៊ី ហៅកាត់ថាអាហ្វា (AFWA) និងយុត្តិធម៌ការងារសកល-វេទិកាសិទ្ធិការងារអន្តរជាតិ (GLJ-ILRF)



វិសាលភាព: កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គូល គ្របដណ្តប់លើកម្មករទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រណាត់ឈើ និងក្រុមហ៊ុនអេសមេន ដែលមានកម្មករសរុបជាង ៥០០០ នាក់។ កម្មករស្ទើរតែទាំងអស់ នៅក្នុងអង្គភាពទាំងនេះគឺជាស្ត្រី និងត្រូវបានជិះជាន់លើវណ្ណៈ ហើយភាគច្រើនគឺនៅជាលីត ដែលកើតមានក្នុងកម្រិតទាបបំផុតនៃប្រព័ន្ធវណ្ណៈរបស់ព្រហ្មញ្ញសាសនា និងទទួលរងការរើសអើងធ្ងន់ធ្ងរ។ មនុស្សជាច្រើនមានអាយុ ១៨-២២ ឆ្នាំ ហើយភាគច្រើនជាជនចំណាកស្រុកមកពីរដ្ឋជិតខាង ដែលរស់នៅក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋាននៃការគ្រប់គ្រង ហើយមិននិយាយភាសាក្នុងស្រុក។ កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គូលនេះ មានរយៈពេលបីឆ្នាំ ជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការបន្ត។

ធាតុផ្សំដើម្បីបញ្ចប់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងបៀតបៀន: កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គូល បង្កើតលក្ខខណ្ឌសម្រាប់សកម្មភាពរួមដែលដឹកនាំដោយសហជីព ដើម្បីបញ្ចប់បញ្ហាយេនឌ័រ GBVH នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនណាត់ឈើ និងក្រុមហ៊ុនអេសមេន តាមវិធីដូចខាងក្រោម៖

- **បើកដំណើរការសកម្មភាពរួមលើបញ្ហា GBVH តាមរយៈវិធីសាស្ត្ររង្វង់សុវត្ថិភាពរបស់អាហ្វា។** កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គូល អនុវត្តវិធីសាស្ត្ររង្វង់សុវត្ថិភាពរបស់អាហ្វា ដែលជាការបណ្តុះបណ្តាល ការត្រួតពិនិត្យ និងជាកម្មវិធីដោះស្រាយដែលដឹកនាំដោយសហជីព ដើម្បីបញ្ចប់បញ្ហា GBVH ក្នុងការផលិតម៉ូដដែលរួមមាន៖
 - **ការបណ្តុះបណ្តាល៖** TTCU ត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករទាំងអស់ទៅលើបញ្ហា GBVH រួមជាមួយសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គូល លើប្រាក់ឈ្នួលពេញលេញក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា។
 - **ការត្រួតពិនិត្យនៅកម្រិតរោងចក្រ និងការដោះស្រាយ៖** TTCU នឹងធ្វើបណ្តុះបណ្តាលអ្នកត្រួតពិនិត្យនៅកម្រិតរោងចក្រ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព ក្នុងការជួយដល់សហការីរបស់ពួកគេក្នុងការរាយការណ៍អំពីបញ្ហា GBVH ដែលកើតឡើងនៅកម្រិតរោងចក្រ និងមានអ្នកធ្វើការប្រជុំទៀងទាត់ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីដោះស្រាយវា។
 - **ការការពារប្រឆាំងនឹងការសងសឹក៖** កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គូល ហាមឃាត់ចំពោះការសងសឹកទៅលើកម្មករណាម្នាក់សម្រាប់ការចូលរួមក្នុង ឬសហការជាមួយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។ អ្នកត្រួតពិនិត្យនៅកម្រិតរោងចក្រ មានការការពារខ្ពស់ពីការសងសឹក ក្នុងទម្រង់នៃការសន្មត់ដែលអាចប្រកែកបាននៃចេតនាសងសឹក ប្រសិនបើថ្នាក់ដឹកនាំ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងចាត់វិធានការអវិជ្ជមានណាមួយប្រឆាំងនឹងពួកគេ។
- **ការអនុម័តស្តង់ដារការងារជាសកលលើបញ្ហា GBVH ។** កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គូល តម្រូវឱ្យ ក្រុមហ៊ុនអេសមេន ហាមឃាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន (GBVH) នៅក្នុងពិភពនៃការងារ នៅរោងចក្រដែលរួមបញ្ចូល ដូចដែលបានកំណត់ដោយ អនុសញ្ញាស្តីពីអំពើហិង្សានិងការ



បៀតបៀនលេខ១៩០ ឆ្នាំ ២០១៩ ([ILO Violence and Harassment Convention, 2019](#))។ អនុសញ្ញាលេខ១៩០ ទទួលស្គាល់ថា បញ្ហា GBVH រួមបញ្ចូលនូវអាកប្បកិរិយា និងគ្រោះថ្នាក់ជាច្រើន រួមទាំងការប៉ះពាល់ដល់រាងកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវភេទ ឬប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។ បញ្ហា GBVH នៅកន្លែងធ្វើការរួមមានការប្រព្រឹត្តក្នុងអំឡុងពេល ដែលតភ្ជាប់ទៅ ឬកើតឡើងពីការងារ មិនត្រឹមតែនៅកន្លែងធ្វើការប៉ុណ្ណោះទេ។ ហើយបញ្ហា GBVH កើតឡើងនៅចំណុចប្រសព្វនៃទម្រង់នៃការរើសអើងផ្សេងទៀត ដូចជាពូជសាសន៍ ស្ថានភាពការធ្វើចំណាកស្រុក ឬការរើសអើងវណ្ណៈជាដើម។

- **ការការពារប្រឆាំងនឹងការរើសអើងផ្នែកលើវណ្ណៈ និងការធ្វើចំណាកស្រុក៖** កិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិកហ្វូល ហាមឃាត់ជាពិសេស ចំពោះបញ្ហា GBVH នៅចំណុចប្រសព្វនៃវណ្ណៈ ឬស្ថានភាពការធ្វើចំណាកស្រុក។ ការការពារសំខាន់ៗទាំងនេះ នឹងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងការគាបសង្កត់ពីវណ្ណៈ និងជនចំណាកស្រុក ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ ដោះស្រាយ និងលុបបំបាត់ទម្រង់នៃការរើសអើងទាំងនេះនៅកន្លែងធ្វើការ។
- **ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបទពិសោធន៍របស់កម្មករវិនិច្ឆ័យ អំពីបញ្ហា GBVH។** កិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិកហ្វូលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនអេសមេន ហាមឃាត់យ៉ាងច្បាស់លាស់នៅក្នុងរោងចក្រ ដែលរួមបញ្ចូលទម្រង់ជាក់លាក់នៃបញ្ហា GBVH ដែលគណៈកម្មាធិការថ្នាក់ដឹកនាំជាស្រ្តីរបស់ TTCU និង AFWA នៃមេដឹកនាំសហជីពស្រ្តីនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី បានកំណត់វានៅក្នុងប្រព័ន្ធនៃការផលិតម៉ូដ។ ឧទាហរណ៍រួមមានការបំពានពាក្យសម្តីតាមបែបយេនឌ័រ និងការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរាងកាយ។ តាមវិធីសាស្ត្ររង្វង់សុវត្ថិភាព កម្មករជាស្រ្តីនឹងកំណត់វិធីជាក់លាក់ ដែលការអនុវត្តទៅលើបញ្ហាយេនឌ័រទាំងនេះ កំពុងកើតឡើងនៅកម្រិតរោងចក្រ ហើយនឹងធ្វើការជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ពួកគេក្នុងការដោះស្រាយ។
- **ការពារសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមជាមួយសហជីព។** កិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិកហ្វូល ទទួលស្គាល់ថាបញ្ហា GBVH អាចត្រូវបានរារាំងបាន លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិបញ្ចេញមតិជាសមូហភាព និងហាមឃាត់ការរំលោភសិទ្ធិកម្មករក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមសហជីព និងចូលរួមក្នុងការចរចាជាសមូហភាពក្រោមស្តង់ដារអាយឡូ (ILO) ស្តីពីសេរីភាពខាងសមាគម។
- **ការកសាង និងពង្រឹងគណៈកម្មាធិការ GBVH នៅកន្លែងធ្វើការចាំបាច់របស់ប្រទេសឥណ្ឌា។** ច្បាប់ស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទលើស្រ្តីនៅកន្លែងធ្វើការឆ្នាំ ២០១៣ របស់ប្រទេសឥណ្ឌា តម្រូវឱ្យកន្លែងធ្វើការបង្កើតគណៈកម្មាធិការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង (ICCs) ដើម្បីទទួលបាន ស៊ើបអង្កេត និងណែនាំការដោះស្រាយបណ្តឹងរបស់បញ្ហា GBVH ដែលភ្ជាប់ទៅនឹងការងារ។ កិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិកហ្វូល ពង្រឹងគណៈកម្មាធិការទាំងនេះនៅរោងចក្រណាត់ឈើ និងអេសមេន តាមវិធីជាច្រើន។ នៅក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀង ICCs ត្រូវបានផ្សំឡើងដោយកម្មករជាស្រ្តីភាគច្រើន ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព TTCU ហើយអាចធ្វើប្រតិភូកម្មទៅបញ្ជីឈ្មោះអ្នកវាយតម្លៃនៃអ្នកជំនាញឯករាជ្យ (ពិភាក្សាខាងក្រោម) ដើម្បី



ស៊ើបអង្កេតការចោទប្រកាន់អំពីបញ្ហា GBVH ។ នៅពេលទទួលបានពាក្យបណ្តឹង ICCs និងអ្នកវាយតម្លៃត្រូវបានតម្រូវឱ្យធានាសុវត្ថិភាព និងឯកជនភាពរបស់កម្មករ។ ប្រសិនបើ និងនៅពេលដែល ICCs រកឃើញថាបញ្ហា GBVH បានកើតឡើងមែននោះ ក្រុមហ៊ុនអេសមេនត្រូវតែធ្វើតាមវិធីដោះស្រាយដែលបានណែនាំដោយគណៈកម្មាធិការណាមួយ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើង ដើម្បីឱ្យអ្នករងគ្រោះពីក្រោយគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ ផ្តោតលើដំណើរការ និងលទ្ធផល។

- **យន្តការបណ្តឹងឯករាជ្យថ្មីមួយ ជាមួយនឹងផលវិបាកនៃអាជីវកម្ម។** កិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិក បង្កើតបញ្ជីឈ្មោះអ្នកវាយតម្លៃអ្នកជំនាញឯករាជ្យ ដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យដើម្បីទទួល ស៊ើបអង្កេត និងបង្កើតការរកឃើញដោយផ្ទាល់លើការតវ៉ារបស់អេសមេន ដែលមិនអនុលោមតាមទិដ្ឋភាពណាមួយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិក រួមទាំងការបរាជ័យរបស់អេសមេន ក្នុងការអនុវត្តតាម ICCs ដែលបានណែនាំណាមួយ ដើម្បីដោះស្រាយសម្រាប់បញ្ហា GBVH ។ អ្នកវាយតម្លៃអ្នកជំនាញឯករាជ្យមានអំណាចក្នុងការរាយការណ៍ទៅគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនអេសមេន បរាជ័យក្នុងការអនុលោមតាមទិដ្ឋភាពណាមួយ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិក ដែលអាចដាក់ឱ្យមានផលវិបាកផ្នែកអាជីវកម្មពី H&M លុះត្រាតែក្រុមហ៊ុនអេសមេន ព្រមអនុវត្តតាម។
- **តម្លាភាព និងការរៀនសូត្រចេញពីឧស្សាហកម្ម។** កិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិក នឹងបង្ហាញជាសាធារណៈនូវចំណុចទិន្នន័យសំខាន់ៗអំពីការអនុវត្តរបស់ខ្លួន ដើម្បីលើកកម្ពស់តម្លាភាព។ ដោយទទួលស្គាល់ថាបញ្ហា GBVH នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅតាមីលណាឌូ គឺមិនមែនមានតែមួយគត់សម្រាប់កន្លែងកើតហេតុនោះទេ គ្រប់កាត់ដេរដែលបានចុះហត្ថលេខានឹងចាត់វិធានការ ដើម្បីអនុវត្តឱ្យល្អបំផុតពីកិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិក នៅតាមក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់ និងវាយនភណ្ឌផ្សេងទៀតនៅតាមីលណាឌូ ប្រទេសឥណ្ឌា។

អភិបាលកិច្ច៖ កិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិក បង្កើតគណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យមួយ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការប្រតិបត្តិនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលមានសមាសភាពពីអ្នកជំនាញយេនឌ័រឯករាជ្យ និងសិទ្ធិការងារ និងអ្នកតំណាងមកពី TTCU, AFWA, GLJ-ILRF, Eastman និងក្រុមហ៊ុនម៉ូដសម្លៀកបំពាក់ដែលបានចុះហត្ថលេខារហូតដល់ពីរ (ប្រសិនបើមានម៉ូដសម្លៀកបំពាក់បន្ថែម ចូលរួមក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ)។ តួនាទីរបស់គណៈកម្មាធិការត្រួតពិនិត្យ រួមមានការទទួលរបាយការណ៍ណាមួយពីយន្តការបណ្តឹងឯករាជ្យរបស់កិច្ចព្រមព្រៀង (ពិភាក្សាខាងក្រោម) ដែលក្រុមហ៊ុនអេសមេន បានបរាជ័យក្នុងការអនុលោមទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ដែលបង្កឱ្យមានសកម្មភាពជាកាតព្វកិច្ចពី H&M ក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងស្របច្បាប់របស់ខ្លួនជាមួយ TTCU, AFWA និង GLJ-ILRF ។

ការអនុវត្ត៖ កិច្ចព្រមព្រៀងឌីណាមិក រួមបញ្ចូលកិច្ចព្រមព្រៀងស្របច្បាប់រវាង TTCU, AFWA និង GLJ-ILRF



និង H&M ដែលបង្កើតការគាំទ្រ និងការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការអនុលោមតាមរបស់អេសមេន ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ Eastman ជាមួយ TTCU ។ H&M តម្រូវឱ្យចាត់វិធានការដើម្បីដាក់ទណ្ឌកម្ម Eastman Exports ប្រសិនបើ Eastman Exports បំពានកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ខ្លួនជាមួយ TTCU ។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះអាចអនុវត្តបានតាមរយៈអាជ្ញាកណ្តាលដែលចងនៅ Stockholm ប្រទេសស៊ុយអែត ដែលជាជនសមត្ថកិច្ចរបស់ H&M ។ ប្រសិនបើ H&M បំពានកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេជាមួយ TTCU ឧទាហរណ៍ដោយការខកខានក្នុងការដាក់ទណ្ឌកម្ម Eastman Exports តាមតម្រូវការ TTCU, AFWA, ឬ GLJ-ILRF ឬអ្នកចុះហត្ថលេខាសាក្សីអាចអនុវត្តកិច្ចសន្យាប្រឆាំងនឹងក្រុមហ៊ុនម៉ូដសម្លៀកបំពាក់នេះ តាមរយៈមជ្ឈត្តកម្ម។ កិច្ចសន្យារួមបញ្ចូលប្រយោគដែលចេញពី [ឃ្លាគំរូរបស់អាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទ ក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលអាចអនុវត្តបានទៅលើម៉ាកយីហោ](#) ដែលមានសហការី GLJ-ILRF ។

បង្កើតប្រវត្តិសាស្ត្រ៖ កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គូល គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលអាចអនុវត្តបានទៅលើម៉ាកយីហោដំបូងបង្អស់នៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា ដែលជានិយោជកធំទីពីរ សម្រាប់កម្មករជាស្ត្រីដែលកំពុងផលិតសម្លៀកបំពាក់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ បន្ទាប់ពីវិស័យកសិកម្ម។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះក៏ជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលអាចអនុវត្តបានទៅលើម៉ាកយីហោទីមួយក្នុងពិភពលោក ដែលរួមបញ្ចូលទាំងរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់ និងរោងចក្រដែលផលិតក្រណាត់ និងវាយនភណ្ឌសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការកាត់សម្លៀកបំពាក់។ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គូលជាមជ្ឈមណ្ឌលសកលសម្រាប់ការផលិតវាយនភណ្ឌដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់នៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា និងជុំវិញពិភពលោក។ កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គូល គឺជាតម្រូវការស្នូលនៃយុត្តិធម៌សម្រាប់យុទ្ធនាការ Jeyasre ដែលដឹកនាំដោយ TTCU, AFWA និង GLJ-ILRF ហើយជាការផ្តល់កិត្តិយសដល់ការបាត់បង់ និងជាកេរ្តិ៍ដំណែលរបស់ Jeyasre Kathiravel ជាស្ត្រីកម្មករនៅ Dalit និងសមាជិក TTCU ដែលត្រូវបានសម្លាប់ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់នាងនៅ Natchi Apparel ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ ២០២១។