



வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்

செயல்பாடுகளுடான் பயிற்சிப் புத்தகம்

ஐஎல்ஓ (ILO) வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை (எண் 190) மற்றும் பரிந்துரை (எண் 206) பற்றிய பயிற்சிப் புத்தகம் மூலம் பயிற்சியாளர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கவும்



உள்ளடக்கங்கள்

<u>அறிமுகம்</u>	2
<u>செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் - கருவிகள் மற்றும் நல்ல பயிற்சி</u>	3
<u>செயல்பாடு 1: வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைப் புரிந்துகொள்ளுதல்</u>	11
<u>செயல்பாடு 2: பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைப் புரிந்துகொள்ளுதல்</u>	13
<u>செயல்பாடு 3: C190-ஐப் புரிந்துகொள்ளுதல்</u>	15
<u>செயல்பாடு 4: C190-ஐ அங்கீகரிக்கும் நடவடிக்கையில் இலக்கானவர்கள் மற்றும் ஆதரவாளர்களை அடையாளம் காணுதல்</u>	17
<u>செயல்பாடு 5: ஒரு நடவடிக்கை திட்டத்தை உருவாக்குதல்</u>	19
<u>செயல்பாடு 6: C190 அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான பேச்சுவார்த்தை</u>	23
<u>செயல்பாடு 7: C190 மற்றும் R206 ஆகியவற்றை கூட்டு பேரம் பேசுதல் ஓப்பந்தங்கள் மற்றும் பணியிட கொள்கைகளில் ஒருங்கிணைத்தல்</u>	28
<u>செயல்பாடு 8: C190-ஐ எல்லைகளைத் தாண்டி ஒழுங்குபடுத்துதல்</u>	31
<u>செயல்பாடு 9: தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரக் கொள்கையில் C190-ஐ ஒருங்கிணைத்தல்</u>	34
<u>செயல்பாடு 10: குடும்ப வன்முறை பற்றிய கட்டுக்கதைகளை ஒழித்தல்</u>	41
<u>செயல்பாடு 11: தொழிற்சங்க பிரச்சினையாக குடும்ப வன்முறை</u>	45
<u>செயல்பாடு 12: நமது தொழிற்சங்க கலாச்சாரத்தை திருத்தியமைத்தல்</u>	49
<u>செயல்பாடு 13: வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக ஆண்களை செயல்பட வைத்தல்</u>	53

அறிமுகம்

இந்தப் பயிற்சிப் புத்தகம் யாருக்காக?

இந்த பயிற்சிப் புத்தகத்தில் வேலை உலகில் வண்டொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் மற்றும் ஐஎல்ஓ(ILO) வண்டொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை, 2019 ஆகியவை தொடர்பான பயிற்சி, ஒழுங்கமைத்தல் அல்லது திட்டமிடல் ஆகியவற்றுக்கு பொறுப்பான தொழிற்சங்க கல்வியாளர்கள், பிரதிநிதிகள் அல்லது பணியாளர்கள் ஆகியோர் பயன்படுத்துவதற்கான மாதிரி நடவடிக்கைகள் உள்ளன.

பயிற்சிப் புத்தகத்தின் நோக்கங்கள்

பயிற்சிப் புத்தகம் உங்களுக்கு உதவும் செயல்பாடுகளை வழங்குவதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது

- வேலை உலகில் வண்டொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றி விவாதிக்க படிப்புகள், கருத்தரங்குகள் அல்லது கூட்டங்களைத் திட்டமிட்டு வடிவமைக்கவும்
- C190-ஐ அங்கீரித்தல் மற்றும் C190-ல் விவரிக்கப்பட்டுள்ள உரிமைகளை நிறைவேற்றுவதற்கான திட்டங்களை திட்டமிட்டு பிரிக்கவும்
- திட்டத்தில் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களின் ஈடுபாடு மற்றும் முனைப்புடன் பங்கேற்பதை ஊக்குவிக்கும் வகையிலான செயல்பாடுகள் மூலமான கற்றல் முறைகளைப் பயன்படுத்தவும்

பயிற்சிப் புத்தகத்தை எவ்வாறு பயன்படுத்துவது

பயிற்சிப் புத்தகத்தில் பயிற்சி நிகழ்வுகளுக்கான மாதிரிச் செயல்பாடுகள் சில முக்கியப் பிரச்சினைகளை ஒருங்கிணைப்பாளர் வழிகாட்டியில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளன.

நீங்கள் செயல்பாடுகளைப் பயன்படுத்த விரும்பலாம், ஏனெனில்:

- அவை வழங்கப்படும் விதம், அல்லது (ஒருவேளை) உங்கள் சொந்த சூழ்நிலைகளுக்கு ஏற்ப செயல்பாடுகளை மாற்றியமைக்கும் பட்சத்தில் - அவை பயிற்சி நிகழ்வுகளுக்கான உங்கள் சொந்த யோசனைகளை தூண்டிவிடலாம்.
- உள்ளூர் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களிடையே ஒரு சிறிய முறைசாரா கூட்டம், தேசிய கருத்தரங்கு அல்லது பயிலரங்கு அல்லது ஒன்றுக்கும் மேற்பட்ட நாடுகளைச் சேர்ந்த தொழிற்சங்க ஆர்வலர்கள் பங்கேற்கும் சர்வதேச நிகழ்வுகளில் அவற்றை பயன்படுத்தலாம்.
- அடிமட்ட தொழிலாளர்கள், அனுபவம் வாய்ந்த தொழிற்சங்க பிரதிநிதிகள், தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தேசிய தலைவர்கள் அல்லது தொழிற்சங்க ஊழியர்களிடையே பயன்படுத்தலாம்

ஒருங்கிணைப்பாளர் வழிகாட்டியில் விவரிக்கப்பட்டுள்ள சில பிரச்சினைகள் அல்லது யோசனைகளைப் பற்றி விவாதிக்கவும் அல்லது மேலும் அறிந்துகொள்ளவும், நடைமுறை சார்ந்த செயல் திட்டங்களை உருவாக்கவும் இந்தச் செயல்பாடுகள் வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளன:

ஒவ்வொரு செயல்பாடும் மூன்று பகுதிகளாக பிரிக்கப்பட்டுள்ளது:

- ▶ **ஒருங்கிணைப்பாளர்களின் குறிப்புகள்**, செயல்பாட்டின் நோக்கங்கள் மற்றும் எதிர்பார்க்கப்படும் விளைவுகளை விவரிக்கிறது மற்றும் செயல்பாட்டை எவ்வாறு மேற்கொள்வது என்பதை படிப்படியாக விளக்குகிறது.
- ▶ **பங்கேற்பாளர்களின் செயல்பாட்டுத் தாள்கள்**, அமர்வின் நோக்கங்கள் மற்றும் தேவைப்படக்கூடிய ஏதேனும் வாசிப்புப் பொருட்கள் (அல்லது ஆடியோ வீடியோ) உள்ளிட்ட நடவடிக்கைகளை விவரிக்கிறது. பங்கேற்பாளர்களுக்கு விநியோகிப்பதற்காக இவை நகலெடுக்கப்படலாம் அல்லது அச்சிடப்படலாம் அல்லது புரோஜெக்டர் மூலம் திரையில் காட்டப்படலாம். [பயன்படுத்த அல்லது திருத்த ஆண்வெளில் பிடின் பி மற்றும் வேர்ட் இரண்டிலும் கிடைக்கிறது]
- ▶ **வீடியோக்கள்**, கற்றல் அல்லது திட்ட ஆதாரங்கள் அல்லது இந்த விஷயத்தில் கூடுதல் விவரங்களை வழங்கும் பிற பொருட்கள் போன்ற அமர்வுக்கு பயனுள்ளதாக இருக்கும் கூடுதல் ஆதாரங்கள்.

இந்த செயல்பாடுகள் முதன்மையாக பயிற்சிக்கான இடம், காகிதம் மற்றும் பேனாக்கள் மற்றும் பிரின்டர் அல்லது போட்டோகாப்பியர் உபயோகம், ஆகியவற்றைத் தவிர, குறைந்தபட்ச ஆதாரங்களைப் பயன்படுத்தி மேற்கொள்ளும் நேருக்கு நேர் சந்திப்புகளுக்காக வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளன.

இருந்தாலும், குறிப்பாக இதை எழுதும் நேரத்தில், கொரோனா வைரஸ் தொற்று கட்டுப்பாடுகள், பயணம் மற்றும் தங்குமிடத்திற்கான வசத்கள் இல்லாமை, அல்லது வேலைக்கு இடையே நேரத்தை ஒதுக்குவதற்கான சிரமங்கள் போன்ற காரணங்களால் தொழிற்சங்கங்களுக்கு நேரடி கூட்டங்களை நடத்துவது மிகவும் கடினமாக உள்ளது.

இதன் விளைவாக, பல தொழிற்சங்கங்கள் இணையம் மூலமாக தொலைதூரத்தில் இருந்துகொண்டே கற்றுக்கொடுத்தல் மற்றும் பயிற்சியை வழங்க முயற்சிக்கின்றன, குறிப்பாக வீடியோ கலந்துரையாடல் கருவிகளை அதிக அளவில் பயன்படுத்துவதன் மூலம் இவற்றை செய்கின்றன. இது செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றலுக்கான சில புதிய வாய்ப்புகளை வழங்குகிறது. ஆனால் குறிப்பிடும் அளவிற்கு சில சவால்களையும் வழங்குகிறது.

செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் - கருவிகள் மற்றும் நல்ல பயிற்சி

செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் என்ன?

அனைத்து செயல்பாடுகளும் தொழிலாளர் கல்வியில் செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றும் கொள்கைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டவை ஆகும். இவை ஆசிரியர்கள் அல்லது நிபுணர்களால் செயல்பாடுகள் அல்லாத பார்வையாளர்களுக்கு வழங்கப்படும் விரிவுரைகள் அல்லது அறிவுறுத்தல்களின் அடிப்படையில் பெறப்படும் பயிற்சியிலிருந்து வேறுபட்டவை ஆகும்.

1960 களில் லத்தீன் அமெரிக்காவில் விடுதலைக்கான ஒரு கருவியாக பாவ்லோ ஃப்ரீயர் மற்றும் சிலரால் உருவாக்கப்பட்ட பிரபலமான கல்வி கோட்பாடுகளிலிருந்தும் மற்றும் இருபதாம் நூற்றாண்டின் முற்பகுதியில் காணப்பட்ட நோர்டிக் ஆய்வு வட்டங்களின் பாரம்பரியத்திலிருந்தும் பல செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றும் கொள்கைகள் உருவாக்கப்பட்டன. சர்வதேச தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் தொழிலாளர்களின் கல்விக்கான முதன்மை அனுகுமுறையாக செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் உருவானது.

செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் நடவடிக்கைகள் பங்கேற்பாளர்களின் அனுபவத்திலிருந்து தொடர்கி அந்த அனுபவம் மூலம் வளர்ச்சியடைகின்றன. அவை இவ்வாறு இருக்க வேண்டும்

- அவை கூட்டுறவு செயல்பாடுகளின் அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும்
- பங்கேற்பாளர்கள் ஒருவரிடமிருந்து மற்றொருவர் கற்றுக்கொள்ளும் வகையிலும், அனுபவங்களையும் யோசனைகளையும் பகிர்ந்து கொள்ளும் வகையிலும் வடிவமைக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்
- பிரச்சினை தீர்க்கும் வகையில் மேலும் பொதுவான பிரச்சினைகளை தீர்ப்பதற்காக ஒன்றுபட்டு செயல்படும் வகையில் இருக்க வேண்டும்
- ஒரு உதவும்படியான குழுவில் நம்பிக்கையை வளர்க்குபடியாகவும், திறமைகளையும் அறிவையும் வளர்ப்பதை நோக்கமாகக் கொண்டவையாகவும் இருக்க வேண்டும்
- சுவாரசியமானதாகவும் நல்ல நகைச்சுவையானதாகவும் இருக்க வேண்டும்

சாத்தியமான இடங்களில், சில மணிநேரங்கள் அல்லது பல நாட்களில், செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் நிகழ்வானது செயல்-எதிர்வினை கொள்கையின் அடிப்படையில் வடிவமைக்கப்பட வேண்டும். வேறு விதமாக கூறுவதானால்:

1. பங்கேற்பாளர்களின் அனுபவங்கள் மற்றும் யோசனைகளைப் பகிர்ந்து கொள்ளுதல் (எ.கா. வேலை செய்யும் இடத்தில் வண்கொடுமை அனுபவத்திற்கான எடுத்துக்காட்டுகள்)
2. அந்த அனுபவங்களிலிருந்து ஒப்பிட்டுப் பொதுமைப்படுத்த வேண்டும் (எ.கா. நம்முடைய வேலை செய்யும் இடங்களில் அல்லது துறையில் காணப்படும் வண்கொடுமையின் வெல்வேறு வடிவங்கள் என்னென்ன)
3. (தேவைப்பட்டால்) வெளிப்புற பகுப்பாய்வு, அனுபவங்கள் அல்லது யோசனைகளை அறிமுகப்படுத்துதல் மற்றும் விவாதித்தல் (எ.கா. தொழிலாளர்களின் சாட்சியங்களை கூறும் தொழிற்சங்க வீடியோ அல்லது ஆராய்ச்சி முடிவுகளின் விளக்கக்காட்சி)
4. கற்றுக்கொண்டவற்றைப் பற்றி விவாதித்தல், நாம் என்ன செய்வோம் என்பது புதியதாகவோ அல்லது வித்தியாசமானதாகவோ, தனித்தனியாகவோ அல்லது கூட்டாகவோ இருக்கும் - தனிப்பட்ட மற்றும்/அல்லது கூட்டுச் செயல்திட்டங்களைத் தயார் செய்வதும் இதில் அடங்கும்.

செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் என்பது ஒரு சமத்துவமான விஷயமாகும். பங்கேற்பாளர்கள் மரியாதையுடன் நடத்தப்பட வேண்டும் மற்றும் முடிவுகளை அடைய கூட்டாக வேலை செய்ய வேண்டும், மேலும் கலந்துரையாடல் என்பது ஒவ்வொருவரும் தங்கள் யோசனைகள், சந்தேகங்கள் மற்றும் அச்சங்களைப் பகிர்ந்து கொள்ள ஊக்குவிக்கப்படும் ஒரு பாதுகாப்பான இடமாக இருக்க வேண்டும். எந்த விஷயம் தொடர்பாக செயல்படுகிறோம் என்பதை பொருட்படுத்தாமல், செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் என்பது தொழிற்சங்க சமத்துவக் கோட்பாடுகள் மற்றும் நடத்தை ஆகியவற்றுக்கான ஒரு மாதிரியாக இருக்க வேண்டும்.

விவாதத்தை நிர்வகித்தல்

சிறு குழுக்களாக இருந்தாலும் (பொதுவாக நான்கு முதல் ஆறு பேர் வரை) அல்லது ஒரு பெரிய முழு அமர்வாக இருந்தாலும் பெரும்பாலான செயல்பாடுகள் மூலம் கற்பது பங்கேற்பாளர்களிடையே மேற்கொள்ளப்படும் கலந்துரையாடலின் அடிப்படையில் அமைந்திருக்கும். அனைவரும் பங்களிடப்பதற்காகவும் அவர்கள் சொல்வது கேட்கப்படுவதற்காகவும் வாய்ப்பு கிடைப்பதை உறுதிசெய்யும் வகையிலும், அமர்வின் நோக்கங்களை அடைய போதுமான கவனத்தைத் தக்கவைக்கும் விதத்திலும், நேர்மறையான முடிவை எட்டும்படியும் விவாதங்களை நிர்வகிப்பது மிகவும் முக்கியமாகும்.

- ஒவ்வொரு அமர்வின் தலைப்பையும் நோக்கங்களையும் சுருக்கமாகவும் தெளிவாகவும் அறிமுகப்படுத்துவதன் மூலம் தொடங்கவும்
- விவாதத்தை தானாக தொடர்ந்து செல்ல அனுமதிக்கவும், தலைவர் அல்லது ஒருங்கிணைப்பாளர் உட்பட யாரையும் விவாதத்தில் ஆதிக்கம் செலுத்த அனுமதிக்காத்தீர்கள். பங்களிக்காத நபர்களைப் பற்றி நீங்கள் அறிந்திருப்பதை உறுதிசெய்து, அவர்களை ஊக்குவிக்கவும் அல்லது விவாதத்திற்குள் கொண்டு வரவும்
- பங்கேற்பாளர்களிடையே மோதல் ஏற்பட்டால், அவர்களிடையே அமைதியாகவும் உறுதியாகவும் மத்தியஸ்தம் செய்யவும். அவர்களால் உடன்பட முடியாவிட்டாலும், குறைந்தபட்சம் ஒருவர் மற்றொருவரின் கருத்துக்களுக்கான உரிமையை மதிக்க வேண்டும்
- பங்கேற்பாளர்கள் தங்கள் சொந்த அனுபவங்களிலிருந்து உறுதியான உதாரணங்களை வழங்கும்படி கேட்டுக்கொள்வதன் மூலம் விவாதம் மிகவும் சுருக்கமாகவோ அல்லது மிகைப்படுத்தப்பட்டதாகவோ மாறுவதைத் தவிர்க்கவும்.
- விவாதத்தின் முடிவில், விவாதத்தில் முன்மொழியப்பட்ட ஏதேனும் செயல்கள் அல்லது முக்கிய முடிவுகளை முன்னிலைப்படுத்தவும்
- அமர்வின் போது அனைவரது மொபைல் ஃபோன்களும் வெறும் ஒலியடக்கப்படாமல், அனைக்கப்பட்டிருப்பதை உறுதி செய்து கொள்ளவும். தொழிற்சங்கப் பொதுச் செயலாளர்கள் கூட மொபைல் போன் இல்லாமல் ஓரிரு மணிநேரம் வாழ முடியும்.
- நேர்க்கட்டுப்பாடு அல்லது காலந்தவறாமை குறித்து பங்கேற்பாளர்கள் கட்டுப்பட்டு செயல்படுவதை உறுதிசெய்யவும். தாமதமாக வருவதும், மக்களைக் காத்திருக்க வைப்பதும் மிகவும் மரியாதைக் குறைவான செயலாகும்!

குழு வேலை

செயல்பாடுகள் மூலம் கற்பது பெரும்பாலும் சிறிய குழுக்களில் வேலை செய்வதை உள்ளடக்கும். இது அனைவரும் பங்களிடப்பதற்கான வாய்ப்பை உறுதிசெய்கிறது, பங்கேற்பாளர்கள் ஒருவரையொருவர் தெரிந்துகொள்ள உதவுகிறது, தன்னம்பிக்கை மற்றும் ஒற்றுமையை ஊக்குவிக்கிறது, மேலும் பலதரப்பட்ட உரையாடல்களுடன் பேசப்படும் விஷயத்தை விரிவாக விவாதிக்க உதவுகிறது.

நல்ல கருத்துக்கள் என்பதை சுவாசிக்க தேவையான ஆக்லிஜன் போன்றவை". குழு வேலை என்பது பொதுவாக பங்கேற்பாளர்கள் தங்கள் சொந்த அனுபவத்தில் இருந்து அதிகமான தனிப்பட்ட ஈடுபாட்டுடன் பிரச்சினைகளை பற்றி மிகவும் ஆழமாக விவாதிக்க பயன்படுத்தப்படுகிறது. ஆனால் குழுச் செயல்பாடுகள் இப்போது கற்றுக்கொண்டவற்றைப் பற்றி சிந்திக்க நேரத்தையும் இடத்தையும் கொடுக்கலாம், மேலும் மற்றவர்களுடன் சம்பிரதாயமற்ற முறையில் எதிர்விளைகளைப் பகிர்ந்து கொள்ளலாம், குறிப்பாக ஒரு அமர்வுக்குப் பிறகு, நிறைய புதிய யோசனைகள் அல்லது தகவல்களை கோரியிருக்கலாம் அல்லது அறிமுகப்படுத்தியிருக்கலாம்.

மிகவும் பயனுள்ள குழுக்களில் 4-6 பேர் உள்ளனர் என்று அனுபவம் தெரிவிக்கிறது. பாலின சமன்னிலை (அல்லது ஒற்றை பாலின குழுக்கள்), குழு இயக்கவியல் (எ.கா. இரண்டு போட்டியாளர்களை ஒரே குழுவில் வைப்பது), வயது மற்றும் அனுபவ நிலைகள், துறைகள் மற்றும் பணியிடங்கள் போன்றவற்றைக் கருத்தில் கொண்டு குழுத் தேர்வைப் பற்றி கவனமாக சிந்திக்க வேண்டியது அவசியமாகும். எடுத்துக்காட்டாக, புதிய தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகளை அதிக அனுபவம் வாய்ந்த தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகளுடன் கலந்து அவர்களுக்கு இடையே கற்றலை ஊக்குவிப்பது அல்லது ஒப்பிடக்கூடிய அனுபவத்துடன் அவர்களை ஒரு குழுவாகச் சேர்ப்பது நல்லது.

பங்கேற்பாளர்களை குழுக்களாக பிரிக்க பலவேறு வழிகள் உள்ளன:

- **சுய தேர்வு மூலம்.** ஒரு பரந்த விவாதத்தின் தனித்தனி அம்சங்களைப் பற்றி விவாதிக்கும்படி குழுக்கள் கேட்டுக்கொள்ளப்படும்போது இது மிகவும் பொருத்தமானதாக இருக்கலாம். பங்கேற்பாளர்கள் தங்கள் அனுபவத்தில் மிகவும் சுவாரசியமான அல்லது பொருத்தமானவற்றைத் தேர்வு செய்யலாம். ஒருவேளை, எடுத்துக்காட்டாக, பாதிக்கப்படக்கூடிய தொழிலாளர்கள் பற்றிய அமர்வில், புலம்பெயர்ந்தோர், பெண்கள், மத மற்றும் இன சிறுபான்மையினர் மற்றும் ஊனமுற்றோர் பற்றிய விவாதத்தை வெவ்வேறு குழுக்களுக்கு ஒதுக்க நீங்கள் விரும்பலாம்.

● **தறசெயலாக.** உதாரணமாக, நீங்கள் ஜந்து குழுக்களாக பிரிக்க விரும்பினால், பங்கேற்பாளர்களை அறையைச் சுற்றிச் சென்று ஒன்று முதல் ஜந்து வரை தங்களை எண்ணிக் கொள்ளச் சொல்லுங்கள். பங்கேற்பாளரின் எண் அவர்கள் இருக்கும் குழுவின் எண்ணாக மாறும். மாற்றாக, நான்கு பேர் கொண்ட முதல் குழுவை எடுத்து, அவர்கள் குழு 1 இல் இருப்பதாகவும், இரண்டாவது நான்கு குழு 2 இல் இருப்பதாகவும், மற்றும் பல.

● **முன்னரே தீர்மானிக்கப்பட்டது.** தனிநபர்களை குழுக்களுக்கு முன்கூட்டியே ஒதுக்குங்கள் மற்றும் பங்கேற்பாளர்களுக்கு பட்டியலை வழங்கவும். பல மொழி பேசும் குழலில் பணிபுரியும் போது இது மிகவும் முக்கியமானதாக இருக்கலாம் (கீழே காணக); வெவ்வேறு தொழிற்சங்கங்கள், நாடுகள், துறைகள் அல்லது பணியிடங்களின் அனுபவங்களை ஒப்பிட்டுப் பார்க்க வேண்டிய அவசியம் ஏற்படும் போது; அனுபவம் வாய்ந்த மற்றும் அனுபவமற்ற பங்கேற்பாளர்களை கலக்கவும்; அல்லது கடினமான குழு இயக்கவியலை நிர்வகிக்கவும்.

இரு திட்டத்தில் வெவ்வேறு முறைகளைப் பயன்படுத்துவது நல்லது, முடிந்தால் குழுக்களைத் தீர்மானிக்கும் ஒரே முறையைத் தவிர்ப்பது நல்லது.

குழு விவாதத்திற்கு நல்ல தலைமை, வழிகாட்டுதல் மற்றும் பதிவு அவசியமாகும். சிறந்த வகையில் குறிப்பு எடுத்துக்கொள்வது, பெரிய குழு அமர்வுகளில் குழுவைத் திரும்பப் பறிக்கை செய்ய உதவுவது மட்டுமல்லாமல், மற்ற குழுக்களின் குறிப்புகளுடன் ஒருங்கிணைக்கக்கூடிய ஒரு பதிவையும் வழங்குகிறது.

- ஒவ்வொரு குழுவும் ஒரு பங்கேற்பாளரை விவாதத்திற்குத் தலைமை தாங்குவதையும், முழுமையான விவாதங்களில் குறிப்புகளை எடுப்பதற்கும் அறிக்கை செய்வதற்கும் பொறுப்பான ஒருவரை நியமிப்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- ஆதாரங்கள் இருந்தால் மற்றும் நிகழ்வுக்கு பொருத்தமானதாக இருந்தால், ஒவ்வொரு குழுவிற்கும் தலைமை தாங்குவதற்கும், விரிவான குறிப்புகளை எடுப்பதற்கும் அனுபவம் வாய்ந்த ஒருங்கிணைப்பாளர் மற்றும் அறிக்கையாளரை நியமிக்கவும்.

பல மொழி பேசும் நிகழ்வுகள்

வெவ்வேறு மொழிகள் பேசுபவர்களுடன் வேலை செய்வது செயல்பாடுகல் மூலம் கற்றலுக்கு சில சால்களை அளிக்கிறது, குறிப்பாக ஒரே நேரத்தில் விளக்கம் தேவைப்படும் போது. பல மொழிபெயர்ப்பாளர்கள் இல்லாவிட்டால், சிறிய குழுக்களுக்குள் வெவ்வேறு மொழி பேசுபவர்களைக் கொண்டிருக்கும் திறனைக் கட்டுப்படுத்துகிறது மற்றும் அறையைச் சுற்றியுள்ள பங்கேற்பாளர்களின் இலகுவான உடல் ரீதியான இயக்கத்தை கட்டுப்படுத்துகிறது. குறிப்பாக சிக்கலான தொழில்நுட்பச் சிரக்கினைகளைக் கையாளும் போது பங்கேற்பாளர்கள் விவாதத்தில் கவனம் செலுத்துவதை மேலும் கடினமாக்கலாம் மற்றும் பொதுவாக எல்லாவற்றையும் மொதுவாக்கும் - ஒரு அமர்வைத் திட்டமிடும்போது இதை கருத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

விளக்குவது மிகவும் திறமையான, மிகவும் தேவையான மற்றும் சோர்வுண்டாக்கும் பணி என்பதை நினைவில் கொள்வது அவசியமாகும். மொழிபெயர்ப்பாளர்கள் ஒய்வெடுக்க, திட்டத்தில் அடிக்கடி இடைவெளிகள் இருப்பதை ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும். ஒரு மொழிக்கு எப்போதும் இரண்டு மொழிபெயர்ப்பாளர்கள் இருக்க வேண்டும் என்பதை நினைவில் கொள்ளவும், இது ஒரு குழுவாக வேலையைப் பகிர்ந்து கொள்ள உதவுகிறது. அதேபோல் உபகரணங்கள் வாடகைக்கு எடுத்தல் மற்றும் தொழில்முறை விளக்கம் போன்றவை மிகவும் விலையுயர்ந்தவையாக இருக்கலாம் என்பதை நினைவில் கொள்ளவும்.

- நிகழ்வின் முன்னரே உரைபெயர்ப்பாளர்களுடன் பேசுங்கள், அவர்கள் நோக்கங்கள், நிகழ்ச்சி நிரல், பங்கேற்பாளர்கள் போன்றவற்றை நன்கு புரிந்து கொள்ள உதவுக்கள், மேலும் விளக்கக்காட்சிகள், திட்டமிடப்பட்ட செயல்பாடுகள் மற்றும் பின்னணிப் பொருட்களின் நகல்களை வழங்கவும். விளக்கக்காட்சிகள் மற்றும் விவாதங்களில் தொழில்நுட்பச் சொற்கள் பயன்படுத்தப்பட வாய்ப்பிருந்தால், ஒரு சொற்களஞ்சியத்தை வழங்குவது பயனுள்ளதாக இருக்கும்.
- அதிர்ஷ்டவசமாக தொழிற்சங்க இயக்கத்துடன் இணைந்து பணியாற்றிய அனுபவம் வாய்ந்த மொழிபெயர்ப்பாளர்களை நீங்கள் அடையாளம் காணலாம். இல்லையெனில், ஒரு முழுமையான விளக்கத்தை வழங்க கூடுதல் கவனம் செலுத்தவும்கூடும், மேலும் அவர்களின் விளக்கத்தை அமைதியாக கணகாணிக்க யாரையாவது நியமிக்கவும் பெரிய பிழைகள் அல்லது தவறான புரிதல்கள் எதுவும் இல்லை என்பதை சரிபார்க்கவும்.
- அனைத்து பங்கேற்பாளர்களையும் பார்க்க மொழிபெயர்ப்பாளர்களுக்கு உதவும் வகையில் இருக்கை ஏற்பாடுகள் இருக்கிறதா என்பதை உறுதிப்படுத்தவும்.

வெளி பேச்சாளர்கள்

- ஒரே நேரத்தில் மொழிபெயர்க்கும் ஒரு நிகழ்வில் பங்கேற்பது ஒரு மேம்பட்ட திறமையாகும் மற்றும் அது முதலில் தொந்தரவானதாக தெரியலாம். குறிப்பாக முக்கியமான நிகழ்வுகள் மற்றும் ஆதாங்களை அனுமதிப்பதற்காக, தொடக்க அமர்வுக்கு முன் புதிய பங்கேற்பாளர்களுக்கு ஒரு சுருக்கம்/பயிற்சி அமர்வை நடத்துவதைக் கருத்தில் கொள்ளவும்.
- பங்கேற்பாளர்கள் தெளிவாகவும் மெதுவாகவும் பேசவும், மற்றவர்களுக்குப் புரியாத கலாச்சார குறிப்புகள் தொடர்பாக கவனமாக இருக்கவும் மீண்டும் மீண்டும் அறிவுறுத்தவும். நகைச்சவை உணர்வைத் தக்கவைத்துக்கொள்வது மிகவும் நல்லது, ஆனால் நகைச்சவைகள் பெரும்பாலும் தவறாகப் புரிந்து கொள்ளப்படலாம் அல்லது விளக்குவதற்கு கடினமாக இருக்கலாம் என்பதை நினைவில் கொள்ளவும்.
- தேவையான தொழில்நுட்ப உபகரணங்கள் இருந்தால், நிறைய இடவசதி உள்ளது மற்றும் மொழிபெயர்ப்பாளர்கள் அறைக்கும் வேலை செய்தயாராக இருந்தால், ஒலி-தடுப்பு சாவடிகளில் இல்லாமல் அறைக்குள் வேலை செய்யும்போது, கிசுகிசுப்பான் விளக்கத்தைப் பயன்படுத்தவும். அது வசதியாக இல்லாமல் இருக்கலாம் மொழிபெயர்ப்பாளர்கள், அல்லது மற்ற பங்கேற்பாளர்களுக்கு கவனச்சிதறலாக இருக்கலாம், கிசுகிசுப்பான் மொழிபெயர்ப்பு சம்பிரதாயத்தைக் குறைக்க உதவும் மற்றும் பங்கேற்பாளர்கள் அறையைச் சுற்றி, ஒரு குழுவிலிருந்து மற்றொரு குழுவிற்குச் செல்ல அதிக நெகிழிவுத்தன்மையை அளிக்கிறது.
- மாலை நேரங்களில் முறைசாரா சமூக மொழிபெயர்ப்புக்கு உதவுத் தயாராக இருக்கும் சில மொழித் திறன்களைக் கொண்ட பங்கேற்பாளர்கள் அல்லது தன்னார்வலர்களை அடையாளம் காணவும்.
- பல மொழி பேசும் பார்வையாளர்களுக்கு விளக்கக்காட்சிகள் பொருத்தமாக உள்ளதை உறுதிப்படுத்தும் வகையில், விளக்கக்காட்சிகளை வடிவமைப்பதில் மிகுந்த கவனம் செலுத்துங்கள் (கீழே உள்ள பவர்பாய்ண்ட்டால் குழப்பம் ஏற்படுதல் என்பதைப் பார்க்கவும்).
- திட்டத்தில் வீடியோக்களைப் பயன்படுத்துவதில் கவனமாக இருக்கவும் அவை பொருத்தமான துணைத் தலைப்புகள் அல்லது மிகக் குறைந்த உரையாடல் மற்றும் குரல்பேச்சுகளை கொண்டிருக்காவிட்டால், அவற்றை விளக்குவது மிகவும் கடினமாக இருக்கும்.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் அல்லது அதற்கு எதிரான பயனுள்ள திட்டங்கள் பற்றிய மதிப்புமிக்க அனுபவம் அல்லது அறிவு அல்லது திட்டத்திற்கு உதவ தயாராக இருக்கும் அதிகாரம் அல்லது செல்வாக்கு உள்ளவர்கள் - எடுத்துக்காட்டாக, அங்கீகாரத்திற்காக - வெளியில் பேசுபவர்களை நிகழ்வுக்கு அழைக்க விரும்பலாம்.

நிகழ்வின் தன்மையை (எ.கா. கல்விக் கருத்தரங்கு அல்ல) அவர்கள் பாராட்டுகிறார்களா என்பதையும், பங்கேற்பாளர்களுடன் அவர்கள் மரியாதையான, அனுக்கூடிய மற்றும் கவரக்கூடிய பாணியில் பேசும் திறன் கொண்டவர்களா என்பதையும் சரிபார்க்க, சாத்தியமான பேச்சாளர்களுடன் முன்கூட்டியே கலந்துரையாடுவது முக்கியமானதாக இருக்கலாம்.

அழைக்கப்பட்ட பேச்சாளர்கள் ஒரு நீண்ட விரிவுரை அல்லது விளக்கக்காட்சியை வழங்குவதை எதிர்பார்க்கும் ஆபத்து எப்போதும் உள்ளது. இதைத் தவிர்ப்பது மற்றும் பங்கேற்பாளர்கள் பேச்சாளருடன் கலந்துரையாடவில் ஈடுபடுவதற்கான வாய்ப்பை அதிகரிப்பது எப்படி என்பது பற்றிய யோசனைகளுடன் முன்கூட்டியே திட்டமிடுவது முக்கியமாகும். எடுத்துக்காட்டாக, விருந்தினரை விளக்கக்காட்சி அல்லது உரையைத் தயாரிக்க வேண்டாம் என்று கேட்டுக்கொள்ளுங்கள், ஆனால் பங்கேற்பாளர்கள் அவருக்காக கேட்கும் மிக முக்கியமான கேள்விகளை ஏற்றுக்கொள்வதற்காக அவர்கள் வருகைக்கு முன் ஒரு செயல்பாட்டை நடத்துங்கள், மேலும் கேள்விகள் தொடர்பாக ஒரு அமர்வை நடத்துங்கள். ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட பேச்சாளர்கள் இருந்தால், ஒரு வலுவான தலைவருடன் (பங்கேற்பாளர்களில் ஒருவர்) ஒரு குழு விவாதத்தில் அவர்களை ஈடுபடுத்தலாம், ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் பதிலளிக்க கடுமையான நேரக்கட்டுப்பாடுகளை விதித்து அவர்களிடையே விவாதத்தை ஊக்குவிக்கவும்.

பவர்பாயின்ட் மூலம் தவறாக புரிந்துகொள்ளுதல்

பவர்பாயின்ட் அல்லது விளக்கக்காட்சிகளுக்கான ஒத்த மென்பொருள், தொழிலாளர்களின் கல்வியில் மிகவும் பயனுள்ள கருவியாகும். அதேசமயம் மோசமாகப் பயன்படுத்தினால் அது பெரும் குழப்பத்தை ஏற்படுத்தும்: அளவுக்கு அதிகமான/நெருக்கடியான வாசகங்கள், புள்ளிவிவரங்கள் மற்றும் சிக்கலான வரைபடங்கள் நிரம்பிய பல ஸ்லைடுகளுடன் கூடிய நீண்ட விளக்கக்காட்சிகள்; ஒரு . 55 நிமிடங்கள் நீடிக்கும் விளக்கக்காட்சிகள், இதனால் விவாதத்திற்கு ஜந்து நிமிடங்கள் மட்டுமே கிடைக்கும்; திரையில் இருப்பதைப் படிக்க முயற்சிப்பது அதே சமயம் பேச்சாளர் சொல்வதில் கவனம் செலுத்த முயற்சிப்பது. இது செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றலுக்கு எதிரானது.

மோசமான பவர்பாயின்ட் விளக்கக்காட்சிகள் குறிப்பாக பலமொழி பேசும் நிகழ்வுகளில் அல்லது குழுக்கள் தங்கள் சொந்த மொழியில் வேலை செய்யாத நிலையில் ஆக்கபூர்வமான முடிவுகள் கிடைக்காது. நிறைய வாசகங்கள் திரையில் காட்டப்பட்டால், எழுதப்பட்ட வாசகங்களை மொழிபெயர்ப்பதா அல்லது பேச்சாளர் சொல்வதை மொழிபெயர்ப்பதா என்பதைத் தேர்வுசெய்ய மொழிபெயர்ப்பாளர் கட்டாயப்படுத்தப்படுகிறார், தவிர்க்க முடியாமல் குழப்பத்தை ஏற்படுத்துகிறார்.

- ஸ்லைடுகளில் எந்த வார்த்தைகளையும் பயன்படுத்தாமல் இருப்பது நல்லது - சொல்லப்படுவதை விளக்குவதற்கு புகைப்படங்கள் மற்றும் வரைபடங்கள் உதவும், நிச்சயமாக ஒரு ஸ்லைடுக்கு பன்னிரெண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வார்த்தைகளுக்கு மேல் இருக்கக் கூடாது.
- திரையில் வாசகங்கள் இருந்தால், அவற்றை உரக்க படித்துக்காட்டவும், இதனால் பங்கேற்பாளர்கள் (மற்றும் மொழிபெயர்ப்பாளர்கள்) ஒரே நோத்தில் வெவ்வேறு விஷயங்களைப் படிக்கவும் கேட்கவும் முயற்சிக்க வேண்டாம்.
- கையேடுகளை படிக்கும் போது விளக்கக்காட்சியைப் பார்ப்பதிலும் கேட்பதிலும் குழப்பத்தைத் தவிர்க்க, விளக்கக்காட்சிக்கு முன் அல்லது அதற்குப் பிறகு குறிப்புகள் மற்றும் கூடுதல் தகவல்களை விணியோகிக்கவும்.
- குறுகிய கேள்விகள் மற்றும் கருத்துக்களை பகிர்ந்துகொள்ளாட மக்களுக்கு நிறைய ஊக்குவிப்பு, நேரம் மற்றும் வாய்ப்புகளை வழங்கவும்.

வீடியோக்களைப் பயன்படுத்துதல்

ஏராளமான வீடியோக்கள் கல்வித் திட்டத்தில் பலவேறு வகை விஷயங்களைச் சேர்க்க, புதிய யோசனைகளை அறிமுகப்படுத்த அல்லது சிக்கலான பிரச்சினைகளை அணுகக்கூடிய மற்றும் எளிதில் புரிந்துகொள்ளக்கூடிய வடிவத்தில் சுருக்கமாகக் கூறுவதற்கான சிறந்த கருவிகளாக உள்ளன. மற்ற தொழிலாளர்களின் குரல்களை அறைக்குள் கொண்டு வருவதற்கு வீடியோக்கள் சிறந்த வழியாகும். அவை சொந்தமாக காட்டப்படலாம் அல்லது பவர்பாயின்ட் விளக்கக்காட்சிகளில் உட்பதிக்கப்படலாம்.

இந்த வழிகாட்டியில் பரிந்துரைக்கப்பட்ட ஆதாரங்களில் சில குளோபல் யூனியன் பீபெட்ரோலின்கள் அல்லது அவற்றின் துணை நிறுவனங்களால் தயாரிக்கப்பட்ட வீடியோக்கள் அடங்கும், அவற்றை கல்வி நிகழ்வுகளில் இலவசமாக பதிவிறக்கம் செய்து பயன்படுத்தலாம் - ஒரு செயல்பாட்டில் விவாதத்தைத் தூண்டுவதற்கு அல்லது முக்கியமான முக்கிய விஷயங்களைச் சுருக்கமாகக் கூறலாம். ஒரு நிகழ்விற்கான சூழலை உருவாக்குவதற்காக ஆரம்பத்திலேயே காட்டப்படும் அல்லது இறுதியில் மக்களுக்கு ஊக்கம் மற்றும் உற்சாகம் அளிக்கும் வகையில் காட்டப்படும்.

- பொதுவாக குறுகிய வீடியோக்களைப் பயன்படுத்துமாறு பரிந்துரைக்கப்படுகிறது - அநேகமாக பத்து நிமிடங்களுக்கு மேல் இல்லை என்றால் நல்லது. நீளமான வீடியோக்கள் மற்றும் நீளமான வீடியோக்களை, மாலை அல்லது மதிய உணவு இடைவேளைபின் போது விருப்ப அமர்வுகளாகக் காண்பிப்பது விரும்பத்தக்கதாக இருக்கலாம்.
- மொழிப் பிரச்சினைகள் எதுவும் இல்லை என்பதையும் (மேலே பார்க்கவும்) மற்றும் துணைத் தலைப்புகள் அறையில் உள்ள அனைவருக்கும் தெளிவாகத் தெரிகிறதா என்பதை உறுதிப்படுத்தவும்.
- பெரும்பாலான வீடியோக்கள் இணையம் மூலம், குறிப்பாக யூடியூபில் இல் கிடைக்கின்றன, ஆனால் நிகழ்வின் போது நேரடியாக ஸ்டீரி செய்ய நல்ல இணைய அணுகல் தேவைப்படுகிறது. முடிந்தவரை, அமர்வுக்கு முன்னதாக வீடியோவைப் பதிவிறக்கி, அது செயல்படுகிறதா என்று சரிபார்க்கவும்!

ஒரு திட்டத்தை திட்டமிடுதல்

செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் என்பது ஈடுபடுத்தும் தன்மை கொண்டதாகும். எனவே பங்கேற்பாளர்களின் கோரிக்கைகள் மற்றும் விவாதத்தின் இயக்கவியல் ஆகியவற்றுக்கான மாற்றங்களை அனுமதிக்கும் வகையில் இலகுவான திட்டத்தை அமைக்க வேண்டும். இருந்தாலும், கவனமாகத் திட்டமிடுவது மற்றும் யோசனைகள் மற்றும் பாடங்களின் நோக்கம் கொண்ட திட்டத்தை வழங்குவது அவசியம், இது விவாதம் நடக்கும்போது திருத்தப்பட்டாலும் கூட இதை மேற்கொள்ள வேண்டும்.

இரண்டு திட்டங்களைத் தயாரிக்கவும் - தேவையான ஆதாரங்களின் விவரங்கள், விரிவான நேரம், நடைமுறை அல்லது தொழில்நுட்ப ஏற்பாடுகள் பற்றிய குறிப்புகள் ஆகியவற்றுடன் ஒருங்கிணைப்பாளர்களுக்கு ஒன்று மற்றும் மற்றொன்று பங்கேற்பாளர்களுக்கான நிகழ்வின் கால அட்டவணையை சுருக்கமாகக் கூறுகிறது.

நிகழ்வு முழுவதும் முன்னேற்றத்தை மதிப்பாய்வு செய்து அதற்கேற்ப திட்டத்தை திருத்தவும். சில அமர்வுகள் தவிர்க்க முடியாமல் மீறப்படும், மேலும் நிரவின் முடிவில் முக்கியமான அமர்வுகள் நேரமின்மையால் விளிம்பில் இருந்து விழாமல் இருப்பது அவசியம், எனவே கால அட்டவணையை சரிசெய்ய வேண்டும்.

குறிப்பாக, சேர்க்க போதுமான நேரத்தை அனுமதிக்கவும்

- நிறைய குறுகிய இடைவெளிகள்.** நிகழ்ச்சிகள் சுவாரஸ்யமாக இருந்தாலும் அல்லது பொழுதுபோக்காக இருந்தாலும், குறிப்பாக மொழிபெயர்ப்பாளர்கள் மூலம் பணிபுரியும் போது சோர்வடைவது மற்றும் கவனத்தை இழப்பது எனிது. ஒரு சில நிமிடங்களுக்கு - ஒருவேளை பங்கேற்பாளர்கள் குழுக்களாகப் பிரிக்கப்பட்டாலும் அல்லது முழுமையான விவாதத்திற்கு மீண்டும் கொண்டு வரப்பட்டாலும், ஒவ்வொரு மணி நேரமும் அல்லது அதற்கும் மேலாக இடைவெளி இருக்க வேண்டும். குறுகிய பனி உடைக்கும் பயிற்சிகள் அல்லது நீண்ட நிலையான அமர்வுகளை உடைக்க நகரும் விளையாட்டுகளைப் பயன்படுத்துவதைக் கவனியுங்கள். இடைவேளைக்கு முன் விவாதத்தில் உள்ள முக்கியக் குறிப்புகளின் சுருக்கமான சுருக்கம் - பின்னர் விரைவாக மறுபரிசீலனை செய்வது பயனுள்ளதாக இருக்கும்.

- அறிமுகங்கள்.** அனைத்து பங்கேற்பாளர்களும் ஒருவரையொருவர் அறிமுகப்படுத்துவதற்கு ஒரு திட்டத்தின் தொடக்கத்தில் நேரம் இருக்க வேண்டும். எப்போதும், நீங்கள் நினைப்பதை விட இது அதிக நேரம் எடுக்கும், குறிப்பாக ஒவ்வொருவரும் பெரிய நிகழ்வுகளில் தங்களை அறிமுகப்படுத்திக் கொள்ள. இந்த செயல்முறைக்கு உதவ பல்வேறு ஆக்கப்பூர்வமான நூட்பங்கள் உள்ளன, இதில் குறுகிய குழு நடவடிக்கைகள், பனி உடைக்கும் நடவடிக்கைகள் போன்றவை அடங்கும்.

- எதிர்பார்ப்புகள் மற்றும் விரும்பிய முடிவுகளைப் பகிர்ந்து.** பங்கேற்பாளர்களை நிகழ்வில் கலந்துகொள்ள தொண்டியது எது (எ.கா. அவர்களின் தொழிற்சங்கத்தால் ஊக்குவிக்கப்பட்டது), அவர்கள் கற்றுக் கொள்ள விரும்புவது என்ன (எ.கா. பணியிடத்தில் துன்புறுத்தல் வழக்குகளை எவ்வாறு கையாளவது) மற்றும் அவர்கள் விளைவு என்னவாக இருக்க விரும்பினர் (எ.கா. எ.கா. வன்கொடுமைக்கு எதிரான திட்டத்தில் அதிக நம்பிக்கை). போதுமான நேரம் இருந்தால், இது ஒரு செயலாக இருக்கலாம். இல்லையெனில், பங்கேற்பாளர் அறிமுகங்களில் இது ஒருங்கிணைக்கப்படலாம். நிகழ்வின் மதிப்பீட்டின் அடிப்படையை உருவாக்கும் என்பதால், தோன்றிய முக்கிய குறிப்புகளை கவனத்தில் கொள்ள வேண்டியது அவசியம்.

- சமத்துவமின்மை விழிப்புணர்வு மற்றும் மரியாதை.** பரஸ்பர மரியாதை மற்றும் சமத்துவம் பற்றிய விவாதத்துடன் அனைத்து கற்றல் நடவடிக்கைகளையும் தொடங்குவது முக்கியமாகும். ஒரு கட்டமைக்கப்பட்ட செயல்பாட்டின் மூலம் (குறிப்பாக பங்கேற்பாளர்கள் தொழிற்சங்கக் கல்வியில் சிறிய அனுபவம் பெற்றிருந்தால்), திறந்த விவாதம் அல்லது தொழிற்சங்க சமத்துவக் கொள்கையின் நினைவுட்டல் மூலம் இதை அடைய முடியும். சில தொழிற்சங்கங்கள் இந்த நோக்கத்திற்காக அனைத்து கல்வி திட்டங்களிலும் பயன்படுத்தப்படும் பொருட்களை உருவாக்கியுள்ளன, அவை பங்கேற்பாளர்களுக்கு முன்கூட்டியே அனுப்பப்படலாம் அல்லது திட்டத்தின் தொடக்கத்தில் அறிமுகப்படுத்தப்படலாம். பாலினம், இனம், வயது, மதம், கல்விப் பின்னணி அல்லது பிற காரணிகளின் அடிப்படையில் பங்கேற்பாளர்கள் தங்கள் சுயநினைவுற்ற சார்புகளைப் பற்றி அறிந்து கொள்ளவும், பரஸ்பர மரியாதை, சுகிப்புத்தன்மை மற்றும் நடத்தக்களில் ஒருமித்த கருத்தை உருவாக்குவதே இதன் நோக்கமாகும்.

- செயல் திட்டங்கள்.** ஒவ்வொரு பங்கேற்பாளருக்கும் (எ.கா. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான பிரச்சினைகளை எழுப்புவதற்கு பணியிடத்தில் உடனடியாக என்ன செய்ய வேண்டும்) அல்லது ஒட்டுமொத்த குழுவிற்கும் (எ.கா. C190 இன் ஒப்புதலுக்கான ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட திட்டத் திட்டம்) செயல்திட்டங்களுக்கு வழிவகுக்க வேண்டும். நிகழ்வின் முடிவில் தனிப்பட்ட மற்றும்/அல்லது குழு செயல்திட்டங்களை உருவாக்கும் செயல்பாட்டிற்கு நேரம் ஒதுக்கப்பட வேண்டும் அல்லது நேரமின்மை அல்லது சோர்வு காரணமாக நிகழ்ச்சி நிரலை கைவிடலாம்.

- மதிப்பீடு.** நிகழ்வின் முடிவில், தொடக்கத்தில் விவரிக்கப்பட்ட விரும்பிய விளைவுகளின் அடிப்படையில் பங்கேற்பாளர்கள் தங்கள் அனுபவத்தை மதிப்பிடுவதற்கு நேரம் ஒதுக்கப்பட வேண்டும். குறுகிய முறைசாரா நிகழ்வுகளில், இது அனைவருக்கும் அவர்களின் எதிர்பார்ப்புகளை நினைவுட்டுவதாகவும், அவை எவ்வளவு தூரம் பூர்த்தி செய்யப்பட்டுள்ளன என்பதைப் பற்றி விவாதிக்கவும் முடியும். குழு செயல்பாடு மற்றும்/அல்லது ஒவ்வொரு பங்கேற்பாளரும் முடிக்க வேண்டிய கேள்வித்தாள்களில் கலந்துரையாடல் மூலம் நீண்ட நிரல்களை மதிப்பீடு செய்யலாம்.

செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் குழல்

சூருசுறுப்பான கற்றல் நிகழ்வுகளுக்கு இடம் பொருத்தமானது என்பதை உறுதிப்படுத்த கவனிப்பு தேவை. நடைமுறை நோக்கங்களுக்காக (கேட்டரிங், தங்குமிடம், சந்திப்பு வசதிகள் போன்றவை), செலவுகளை ஈடுகட்ட போதுமான பட்ஜெட் இருந்தால், ஹோட்டல் பெரும்பாலும் மிகவும் வெளிப்படையான தேர்வாகும், ஆனால் அடிப்படை ஏற்பாடுகள் இருக்கும் வரை யூனியன் அலுவலகங்கள், சமூக மையங்கள் மற்றும் பிற இடங்கள் நன்றாக இருக்கும். இடம். வெளிப்படையாக, இடம் அமைதியாகவும் பாதுகாப்பாகவும் இருக்க வேண்டும்.

- **சந்திப்பு இடம்.** சிறந்த முறையில், அனைத்து பங்கேற்பாளர்களும் தங்குவதற்கு ஒரு அறை போதுமானதாக இருக்க வேண்டும், எளிதாக அனுகல் மற்றும் நெகிழிவத்தன்மையை செயல்படுத்த ஈடுதல் இடமும், சிறிய குழு விவாதங்களுக்கு அருகிலுள்ள பிற அறைகளும் இருக்க வேண்டும். இல்லையெனில், கவனச்சிதறல் இல்லாமல் பல சிறிய குழுக்களை வசதியாக நடத்தக்கூடிய ஒரு பெரிய இடம்.
- **இருக்கை ஏற்பாடுகள்.** நாற்காலிகள் மற்றும் மேசைகள் தரையில் சரி செய்யப்படாமல் இருப்பது முக்கியம் மற்றும் இருக்கைகளை மறுக்கட்டமைக்க அறையைச் சுற்றி எளிதாக நகர்த்தலாம். ‘தீயேட்டர் பாணி’ அமைப்பைத் தவிர்க்கவும், அங்கு பங்கேற்பாளர்கள் பேச்சாளர்கள் மற்றும் உயர்திகாரிகளின் ‘மேல் மேசை’யை எதிர்கொள்ளும் வகையில் வரிசைகளில் அமர்ந்து, அனைவரும் ஒருவரையாருவர் பார்க்கும் வகையில் இருக்கைகளை பிரிக்கவும் - வட்டத்தில் (சிறிய நிகழ்வுகளுக்கு), அல்லது ‘காபரே பாணியில்’ ‘, அங்கு அனைவரும் ஒரு வட்டம் அல்லது சூதிரைவாலி வடிவத்தில் பிரிக்கப்பட்ட மேஜைகளைச் சுற்றி சிறிய குழுக்களாக அமர்ந்திருக்கிறார்கள். பயிற்சியாளர்கள் பயிற்சி பெறுபவர்களின் அதே மட்டத்தில் இருப்பது முக்கியம், எனவே உயர்த்தப்பட்ட நிலைகள் மற்றும் தளங்களைத் தவிர்க்கவும். சுற்றி நடப்பது மற்றும் தனிப்பட்ட குழலை உருவாக்குவது நல்லது.

உபகரணங்கள் மற்றும் வசதிகள். ஃபினிப்சார்ட்கள், சவரொட்டிகள், அட்டைகள் அல்லது பிற பொருட்களைக் காட்சிப்படுத்துவதற்கு வெற்று சவர்கள் அல்லது மேற்பரப்புகள் உள்ள அறையைப் பயன்படுத்துவது சிறந்தது, இல்லையெனில் காட்சி பலகைகள் இருப்பதை உறுதி செய்யவும். பவர்பாய்ண்ட் விளக்கக்காட்சிகள் அல்லது வீடியோக்களைப் பயன்படுத்தினால், உங்களுக்கு மடிக்கணினி, புரோஜெக்டர் மற்றும் தீரை அல்லது வெற்று சவர் தேவைப்படும். உங்களுக்கு நம்பகமான வைஃபை அணுகலும் நிச்சயமாக தேவைப்படும். கூட்டத்தைத் தொடங்குவதற்கு குறைந்தபட்சம் 30 நிமிடங்களுக்கு முன்பு அறையில் இருப்பது அவசியம் மற்றும் இணைப்பைச் சரிபார்க்கவும், கணினியை ப்ரொஜெக்டருடன் இணைக்க சரியான கேபிள்கள் உள்ளன. இது முக்கியமானது!

காகிதம் மற்றும் பேனாக்கள். பங்கேற்பாளர்களுக்கு பேனாக்கள் மற்றும் மார்க்கர் பேனாக்கள், நோட்பேப்பர், பெயர் பேட்ஜ்கள் மற்றும் ஃபினிப்சார்ட் பேப்பர் தேவைப்படும். முடிந்தால், பங்கேற்பாளர்கள் தங்கள் சொந்தப் பெயர்களை மற்றவர்களுக்கு - குறிப்பாக ஒருங்கிணைப்பாளர்களுக்கு - தெளிவாகப் பார்க்க எழுதுவதற்கும் காட்சிப்படுத்துவதற்கும் அட்டவணையில் பெயர் அட்டைகளை வழங்கவும்.

டிஜிட்டல் செயல்பாடுகள் மூலம் கற்றல் குழல்

எழுதும் நேரத்தில், கோவிட்-19 தொற்றுநோய் பல தொழிற்சங்கங்களை பார்மபிரிய நேருக்கு நேர் கற்றலுக்கு மாற்று வழிகளைக் கண்டுபிடிக்க கட்டாயப்படுத்துகிறது.

இந்தப் பயிற்சிப் புத்தகம் முதன்மையாக குறைந்த ஆதாரங்களுடன் நேருக்கு நேர் கற்றலை ஆதரிக்கும் வகையில் வடிவமைக்கப்பட்டிருந்தாலும், ஆன்னைன் கற்றலுக்கு, குறிப்பாக வீடியோ கான்பரன்சிங் அல்லது ‘வெபினர்கள்’ பயன்பாட்டில், குறைந்தபட்சம் சில செயல்பாடுகளை மாற்றியமைக்க முடியும்.

டிஜிட்டல் குழலில் பணிபுரிவது, மக்கள் வீட்டிலிருந்து அல்லது பணியிடத்தில் இருந்து பங்கேற்பதற்கான புதிய வாய்ப்புகளை வழங்குகிறது, தேசிய அல்லது சர்வதேச நிகழ்வுகளில் பயணம் மற்றும் தங்கும் செலவுகளை பெருமளவில் குறைக்கிறது. விருந்தினர் பேச்சாளர்கள், வெளி பங்களிப்பாளர்கள் அல்லது பிற நாடுகளைச் சேர்ந்தவர்கள் உட்பட, கலந்துரையாடலில் பங்கேற்பவர்களைக் கொண்டிருப்பதை இது மிகவும் எளிதாக்குகிறது.

வெவ்வேறு இடங்களில் உள்ள நேருக்கு நேர் குழுக்களை ஒன்றிணைத்து ஒன்றாகச் செயல்படவும், கருத்துக்களைப் பகிர்ந்து கொள்ளவும் முடியும். எடுத்துக்காட்டாக, சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர் கூட்டமைப்பு, பல்வேறு நாடுகளில் உள்ள இணைந்த தொழிற்சங்கங்களால் ஒரே நேரத்தில் நடத்தப்படும் நேருக்கு நேர் கல்வி அமர்வுகளை இணைக்கும் பிராந்திய அல்லது சர்வதேச நிகழ்வுகளை நடத்த இதைப் பயன்படுத்துகிறது - அனுபவம், யோசனைகள் மற்றும் செயல்திட்டங்களைப் பகிர்ந்து கொள்கிறது. கான்பரன்சிங் மென்பொருளானது ஒரே நேரத்தில் விளக்கத்தை உள்ளடக்கும் தீரனையும் கொண்டுள்ளது.

மறுபறும், நேருக்கு நேர் தொடர்பு இல்லாமல், ஒரு பகிரப்பட்ட கற்றல் சூழ்நிலையையும் பங்கேற்பாளர்களிடையே ஒற்றுமை உணர்வையும் உருவாக்குவது மிகவும் கடினம். பிற்பகல் இடைவேளையின் போது நீங்கள் ஒன்றாகச் சாப்பிடுவது அல்லது தேர்ந்தெடுப்பாக வரிசையில் நிற்பது போல, பங்கேற்பாளர்கள் முறைசாரா முறையில் பேசுவதும், ஒருவரையொருவர் அறிந்துகொள்வதும் மிகவும் கடினம்.

கம்ப்யூட்டர் திரையின் முன் உட்காருவது மிகவும் சோர்வாக இருக்கிறது.

பல தொழிற்சங்கங்களில், உறுப்பினர்கள் மற்றும் ஆர்வலர்களுக்கு நல்ல இணைய இணைப்பு அல்லது நம்பகமான மின்சாரம் கிடைப்பதில்லை, மேலும் மொபைல் டேட்டாவின் விலை மிக அதிகமாக இருக்கும்.

- வீட்டில் அல்லது பணியிடத்தில் தொழில்நுட்பத்தைப் பயன்படுத்த பங்கேற்பாளர்களுக்குத் தேவையானவை அல்லது திறன்கள் இல்லாத பட்சத்தில், சிறிய குழுக்கள் முகத்தை சந்திக்க ஒரு இடத்தை (அருகிலுள்ள சமூக மையம், யூனியன் அலுவலகம், கஃபே, உள்ளுர் ஹோட்டல் போன்றவை) ஏற்பாடு செய்ய முடியும். பெரிய பிராந்திய, தேசிய அல்லது சர்வதேச நிகழ்வுக்கு நேருக்கு நேர் மற்றும் ஆன்னைன் இணைப்பைப் பகிரவும்.
- தவிர்க்க முடியாத தொழில்நுட்ப பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க நிரலில் நேரத்தை அனுமதிக்கவும்
- பங்கேற்பாளர்கள் கவனத்தை இழக்கும் போது, எந்த ஆன்னைன் அமர்வும் இரண்டு மணிநேரத்திற்கு மேல் நீடிக்கக்கூடாது என்று அனுபவம் தெரிவிக்கிறது.
- ஆன்னைன் அமர்வைக் கண்காணிக்க, பங்கேற்பாளர்களுக்கு தொழில்நுட்ப உதவியுடன் ஆதாரவு, பங்கேற்பாளர்கள் கேள்விகள் கேட்க மற்றும் பங்களிப்புகளை வழங்குதல் போன்றவற்றுக்கு தனித்தனியாக வசதியளிப்பவர் (நிரலை வழிகாட்டுதல், நாற்காலி விவாதங்கள் போன்றவை) மற்றும் தொழில்நுட்ப புரவலர் போன்ற தனிப் பாத்திரங்களைக் கொண்டிருப்பது நல்லது.
- மற்ற நாடுகளைச் சேர்ந்தவர்களை உள்ளடக்கியிருந்தால், நேர மண்டலங்களில் பங்கேற்பை அதிகரிக்க திட்டத்தை அட்டவணைப்படுத்துவது முக்கியமாகும்.
- அமர்வு பதிவு செய்யப்பட வேண்டும் என்றால், அனைத்து பங்கேற்பாளர்களிடமிருந்தும் அனுமதி பெற மறக்காதீர்கள்.

செயல்பாடு 1

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைப் புரிந்துகொள்ளதல்

◀ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவையான நேரம்:

- 1 மணி நேர

தேவையானவை:

- ஃபிளிப்சார்ட்கள்
- மார்க்கர் பேனாக்கள்

நோக்கம்:

- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன என்பதை பங்கேற்பாளர்கள் நன்கு புரிந்துகொள்ள உதவுவதே இந்தச் செயலின் நோக்கமாகும்.

செயல்பாடுகள்:

பங்கேற்பாளர்களை சிறிய குழுக்களாக பிரிக்கவும். ஒருங்கிணைப்பாளர் வழிகாட்டியில் 1. 1 'வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன' என்ற பகுதியைப் படிக்கவும் அல்லது பங்கேற்பாளர்களைப் படிக்கச் சொல்லவும் மற்றும் ஓவ்வொரு குழுவும் கேள்விகளைப் பற்றி விவாதிக்கவும், பதில்களை ஃபிளிப்சார்ட்டில் பதிவு செய்யவும். ஓவ்வொரு குழுவும் தங்கள் கலந்துரையாடலைப் பற்றித் தெரிவிக்கச் சொல்லுங்கள். குழுவின் தன்மையைப் பொறுத்து, ஓவ்வொரு குழுவும் விவாதிக்க வேண்டிய துறைகள், பணி ஏற்பாடுகள் அல்லது தொழில்கள் பற்றிய பரிந்துரைகளை வழங்குவதைக் கவனியுங்கள். 'வன்கொடுமை என்றால் என்ன' (கீழே உள்ள இணைப்பைப் பார்க்கவும்) வீடியோ விவாதத்திற்கு உதவும் ஒரு பயனுள்ள கருவியாக இருக்கும்.

ஓவ்வொரு குழுவும் முழுக்க முழுக்க முன்வைத்த பிறகு, அனைவருக்கும் பதிலளிக்கவும் மேலும் விவாதிக்கவும் வாய்ப்பு கிடைத்தது, விளக்கக்காட்சிகளில் இருந்து அவர்கள் கற்றுக்கொண்டதைக் கருத்தில் கொள்ளுமாறு அனைவரையும் கேட்டுக் கொள்ளவும், மேலும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் கேள்விகளுக்கு பதிலளிக்கும்போது அவர்கள் வித்தியாசமாக என்ன செய்வார்கள் பணியிடம் அல்லது துறை.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைப் புரிந்துகொள்ளுதல்



நோக்கங்கள்:

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நன்றாகப் புரிந்துகொள்ளவும், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அனுபவங்களைப் பகிர்ந்து கொள்ளவும், நமது பணி வாழ்க்கையில் நாம் எதிர்கொள்ளும் பல்வேறு வகையான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களை அடையாளம் காணவும்.

வேலை உலகில் யார் வேண்டுமானாலும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அனுபவிக்கலாம். ஆனால் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமையின் வகை, வேலை குழ்நிலை, துறை மற்றும் தொழிலைப் பொறுத்து மாறுபடும். வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஆகியவை அதிகாரம் மற்றும் கட்டுப்பாட்டு அமைப்புகளில் வேறான்றியுள்ளன என்பதை நினைவில் கொள்ளவும். அதிகாரத்தில் உள்ள வேறுபாடுகள் - படிநிலை அல்லது பாலினம், இனம் அல்லது வர்க்கத்தின் அடிப்படையில் இருந்தாலும், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு வழிவகுக்கும்.

செயல்பாடு:

சிறிய குழுக்களாக வேலை செய்யுங்கள். உங்கள் சொந்த அனுபவத்திலிருந்து பின்வரும் ஒவ்வொரு கேள்வியையும் படித்து விவாதிக்கவும்.

1. நமது துறை, தொழில் அல்லது பணியிடத்தில் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் வகைகள் என்ன? (அதாவது உடல் நிதியான துஷ்பிரயோகம், உளவியல் வன்கொடுமை, பாலியல் துன்புறுத்தல்)
2. வன்கொடுமையை (குற்றவாளி) செய்வது யார்? ஏன்?
3. பாதிக்கப்பட்டவர்கள் யார்? நமது துறையில் எந்தத் தொழிலாளர்கள் மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்கள் அல்லது அதிக ஆபத்தை எதிர்கொள்கிறார்கள்?
4. இந்த வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு வழிவகுக்கும் அதிகார ஏற்றதாழிவுகள் என்ன?
5. என்ன வேலை ஏற்பாடுகள், அமைப்புகள் மற்றும் கட்டமைப்புகள் வன்கொடுமைக்கான வாய்ப்பை அதிகரிக்கின்றன?"
6. பாதிக்கப்பட்டவருக்கு என்ன பாதிப்பு?
7. நமது பணியிடம், நமது தொழிற்சங்கம் மற்றும் நமது சமூகத்தின் மீதான தாக்கம் என்ன?

ஃபிளிப்சார்ட்களைப் பயன்படுத்தி, ஒவ்வொரு கேள்விகளுக்கும் உங்கள் பதில்களைப் பட்டியலிட்டு, ஒட்டுமொத்த குழுவிற்கும் விவாதத்திற்காக ஒரு விளக்கக்காட்சியைத் தயார் செய்யவும்.

மேலும் வளங்கள்

- வீடியோ: 'வேலையில் வன்கொடுமை', UNI குளோபல் யூனியன், 2010

தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் காரணங்கள் மற்றும் வகைகளை இந்த வீடியோ விளக்குகிறது.

<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

செயல்பாடு 2

பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைப் புரிந்துகொள்ளுதல்

▼ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 90 நிமிடங்கள்

தேவேயானவை:

- இரண்டு நிறமுள்ள அஞ்சலட்டை அளவுள்ள அட்டைகள்
- மார்க்கர் பேனாக்கள்
- பின்கள், ஓட்டும் டேப் அல்லது ஓட்டும் பசை (எ.கா. ப்ரூடாக்)
- கார்டுகளைக் காட்ட போதுமான சுவர் இடம் அல்லது காட்சி பலகைகள்
- ஃப்ளிப்சார்ட்

நோக்கம்:

- பாலினத்திற்கும் ஆண் பெண் வேறுபாட்டுக்கும் இடையிலான வித்தியாசத்தையும், பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையின் பண்புகள் மற்றும் காரணங்களையும் இன்னும் ஆழமாகப் புரிந்து கொள்ள.

பகுதி 1. செயல்பாடுகள்:

1. பங்கேற்பாளர்களை குழுக்களாக பிரிக்கவும். ஒவ்வொரு குழுவிற்கும் இரண்டு அடுக்கு அட்டைகளை வழங்கவும், ஒருவேளை ஒவ்வொன்றிலும் 20.
2. பெண்கள் மற்றும் ஆண்களின் நடத்தைகள், பாத்திரங்கள் மற்றும் வேலைகள் உட்பட பெண்கள் அல்லது ஆண்களுக்கு பொதுவாகக் கூறப்படும் பண்புகளின் எடுத்துக்காட்டுகளைப் பற்றி சிந்திக்க பங்கேற்பாளர்களைக் கேளுங்கள்.
3. இரண்டு காட்சிப் பகுதிகளைத் தயார் செய்யவும் - ஒன்று 'அதிக சக்தி' என்றும் மற்றொன்று 'குறைந்த சக்தி' என்றும் குறிக்கப்பட்டுள்ளது.
4. கார்டுகளை முடித்தவுடன், இந்த குணாதிசயங்கள், வேலைகள் போன்றவை அதிக சக்தியுடன் தொடர்புடையதா அல்லது குறைந்த சக்தியுடன் தொடர்புடையதா என்பதைப் பற்றி விவாதிக்க ஒவ்வொரு குழுவையும் கேளுங்கள், பின்னர் ஒவ்வொரு கார்ட்டையும் பொருத்தமான காட்சிப் பகுதியில் ஒட்டவும் அல்லது பின் செய்யவும்.
5. காட்சிகளைச் சுற்றி பங்கேற்பாளர்களைச் சேகரித்து, ஒவ்வொரு காட்சிப் பகுதியிலும் (வேலைகள், அணுகுமுறைகள், குணாதிசயங்கள், நடத்தை போன்றவை) பரந்த கருப்பொருள்களில் அட்டைகளைக் குழுவாக்கக் கொல்லுங்கள்.
6. ஒவ்வொரு கருப்பொருளைப் பற்றியும், இந்தப் பண்புகள் மற்றும் பாத்திரங்கள் நமது பாலினத்தால் தீர்மானிக்கப்படுகிறதா, அல்லது அவை சமூகத்தால் தினிக்கப்பட்ட பாலின ஒரே மாதிரியானவையா என்பதைக் கேட்டு விவாதிக்கவும்.
7. பின்னர், இந்த பாலின அடிப்படையிலான அதிகார வேறுபாடுகள் சமத்துவமின்மை மற்றும் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமைக்கு எவ்வாறு பங்களிக்கின்றன என்பதைக் கருத்தில் கொள்ள பங்கேற்பாளர்களைக் கேளுங்கள்.
8. ஒரு முழுமையான விவாதத்தில் விவாதிக்கவும்: 'பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான மூலக் காரணங்கள் என்ன?' (பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான மூல காரணங்கள் என்ன) என்பதையும் நீங்கள் அவர்களுக்கு வழங்கலாம் பிரிவு 1.2 'பாலினம் என்றால் என்ன' -அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலா? என்ற வழிகாட்டியில் இதற்கு முன் படிக்கவும்.
9. ஃப்ளிப்சார்ட்டைப் பயன்படுத்தி, ஒரு நெடுவரிசையின் மேற்புறுத்தில் 'சாக்குகள்' மற்றும் மற்ற நெடுவரிசையின் மேல் 'காரணங்கள்' உள்ள அட்டவணையை வரையவும். அட்டவணையில் உள்ள பொருத்தமான நெடுவரிசையில் பங்கேற்பாளர்கள் முன்னிலைப்படுத்தும் அனைத்து காரணிகளையும் பட்டியலிட்டு, அவர்கள் ஒப்புக்கொள்கிறீர்களா அல்லது உடன்படவில்லையா என்று குழுக்களிடம் கேட்கவும்.

பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைப் புரிந்துகொள்ளுதல்

செயல்பாடு:

சிறிய குழுக்களில், பெண்கள் மற்றும் ஆண்களின் நடத்தைகள், பாத்திரங்கள் மற்றும் வேலைகள் உட்பட பெண்கள் அல்லது ஆண்களுக்கு பொதுவாகக் கூறப்படும் பண்புகளின் எடுத்துக்காட்டுகளைப் பற்றி சிந்தியுங்கள், மேலும் ஒவ்வொரு உதாரணத்தையும் ஆண்கள் அல்லது பெண்களுக்கான நிறமுள்ள குறியீட்டு அட்டைகளில் ஒன்றைக் கவனியுங்கள்.

உங்கள் கலந்துரையாடலுக்கும் அனுபவப் பகிர்வுக்கும் உதவ பின்வரும் கேள்விகளைக் கவனியுங்கள்.

- சமுதாயத்தில் ஆண்களிடம் என்ன ஆருமை அல்லது நடத்தை எதிர்பார்க்கப்படுகிறது? பெண்கள் பற்றி என்ன?
- என்ன நடவடிக்கைகள் ஆண்கள் மற்றும் பெண்களுக்கு குறிப்பிட்டதாக கருதப்படுகின்றன?
- பெண்கள் எந்த வகையான வேலைகளில் வேலை செய்ய வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது? ஆண்கள் பற்றி என்ன?
- வீட்டில் ஆண்கள் என்ன பங்கேற்க வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது? பெண்கள் பற்றி என்ன?

பகுதி 2. செயல்பாடுகள்:

- பங்கேற்பாளர்களை புதிய குழுக்களாக பிரிக்கவும். கலப்பு அல்லது பெண்கள் மட்டும் மற்றும் ஆண்கள் மட்டும் குழுக்களாக பிரிக்க வேண்டுமா என்பதைக் கவனியுங்கள்.
- வழங்கப்பட்ட ஃபிளிப்சார்ட்கள் மற்றும் பேனாக்களைப் பயன்படுத்தி, ஒவ்வொரு குழுவையும் வெவ்வேறு வகையான அல்லது பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் எடுத்துக்காட்டுகளைப் பற்றி விவாதிக்கவும்.
- ஒவ்வொரு குழுவும் தங்கள் விவாதத்தின் முடிவுகளை முன்வைக்க யாரையாவது பரிந்துரைக்கும்படி கேட்கவும்.
- விளக்கக்காட்சிகளில் இருந்து முக்கிய கருப்பொருள்களை ஒன்றாக சேகரித்து, பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையின் முக்கிய வகைகளின் சுருக்கத்தை முன்வைக்கவும், பிரிவு 1.2 இன் கீழ் ‘பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையின் வகைகள்’ என்ற வழிகாட்டியின் பகுதியைக் குறிப்பிடுவதன் மூலம் ‘பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை என்றால் என்ன மற்றும் தொல்லை?’:

 - பாவியல் துன்புறுத்தல்
 - உடல் நீதியான வன்கொடுமை
 - உளவியல் துஷ்பிரயோக
 - பொருளாதார வன்கொடுமை
 - குடும்ப வன்முறை

- அனைவருக்கும் பதிலளிக்கவும் மேலும் விவாதிக்கவும் வாய்ப்பு கிடைத்தால், இது பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை பற்றிய அவர்களின் பார்வையை மாற்றியிருக்கிறதா என்பதையும், அவர்களின் பணியிடத்திலோ அல்லது துறையிலோ வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான கேள்விகளுக்கு பதிலளிக்கும்போது அவர்கள் வித்தியாசமாக என்ன செய்வார்கள் என்பதைக் கருத்தில் கொள்ளுமாறு அனைவரையும் கேள்வுங்கள். .

மேலும் வளங்கள்

- வீட்டியோ: 'வன்கொடுமை என்றால் என்ன?', UNI குளோபல் யூனியன், 2013**
இந்த வீட்டியோ பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமைக்கான காரணங்களையும், அது தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கையில் ஏற்படுத்தும் பிள்ளையையும் ஆராய்கிறது.
https://youtu.be/_VV9PZ4asJFQ
- வீட்டியோ: “பாவியல் துன்புறுத்தல்”, UNI குளோபல் யூனியன், 2018**
இந்த வீட்டியோவில் தொழிலாளர்கள் தங்களது பாவியல் துன்புறுத்தல் அனுபவங்களை கூறுகின்றனர்.
<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>
- வினாடி வினா: ‘பாவியல் துன்புறுத்தல்’, UNI குளோபல் யூனியன்**
இந்த வினாடி வினா, வேலையில் உள்ள பாவியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய அறிவை தொழிலாளர்கள் தங்களைத் தாங்களே சோதித்துக் கொள்ள உதவுகிறது.
<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

செயல்பாடு 3

C190-ஐப் புரிந்துகொள்ளுதல்

◀ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவையான நேரம்:

- 2 மணிநேரம்

தேவையானவை:

- அனைத்து பங்கேற்பாளர்களுக்கும் வினியோகிக்க C190 இன் முழு உரையின் போதுமான பிரதிகள்

நோக்கம்:

- C190 என்ன கூறுகிறது மற்றும் அது ஏன் முக்கியமானது என்பதைப் பற்றி நன்கு புரிந்துகொள்வதற்கு பங்கேற்பாளர்களைத் தூண்டுவதற்கும், அதை எவ்வாறு திட்டக் கருவியாகப் பயன்படுத்தலாம் என்பதைப் பற்றி சிந்திக்கவும்.

செயல்பாடுகள்:

பங்கேற்பாளர்களின் பன்முகத்தனமை மற்றும் கிடைக்கும் நேரத்தைப் பொறுத்து, ஒவ்வொரு பங்கேற்பாளருக்கும் ITUC *Mini Guide C190 & R206* (https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf) அல்லது அசல் உரையின் நகலை வழங்கவும். C190 இன் உரையைப் படிக்கவும், கேள்விகளைப் பற்றி விவாதிக்கவும் அவர்களிடம் கேளுங்கள். ஒவ்வொரு குழுவும் தங்கள் விவாதங்களின் முடிவுகளுடன் குழுவிற்கு விளக்கக்காட்சியைத் தயாரிக்கச் சொல்லுங்கள்.

விளக்கக்காட்சிகளுக்குப் பிறகு, உடன்படிக்கையின் மிக முக்கியமான அம்சங்கள் என்ன என்பதைப் பற்றிய விவாதத்தை நடத்துங்கள். பிரிவு 1.5 'ஐல்லை(1LO)வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை C190 மற்றும் பரிந்துரை 206' இன் கீழ் உள்ள வசதி வழிகாட்டியில் உள்ள 'C190 ஏன் மிகவும் அற்புதமானது' என்ற பகுதியும் இதற்கு உதவக்கூடும்.

C190-ஐப் புரிந்துகொள்ளுதல்

▶ நோக்கங்கள்:

வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் உடன்படிக்கை C190 மற்றும் அதன் முக்கியத்துவம் பற்றிய நமது புரிதலை ஊக்குவிக்க.

▶ செயல்பாடு:

சிறிய குழுக்களில் பணிபுரியும் போது, வழங்கப்பட்ட ஆவணத்தில்(களில்) விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி, வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் உடன்படிக்கையைக் கருத்தில் கொள்ளவும். C190 இன் அசல் உரை உங்களுக்கு வழங்கப்பட்டிருந்தால், ஒவ்வொரு கட்டுரையும் எதைக் குறிக்கிறது மற்றும் அது உங்கள் துறை அல்லது பணியிடத்தில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு ஏன் பொருத்தமானதாக இருக்கும் என்பதை விவாதிக்க ஒன்றாக வேலை செய்யுங்கள்.

உங்கள் அனுபவங்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கத் தேவைகளின் அடிப்படையில் பின்வரும் கேள்விகளைக் கவனியுங்கள்:

1. நமது தொழிற்சங்கம் மற்றும் நமது உறுப்பினர்களுக்கான உடன்படிக்கையின் மிக முக்கியமான பகுதிகள் யாவை?
2. நமது தீட்டங்களில் அல்லது அரசாங்கங்கள், பணியமர்த்துபவர்கள் அல்லது நமது வேலை நிலைமைகளை நிர்ணயிக்கும் மற்றவர்களுடன் பேச்சவார்த்தைகளில் உடன்படிக்கையை எவ்வாறு பயன்படுத்தலாம்?
3. இந்தச் பிரச்சினைகள் குறித்து நமது உறுப்பினர்களுக்குக் கற்பிக்கவும், நமது தொழிற்சங்க அரசியல் நிகழ்ச்சி நிரலை வலுப்படுத்தவும் உடன்படிக்கையை எப்படிப் பயன்படுத்தலாம்?
4. திட்டத்தில் நாம் என்ன கூறுகளை வலியுறுத்த வேண்டும்?

பிளிப்சார்ட்டைப் பயன்படுத்தி, முழுமையான விவாதத்திற்கு விளக்கக்காட்சியைத் தயாரிக்கவும்.

மேலும் தகவல்

C190 - ஐஎலோ (ILO) வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் உடன்படிக்கை, 2019 (எண்190)

இது அசல் C190 இன் முழு உரை.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

R206 × ஐஎலோ (ILO) வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் பரிந்துரை, 2019 (எண்206)

இது அசல் R206 இன் முழு உரை.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

வீடியோ: C190 என்றால் என்ன?, பொதுவான எக்ஜா திட்டம்

உடன்படிக்கையின் சில முக்கிய அம்சங்களை விளக்கும் வீடியோ இது.

<https://www.dropbox.com/s/gqbque68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

C190 - R206, சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு (ITUC) பற்றிய சிறு வழிகாட்டி

இது சிறு வழிகாட்டி C190 மற்றும் R206 இன் மிக முக்கியமான சில பகுதிகளை எடுத்துக்காட்டுகிறது.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

C190 - R206, சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு (ITUC) இல் அடிக்கடி கேட்கப்படும் கேள்விகள்

இந்த ஆவணம் C190 மற்றும் R206 பற்றி அடிக்கடி கேட்கப்படும் சில கேள்விகளுக்கு பதிலளிக்கிறது.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf

சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு (ITUC) தயாரித்த மினி விளக்க அட்டைகள்

டிலிட்டல் முறையில் அல்லது அச்சிடப்பட்டு, நேருக்கு நேர் கல்வி நடவடிக்கைகளின் போது கட்ட-அவுட்களாகப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

<https://trello.com/c/ZIDADOZn/100-explainer-cards-english>

செயல்பாடு 4

C190-ஐ அங்கீகரிக்கும் நடவடிக்கையில் இலக்கானவர்கள் மற்றும் ஆதரவாளர்களை அடையாளம் காணுதல்

▼ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 2 மணிநேரம்

தேவேயானவை:

- அஞ்சலட்டை அளவுள்ள அட்டைகள்
- மார்க்கர் பேனாக்கள்
- பெரிய சுவர் பகுதி அல்லது இரண்டு காட்சி பலகைகளுக்கான அணுகல்
- பின்கள், ஒட்டும் டேப் அல்லது ஒட்டும் பசை ('ப்ளாடாக்')

நோக்கம்:

- தனிநபர்கள் மற்றும் நிறுவனங்களின் வரைபடத்தை உருவாக்குவது C190 இன் ஒப்புதலுக்கான திட்டத்தில் இலக்கானவர்களாகவும் ஆதரவாளர்களாகவும் இருக்கலாம்.

செயல்பாடுகள்:

1. பங்கேற்பாளர்களை இரண்டு குழுக்களாக பிரிக்கவும்.
2. முதல் குழு இலக்கானவர்களை அடையாளம் காண்பது: அரசாங்கம் உடன்படிக்கையை அங்கீகரிக்க வேண்டுமானால் நீங்கள் சம்மதிக்க வேண்டிய அதிகாரம் உள்ள நபர்கள் அல்லது நிறுவனங்கள். அவர்கள் அரசாங்க அமைச்சர்கள், அரசு ஊழியர்கள், அரசியல் கட்சிகள், பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள், பணியமர்த்துபவர்கள் அல்லது பிறரை உள்ளடக்கியிருக்கலாம்.
3. இரண்டாவது குழுவானது சாத்தியமான ஆதரவாளர்களை அடையாளம் காண்பது: அங்கீகாரத்திற்கான திட்டத்தில் உங்களுடன் இணைந்து பணியாற்றக்கூடிய நபர்கள் அல்லது நிறுவனங்கள். அவர்கள் மற்ற தொழிற்சங்க அமைப்புகள், பெண்கள் குழுக்கள், மனித உரிமைகள் தன்னார்வ தொண்டு நிறுவனங்கள், முற்போக்கான மதத் தலைவர்கள், அனுதாபமுள்ள பத்திரிகையாளர்கள் மற்றும் ஊடகங்கள், கல்வியாளர்கள், பிரபலங்கள் அல்லது பிறரை உள்ளடக்கியிருக்கலாம்.
4. பங்கேற்பாளர்களை முடிந்தவரை குறிப்பிட்டதாக இருக்க ஊக்குவிக்கவும். 'அரசியல்வாதிகள்' மட்டுமல்ல, குறிப்பிட்ட அரசியல்வாதிகளின் பெயர்களும்; 'ஊடகங்கள்' மட்டுமல்ல, குறிப்பிட்ட செய்தித்தாள்கள், சமூக ஊடக சேனல்கள் அல்லது பத்திரிகையாளர்களின் பெயர்கள்.
5. மார்க்கர் பேனாவைப் பயன்படுத்தி, ஒவ்வொரு குழுவையும் ஒவ்வொரு சாத்தியமான நிறுவனம் அல்லது தனிநபரை ஒரு அட்டையில் (ஒரு நிறுவனம் அல்லது நபருக்கு ஒரு அட்டை) பதிவு செய்யச் சொல்லுங்கள்.
6. இரண்டு காட்சிப் பகுதிகளைத் தயாரிக்கவும் - சுவர்கள், காட்சிப் பலகைகள் அல்லது பிற பரப்புகளில், ஒவ்வொரு குழுவிற்கும் ஒன்று. இலக்கானவர்க் காட்சியின் மையத்தில் 'அரசாங்கம்' எனக் குறிக்கப்பட்ட கார்ட்டையும், ஆதரவாளர்களின் காட்சியின் மையத்தில் 'தொழிற்சங்கம்' எனக் குறிக்கப்பட்ட அட்டையையும் பின் செய்யவும் அல்லது ஒட்டவும்.
7. சாத்தியமான இலக்கானவர்கள் அல்லது ஆதரவாளர்களின் பட்டியலை அவர்கள் தீர்ந்துவிட்டால், ஒவ்வொரு குழுவையும் தங்கள் காட்சிப் பகுதியைச் சுற்றி வரச் சொல்லுங்கள், மேலும் அவர்களின் கார்ட்டைகளை அந்தந்த அரசு அல்லது யூனியன் கார்ட்டைக் சுற்றி விவாதிக்கவும் மற்றும் ஏற்பாடு செய்யவும் - மிக முக்கியமான அருசிலுள்ளவற்றை வைத்து, மற்றவர்களை ஒன்றாகக் கூட்டவும். இதே போன்ற (எ.கா. குறிப்பிட்ட அரசியல்வாதிகள், அரசியல் கட்சிகள், அரசு சாரா நிறுவனங்கள், கல்வியாளர்கள், பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள், பணியமர்த்துபவர்கள் போன்றவை).
8. இரு குழுக்களும் தங்கள் முடிக்கப்பட்ட 'வரைபடங்கள்' சுவரில் வைத்துவுடன், பெரிய குழு அமர்வை மீண்டும் கூட்டி, ஒவ்வொரு குழுவும் தங்கள் வரைபடத்தை முன்வைத்து, குழு விவாதத்தில் தோன்றிய சில முக்கியமான புள்ளிகளை முன்னிலைப்படுத்தக் கொல்லுங்கள்.

9. இரு குழுக்களும் தங்கள் விளக்கக்காட்சி களை முடித்த பிறகு, சில ஆதரவாளர்களும் இலக்காக இருக்கிறார்களா என்பதைப் பார்க்கவும் (உதாரணமாக, நாடாளுமன்ற உறுப்பினரான தொழிற்சங்கத் தலைவர்?). அப்படியானால், இலக்கு வரைபடத்தில் இலக்கு அட்டைக்கு அருகில் கூட்டணி அட்டையை ஒட்டவும்.
10. அடுத்ததாக, ஒப்புதல் பெறுவதற்கு இலக்கானவர்களை வற்புறுத்துவதில் எந்தக் ஆதரவாளர்கள் பயனுள்ளதாக இருக்கும் என்று ஒட்டுமொத்த குழுவிடம் கேட்கவும். எடுத்துக்காட்டாக, ஒரு அரசியல் கட்சியுடன் நெருங்கிய தொடர்பைக் கொண்ட ஒரு பெண் என்ஜிஔ (NGO), செல்வாக்கு மிக்க பணியமர்த்துபவர்ப்புடன் நல்ல உறவைக் கொண்ட தொழிற்சங்கப் பணியிடக் கிளை அல்லது மனித உரிமைகள் பற்றி பிரபலமான செய்தித்தாளில் தொடர்ந்து எழுதும் அனுதாபமுள்ள பத்திரிகையாளர். இலக்கு வரைபடத்தில் இலக்கு அட்டைக்கு அருகில் தொடர்புடைய ஆதரவாளர் அட்டையை ஒட்டவும்.
11. நீங்கள் அனைத்து நட்பு அட்டைகளையும் இலக்கானவர்களின் வரைபடத்திற்கு நகர்த்தியவுடன், நீங்கள் ஒரு திட்டத் திட்டத்தின் அடிப்படையில் இருக்க வேண்டும் - ஒரு ஒருங்கிணைந்த வரைபடம், எந்தெந்தக் ஆதரவாளர்களை அனுகி, எந்தெந்த இலக்கானவர்களை அங்கீகரிக்க உதவுவது என்று பரப்புரை செய்ய அல்லது வற்புறுத்த ஊக்குவிக்கலாம். உடன்படிக்கை.

C190-ஐ அங்கீகரிக்கும் நடவடிக்கையில் இலக்கானவர்கள் மற்றும் ஆதரவாளர்களை அடையாளம் காணுதல்

இலக்கு குழு

நோக்கம்:

ஒப்புதல் திட்டத்தில், அரசாங்கம் உடன்படிக்கையை அங்கீகரிக்க வேண்டும் என்று வற்புறுத்த வேண்டிய நிறுவனங்களும் மக்களும் இருக்கும். C190ஐ அங்கீகரிக்கும் திட்டத்திற்கான இந்த சாத்தியமான இலக்கானவர்களை அடையாளம் காண்பதே இதன் நோக்கம்

செயல்பாடு:

சாத்தியமான இலக்கானவர்கள் யார் என்பதைப் பற்றி விவாதிக்கவும். நீங்கள் யாரை வற்புறுத்த வேண்டும்? நீங்கள் யாருடன் பேச்கவார்த்தை நடத்த வேண்டும்? வழங்கப்பட்ட கார்டுகளைப் பயன்படுத்தி, சாத்தியமான நிறுவனங்கள் அல்லது தனிநபர்களை நீங்கள் குறிப்பிடுவது போல், அவற்றை ஒரு அட்டையில் எழுதுங்கள் (ஒரு நிறுவனம் அல்லது நபருக்கு ஒரு அட்டை).

சாத்தியமான இலக்கானவர்களின் பட்டியலை நீங்கள் தீர்ந்தவுடன், ‘அரசு’ எனக் குறிக்கப்பட்ட அட்டையைச் சுற்றி உங்கள் கார்டுகளைப் பின் அல்லது ஒட்டவும். சவரில் அல்லது டிஸ்போர்டில் போர்டில் - மிக முக்கியமான ‘அரசு’ கார்டுக்கு அருகில் வைத்து, அதே போன்ற மற்றவர்களை ஒன்றாக இணைக்கவும் (எ.கா. குறிப்பிட்ட அரசியல்வாதிகள், அரசியல் கட்சிகள், பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள், பணியமர்த்துபவர்கள் போன்றவை).

முழுமையான விவாதத்தில் உங்கள் ‘வரைபடத்தை’ வழங்க உங்கள் குழுவிலிருந்து ஒருவரை நியமிக்கவும்.

C190-ஐ அங்கீகரிக்கும் நடவடிக்கையில் இலக்கானவர்கள் மற்றும் ஆதரவாளர்களை அடையாளம் காணுதல்

ஆதரவாளர்களின் குழு

நோக்கம்:

நாங்கள் தனியாக திட்டத்தில் வெற்றி பெறுவது சாத்தியமில்லை, எனவே நமது திட்டத்தை தீவிரமாக ஆதரிக்கும் அமைப்புகளையும் தனிநபர்களையும் அடையாளம் காண வேண்டும். இந்த சாத்தியமான ஆதரவாளர்களை அடையாளம் காண்பதே இதன் நோக்கம்.

செயல்பாடு:

உங்கள் சாத்தியமான ஆதரவாளர்கள் யார் என்று விவாதிக்கவும். திட்டத்தில் உங்களுடன் யார் இணைவார்கள்? அரசின் கவனத்தை யாரால் கவர முடியும்? வழங்கப்பட்ட கார்டுகளைப் பயன்படுத்தி, சாத்தியமான நிறுவனங்கள் அல்லது தனிநபர்களை நீங்கள் குறிப்பிடுவது போல், அவற்றை ஒரு அட்டையில் எழுதுங்கள் (ஒரு நிறுவனம் அல்லது நபருக்கு ஒரு அட்டை).

சாத்தியமான இலக்கானவர்களின் பட்டியலை நீங்கள் தீர்ந்தவுடன், ‘யூனியன்’ எனக் குறிக்கப்பட்ட அட்டையைச் சுற்றி உங்கள் கார்டுகளைப் பின் அல்லது ஒட்டவும் - சவரில் அல்லது டிஸ்போர்டில் போர்டில் - மிக முக்கியமான ‘யூனியன்’ கார்டுக்கு அருகில் உள்ளவற்றை வைத்து, அதே போன்ற மற்றவர்களை ஒன்றாக இணைக்கவும் (எ.கா. மற்ற தொழிற்சங்க அமைப்புகள், பெண்கள் குழுக்கள், மனித உரிமைகள் தன்னார்வ தொண்டு நிறுவனங்கள், மதத் தலைவர்கள், அனுதாபமுள்ள பத்திரிகையாளர்கள் மற்றும் ஊடகங்கள், பிரபலங்கள்).

முழுமையான விவாதத்தில் உங்கள் ‘வரைபடத்தை’ வழங்க உங்கள் குழுவிலிருந்து ஒருவரை நியமிக்கவும்.

செயல்பாடு 5

இரு நடவடிக்கை திட்டத்தை உருவாக்குதல்

▼ இருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 3 மணிநேரம்

தேவேயானவை:

- பிளிப்சார்ட்கள்
- மார்க்கர் பேனாக்கள்
- C190 (தேவைப்பட்டால்) க்கு பதிலளிக்கும் வகையில் ஜெல்லை (ILO) வின் தேசிய ஒப்புதல் செயல்முறையின் நிலை, தொடர்புடைய முத்தரப்பு அமைப்புகள் மற்றும் உள்ளூர் முயற்சிகள் பற்றிய விளக்கக்காட்சி.

நோக்கம்:

- C190 இன் அங்கீகாரத்தை நோக்கி இரு திட்ட உத்தியை உருவாக்க.

தயாரிப்பு:

அமர்வுக்கு முன்னதாக (பங்கேற்பாளர்களின் அறிவின் எதிர்பார்க்கப்படும் அளவைப் பொறுத்து) C190 இன் ஒப்புதலுக்காக அரசாங்கத்தால் முன்னேற்றம் (ஏதேனும் இருந்தால்) பற்றிய விளக்கக்காட்சியைத் தயாரிப்பது அவசியமாக இருக்கலாம். இந்தத் தகவல் உங்கள் தேசிய தொழிற்சங்க மையத்தில் இருந்து அல்லது உங்கள் நாடு அல்லது பிராந்தியத்தில் உள்ள ஐஎல்லை (ILO) இலிருந்து கிடைக்க வேண்டும்:

1. ஐஎல்லை (ILO) வின் உறுப்பினராக அரசாங்கம் தனது கடமைகளை நிறைவேற்றியுள்ளதாக
 - C190 ஜெலை அதிகார சபைக்கு (பொதுவாக பாராஞ்மன்றம்) சமர்ப்பிக்கவா?
 - C190 ஜெலை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு அவர்கள் என்ன நடவடிக்கைகளை எடுத்துள்ளனர் என்பது குறித்து ஜெல்லை (ILO) க்கு அறிக்கை அளிக்கவும்?
 - தேசிய தொழிற்சங்க மையம்(கள்) மற்றும் பணியமர்த்துபவர்கள் அமைப்பு(கள்) ஆகியவற்றிற்கு எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகள் குறித்து தெரிவித்ததா?
2. அரசாங்கத்தின் நோக்கங்கள் என்ன? அவர்கள் செய்வார்களா...
 - தற்போதைய சட்டங்களின் அடிப்படையில் அங்கீகாரத்தைப் பரிந்துரைக்க வேண்டுமா?
 - அங்கீகாரத்து, புதிய சட்டத்தை திருத்தவோ அல்லது அறிமுகப்படுத்தவோ முன்மொழிகிறீர்களா?
 - புதிய சட்டத்தை திருத்தவோ அல்லது அறிமுகப்படுத்தவோ முன்மொழிந்து, பிறகு அங்கீகாரிக்கவா?
 - அங்கீகாரத்து மறுக்கிறீர்களா?
3. தேசிய தொழிற்சங்க மையம் ஏற்கனவே அரசாங்கத்தால் ஆலோசிக்கப்பட்டதா அல்லது கருத்து கேட்கப்பட்டதா? அது எப்படி பதிலளித்தது?
4. பணியமர்த்துபவர்கள் அரசாங்கத்தால் ஆலோசனை செய்யப்பட்டதா? அவர்கள் எப்படி பதிலளித்தார்கள்?
5. தொழிற்சங்கங்கள், பணியமர்த்துபவர்கள் மற்றும் அரசாங்கத்திற்கு இடையே C190 பற்றி விவாதிக்க பொருத்தமான முத்தரப்ப அமைப்பு உள்ளதா? அப்படியானால், ஏற்கனவே ஏதேனும் விவாதம் நடந்ததா? முடிவுகள் என்ன?

செயல்பாடுகள்:

- தேவைப்பட்டால், மேலே விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி ஒரு குறுகிய விளக்கக்காட்சியுடன் ஒப்புதல் செயல்முறை பற்றிய சுருக்கமான பூர்வாங்க விவாதத்தை அறிமுகப்படுத்துங்கள். இல்லையெனில், குழுவைப் பற்றிய அவர்களின் புரிதலைப் பகிர்ந்து கொள்ளச் சொல்லுங்கள்:
 - C190 க்கு பதிலளிக்கும் வகையில் அரசாங்கம் என்ன செய்துள்ளது?
 - அரசாங்கம் ஒப்புதல் அளிக்க விரும்புகிறதா அல்லது அங்கீர்த்தை எதிர்க்க விரும்புகிறதா?
 - தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பணியமர்த்துபவர்களுடன் கலந்தாலோகிக்கப்பட்டதா?
 - அரசு மற்றும் பணியமர்த்துபவர்களுடன் ஏதேனும் விவாதம் நடந்ததா? முடிவுகள் என்ன?
- பங்கேற்பாளர்களை மூன்று குழுக்களாக ஒழுங்கமைத்து, அந்தந்த செயல்பாட்டுத் தாள்களைப் (கீழே) பார்க்கச் சொல்லுங்கள்.

உங்கள் பணியிடத்தில், நிறுவனம், துறை அல்லது ஒட்டுமொத்த நாட்டிலும் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய ஆதாரங்களை வழங்குவதற்கான ஆராய்ச்சித் திட்டத்தை முதல் குழு உருவாக்க வேண்டும். C190 இன் ஒப்புதலை ஆதரிக்க வேண்டும் என்று அரசாங்கத்தை வற்புறுத்துவதில் இது இன்றியமையாததாக இருக்கும். கல்வி ஆய்வாளர்கள், பெண்கள் அமைப்புகள், மனித உரிமைகள் தன்னார்வ தொண்டு நிறுவனங்கள், காவல்துறை அல்லது அரசாங்கத்தால் உருவாக்கப்பட்ட புள்ளிவிவரங்கள் அல்லது அறிக்கைகள் சான்றுகளில் அடங்கும். இது உங்கள் தொழிற்சங்கம் அல்லது பிற அமைப்புகளால் சேகரிக்கப்பட்ட அல்லது ஊடகங்களில் தெரிவிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களின் சாட்சியங்களாக இருக்கலாம். தொழிலாளர்கள் மீதான வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலின் தாக்கம் - அவர்களின் உடல் அல்லது மன ஆரோக்கியத்தின் மீது, எடுத்துக்காட்டாக, அதில் உள்ளடங்கும். இது பொருளாதார தாக்கத்தின் சான்றுகளை உள்ளடக்கியிருக்கலாம் - உற்பத்தித்திறன், பணியமர்த்துபவர்களின் நற்பெயர் போன்றவை.

இரண்டாவது குழு C190 இன் கீழ் உள்ள பிரச்சினைகள் பற்றிய விழிப்புணர்வை எவ்வாறு ஏற்படுத்துவது, தொழிலாளர்கள் மற்றும் சமூகம் மற்றும் அங்கீர்த்தின் தேவை ஆகியவற்றின் ஆதரவைக் கட்டியெழுப்புவது. தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள்

மற்றும் தலைவர்கள், உள்ளூர் சமூகங்கள் அல்லது பொது மக்களிடையே விழிப்புணர்வை எவ்வாறு உருவாக்குவது என்பது பற்றிய முன்மொழிவுகள் இதில் அடங்கும். இது கல்வித் திட்டங்கள், ஊடகங்கள், பொது நிகழ்வுகள் (ஆர்ப்பாட்டங்கள், கலாச்சார நிகழ்வுகள் போன்றவை), வெளியீடுகள், விளம்பரப் திட்டங்கள் மற்றும் பலவற்றிற்கான யோசனைகளை உள்ளடக்கியிருக்கலாம். இது சமூக ஊடகங்களை உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும், இருப்பினும் வெறுமனே முன்மொழிவதற்கான தூண்டுதலைத் தவிர்ப்பது முக்கியம், எடுத்துக்காட்டாக, பேஸ்புக் அல்லது வாட்ஸுப் திட்டம் மிகவும் கணிசமான விழிப்புணர்வை வளர்க்கும் உத்தியின் ஒரு பகுதியாக இல்லாவிட்டால்.

முன்றாவது குழு பரப்புரை மற்றும் வக்காலத்துக்கான திட்டத்தை முன்மொழியும். ஒரு பரப்புரை திட்டத்தின் முக்கிய இலக்காக இருக்கும் செயல்பாடு 5 இன் விளைவுகளை மீண்டும் குறிப்பிடுவதன் மூலம், செல்வாக்கு செலுத்துவதற்கு அல்லது அங்கீர்கிக்க வேண்டுமா என்பதை தீர்மானிக்கும் முக்கிய நபர்களை அடையாளம் காண குழு கேட்கப்படுகிறது. வெவ்வேறு நடிகர்கள் - வெவ்வேறு அரசியல் கட்சிகளைச் சேர்ந்த பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள், அரசாங்க அமைச்சர்கள், மத அல்லது சமூகத் தலைவர்கள் போன்றவர்கள் - C190 இன் ஒப்புதலை ஆதிரிப்பதற்கு அல்லது ஆதரிக்காததற்கு வெவ்வேறு காரணங்கள் இருக்கும், எனவே குறிப்பிட்ட குழுக்களுடன் வலியுறுத்துவதற்காக குறிப்பிட்ட திட்ட செய்திகள் அல்லது கோஷிங்களை உருவாக்குவது முக்கியமாகும். மக்களின் கூட்டாங்களைக் கோருதல், உடன்படிக்கைகள் மற்றும் கருத்தரங்குகளில் பங்கேற்பது, அனுதாபமுள்ள நபர்களை இடையாளராகப் பயன்படுத்துதல், அல்லது ஒருவேளை அதிக ஆக்ரோஃப்மான அல்லது கற்பனை நுட்பங்கள் - அமைச்சர்கள் பங்கேற்கும் மறியல் நிகழ்வுகள், கார்ப்பரேட் ஊடக நிகழ்வுகளுக்கு இடையூறு விளைவித்தல் போன்றவற்றிற்கான வாய்ப்புகளையும் நாம் அடையாளம் காண வேண்டும். பங்கேற்பாளர்கள் 'லாபியிங் மற்றும் வக்காலத்துக் கெள்களைப் பொருள் என்ன என்பதில் தெளிவாக இருக்கிறார்களா என்பதைச் சரிபார்த்து, விதிமுறைகளை விளக்குவது நல்லது.

முன்று குழுக்களிலும், குறிப்பிட்டதாக இருக்க வேண்டியதன் அவசியத்தை வலியுறுத்துவது முக்கியமாகும். எடுத்துக்காட்டாக, 'பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைக் கண்டுபிடிச் என்று பரிந்துரைப்பது மட்டுமல்ல, எப்படி?; 'ஒரு கல்வித் திட்டத்தை நடத்தச் செய்து, ஆனால் எப்படி? எப்போது? மாருக்காக? முதலியன; 'ஊடக திட்டத்தைச் செய்து, முன்மொழிய வேண்டாம், ஆனால் எந்த ஊடகம்? எப்படி? எப்பொழுது?'

குழுக்களின் திட்டங்கள் யதார்த்தமானவை என்பதை உறுதிப்படுத்துவதும் அவசியம். மக்கள் மற்றும் நிதி ஆதாரங்கள் உள்ளன என்று நம்பிக்கை இல்லாமல் ஒரு திட்டத்தை வடிவமைப்பதில் எந்த அர்த்தமும் இல்லை.

இரு நடவடிக்கை திட்டத்தை உருவாக்குதல்

ஆராய்ச்சி குழு

நோக்கம்:

தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் பற்றிய ஆதாரங்களை வழங்கும் ஆராய்ச்சித் திட்டத்தை வரையவும், C190 இன் அங்கீராத்தின் அவசியத்தை நிரூபிக்கவும்.

செயல்பாடு:

- இது ஒரு நல்ல திட்டத்தை உருவாக்குகிறதா?
- இது நடைமுறை மற்றும் அடையக்கூடியதா?
- வெவ்வேறு கூறுகள் எவ்வாறு ஒன்றாக பொருந்துகின்றன?
- ஏதேனும் விடுபட்டுள்ளதா?
- அதை வழங்குவதற்குத் தேவையானவை எங்களிடம் உள்ளன என்பதில் நாங்கள் உறுதியாக உள்ளேமா?
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு நாம் என்ன ஆதாரங்களை சேகரிக்க வேண்டும்?
- இந்த ஆதாரங்களில் சிலவற்றை ஏற்கனவே யார் தயாரித்திருக்கலாம்?
- நமது சொந்த ஆய்வு அல்லது ஆராய்ச்சியை மேற்கொள்ள வேண்டுமா? நாம் இதை எப்படி செய்ய முடியும்?
- எங்களுடன் (கல்வியாளர்கள், அரசு சாரா நிறுவனங்கள் போன்றவை) இணைந்து ஆராய்ச்சியைத் தொகுக்க அல்லது கணக்கெடுப்பில் உதவ யார் தயாராக இருக்கக்கூடும்?

இரு நடவடிக்கை திட்டத்தை உருவாக்குதல்

விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்தும் குழு

நோக்கம்:

C190 இன் கீழ் உள்ள பிரச்சினைகள் பற்றிய விழிப்புணர்வை எவ்வாறு ஏற்படுத்துவது, தொழிலாளர்கள் மற்றும் சமூகம் மற்றும் C190 இன் அங்கீகாரத்தின் தேவை ஆகியவற்றின் ஆதரவை உருவாக்குவது.

செயல்பாடு:

கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ள ஃபிளிப்சார்ட்டில் உங்கள் பரிந்துரைகள் மற்றும் யோசனைகளைக் குறிப்பிட்டு, பின்வரும் கேள்விகளைப் பற்றி விவாதிக்கவும்.

- நமது உறுப்பினர்கள் மற்றும் பிற தொழிற்சங்கங்கள் மத்தியில் எவ்வாறு விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தலாம்?
- ஊடகங்கள் மற்றும் பொது மக்களிடையே எப்படி விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தலாம்?
- நமக்கு என்ன ஆதாரங்கள் தேவை?
- என்ன பொது நிகழ்வுகளை நாங்கள் ஏற்பாடு செய்யலாம்?
- நமது முக்கிய ஆதரவாளர்கள் யார் உதவ முடியும்?

இரு நடவடிக்கை திட்டத்தை உருவாக்குதல்

ஆதரவு மற்றும் ஆலோசனை குழு

நோக்கம்:

செலவாக்கு செலுத்துவதற்குப் பொறுப்பான முக்கிய நபர்களை அடையாளம் காண்பதற்கு அல்லது அங்கீகாரிக்க வேண்டுமா என்பதை தீர்மானித்தல், குறிப்பிட்ட திட்ட செய்திகள் அல்லது விளம்பர வாசகங்களை உருவாக்குதல், அவர்களுடன் வலியுறுத்துதல் மற்றும் பரப்புரைக்கான வாய்ப்புகளை அடையாளம் காணுதல் அல்லது உருவாக்குதல்.

செயல்பாடு:

கீழே கொடுக்கப்பட்டுள்ள ஃபிளிப்சார்ட்டில் உங்கள் பரிந்துரைகள் மற்றும் யோசனைகளைக் குறிப்பிட்டு, பின்வரும் கேள்விகளைப் பற்றி விவாதிக்கவும்.

- அங்கீகாரிக்கப்பட வேண்டுமா என்பதை தீர்மானிக்கும் முக்கிய நபர்கள் யார்?
- நமது முக்கிய பரப்புரை இலக்கு நபர்கள் யாராக இருக்க வேண்டும்?
- பயன்படுத்த வேண்டிய மிக முக்கியமான திட்ட செய்திகள் யாவை?
- பரப்புரைக்கான வாய்ப்புகள் என்ன - இந்த வாய்ப்புகளை எவ்வாறு உருவாக்குவது?
- மற்ற தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஆதரவாளர்களுடன் ஒருங்கிணைந்த பரப்புரை திட்டத்தை எவ்வாறு உருவாக்குவது?

செயல் 5 இல் தயாரிக்கப்பட்ட வரைபடங்கள் இருந்தால், அதைப் பார்க்கவும்.

மேலும் தகவல்

பொதுவான GUF திட்டப் பொருட்கள்

இன்டஸ்டிரியல், UNI குளோபல் யூனியன், சர்வதேச வீட்டுப் பணியாளர்கள் கூட்டமைப்பு (IDWF), பொதுச் சேவைகள் சர்வதேசம் (PSI) மற்றும் புத்திரிகையாளர்களின் சர்வதேச கூட்டமைப்பு (IFJ) ஆகியவை C190 மற்றும் R206 இல் பொதுவான திட்டப் பொருட்களை உருவாக்கியுள்ளன. ஒரு சின்னம், சுவரோட்டி மற்றும் துண்டு பிரசரம்.

துண்டு பிரசரம்:

<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ilo190flyer-e.pdf>

சுவரோட்டி:

http://www.iuf.org/w/sites/default/files/poster_ilo_convention_190_en.pdf

C190 லோகோ:

<http://www.iuf.org/w/sites/default/files/ILO190EN.pdf>

செயல்பாடு 6

C190 அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான பேச்சுவார்த்தை

◀ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 2-3 மணிநேரம்

தேவேயானவை:

- உடன்படிக்கை 190 மற்றும் பரிந்துரை 206 இன் நகல்கள்

நோக்கம்:

- முத்தரப்பு பேச்சுவார்த்தை மன்றத்தின் குழுவில், C190ஐ அங்கீகரிப்பது தொடர்பான பேச்சு வார்த்தைகளில் முக்கிய வாதங்களை உருவாக்கி புரிந்து கொள்ளा.

செயல்பாடுகள்:

இது, தொழிற்சங்கங்களின் பரப்புரைக்குப் பிறகு, C190 இன் ஒப்புதலைப் பற்றி விவாதிக்க, ஐஎல்லை(ILO) ஒரு முத்தரப்புக் கூட்டத்தை நடத்தும் என்று கற்பனை செய்யும் ஒரு ரோல்-பிளே செயல்பாடு ஆகும். கூட்டத்திற்கு தயாராக வாதங்கள் மற்றும் பேச்சுவார்த்தை நிலைகளை உருவாக்குவது முக்கியமாகும். பங்கேற்பாளர்கள் ஒவ்வொரு தொகுதியிலிருந்தும் (தொழிலாளர்கள், பணியமர்த்துவபவர்கள் மற்றும் அரசாங்கம்) பிரதிநிதிகளின் பாத்திரத்தை வசிப்பார்கள். கூட்டத்திற்கு தலைமை தாங்கும் ஐஎல்லை(ILO) அதிகாரியின் பாத்திரத்தை ஒருங்கிணைப்பாளர் வகிக்க வேண்டும் (அல்லது அந்த பாத்திரத்தை வகிக்க யாரையாவது அடையாளம் காண வேண்டும் - ஒருவேளை ஐஎல்லை(ILO) விலிருந்தே!). உங்கள் நாட்டில் உள்ள அரசியல் யதார்த்தங்களை பிரதிபலிக்கும் வகையில் பயிற்சியை மாற்றியமைக்கவும்.

1. பங்கேற்பாளர்களை மூன்று குழுக்களாக பிரிக்கவும் - தொழிலாளர்கள், பணியமர்த்துவபவர்கள் மற்றும் அரசாங்கம் - மற்றும் அந்தந்த செயல்பாட்டுத் தாள்கள் (கீழே) மற்றும் உடன்படிக்கை 190 (முழுமையாக அல்லது சுருக்கமாக) மற்றும் பரிந்துரை 206 இன் உரைகளைப் பார்க்கும்படி அவர்களிடம் கேளுங்கள்.

முதல் குழு தொழிலாளர்களின் நலன்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதாகும். C190 இன் ஒப்புதலில் அனைத்துத் தொழிலாளர்களின் நலன்களைக் கருத்தில் கொள்ள குழு உணக்குவிக்கப்பட வேண்டும், இதில் தனியார் மற்றும் பொதுத் துறைகளில் உள்ளவர்கள், பாதுகாப்பற்ற மற்றும் முறைசாரா தொழிலாளர்கள் மற்றும் சம்பளம் பெறும் ஊழியர்கள், ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் மற்றும் சமூகத்தில் உள்ள அனைத்துத் தொழிலாளர்கள் உள்ளனர்.

இரண்டாவது குழு பணியமர்த்துவபவர்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதாகும். இதில் நாடுகடந்த நிறுவனங்கள், பெரிய தேசிய நிறுவனங்கள் மற்றும் அரசுக்கு சொந்தமான நிறுவனங்கள் மற்றும் சிறிய மற்றும் நடுத்தர நிறுவனங்கள் (SMEs) பிரதிநிதித்துவம் செய்யப்பட வேண்டும்.

மூன்றாவது அரசாங்கத்தை பிரதிநிதித்துவப்படுத்த வேண்டும். இதில் அரசாங்கத் தலைவர் (எ.கா. ஐனாதிபதி), தொழிலாளர் அமைச்சர்கள், பெண்கள்/சமத்துவத்திற்கான அமைச்சர்கள், நீதி அமைச்சர்கள், பொருளாதார மேம்பாட்டு அமைச்சர்கள் (அல்லது அதற்கு சமமானவை) மற்றும்/அல்லது பிற அரசாங்கத் துறைகளின் பிரதிநிதிகள் இருக்க வேண்டும்.

2. ஒவ்வொரு குழுவிற்கும் ஒரு ஆயத்த கூட்டத்தை நடத்தச் சொல்லுங்கள்:
- ஒவ்வொரு பங்கேற்பாளருக்கும் ஒரு குறிப்பிட்ட பாத்திரத்தை ஒதுக்குங்கள்.** தொழிலாளர் குழுவில், குறைந்தபட்சம் ஒரு நபராவது பொதுத்துறை, தனியார் துறை, ஆபத்தான அல்லது முறைச்சரார பொருளாதாரங்கள் போன்றவற்றின் தொழிலாளர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதை உறுதிசெய்யவும். பணியமர்த்துபவர்கள் குழுவில், குறைந்தபட்சம் ஒரு நபராவது நாடுகடந்த நிறுவனங்கள், பெரிய தேசிய நிறுவனங்கள் மற்றும் மாநிலத்தைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதை உறுதிசெய்யவும். - சொந்தமான நிறுவனங்கள், மற்றும் சிறு மற்றும் நடுத்தர நிறுவனங்கள் (SMEs). அரசாங்கத்தை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் குழுவில், ஒவ்வொரு அமைச்சகமும் பிரதிநிதித்துவம் செய்யப்படுவதை உறுதிசெய்யவும்.
 - முன்னி செய்தித் தொடர்பாளரைத் தேர்ந்தெடுங்கள்.** அரசாங்கப் பிரதிநிதியின் தலைவர் அரசாங்கக் குழுவின் முன்னிமீ செய்தித் தொடர்பாளராக இருப்பார் என்று கருதப்படுகிறது.
 - நோக்கங்களைக் கருத்தில் கொண்டு பேச்வார்த்தை மூலோபாயத்தைத் தயாரிக்கவும்.** இது C190 மற்றும் R206 இன் உரைகளைப் பார்த்து, குழு முக்கிய விதிகளை ஏற்றுக்கொள்கிறதா அல்லது உடன்படவில்லையா, அவை சட்டத்தில் சேர்க்கப்பட வேண்டும் மற்றும் விலக்கப்பட வேண்டும், C190 அங்கீரிக்கப்பட வேண்டுமா மற்றும் R206 பரிந்துரைகளில் எது ஏற்றுக்கொள்ளப்பட வேண்டும் என்பதைத் தீர்மானிக்க வேண்டும். குழுக்கள் தேவைப்பட்டால் அவர்கள் எந்த பிரச்சினைகளை ஒப்புக்கொள்ளலாம் மற்றும் அவர்கள் ஒப்புக்கொள்ளத் தயாராக இல்லாதவற்றைத் தீர்மானிக்கலாம்
 - குழுவின் நிலைப்பாட்டை அமைத்து, முத்தரப்பு கூட்டத்தில் முன்வைக்க முன்னணி செய்தித் தொடர்பாளருக்கான தொடக்க அறிக்கைக்கு சுருக்கமான குறிப்புகளைத் தயாரிக்கவும்.**
3. ஒவ்வொரு குழுவும் தங்கள் கூட்டத்தை முடித்ததும், முத்தரப்பு கூட்டத்தின் முதல் முழு அமர்வை அழைக்கவும். இடத்தை அனுமதித்து, கூட்டத்திற்குத் தலைமை தாங்கும் ஐஎல்ஓ(ILO) பிரதிநிதியை எதிர்கொள்ளும் குதிரைக் காலனியை உருவாக்கி, மூன்று குழுக்களையும் மூன்று தொகுதிகளாக உட்கார ஏற்பாடு செய்யுங்கள்.
- ஒவ்வொரு குழுவின் செய்தித் தொடர்பாளரையும் ஒரு தொடக்க அறிக்கையை வெளியிட அழைக்கவும், தொழிலாளர்கள் குழுவில் தொடங்கி, பணியமர்த்துபவர்கள் குழு மற்றும் பின்னர் அரசாங்கம். ஒரு நேர வரம்பு கொடுங்கள் - ஒருவேளை ஒவ்வொன்றும் ஜிந்து நிமிடங்கள். அறிக்கைகளுக்குப் பதிலளிக்கும் வகையில் கேள்விகள் மற்றும் ஆரம்பக் கருத்துகளுக்கு மேலும் சில நிமிடங்களை அனுமதிக்கவும்.**
 - முழு அமர்வை ஒத்திவைத்து, ஒவ்வொரு குழுவையும் தனித்தனி விவாதங்களுக்குத் திரும்பச் சொல்லுங்கள் × இதற்கு:**
 - தொடக்கக் கூட்டத்தில் கூறப்பட்ட அறிக்கைகளை பரிசீலித்து பகுப்பாய்வு செய்யுங்கள்**
 - அதன்படி பேச்வார்த்தை நிலைகளை திருத்தவு**
 - முன்னணி செய்தித் தொடர்பாளர்களுக்கான சுருக்கமான குறிப்புகளைத் தயாரிக்கவும்**
- ஒரு கால வரம்பு கொடுங்கள் - ஒருவேளை இருபது நிமிடங்கள்.
- பெரிய குழு அமர்வை மீண்டும் கூட்டி, தொழிலாளர் குழு மற்றும் பணியமர்த்துபவர்கள் குழு செய்தித் தொடர்பாளர்களை அறிக்கைகள் செய்ய அழைக்கவும், அதைத் தொடர்ந்து அரசாங்கம் பதிலளிக்கவும்.
 - பொது விவாதம் மற்றும் தோன்றிய புள்ளிகள் பற்றிய பேச்வார்த்தைக்காக கூட்டத்தைத் திறக்கவும். உங்கள் பங்கு (ஐஎல்ஓ(ILO) பிரதிநிதியாக) மூன்று பிரதிநிதிகள் ஒருமித்த கருத்தை அடைய ஊக்குவிப்பதாகும், மேலும் C190 இன் ஒப்புதலுக்கு அரசாங்கம் உடன்பட வேண்டும்.
 - பேச்வார்த்தையின் முடிவில், பங்கேற்று நடித்தலை முடிக்கவும். கேட்டதன் மூலம் கற்றுக்கொண்டதை சுருக்கமாக சுருக்கமான முழுமையான விவாதத்தை நடத்துங்கள்:
- ஒப்புதலுக்கு அதிக வாய்ப்புள்ள ஆட்சேபனைகள் - பணியமர்த்துபவர்களிடமிருந்து என்ன? அரசாங்கத்திடம் இருந்து?
 - தொழிலாளர்கள் முன்வைக்கூடிய மிக முக்கியமான எதிர் வாதங்களையாவை?
 - நிஜ உலகில் பேச்வார்த்தைகளுக்குத் தயாராவதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்?

C190 அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான பேச்சுவார்த்தை

தொழிலாளர் குழு

செயல்பாடுகள்:

நீங்கள் C190 மற்றும் R206 பற்றி விவாதிக்க முத்தரப்பு கூட்டத்தில் கலந்து கொள்ள அழைக்கப்பட்ட தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் குழுவாக உள்ளீர்கள். உடன்படிக்கையை அங்கீகரிப்பதற்கும் R206 இல் சேர்க்கப்பட்டுள்ள பரிந்துரைகளை செயல்படுத்துவதற்கும் அரசாங்கத்திடம் இருந்து உடன்பாடு பெறுவதே உங்களின் ஒட்டுமொத்த நோக்கமாகும்.

1. ஒவ்வொரு பங்கேற்பாளருக்கும் ஒரு குறிப்பிட்ட பாத்திரத்தை ஒதுக்கவும். பொதுத்துறை, முறையான தனியார் துறை, ஆபத்தான அல்லது முறைசாரா பொருளாதாரங்கள் போன்றவற்றில் இருந்து குறைந்தபட்சம் ஒரு நபராவது தொழிலாளர்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவிற்கார என்பதை உறுதிப்படுத்தவும்.
2. ஒரு முன்னணி செய்தித் தொடர்பாளரைத் தேர்ந்தெடுவங்கள்.
3. நோக்கங்களைக் கருத்தில் கொண்டு பேச்சுவார்த்தை மூலோபாயத்தைத் தயாரிக்கவும். C190 மற்றும் R206 உரைகளைப் பார்க்கவும்.
 - a. ஒப்புதலுக்கான மிக முக்கியமான வாதங்களை அடையாளம் காணவும்
 - b. நடைமுறைக்கு நடைமுறையில் இருக்கும் R206 க்குள் மிக முக்கியமான பரிந்துரைகளைக் கண்டறிந்து, முன்னுரிமைகள் இருக்க வேண்டும் என்பதை ஒப்புக்கொள்ளவும்
 - c. பணியமர்த்துபவர்கள் அல்லது அரசாங்கத்தின் எதிர்ப்பை சந்திக்கலாம் என்று நீங்கள் நினைக்கும் பிரச்சினைகளை அடையாளம் காணவும்
 - d. ஒரு பேச்சுவார்த்தை மூலோபாயத்தை ஒப்புக்கொள் (நீங்கள் வலியுறுத்த விரும்பும், சமரசம் செய்ய விரும்பாத அல்லது ஒப்புக்கொள்ள விரும்பும் பிரச்சினைகள்)
 - e. C190 மற்றும் R206 ஆகியவை மிக அடிப்படையான குறைந்தபட்ச தரநிலைகளை வழங்குகின்றன என்பதை நினைவில் கொள்ளவும். என்ன கூடுதல் உட்பிரிவுகளைச் சேர்க்க முயற்சிப்பீர்கள்?
4. குழுவின் நிலைப்பாட்டை அமைத்து, முத்தரப்பு கூட்டத்தில் முன்வைக்க முன்னணி செய்தித் தொடர்பாளருக்கான தொடக்க அறிக்கைக்கு கருக்கமான குறிப்புகளைத் தயாரிக்கவும்.

C190 அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான பேச்சுவார்த்தை

பணியமர்த்துபவர்கள் குழு

செயல்பாடுகள்:

நீங்கள் C190 பற்றி விவாதிக்க முத்தரப்பு கூட்டத்தில் கலந்து கொள்ள அழைக்கப்பட்ட பணியமர்த்துபவர்களின் பிரதிநிதிகள் குழுவாக உள்ளீர்கள். C190 இன் ஒப்புதல் மற்றும் R206 ஜ் செயல்படுத்துவது பற்றி விவாதிக்க தொழிலாளர் குழு மற்றும் அரசாங்கத்துடன் பேச்சுவார்த்தை நடத்த உங்கள் பேச்சுவார்த்தை நிலையை தயார் செய்யவும்.

1. ஒவ்வொரு பங்கேற்பாளருக்கும் ஒரு குறிப்பிட்ட பாத்திரத்தை ஒதுக்கவும். பொதுத்துறை, முறையான தனியார் துறை, ஆபத்தான அல்லது முறைசாரா பொருளாதாரங்கள் போன்றவற்றில் இருந்து குறைந்தபட்சம் ஒரு நபராவது தொழிலாளர்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவிற்கார என்பதை உறுதிப்படுத்தவும்.
2. ஒரு முன்னணி செய்தித் தொடர்பாளரைத் தேர்ந்தெடுவங்கள்.
3. நோக்கங்களைக் கருத்தில் கொண்டு பேச்சுவார்த்தை மூலோபாயத்தைத் தயாரிக்கவும். C190 மற்றும் R206 உரைகளைப் பார்க்கவும்.
 - a. உங்கள் உறுப்பினர்கள் மீது தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் C190 மற்றும் R206 இல் உள்ள பிரச்சினைகளைக் கண்டறியவும்
 - b. நீங்கள் எந்த கூறுகளை ஏற்கலாம் - எதை எதிர்ப்பீர்கள்?
 - c. ஒரு பேச்சுவார்த்தை மூலோபாயத்தை ஒப்புக்கொள் (நீங்கள் வலியுறுத்த விரும்பும், சமரசம் செய்யவோ அல்லது ஒப்புக்கொள்ளவோ விரும்பாத பிரச்சினைகள்)
4. உங்கள் உறுப்பினர்களுடனான முந்தைய ஆலோசனைகள் சில கவலைகளை எடுத்துரைத்துள்ளன:
 - ஏதேனும் நடவடிக்கைகள் பணியமர்த்துபவர்களுக்கு செலவுகளை அதிகரிக்க வாய்ப்புள்ளதா?
 - தொழிலாளர்களின் மோசமான நடத்தைக்கு பணியமர்த்துபவர்கள் ஏன் பொறுப்பேற்க வேண்டும்?

C190 அங்கீகரிக்கப்படுவதற்கான பேச்சுவார்த்தை

- பணியிடத்திற்கு வெளியே வண்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தல் செயல்களுக்கு பணியமர்த்துபவர்கள் பொறுப்பேற்கக்கூடிய ஆபத்து உள்ளதா? குறிப்பாக:
 - குடும்ப வன்முறைக்கு நாம் எப்படி பொறுப்பாக முடியும்?
 - தொழிலாளர்கள் வேலைக்குச் செல்லும்போது அல்லது வேலைக்குச் செல்லும்போது வண்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலுக்கு நாம் எவ்வாறு பொறுப்பாக முடியும்?
 - புதிய சட்டம் பணியமர்த்துபவர்களுக்கு, குறிப்பாக சிறு நிறுவனங்களுக்கு அதிக அதிகாரத்துவத்தையும் சிவப்பு நாடாவையும் உருவாக்குமா?
 - C190 மற்றும் R206 இல் உள்ள நடவடிக்கைகள், நிறுவனங்களின் நிர்வாகத்தில் தலையிடும் தொழிற்சங்கங்களின் அதிகாரத்தை அதிகரிக்குமா?
 - தொழிலாளர்கள் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாக நேரிடும் என்று கூறினால் அவர்கள் வேலையை நிறுத்தலாம் அல்லது உற்பத்தியை நிறுத்தலாம் என்று புதிய விதிமுறைகள் அர்த்தப்படுத்துமா?
4. குழுவின் நிலைப்பாட்டை அமைத்து, முத்தரப்பு கூட்டத்தில் முன்வைக்க முன்னணி செய்தித் தொடர்பாளருக்கான தொடக்க அறிக்கைக்கு கருக்கமான குறிப்புகளைத் தயாரிக்கவும்.

அரசு பிரதிநிதிகள் குழு

செயல்பாடுகள்:

நீங்கள் அரசாங்கத்தை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகிறீர்கள். C190 இன் ஒப்புதலைப் பற்றி விவாதிக்க தொழிலாளர் குழு மற்றும் பணியமர்த்துபவர்கள் குழுவுடன் பேச்சுவார்த்தைக்கு உங்கள் பேச்சுவார்த்தை நிலையை தயார் செய்வதே உங்கள் பணி.

1. ஒவ்வொரு பங்கேற்பாளருக்கும் ஒரு குறிப்பிட்ட பாத்திரத்தை ஒதுக்கவும். குறைந்தபட்சம் ஒரு நபராவது அரசாங்கத் தலைவர் (எ.கா. ஜனாதிபதி அலுவலகம்), தொழிலாளர் அமைச்சகம், பெண்கள்/சமத்துவத்திற்கான அமைச்சகம், நீதி அமைச்சகம், பொருளாதார மேம்பாட்டு அமைச்சகம் (அல்லது அதற்கு சமமானவை) மற்றும்/அல்லது பிற அரசாங்கத் துறைகளை பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதை உறுதிசெய்யவும்.
2. அரசாங்கத் தலைவரின் பிரதிநிதி உங்கள் செய்தித் தொடர்பாளராக இருப்பார்
3. நோக்கங்களைக் கருத்தில் கொண்டு பேச்சுவார்த்தை மூலோபாயத்தைத் தயாரிக்கவும். C190 மற்றும் R206 உரைகளைப் பார்க்கவும்.
 - a. அரசாங்க கொள்கைகள் அல்லது நாட்டின் பொருளாதாரத்தில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தக்கூடிய C190 இன் மிக முக்கியமான கூறுகளை அடையாளம் காணவும்
 - b. அதிக அரசாங்க செலவினங்களுக்கு வழிவகுக்கும் அல்லது உங்கள் தீற்னில் மேலும் அமுத்தத்தை ஏற்படுத்தும் C190 கூறுகளை அடையாளம் காணவும்
 - c. தொழிலாளர்கள் அல்லது பணியமர்த்துபவர்களிடமிருந்து எதிர்ப்பை சந்திக்கலாம் என்று நீங்கள் நினைக்கும் பிரச்சினைகளை அடையாளம் காணவும்.
 - d. நீங்கள் ஏற்றுக்கொள்ளும் அல்லது கருத்தில் கொள்ள விரும்பும் C190 மற்றும் R206 கூறுகளை அடையாளம் காணவும்
 - e. பேச்சுவார்த்தை மூலோபாயத்தை ஒப்புக்கொள் (நீங்கள் வலியுறுத்த விரும்பும் பிரச்சினைகள், சமரசம் செய்ய விரும்பவில்லை)

மந்திரி ஆலோசகர்களுடனான முந்தைய ஆலோசனைகள் சில கவலைகளை எடுத்துக்காட்டுகின்றன:

- ஒப்புதலுக்கு பட்ஜெட் தாக்கங்கள் இருக்குமா?
 - வன்கொடுமைச் செயல்களுக்குப் பொறுப்பாகிவிடுவோமோ என்ற அச்சத்தில் அதிக தொழிலாளர்களை, குறிப்பாகப் பெண்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதில் இருந்து நிறுவனங்களை ஊக்குவிப்பதா?
 - ஏதேனும் ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட புதிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளைச் செயல்படுத்தும் திறன் எங்களிடம் உள்ளதா?
 - தேவையான பயிற்சியை அளிக்கும் திறன் எங்களிடம் உள்ளதா?
 - முறைசாரா பொருளாதாரத்தில் புதிய சட்டத்தை எவ்வாறு செயல்படுத்துவது?
4. அரசாங்கத்தின் நிலைப்பாட்டை அமைத்து, முத்தரப்புக் கூட்டத்தில் முன்வைக்க, தலைமை செய்தித் தொடர்பாளர் ஆரம்ப அறிக்கைக்கு கருக்கமான குறிப்புகளைத் தயாரிக்கவும்.

மேலும் தகவல்

C190 - ஜெல்டீ(ILO) வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை, 2019 (எண்190) இது அசல் C190 இன் முழு உரை.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

R206 × ஜெல்டீ(ILO) வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பரிந்துரை, 2019 (எண்206) இது அசல் R206 இன் முழு உரை.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

வீடியோ: C190 என்றால் என்ன?, பொதுவான எக்ஜூ திட்டம்

உடன்படிக்கையின் சில முக்கிய அம்சங்களை விளக்கும் வீடியோ இது
<https://www.dropbox.com/s/gqbque68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

C190 - R206, சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு (ITUC) பற்றிய சிறு வழிகாட்டி இது சிறுவழிகாட்டி C190 மற்றும் R206 இன் மிக முக்கியமான சில பகுதிகளை எடுத்துக்காட்டுகிறது.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

ITUC வீடியோ

[#RATIFYC190 FOR A WORLD OF WORK FREE FROM VIOLENCE AND HARASSMENT \(ENG\)](#) - YouTube

செயல்பாடு 7

C190 மற்றும் R206 ஆகியவற்றை கூட்டு பேரம் பேசுதல் ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் பணியிட கொள்கைகளில் ஒருங்கிணைத்தல்

▼ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 2-3 மணி நேர

தேவேயானவை:

- ஃபிளிப்சார்ட் மற்றும் பேனாக்கள்
- ஃப்ளிப்சார்ட் ஸ்டாண்டுகள் அல்லது பொருத்தமான சுவர்கள் அல்லது காட்சி பலகைகள்.

நோக்கம்:

- கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தங்களில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஒருங்கிணைக்க சீர்க்கப்பட்டுள்ள குறிப்பிட்ட விதிகளை உருவாக்கவும் மற்றும் மாற்றியமைக்கவும். இவை பணியிடமாக இருக்கலாம், நிறுவனம் முழுவதும் அல்லது தேசியத் துறை ஒப்பந்தங்களாக இருக்கலாம். பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம் குறித்த பணியிடக் கொள்கைகளை அவை உள்ளடக்கியிருக்கலாம், இருப்பினும் இது செயல்பாடு 9 இல் குறிப்பாக ஆராயப்படுகிறது.

அடையாளம் காணப்பட்ட பணியமர்த்துபவர்யுடன் முறையான ஏற்பாடுகளில் உள்தியம் பெறும் உறுப்பினர்களைக் கொண்ட தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகளுக்காக முதன்மையாக வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது, ஆனால் இது மற்ற தொழிலாளர் குழுக்களுக்கு மாற்றியமைக்கப்படலாம். எடுத்துக்காட்டாக, அது சுயதொழில் செய்பவர்கள் அல்லது முறைசாரா பொருளாதாரத்தில் பணிபுரியும் உறுப்பினர்களின் சங்கமாக இருந்தால், கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தம் அரசாங்க நிறுவனம் (போலீஸ் போன்றவை) அல்லது பணி நிலைமைகள் மீது குறிப்பிடத்தக்க அதிகாரம் கொண்ட உள்ளுர் அதிகாரத்துடன் இருக்கலாம். பணியமர்த்துபவர்.

செயல்பாடுகள்:

1. முடிந்தால் குறிப்பிட்ட துறைகள் அல்லது பணியிடங்களின் அடிப்படையில் பங்கேற்பாளர்களை சிறு குழுக்களாக பிரிக்கவும். ஆண்கள் மட்டும் மற்றும் பெண்கள் மட்டும் குழுக்கள் வேண்டுமா அல்லது கலப்பு குழுக்கள் வேண்டுமா என்பதை முடிவு செய்து அதற்கேற்ப பிரிக்கவும்.
2. ஒவ்வொருவரும் கொள்கைப் பரிந்துரைகளைப் புரிந்துகொள்கிறார்களா என்பதைச் சரிபார்த்து, ‘பணியிடக் கொள்கைக்கான ஜெல்லை(ISO) பரிந்துரைகள்’ (கீழே) கையேட்டை விநியோகிக்கவும், படிக்கவும் மற்றும் சுருக்கமாக விவாதிக்கவும்.
3. அனைத்து பங்கேற்பாளர்களுக்கும் செயல்பாட்டு தாளை (கீழே) விநியோகித்து படிக்கவும்
4. செயல்பாட்டை அறிமுகப்படுத்துங்கள்:
 - சாத்தியமான பதில்களை விளக்குவதற்கு வசதி வழிகாட்டியில் உள்ள 2.5 'வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைச் சுற்றி கூட்டு பேரம் பேசுதல்' என்ற பகுதியிலிருந்து எடுத்துக்காட்டுகளைப் பயன்படுத்தவும்.
 - செயல்பாடு 3ஐ (வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான காரணங்கள் - அபாயங்கள்) குழு ஏற்கனவே முடித்திருந்தால், முதல் கேள்வியை மீண்டும் கேட்காமல், விளைவுகளைப் பார்க்கவும்.

- கேள்வி 3 இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளபடி தொடர்புடைய கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் இருந்தால், முடிந்தால் நகல்களைப் பெற்று, அவற்றை எவ்வாறு பலப்படுத்தலாம் அல்லது திருத்தலாம் என்பதைப் பற்றி விவாதிக்க அனைத்து பங்கேற்பாளர்களுக்கும் விநியோகிக்கவும்.
 - மாராக நடந்து முடிந்துள்ள பொதுத் தக்துவங்களைக் காட்டிலும், தங்களது பணியிடத்தில் அல்லது துறை மற்றும் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமை வகைகளையே நடைமுறை திட்டங்கள் குறிப்பிட்ட வழங்க அனைவருக்கும் ஊக்கப்படுத்துக்கள்.
5. ‘நடைமுறை நடவடிக்கை’, ‘செயல்முறைகள்’, பயிற்சி’ மற்றும் ‘கண்காணிப்பு மற்றும் மதிப்பீடு’ என்ற தலைப்பில் காட்சிப் பலகைகள், சுவர்கள் அல்லது அனைத்து பங்கேற்பாளர்களுக்குத் தெரியும் மற்றொரு மேற்பரப்பில் ஏற்றப்படும் நான்கு ஃபிளிப் சார்ட்களைத் தயாரிக்கவும்.
 6. குழுக்கள் தங்கள் செயல்பாடுகளை முடித்த பிறகு, ஒவ்வொருவரையும் தங்கள் முன்மொழிவுகளை முழுமையாக முன்வைக்க அழைக்கவும்
 7. குழுக்கள் குறிப்பிட்ட முன்மொழியப்பட்ட உட்பிரிவுகளைக் குறிப்பிடுவதால், அவற்றை பொருத்தமான திருப்பு விளக்கப்படத்தில் குறிப்பிடவும்.
 8. அமர்வை முடிக்க, நான்கு ஃபிளிப்சார்ட்களில் ஒவ்வொன்றின் முன்மொழிவுகளை சுருக்கவும்.

C190 மற்றும் R206 ஆகியவற்றை கூட்டு பேர்ம் பேசுதல் ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் பணியிட கொள்கைகளில் ஒருங்கிணைத்தல்

பணியிட கொள்கைக்கான ஜெல்லை(ILO) பரிந்துரைகள்

உடன்படிக்கை 190 கூறுகிறது, பணியமர்த்துபவர்கள், தொழிலாளர்கள் - தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது பிரதிநிதிகளுடன் சேர்ந்து - வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய பணியிடக் கொள்கையை ஏற்றுக்கொண்டு செயல்படுத்த வேண்டும், இதில் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை அடங்கும்.

R206 இன் படி, பணியிட கொள்கையில் பின்வருவன அடங்கும்:

- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை பொறுத்துக்கொள்ள முடியாது என்ற அறிக்கை
- நோக்கங்களுடன் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தடுப்பு திட்டங்களை நிறுவுதல்.
- தெளிவாக வரையறுக்கப்பட்ட பணியமர்த்துபவர் மற்றும் தொழிலாளி பொறுப்புகள்
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நீக்குதல், நிர்வகித்தல் மற்றும் தடுப்பதற்கான நடவடிக்கைகள் உட்பட::
- புகார் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகள் பற்றிய தகவல்களை வைத்திருக்கவும்
- அனைத்து வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் சம்பவங்களும் பரிசீலிக்கப்பட்டு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும்.
- சம்பந்தப்பட்டவர்களின் தனியுரிமை மற்றும் புகார்தாரர்கள் மற்றும் சாட்சிகளின் ரகசியத்தன்மையைப் பாதுகாத்தல்
- புகார்தாரர்கள், பாதிக்கப்பட்டவர்கள், சாட்சிகள் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் அல்லது பழிவாங்கலுக்கு எதிராகப் பாதுகாப்பு

C190 மற்றும் R206 ஆகியவற்றை கூட்டு பேர்ம் பேசுதல் ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் பணியிட கொள்கைகளில் ஒருங்கிணைத்தல்

ஆனால் நினைவில் கொள்ளலும், இது கொள்கைகளை உள்ளடக்கிய குறைந்தபட்சம், மேலும் தொழிற்சங்கங்கள் பணியிட கொள்கைகளை பேச்சுவார்த்தை நடத்த வேண்டும். கொள்கைகளில் பின்வருவன அடங்கும்::

- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய விரிவான விளக்கம்.
- அனைத்து தொழிலாளர்களும் பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்களையும் அங்கீகரித்து வேலை உலகத்தை மறைக்க வேண்டும்
- சர்ச்சைத் தீர்வு மற்றும் அமலாக்க அமைப்புகள்
- பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்குத் தடைகள், பரிகாரங்கள் மற்றும் ஆதாவுகள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்கள்
- அமலாக்கத்தைக் கண்காணிக்க கூட்டுக் குழுக்கள்
- கொள்கை பற்றிய பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு
- கொள்கை பயனுள்ளதாக இருப்பதை உறுதிப்படுத்த அமலாக்கம், கண்காணிப்பு மற்றும் மதிப்பீடு
- பாவினம் சார்ந்த அணுகுமுறையை எடுக்க வேண்டும்

▶ நோக்கம்:

C190ஐ கூட்டு பேர்ம் பேசும் ஒப்பந்தங்களில் ஒருங்கிணைக்க.

▶ செயல்பாடுகள்:

A. பின்வரும் கேள்விகளைப் பற்றி விவாதிக்கவும்:

1. நமது பணியிடத்தில் அல்லது குறையில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தவின் மிக முக்கியமான ஆபத்துகள் யாவை?
2. இந்த அபாயங்களைத் தடுக்க அல்லது குறைக்க மற்றும் பாரபடசமற்ற மற்றும் சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கு பணியமர்த்துபவர் என்ன நடைமுறை நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும்?
3. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்குத் தீர்வு காண, பலப்படுத்தப்பட்ட அல்லது திருத்தப்படக்கூடிய கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் ஏதேனும் ஏற்கனவே உள்ளதா?
4. ஒரு தொழிலாளி வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தல் போன்ற ஒரு சம்பவத்தை அல்லது அச்சு ருத்தலை அனுபவித்தால் என்ன நடைமுறைகள் இருக்க வேண்டும்?
5. மேலாளர்கள் மற்றும் பணியாளர்களுக்கு என்ன பயிற்சி அளிக்க வேண்டும்?
6. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கான கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகளின் செயல்திறனை பணியமர்த்துபவர்களும் தொழிற்சங்கமும் எவ்வாறு கண்காணித்து மதிப்பீடு செய்ய வேண்டும்?

B. வழங்கப்பட்டுள்ள ஃபிளிப்சார்ட்டைப் பயன்படுத்தி, பணியமர்த்துபவர்களுடன் பேசுவார்த்தை ஒப்பந்தத்திற்கான அடிப்படையாக நாள்கு சுருக்கமான உட்பிரிவுகளை வரையவும்:

- நடைமுறை நடவடிக்கை
- நடைமுறைகள்
- பயிற்சி
- கண்காணிப்பு மற்றும் மதிப்பீடு

C. முழு மன்றத்தில் முன்மொழிவுகளை முன்வைக்க ஒருவரை நியமிக்கவும்

செயல்பாடு 8

C190-ஐ எல்லைகளைத் தாண்டி ஒருங்குபடுத்துதல்

▼ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 1 நாள்

தேவேயானவை:

- மூன்று வெவ்வேறு நகரங்களில்/நாடுகளில் சிறிய குழுக்கள் கூடும் இடங்கள், ஒவ்வொன்றும் பொருத்தப்பட்டிருக்கும்
 - மடிக்கணினி, மைக்ரோஃபோன், கேமரா
 - நல்ல தரமான இணைய இணைப்பு
- ஒவ்வொரு குழுவுடனும் பணிபுரியும் உள்ளுர் ஒருங்கிணைப்பாளர்

நோக்கம்:

- பலவேறு நாடுகளில் உள்ள தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையே ஒற்றுமை மற்றும் ஒத்துழைப்பில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய திட்டத்தை உருவாக்கவும், எல்லைகள் மற்றும் துறைகளில் தொழிற்சங்கங்கள் ஒன்றிணைந்து செயல்படுவதன் முக்கியத்துவத்தை முன்னிலைப்படுத்தவும்.

பெண்களுக்கெதிரான வன்கொடுமையை முடிவுக்குக் கொண்டு வருவதற்கு எல்லைகளைத் தாண்டி ஏற்பாடு செய்வது, உள்ளுர் சிறு குழுக்களின் செயல்பாடுகளை குழுக்களிடையே ஆண்லைன் விவாதத்துடன் இணைத்தல் குறித்த ஒரு நாள் நிகழ்ச்சிக்கான எடுத்துக்காட்டு இது. வெவ்வேறு நாடுகளில் ஒரே நேரத்தில் செயல்படும் கலந்துரையாடல் குழுக்களை இணைக்க இது வீடியோ கான்பரஞ்சிங் மென்பொருளை (எ.கா. ஜீம், மைக்ரோசாஃப்ட் டெம்கள், புளூஜீஸ்) பயன்படுத்துகிறது. இது 'பாரம்பரியமான' நேருக்கு நேர் சிறு குழு விவாதங்கள் மற்றும் எல்லை தாண்டிய ஆண்லைன் தொடர்பு ஆகியவற்றின் கலவையைப் பயன்படுத்துகிறது.

ஒரே நாளில் மூன்று குழுக்கள் தகவல் மற்றும் யோசனைகளைப் பகிர்ந்து கொள்வதாகக் கருதினால், அத்தகைய செயல்பாட்டை எவ்வாறு வடிவமைக்க முடியும் என்பதை இது முற்றிலும் விளக்குகிறது. பலவேறு நாடுகளுக்கு இடையே ஒத்துழைப்புடன் செயல்படும் தொழிற்சங்கங்கள் மூலமாகவோ அல்லது உலகளாவிய தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பால் ஏற்பாடு செய்யப்பட்ட திட்டத்தின் ஒரு பகுதியாகவோ இந்த நடவடிக்கை நேரடியாக ஏற்பாடு செய்யப்படலாம்.

எளிமைக்காக, மூன்று குழுக்களும் ஒரே மொழியில் வேலை செய்கின்றன என்று கருதுகிறது. ஒரே நேரத்தில் விளக்கத்துடன் இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட மொழிகளில் வேலை செய்வதும் சாத்தியமாகும், முழு அமர்வுகளின் போது மொழிபெயர்ப்பாளர்களின் குழு ஆண்லைனில் இருக்க வேண்டும்.

இது குறிப்பிட்ட நாடுகடந்த நிறுவனங்களில் உறுப்பினர்களை பிரிக்கும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு ஏற்றதாக இருக்கலாம், ஒருவேளை C190 மற்றும் R206 கொள்கைகளை உலகளாவிய கட்டமைப்பு ஒப்பந்தங்களுக்குள் ஒருங்கிணைக்க, கணிசமான சர்வதேச விநியோகக் சங்கிலிகளை உள்ளடக்கிய தொழில்களுக்குள் அல்லது ஒரு பிராந்தியத்தை பிரிக்க விரும்பும் அன்டை நாடுகளின் தொழிற்சங்க பிரதிநிதிகளின் குழுக்கள். திட்டம். அங்கீகாரத்திற்கான திட்டத்தில் வெற்றி பெற்ற மற்றவர்களிடமிருந்து தொழிற்சங்கங்கள் கற்றுக்கொள்ளவும் இது பயன்படுத்தப்படலாம்.

குழுக்களிடையே ஆண்லைன் கற்றல் தீட்டத்தின் எடுத்துக்காட்டு:

பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமையை முடிவுக்குக் கொண்டுவர எல்லைகளைத் தாண்டி அமைப்பு

நேரம்	குழு 1 (கெய்ரோ, எகிப்து)			குழு 2 (அம்மன், ஜோர்டன்)			குழு 3 (கராக்ஷி, பாகிஸ்தான்)		
	08:00	09:00	அறிமுகங்கள் மற்றும் வரவேற்பு	09:00	அறிமுகங்கள் மற்றும் வரவேற்பு	12:00	அறிமுகங்கள் மற்றும் வரவேற்பு		
08:30	09:30	குழு செயல்பாடு: பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைப் புரிந்துகொள்வது		குழு செயல்பாடு: பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைப் புரிந்துகொள்வது		12:30	குழு செயல்பாடு: பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைப் புரிந்துகொள்வது		
09:30	குழு அறிமுகங்கள் மற்றும் வரவேற்பு								
09:45	Video: 'Worker stories of violence and harassment' (IndustriALL, 2017) https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY (1:37)								
09:50	குழு செயல்பாடு அறிக்கைகள் மற்றும் கலந்துரையாடல்								
11:00	12:00	இடைவேளை	12:00	இடைவேளை	15:00	இடைவேளை			
12:00	13:00	குழு செயல்பாடு: குடும்ப வன்முறைக்கு C190ஜப் பயன்படுத்துதல்	13:00	குழு செயல்பாடு: குடும்ப வன்முறைக்கு C190ஜப் பயன்படுத்துதல்	16:00	குழு செயல்பாடு: குடும்ப வன்முறைக்கு C190ஜப் பயன்படுத்துதல்			
13:00	குழு செயல்பாடு அறிக்கைகள்								
13:30	கலந்துரையாடல்: பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமையை ஒழிக்க எல்லை தாண்டிய ஒற்றுமை								
14:00- 15:00	15:00- 16:00	குழு செயல்பாடு: செயல் தீட்டங்கள் மற்றும் முடிவுகள்	15:00- 16:00	குழு செயல்பாடு: செயல் தீட்டங்கள் மற்றும் முடிவுகள்	18:00- 19:00	குழு செயல்பாடு: செயல் தீட்டங்கள் மற்றும் முடிவுகள்			

திட்ட ஒருங்கிணைப்பாளர் செயல்பாடுகள்:

- முன்கூட்டியே, உள்ளூர் ஒருங்கிணைப்பாளர்களுடன் திட்டம் மற்றும் செயல்பாடுகளைப் பற்றி விவாதிக்கவும், மேலும் உள்ளூர் அச்சிடலுக்கு (அல்லது வீடியோ ப்ரெராஜேஸ்ன்) பங்கேற்பாளர்களுக்கு நிரல் மற்றும் கையேடுகளை விநியோகிக்கவும். நேர மண்டலங்கள் மற்றும் பங்கேற்பாளர்களின் இருப்பு ஆகியவற்றுடன் பொருந்துகிறதா என்பதை உறுதிப்படுத்த, நிரலின் நேரத்தைச் சரிபார்க்கவும். முழு அமர்வுகள் மற்றும் ஒட்டுமொத்த ஒருங்கிணைப்புக்கு ஒரு நிரல் வசதியாளரையும், தொழில்நுட்ப ஆதரவை வழங்க, ‘அரட்டை’ பங்களிப்புகளை கண்காணிக்கவும், அமர்வை பதிவு செய்யவும் வீடியோ கான்ஃபார்ஸிங் ‘ஹோஸ்ட்டை’ பரிந்துரைக்கவும்.
- நிரல் ஆஃப்லைனில் தொடங்குகிறது, உள்ளூர் ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் பங்கேற்பாளர்களை வரவேற்கிறார்கள், ஒருவரையொருவர் அறிமுகப்படுத்துகிறார்கள் மற்றும் அன்றைய திட்டத்தை அறிமுகப்படுத்துகிறார்கள்.
- ஒவ்வொரு உள்ளூர் ஒருங்கிணைப்பாளரும் முதல் குழு செயல்பாட்டை அறிமுகப்படுத்துகிறார்கள்: பாவின் அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைப் புரிந்துகொள்ளுதல் (செயல்பாடு 2 ஜப் பார்க்கவும்), அதன் பிறகு குழு ஒன்று அல்லது இரண்டு பங்கேற்பாளர்களை ஆன்லைன் பெரிய குழு அமர்வில் முன்வைக்க சுருக்கமான அறிக்கையை (அதிகப்பட்சம் 10 நிமிடங்கள்) தயாரிக்க பரிந்துரைக்கிறது.
- அனைத்து குழுக்களும் முழுமையான வீடியோ மாநாட்டில் மீண்டும் இணைக்கப்படுகின்றன, மேலும் ஒவ்வொரு குழுவும் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைப் புரிந்துகொள்ளுதல் செயல்பாட்டிலிருந்து தங்கள் அறிக்கைகளை சமர்ப்பிக்க அழைக்கப்படுகின்றன.
- குழு விளக்கக்காட்சிகளுக்குப் பிறகு, பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமையை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கான எல்லை தாண்டிய ஒற்றுமை பற்றிய முழுமையான விவாதத்தை சுருக்கமாக அறிமுகப்படுத்துகின்றன:

 - பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமைகளை முடிவுக்குக் கொண்டுவரும் திட்டங்களில் ஒருவருக்கொருவர் ஆதரவளிக்க நாம் என்ன செய்யலாம்?
 - ஒருவரிடமிருந்து நாம் என்ன கற்றுக்கொள்ளலாம்?
 - என்ன உடனடி நடைமுறை நடவடிக்கைகளை நாம் ஒன்றாகச் செய்யலாம்?

- முழு அமர்வை மூடவும்.
- இறுதிக் குழுச் செயல்பாட்டில், பங்கேற்பாளர்களுடன் அன்றைய நடவடிக்கைகளில் இருந்து என்ன கற்றுக்கொண்டார்கள், அதன் விளைவாக அவர்கள் என்ன செய்ய விரும்புகிறார்கள் - குழுவாக அல்லது தனித்தனியாக விவாதிக்கவும். இவை இறுதி ஆன்லைன் முழுமையான விவாதத்தின் முடிவுகளை உள்ளடக்கிய செயல் திட்டத்தின் அடிப்படையை உருவாக்க வேண்டும்.

செயல்பாடு 9

தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரக் கொள்கையில் C190-ஐ ஒருங்கிணைத்தல்

பகுதி 1.

▼ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 1.5 மணிநேரம்

தேவேயானவை:

- அஞ்சல் அட்டை அளவிலான அட்டைகள்
- ஃபிரிப்சார்ட் மற்றும் மார்க்கர் பேனாக்கள்
- பின்கள், ஒட்டும் டேப் அல்லது ஒட்டும் பசை (எ.கா. ப்ளாடாக்)
- கார்டுகளைக் காட்ட போதுமான சுவர் இடம் அல்லது காட்சி பலகைகள்

நோக்கம்:

- ஆர்வலர்கள் தங்கள் துறை அல்லது பணியிடத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் ஆபத்து காரணிகளைக் கண்டறிய உதவுவதற்காக.

இந்தச் செயல்பாடு பங்கேற்பாளர்களுக்கு வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் ஆபத்தை அதிகரிக்கும் அபாயங்கள் மற்றும் அபாயங்களைக் கண்டறிய உதவுகிறது. இது சிறந்த பேச்சுவார்த்தை வாதங்களை உருவாக்க அவர்களுக்கு உதவும், மேலும் வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுக்கும் மற்றும் நிவர்த்தி செய்யும் வலுவான OSH கொள்கைகள்.

செயல்பாடுகள்:

1. பங்கேற்பாளர்களை சிறிய குழுக்களாக பிரிக்கவும் - முடிந்தால் துறை, பணியிடம் அல்லது தொழில் அடிப்படையில் - மேலும் ஒவ்வொரு குழுவிற்கும் மூன்று அடுக்கு அட்டைகள், ஒருவேளை தலா 5 மற்றும் ஒரு ஃபிரிப்சார்ட் மற்றும் மார்க்கர் பேனாவை வழங்கவும்.
2. செயல்பாடுக் கேள்விகளைப் பயன்படுத்துதல் (மற்றும்/அல்லது ஒரு மாதிரி இடர் மதிப்பீட்டு வினாக்கள் அல்லது அவர்களின் துறை தொடர்பான கணக்கெடுப்பு) பங்கேற்பாளர்கள் தங்கள் துறையில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அதிக ஆபத்துக்கு பங்களிக்கும் காரணிகளைக் கருத்தில் கொள்ளுமாறு கேட்டுக்கொள்கிறார்கள், மேலும் அவர்களுக்கு ஏற்படும் அபாயங்களைக் கவனிக்கும்படி அவர்களிடம் கேள்வுகள் அட்டைகளில் அடையாளம் காணுவது, வழிகாட்டியின் பிரிவு ஆபத்தில் இருப்பவர்' என்பது, அபாயங்களைக் கண்டறிவதில் அனுபவம் இல்லாத பங்கேற்பாளர்களுக்கு ஒரு பயனுள்ள கருவியாக இருக்கும்.
3. 'அதிக ஆபத்து', 'நடுத்தர ஆபத்து' மற்றும் 'குறைந்த ஆபத்து' எனக் குறிக்கப்பட்ட மூன்று காட்சிப் பகுதிகளைத் தயார் செய்யவும்.
4. கார்டுகளை முடித்ததும், ஒவ்வொரு காரணியும் அடையாளம் காணும் அபாயத்தின் அளவை மதிப்பிடுமாறு ஒவ்வொரு குழுவையும் கேட்டுக் கொள்ளவும், பின்னர் ஒவ்வொரு கார்டையும் பொருத்தமான காட்சிப் பகுதியில் ஒட்டவும் அல்லது பின் செய்யவும்.
5. பின்னர், 'உயர்' அல்லது 'நடுத்தர' அபாயங்களை ஏற்படுத்தும் காரணிகளைக் கருத்தில் கொண்டு, ஃபிரிப்சார்ட் மற்றும் மார்க்கர் பேனாவைப் பயன்படுத்தி, பங்கேற்பாளர்களிடம் இந்த அபாயங்களை நிவர்த்தி செய்ய ஏற்கனவே என்ன நடவடிக்கைகள் உள்ளன என்பதையும், அவற்றை நிவர்த்தி செய்ய என்ன நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும் என்பதையும் விவாதிக்குமாறு கேள்வுகள். இந்த அபாயங்கள்.
6. ஒரு முழுமையான விவாதத்தில் குழுவிற்கு மீண்டும் உணவளிக்க பங்கேற்பாளர்களைக் கேள்வுகள்.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான அபாயங்கள் மற்றும் அபாயங்களைக் கண்டறிதல்

மாதிரி இடர் மதிப்பீடுகளின் சரிபார்ப்புப் பட்டியல்கள்/கேள்வித்தாள்கள்/கணக்கெடுப்புகள் செயல்பாட்டில் இணைக்கப்படலாம், குறிப்பாக பங்கேற்பாளர்களுக்கு உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பு பிரதிநிதிகளாக சில அனுபவம் மற்றும்/அல்லது பயிற்சி இருந்தால். பங்கேற்பாளர்கள் தங்கள் சொந்த தொழிற்சங்கத்திலிருந்து மாதிரிகளைப் பயன்படுத்தலாம் அல்லது கிழே உள்ள மாதிரிகளில் ஒன்றை நீங்கள் விநியோகிக்கலாம்:

மாதிரி இடர் மதிப்பீடுகள்

- கனடாவில் உள்ள CUPE ஆனது மூன்றாம் தரப்பினரின் வன்கொடுமையை அடையாளம் காண ஒரு மாதிரி வன்கொடுமை ஆபத்து மதிப்பீடு/ பரிசோதனை பட்டியலை தயாரித்துள்ளது.

https://cupe.ca/sites/cupe/files/05_-_violence_hazard_assessment_and_inspection_checklist_-_final.pdf

- <https://workplacenl.ca/site/uploads/2019/06/20191203-Workplace-Violence-Risks-web.pdf>

நோக்கம்:

நமது பணியிடத்திலோ அல்லது துறையிலோ வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் ஆபத்து காரணிகளை நன்றாகப் புரிந்துகொள்ள எங்களுக்கு உதவுவதற்காக.

செயல்பாடு:

சிறிய குழுக்களாக பிரிக்கவும். உங்கள் சொந்த அனுபவத்திலிருந்து, உங்கள் பணியிடத்திலோ அல்லது துறையிலோ வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான ஆபத்துகள் என்ன என்பதைப் பற்றி சிந்தியுங்கள். அட்டைகளில் ஒன்றில் ஒவ்வொரு உதாரணத்தையும் கவனியுங்கள். கருத்தில் கொள்ளவும்

உங்கள் விவாதத்தில் பின்வருபவை:

- வேலை அமைப்பு தொழிலாளர்களை வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாக்குகிறதா? எப்படி?
- பணி நிலைமைகள் அல்லது ஏற்பாடுகள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்துமா?
- பணி பாதுகாப்பற்றதா அல்லது ஆபத்தானதா?
- பணியாளர்கள் மேற்பார்வையாளர்கள், மேலாளர்கள் அல்லது HR மூலம் நிர்வகிக்கப்படும் விதம் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆபத்தை ஏற்படுத்துமா?
- மூன்றாம் தரப்பினருடன் பாதுகாப்பற்ற தொடர்பு போன்ற குறிப்பிட்ட அபாயங்களை தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்கிறார்களா? தனியாக அல்லது தனியார் வீடுகளில் வேலை செய்கிறீர்களா? இரவில் வேலை செய்கிறீர்களா? பணம் அல்லது மதிப்புமிகுக் பொருட்களை கையாள்வதா?
- நமது துறையில் பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்கள் உள்ளனவா? அவர்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அதிக ஆபத்தை எதிர்கொள்கிறார்களா? இந்த குழுக்கள் வேலையில் பாகுபாடு காட்டப்படுகின்றனவா?
- அதிக ஆண்மை, பாவியல் அல்லது ஆணவ நடத்தை போன்ற கலாச்சாரம் உள்ளதா?

நீங்கள் இதைச் செய்தவுடன், ஒவ்வொரு காரணியும் அதிக ஆபத்து, நடுத்தர ஆபத்து அல்லது குறைந்த ஆபத்தை ஏற்படுத்துகிறதா என்பதைக் கருத்தில் கொண்டு பொருத்தமான காட்சிப் பகுதியில் ஒட்டவும் அல்லது பின் செய்யவும்.

பின்னர், உயர் மற்றும் நடுத்தர ஆபத்து காரணிகளைக் கருத்தில் கொண்டு, இந்த அபாயங்களை நிவர்த்தி செய்ய ஏற்கனவே என்ன நடவடிக்கைகள் உள்ளன, மேலும் இந்த அபாயங்களை நிவர்த்தி செய்ய என்ன நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டும் என்பதைப் பற்றி சிந்தியுங்கள். உங்கள் யோசனைகளை ஃபிளிப்சார்ட்டில் பதிவுசெய்து, பின்னர் முழுமையான விவாதத்தில் குழுவிற்கு மீண்டும் வழங்கவும்.

C190 ஐ தொழிலாக ஒருங்கிணைத்தல் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரக் கொள்கை

பகுதி 2.

ஓருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 2 மணிநேரம்

தேவேயானவை:

- பங்கேற்பாளர்களின் பணியிடங்களுக்கான OSH கொள்கை ஆவணங்கள் (கிடைத்தால்)
- ஃபிளிப்சார்ட் மற்றும் மார்க்கர் பேனாக்கள்

நோக்கம்:

- C190 மற்றும் R206ஐ பணியிட OSH கொள்கையில் ஒருங்கிணைக்க.

இந்தச் செயல்பாடு, சாத்தியமான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்குத் தொழிலாளர்களின் வெளிப்பாட்டைக் குறைப்பதற்காக, தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரக் கொள்கைகளில் சாத்தியமான மாற்றங்களைப் பற்றி சிந்திக்க பங்கேற்பாளர்களுக்கு உதவுகிறது. இந்த அறிவை OSH கொள்கைகளில் ஒருங்கிணைத்தல்.

செயல்பாடுகள்:

1. பங்கேற்பாளர்களை அவர்களின் பணியிடம் அல்லது துறைக்கு ஏற்ப சிறு குழுக்களாக பிரிக்கவும்.
2. இருந்தால், பங்கேற்பாளர்களுக்கு அவர்களின் பணியிடத்திற்கான தற்போதைய OSH கொள்கையின் நகல்களை விடியோகிக்கவும். ஓவ்வொரு குழுவிலும் உள்ள பங்கேற்பாளர்கள் வெவ்வேறு பணியிடங்களைச் சேர்ந்தவர்கள் என்றால், வேலை செய்ய ஒரு நிலை கொள்கையைத் தேர்ந்தெடுக்கவும். அல்லது, கொள்கைகள் எதுவும் கிடைக்கவில்லை என்றால், தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரக் கொள்கையின் உதாரணத்தின் நகல்களை விடியோகிக்கவும் (கீழே காணக).
3. ஒப்பந்தத்தைப் படித்து விவாதிக்க அனைத்து குழுக்களையும் கேளுங்கள்::
 - a. கொள்கை வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை உள்ளடக்கியதா?
 - b. பாலிசியில் பாலினக் கண்ணோட்டம் உள்ளதா?
 - c. என்ன அத்தியாவசிய மாற்றங்கள் தேவை?
4. வழங்கப்பட்ட ஃபிளிப்சார்ட்களைப் பயன்படுத்தி, ஆவணத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஒருங்கிணைக்கும் ஒப்பந்தத்தில் அவர்களின் ஆறு மிக முக்கியமான முன்மொழியப்பட்ட மாற்றங்களைக் குறிப்பிடுமாறு ஓவ்வொரு குழுவையும் கேட்கவும்.
5. அவர்கள் தங்கள் செயல்பாடுகளை முடித்ததும், ஓவ்வொரு குழுவையும் தங்கள் முன்மொழிவுகளை முழுமையான கூட்டத்தில் முன்வைக்க அழைக்கவும்..
6. விளக்கக்காட்சிகளில் தோன்றிய முக்கிய குறிப்புகளை சுருக்கவும்.
7. C190 மற்றும் R206 இன் தொழில்சார் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு நிர்வாகத்தின் முக்கிய கூறுகளுக்கு கவனத்தை கவரவும் (வழிகாட்டியின் பிரிவு 2.2 ‘தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஒருங்கிணைத்தல்’ என்பதைப் பார்க்கவும்), மேலும் அவை ஒப்பந்தத்தில் சேர்க்கப்பட்டுள்ளதா எனக் கேட்கவும், திருத்தப்பட்டதா?:
 - a. தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களின் பிரதிநிதிகள் உள்ளனர்:
- இடர் மதிப்பீடுகள் மற்றும் அபாயங்களைக் கண்டறிதல் உள்ளிட்ட பணியிட சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்புக் கொள்கையின் வடிவமைப்பு, செயல்படுத்தல் மற்றும் கண்காணிப்பு ஆகியவற்றில் பங்கேற்கும் உரிமை

தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரக் கொள்கையில் C190-ஐ ஒருங்கிணைத்தல்

- தகவல் மற்றும் பயிற்சி வழங்குதல் உட்பட என்ன தடுப்பு நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டுள்ளன என்பதை **அறியும் உரிமை**
- வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தல் காரணமாக உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பிற்கு கடுமையான ஆட்பத்தை பிரதிபலிக்கும் வேலையை மேற்கொள்ள மறுக்கும் உரிமை
- b. C190 க்கு நிர்வாகம் பாலினம் சார்ந்த அனுகுமுறையை எடுக்க வேண்டும் மற்றும் OSH நிர்வாகத்தின் அனைத்து நிலைகளிலும் பெண்களைக் கலந்தாலோசித்து சேர்க்க வேண்டும்.
- c. C190 மற்றும் R206 ஆகியவை வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தவின் எல்லைக்குள் **வீட்டு வன்கொடுமை** அடங்கும். ஒப்பந்தங்களில் குடும்ப வன்முறையின் வரையறை, வேலை செய்யும் வாழ்க்கையில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கத்தை அங்கீரிப்பது, பணியமர்த்துபவர்களின் பொறுப்புகள் மற்றும் குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/உயிர் பிழைப்பவர்களுக்கு ஆதரவளிப்பதற்கான ஏற்பாடுகள் - ஊதிய விடுப்பு உட்பட.

பங்கேற்பாளர்கள் தகுந்த நடவடிக்கைகளை உருவாக்கவும், OSH கொள்கையில் செய்ய வேண்டிய மாற்றங்களைப் பரிந்துரைக்கவும், பகுதி 1 இல் இருந்து அவர்களின் கற்றலைப் பயன்படுத்த ஊக்குவிக்கவும்.

ஐஎல்ஓ(ILO) ஒரு விரிவான அறிக்கையை உருவாக்கியுள்ளது: வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் இல்லாத பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான பணிக்குழல், இதில் பணியிட மட்டத்தில் நடவடிக்கை குறித்த விரிவான பரிந்துரைகள் மற்றும் ஆலோசனைகள் மற்றும் மேம்படுத்தப்பட்ட OSH மேலாண்மை அமைப்புகள் ஆகியவை அடங்கும், அவை செயல்பாட்டில் இணைக்கப்படலாம், குறிப்பாக பங்கேற்பாளர்கள் உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பு பிரதிநிதிகளாக சில அனுபவம் மற்றும்/அல்லது பயிற்சி பெற்றவர்கள்:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

நோக்கம்:

தற்போதைய தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரக் கொள்கையை மதிப்பிடுதல் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பிரச்சினைகளை ஒருங்கிணைக்கும் திருத்தங்களை முன்மொழிதல்.

செயல்பாடு:

1. வழங்கப்பட்ட சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்புக் கொள்கையைப் படியுங்கள்
2. பின்வரும் கேள்விகளைப் பற்றி விவாதிக்கவும்:
 - a. கொள்கை வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை உள்ளடக்கியதா?
 - b. பாலிசியில் பாலினக் கண்ணோட்டம் உள்ளதா?
 - c. என்ன அத்தியாவசிய மாற்றங்கள் தேவை?
3. வழங்கப்பட்ட ஃபிளிப்சார்ட்டைப் பயன்படுத்தி, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பிரச்சினைகளை ஒப்பந்தத்தில் ஒருங்கிணைக்க உங்களின் ஆறு முக்கியமான திட்டங்களை சுருக்கமாகக் கவனியுங்கள்.
4. உங்கள் முன்மொழியப்பட்ட திருத்தங்களை முழுமையான கூட்டத்தில் முன்வைக்க ஒருவரை நியமிக்கவும்

தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரக் கொள்கையில் C190-ஐ ஒருங்கிணைத்தல்

தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரக் கொள்கையின் எடுத்துக்காட்டு

1. பொதுக் கொள்கை

1.1 கொள்கை அறிக்கை

அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் மற்றும் அதன் வளாகத்திற்கு வரும் பிற பார்வையாளர்களுக்கும் பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான பணிக்குழலை (நியாயமான முறையில் நடைமுறைக்குக் கொண்டு வரக்கூடியது) வழங்குவதற்கான அதன் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு கடமைகளை நிர்வாகம் அங்கீரித்து ஏற்றுக்கொள்கிறது. மேலும் குறிப்பாக:

- வளாகத்தில் உள்ள அனைத்துப் பணியாளர்களின் உடல்நலம், பாதுகாப்பு மற்றும் நலனைப் பாதுகாக்க நியாயமான நடைமுறைக்குரிய அனைத்து நடவடிக்கைகளையும் எடுக்கல்
- பணியாளர்களின் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பைப் பாதுகாப்பதற்கும், மேற்கொள்ளப்படும் எந்தவொரு வேலையும் உடல்நலம் அல்லது பாதுகாப்பிற்கு தேவையற்ற ஆபத்தை ஏற்படுத்தாது என்பதை உறுதி செய்வதற்கு, சரியான வசதிகளுடன் போதுமான வேலை நிலைமைகளை வழங்குதல்.
- அனைத்து பாதுகாப்பு விஷயங்களிலும், இருக்கக்கூடிய அபாயங்களைக் கண்டறிவதிலும், ஆபத்தான அல்லது திருப்தியற்றதாகத் தோன்றும் எந்தவொரு நிபந்தனையையும் புகாரளிப்பதிலும் ஒத்துழைக்குமாறு வளாகத்தில் உள்ளவர்களை ஊக்குவிக்கவும்.
- பாதுகாப்பான ஆலை, உபகரணங்கள் மற்றும் வேலை அமைப்புகளை வழங்குவதையும் பராமரிப்பதையும் உறுதி செய்தல்
- பொருட்கள் மற்றும் பொருட்களின் பயன்பாடு, கையாளுதல், சேமிப்பு மற்றும் போக்குவரத்து ஆகியவற்றிற்கான பாதுகாப்பான ஏற்பாடுகளை பராமரித்தல்

- ஆபத்துகள் தவிர்க்க அனைவருக்கும் இயலுமான போதிய தகவல்களை, அறிவுறுத்தல், பயிற்சி மற்றும் மேற்பார்வையின் வழங்கவும் மற்றும் தங்கள் செந்த பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார பங்களிக்க
- குறிப்பிட்ட உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்புப் பொறுப்புகளைக் கொண்ட பணியாளர்களுக்கு (எ.கா. சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு அதிகாரி அல்லது பிரதிநிதியாக நியமிக்கப்பட்ட நபர்) குறிப்பிட்ட தகவல், அறிவுறுத்தல், பயிற்சி மற்றும் மேற்பார்வையை வழங்குதல்
- பொது மக்களின் உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பிற்கு ஏற்படும் எந்த ஆபத்திலிருந்தும் பாதுகாப்பிற்கான, நியாயமான முறையில், பாதுகாப்பான ஏற்பாடுகளைச் செய்யுங்கள்
- பணியாளர்களின் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பிற்கு ஏற்படும் அபாயங்கள் குறித்து தகுந்த மற்றும் போதுமான மதிப்பீட்டை மேற்கொள்ளவும்
- புதிய அல்லது கர்ப்பமாக இருக்கும் தாய்மார்கள் மற்றும் பதினெட்டு வயதுக்குட்பட்ட இளைஞர்கள் தொடர்பான அபாயங்களை குறிப்பிட்ட மதிப்பீடு செய்யுங்கள்
- எங்கள் வளாகத்தில் உள்ள அந்த முதலாளியின் பணியாளர்கள் வெளிப்படும் அபாயங்கள் பற்றிய தகவலை மற்ற முதலாளிகளுக்கு வழங்கவும்.

அறிக்கை மற்றும் நடைமுறைகள் ஒவ்வொரு ஆண்டும் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு துணைக் குழுவால் மதிப்பாய்வு செய்யப்பட வேண்டும். மறுஆய்வு குறித்த அறிக்கை, நடைமுறை அறிக்கையின் திருத்தத்திற்கான வேறு ஏதேனும் முன்மொழிவுகளுடன், நிர்வாகத்திடம் சமர்ப்பிக்கப்பட வேண்டும்.

1.2 நிர்வாகத்தின் கடமை

நிர்வாகம் செய்யும்:

- அதன் பணியாளர்களின் உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பிற்கான அபாயங்களை மதிப்பீடு செய்து, இந்த மதிப்பீடின் மூலம் அவசியமானதாகக் கண்டறியப்பட்ட நடவடிக்கைகளை செயல்படுத்தவும்
- ஆபத்து மதிப்பீடின் குறிப்பிடத்தக்க கண்டுபிடிப்புகள் மற்றும் சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளுக்கான ஏற்பாடுகளை பதிவு செய்யவும்
- சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்பு கொள்கை அறிக்கையை வரையவும்; சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு அமைப்பு மற்றும் நடைமுறையில் உள்ள ஏற்பாடுகள் உட்பட, மற்றும் அதன் தொழிலாளர்களின் கவனத்திற்கு கொண்டு வரவும்
- ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்புப் பொறுப்புகளில் உதவ தகுதியுள்ள ஒருவரை நியமிக்கவும்
- அவசரகால நடைமுறைகளை அமைக்கவும்
- போதுமான முதலுதவி வசதிகளை வழங்கவும்
- பணியிடமானது உடல்நலம், பாதுகாப்பு மற்றும் நலன் சார்ந்த தேவைகளைப் பூர்த்திசெய்கிறதா என்பதை உறுதிப்படுத்திக் கொள்ளவும், எ.கா. காற்றோட்டம், வெப்பநிலை, விளக்குகள் மற்றும் சுகாதாரம், கழுவுதல் மற்றும் ஓய்வு வசதிகள்
- உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பைப் பொறுத்த வரையில், வேலைக்கான உபகரணங்கள் அதன் நோக்கம் கொண்ட பயன்பாட்டிற்கு ஏற்றதாக இருப்பதையும், அது சரியாகப் பராமரிக்கப்பட்டு பயன்படுத்தப்படுவதையும் உறுதிப்படுத்திக் கொள்ளவும்.
- ஆரோக்கியத்திற்கு தீங்கு விளைவிக்கும் பொருட்களின் வெளிப்பாட்டைத் தடுக்கவும் அல்லது போதுமான அளவு கட்டுப்படுத்தவும்
- எரியக்கூடிய அல்லது வெடிக்கும் அபாயங்கள், மின் சாதனங்கள், சத்தம் அல்லது கதிர்வீச்சு போன்ற அபாயங்களுக்கு எதிராக முன்னெண்கிறீர்க்கை நடவடிக்கைகளை எடுக்கவும்
- அபாயகரமான கைமுறை கையாளுதல் செயல்பாடுகளைத் தவிர்க்கவும், அவற்றைத் தவிர்க்க முடியாத இடங்களில் காயத்தின் அபாயத்தைக் குறைக்கவும்

- ஏதேனும் பாதுகாப்பு உடைகள் அல்லது உபகரணங்களை இலவசமாக வழங்கவும், மற்ற வழிகளில் ஆபத்துகள் போதுமான அளவு கட்டுப்படுத்தப்படவில்லை
- தகுந்த பாதுகாப்பு அடையாளங்கள் வழங்கப்பட்டு பராமரிக்கப்படுவதை உறுதி செய்யவும்
- சில காயங்கள், நோய்கள் மற்றும் ஆபத்தான நிகழ்வுகள் குறித்து தகுந்த சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு அமலாகக் அதிகாரியிடம் தெரிவிக்கவும்.

1.3 தொழிலாளர்களின் கடமை

பணியாளர்களுக்கு பின்வரும் கடமைகள் உள்ளன:

- அவர்கள் செய்யும் அல்லது செய்யாதவற்றால் பாதிக்கப்படக்கூடிய தங்கள் சொந்த உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பிற்காக நியாயமான கவனிப்பை மேற்கொள்ள
- ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு தொடர்பான நிர்வாகத்துடன் ஒத்துழைக்க
- பயிற்சி அல்லது அறிவுறுத்தல்களுக்கு இணங்க, தனிப்பட்ட பாதுகாப்பு உபகரணங்கள் உட்பட நிர்வாகத்தால் வழங்கப்படும் பணிப் பொருட்களை சரியாகப் பயன்படுத்த
- பொதுமக்கள் சம்பந்தப்பட்ட காயங்கள், விபத்துக்கள் அல்லது பணியிடத்தில் ஏற்படும் அபாயகரமான நிகழ்வுகள் போன்றவற்றை உடனுக்குடன் தெரிவிக்க

2. சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு அமைப்பு

2.1 உடலநலம் மற்றும் பாதுகாப்பு துணைக் குழு

நிர்வாகம் மற்றும் பணியாளர்கள் பிரதிநிதித்துவம் ஆகிய இரண்டையும் உள்ளடக்கிய சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு துணைக் குழுவை நிர்வாகம் நியமிக்கும்:

- சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்புக் கொள்கை மற்றும் நடைமுறைகளை மதிப்பாய்வு செய்ய
- வளாகத்தின் பாதுகாப்புச் சுற்றுப்பயணங்களை மேற்கொள்ள
- ஆரோக்கியத்திற்கு ஆபத்தான பொருட்கள் தொடர்பான மதிப்பீடுகள் உட்பட இடர் மதிப்பீடுகள் மேற்கொள்ளப்படுவதை உறுதிசெய்ய
- உடலநலம் மற்றும் பாதுகாப்பிற்கான பொறுப்புகள் நிறைவேற்றப்படுவதை உறுதிசெய்ய தேவையான நடவடிக்கை எடுக்க
- இந்த பொறுப்புகளின் செயல்திறன் குறித்து நிர்வாகத்திடம் புகாரளிக்க.

2.2 பாதுகாப்பு சுற்றுப்பயணங்கள்

சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்புக் குழு, 6-மாதத்திற்கு ஒருமுறை சுற்றுப்பயணம் செய்து வளாகத்தை ஆய்வு செய்து நிர்வாகத்திற்கு அறிக்கை அளிக்க வேண்டும். சுற்றுப்பயணத்தின் விளைவாக தேவையான அனைத்து நடவடிக்கைகளும், நியாயமான மற்றும் நடைமுறைக்கு சாத்தியமான இடங்களில் செயல்படுத்தப்படும். சுற்றுப்பயணத்தில் விபத்து புத்தக்கை ஆய்வு செய்வது அடங்கும்.

2.3 உடலநலம் மற்றும் பாதுகாப்பு விதிகள்

அனைத்து தொழிலாளர்களும் பணியிடத்தில் தங்கள் நடவடிக்கைகளில் விபத்துகளைத் தவிர்க்கவும் பின்வரும் பொதுவான விதிகளுக்கு இணங்கவும் கவனமாக இருக்க வேண்டும்:

- விபத்து புத்தகம். வளாகத்தில் ஒரு தொழிலாளிக்கு ஏற்படும் காயம், சிறியதாக இருந்தாலும், விபத்து புத்தகத்தில் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும்
- தீவிபத்து முன்னெனச்சிக்கைகள். அனைத்து பணியாளர்களும் தீயில் இருந்து

தப்பிக்கும் வழிகள் மற்றும் நடைமுறைகளை நன்கு அறிந்திருக்க வேண்டும் மற்றும் தீவிபத்து தொடர்பான வழிமுறைகளைப் பின்பற்ற வேண்டும்.

- உபகரணங்கள் மற்றும் சாதனங்கள். நிர்வாகத்தால் வழங்கப்பட்ட அல்லது குறிப்பாக அங்கீகரிக்கப்பட்டவை தவிர வேறு எந்த உபகரணங்களும் அல்லது சாதனங்களும் பயன்படுத்தப்படக்கூடாது, மேலும் அவற்றைப் பயன்படுத்துவதற்கான எந்த வழிமுறைகளும் துல்லியமாக பின்பற்றப்பட வேண்டும்.
- பாதுகாப்பு தெளிவான வழிகள். தாழ்வாரங்கள் மற்றும் கதவுகள் தடைகள் இல்லாமல் இருக்க வேண்டும் மற்றும் ஒழுங்காக எரிய வேண்டும்.
- பராமரிப்பு. குறைபாடுள்ள உபகரணங்கள், தளபாடங்கள் மற்றும் கட்டடமைப்புகள் தாமதமின்றி தெளிவிக்கப்பட வேண்டும்.
- சுகாதாரம் மற்றும் கழிவுகளை அகற்றுதல். கழிவுப்பொருட்களை அகற்றுவதற்கான வசதிகள் சுத்தமாகவும், சுகாதாரமாகவும் இருக்க வேண்டும். கழிவுகளை உரிய முறையில் அகற்ற வேண்டும்.
- காட்சி திரை உபகரணங்கள். ஒரு மணி நேரத்திற்கு ஒரு முறையாவது திரை கருவிகளில் இருந்து ஜிந்து நிமிட இடைவெளி எடுப்பதை உறுதி செய்யுமாறு தொழிலாளர்கள் அறிவுறுத்தப்படுகிறார்கள், மேலும் அவர்கள் பார்வை குறைபாடுகள் அல்லது பிற அசோகரியங்களை அனுபவித்தால், அவர்கள் முழுமையாகவோ அல்லது பகுதியாகவோ பயன்படுத்தியதன் விளைவாக இருக்கலாம் என்று அறிவுறுத்தப்படுகிறார்கள். உபகரணங்கள், அமைப்பின் செலவில் கண் பரிசோதனை செய்ய அவர்களுக்கு உரிமை உண்டு.
- மது, போதைப்பொருள் மற்றும் புகையிலை. வளாகத்திற்குள் புகையிடத்தல் மற்றும் வளாகத்தில் போதைப் பொருட்களைப் பயன்படுத்துதல் (மருத்துவ மேற்பார்வையின் கீழ் தவிர) எல்லா நேரங்களிலும் தடைசெய்யப்பட்டுள்ளது. வேலை நேரத்தில் போதைப்பொருள் (மது) பயன்படுத்துவது தடைசெய்யப்பட்டுள்ளது, மேலும் எந்த ஒரு ஊழியரும்/தன்னார்வலரும் மது அல்லது போதைப்பொருளின் ஆதிக்கத்தின் கீழ் (மருத்துவ மேற்பார்வையின் கீழ் தவிர) தனது கடமைகளை மேற்கொள்ளக்கூடாது.

செயல்பாடு 10

குடும்ப வன்முறை பற்றிய கட்டுக்கதைகளை ஒழித்தல்

▼ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 1 மணி நேரம்

தேவேயானவை:

- கார்டுகள் மற்றும் மார்க்கார் பேனாக்கள்
- பின்கள் அல்லது ஓட்டும் பசை (எ.கா. ப்ளாக்)
- காட்சி பலகைகள் அல்லது சவர் இடம்
- குடும்ப வன்முறை கட்டுக்கதைகளின் நகல்கள் (கீழே காண்க) × ஒவ்வொரு பங்கேற்பாளருக்கும் ஒன்று போதுமானது

நோக்கம்:

- குடும்ப வன்முறை பற்றி பொதுவாகக் காணப்படும் சில கட்டுக்கதைகளைப் பற்றி விவாதிக்க மற்றும் சாத்தியமான எதிர் வாதங்களைக் கருத்தில் எடுத்து கொள்ளவும்.

தயாரிப்பு:

கார்டுகளில் கீழே காட்டப்பட்டுள்ள பின்வரும் அறிக்கைகளை எழுதவும் - ஒரு கார்டுக்கு ஒரு அறிக்கை.

ஆல்கஹால் மற்றும் போதைப்பொருள் குடும்ப வன்முறையை ஏற்படுத்துகிறது.	சிலருக்கு வன்முறை பிடிக்கும்.	இது ஒரு முறை, உணர்ச்சியின் குற்றம்.	குடும்ப வன்முறை அவ்வளவு சாதாரணமானது அல்ல.
மன அழுத்தம் குடும்ப வன்முறையை ஏற்படுத்துகிறது.	அவள்/அவன் அவளைத் தூண்டிவிட்டாள், அதனால் அதற்குத் தகுதியானவள்.	வன்முறை அவ்வளவு மோசமாக இருந்தால் அவள்/அவன் விலகிவிடுவாள்.	அந்தியர்களால் பெண்கள் அதிகம் தாக்கப்படுவார்கள்.
துஷ்பிரயோகம் செய்யவர்கள் வன்முறை வீடுகளில் வளர்கிறார்கள்.	குற்றவாளிகளுக்கு மனநோய் உள்ளது.	வீட்டு துஷ்பிரயோகம் எப்போதும் உடல் நிதியான வன்முறையை உள்ளடக்கியது.	நான் அவர்களைப் பார்க்கும்போது அவர்கள் எப்போதும் மகிழ்ச்சியான ஜோடியாகத் தோன்றும்.
குடும்ப வன்முறை என்பது ஏழைக் குடும்பங்களில் மட்டுமே நடக்கிறது.	குடும்ப வன்முறை தனிப்பட்ட விஷயம். மூடிய கதவுகளுக்குப் பின்னால் நடப்பவை அங்கேயே இருக்க வேண்டும்.	அனைத்து ஜோடிகளும் வாதிக்கின்றனர் - இது குடும்ப வன்முறை அல்ல.	அது எப்போது தொடங்கியது என்று அவள்/அவன் யாரிடமும் சொல்லிவில்லை, அதனால் அவள் பொய் சொல்லியிருக்க வேண்டும்.
பல ஆண்கள் குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கிறார்கள்.	குடும்ப வன்முறை என்பது தொழிற்சங்க பிரச்சினை அல்ல.	முன்று சவர் இடைவெளிகள் அல்லது காட்சி பலகைகளை தயார் செய்யவும், மேலும் 'இதை நாங்கள் உண்மை என்று நம்புகிறோம்'ச் என்று முத்திரையிடவும், இது பொய் என்று நாங்கள் நம்புகிறோம், மற்றும் இது ஒரளவு உண்மை என்று நாங்கள் நம்புகிறோம்.	

செயல்பாடுகள்:

1. பங்கேற்பாளர்களை குழுக்களாக ஒழுங்கமைத்து, குழுக்களிடையே சீரற்ற முறையில் அட்டைகளை விநியோகிக்கவும்.
2. கார்டுகளில் உள்ள அறிக்கைகளை பரிசீலிக்க ஒவ்வொரு குழுவையும் கேட்டு, ஒவ்வொன்றும் உண்மையா, பொய்யா அல்லது ஓரளவு உண்மையா என்பதை முடிவு செய்யவா?
3. ஒவ்வொரு குழுவையும் ஒவ்வொரு கார்டையும் தொடர்புடைய டிஸ்ப்ளேவில் ஒட்ட அல்லது பின் செய்யச் சொல்லுங்கள்.
4. அனைத்து அட்டைகளும் காட்சிப் பகுதியில் வைக்கப்பட்டதும், காட்சிகளைச் சுற்றி பங்கேற்பாளர்களைச் சேகரிக்கவும்
5. ஒவ்வொரு கார்டையும் தொடர்ச்சியாக எடுத்துக்கொண்டு, அது உண்மையா, பொய்யா அல்லது ஓரளவு உண்மையா என்று அவர்கள் நினைக்கிறாரா என்று விவாதிக்கும்படி குழுவிடம் கேட்டு, ஏன் என்று விளக்கவும். கார்டு தவறாக இடம் பெற்றுள்ளது என்று ஒருமித்த கருத்து இருந்தால், அதன்படி கார்டை நகர்த்தவும்.
6. முழு கூட்டத்தில் பங்கேற்பாளர்களை அவர்களது இருக்கைகளுக்குத் திரும்பவும், குடும்ப வன்முறை கட்டுக்கதைகளின் நகல்களை விநியோகிக்கவும்
7. ஒவ்வொரு 'புராணத்தையும்' 'உண்மையையும்' வரிசையாகப் படித்து விவாதிக்கவும். அவர்கள் ஒப்புக்கொள்கிறார்களா?
8. விவாதத்தை முடிக்க, விளக்கக்காட்சிகளில் இருந்து தாங்கள் கற்றுக்கொண்டவற்றைக் கருத்தில் கொள்ளுமாறு அனைவரையும் கேட்டுக் கொள்ளவும், அதன் விளைவாக குடும்ப வன்முறை பற்றிய கேள்வியை அவர்கள் எவ்வாறு வித்தியாசமாக எதிர்கொள்வார்கள்?

குடும்ப வன்முறை கட்டுக்கதைகளில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கட்டுக்கதைகளின் பட்டியலில் 'குடும்ப வன்முறை ஒரு தொழிற்சங்கப் பிரச்சினை அல்லச் என்பதை உள்ளடக்கவில்லை என்பதை நினைவில் கொள்ளவும், இது ஒரு தனி நடவடிக்கையில் விரிவாகக் கையாளப்படுகிறது (செயல்பாடு 11 ஜப் பார்க்கவும்).

வீடியோ கலந்துரையாடல் மென்பொருளைப் பயன்படுத்தி இந்த அமர்வை ஆண்வைனில் ஒழுங்கமைத்தால், இடைவேளை அறைகள் மற்றும் வாக்குச் சாவடி / வாக்களிக்கும் வசதிகளைப் பயன்படுத்தி அதை மாற்றியமைக்கலாம்.

குடும்ப வன்முறை கட்டுக்கதைகளை ஒழித்தல்

கட்டுக்கதை

ஆல்கஹால் மற்றும் போதைப்பொருள் குடும்ப வன்முறையை ஏற்படுத்துகிறது.

மன அழுத்தம் குடும்ப வன்முறையை ஏற்படுத்துகிறது.

துஷ்பிரயோகம் செய்யவர்கள் வணகொடுமை வீடுகளில் வளர்கிறார்கள்.

குடும்ப வன்முறை என்பது ஏழைக் குடும்பங்களில் மட்டுமே நடக்கிறது.

சிலருக்கு வன்முறை பிடிக்கும்.

அவள்/அவன் அவனைத் தூண்டிவிட்டாள், அதனால் அதற்குத் தகுதியானவள்.

குற்றவாளிகளுக்கு மனநோய் உள்ளது.

குடும்ப வன்முறை தனிப்பட்ட விஷயம். மூடிய கதவுகளுக்குப் பின்னால் நடப்பவை அங்கேயே இருக்க வேண்டும்.

இது ஒரு முறை, உணர்ச்சியின் குற்றம்.

வன்முறை அவ்வளவு மோசமாக இருந்தால் அவள்/அவன் விலைகிடுவாள்.

வீட்டு துஷ்பிரயோகம் எப்போதும் உடல் ரீதியான வன்முறையை உள்ளடக்கியது.

அனைத்து தம்பதிகளும் சண்டை போடுகிறார்கள் - அது குடும்ப வன்முறை அல்ல.

குடும்ப வன்முறை அவ்வளவு சாதாரணமானது அல்ல.

அந்தியர்களால் மட்டுமே பெண்கள் அதிகம் தாக்கப்படுவார்கள்

உண்மை

ஆல்கஹால் மற்றும் போதைப்பொருள் வன்முறையை அதிகரிக்கலாம், ஆனால் அவை அதை ஏற்படுத்தாது. குடும்ப வன்முறைக்கு குற்றவாளிகளே காரணம்.

மன அழுத்தம் வன்முறைக்கு பங்களிக்கும், ஆனால் அது அதை ஏற்படுத்தாது. வன்முறை நடத்தை ஒரு தேர்வு.

வன்முறை நிறைந்த வீட்டில் வளர்வது ஆபத்துக் காரணியாக இருக்கலாம், ஆனால் வன்முறையில் ஈடுபடுவதற்கு இது ஒரு காரணமல்ல.

எவ்வளவு பணம் இருந்தாலும் யாரையும் துஷ்பிரயோகம் செய்யலாம்.

எந்த உடலும் வன்முறையை அனுபவிப்பதில்லை. துஷ்பிரயோகம் செய்யப்பட்டவர்கள் அச்சத்தில் வாழ்கின்றனர். இது பாதிக்கப்பட்ட/தப்பிப் பிழைத்தவரைக் குற்றம் சாட்டுவதற்கான ஒரு வழியாகும்.

பொறுப்பு குற்றவாளியிடம் மட்டுமே உள்ளது. யாரும் துஷ்பிரயோகத்திற்கு தகுதியற்றவர்கள்.

பெரும்பாலான குற்றவாளிகள் மனநலம் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் அல்ல. இது குற்றவாளியின் நடத்தைக்கு சாக்குப்போக்கு கூறும் ஒரு வழியாகும்.

குடும்ப வன்முறை தனிப்பட்ட விவகாரம் அல்ல. அது குற்றமாகும். நாம் அனைவரும் இதனால் பாதிக்கப்படுகிறோம், அதற்கு எதிராக குரல் கொடுக்க வேண்டும்.

குடும்ப வன்முறை என்பது ஒரேயெடியாக நடக்கும் நிகழ்வு அல்ல. இது காலப்போக்கில் அதிகரிக்கும்.

தவறான உறவை விட்டு வெளியேறுவதற்கு முன் பல உள்வியல், உணர்ச்சி, சமூக, நிதி மற்றும் உடல் ரீதியான தடைகளை கடக்க வேண்டும். பாதிக்கப்பட்டவர்/தப்பிப் பிழைத்தவர் தங்கியிருப்பதற்காக நாம் குறை கூறக்கூடாது. குற்றம் செய்தவர்தான் காரணமாகும்.

குடும்ப வன்முறை உளவியல், உணர்ச்சி, பாலியல், பொருளாதாரம் மற்றும் உடல் ரீதியாக இருக்கலாம்.

வணகொடுமையும் கருத்து வேறுபாடும் ஒன்றல்ல. வாக்குவாதம் வணகொடுமையாக மாறுவது ஒருபோதும் சரியல்ல.

இது மிகவும் பொதுவானது. இங்கிலாந்தில் சராசரியாக ஒவ்வொரு நான்கு நாட்களுக்கும் ஒரு பெண் தன் துணையால் அல்லது முன்னாள் துணையால் கொல்லப்படுகிறாள். பிரான்சில் இது இரண்டு நாட்களுக்கு ஒருமுறை.

எதிர் உண்மை. அந்தியர்களால் பாதிக்கப்படுவதை விட, தெரிந்த ஆண்களால்தான் பெண்கள் பாதிக்கப்படுவார்கள்.

குடும்ப வன்முறை கட்டுக்கதைகளை ஒழித்தல்

கட்டுக்கதை

நான் அவர்களைப் பார்க்கும்போது அவர்கள் எப்போதும் மகிழ்ச்சியான ஜோடியாகத் தோன்றும்.

அது எப்போது தொடர்வியது என்று அவள்/அவன் யாரிடமும் சொல்லவில்லை, அதனால் அவள் பொய் சொல்லியிருக்க வேண்டும்.

பல ஆண்கள் குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கிறார்கள்.

உண்மை

குடும்ப வன்முறை என்பதை நீங்கள் பார்க்கவில்லை என்பதற்காக, அது இல்லை என்று அர்த்தமல்ல. வன்முறை பெரும்பாலும் அந்தரங்கமாக மறைக்கப்படுகிறது.

பல பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்கள் உண்மையை மறைக்கிறார்கள், ஏனெனில் அவர்கள் பயமாகவும் அவமானமாகவும் உணர்கிறார்கள் அல்லது அவர்கள் தான் காரணம் என்று நம்புகிறார்கள்.

குடும்ப வன்முறை என்பது பாலினம் சார்ந்த குற்றமாகும். இது ஆண்களை விட பெண்களை அதிகம் பாதிக்கிறது. குற்றவாளிகள் பெரும்பாலும் ஆண்கள் ஆவார்கள்.

மேலும் தகவல்

கட்டுக்கதைகளை சவால் செய்தல், பெண்கள் உதவி, ஐகே (UK)

<https://www.womensaid.org.uk/information-support/what-is-domestic-abuse/myths/>

“குடும்ப வன்முறை என்றால் என்ன? கட்டுக்கதைகள் மற்றும் உண்மைகள்”, “உங்கள் சக ஊழியர் வீட்டில் துஞ்சியோகம் செய்யப்பட்டால்”, 3F, 2010
http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

‘குடும்ப வன்முறை ஆபத்து காரணிகள்’,, சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF)

இது குடும்ப வன்முறைக்கான ஆபத்து காரணிகள் பற்றிய தகவல் கையேடு. <https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

பகுதி 1: “குடும்ப வன்முறை மற்றும் தொழிற்சங்கங்களின் பங்கு விளக்கப்பட்டது”, இண்டஸ்ட்ரியல் குரோபல் யூனியன், 2020
[Understanding domestic violence | IndustriALL \(industriall-union.org\)](http://industriall-union.org)

பகுதி 2: “குடும்ப வன்முறை மற்றும் தொழிற்சங்கங்களின் பங்கு விளக்கப்பட்டது”, இண்டஸ்ட்ரியல் குரோபல் யூனியன், 2020
[Recognizing domestic violence | IndustriALL \(industriall-union.org\)](http://industriall-union.org)

குடும்ப வன்முறை: ஒரு பணியிடம் மற்றும் தொழிற்சங்கப் பிரச்சினை IUF துணை நிறுவனங்களுக்கான சுருக்கம், IUF 2020
[Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf \(iuf.org\)](http://iuf.org)

செயல்பாடு 11

தொழிற்சங்க பிரச்சினையாக குடும்ப வன்முறை

◀ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவையான நேரம்:

- 2 மணி நேரம்

தேவையானவை:

- ஃப்ளிப்சார்ட்கள் மற்றும் பேனாக்கள்
- அனைத்து பங்கேற்பாளர்களுக்கும் விளியோகிப்பதற்கான கூட்டு ஒப்பந்தங்களுக்கான மாதிரி மொழியின் எடுத்துக்காட்டுகளின் போதுமான எண்ணிக்கையிலான பிரதிகள்

நோக்கம்:

- கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் பணியிடக் கொள்கைகளுக்கான வாதங்களை ஆராய்ந்து, குடும்ப வன்முறைச் பிரச்சினைகளைச் சேர்க்கலாம் மற்றும் சாத்தியமான பேச்சு வார்த்தை உத்திகளைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

செயல்பாடு இரண்டு பகுதிகளாக உள்ளது. குடும்ப வன்முறை ஏன் ஒரு தொழிற்சங்க பிரச்சினை என்பதை ஒரு தொழிற்சங்கத்தை விளக்குவது அல்லது சம்மதிக்க வைப்பது எப்படி என்பதை முதல் பகுதி ஆராய்கிறது. பணியிட ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் கொள்கைகளில் குடும்ப வன்முறையைச் சேர்ப்பதற்கான யோசனைகளை உருவாக்க இரண்டாவது பகுதி உதவுகிறது.

பகுதி 1. செயல்பாடுகள்:

1. பங்கேற்பாளர்களை குழுக்களாக பிரிக்கவும். சில தேசிய அல்லது உள்ளூர் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் பணியமர்த்துபவர்கள் அல்லது அரசாங்கத்துடனான பேச்சுவார்த்தைகளில் குடும்ப வன்முறையை ஒரு முக்கியமான பிரச்சினையாகக் கருத்த் தயங்குகிறார்கள் என்று கற்பனை செய்ய அனைத்து குழுக்களையும் கேளுங்கள். அது அவர்களின் சொந்த தொழிற்சங்கமாகவோ, அவர்கள் பணிபுரியும் மற்றொரு தொழிற்சங்கமாகவோ அல்லது தேசிய மையமாகவோ இருக்கலாம். இப்பிரச்சனை குறித்து விவாதிக்க, தொழிற்சங்க செயற்குழுவை சந்திக்க, பங்கேற்பாளர்கள் அழைக்கப்பட்டுள்ளனர்.
2. குடும்ப வன்முறையை ஏன் தொழிற்சங்கம் முதன்மைப் பிரச்சினையாகக் கருத வேண்டும் என்பதை விளக்க **5 நிமிட விளக்கக்காட்சி** அல்லது உரையைத் தயாரிக்க ஒவ்வொரு குழுவையும் கேளுங்கள்.
3. பெரிய குழு அமர்வில், ஒவ்வொரு குழுவும் தங்கள் விளக்கக்காட்சியை செய்கிறது. மற்ற குழுக்களில் உள்ள பங்கேற்பாளர்கள் செயற்குழுவின் பாத்திரத்தை எடுத்துக்கொள்கிறார்கள் மற்றும் கேள்விகளைக் கேட்கலாம் அல்லது சுருக்கமான கருத்துக்களைச் செய்யலாம்.
4. அனைத்து குழுக்களும் தங்கள் விளக்கங்களை அளித்த பிறகு, முன்வைக்கப்பட்ட அனைத்து வாதங்களையும் பரிசீலித்து, விவாதிக்க பெரிய குழுவைக் கேளுங்கள்:
 - a. தொழிற்சங்கத்தின் முன்னுரிமைப் பிரச்சினையாகக் கருதப்படும் குடும்ப வன்முறைக்கான மிகவும் சக்திவாய்ந்த வாதங்கள் யாவை?
 - b. சில தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் என் இந்தப் பிரச்சினையைக் கையாளத் தயங்குகிறார்கள்?
 - c. அவர்களின் மனதை மாற்றுவதற்கு நாம் எப்படி அவர்களை ஊக்குவிப்பது?

தொழிற்சங்க பிரச்சினையாக குடும்ப வன்முறை

செயல்பாடு:

- சில தேசிய அல்லது உள்ளூர் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் பணியமர்த்துபவர்கள் அல்லது அரசாங்கத்துடனான பேச்சுவார்த்தைகளில் குடும்ப வன்முறையை ஒரு முக்கியமான பிரச்சினையாகக் கருதத் தயங்குகிறார்கள் என்று கற்பனை செய்து பாருங்கள்.
- பிரச்சனை குறித்து விவாதிக்க தொழிற்சங்க செயற்குழுவை சந்திக்க உங்களுக்கு அழைப்பு விடுக்கப்பட்டுள்ளது.
- தொழிற்சங்கம் குடும்ப வன்முறையை ஏன் முன்னுரிமை தரும் பிரச்சினையாகக் கருத வேண்டும் என்பதை விளக்க 5 நிமிட விளக்கக்காட்சி அல்லது சொற்பொழிவை தயாரிக்கவும்.

பகுதி 2. செயல்பாடுகள்:

- இருங்கிணைப்பாளர் வழிகாட்டியில் பிரிவு 2.3 “தொழிற்சங்க பிரச்சினையாக குடும்ப வன்முறை’ என்பதை பார்க்கவு
- பங்கேற்பாளர்களை புதிய குழுக்களாக பிரிக்கவும்.
 - அனைத்து பங்கேற்பாளர்களுக்கும் கூட்டு ஒப்பந்தங்களுக்கான மாதிரி மொழியின் எடுத்துக்காட்டுகளின் நகலை (கீழே காணக) விநியோகிக்கவும்
 - குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் அல்லது தப்பிப்பிழைத்தவர்களுக்கான ஆதரவைப் பற்றி விவாதிக்க அவர்கள் பணியமர்த்துபவர்யுடன் (அல்லது அரசாங்கத்துடன்) ஒரு சந்திப்பை வைத்திருப்பதாக கற்பனை செய்யும்படி அவர்களிடம் கேளுங்கள். கூட்டு பேரம் பேசும் உடன்படிக்கையில் புதிய உட்பிரிவுகளைச் சேர்ப்பது அல்லது சிக்கலைத் தீர்க்கும் புதிய பணியிடக் கொள்கைகளை ஒப்புக்கொள்வது அவர்களின் நோக்கம்.
 - அனைத்து குழுக்களும் பணியை முடித்தவுடன், ஒவ்வொரு குழுவையும் ஒரு விளக்கக்காட்சியை உருவாக்கச் சொல்லுங்கள்.
 - விளக்கக்காட்சிகளில் இருந்து வெளிப்படும் முக்கிய கோரிக்கைகள் மற்றும் வாதங்களை கருக்கவும்.

தொழிற்சங்க பிரச்சினையாக குடும்ப வன்முறை

▶ நோக்கம்:

குடும்ப வன்முறை தொடர்பான கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் சேர்ப்பதற்கான திட்டங்களை உருவாக்குதல்.

▶ செயல்பாடு:

- குடும்பத் துஷ்பிரயோகத்தால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் அல்லது தப்பிப்பிழைப்பவர்களுக்கு ஆதரவளிப்பதற்காக ஒரு பணியமர்த்துபவர் அல்லது அரசாங்கத்துடனான ஒப்பந்தத்தில் நீங்கள் எதைச் சேர்க்க விரும்புகிறீர்கள் என்று விவாதிக்கவும்
- கூட்டு ஒப்பந்தங்களுக்கான மாதிரி மொழியின் எடுத்துக்காட்டுகள்** பார்க்கவும், மேலும் உங்கள் பணியிடத்தில் அல்லது துறையில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு இந்த உட்பிரிவுகளில் எது பொருத்தமானது - மற்றும் நீங்கள் சேர்க்க விரும்பும் பிற பிரிவுகளைக் கவனியுங்கள்.
- உங்கள் பேச்சவார்த்தை மூலோபாயம் மற்றும் பணியமர்த்துபவர்கள் மற்றும் அரசாங்கங்களின் ஆதரவைப் பேச்சவார்த்தை நடத்தும்போது பயன்படுத்தக்கூடிய நல்ல வாதங்களைப் பற்றி விவாதிக்கவும்
- வழங்கப்பட்ட ஃபினிப்சார்ட்களைப் பயன்படுத்தி, முழுமையான விளக்கக்காட்சி யைத் தயாரித்து, விளக்கக்காட்சியைச் செய்ய குழுவில் ஒருவரை நியமிக்கவும்.

தொழிற்சங்க பிரச்சினையாக குடும்ப வன்முறை

கூட்டு ஒப்பந்தங்களுக்கான மாதிரி மொழியின் எடுத்துக்காட்டுகள்

கூட்டு பேரம் பேசும் நோக்கங்களுக்காக குடும்ப வன்முறை பற்றிய மாதிரி விதிகளின் இந்த எடுத்துக்காட்டுகள், கனடா மற்றும் ஆஸ்திரேலியாவில் உள்ள தொழிற்சங்கங்களின் கொள்கைகள் மற்றும் மொழியின் அடிப்படையில் கணேஷய லேபர் காங்கிரஸ் இணையதளத்தில் (<http://canadianlabour.ca/modellanguage>), கிடைக்கும், கூட்டு ஒப்பந்தங்களுக்கான மாதிரி மொழியிலிருந்து மாற்றியமைக்கப்பட்டது

சம்பளத்துடன் கூடிய விடுப்பு

- பணியாளர்கள் தங்கள் தனிப்பட்ட வாழ்க்கையில் சில நேரங்களில் வன்கொடுமை அல்லது துஷ்பிரயோகம் போன்ற சூழ்நிலைகளை எதிர்கொள்வதை பணியமர்த்துபவர் அங்கீரிக்கிறார்.
- குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கும் பணியாளர்கள் மருத்துவ சந்திப்புகள், சட்ட நடவடிக்கைகள் மற்றும் தேவையான பிற செயல்பாடுகளில் கலந்துகொள்வதற்காக (X) நாட்கள் ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்பை அனுக முடியும். இந்த விடுப்பு ஏற்கனவே உள்ள விடுப்பு உரிமைகளுடன் கூடுதலாக இருக்கும் மற்றும் முன் அனுமதியின்றி, தொடர்ச்சியாக அல்லது ஒரு நாள் அல்லது ஒரு நாளின் ஒரு பகுதியாக எடுக்கப்படலாம்.

இரகசியத்தனமை

- குடும்ப வன்முறை தொடர்பான அனைத்து தனிப்பட்ட தகவல்களும் தொடர்புடைய சட்டத்தின்படி ரகசியமாக வைக்கப்படும். வெளிப்படையான எழுத்துப்பூர்வ அனுமதியின்றி ஒரு ஊழியரின் பணியாளர் கோப்பில் எந்த தகவலும் வைக்கப்படாது.

ஒழுங்கு மற்றும் பாதகமான நடவடிக்கைகளில் இருந்து பாதுகாப்பு

- வீட்டு வன்கொடுமையை அனுபவிப்பதன் விளைவாக பணியாளரின் வருகை அல்லது செயல்திறன் பாதிக்கப்படும் பட்சத்தில் அவருக்கு எதிராக எந்தவிதமான பாதகமான நடவடிக்கையும் எடுக்கப்படாது என்பதை பணியமர்த்துபவர் ஒப்புக்கொள்கிறார்.

பணியிடக் கொள்கை

- பணியிடத்தில் குடும்ப வன்முறையைத் தடுப்பது மற்றும் நிவர்த்தி செய்வது குறித்த பணியிடக் கொள்கையை பணியமர்த்துபவர் உருவாக்குவார். இந்தக் கொள்கை அனைத்து ஊழியர்களும் அனுகக்கூடியதாக மாற்றப்படும் மற்றும் ஆண்டுதோறும் மதிப்பாய்வு செய்யப்படும். ஒரு ஊழியர் வீட்டு வன்கொடுமையைப் புகாரளித்தால் அல்லது குடும்ப வன்முறையில் ஈடுபடும் போது எடுக்கப்பட வேண்டிய தகுந்த நடவடிக்கையை அது விளக்க வேண்டும் மேலும் அறிக்கையிடல், இடர் மதிப்பீடுகள் மற்றும் பாதுகாப்பு திட்டமிடலுக்கான செயல்முறையை அடையாளம் காணவும், கிடைக்கக்கூடிய ஆதரவைக் குறிப்பிடவும் மற்றும் அனைவருக்கும் பணியிட பாதுகாப்பை உறுதி செய்யும் அதே வேளையில் ஊழியர்களின் ரகசியத்தன்மை மற்றும் தனியுரிமையைப் பாதுகாக்கவும். வேண்டும்.

பணியிட ஆதரவு மற்றும் பயிற்சி

- அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் வீட்டு வன்கொடுமை மற்றும் பணியிடத்தில் அதன் தாக்கங்கள் குறித்த விழிப்புணர்வு பயிற்சியை பணியமர்த்துபவர் வழங்குவார்.
- [மனித வளர்கள்/மேலாண்மை] இல் உள்ள ஒரு தொடர்பை பணியமர்த்துபவர் அடையாளம் காண்பார், அவர் வீட்டு வன்கொடுமை மற்றும் தனியுரிமை பிரச்சி ணைகளில் பயிற்சியளிக்கப்படுவார், எடுத்துக்காட்டாக, வீட்டு வன்கொடுமை ஆட்கு மதிப்பீடு மற்றும் இடர் மேலாண்மை ஆகியவற்றில் பயிற்சி. அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் நியமிக்கப்பட்ட குடும்ப வன்முறை தொடர்பு நபரின் பெயரை பணியமர்த்துபவர் விளம்பரப்படுத்துவார்.

தனிப்பட்ட ஆதரவு

- பின்வரும் காரணங்களுக்காக குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கும் ஒரு ஊழியரின் நியாயமான கோரிக்கையை பணியமர்த்துபவர் அங்கீகரிப்பார்:
 - அவர்களின் வேலை நேரம் அல்லது ஷிப்ட் முறைகளில் மாற்றங்கள்
 - வேலை மறுவடிவமைப்பு, கட்டமைகளில் மாற்றங்கள் அல்லது பணிச்சுமை குறைக்கப்படுதல்
 - ஒவேறாரு இடம் அல்லது துறைக்கு பணி மாற்றம்
 - அவர்களின் தொலைபேசி எண், மின்னஞ்சல் முகவரி அல்லது அழைப்பைத் ஸ்கிரினிங்கில் மாற்றுவதன் மூலம் தொடர்புகளைத் துன்புறுத்துவதைத் தவிர்க்கவும்; மற்றும்
 - குடும்ப நட்பு மற்றும் நெகிழ்வான் பணி ஏற்பாடுகளுக்கு ஏற்கனவே உள்ள விதிகளின் கீழ் உள்ளவை உட்பட வேறு ஏதேனும் பொருத்தமான நடவடிக்கை.

பெண்கள் ஆலோசகர்கள்

- பெண் ஊழியர்கள் சில சமயங்களில் வேறொரு பெண்ணுடன் குடும்ப வன்முறை பிரச்சினைகளைப் பற்றி விவாதிக்க வேண்டும் என்பதை பணியமர்த்துபவரும் தொழிற்சங்கமும் அங்கீகரிக்கின்றன. பெண்கள் தங்குமிடம் அல்லது ஆலோசகர் போன்ற பிரச்சினைகளைச் சமாளிக்க அவர்களுக்கு உதவும் வகையில், பணியிடத்திலோ சமூகத்திலோ உள்ள ஆதாரங்களைப் பற்றியும் பெண் தொழிலாளர்கள் கண்டிய வேண்டியிருக்கலாம். இந்த காரணங்களுக்காக, பணியிடத்தில் பெண் ஆலோசகர்களின் பங்கை அங்கீகரிக்க இருதாப்பினரும் ஒப்புக்கொள்கின்றனர்.
- பெண்கள் ஆலோசகரை தொழிற்சங்கம் தீர்மானிக்கும்
- தேவைக்கேற்ப பெண் தொழிலாளர்களைச் சந்தித்து அவர்களுடன் பிரச்சினைகளைப் பற்றி விவாதித்து அதற்கேற்ப உதவுவார், தேவைப்படும்போது அவர்களைப் பொருத்தமான ஏஜன்சிக்கு பரிந்துரைப்பார்.
- அனைத்து பெண் தொழிலாளர்களுக்கும் அனுகக்கூடிய ரகசிய தொலைபேசி இணைப்புக்கான அனுகலை வழங்குவதற்கு பணியமர்த்துபவர் ஒப்புக்கொள்கிறார்.
- பெண் ஆலோசகரின் ஆலோசனை பணி மற்றும் அவரை எவ்வாறு தொடர்புகொள்வது என்பது பற்றிய தகவல்களைப் பணியமர்த்துபவர் மற்றும் தொழிற்சங்கம் ஆகியவை அனைத்து பெண் ஊழியர்களுக்கும் தெரிவிக்கும்.
- தொழிற்சங்கத்தால் வழங்கப்படும் பயிற்சித் திட்டங்களில் வழக்கறிஞர் பங்கேற்பார், இதற்காக இழந்த நேரம், பயண நேரம், புதியுச் செலவுகள், தங்குமிடம், போக்குவரத்து, உணவு மற்றும் பிற நியாயமான செலவுகளுக்குப் பணம் செலுத்த பணியமர்த்துபவர் ஒப்புக்கொள்கிறார்.

செயல்பாடு 12

நமது தொழிற்சங்க கலாச்சாரத்தை திருத்தியமைத்தல்

▼ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 2 மணி நேரம்

தேவேயானவை:

- ஃபிளிப்சார்ட் மற்றும் பேனாக்கள்
- அஞ்சலட்டை அளவுள்ள அட்டைகள்
- பின்கள், ஓட்டும் டேப் அல்லது ஓட்டும் பசை (எ.கா. ப்ரசுடாக்)

நோக்கம்:

- நமது நிறுவனத்திற்குள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கு மற்றும் உறுப்பினர்களை ஊக்குவித்து, ஆதரவான, உள்சேர்க்கும் மற்றும் சமத்துவ நிறுவனத்தை உருவாக்குதலும் மற்றும் உடன்படிக்கை தொடர்பாக ஒன்றுசேர்ந்து செயல்டுவதிலும் தொழிற்சங்க கலாச்சாரம், கட்டமைப்பு மற்றும் நடைமுறை எப்படி மேம்படுத்துவது என்பதை ஆராய்.

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு முற்றுப்புள்ளி வைப்பதற்கான போராட்டத்தை வலுப்படுத்த சீ190ஜ் ஏற்றுக்கொள்வது ஒரு முக்கியமான கருவியாகும். தொழிற்சங்கத்திற்குள்ளேயே பாரபடசமான நடைமுறைகள் மற்றும் கலாச்சாரத்தை கந்திப்பதற்கும், அணிதிரட்டுவதற்கும், சவால் செய்வதற்கும் இது ஒரு வாய்ப்பாகும், மேலும் அதன் தடுப்பு மற்றும் பாதுகாப்பு குறித்த விதிகளை நமது சொந்த தொழிற்சங்கங்களுக்குள்ளேயே செயல்படுத்த முடியும்.

பங்கேற்பாளர்களின் கூயவிவரத்தைப் பொறுத்து, தோன்றிய சில பிரச்சினைகள் மிகவும் எளிதில் மனதை பாதிக்கக்கூடியதாக இருக்கும். சிலர் விவாதத்தால் அச்சுறுத்தல், பயம் அல்லது சங்கடமாக உணரலாம். எனவே யாரை அழைக்க வேண்டும் என்பதை கவனமாகக் கருத்தில் கொள்வது மிகவும் முக்கியமாகும். பங்கேற்பாளர்களின் கலவையான குழுவாக இருந்தால், சிறிய கலந்துரையாடல் குழுக்களின் கலவையானது மிகவும் எளிதில் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்களுக்கு சுதந்திரமாக பேசும் திறனை அளிக்கிறது என்பதை உறுதிப்படுத்துவது முக்கியம், ஆனால் சிறிய குழு பின்னர் பெரிய குழு அமர்வில் மீண்டும் அறிக்கை செய்யும் போது அடையாளம் காணப்பட வேண்டும்.

செயல்பாடுகளை அறிமுகப்படுத்துவதற்கு முன், ஒவ்வொருவருக்கும் தங்கள் கருத்துக்களையும் அனுபவங்களையும் மதிக்கவும் கேட்கவும் உரிமை உண்டு என்பதையும், வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தல் என்பது உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம் மட்டுமல்ல, வாய்மொழி அல்லது சொல்லாத தாக்குதல், பாலியல் துன்புறுத்தல், ஆனலென் துன்புறுத்தல் போன்றவற்றையும் விளக்குவது அவசியம். முதலியன.

நமது தொழிற்சங்க கலாச்சாரத்தை திருத்தியமைத்தல்

நோக்கம்:

பகுதி 1. நோக்கம்:

தொழிற்சங்கப் செயல்பாடுகளை மேற்கொள்ளும் போது அல்லது கூட்டங்கள் மற்றும் நிகழ்வுகளில் கலந்துகொள்ளும் போது வன்கொடுமை அல்லது துண்புறுத்தலின் உதாரணங்களை ஆராய்ந்து விவாதிக்கவும் மற்றும் தொழிற்சங்கத்திற்குள் வன்கொடுமை அல்லது துண்புறுத்தலுக்கான நேரடி மற்றும் மறைமுக காரணங்களை அடையாளம் காணவும்.

செயல்பாடுகள்:

- பங்கேற்பாளர்களை ஆண்கள் மட்டும் மற்றும் பெண்கள் மட்டும் சிறு குழுக்களாக பிரிக்கவும்.
- தொழிற்சங்கத்திற்குள், பணியிடத்திலோ, தொழிற்சங்க அலுவலகங்களிலோ, கூட்டங்களிலோ அல்லது சமூக நிகழ்வுகளிலோ, சாத்தியமான அல்லது உண்மையான வன்கொடுமைச் சம்பவங்கள் அல்லது துண்புறுத்தல் நிகழ்வுகளின் உதாரணங்களைப் பற்றி சிந்திக்க ஒவ்வொரு குழுவையும் கேளுங்கள்:
 - பாதிக்கப்பட்டவர்கள் யார்?
 - குற்றவாளிகள் யார்?
 - என்ன சூழ்நிலைகள் இருந்தன மற்றும் காரணங்கள் என்ன?
- வழங்கப்பட்ட ஃபிளிப்சார்ட்களைப் பயன்படுத்தி, ஒவ்வொரு குழுவும் பெரிய குழுவிற்கு வழங்குவதற்கான விவாதத்தில் தோன்றிய முக்கிய புள்ளிகளைக் குறிப்பிடும்படி கேட்டுக்கொள்ளவும், தொழிற்சங்கத்திற்குள் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலின் சாத்தியமான அடிப்படை காரணங்கள் மற்றும் அபாயங்கள் குறித்து குறிப்பாக கவனம் செலுத்துங்கள்.
- ஒவ்வொரு குழுவும் தங்கள் முடிவுகளை முழுமையான கூட்டத்தில் முன்வைக்க அழைக்கவும்.
- நிறைவரையில் விவாதிக்கவும்:
 - ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இடையிலான அனுபவங்களில் என்ன வேறுபாடுகள் உள்ளன?
 - இற்றுமைகள் என்ன?
 - தொழிற்சங்கத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலின் அடிப்படை காரணங்கள் மற்றும் ஆபத்துகள் என்னவாக இருக்க முடியும்?
 - இதுவரை நாம் கற்றுக்கொண்டதைப் பயன்படுத்தி, வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காண்பதற்கான ஒரு கருவியாக C190ஜீ எவ்வாறு பயன்படுத்தலாம்?

செயல்பாடுகள்:

- தொழிற்சங்கத்திற்குள், அல்லது தொழிற்சங்க அலுவலகங்கள், கூட்டங்கள் அல்லது சமூக நிகழ்வுகளில் நீங்கள் அனுபவித்த சாத்தியமான அல்லது உண்மையான வன்கொடுமை சம்பவங்கள் அல்லது துண்புறுத்தல் நிகழ்வுகளின் உதாரணங்களைப் பற்றி சிந்தியுங்கள். விவாதிக்கவும்:
 - பாதிக்கப்பட்டவர்களின் நிலையில் யார் இருந்தார்கள்?
 - குற்றவாளிகளின் நிலையில் யார் இருந்தார்கள்?
 - என்ன சூழ்நிலைகள் இருந்தன மற்றும் காரணங்கள் என்ன?
- வழங்கப்பட்டுள்ள ஃபிளிப்சார்ட்களைப் பயன்படுத்தி, பெரிய குழுவிற்கு வழங்குவதற்கான விவாதத்தில் தோன்றிய முக்கியக் குறிப்புகளைக் கவனியுங்கள்.

பகுதி 1. நோக்கம்:

நடவடிக்கைக்கான நடைமுறை திட்டங்களை பரிசீலிக்க முடியும்

- C190 இன் கொள்கைகளை ஒன்றியத்தில் ஒருங்கிணைக்கவும்
 - நமது தொழிற்சங்கத்திற்குள் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் அபாயத்தைக் குறைக்கிறது, குறிப்பாக பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை அபாயத்தைக் குறைக்கிறது
 - பாதிக்கப்படக்கூடிய உறுப்பினர்களை பேசவும், ஆதரவான, அனைவரையும் உள்ளடக்கிய மற்றும் சமத்துவ அமைப்பை உருவாக்குவதில் முனைபுடன் பங்கேற்கவும் ஊக்குவிக்கவும்
1. பங்கேற்பாளர்களை ஆண்கள் மற்றும் பெண்களின் கலவையான குழுக்களாக பிரிக்கவும், ஆனால் நிகழ்வின் தன்மையைப் பொறுத்து வெவ்வேறு வகைகளில். குழுக்களை பிரிக்க முடியும், எடுத்துக்காட்டாக, தொழிற்சங்கத்தின் பங்கு (ஊழியர்கள் / அமைப்பாளர்கள், தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தலைவர்கள், பதவி மற்றும் கோப்பு உறுப்பினர்கள் போன்றவை), வேலை நிலை (முழுநேர சம்பளம், தற்காலிக, சுயதொழில், முறைசாரா போன்றவை) தேசியம், இனம் அல்லது நம்பிக்கை, அல்லது அதிகாரம் அல்லது பாதிப்பை பாதிக்கும் பிற முக்கிய அடையாளங்கள்.
 2. C190 இன் விதிகளைப் பற்றி இதுவரை கற்றுக்கொண்டவற்றைக் கருத்தில் கொள்ளுமாறு ஒவ்வொரு குழுவையும் கேட்கவும், மேலும் நிறுவனத்திற்குள் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தவின் அபாயத்தைக் குறைக்க தொழிற்சங்கங்கள் என்ன செய்ய முடியும் என்பதைப் பற்றி விவாதிக்கவும், குறிப்பாக பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை.
 - a. புதிய அல்லது திருத்தப்பட்ட விதிகள், உள் கொள்கைகள் அல்லது நடைமுறைகள்?
 - b. புதிய அல்லது திருத்தப்பட்ட கட்டமைப்புகள்?
 - c. கல்வி மற்றும் பயிற்சி

3. ஒவ்வொரு குழுவிற்கும் 20 வெற்று அஞ்சலட்டை அளவுள்ள அட்டைகள் மற்றும் மார்க்கர் பேனாக்களைக் கொடுத்து, ஒரு அட்டைக்கு ஒரு யோசனை (எ.கா. 'வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் பற்றிய உள் கொள்கையை உருவாக்குதல், 'பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்குப் பயிற்சியளிக்க நியமிக்கப்பட்ட அதிகாரி ஆதரவு, 'அனைத்து கடை நிர்வாகிகளுக்கும் பாலின விழிப்புணர்வு பயிற்சிக், 'சங்க உடன்படிக்கைகளில் பெண்களுக்கு மட்டுமான இடங்கள்).
4. சவர்களில் மூன்று பெரிய இடைவெளிகளை ஒதுக்கவும் அல்லது மூன்று காட்சிப் பலகைகளை வழங்கவும், ஒவ்வொன்றும் அதற்கேற்ப லேபிளிடப்பட்டுள்ளன: விதிகள், கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள்; தொழிற்சங்க கட்டமைப்புகள்; கல்வி மற்றும் பயிற்சி
5. குழுக்கள் தங்கள் விவாதத்தை முடித்ததும், அனைவரையும் தங்கள் இருக்கைகளை விட்டு எழுந்து, பொருத்தமான காட்சிப் பகுதியில் தங்கள் கார்டுகளைப் பின் அல்லது ஓட்டுமாறு கூறவும்.
6. ஒவ்வொரு காட்சிப் பகுதியைச் சுற்றிலும் அனைவரையும் கூட்டி, பொதுவான கருப்பொருள்கள் அல்லது முன்மொழிவுகள் மூலம் அட்டைகளை ஒன்றாகக் குழுவாக்கும்படி அவர்களிடம் கேளுங்கள்.
7. அனைவரையும் அவரவர் இருக்கைகளுக்குத் திருப்பி, ஒவ்வொரு காட்சிப் பலகையிலிருந்தும் முன்மொழிவுகள் மற்றும் யோசனைகளைச் சுருக்கவும்.

நமது தொழிற்சங்க கலாச்சாரத்தை திருத்தியமைத்தல்

▶ நோக்கம்:

நடவடிக்கைக்கான நடைமுறை திட்டங்களை பரிசீலிக்க முடியும்

- C190 இன் விதிகளை நமது சொந்த தொழிற்சங்கங்களுடன் ஒருங்கிணைக்கவும்
- நமது தொழிற்சங்கத்திற்குள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் அபாயத்தைக் குறைக்கிறது, குறிப்பாக பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை அபாயத்தைக் குறைக்கிறது
- துஷ்பிரயோகத்திற்கு ஆளாக்கூடிய உறுப்பினர்களை வெளிப்படையாக பேச வும், ஆதரவான, உள்ளடக்கிய மற்றும் சமத்துவ அமைப்பை உருவாக்குவதில் முன்னுடன் பங்கேற்கவும் ஊக்குவிக்கவும்

▶ செயல்பாடுகள்:

1. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தவின் அபாயத்தைக் குறைக்க தொழிற்சங்கங்கள் என்ன செய்ய முடியும் என்பதைப் பற்றி விவாதிக்கவும் மற்றும் ஆதரவான, அனைவரையும் உள்ளடக்கிய மற்றும் சமத்துவ அமைப்பை உருவாக்கவும்.
 - a. விதிகள், கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள்?
 - b. தொழிற்சங்க கட்டமைப்புகள்?
 - c. கல்வி மற்றும் பயிற்சி?

நினைவில் கொள்ளவும், C190 நமது சொந்த தொழிற்சங்கங்களுக்கும் பொருந்தும். உடன்படிக்கையின் நோக்கம் மற்றும் விதிகள் பற்றி இதுவரை நீங்கள் கற்றுக்கொண்டவற்றை நீங்கள் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும் மற்றும் உங்கள் முன்மொழிவுகளில் இந்த யோசனைகளை ஒருங்கிணைக்க வேண்டும்.

2. வழங்கப்பட்ட கார்டுகள் மற்றும் மார்க்கர் பேனாக்களைப் பயன்படுத்தி, உங்கள் யோசனைகள் அல்லது முன்மொழிவுகளை, ஒரு கார்டுக்கு ஒன்று என்று பதிவு செய்யவும்

செயல்பாடு 13

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக ஆண்களை செயல்பட வைத்தல்

▼ ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் குறிப்புகள்

தேவேயான நேரம்:

- 2 மணி நேரம்

தேவேயானவை:

- குறைந்தது இரண்டு தனித்தனி அறைகள் அல்லது இடைவெளிகள்
- ஃபிளிப்சார்ட் மற்றும் பேனாக்கள்
- பின்கள், ஓட்டும் டேப் அல்லது ஓட்டும் பசை (எ.கா. ப்ளாடாக்)
- பூர்த்தி செய்யப்பட்ட ஃபிளிப்சார்ட்களைக் காட்ட போதுமான சுவர் இடம் அல்லது காட்சி பலகைகள்
- வழிகாட்டியில் உள்ள பிரிவு 2.4 'வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய புகார்களைக் கையாளுதல்' இல் சுட்டிக்காட்டப்பட்டுள்ள பொதுவான கோட்பாடுகளின் நகல்கள்

நோக்கம்:

- வேலை உலகில் ஆண்கள் எப்படி வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அனுபவிக்கிறார்கள் என்பதை ஆராய்வதற்கு, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் விளைவுகளையும் காரணங்களையும் பெண்களும் ஆண்களும் எவ்வாறு பார்க்கிறார்கள் என்பதை ஒப்பிட்டு, அதைத் தடுக்கவும் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு ஆதரவை வழங்கவும் ஆண்கள் என்ன நடவடிக்கை எடுக்கலாம் என்பதைக் கருத்தில் கொள்ளவும்.

செயல்பாடுகள்:

1. பங்கேற்பாளர்களை ஆண்கள் மட்டும் மற்றும் பெண்கள் மட்டும் என சிறு குழுக்களாக பிரிக்கவும். (சிறிய நிகழ்வுகளுக்கு, எ.கா. 12க்கும் குறைவான பங்கேற்பாளர்களுடன், அவர்களை ஆண்கள் குழுவாகவும் பெண்கள் குழுவாகவும் பிரிக்கவும்). ஆண்கள் குழுக்கள் மற்றும் பெண்கள் குழுக்கள் ஒருவருக்கொருவர் தனித்தனி பகுதிகளில் அல்லது அறைகளில் இருப்பதையும், ஒருவருக்கொருவர் பேசுவதை கேட்க முடியாது என்பதையும் உறுதிப்படுத்தவும்.
2. ஆண்கள் குழுக்கள் மற்றும் பெண்கள் குழுக்களுக்கு தனித்தனியாக செயல்பாட்டை அறிமுகப்படுத்துதல் மற்றும் செயல்பாட்டின் பிரதிகளை காட்சிப்படுத்தவும் அல்லது விநியோகிக்கவும்.
3. ஆண்கள் குழுக்கள்:
 - a. பணியிடத்தில் வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலை நேரடியாக அனுபவித்தன் உதாரணத்தை குழுவின் மற்றவர்களுக்கு விவரிக்க ஒவ்வொரு நபரையும் கேளுங்கள். வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலில் வாய்மொழி அல்லது சொல்லாத தாக்குதல், பாலியல் துன்புறுத்தல், ஆண்லை துன்புறுத்தல் போன்றவை அடங்கும் என்பதை அவர்களுக்கு நினைவுடையுங்கள்.
 - b. குழுவில் உள்ள அனைவரும் ஒரு சம்பவத்தை விவரித்த பிறகு, ஒரு ஃபிளிப்சார்ட்டை வழங்கி, நான்கு நெடுவரிசைகளை வரையச் சொல்லுங்கள்:

குற்றவாளிகள்	விளைவுகள் மற்றும் எதிர்விளைகள்	அடிப்படை காரணங்கள்	தொழிற்சங்க நடவடிக்கை
--------------	--------------------------------	--------------------	----------------------

- C. ஒவ்வொரு நெடுவரிசையிலும், அடையாளம் காணவும் மற்றும் குறிப்பிடவும்:
- குற்றவாளிகளின் குழ்நிலையில் யார் இருந்தார்கள்? (எ.கா. மேலாளர், சக பணியாளர், வாடிக்கையாளர், மூன்றாம் தரப்பு...)
 - உங்கள் மீது என்ன விளைவுகள் ஏற்பட்டன, நீங்கள் எப்படி நடந்துகொண்டார்கள்?
 - வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலுக்கான அடிப்படைக் காரணங்கள் என்ன?
 - நீங்கள் பணியிட தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் என்று கற்பனை செய்து கொண்டு, பாதிக்கப்பட்டவர்களின் குழ்நிலையில் இருப்பவர்களுக்கு எப்படி ஆதரவளிப்பீர்கள், என்ன நடவடிக்கை எடுப்பீர்கள்?

4. பெண்கள் குழுக்கள்:

- a. ஒவ்வொரு பெண்ணிடமும் வன்கொடுமை அல்லது வேலையில் துன்புறுத்தவின் உதாரணத்தை விவரிக்கச் சொல்லுங்கள், **அங்கு ஆண்கள் பாதிக்கப்பட்ட குழ்நிலையில் உள்ளனர்.** வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தவில் வாய்மொழி அல்லது சொல்லாத தாக்குதல், பாலியல் துன்புறுத்தல், ஆண்லைன் துன்புறுத்தல் போன்றவை அடங்கும் என்பதை அவர்களுக்கு நினைவுட்டுங்கள்.
- b. குழுவில் உள்ள அனைவரும் ஒரு சம்பவத்தை விவரித்த பிறகு, ஒரு ஃபிளிப்சார்ட்டைக் கொடுத்து, அதே நான்கு நெடுவரிசைகளை வரையச் சொல்லுங்கள்:
- C. ஒவ்வொரு நெடுவரிசையிலும், அடையாளம் காணவும் மற்றும் குறிப்பிடவும்:
- குற்றவாளிகள் யார்? (எ.கா. மேலாளர், சக பணியாளர், வாடிக்கையாளர், மூன்றாம் தரப்பு...)
 - ஆண்களுக்கு என்ன விளைவுகள் ஏற்பட்டன, அவர்கள் எப்படி நடந்துகொண்டார்கள்?
 - வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலுக்கு அடிப்படைக் காரணங்கள் என்ன என்று நினைக்கிறார்கள்?
 - நீங்கள் பணியிட தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் என்று கற்பனை செய்துகொண்டு, பாதிக்கப்பட்டவரை எப்படி ஆதரிப்பீர்கள், என்ன நடவடிக்கை எடுப்பீர்கள்?

5. அனைத்து குழுக்களும் தங்கள் ஃபிளிப்சார்ட்டைள முடித்தவுடன், அனைவரையும் மீண்டும் ஓரே அறைக்கு அழைக்கவும், மேலும் ஒவ்வொரு குழுவும் தங்கள் ஃபிளிப்சார்ட்டைள சவர்கள் அல்லது டிஸ்ப்ளோ போர்டுகளில் வைக்கச் சொல்லுங்கள்.
- ஆண்கள் குழு(கள்) மற்றும் பின்னர் பெண்கள் குழு(கள்) தங்கள் ஃபிளிப்சார்ட்டைள முழுமையான கூட்டத்தில் முன்வைக்கச் சொல்லுங்கள்
 - ஆண்கள் மற்றும் பெண்களின் விளக்கக்காட்சிகளில் உள்ள முக்கிய வேறுபாடுகளைக் கண்டறிந்து, ஏன் வேறுபாடுகள் உள்ளன என்பதைப் பற்றி விவாதிக்க ஒட்டுமொத்த குழுவைக் கேளுங்கள்
6. கேட்பதன் மூலம் முழுமையான விவாதத்துடன் முடிக்கவும்

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக முனைப்புடன் செயல்பட ஆண்களை எவ்வாறு ஊக்குவிப்பது?

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக ஆண்களை செயல்பட வைத்தல்

ஆண்கள் குழு

▶ நோக்கம்:

வேலை உலகில் நாம் எப்படி வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அனுபவிக்கிறோம் என்பதை ஆராய்.

▶ செயல்பாடுகள்:

- ஓவ்வொருவரும், வேலையில் வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலை நேரடியாக அனுபவித்ததற்கான உதாரணத்தை விவரிக்கவும். வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலில் வாய்மொழி அல்லது சொல்லாத தாக்குதல், பாலியல் துன்புறுத்தல், ஆன்லைன் துன்புறுத்தல் போன்றவை அடங்கும் என்பதை நினைவில் கொள்ளவும்.
- வழங்கப்பட்டுள்ள ஃபினிப்சார்ட்டைப் பயன்படுத்தி, எடுத்துக்காட்டுகளை ஒன்றாக சேகரித்து, கீழே குறிப்பிடவும்:
 - குற்றவாளிகளின் நிலையில் யார் இருந்தார்கள்?
 - உங்களுக்கு என்ன விளைவுகள் ஏற்பட்டன?
 - வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலுக்கான அடிப்படைக் காரணங்கள் என்ன என்று நினைக்கிறீர்கள்?
 - நீங்கள் பணியிட தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் என்று கற்பனை செய்து கொண்டு, பாதிக்கப்பட்டவருக்கு எப்படி ஆதரவளிப்பீர்கள், என்ன நடவடிக்கை எடுப்பீர்கள்?
- பெரிய குழு அமர்வில் விவாதத்தின் முடிவுகளை முன்வைக்க குழுவின் உறுப்பினரை நியமிக்கவும்.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக ஆண்களை செயல்பட வைத்தல்

பெண்கள் குழு

▶ நோக்கம்:

வேலை உலகில் ஆண்கள் எப்படி வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அனுபவிக்கிறார்கள் என்பதை ஆராய்.

▶ செயல்பாடுகள்:

- ஓவ்வொருவரும், வேலையில் ஆண்கள் பாதிப்புக்கு உள்ளாகும் வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலின் உதாரணத்தை விவரிக்கவும். வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலில் வாய்மொழி அல்லது வாய்மொழி அல்லது தாக்குதல், பாலியல் துன்புறுத்தல், ஆன்லைன் துன்புறுத்தல் போன்றவை அடங்கும் என்பதை நினைவில் கொள்ளவும்.
- வழங்கப்பட்டுள்ள ஃபினிப்சார்ட்டைப் பயன்படுத்தி, எடுத்துக்காட்டுகளை ஒன்றாக சேகரித்து, கீழே குறிப்பிடவும்:
 - குற்றவாளிகளின் நிலையில் யார் இருந்தார்கள்?
 - பாதிக்கப்பட்டவர்களின் குழந்தையில் இருந்தவர்களுக்கு என்ன விளைவுகள் ஏற்பட்டன?
 - வன்கொடுமை அல்லது துன்புறுத்தலுக்கான அடிப்படைக் காரணங்கள் என்ன என்று நினைக்கிறீர்கள்?
 - நீங்கள் பணியிட தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் என்று கற்பனை செய்து கொண்டு, பாதிக்கப்பட்டவருக்கு எப்படி ஆதரவளிப்பீர்கள், என்ன நடவடிக்கை எடுப்பீர்கள்?
- பெரிய குழு அமர்வில் விவாதத்தின் முடிவுகளை முன்வைக்க குழுவின் உறுப்பினரை நியமிக்கவும்.



குளோபல் லேபர் இன்ஸடிடியூட்

மான்செஸ்டரில் உள்ள குளோபல் லேபர் இன்ஸடிடியூட் (GLI நெட்வோர்க் லிமிட்டெட்) என்பது சர்வதேச தொழிற்சங்க இயக்கத்திற்கான ஆராய்ச்சி மற்றும் கல்வியை வழங்கும் ஒரு இலாப நோக்கற்ற நிறுவனமாகும். GLI ஆனது GLI நெட்வோர்க்கில் உறுப்பினராக உள்ளது, இது தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற அமைப்புகள் மற்றும் சமூக இயக்கங்கள் மத்தியில் சர்வதேச ஒற்றுமையை ஊக்குவிக்கும் நிறுவனங்களின் கூட்டணியாகும். GLI மான்செஸ்டர்டன் GLI ஜென்வா, ரியாக்ட் (GLI பாரிஸ்), பிராக்கில் மையம் (GLI மாஸ்கோ) மற்றும் சிட்டி யுனிவர்சிட்டி ஆஃப் நியூயார்க் ஸ்கூல் ஆஃப் லேபர் அண்ட் அர்பன் ஸ்டைல் (GLI நியூயார்க்) ஆகியவை உள்ளன.

குளோபல் லேபர் இன்ஸடிடியூட்

541 ராயல் எக்ஸ்சேஞ்சு,
மான்செஸ்டர் M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net
GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>
GLI Network: <http://gli-network.net/>