



வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்

ஒருங்கிணைப்பாளர் கையேடு

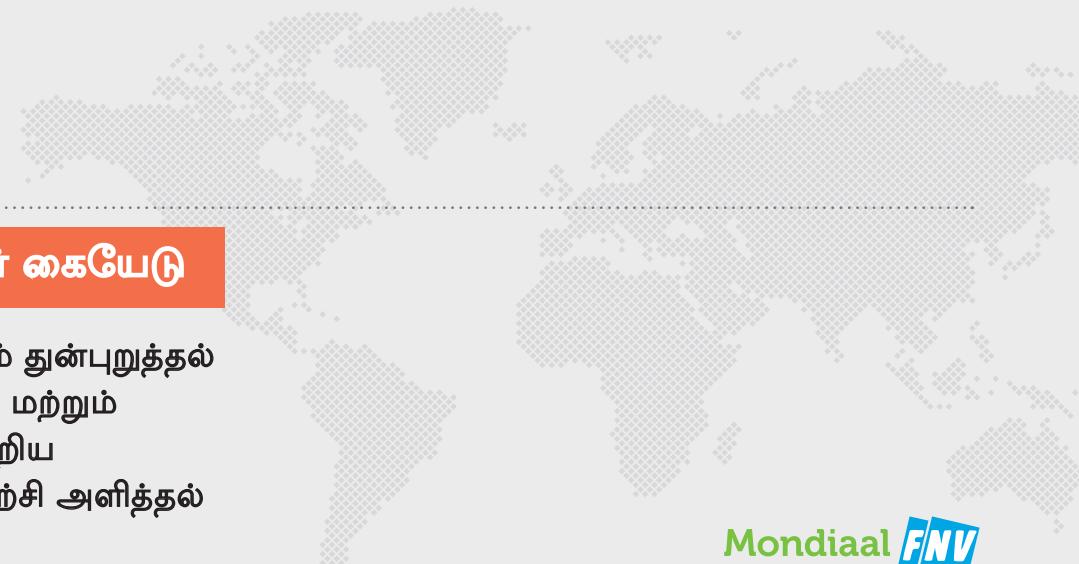
ILO வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை (எண் 190) மற்றும் பரிந்துரை (எண் 206) பற்றிய பயிற்சியாளர்களுக்கு பயிற்சி அளித்தல் பயிற்சிப் புத்தகம்



வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்

ஒருங்கிணைப்பாளர் கையேடு

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



Mondiaal **FNV**

இந்த பயிற்சிப் புத்தகம் மோண்டியால் எஃப்என்வி-ன் நிதியுதவியுடன் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது

வெளியிடப்பட்ட தேதி: ஜூன் 2021

வடிவமைப்பு மற்றும் தளவுமைப்பு: www.northcreative.ch

“

உடன்படிக்கை ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டபோது, ஆஹா! அது ஒரு சிறந்த நாள்! நாங்கள் கோஷமிட்டோம், நடனமாடினோம்.

எங்களுக்கு பசி கூட இல்லை - என்? ஏனென்றால், தொழிலாளர்களையும் பெண்களையும் பாதுகாக்க உதவும் ஒரு விரிவான சர்வதேச தரநிலை எங்களிடம் உள்ளது என்பது எங்களுக்கு தெரியும். நாம் என்ன செய்கிறோம், நம் சக பெண்கள் என்ன செய்கிறோம் என்பது தெரிந்திருந்தது, இது மகிழ்ச்சியின் தருணம், சந்தோஷத்தின் தருணம், நடனமாடுவதற்கான ஒரு தருணம், கொண்டாட வேண்டிய தருணம்.

ரோஸ் ஓமாமோ, பொதுச் செயலாளர் கென்யா உலோகத் தொழிலாளர்களின் ஒருங்கிணைந்த ஒன்றியம் (AUKMW), கென்யா

சர்வதேச தொழிற்சங்க இயக்கத்திற்கான ஆதாரமாக, சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்புடன் (ITUC) உலகளாவிய கூட்டமைப்புகளின் கூட்டணியால், UK, மான்செஸ்டரில் உள்ள குளோபல் லேபர் இன்ஸ்டிடியூட் ஐசு சேர்ந்த ஜார்ஜியா மோன்டேக்-நெல்சன் மற்றும் டேவ் ஸ்பூனர் ஆகியோரால் இந்த பயிற்சிப் புத்தகம் தயாரிக்கப்பட்டுள்ளது.

அங்கீகாரங்கள்

இன்டஸ்டிரியூல் குளோபல் யூனியனின் திட்டங்கள் மற்றும் பாலின ஒருங்கிணைப்பாளரான ஆர்மெல்லே செபி, திட்டத்தை ஒருங்கிணைத்ததற்காவும், திட்டத்திற்கான பரிந்துரைக் குழுவின் மற்ற உறுப்பினர்களுக்கும் ஜிஎலஜ நன்றி தெரிவிக்க விரும்புகிறது:

- அட்டியானா பாஸ், சர்வதேச வீட்டு தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு
- ஆயிஷா பகதூர், கட்டிடத் தொழிலாளர்கள் சர்வதேசம்
- அன்னா பவுலா மெல்லி, கட்டிடத் தொழிலாளர்கள் சர்வதேசம்
- சிடி சிங், சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு
- ஜீலி டுச்சாடெல், சர்வதேச உணவு, விவசாயம், ஹோட்டல், உணவகம், கேட்டிங், சுற்றுலா, புகையிலை மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்கங்கள்
- மேடவின் கென்னடி மேக்ள்போய், எஜாகேஷன் இன்டர்நேஷனல்
- மரியா சிரண்டோனாகி, சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு
- மேரிக் கோனிங், சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு
- மார்டா ஓச்சோவா, யுனி குளோபல் யூனியன்
- நேஹா பிரகாஷ், சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு
- பமிலா மோரினியர், பத்திரிகையாளர்களின் சர்வதேச கூட்டமைப்பு
- போலா ஒசிடெலு, சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு
- வெரோனிகா பெர்னாண்டல் மெண்டஸ், யூனி குளோபல் யூனியன்
- வெரோனிகா மோனடுஃபர், பஞ்சிக் சர்வீஸ்ள் இன்டர்நேஷனல் கூடுதலாக, பெட்ரா பிரான்மார்க் (இன்டஸ்டிரியூல் குளோபல் யூனியன்), டாக்டர். ஜேஜ் பில்லிங்கர் மற்றும் செவியா மாதெர் ஆகியோருக்கு நன்றி.

பின்வருவோர் உள்ளிட்ட இந்த பயிற்சிப் புத்தகத்தில் பயன்படுத்தப்படும் நேர்காணல் அல்லது பகிர்ந்த பொருட்களை ஒப்புக்கொண்ட அனைவருக்கும் நன்றி:

- அனா சான்செல் நவரோ, FSC-CCOO, ஸபெயின்
- ஆண்டரியா பிரிவாட்டி, ITF அமெரிக்காஸ்
- அஞ்சா வெஸ்ட்பெர்க், கொம்யூனல், ஸவீடன்
- பனானி தேகா,, PSI
- காமில் ரோண்டன், DWU, நியூசிலாந்து
- காமில் சிம்புலன்,, AMOSUP, பிலிப்பைனஸ்
- கார்ன் கிரீன்பேங்க், DWU, நியூசிலாந்து
- கரோவினா புசாகா,, KUSPAW, கென்யா
- கேரி புடான், SEIU, அமெரிக்கா
- டேனா சைக்ஸ், USW, வட அமெரிக்கா
- பாத்திமா அகுவாடோ தியூபோ, FSC-CCOO, ஸபெயின்
- பெர்னாண்டா செபலோஸ், UNTMRA, உருகுவே
- ஃபிங் ஜீனி, IDWF
- ஜெய்சி மையாரா பிரிக், சின்டராசெப், பிரேசில்
- ஜீனா மெக்கே, CUPE, கனடா
- இயன் ஹூயிஸ், யுனைட் ஹியர், க்குஅ
- ஜீன் குமாலோ, SDNU, சுவாசிலாந்து / எஸ்வதினி
- ஜூலியன் லபார்டா, AMOSUP, பிலிப்பைனஸ்
- ஜீலியா ஃபாக்ஸ், SDA, ஆஸ்திரேலியா
- ஜீலியட் குட்யபவானா, NUCMAW, உகாண்டா
- கேட்டி பிடில்ஸ்டோன், SDA, ஆஸ்திரேலியா
- கிம் ரோஜாஸ், ITF
- வாரா கார்டோபா, கேமியோனெரோஸ், அர்ஜென்டினா
- வாரா க்கெரஸ்போ, பத்திரிகையாளர், ஸபெயின்
- வெய்லா பென் ஹுசெம், UGTT, துனிசியா
- வோரெனா பேயாரஸ், கேமியோனெரோஸ், அர்ஜென்டினா
- மார்செலோ டி ஸ்டெபனோ, APUBA, அர்ஜென்டினா
- மார்கோஸ் விடல், கேமியோனெரோஸ், அர்ஜென்டினா
- மே ரதகனே, IDUL, தென்னாப்பிரிக்கா
- மிரியம் லெராப், AJP, பெல்ஜியம்
- நலினி சிங், FRWM, Fiji
- நிக்கோலஸ் ஆலன், SEIP, அமெரிக்கா
- பாட்சியா நைமன், SACCAWU, தென்னாப்பிரிக்கா
- ரோஸ் ஓமாமோ, AUKMW, கென்யா
- சரல்வதி ரிஜால், ITWAN, நேபாளம்
- ஷிலா நாயக்வாடே, MSTKS, இந்தியா
- ஷார்வி டோரிஸ்மண்ட், FIQ-Santé, கனடா

உலகளாவிய தொழிற்சங்களின் கூட்டமைப்பு மற்றும் சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு ஆகியவற்றின் கூட்டு அறிக்கை

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO) உடன்படிக்கை 190 மற்றும் வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய பரிந்துரை 206 ஆகியவற்றை ஏற்றுக்கொண்டது தொழிற்சங்கம் மற்றும் தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கு கிடைத்த வெற்றியாகும். உலகளாவில் பெண் தொழிலாளர்களிடம் காட்டப்படும் வரும் பாகுபாடு மற்றும் வன்கொடுமையின் விவரிப்புகள் மற்றும் அனுபவங்களின் அடிப்படையில் கூட்டமைக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் குறிப்பாக பெண் தொழிற்சங்கவாதிகளின் பல ஆண்டு பிரச்சாரம் மற்றும் பரப்புரையின் உச்சக்கட்டமாக இந்த ஆவணங்களை ஏற்றுக்கொண்டது. இந்த சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகளை ஏற்றுக்கொள்வதன் மூலம், ILO இன் உறுப்பு நாடுகள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகள் அமைப்புகள் தெளிவான செய்தியை அனுப்பியுள்ளன: வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை இனி பொறுத்துக்கொள்ள முடியாது மற்றும் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் தொல்லை மீது சிறப்பு கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும்.

உடன்படிக்கை 190 (C190) மற்றும் பரிந்துரை 206 (R206) இரண்டையும் செயல்படுத்துவது உண்மையில் தொழிலாளர்களின் அன்றாட வாழ்வில் மாற்றத்தை ஏற்படுத்தும். உதாரணமாக, ஒரு தொழிலாளி வேலைக்குச் செல்ல பயப்படாமல் இருப்பது எப்படி என்று கற்பனை செய்து பாருங்கள், ஏனெனில் பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய கூட்டாக பேச்சுவார்த்தை நடத்தப்பட்ட தடுப்புக் கொள்கை, போதுமான குறைதீர்ப்புடன், அவள் வேலை செய்யும் இடத்தில் திறம்பட செயல்படுத்தப்படுகிறது என்பதை அவள் அறிந்திருப்பாள். சக ஊழியர் அல்லது மேலதிகாரியிடம் இருந்து தான் அனுபவிக்கும் எந்தவொரு பாலியல் துன்புறுத்தலைப் பற்றியும் அவளால் பேச முடியும் என்பது அவருக்குத் தெரியும், ஏனென்றால் அவள் ஆதரிக்கப்படுவாள், மேலும் வேலை செய்யும் சூழில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஆகியவை ‘வேலையின் ஒரு பகுதி’ அல்ல என்பதை அவள் அறிவாள். குடும்ப வன்முறையை அனுபவித்த ஒரு தொழிலாளிக்கு, தனது முதலாளி, தொழிற்சங்கம் மற்றும் சக ஊழியர்களிடமிருந்து ஆதரவு கிடைக்கும் என்பதை அறிந்துகொள்வது எப்படி இருக்கும் என்று கற்பனை செய்து பாருங்கள், அதனால் அவள் ஒரு வழியைக் கண்டுபிடிக்க முடியும். தனது மேலதிகாரி, வாடிக்கையாளர்கள், நோயாளிகள் அல்லது பிற மூன்றாம் தரப்பினருக்கு அவரை அச்சுறுத்தவோ அல்லது கொடுமைப்படுத்தவோ உரிமை இல்லை என்பதை அறிந்த ஒரு தொழிலாளியின் நிம்மதியை கற்பனை செய்து பாருங்கள், மேலும் அவர் வேலையில் பாதுகாப்பாக உணர முடியும். தினசரி காய்கறி கடையை அமைக்கும் தெருவோர தொழிலாளி ஒரு முறைசாரா தொழிலாளி என்பதற்காக, நியாயமற்ற காரணங்களுக்காகத் துன்புறுத்துவதற்கும், அச்சுறுத்துவதற்கும் பொது அதிகாரிகளுக்கு உரிமை இல்லை என்பதைத் தெரிந்துகொண்டு, தனது வியாபாரத்தை நிம்மதியாக நடத்தி, பொருளாதார ஸ்திரத்தன்மையைப் பெற முடியுமா என்று கற்பனை செய்து பாருங்கள்.

இந்த தரநிலைகளை திறம்பட செயல்படுத்துவது தொழிலாளர்களின் பணிச்சுழலைப் பற்றிய பார்வையில் குறிப்பிடத்தக்க தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும். வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதில் தொழிற்சங்கங்களின் முக்கிய பங்கை தொழிலாளர்கள் அங்கீகரிப்பார்கள். இது அவர்களின் வாழ்க்கைத் தரத்தில் குறிப்பிடத்தக்க தாக்கத்தை ஏற்படுத்தக்கூடும். ஒவ்வொரு நாட்டிலும், ஒவ்வொரு துறையிலும், ஒவ்வொரு நிறுவனத்திலும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத வேலை உலகத்தை வடிவமைப்பதன் மூலம், “உடன்படிக்கை 190 வாழ்க்கையை மாற்றும்”.

உடன்படிக்கை மற்றும் பரிந்துரையின்படி, மாநிலங்கள், பிரதிநிதித்துவ முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர் அமைப்புகளுடன் கலந்தாலோசித்து, வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்கும் அகற்றுவதற்கும் உள்ளடங்கிய, ஒருங்கிணைந்த மற்றும் பாலின-பதிலளிப்பு அணுகுமுறையைக் கடைப்பிடிக்க வேண்டும். C190 மற்றும் R206 யாரையும் விட்டு வைக்கவில்லை.

பாதிக்கப்படக்கூடிய சூழ்நிலைகளில் உள்ள பெண் தொழிலாளர்கள் அல்லது குழுக்கள் மற்றும் தனிநபர்கள் குறிப்பிட்ட பாதுகாப்புகளிலிருந்து பயன்தடவார்கள். பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையும் துன்புறுத்தலும் வேலை உலகில் நிலவும் வரை பாலின சமத்துவத்தை அடைய முடியாது. இந்தப் புதிய ஆவணங்களை நடைமுறைப்படுத்துவது, வேலை செய்யும் உலகில் பாலின சமத்துவத்தை யதார்த்தமாக்குவதற்கு முக்கியமாகும்.

தொழிற்சங்கங்கள் என்ற வகையில், இந்த உடன்படிக்கை மற்றும் பரிந்துரைகள் வெறும் காகிதத்தில் மட்டும் இருக்காமல், செயலாக மாற்றப்படுவதை உறுதி செய்வதில் எங்களுக்கு முக்கிய பங்கு உள்ளது. தொழிற்சங்கங்கள் உள்ளூர் மற்றும் உலகளாவிய பிரச்சாரங்களில் முன்னணியில் உள்ளன, C190 மற்றும் R206 இன் ஒப்புதல் மற்றும் திறம்பட செயல்படுத்தப்பட வேண்டும். இதனால் இந்த தரநிலைகள் தேசிய சட்டத்தில் ஒருங்கிணைக்கப்படுகின்றன. வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அகற்றுவதற்கான போராட்டத்தில் தொழிலாளர்களுக்கு கூட்டு பேரம் பேசுதலை ஒரு முக்கிய கருவியாக இந்த ஆவணங்கள் ஊக்குவிக்கின்றன மற்றும் உள்ளடங்கிய மற்றும் பாலின-பதிலளிப்பு அணுகுமுறையுடன் உள்/தொழிற்சங்க சீர்திருத்தங்களுக்கான வாய்ப்பை வழங்குகின்றன.

உலகளாவிய தொழிற்சங்கங்கள் தொழிற்சங்கங்களுக்கு வழுவான ஆதரவை வழங்குவதற்கும், C190 மற்றும் R206 இன் புரிதல் மற்றும் பொருத்தமான பயன்பாட்டை அதிகரிப்பதற்கும் இந்த ஆவணங்களை ஏற்றுக்கொண்டத்தில் இருந்து ஒன்றாக வேலை செய்கின்றன.

இப்போது C190/R206 “சுபயிற்சியாளர்களுக்கு பயிற்சி அளித்தல்” பயிற்சிப் புத்தகத்தை வழங்குவதில் பெருமிதம் கொள்கிறோம், இது தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களின் பிரதிநிதித்துவ அமைப்புகளால் பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படும் என்று நம்புகிறோம்.

பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உட்பட வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு முற்றுப்பள்ளி வைக்க உலகெங்கிலும் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் ஒன்றிணைந்து, ஆணாதிக்க அமைப்புகளை அகற்றுவதற்கும், சமமான, உள்ளடக்கிய, பாதுகாப்பான மற்றும் மிகவும் பாதுகாப்பான பணியிடங்களை உருவாக்குவதற்கும், சமூக-பொருளாதார ரீதியாக சமத்துவமான மற்றும் நியாயமான சமூகங்களை உருவாக்குவதற்கும் நாம் திறம்பட பங்களிக்க முடியும்.

உள்ளடக்கங்கள்

அறிமுகம்

முதலெழுத்து பெயர்கள் மற்றும் சுருக்கங்கள்

சொற்களஞ்சியம்

2

3

4

1

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல்

பக்கம் **6**

1.1 வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் என்ன?

7

1.2 பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் என்றால் என்ன?

11

1.3 யார் அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர்?

20

1.4 புதிய சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகள் எவ்வாறு அடையப்பட்டன?

30

1.5 ILO உடன்படிக்கை 190 மற்றும் பரிந்துரை 206

32

1.6 ஒப்புதல்

40

2

தொழிற்சங்க நடவடிக்கை

பக்கம் **42**

2.1 வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் குறித்த பணியிட கொள்கைகளை உருவாக்குதல்

42

2.2 தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலை ஒருங்கிணைத்தல்

47

2.3 தொழிற்சங்க பிரச்சினையாக குடும்ப வள்ளுமிழை

51

2.4 வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் பற்றிய புகார்களைக் கையாளுதல்

57

2.5 வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் பற்றி கூட்டு பேரம் பேசுதல்

58

2.6 C190 இன் அங்கீகாரத்திற்கான பிரச்சார®

67

3

நம் சொந்த நிறுவனங்களில் C190 மற்றும் R206 ஐப் பயன்படுத்துதல்

பக்கம் **70**

3.1 நமது தொழிற்சங்கங்களை சீர்திருத்தம்

71

3.2 ஒழுங்கமைத்தல், அறிவுறுத்துதல் மற்றும் ஒன்றுதிரட்டுதல்

78

இணைய ஆதாரங்கள்

84

தொடர்புகள்

96

பின்னிணைப்புகள்

97

பின்னிணைப்பு அ: C190 இன் முழு உரை

97

பின்னிணைப்பு ஆ: R206 இன் முழு உரை

103

அறிமுகம்

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் என்பது அனைத்து துறைகளிலும், தொழில்களிலும், வேலை ஏற்பாடுகளிலும் உள்ள இலட்சக் கணக்கான தொழிலாளர்களுக்கு தினசரி நடக்கும் உண்மையாகும். பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் என்பது வேலை செய்யும் உலகில் மிகவும் பரவலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலாகும், இது பெண்களை பெரிய அளவில் பாதிக்கிறது.

ILO வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை 190 (C190) மற்றும் பரிந்துரை 206 (R206) 2019 இல் சர்வதேச தொழிலாளர் உடன்படிக்கையின் வரலாற்றுத் தமிழ்வெல் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான போராட்டத்தில் - வேலை உலகில் நடக்கும் - பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உட்பட - ஒரு புதிய உத்வேகத்தை உருவாக்கியுள்ளது.

இந்தக் பயிற்சிப் புத்தகத்தைப் பயன்படுத்தும் கல்வியாளர்களுக்கான குறிப்பு

பயிற்சிப் புத்தகம் பின்வருமாறு வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது:

- வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் மற்றும் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை பற்றிய விவாதத்தை ஊக்குவிக்கவும்
- ILO C190, அதனுடன் இணைந்த பரிந்துரை R206 மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு - குறிப்பாக பெண் தொழிலாளர்களுக்கு அதன் முக்கியத்துவம் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தவும்.
- C190 இன் ஒப்புதல் மற்றும் R206 க்கு இணங்க அதை திறம்பட செயல்படுத்துவதற்கு உககம் முழுவதும் உள்ள தொழிற்சங்கங்களை ஊக்குவிக்கவும்.
- தொழிற்சங்க பேரம் பேசும் நிகழ்வில் C190ஐ ஒருங்கிணைக்க இந்தக் ஆவணங்களைப் பயன்படுத்த தொழிற்சங்கங்களை ஊக்குவிக்கவும்
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத வேலை உலகில் நமது உரிமைகளை நிலைநிறுத்துவதற்கு தொழிலாளர்களுக்கு உதவும் வகையில் வலுவான தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்குங்கள்.

தொழிற்சங்க ஊழியர்கள், தலைவர்கள், பிரதிநிதிகள் அல்லது உறுப்பினர்களுக்கான பயிற்சித் திட்டங்களை உருவாக்க இந்த கையேடு முதன்மையாக தொழிலாளர்களின் கல்வியாளர்கள் மற்றும் ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்க ஊழியர்கள் மற்றும் பிரதிநிதிகளுக்கானது.

இந்த பயிற்சிப் புத்தகத்தை எவ்வாறு பயன்படுத்துவது

பயிற்சிப் புத்தகம் ஒருங்கிணைப்பாளர் வழிகாட்டி மற்றும் செயல்பாடுகளின் பயிற்சிப் புத்தகத்தைக் கொண்டுள்ளது. இது ஒரு இலகுவான மற்றும் உயிரோட்டமான ஆதாரமாக இருக்க வேண்டும். இது முழுவதுமாகப் பயன்படுத்தப்படலாம், ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் வழிகாட்டி மற்றும் துணை செயல்பாடுகளின் பயிற்சிப் புத்தகம் மூலம் வேலை செய்யலாம். அல்லது ஏற்கனவே உள்ள கர்றல் திட்டங்களை ஆதரிக்க பயிற்சிப் புத்தகத்தின் வெவ்வேறு பிரிவுகளைப் பயன்படுத்தலாம் அல்லது உள்ளூர் மற்றும் தனிப்பட்ட தேவைகளைப் பொறுத்து குறிப்பிட்ட திட்டமிடலாம்.

ஒருங்கிணைப்பாளர்கள் வழிகாட்டியில் பின்வருபவை அடங்கும்:

- முக்கிய சிக்கல்கள் பற்றிய விளக்கங்கள்
- மற்ற தொழிற்சங்கங்களால் உருவாக்கப்பட்ட சிறந்த பயிற்சி மற்றும் மொழிக்கான எடுத்துக்காட்டுகள்
- கூடுதல் தகவல் மற்றும் கற்றலுக்கு பயனுள்ளதாக இருக்கும் கூடுதல் ஆதாரங்கள்.

செயல்பாடுகள் பயிற்சிப் புத்தகத்தில் பின்வருபவை அடங்கும்:

- ஒருங்கிணைப்பாளர்களின் குறிப்புகள், விவரிக்கும் நோக்கங்கள், உத்தேசிக்கப்பட்ட முடிவுகள் மற்றும் செயல்பாட்டை எவ்வாறு செயல்படுத்துவது என்பதற்கான வழிமுறைகள்
- பங்கேற்பாளர்களின் பயிற்சித் தாள்கள்
- அமர்வுக்கு பயனுள்ளதாக இருக்கும் கூடுதல் ஆதாரங்கள்.

முதலெழுத்து பெயர்கள் மற்றும் சுருக்கங்கள்

AFL-CIO	அமெரிக்க தொழிலாளர் கூட்டமைப்பு மற்றும் தொழில்துறை நிறுவனங்களின் காங்கிரஸ்
AFW	பிலிப்பைன்ஸ் தொழிலாளர்களின் கூட்டணி
BME	கருப்பு மற்றும் சிறுபான்மை இனம்
BWI	கட்டிடத் தொழிலாளர்கள் சர்வதேசம்
C190	வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை 190
CBA	கூட்டு பேரம் பேசுதல் ஒப்பந்தம்
CLC	கனடிய தொழிலாளர் காங்கிரஸ்
DWU	பால் தொழிலாளர் சங்கம்
EI	எஜிகேஷனல் இண்டர்நேஷனல்
EU	ஐரோப்பிய ஒன்றியம்
GBVH	பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்
GFA	உலகளாவிய கட்டமைப்பு ஒப்பந்தம்
GUF	குரோபல் யூனியன் கூட்டமைப்பு
IDUL	லெசோதோவின் சார்பற்ற ஐனநாயக ஒன்றியம்
IDWF	சர்வதேச வீட்டுப் பணியாளர்கள் கூட்டமைப்பு
IFJ	சர்வதேச பத்திரிகையாளர் கூட்டமைப்பு
ILC	சர்வதேச தொழிலாளர் உடன்படிக்கை
ILO	சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு
ITF	சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு
ITUC	சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு
IUF	சர்வதேச உணவுத் தொழிலாளர்கள் சங்கம்
LGBTI+	லெஸ்பியன், ஓரின் சேர்க்கையாளர்கள், இருபாலினம், தீருநங்கைகள், இன்டர்செக்ஸ் +
MSTKS	மகாராஷ்டிரா மாநில போக்குவரத்து கம்கர சங்கதானா
OSH	தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம்
PSI	பொது சேவைகள் சர்வதேசம்
R206	வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பரிந்துரை 206
SACCAWU	தென்னாப்பிரிக்க வணிக, கேட்டரிங் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய தொழிலாளர்கள் சங்கம்
SDA	கடை, விநியோகம் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய பணியாளர்களின் சங்கம்
SEIU	சேவை ஊழியர்கள் சர்வதேச சங்கம்
TNC	டிரான்ஸ்நேஷனல் கார்ப்பரேஷன்ஸ்
TUC	தொழிற்சங்க காங்கிரஸ்
UK	யுனைடெட் கிங்டம்
UN	ஐக்கிய நாடுகள்
UNI	யுனிகுரோபல் யூனியன்
USA	யுனைடெட் ஸ்டேட்ஸ் ஆஃப் அமெரிக்கா
USDAW	கடை, விநியோகம் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய தொழிலாளர்களின் ஒன்றியம்
VAW	பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை
WHO	உலக சுகாதார நிறுவனம்

குறியீடுகளுக்கான விளக்கம்

-  கதைகள்
-  மேற்கோள்கள்
-  விளக்கப் பெட்டிகள் மற்றும் பயனுள்ள தகவல்கள்
-  சிறந்த பயிற்சி மற்றும் மொழி
-  வழிகாட்டுதல்

சொற்களஞ்சியம்

குரோமோசோம்கள்

அனைத்து மனிதர்களிடமும் உள்ள மரபஞாக்களின் தொகுப்புகள்.

உடன்படிக்கை

சட்டப்பூர்வமாக பினைக்கப்பட்ட சர்வதேச ஒப்பந்தம் சமூக ரீதியாக கட்டமைக்கப்பட்ட மற்றும் கற்றறிந்த ஆண்கள் மற்றும் பெண்களின் விதிமுறைகள், நடத்தைகள் மற்றும் பங்குகள் உட்பட பண்புகள்.

பாலின வெளிப்பாடு

ஒரு நபரின் பாலின அடையாளத்தின் வெளிப்பாடு மற்றும்/அல்லது மற்றவர்களால் உணரப்படும் அடையாளம்.

பாலின அடையாளம்

ஒரு நபரின் பாலினம் பற்றிய புரிதல் அல்லது அனுபவம், அது பிறக்கும் போது அவர்களுக்கு ஒதுக்கப்பட்ட பாலினத்துடன் ஒத்துப்போகலாம் அல்லது பொருந்தாமல் இருக்கலாம், அவர்களின் உடல் உணர்வு (உடல் தோற்றம்/செயல்பாடுகளில் மாற்றம் போன்றவை அடங்கும்) மற்றும் உடை, பேச்சு மற்றும் நடத்தை உட்பட பாலினத்தின் பிற வெளிப்பாடுகள்.

பாலின தாக்க மதிப்பீடு

பாலின ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் குறைக்கிறதா, நிலைநிறுத்துகிறதா அல்லது அதிகரிக்கிறதா என்பதை அறிந்துகொள்ள கட்டமைப்புகள், கொள்கைகள் மற்றும் செயல்களை பகுப்பாய்வு செய்தல்.

பாலின விதிமுறைகள்

ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் பொருத்தமானதாகக் கருதப்படுகிற விதிமுறைகள்.

ஆண்களை விட பெண்களுக்கு குறைவான சம்பளம்.

பாலின ஊதிய இடைவெளி

ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இருக்க வேண்டிய பண்புகள் மற்றும் நடத்தைகள் பற்றிய பொதுவான பார்வைகள்.

பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துஞ்புறுத்தல்

அவர்களின் பாலினம் அல்லது பாலின பிரிவு அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட பாலினம் அல்லது பாலினத்தை பெரிய அளவில் பாதிக்கும் நபர்களின் வன்கொடுமை மற்றும் துஞ்புறுத்தல்.

பாலினம் பிரிக்கப்பட்ட தரவு

ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் பற்றிய தனித்தனியாக தரவு சேகரிக்கப்பட்டது.

பாலினம் பதிலளிக்கக்கூடியது

பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் இடையே உள்ள ஆழமான வேருள்ளிய ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் கண்டறிந்து, பின்னர் அவற்றை மாற்றியமைக்க உழைக்க வேண்டும். பாலின சமத்துவம் மையமாகிறது.

இடைப்பட்ட பாகுபாடு

மக்கள் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட பாகுபாடுகளை அனுபவிக்கும் போது.

இன்டர்செக்ஸ்

நிச்சயமற்ற அல்லது தெளிவற்ற அல்லது ஒன்றுக்கும் மேற்பட்ட பாலினத்தின் குணாதிசயங்களைக் கொண்ட பாலியல் அம்சங்களுடன் பிறந்தவர்.

LGBTI+

லெஸ்பியன், ஓரினச்சேர்க்கை, இருபால், திருநங்கை, இன்டர்செக்ஸ்

பெண் வெறுப்பு

பெண்கள் அல்லது சிறுமிகளுக்கு எதிரான பாரபட்சம் அல்லது பாகுபாடு.

பைனி அல்லாத

ஆண்/பெண் என வரையறுக்க முடியாத பாலின அடையாளத்தைக் கொண்டவர்கள். சிலர் பெண் அல்லது ஆண் எனும் இரண்டு பாலினமும் இல்லாதவர்கள் அல்லது இருவருக்கும் இடையீல் மாற்க்கூடியவர்கள் அல்லது பாலினமே இல்லாதவர்கள் என அடையாளப்படுத்துகிறார்கள்.

பாலின அடிப்படையிலான தொழில் பிரிவு

வெவ்வேறு வேலை வகைகளில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களின் ஒதுக்கீட்டில் சமத்துவமின்மை.

ஆணாதிக்கம்

சமூக ரீதியாக உருவாக்கப்பட்ட மற்றும் அடக்கமுறை அமைப்பு, இதில் ஆண்கள் அதிகாரம், தலைமை, அதிகாரம் மற்றும் சலுகை போன்ற பதவிகளை வகிக்க அதிக வாய்ப்புள்ளது.

உள்வியல் சமூக அபாயம் / ஆபத்து

வேலை தொடர்பான மன அழுத்தம் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துஞ்புறுத்தலின் அபாயத்தை அதிகரிக்கும் வகையிலான பணியின் வடிவமைப்பு, மேலாண்மை அல்லது அமைப்பில் உள்ள அனைத்தும்.

அங்காரம்

சர்வதேச அளவில் ஓப்புக்கொள்ளப்பட்ட தரநிலையின் உள்ளடக்கங்களை தேசிய சட்டம் மற்றும் நடைமுறையில் வைக்க அரசாங்கங்கள் ஓப்புக்கொண்டால், அது பின்னக்கப்படும் (கட்டாயமானது).

பரிந்துரை

அரசாங்கங்களுக்கு முக்கியமான வழிகாட்டுதலை வழங்கும் மற்றும் பிரச்சாரங்கள் மற்றும் பேச்சு வார்த்தைகளுக்கான முக்கியமான ஆவணங்களாக இருக்கும் கட்டுப்பாடற் வழிகாட்டுதல்கள்.

செக்ஸ்

உபிரியல் ரீதியாக தீர்மானிக்கப்படும் பண்புகள்.

பாலியல் பண்புகள்

இரு நபரின் குரோமோசோமால், கோணாடல் மற்றும் உடற்கூறியல் அம்சங்கள். இனப்பெருக்க உறுப்புகள் மற்றும் பிறப்பறுப்புகள், குரோமோசோம்கள் மற்றும் ஹார்மோன்கள் போன்ற முதன்மை பண்புகள் மற்றும் தசை பருமன், முடி விநியோகம், மார்பகங்கள் மற்றும்/ அல்லது உடல் அமைப்பு போன்ற இரண்டாம் நிலை பண்புகள் ஆகியவை இதில் அடங்கும்.

செக்ஸ்டோர்ஷன்

யாரோ ஒருவர் தனது அதிகாரத்தை துஷ்பிரயோகம் செய்து அவருடைய அதிகாரத்தின் சேவைக்கு ஈடாக ஒருவரை பாலியல் ரீதியாக சரண்டுதல்.

பாலியல் நோக்குநிலை

இரு நபரின் உடல், காதல் மற்றும்/அல்லது மற்றவர்களிடம் உணர்ச்சிப்பூர்வமான ஈர்ப்பு. பொதுவான நோக்குநிலைகளில் ஓரினச்சேர்க்கை, வெஸ்பியன், நேராக/பாலினச்சேர்க்கை, இருபாலினம் ஆகியவை அடங்கும்.

திருநங்கை

அவர்கள் பிறக்கும் போது கொடுக்கப்பட்ட பாலினத்திலிருந்து பாலின மற்றும்/அல்லது பாலின அடையாளம் அல்லது தோற்றம் வேறுபட்ட ஒரு தனிநபர்.

குற்றவாளியைக் காட்டிலும் பாதிக்கப்பட்டவரைப் பொறுப்பாக வைத்திருப்பது.

வன்கொடுமை மற்றும்**துன்புறுத்தல்**

பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உள்ளிட்ட உடல்ரீதியான, உளவியல்ரீதியான, பாலியல்ரீதியான அல்லது பொருளாதாரரீதியான தீங்குகளை இலக்காகக் கொண்ட, விளைவிக்கும் அல்லது விளைவிக்கூடிய நடத்தைகள், நடைமுறைகள் அல்லது அச்சுறுத்தல்கள், அவை ஒரு முறை அல்லது திரும்பத் திரும்பச் செய்யப்பட்டாலும்.

இனவெறி

அந்நியமானதாக அல்லது விசித்திரமானதாகக் கருதப்படும் பயம் அல்லது வெறுப்பு.

வேலை உலகில் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்

வேலை உலகில் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் அனைத்து நாடுகளையும், துறைகளையும், தொழில்களையும், பணி ஏற்பாடுகளையும் பாதிக்கிறது. மேலும் இது அனைத்து மக்களின் கண்ணியம், பாதுகாப்பு, ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வை அச்சு முத்துகிறது.

ஜூன் 2019 இல், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO) வேலை உலகில் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான இரண்டு புதிய சர்வதேச ஆவணங்களை ஏற்றுக்கொண்டு வரலாற்றை உருவாக்கியது - வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஒப்பந்தம் (எண்.190) மற்றும் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பரிந்துரை (எண். 206).

ILO என்றால் என்ன?

ILO என்பது ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் (UN) சிறப்பு நிறுவனமாகும், இது தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைக் கையாளுகிறது. சர்வதேச தொழிலாளர் தரங்களை வடிவமைத்தல், ஏற்றுக்கொள்வது மற்றும் கண்காணிப்பது இதன் முக்கிய பொறுப்பு. இந்த முக்கியமான சட்டக் ஆவணங்கள் வேலையில் அடிப்படைக் கோட்பாடுகள் மற்றும் உரிமைகளை அமைக்கின்றன.

தொழிலாளர் அமைப்புக்கள் (சுயாதீன் தொழிற்சங்கங்களால் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படுகின்றன) பிரதிநிதித்துவப்படுத்துவதற்கும் அரசாங்கங்கள் மற்றும் முதலாளிகளுடன் சமமான நிலையில் பேச்சுவார்த்தை நடத்துவதற்கும் உரிமை உள்ள ஒரே ஐ.நா. எஜென்சி ILO ஆகும். சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகள், தொழிலாளர்கள், அரசாங்கங்கள் மற்றும் முதலாளிகளின் பிரதிநிதிகளால் பேச்சுவார்த்தை நடத்தப்பட்டு ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட ஒரு ‘முக்கூட்டு’ கட்டமைப்பில் ILO க்கு தனித்துவமானது. இதன் பொருள் தொழிலாளர்கள், முதலாளிகள் மற்றும் அரசாங்கங்களுடன், மேஜையில் ஒரு இருக்கை உள்ளது. தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகள் தலை 25% வாக்குகளுடன் சமமாக பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படுகிறார்கள். மீதி 50% அரசாங்கத்திடம் உள்ளது. புதிய சர்வதேச தரங்களை வெல்வதில் தொழிற்சங்கங்கள் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன என்பதே இதன் பொருள்.

தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் மற்றும் ஒழுக்கமான வேலை வாய்ப்புகளை மேம்படுத்துவதற்கும் சமூக உரையாடலை ஊக்குவிப்பதற்கும் ILO திட்டங்களை நிறுவுகிறது. தொழிற்சங்கங்களின் அமைப்பு மற்றும் பிரதிநிதித்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்கான பயிற்சி மற்றும் பிற தொழில்நுட்ப ஆதாரவையும் இது வழங்குகிறது.

 **சர்வதேச தொழிலாளர் உடன்படிக்கை (ILC)** என்பது ILOவின் முக்கிய முடிவெடுக்கும் அமைப்பாகும். இது சர்வதேச தொழிலாளர் தரங்களை ஒப்புக்கொள்கிறது மற்றும் ILOவின் உத்தியின் திசையை அமைக்கிறது, பொதுவாக ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஜெனிவாவில் இரண்டு வாரங்களுக்கு கூடுகிறது. இது முக்கிய சமூக நீதி மற்றும் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளை விவாதிப்பதற்கான ஒரு மன்றமாகும். தேசிய தொழிற்சங்க மையத்தால் பரிந்துரைக்கப்படும் அரசாங்க அமைச்சர்கள் மற்றும்/அல்லது அரசு ஊழியர்கள், முதலாளிகளின் பிரதிநிதிகள் மற்றும் தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் ஆகியோரைக் கொண்ட ஒரு தூதுக்குழுவை அனுப்ப ஒவ்வொரு நாட்டிற்கும் உரிமை உண்டு.

 **ஆளும் குழு என்பது ILOவின் நிர்வாகக் குழுவாகும். இது ஜெனிவாவில் வருடத்திற்கு மூன்று முறை கூடுகிறது. இது ILO கொள்கையில் முடிவுகளை எடுக்கிறது மற்றும் திட்டம் மற்றும் வரவு செலவு திட்டத்தை நிறுவுகிறது, பின்னர் அதை ஏற்றுக்கொள்வதற்கு உடன்படிக்கையில் சமர்ப்பிக்கிறது.**

 **சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகம்** என்பது ILOவின் நிரந்தர செயலகமாகும். ஆளும் குழுவின் ஆய்வு மற்றும் இயக்குநர் ஜெனரலின் தலைமையின் கீழ், ILOவின் ஒட்டுமொத்த செயல்பாடுகளுக்கான மையப் புள்ளியாக இது உள்ளது.

ஆளும் குழு மற்றும் அலுவலகத்தின் பணி முக்கிய தொழில்களை உள்ளடக்கிய முத்தரப்பு குழுக்களால் உதவுகிறது. இது தொழில் பயிற்சி, மேலாண்மை மேம்பாடு, தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரம், தொழில்துறை உறவுகள், தொழிலாளர்களின் பணி, மற்றும் பெண்கள் மற்றும் இளம் தொழிலாளர்களின் சிறப்புப் பிரச்சனைகள் போன்ற விஷயங்களில் நிபுணர்களின் குழுக்களால் ஆதரிக்கப்படுகிறது.

சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகள் ஒவ்வொரு ஆண்டும் ILC இல் ஒப்புக் கொள்ளப்படுகின்றன. இந்த தரநிலைகள் ஒரு தனித்துவமான மேற்பார்வை அமைப்பால் ஆதரிக்கப்படுகின்றன, இது நாடுகள் தாங்கள் அங்கீகரிக்கும் (ஒப்புக்கொள்ளும்) உடன்படிக்கைகளை செயல்படுத்துவதை உறுதிப்படுத்த உதவுகிறது. உறுப்பு நாடுகளில் தரநிலைகளை சிறப்பாகப் பயன்படுத்தக்கூடிய பகுதிகளை பரிந்துரைக்க தொடர்ந்து ஆய்வு செய்கிறது. பிரச்சனைகளை கண்டறிந்தால், அந்த நாடுகளுக்கு சமூக உரையாடல் மற்றும் தொழில்நுட்ப உதவி மூலம் ILO உதவுகிறது.

புதிய வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை எண். 190, ILC இல் 2019 இல் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டது, இது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத வேலை உலகில் வேலை செய்வதற்கான உலகளாவிய உரிமையை அங்கீகரிக்கும் அதன் வகையான முதல் சர்வதேச தரமாகும், மேலும் அதை முடிப்பதற்காக தெளிவான கட்டமைப்பையும் அமைக்கிறது.

“ வேலையில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான மைல்கல் உடன்படிக்கை, இந்த புதிய உலகளாவிய தாத்திற்கான ஒரு விதிவிலக்கான பிரச்சாரத்தின் உச்சக்கட்டமாகும், மேலும் முயற்சிகள் இப்போது அரசாங்கங்களால் அங்கீகரிக்கப்பட்டு செயல்படுவதை உறுதிசெய்யும்.

**ஷரன் பரோ, பொதுச் செயலாளர்
சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு (ITUC)**

1.1 வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன?

ILC உடன்படிக்கை C190 வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை வரையறுக்கிறது “ஏற்றுக்கொள்ள முடியாத நடத்தைகள் மற்றும் நடைமுறைகள், அல்லது அதன் அச்சுறுத்தல்கள், உடல்ரீதியான, உளவியல்ரீதியான, பாலியல்ரீதியான அல்லது பொருளாதாரரீதியான தீங்குகளை இலக்காகக் கொண்ட, விளைவிக்கும் அல்லது விளைவிக்கக்கூடிய நடத்தைகள், நடைமுறைகள் அல்லது அச்சுறுத்தல்கள், அவை ஒரு முறை அல்லது திரும்பத் திரும்பச் செய்யப்பட்டாலும், மேலும் இதில் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஆகியவையும் அடங்கும்.”

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பல வடிவங்களில் நடக்கலாம். இதில் அடங்குபவை:

- ▶ தாக்குதல், உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம் மற்றும் கொலை உட்பட உடல்ரீதியான வன்கொடுமை
- ▶ பின்தொடர்தல், மிரட்டல், அச்சுறுத்தல்கள், வாய்மொழி துஷ்பிரயோகம் மற்றும் விரோதமான நடத்தை உட்பட உளவியல்ரீதியான வன்கொடுமை (வாய்மொழிரீதியான மற்றும் உணர்ச்சி ரீதியான துஷ்பிரயோகம்)
- ▶ அச்சுறுத்தல்கள், அவமானங்கள், தவறான கருத்துகள், இணைய மிரட்டல், இணையத்தில் ஸ்டால்கிங், ட்ரேஷிங், வெறுப்பூட்டும் பேச்சு, தவறான கருத்துகள் மற்றும் ஆபாசமான படங்கள் அனுப்பப்படுவது உட்பட தொழில்நுட்பம் மற்றும் இணையம் மூலம் ஆன்லைன் வன்கொடுமை
- ▶ தேவையற்ற பாலியல் நெருக்கங்கள், தொடுதல், கவனம் செலுத்துதல் மற்றும் கற்பழிப்பு உட்பட பாலியல் துன்புறுத்தல்

- ▶ கொடுமைப்படுத்துதல் மற்றும் கும்பல்
- ▶ பொருளாதார வன்முறை, வளங்கள் அல்லது சேவைகளை மறுப்பது அல்லது தவறாகப் பயன்படுத்துதல், பொருளாதாரப் பொறுப்புகளுக்கு இணங்காதது மற்றும் எதிர்மறையான பொருளாதார விளைவுகளை ஏற்படுத்தும் செயல்கள்
- ▶ தவறான வேலை நடைமுறைகள், நிபந்தனைகள் மற்றும் ஏற்பாடுகள், உடல், உளவியல், பாலியல் அல்லது பொருளாதார பாதிப்புக்கு வழிவகுக்கும்
- ▶ குடும்ப வன்முறை.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் நேரடி வேலையிடத்தில், தனிப்பாட்ட மற்றும்/அல்லது பொது இடங்களில், அத்துடன் வேலை தொடர்பான நிகழ்வுகள் மற்றும் செயல்பாடுகளில் நடைபெறலாம்.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் அதிகாரம் மற்றும் கட்டுப்பாட்டு அமைப்புகளில் வேறாற்றியுள்ளது. பாதிக்கப்பட்ட/தப்பிப் பிழைத்தவருக்கு தீங்கு விளைவிப்பதற்கும் தவறாக நடத்துவதற்கும் குற்றவாளிகள் அதிகாரத்தையும் கட்டுப்பாட்டையும் பயன்படுத்துகின்றனர். இது ஒரை அல்லது பல வெட்டும் ஏற்றத்தாழ்வுகளால் ஏற்படலாம். ஒவ்வொரு வழக்கிலும் வன்கொடுமையைச் செய்யும் ஒரு குற்றவாளி மற்றும் பாதிக்கப்பட்டவர் அல்லது தப்பிப் பிழைத்தவர் இருக்கிறார்.



பாதிக்கப்பட்டவர் மற்றும் “தப்பிப் பிழைத்தவர்” ஆகிய இரண்டும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அனுபவித்த நபர்களை விவரிக்கப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. இரண்டும் பொருத்தமானதாக இருக்கலாம், ஆனால் அவை வெவ்வேறு சூழல்களில் பயன்படுத்தப்படலாம். பாதிக்கப்பட்டவர் பொதுவாக குற்றவியல், நீதித்துறை மற்றும் மருத்துவ அமைப்புகளில் பயன்படுத்தப்படுகிறார், மேலும் இது சட்டத்தின் கீழ் சில உரிமைகளை வழங்குவதால் பயனுள்ளதாக இருக்கும். ஆனால் சிலர் தப்பிப் பிழைத்தவர் என்ற வார்த்தையை விரும்புகிறார்கள், ஏனெனில் இது அதிகாரமளிப்பதைக் குறிக்கிறது மற்றும் அதிக நேர்மறையான அர்த்தங்களைக் கொண்டுள்ளது.

வேலை உலகில், வேலை செய்யும் செயல்முறையின் படிநிலை அமைப்பில் தொழிலாளர்கள் கொண்டிருக்கும் வெவ்வேறு நடத்தைகளால் உருவாக்கப்பட்ட உறவுகளின் அமைப்பு உள்ளது.

இந்த வித்தியாசமான நடத்தைகள் சில தொழிலாளர்களுக்கு அதிக சக்தியும் மற்றவர்களுக்கு குறைவாகவும் உள்ளது. அதிகாரத்தில் உள்ள வேறுபாடுகள் - படிநிலை அல்லது பாலினம், இனம் அல்லது பிரிவின் அடிப்படையில் - சமத்துவமின்மைக்கு வழிவகுக்கும்.

தொழிலாளர்கள் ஒன்றுக்கு மேற்பாட்ட காரணங்களுக்காக பாகுபாடு அல்லது சமத்துவமின்மையை அனுபவிக்கும் போது, அவர்கள் பல மற்றும் இடைப்பட்ட பாகுபாடுகளால் பாதிக்கப்படுகின்றனர். இது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அபாயத்தை அதிகரிக்கும் சமத்துவமின்மையின் மற்றொரு அடுக்கை உருவாக்குகிறது. (மேலும் தகவலுக்கு பிரிவ 1.3 ஜப் பார்க்கவும்.)

குற்றவாளிகள் பெரும்பாலும் நிறுவனத்தின் ஒரு பகுதியாக உள்ளனர் - முதலாளிகள், மேலாளர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள், சகாக்கள், சக ஊழியர்கள். வாடிக்கையாளர்கள், வாடிக்கையாளர்கள், நோயாளிகள், வணிகத் தொடர்புகள், சேவை வழங்குநர்கள் மற்றும் பொதுமக்கள் உட்பட, நிறுவனத்திற்கு வெளியே இருப்பவர்களாலும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் செய்யப்படுகிறது. இது போக்குவரத்து, சில்லறை விற்பனை, விருந்தோம்பல், சுகாதாரம், கல்வி மற்றும் பொழுதுபோக்கு போன்ற துறைகளில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு பொதுவானது, அங்கு அவர்கள் வாடிக்கையாளர், நோயாளி அல்லது பொதுமக்கள் எதிர்கொள்ளும் நடத்தைகளில் பணியாற்றுகிறார்கள். இது பொது அதிகாரிகளின் முறைசாரா தொழிலாளர்களால் அடிக்கடி அனுபவிக்கப்படுகிறது..

பணியிட சூழல், வேலை ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட விதம் மற்றும் தொழிலாளர்கள் நடத்தப்படும் விதம் - மோசமான பணியிட தடுப்பு மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள், தெளிவான புகார்கள் மற்றும் புகாரளிக்கும் வழிமுறைகள் இல்லாமை மற்றும் தொழிற்சங்கத்தில் சேருவதற்கான தடைகள் உட்பட - வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் கீழ் நிலைமைகளை உருவாக்கலாம். அதிக வாய்ப்பு உள்ளது.

தவறான வேலை நடைமுறைகள் அல்லது நிலைமைகள் வேலை தொடர்பான மன அழுத்தம் மற்றும் உள்ளியல் ரீதியான ஆபத்துகள் மற்றும் உடல் ரீதியான வன்கொடுமைகளின் அபாயத்தை அதிகரிக்கும். இத்தகைய தவறான நடைமுறைகள் பின்வருமாறு:

- பாதுகாப்பற் வேலை ஏற்பாடுகள்
- தொழிலாளர்களுக்கு ஓய்வெடுக்க நேரம் தராமலிருத்தல்
- தொழிலாளர்களை தனிமைப்படுத்துதல்
- தகவலை நிறுத்தி வைத்தல்ல
- திறன்களுடன் பொருந்தாத பணிகளை ஒதுக்குதல்
- சாத்தியமற்ற இலக்குகளையும் காலக்கெடுவையும் வழங்குதல்
- கடுமையான மேற்பார்வை அல்லது அதிகப்படியான கண்காணிப்பு
- தேவையில்லாமல் வேலை செய்யத் தொழிலாளர்களை கட்டாயப்படுத்துவது.
- தொழிலாளர்களை தேவையில்லாமல் பயணம் செய்ய வற்புறுத்துதல்
- மகப்பேறு/கர்ப்பம் துன்புறுத்துதல் (கர்ப்பினிப் பெண்களுக்கு நியாயமான இணக்கங்களை வழங்காதது, கர்ப்பினிப் பெண்களைத் தனிமைப்படுத்துதல், அவர்களுக்குக் கீழ்த்தரமான வேலைகளை வழங்குதல் உட்பட)
- கழிப்பறையைப் பயன்படுத்துவதைத்
- பாஸ்போர்ட் போன்ற பயண ஆவணங்களை நிறுத்தி வைத்தல் (புலம்பெயர்ந்த வீட்டுவேலை பணியாளர்களுக்கு பொதுவாக நடப்பது)

“ ரெபிலில் ஒய்வு எடுக்க எனக்கு படுக்கை இல்லை. நான் கழிப்பறைக்கு அருகில் தூங்க வேண்டும், பயணிகளுக்கும் எனக்கும் இடையே ஒரு தடுப்பை உருவாக்க ஒரு தாளை திரையாகப் பயன்படுத்துகிறேன்.

பெண் ரயில் உதவியாளர், பாங்காக்

“ இந்தியாவில், மகாராஷ்டிரா மாநில போக்குவரத்து கம்கர் சங்கதானா (MSTKS) தொழிற்சங்கம் நடத்திய ஆய்வில், பேருந்து நடத்துனர்களாக பணிபுரியும் கர்ப்பினிப் பெண்களில் 60% க்கும் அதிகமானோர் கடினமான பணிக்குழிலினால் கருச்சிதைவுக்கு ஆளாகியுள்ளனர். கர்ப்ப காலத்தில் பெண்களுக்கு இலகுவான உட்கார்ந்து செய்யும் பணிகளை பெறும் வகையில், ஊடகங்கள் உட்பட, ஒரு வாதப் பிரச்சாரத்தை தொழிற்சங்கம் மேற்கொண்டது. இது தோல்வியற்றாலும், தொழிற்சங்கம் நீட்டிக்கப்பட்ட மகப்பேறு விடுப்பை வெற்றிகரமாக பெற்றது.

“ கிராமப்புறங்களில் சாலை மிகவும் மோசமாக உள்ளது. பல பெண் தொழிலாளர்கள், ஒடுமை பேருந்துகளில், நாள் முழுவதும் எழுந்து நிற்க வேண்டிய அவலநிலையால் கருச்சிதைவுக்கு ஆளாகியுள்ளனர். கணக்கெடுப்பு நடத்திய பிறகு... தொழிற்சங்கம் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு 3 மாத கூடுதல் மகப்பேறு விடுப்புக்கு பேச்சுவார்த்தை நடத்த முடிந்தது. இது எங்களுக்கு கிடைத்த மாபெரும் வெற்றி... பெண்கள் மிகவும் வலுவான கூட்டமைப்பை உருவாக்கியதால் இது சாத்தியமானது.

ஷீலா நாயக்வாடே, துணைத் தலைவர், மகாராஷ்டிரா மாநில போக்குவரத்து கம்கர் சங்கதானா (MSTKS), இந்தியா

தொழிலாளர்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலை “வேலையின் ஒரு பகுதியாக” ஏற்றுக்கொள்வது மற்றும் அதைப் புகாரளிக்காமல் இருப்பது பொதுவானது. எடுத்துக்காட்டாக, இங்கிலாந்தில், கடை, விநியோகம் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய தொழிலாளர்களின் ஒன்றியம் (USAW) வேலையில் வன்கொடுமையை அனுபவித்த 56% கடைக்காரர்கள் அதை தங்கள் முதலாளியிடம் தெரிவிக்கவில்லை என்பதைக் கண்டறிந்துள்ளது.¹

இதற்கு பல காரணங்கள் உள்ளன. தொழிலாளர்கள் தங்கள் வேலையை இழக்க நேரிடும் அல்லது தொழில் வாய்ப்புகளை இழக்க நேரிடும். சில நேரங்களில் அது வேலையைப் பெறுவது அல்லது வைத்திருப்பது தவிர்க்க முடியாத பகுதியாகக் கருதப்படுகிறது. பெரும்பாலும், போதுமான பணியிடக் கொள்கைகள் இல்லை, இது தொழிலாளர்கள் பாதுகாப்பாகப் புகாரளிப்பதற்கும் அவர்களின் வழக்கைக் கையாளவதற்கும் நம்பலாம். அல்லது முதலாளி அதை பெரிதாக எடுத்துக் கொள்ளாமல் இருக்கலாம் அல்லது சிரிக்காமல் இருக்கலாம். தொழிலாளர்கள் நம்பாமல் இருந்தால், அல்லது கடந்த காலத்தில் நிலைமையை மாற்ற எதுவும் செய்யப்படவில்லை என்றால், தொழிலாளர்கள் புகார்களைப் புகாரளிப்பதை நிறுத்தலாம், இதனால் அவர்கள் சக்தியற்றவர்களாக உணர்கிறார்கள்.



வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் மக்களின் ஆரோக்கியத்திற்கு கடுமையான எதிர்மறையான விளைவுகளை ஏற்படுத்துகிறது.

உளவியல்நீதியானவை

- கோபம், பத்தடம், அதிர்ச்சி, பயம் மற்றும் மன அழுத்தம்
- மன உளைச்சல் சீர்கேடு, மனச்சோர்வு மற்றும் பத்தடம் உள்ளிட்ட மனநலப் பிரச்சினைகள்
- ஊக்குவிப்பு, மன உறுதி மற்றும் உற்பத்தி செய்ய ஆசை ஆகியவற்றின் இழப்பு
- தன்னம்பிக்கை மற்றும் சுயமரியாதை இழப்பு, தனிமை உணர்வு

உடல்நீதியானவை

- தூக்கக் கலக்கம், தலைவலி மற்றும் ஓற்றைத் தலைவலி, இதய நோய்க்கான அதிக ஆபத்து, செயிமானக் கோளாறுகள், உடல் வலிமை குறைதல் மற்றும் எலும்புத்தசை பிரச்சினைகள், இவை அனைத்தும் கவலை மற்றும் மன அழுத்தத்துடன் தொடர்புடையவை
- பாலியல் மற்றும் இனப்பெருக்க உடல்நலப் பிரச்சினைகள்
- உடனடி உடல் காயங்கள், மற்றும் உடல் நீதியான தாக்குதல், கற்பழிப்பு அல்லது தற்கொலை காரணமாக உயிர் இழப்பு கூட

வேலை/சமூகம் சார்ந்தவை

- பணிக்குத் திரும்புவதில் சிரமம், வேலை நாட்கள் இழப்பு, வேலை செயல்திறன் குறைதல், ஆர்வமின்மை
- சக பணியாளர்கள், நண்பர்கள் மற்றும் குடும்பத்தினரிடமிருந்து சமூக தனிமைப்படுத்தல்
- வாடிக்கையாளர்கள் அல்லது பொது உறுப்பினர்கள் பற்றிய பயம்
- வருமானம் மற்றும் தொழில் முன்னேற்றம் மற்றும் பணிநீக்கம் ஆகியவற்றில் எதிர்மறையான தாக்கம்
- பணி சக ஊழியர்களும் மன அழுத்தத்தையும் பயத்தையும் சந்திக்க நேரிடும். ஒரு தொழிலாளி இல்லாமலோ அல்லது குறைவான செயல்திறன் கொண்டாலோ, சக ஊழியர்கள் அதிக பணிக்கைமையை எதிர்கொள்ள வேண்டியிருக்கும்.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் காரணமாக முதலாளிகளுக்கு செலவுகள் ஏற்படும்.

இது முதலாளிகளுடன் பேச்சுவார்த்தை நடத்தும் போது பயன்படுத்த ஒரு நல்ல வாதம்.

- உயர் பணியாளர்கள் வருவாய், பணியாளர் பணிக்கு வராதது, நோய்வாய்ப்பட்ட விடுப்பு மற்றும் நீண்ட கால உடல் குறைபாடு செலவு
- பிழைகள் மற்றும் விபத்துக்கள் அதிகரிக்கும் அபாயம்
- குறைந்த மன உறுதி, செயல்திறன், இழந்த உற்பத்தித்திறன் மற்றும் ஊக்கம்
- விசாரணைகள், பொறுப்புகள் மற்றும் வழக்குத் தீர்வு உள்ளிட்ட சட்டச் செலவுகள்
- நற்பெயர் செலவுகள் மற்றும் குறைந்த தரமான சேவையை அனுபவிக்கும் வாடிக்கையாளர்கள்

இது ஒரு அழுத்தத்தை ஏற்படுத்துகிறது மற்றும் பொது மற்றும் தனியார் சேவைகளின் தரத்தை பாதிக்கிறது.

அரசாங்கத்தை பரப்புரை செய்யும் போது பயன்படுத்த இது ஒரு நல்ல வாதம்.

- தப்பிப் பிழைத்தவர்களுக்கான நீண்டகால மறுவாழ்வு செலவுகள்
- வேலையின்மை மற்றும் நலவாழ்வு சலுகைகள் மற்றும் மறுபயிற்சி
- சட்ட மற்றும் குற்றச் செலவுகள்
- சுகாதார பராமரிப்பு மற்றும் ஆலோசனை
- ஊதியம் பெறும் வேலையில் இருந்து விடுபட்ட தொழிலாளர்களின் மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தி இழப்பு

1.2

பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன?

பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் (GBVH) என்பது “பாலினம் அல்லது பாலின பிரிவு காரணமாக நபர்களை நோக்கி வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல், அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட பாலினம் அல்லது பாலினத்தை பெரிய அளவில் பாதிக்கிறது.” பெண்கள் என்ற காரணத்தால் பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமைகளும் துன்புறுத்தலும் GBVH ஆகும். பாரம்பரிய பாலின நடத்தைகளுக்கு இணங்காத, அல்லது அப்படி இணங்காததாக உணரப்பட்ட நபர்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலும் GBVH ஆகும்.

பாலினத்திற்கும் பாலின பிரிவுக்கும் என்ன வித்தியாசம்?

பாலினம் மற்றும் பாலின பிரிவு ஆகியவை பெரும்பாலும் ஒன்றுக்கொன்று மாற்றாகப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன, உயிரியல் நிர்ணயம் (நம் நடத்தை நமது உயிரியலால் கட்டுப்படுத்தப்படுகிறது) பற்றிய கருத்துக்களை அடிப்படையாக கொண்டுள்ளது. இருப்பினும், பாலினம் மற்றும் பாலின பிரிவு இரண்டு வெவ்வேறு கருத்துகளாக இப்போது பொதுவாக புரிந்து கொள்ளப்படுகின்றன.

 **பாலினம்** என்பது உயிரியல் ரீதியாக தீர்மானிக்கப்படும் பண்புகளாகும்.

நமது பாலினம் நமது குரோமோசோம்களால் தீர்மானிக்கப்படுகிறது (மனிதர்களிடம் உள்ள மரபனுக்களின் தொகுப்புகள்): பொதுவாக ஆண் (XY குரோமோசோம்கள்) அல்லது பெண் (XX குரோமோசோம்கள்). இது பிறக்கும் போது இருக்கும் நமது முதன்மை பாலியல் பண்புகள் மற்றும் பருவமடையும் போது உருவாகும் இரண்டாம் நிலை பாலியல் பண்புகள் ஆகியவற்றால் வேறுபடுகிறது.²

 **பாலின பிரிவு** என்பது சமூக ரீதியாக கட்டமைக்கப்பட்ட மற்றும் கற்றறிந்த பண்புகள் ஆகும்.

நமது பாலின பிரிவு பொதுவாக ஆண்மை மற்றும் பெண்மையின் அடிப்படையில் வெளிப்படுத்தப்படுகிறது, மேலும் கலாச்சார, பொருளாதார மற்றும் வரலாற்று காரணிகளால் வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. இந்தக் காரணிகள் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இருக்க வேண்டிய குணாதிசயங்கள் மற்றும் நடத்தைகளைப் பற்றிய பொதுவான பார்வைகள், ‘பாலின நிலைப்பாடுகளை’ உருவாக்குகின்றன: ஒவ்வொரு ‘பாலினமும்’ ஒரு ஆணும் பெண்ணும் என்றால் என்ன என்பது குறித்த எதிர்பார்ப்புகளுடன் வருகிறது. பெண்கள் பொம்மைகளுடன் விளையாடுவார்கள், ஆண்கள் கால்பந்தை விரும்புவார்கள்; பெண்கள் பராமரிப்பார்கள் மற்றும் மென்மையானவர்கள், ஆண்கள் ஆக்ரோஅமானவர்கள் மற்றும் வலிமையானவர்கள்; பெண்கள் உணர்ச்சிவசப்படுவார்கள், ஆண்கள் அப்படி இருக்கக்கூடாது போன்றவை பாலினம் பற்றிய பொதுவான மாறாத எண்ணங்களில் அடங்குபவை ஆகும்.

ஆனால் இந்த பாலினம் பற்றிய மாறாத எண்ணங்கள் சரி செய்யப்படவில்லை: அவை நாம் யாராக இருக்க வேண்டும் அல்லது இருக்க விரும்புகிறோமோ அவர்களுக்கு பொருந்தவில்லை என்றால் நாம் அவற்றைப் பின்பற்ற வேண்டியதில்லை. பாலினம் என்பது மாறும் இயல்புள்ளது மேலும் அதில் பல வகைகள் உள்ளன. யாரோ ஒருவர் அடையாளம் காணும் பாலினம் அவர்கள் பிறக்கும் போது கொடுக்கப்பட்ட பாலினத்துடன் பொருந்தாமல் இருக்கலாம், மேலும் நமது **பாலின அடையாளத்தை** (நமது சொந்த பாலினத்தின் தனிப்பட்ட உணர்வு) வெளிப்படுத்த பல வழிகள் உள்ளன.



பாலினம் மற்றும் **பாலின பிரிவு** இரண்டையும் வெவ்வேறு கருத்துகளாகப் புரிந்துகொள்வது இப்போது புதிய அனுகுமிழைகளைக் கொண்டுள்ளது. பாலினத்தின் விளைவாக தோன்றும் சில அம்சங்கள் உண்மையில் சமூக காரணிகளால் ஏற்படக்கூடும் என்று அறிவியல் ஆராய்ச்சியாளர்கள் காட்டுகின்றனர் (எ.கா. பெண்கள் பொதுவாக சிறியவர்கள், ஏனெனில் அவர்கள் வரலாற்று ரீதியாக ஆண்களை விட குறைவான புரதத்தைப் பெற்றுள்ளனர்).

பாலின அடிப்படையிலான வள்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அடிப்படைக் காரணங்கள் என்ன?

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் யாரையும் பாதிக்கலாம். ஆனால் பெண்கள் அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர். சமூகத்தில் அவர்களின் சமத்துவமற்ற நிலையே இதற்குக் காரணம். இதன் காரணமாக, GBVH சில நேரங்களில் பெண்களுக்கு எதிரான வள்கொடுமை (VAW) என்று அழைக்கப்படுகிறது. உலக சுகாதார அமைப்பு (WHO) அறிக்கையின்படி, ஒவ்வொரு 3 பெண்களில் 1 பெண்கள் தங்கள் வாழ்நாளில் உடல்ரீதியான மற்றும்/அல்லது பாலியல்ரீதியான வள்கொடுமையை அனுபவிப்பார்கள்.³ வழக்குகளை குறைத்து அறிக்கையிடுவது என்பதன் அர்த்தம் உண்மை புள்ளிவிவரம் மிக அதிகமாக இருக்கும் என்பதாகும்.

GBVH என்பது பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் இடையிலான சமத்துவமின்மைக்கு ஒரு காரணம் மற்றும் விளைவு ஆகும்.

சமத்துவமற்ற பாலின நடத்தைகள் மற்றும் சமூகத்தில் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இடையிலான அதிகார உறவுகளால் GBVH ஏற்படுகிறது. இந்த சமத்துவமின்மை ஆணாதிக்கத்தால் ஏற்படுகிறது - சமூக ரீதியாக உருவாக்கப்பட்ட மற்றும் அடக்குமுறை அமைப்பு, இதில் ஆண்கள் அதிகாரம், தலைமை, அதிகாரம் மற்றும் சலுகை போன்ற நிலைகளை வகிக்க அதிக வாய்ப்பு உள்ளது. இது பாலின நடத்தைகள் மற்றும் உறவுகளை நிறுவுகிறது, அவை சமூக விதிமுறைகளால் வலுப்படுத்தப்படுகின்றன, அவை தீங்கு விளைவிக்கும் அனுகுமுறைகள், ஒரே மாதிரியானவை, நடத்தைகள் மற்றும் பாகுபாட்டின் இடைப்பட்ட வடிவங்களை நிலைநிறுத்துகின்றன.

கட்டமைப்பு ஏற்றத்தாழ்வுகள் என்பது பொதுவாக ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இடையே நிறுவப்பட்ட பாலின நடத்தைகள் மற்றும் மாறாத எண்ணாங்களின் படி வேலை பிரிக்கப்படுகிறது. தீங்கு விளைவிக்கும் மாறாத எண்ணாங்கள் என்பது சில வேலைகள் 'பெண்களின் வேலை' என்று கருதப்படுவதாகும். இது தொழில் ரீதியாகப் பாகுபாட்டால் பிரிக்கப்படுவதற்கு வழிவகுகிறது. பெண்களின் நடத்தைகளை சமூகம் எவ்வாறு பார்க்கிறது என்பதன் அடிப்படையில் பெண்கள் வேலைகளில் பிரிக்கப்பட்டுள்ளனர். இந்த வேலைகளுக்குத் தேவையான திறன்கள் பெண்களுக்கு 'இயற்கையாக' இருப்பதாகவும், அதனால் திறமை குறைவாகவும் மதிப்பு குறைவாகவும் கணக்கிடப்படுகிறது. இதன் விளைவாக, பெண்கள் பொதுவாக குறைந்த வாய்ப்புகளுடன் குறைந்த-நிலை வேலைகளில் ஈடுபடுத்தப்படுகிறார்கள். ஒரே வேலைகளை அல்லது ஒரே மாதிரியான வேலைகளைச் செய்யும்போது கூட, பெண்களுக்கு இன்னும் குறைவான ஊதியம் வழங்கப்படுகிறது. இது பாலின ஊதிய இடைவெளியை ஏற்படுத்துகிறது.

இதற்கு மேல், பெண்கள் இரட்டைச் சுமையை எதிர்கொள்கின்றனர் - பெரும்பாலான ஊதியம் இல்லாத வீட்டு வேலைகளையும், வீட்டிற்கு வெளியே ஊதியம் பெறும் வேலையையும் மேற்கொள்வது.

உலகெங்கிலும், வீட்டு வேலை பொதுவாக 'சரியான வேலை' என்று மதிப்பிடப்படுவதில்லை அல்லது தொழிலாளர் சுட்டத்தில் அங்கீகரிக்கப்படவில்லை, ஏனெனில் தேவையான திறன்கள் - சமையல், கூத்தம் செய்தல் மற்றும் கவனிப்பு - பெண்களுக்கு 'இயற்கையாக' பார்க்கப்படுகின்றன. இதன் காரணமாக, வீட்டுப் பணியாளர்கள் - அவர்களில் பெரும்பாலோர் பெண்கள் - சில மிகக் குறைந்த ஊதியம் மற்றும் வேலை நிலைமைகளைக் கொண்டுள்ளனர், மேலும் சிலர் சம்பளத்தைப் பெறுவதற்குப் போராடுகிறார்கள்; எங்காவது தூங்குவதற்கும், உணவை செலுத்தும் முறைகளாகவும் பயன்படுத்தலாம்.

‘துங்பிரயோகம் அல்லது அதன் அச்சுறுத்தல், நம்மை அதிக நேரம் வேலை செய்ய வைக்கிறது. நாங்கள் விரக்தியடைகிறோம், காயப்படுகிறோம், சேதமடைந்துள்ளோம், சில சமயங்களில் உடைந்து விடுகிறோம். இன்று உலகில் அடிமைத்தனம் அதிகமாக இருக்கும் ஒரு தொழிலாக வீட்டு வேலை இருக்கிறது. எங்களில் சிலர் தனிமைப்படுத்தப்பட்டுள்ளனர், நாங்கள் வேலை செய்யும் வீடுகளை விட்டு வெளியேற அனுமதிக்கப்படுவதில்லை, மேலும் சிலர் கற்பழிப்பு, சித்திரவதை மற்றும் கொலைக்கு பலியாகின்றனர்.

நோவெவிடா வி. பாலிசோக், செயற்குழு உறுப்பினர், IDWF, ஆசியா⁴

இந்த ஏற்றத்தாழ்வுகள் பெண்களுக்கு வேலை மற்றும் சமூகத்தில் பேரம் பேசும் சக்தி மற்றும் முகமை இல்லாததால் அவர்கள் வள்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாக நேரிடுகிறது. மிகவும் முறைசாரா மற்றும் ஆபத்தான வேலைகளில் பணிபுரியும் போது இது குறிப்பாக உண்மையாகும் - அங்கு பெண்கள் பெரும்பான்மையாக உள்ளனர்.

பாலின அதிகார ஏற்றத்தாழ்வுகள் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் பொருத்தமானதாகக் கருதப்படும் நடத்தைகள் மற்றும் விதிமுறைகளை நிறுவுகின்றன. ஆண்கள் சுறுசுறுப்பாகவும், வலிமையாகவும், சக்திவாய்ந்தவர்களாகவும், கட்டுப்படுத்தக்கூடியவர்களாகவும், ஆக்ரோவிமானவர்களாகவும் இருக்க ஊக்குவிக்கப்படுகிறார்கள். பெண்கள் பலவீனமாகவும், செயல்றவர்களாகவும், அடிபணிந்தவர்களாகவும், வளர்ப்பவர்களாகவும், உணர்திறன் உடையவர்களாகவும் இருக்கக் கற்பிக்கப்படுகிறார்கள்.

இதற்கிடையில், ஒரு பெண்ணின் மதிப்பு பெரும்பாலும் அவளுடைய அழகிலும் உடலிலும் பொய்யாகக் காணப்படுகிறது. பெண்களை சமமாகவும் மரியாதையாகவும் நடத்துவதற்கான உரிமையைக் கொண்ட மனிதர்களைக் காட்டிலும், உடைமைகளாகவோ அல்லது பொருளாகவோ பார்க்கப்பட்டு நடத்தப்படுகிறார்கள்.

3 பெண்களுக்கு எதிரான வள்கொடுமை × உண்மைத் தாள், WHO (2017) <https://www.who.int/news-room/detail/violence-against-women>

4 வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு எதிரான பாலின அடிப்படையிலான வள்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் - ஆசியாவிலிருந்து வழக்குக் கதைகள், IDWF (2020) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

ஆம் ஆண்டில், உகாண்டா அரசாங்கம் “மிஸ் காவி” அழகுப் போட்டி மூலம் நாட்டின் சுற்றுலாத் துறையை ஊக்குவிக்கும் திட்டத்தை முன்மொழிந்தது. மேலும் உகாண்டாவின் இடங்களைப் பட்டியலிடும் தகவல்களில் “நெளிவுகளிவான மற்றும் கவர்ச்சியான பெண்களை” சேர்க்க பரிந்துரைத்தது.

இந்த பாலின விதிமுறைகள் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் தீங்கு விளைவிக்கும்: அவை பாலின ஏற்றத்தாழ்வுகளை வலுப்படுத்துகின்றன மற்றும் மோசமான ஆண்மையின் கலாச்சாரத்தை உருவாக்குகின்றன. பாலின விதிமுறைகள் பெண்களை துஷ்டிப்ரயோகம் செய்வதற்கான ஆண் உரிமைகளை நிறுவுகிறது மற்றும் பெண்களின் உடல்கள் மீது ஆதிக்கம் செலுத்தும் உரிமையை ஆண்களுக்கு ஏற்படுத்துகிறது. இந்த மாறாத எண்ணாம் பின்பற்றாத ஆண்கள் அடிக்கடி பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்கின்றனர்.

GBVH என்பது அதிகாரம் மற்றும் கட்டுப்பாட்டின் பிரச்சினை மற்றும் பெண்களை சமமற்ற நிலையில் வைத்திருப்பதற்கான ஒரு வழியாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது. குறிப்பாக அவர்கள் அதிகாரத்திற்கான உரிமைகோரலை வலியுறுத்த முயற்சிக்கும்போது. பெண்கள் வழக்கத்துக்கு மாறான ‘பெண்’ தொழில்களில் அல்லது உயர் பதவிகளில் அமரும்போது அவர்கள் அடிக்கடி வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்கின்றனர் என்பதை சான்றுகள் காட்டுகின்றன.

பெண்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைப் புகாரளித்தால், அவர்கள் அடிக்கடி மெளனம் சாதிக்கப்படுகிறார்கள். அவர்கள் புறக்கணிக்கப்படலாம் அல்லது நம்பப்படாமல் இருக்கலாம்; தாக்குதல்களின் தீவிரம் குறைக்கப்படலாம்; அல்லது அவர்கள் அதை ‘ஒரு நகைக்கவை’ அல்லது ‘ஒரு பாராட்டு’ என்று எடுத்துக்கொள்ளச் சொல்லலாம். இதனால், புகாரளிக்க அச்சப்படுகின்றனர். பெண்கள், குறிப்பாக மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடிய வேலை சூழ்நிலைகளில் உள்ளவர்கள், பழிவாங்கல், தங்கள் வேலையை இழக்க நேரிடலாம் அல்லது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் மோசமாகிவிடும் என்று பயப்படலாம். சில சமயங்களில், புகார்களைச் செய்பவர்கள், வெளிப்படுத்தாத ஒப்பந்தத்தில் கையெழுத்திட வேண்டியிருக்கும், இதனால் அவர்கள் பேசுவதை மேலும் அமைதிப்படுத்தலாம். GBVH ஆனது ‘சாதாரணமாக’ அல்லது ‘வேலையின் ஒரு பகுதியாக’ பார்க்கப்படலாம்.

சாதி, இனம், வயது, இடம்பெயர்வு நிலை அல்லது இயலாமை நிலை போன்ற பல மற்றும் இடைப்பட்ட பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்ளும் பெண்கள், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாக நேரிடலாம். மேலும் அவர்களுக்குத் தேவையான ஆதரவைப் பெறுவதில் சிரமங்களையும் சந்திக்க நேரிடலாம்.

பல சந்தர்ப்பங்களில் இது மறைக்கப்படுகிறது, ஏனெனில், பாதிக்கப்பட்டவரின் பார்வையில், வன்கொடுமை மற்றும் வேலை இழக்கும் அபாயத்தைப் பற்றி பேசுவதை விட அவரது வேலை மற்றும் அவரது வருமானத்தை சேரிப்பது மிகவும் சிறந்தது. வன்கொடுமை பூமிக்கு அடியில் செலுத்தப்படுகிறது.

பாட்ரிசியா நெமன், தேசிய பாலின ஒருங்கிணைப்பாளர், தென்னாப்பிரிக்க வணிகம், கேட்டரிங் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய தொழிலாளர்கள் சங்கம் (SACCAWU), தென்னாப்பிரிக்கா

நமது பெண் உறுப்பினர்கள் வேலையில் துன்புறுத்தல் மற்றும் வன்கொடுமையை எதிர்கொள்கின்றனர். பெரும்பாலும் அவர்கள் தங்கள் வேலையை இழக்க நேரிடும் என்ற பயத்தின் காரணமாக தங்கள் உரிமை மீறல்களைப் பற்றி புகார் செய்ய பயப்படுகிறார்கள் அல்லது அதைப் பற்றி வெளிப்படையாகப் பேச வெட்கப்படுகிறார்கள்.

நடாலியா லெவிட்ஸ்கா, துணைத் தலைவர், உக்ரைனின் சார்பற்ற தொழிற்சங்கங்களின் கூட்டமைப்பு (KVPU), உக்ரைன்னு⁵

ஒரு பன்னாட்டு சுரங்க நிறுவனத்தில் ஒரு பெண் தொழிற்சங்கத் தலைவர் தனது ஆண் சுக ஊழியர்களிடமிருந்து ஆக்ரோவுடமான வாந்ததைகளால் துன்புறுத்தப்பட்டார். அவள் முதலாளி ஒருவரால் பாலியல் வன்கொடுமைக்கு ஆளானாள். அவர் புகார் செய்த பிறகு, மற்றொரு பெண் இதே போன்ற குற்றச்சாட்டுகளை தெரிவித்தார். நிறுவனம் ஒன்றும் செய்யவில்லை.⁶

சுரங்கத் துறை, கொலம்பியா

மொராக்கோவில், விண்வெளி துறையில் பணிபுரியும் இளம் பெண் ஒருவர் தனது ஆண் மேற்பார்வையாளரால் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாவதாக புகார் அளித்துள்ளார். அவள் கதையை உருவாக்கியதாக நிறுவனம் குற்றம் சாட்டியது மற்றும் புகாரை கைவிடுமாறு அவர் மீது அழுத்தம் கொடுத்தது. இது நிறுவனத்தின் நற்பெயருக்கு எதிர்மறையான தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் என்று அவர்கள் அவளிடம் சொன்னார்கள். அந்தப் பெண் துன்புறுத்தப்பட்டதற்கான ஆதாரம் இல்லாததால், நிறுவனம் எதுவும் செய்யவில்லை, அவள் வேலையை விட்டு வெளியேறினாள்.⁷

விண்வெளித் துறை, மொராக்கோ

5 ILO உடன்படிக்கை 190 ஓப்புதல் அளித்தல், EI (2019) https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9svtOz2&index=4

6 பெண்களுக்கு எதிரான பணியிட வன்கொடுமையின் மறைக்கப்பட்ட நெருக்கடி, இண்டஸ்ட்ரிஆல் குளோபல் யூனியன் (2017) <http://www.industrialunion.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

7 பெண்களுக்கு எதிரான பணியிட வன்கொடுமையின் மறைக்கப்பட்ட நெருக்கடி, இண்டஸ்ட்ரிஆல் குளோபல் யூனியன் (2017) <http://www.industrialunion.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

பாதிக்கப்பட்டவர் குற்றம் சாட்டப்படுவது (குற்றவாளியைக் காட்டிலும் பாதிக்கப்பட்டவரைப் பொறுப்பாக்குவது) பாலின சமத்துவமின்மையின் மற்றொரு விளைவு ஆகும். பெரும்பாலும் பெண்கள் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைப் புகாளிக்கும் போது அவர்களின் செயல்கள் அல்லது நடத்தைகள் குற்றம் சாட்டப்படுகின்றன: அவர்கள் என்ன அனிந்திருந்தார்கள் அல்லது பேசுகிறார்கள், அவர்கள் ‘கவனத்தை ஈர்க்கும்படி நடந்துகொள்கிறார்கள்’ அல்லது ‘அப்படி செய்யும்படி கேட்கிறார்கள்’ அல்லது அவர்கள் துஷ்பிரயோகத்தை எதிர்க்கவில்லை. அவர்களின் நடத்தையை மாற்றிக் கொள்ளவும், அவர்களின் பாதுகாப்பை உறுதிப்படுத்த சில விதிகளை பின்பற்றவும் அவர்களிடம் கற்றாம். இதுபோன்ற பாதிக்கப்பட்டவர்கள்-குற்றம் சாட்டப்படுவது இன்னும் நமது சொந்த தொழிற்சங்கங்களுக்குள்ளே நடக்கிறது.

ஆனால் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை எதுவும் நியாயப்படுத்தாது, மேலும் பெண்களின் நடத்தையை தவறாக நடத்துவதற்கான ஒட்டுப்பதலாக எடுத்துக்கொள்ள முடியாது. நாம் ஒரு பெண்ணைக் குறை கூறும்போது, பாலின ஏற்றத்தாழ்வைகளை வலுப்படுத்துகிறோம். குற்றவாளியின் நடத்தைதான் கவனிக்கப்பட வேண்டும். அவனது நடத்தை மற்றும் செயல்களை மாற்றுவதற்கு குற்றவாளியே பொறுப்பேற்க வேண்டும். பாதிக்கப்பட்டவர்-குற்றம் சாட்டப்படுவது அடிப்படை பிரச்சனையை கையாள்வதிலிருந்து நம்மைத் தடுக்கிறது - தீங்கு விளைவிக்கும் பாலின விதிமுறைகள் மற்றும் ஏற்றத்தாழ்வுகள் GBVH க்கு வழிவகுக்கும்.

‘வேலை செய்யும் இடத்திலோ அல்லது வீட்டிலோ பெண்கள் அநீதிக்கும், துன்புறுத்தலுக்கும் ஆளாகும்போது, தங்கள் மீது தவறு இருப்பதாக நினைக்கிறார்கள். நாங்கள் அப்படி பழக்கி விடப்பட்டுள்ளோம். நான் ஏதாவது தவறு செய்திருக்க வேண்டும், அதனால்தான் அது எனக்கு நேர்ந்தது என நான் கூட என் மீதே பழி சமத்ததிக் கொள்வது வழக்கம் தான்.’

ஹர்ஷலா பாட்டீல், பேருந்து நடத்துனர், இந்தியா

GBVH பெண்களை பெரிய அளவில் பாதிக்கிறது என்பதால், வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பாலின சமத்துவமின்மையை வலுப்படுத்துகிறது. இது வேலை செய்யும் உலகில் குறைவான பெண்கள் வருவதையும் (பெண்களின் தொழிலாளர் பங்கேற்பில் அதிகரித்த இடைவெளி) மற்றும் ஆண்களை விட பெண்களுக்கு குறைவான ஊதியம் தரப்படுவதையும் (அதிகரித்த பாலின ஊதிய இடைவெளி) குறிக்கலாம். பெண்கள் குறைந்த ஊதியம் பெறும் துறைகளிலும் குறைந்த நிலை வேலைகளிலும் (தொழில்சார் பிரிவினை) தொடர்ந்து பணியாற்றுவதையும் இது குறிக்கிறது.

பாலின அடிப்படையிலான வண்கொடுமையின் வகைகள்

▼ பாலியல் துன்புறுத்தல்

பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பாலியல் தொடர்பான நடத்தை மற்றும் தேவையற்ற, விரும்பத்தாகத், திருப்பி பதிலளிக்காத மற்றும் புண்படுத்தும் மற்றும் தீங்கு விளைவிக்கும் மொழியாகும்.⁸ இது அதிகாரம் மற்றும் கட்டுப்பாட்டின் வெளிப்பாடாகும், இது பயமுறுத்தும் மற்றும் இழிவுபடுத்தும் நோக்கம் கொண்டது.

இது சக பணியாளர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள், துணை அதிகாரிகள் மற்றும் மூன்றாம் தரப்பினர் உட்பட பலதரப்பட்ட நபர்களால் செய்யப்படலாம். அதை அனுபவிக்கும் நபருக்கும், சாட்சிகள் மற்றும் சக பணியாளர்களுக்கும் பாதுகாப்பற மற்றும் விரோதமான பணிக்குமில்லை இது விளைவிக்கிறது, மேலும் தீவிரமான தனிப்பட்ட, உடல்நலம், பொருளாதாரம் மற்றும் சமூகம் ரீதியான செலவுகளைக் கொண்டிருக்கலாம்.

பாலியல் துன்புறுத்தல்களால் பெண்கள் அதிக அளவில் பாதிக்கப்படுகின்றன. பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் இடையில் நிலவும் அதிகார ஏற்றத்தாழ்வுகளை இதற்குக் காரணம், அதாவது பெண்களின் உடல்கள் பாலியல் ரீதியாக காட்சிப்பொருளாக கருதப்படுகின்றன. ஐரோப்பிய ஒன்றியத்தின் (EU) கணக்கெடுப்பு ஐரோப்பிய ஒன்றியத்தில் 40 முதல் 50% வரையிலான பெண்கள் தேவையற்ற பாலியல் நெருக்கங்கள், உடல் தொடர்பு அல்லது பிற வகையான பாலியல் துன்புறுத்தல்களை வேலை செய்யும் இடத்திலும் வெளியேயும் அனுபவித்துள்ளனர்.⁹ மற்றும் தென் கொரியாவில் 30-40% பெண்கள் வேலையில் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாசியுள்ளனர்.¹⁰

→ இதற்கு பதிலாக அது பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது ஒரு தொழிலாளியிடம் ஒரு வேலை சார்ந்த பலனுக்கு ஈடாக பாலியல் ஆசையை தீர்த்துக்கொள்ள கேட்பதாகும். GBVH இன் பெருகிய முறையில் பொதுவான வடிவமாக ‘செக்ஸ்டோர்ஷன்’ அதிகரித்து வருகிறது, குறிப்பாக ஆபத்தான மற்றும் முறைசாரா வேலைகளில் ஈடுபடும் தொழிலாளர்கள் இதனால் பாதிக்கப்படுகின்றனர்.¹¹

8 மேலும் தகவலுக்கு பார்க்கவும்: வேலை உலகில் பாலியல் துன்புறுத்தல், ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

9 பெண்களுக்கு எதிரான வண்கொடுமை: ஐரோப்பிய ஒன்றிய அளவிலான கணக்கெடுப்பு, EU அடிப்படை உரிமைகள் நிறுவனம் (2014) <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

10 பெண்கள் மற்றும் சிறுமிகளுக்கு எதிரான வண்கொடுமை பற்றிய புள்ளி விவரங்கள், UN பெண்கள் <https://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

11 வேலை உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் - தொழிற்சங்க முன்னோக்குகள் மற்றும் நடவடிக்கை, ILO (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

“ வேலை செய்யும் வாய்ப்பிற்காக உங்களை பாலியல் ரீதியாக துன்புறுத்தலாம் என்று ஒரு முதலாளி நினைப்பார். பல பெண்கள் தங்கள் குடும்பங்களுக்கு உணவளிக்க ஏதாவது வேலை மற்றும் பணத்தைப் பெறலாம் என்று அடிக்கடி விட்டுக்கொடுக்கிறார்கள். “நீ என் காதலியாகி விட்டால் நீ என் காரை ஒட்டலாம் அல்லது... அலுவலகத்தில் தொடர்ந்து வேலை செய்யலாம்” என்று முதலாளி கூறிய வழக்குகள் எங்களிடம் உள்ளன.

ஆண்ஸ் முவோங்கோர், ஆண்லைன் டிரைவர், கென்யாவின் போக்குவரத்து தொழிலாளர் சங்கம் (TAWU), கென்யா

“ மலாவியில், பல பெண்கள் தங்கள் துன்புறுத்தப்பட்டதாக கூறுகிறார்கள், ஆனால் அதை எங்கு புகாரளிப்பது என்று தெரியவில்லை. பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் பெரும்பாலும் வறுமையைப் பயன்படுத்திக் கொள்வதற்காக யாரோ ஒருவர் தங்கள் சக்தியைப் பயன்படுத்துவதால் வருகிறது. மேலாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வையாளர்கள் போன்ற சக்திவாய்ந்த ஆண்கள், தங்கள் ஒப்பந்தத்தை புதுப்பிக்க விரும்பும் பெண்களைத் துன்புறுத்துவதற்காக தங்கள் பதவிகளைப் பயன்படுத்துகின்றனர். இந்த ஆண்கள் உடலுறவை ‘வேலையின் ஒரு பகுதியாக’ பயன்படுத்துகிறார்கள். பல ஏழைப் பெண்களுக்கு, அவர்கள் தங்கள் ஒப்பந்தங்களைப் புதுப்பிக்க விரும்பினால், அவர்கள் முதலாளியுடன் உடலுறவு கொள்ள வேண்டும். பெண்கள் ஆபத்தான வேலைகளில் வேலை செய்யும் போது இது குறிப்பாக உண்மை. முதலாளிகள் பல பெண்களுடன் தூங்குகிறார்கள். இது HIV/AIDS பரவுகிறது மற்றும் வறுமையின் கூழ்ச்சியை மோசமாக்குகிறது.

சியோன் வியா பகுலன்டாண்டா, திட்ட அலுவலர், ஹோட்டல், உணவு பதப்படுத்துதல் மற்றும் கேட்டரிங் தொழிலாளர்கள் சங்கம் (HFPCWU), மலாவி

→ விரோதமான பணிக்குழல் என்பது தொழிலாளிக்கு அக்சருத்தும், விரோதமான அல்லது அவமானகரமான குழலை உருவாக்கும் நடத்தை, நடவடிக்கை அல்லது மொழி.

“ ...துன்புறுத்தியவர் எனது அலுவலகத்தில் மூத்த ஆசிரியர். வேலை நேரம் முடிந்ததும் அலுவலக விஷயத்தைப் பற்றிப் பேச வேண்டும் என்று அவர் என்னிடம் கேட்டதில் இருந்து தொடங்கியது... வேலை முடிந்து அவரைச் சந்திப்பதைத் தவிர்க்க நான் சாக்குப்போக்கு சொல்ல முயன்றாலும், அவர் என்னைச் சந்திக்க ஒரு வழியைக் கண்டுபிடித்தார். நான் பாலியல் ரீதியாக துன்புறுத்தப்பட்டேன். இது மிகவும் வேதனையாக இருந்தது, மேலும் எனது கதையை எனது நண்பர்களுடனோ அல்லது அலுவலகத்தில் உள்ள எனது சக ஊழியர்களுடனோ என்னால் பகிர்ந்து கொள்ள முடியவில்லை மன அமுத்தக்கால் நான் எனது வேலையை ராஜினாமா செய்தேன். அவர் தொடர்ந்து என்னைக் கண்டுபிடிக்க முயன்றார், மேலும் அவருடன் இன்னும் செய்தி அறையில் பணிபுரியும் எனது நெருங்கிய நண்பர்களைப் பின்தொடர்ந்தார்... அந்த அனுபவம் என் தன்னமிக்கையைப் பறித்து, நம்பிக்கையைற்றதாக உணரவைத்தது.

பெண் பத்திரிகையாளர், ஐகார்த்தா, இந்தோனேசியா

பாலியல் துன்புறுத்தல் பல்வேறு வடிவங்களில் நிகழலாம்:

- **உடல்ரீதியானவை:** விரும்பத்தகாத மற்றும் தேவையற்ற உடல் தொடுதல், பிடிப்பது, அரவணைத்தல், கட்டிப்பிடித்தல் அல்லது முத்தமிடுதல், உடல்ரீதியான தாக்குதல், தேவையற்ற நெருக்கம்;
- **வாய்மொழிரீதியானவை:** பாலியல் ரீதியாக பரிந்துரைக்கும் அல்லது புண்படுத்தும் கருத்துகள், அவமானங்கள், நகைச்சவைகள், மறைமுகமாக பேச தல் அல்லது தனிப்பட்ட வாழ்க்கை, உடல் தோற்றம், பாலின அடையாளம் அல்லது பாலியல் நோக்குநிலை பற்றிய கேள்விகள்; பொருத்தமற்ற பாலியல் அழைப்புகள் அல்லது கோரிக்கைகள்;
- **வாய்மொழி அல்லாதவை:** பொருத்தமற்ற முறைத்தல் அல்லது கூச்சலிடுதல்; புண்படுத்தும்படியான, வெளிப்படையான பாலியல் படங்கள் அல்லது பரிசுகள் தரப்படுதல் அல்லது காட்டப்படுதல்; அநாகரிகமான வெளிப்பாடு; பாலியல் பொருளைக் கொண்ட சைகைகள்.
- **ஆண்லைன் வள்ளுக்காடுமை:** தேவையற்ற, புண்படுத்தும், வெளிப்படையான பாலியல் மின்னாஞ்சல்கள் அல்லது செய்திகளைப் பெறுதல்; மெய்திகர் சந்திப்பு தளங்களைப் பயன்படுத்துவது உட்பட, ஆண்லைனில் பொருத்தமற்ற நெருக்கங்கள்.

“ நான் அலுவலக கிறில்துமஸ் விருந்தில் கலந்துகொண்டபோது நிறுவன இயக்குநர் என்னை தகாத முறையில் தொட்டார். நான் போலீசில் புகார் செய்ய முயற்சித்தேன், ஆனால் போதுமான ஆதாரம் இல்லை என்று சொன்னார்கள். அவர் தன்னிடமும் அப்படி செய்தார் என ஒரு சுக ஊழியர் என்னிடம் சொன்னார்.

பெண் தொழிலாளி, மின்சாரத் துறை, ஸ்வீடன்

பணியிடங்கள் உட்பட பொது மற்றும் தனியார் இடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தவின் அன்றாட கலாச்சாரம் இருப்பது மிகவும் பொதுவான விஷயமாகி விட்டது. இது பெரும்பாலும் ‘வேலையின் ஒரு பகுதி’ அல்லது ‘கேவி செய்வது’ என்று விவரிக்கப்படுகிறது. தகவல் அல்லது ஆதரவு இல்லாமல், பல பெண்கள் அதைப் புகாரளிப்பதில்லை. 18-24 வயதுடைய பெண்களில் 85% பேர் பொது இடங்களில் தேவையற்ற பாலியல் கவனத்தை அனுபவித்துள்ளனர் என்றும், 45% பேர் தேவையற்ற பாலியல் தொடுதலை அனுபவித்ததாகவும் UK கணக்கெடுப்பில் கண்டறியப்பட்டுள்ளது.¹²

“ ஒரு பல்கலைக்கழகத்தில் பணிபுரியும் ஒரு பெண்ணை கல்வித்துறை துணைத் தலைவர் அனுகினார், அவர் அவர் மீது ஆர்வமாக இருப்பதாகக் கூறினார். அவள் ஆர்வமில்லை என்று அவனிடம் சொல்ல முயன்றாள், ஆனால் அவள் அவனுடன் இருக்க விரும்புவதாக அவளிடமும் மற்றவர்களிடமும் சொல்லி அவளை தொந்தரவு செய்ய ஆரம்பித்தான். அவர் தனது பதவியைப் பயன்படுத்தி தனது சுக ஊழியர்களை ஊக்குவித்து, கோரிக்கையை ஏற்கும்படி கட்டாயப்படுத்தினார். சுகாக்கள் செய்திகளையும் அழைப்புகளையும் அனுப்பி அவனுக்கு அழுத்தம் கொடுத்தனர், சம்பளம் தர மறுத்து, கொலை மிரட்டல் விடுத்தனர்.¹³

எத்தியோப்பியன் ஆசிரியர் சங்கம் (ETA), எத்தியோப்பியா

உடல் ரதியான வன்கொடுமை

உடல் ரதியான வன்கொடுமை என்பது உடல், பாலியல் அல்லது உளவியல் ரதியான தீங்கு விளைவிக்கும் நோக்கத்தைக் கொண்ட அல்லது விளைவிக்கூடிய உடல் சக்தியைப் பயன்படுத்துவதாகும். அடித்தல், அறைதல், உடைத்தல், தள்ளுதல், கிள்ளுதல் உள்ளிட்ட உடல்ரதியான தாக்குதல் மற்றும் துஞ்சிப்பிரயோகம் ஆகியவை இதில் அடங்கும். தீவிர நிகழ்வுகளில் இது கொலைக்கு வழிவகுக்கும்.

“ மொராக்கோவில் உள்ள பெண் ஆடைத் தொழிலாளர்கள் உடல் மற்றும் வாய்மொழிரிதியான துஞ்சிப்பிரயோகம், கிள்ளுதல் மற்றும் அறைதல் உட்பட புகார் தெரிவிக்கின்றனர். சிலர் வேகமாக வேலை செய்யவில்லை என்று கருதினால் அவர்கள் தயாரிக்கும் ஆடைகளால் அடிக்கப்படுகிறார்கள்.¹⁴

ஆடைத் துறை, மொராக்கோ

“ மூர்னி (அவரது உண்மையான பெயர் அல்ல) இந்தோனேசியாவின் கிழக்கு ஜிகார்த்தாவில் ஒரு குடும்பத்திற்காக வேலை செய்தார். சுத்தம் செய்வது, துணி துவைப்பது ஆகிய பொறுப்புகளை அவள் வகித்தாள். அவனுடைய முதலாளி பெண் அவனுக்கு சம்பளம் எதுவும் கொடுக்காமல், போதிய உணவு கொடுக்காமல், வீட்டை விட்டு வெளியே வரவிடாமல் தடுத்து, அவர்களைத் தவிர வேறு யாரையும் தொடர்பு கொள்ளாமல், மிகவும் கொடுமைப்படுத்தினாள். அவனுடைய முதலாளி அவளை கையில் கிடைக்கும் பொருள்களால் அடித்தாள், அவள் மீது வெந்திரை ஊற்றினாள், அயர்ன்பாக்களால் கூட்டு புண்ணாக்கினாள், ஏதாவது எதிர்ப்பை காட்டினால் கடுமையாக நடத்தப்படுவாள் என்று அவளை அச்சுறுத்தினாள். ஒரு நாள், மூர்னியின் முதலாளி அவள் கணவரிடம் ஆர்வம் காட்டுவதாகக் குற்றம் சாட்டினாள். அவள் மூர்னியின் ஆடைகளைக் களைந்து, அவளது பிறப்புறுப்பைத் தாக்கி தண்டித்தாள். மூர்னியை கற்பழிக்க அவரால் பணியமர்த்தப்பட்ட இரண்டு ஆண் வீட்டுப் பணியாளர்களையும் கட்டாயப்படுத்தினார். மற்றொரு சந்தர்ப்பத்தில், அவள் மூர்னியை பூனை மலத்தை உண்ணும்படி கட்டாயப்படுத்தினாள், அது மூர்னிக்கு காச்நோய் உருவாக வழிவகுத்தது. அவரது முதலாளி துடைப்பத்தால் அவரது வாயில் பலத்த காயத்தை ஏற்படுத்திய பிறகு, மூர்னி டிவி கேபிள் வழியாக ஏறி தப்பினார். நேராக அருடுவில் உள்ள காவல் நிலையத்திற்கு ஓடினாள். அவள் மிகவும் ஊட்டச் சுத்துக் குறைபாட்டுடன் இருந்தாள், 25 கிலோ எடை மட்டுமே இருந்தது.¹⁵

12 பெண்களின் பாலியல் துன்புறுத்தல் அனுபவம், பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமைக்கு முடிவு கட்டுதல் (2016) பற்றிய கணக்கெடுப்பு முடிவுகள் <https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2016/03/08/third-women-groped-public>

13 பள்ளி தொடர்பான பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையை முடிவுக்குக் கொண்டுவர வேலை, EI (2019) https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrgbv_english_hires?fr=SYTkIOTE1NDg3ODM

14 பெண்களுக்கு எதிரான பணியிட வன்கொடுமையின் மறைக்கப்பட்ட நெருக்கடி, இன்டஸ்ட்ரியூல் குளோபல் யூனியன் (2017) <http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

15 வீட்டுப் பணியாளர்களுக்கு எதிரான பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் - ஆசியாவிலிருந்து வழக்குக் கதைகள், IDWF (2020) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

▼ உளவியல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம்

உளவியல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம் என்பது, பாதிக்கப்பட்ட/தப்பிப் பிழைத்தவருக்கு எதிர்மறையான உளவியல் விளைவுகளை ஏற்படுத்தும் அல்லது விளைவிக்கக்கூடிய எண்ணம் கொண்ட அதிகாரத்தைப் பயன்படுத்துவதாகும். இது பரந்த அளவிலான வாய்மொழி மற்றும் சொல்லாத துஷ்பிரயோகம், உளவியல் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல், கொடுமைப்படுத்துதல், வம்பிழுத்தல், மிரட்டல் மற்றும் அச்சுறுத்தல்கள் மற்றும் பின்தொடர்தல் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியது. இதில் பாலியல் அல்லது பெண் வெறுப்பு கருத்துக்கள், மற்றும் கற்பழிப்பு அச்சுறுத்தல்கள் போன்ற பெண்ணின் பாலினத்தின் அடிப்படையில் துன்புறுத்தல், அச்சுறுத்தல்கள் மற்றும் மிரட்டல் ஆகியவை அடங்கும்..

“ஆடம்பரமான அல்லது அவமானகரமான உள்ளடக்கத்துடன் கூடிய நகைச்சுவைகள் அல்லது கருத்துகள்... பாலியல், இனவெறி, பெண் வெறுப்பு, இனவெறி வெளிப்பாடுகள்... மிகவும் பொதுவானவை.

மார்செலோ டி ஸுடெபனோ, அசோசியன் டெல் பெர்சனல் டி லா யுனிவர்சிடாட் டி பியூனல் அயர்ஸ் (APUBA), அரிஜோன்டினா

மிரியம் வெராய் ஒரு ஃப்ரீலான்ஸ் பத்திரிகையாளர் மற்றும் பெல்ஜிய எழுத்தாளர். இணையத்தில் பின்தொடருதல், வன்கொடுமை அவமதிப்பு மற்றும் கற்பழிப்பு மற்றும் மரண அச்சுறுத்தல் ஆகியவற்றால் அவர் பாதிக்கப்பட்டார்.

“ஆயிரக்கணக்கில் பலாத்காரம் செய்யும் அவமானகள் மற்றும் அச்சுறுத்தல்கள், நூற்றுக்கணக்கானவர்களின் மரண அச்சுறுத்தல்கள், அனைத்தும் எப்போதும் பாலியல் அர்த்தத்துடன் இருக்கும். விந்தனுக்கள் மற்றும் காயங்களால் மூடப்பட்ட என் முகத்தின் போட்டோமாண்டேஜ்கள், நிர்வாண சடலத்தின் மீது என் தலை ஓட்டப்பட்டது, முதலியன் ... நான் தொடர்ந்து வேலை செய்தேன் மற்றும் எதுவும் நடக்காதது போல் சமூக ஊடகங்களில் நடந்துகொண்டேன், குறைந்தபட்சம் இவை அனைத்தும் என்னைப் பாதிக்கவில்லை என்று பாசாங்கு செய்தேன். வேட்டையாடுபவர்களுக்கு அவர்கள் வெற்றி பெற்றதற்கான அறிகுறியை வழங்கக்கூடாது. ஆனால் என் வீட்டிற்கு முன்னால் போலீசார் ரோந்து சென்று கொண்டிருந்தனர், ஒரு காவலாளி என்னுடன் வேலைக்கு துணை சென்றார், நான் மாறுவேடத்தில் என் வீட்டை விட்டு வெளியேறினேன், நான் பயந்தேன் ...

எனது காக்களில் பெரும்பாலோர் எனது “வழக்கை” “அவள்தான் அப்படி நடக்க காரணம்” என்ற கோணத்தில் நடத்தினார்கள். இந்தக் கதையில் மிக முக்கியமானதாகத் தோன்றியதை யாரும் முன்வைக்கவில்லை: தாக்குதல்களின் பெண் விரோதப் பரிமாணம். அவர்களின் நம்பமுடியாத வள்கொடுமை... (பாலியல் அவமானத்தால் என்ன ஊழையாக்குவது) மற்றும் அவை அனைத்தும் ஆண்களின் செயல்களை

மிரியம் வெராய், அசோசியேஷன் டெல் ஜூனிலிஸ்ட்ஸ் ப்ரெங்.பெஷனல்ஸ் (AJP), பெலஜியம்

கொடுமைப்படுத்துதல் என்பது பலாத்காரம், வற்புறுத்தல், மிரட்டல், இழிவுபடுத்துதல், ஆதிக்கம் செலுத்துதல் அல்லது தீங்கு விளைவிக்க அச்சுறுத்தல். இது ஒருவருக்கு ஒருவர் அல்லது குழு கொடுமைப்படுத்துதலாக இருக்கலாம். ஒரு தனிநபரை குறிவைத்து உடல் மற்றும் உணர்ச்சி ரீதியான துஷ்பிரயோகம் மற்றும் துன்புறுத்தலை தொழிலாளர்கள் குழு பயன்படுத்தினால், அது ‘**குழுவாக தாக்குதல்**’ என்று அழைக்கப்படுகிறது.

▼ பொருளாதார வன்முறை

பொருளாதார வன்முறை என்பது ஒரு நபரின் நிதி ஆதாரங்களை அந்த நபரின் அனுமதியின்றி கட்டுப்படுத்துவது அல்லது அந்த வளங்களை தவறாக பயன்படுத்துவது. ஒரு தனிநபருக்கு பொருளாதார பாதிப்பை ஏற்படுத்தும் எந்தவொரு செயல் அல்லது நடத்தையும் இதில் அடங்கும். எடுத்துக்காட்டாக, நிதி ஆதாரங்கள், கல்வி அல்லது தொழிலாளர் சந்தைக்கான அனுகலைக் கட்டுப்படுத்துவது அல்லது ஜீவனாசம் போன்ற பொருளாதாரப் பொறுப்புகளுக்கு இணங்காமல் இருப்பது போன்ற வடிவத்தை இது எடுக்கலாம். இது பெரும்பாலும் குடும்ப வன்முறையின் ஒரு பகுதியாகும். பணியிடத்தில் இது பாலியல் நெருக்கங்களுக்கு பதிலளிக்க மறுத்ததற்காக ஒருவரை பணிநீக்கம் செய்வது அல்லது பாலியல் அல்லது பாரபட்சமான காரணங்களுக்காக ஒருவரை ஊக்குவிப்பது அல்லது தரமிறக்குவது போன்ற வடிவத்தை எடுக்கலாம்.

உதாரணமாக, வீட்டிற்கு பணியாளர்கள் பொதுவாக முதலாளிகளிடமிருந்து பொருளாதார வன்முறைக்கு ஆளாகின்றனர். முதலாளிகள் எந்த ஊதியமும் அல்லது மிகக் குறைந்த ஊதியம், ஊதியக் கொடுப்பனவுகளை ஓத்திவைத்தல் அல்லது போதுமான இழப்பீடு இல்லாமல் அதிக வேலை நேரம் அல்லது கடமைகளைக் கோரக்கூடாது. இது முதலாளிகளின் கட்டுப்பாட்டை பராமரிக்கிறது. பொருளாதார மற்றும் பாலியல் வன்கொடுமைகள் பெரும்பாலும் பாலியல் அச்சுறுத்தல் வடிவில் இணைக்கப்படுகின்றன, அதாவது பாலியல் சேவைகளை வழங்காத வரையில் ஒரு வீட்டிற்கு பணியாளர் பணிநீக்கம் செய்வதாக முதலாளி அச்சுறுத்தும் போது. இது புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களுக்கும் பொதுவானது - அவர்களில் பலர் வீட்டு வேலையாட்கள்.

▼ குடும்ப வன்முறை

குடும்ப வன்முறை என்பது GBVH இன் மிகவும் பரவலான வடிவமாகும். உலகளவில் ஏற்ககுறைய 35% பெண்கள் தங்கள் வாழ்நாளில் உடல்ரீதியான மற்றும்/அல்லது பாலியல் ரீதியான நெருங்கிய துணைவரின் வன்முறை அல்லது துணைவர் அல்லாதவரின் பாலியல் வன்கொடுமையை அனுபவித்திருக்கிறார்கள். பெரும்பாலானவை நெருங்கிய துணைவரின் வன்கொடுமை. சில தேசிய ஆய்வுகளில் இந்த எண்ணிக்கை 70% ஆக அதிகமாக இருக்கலாம்.¹⁷

- ▶ கனடாவில் உள்ள கனடியன் லேபர் காங்கிரஸ் (CLC) நடத்திய ஆய்வில், 33% பேர் குடும்ப வன்முறையை நெருங்கிய துணைவரால் ஏற்பட்டதாக குகார் அளித்துள்ளனர், ஆண்களை விட பெண்கள் அதை அனுபவிக்கும் வாய்ப்பு அதிகம். குடும்ப வன்முறையை அனுபவித்தவர்களில் 38% பேர் இது வேலைக்குச் செல்வதற்கான திறனைப் பாதித்ததாகக் கூறியுள்ளனர், மேலும் 82% பேர் இது அவர்களின் பணி செயல்திறனை எதிர்மறையாகப் பாதித்ததாகக் கூறியுள்ளனர்.¹⁸
- ▶ சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர் சம்மேனனத்தின் (ITF) துணை நிறுவனங்களின் ஆய்வில், கணக்கெடுக்கப்பட்ட 15,561 தொழிலாளர்களில் 75% பேர் (அவர்களில் 98% பெண்கள்) நேரடியாக (47%) அல்லது மறைமுகமாக (28%) குடும்ப வன்முறை அனுபவங்களைக் கொண்டிருந்தனர். குடும்ப வன்முறையின் தனிப்பட்ட அனுபவங்களைக் கொண்டவர்களில், 92% பேர் இது வேலை செய்யும் திறனைப் பாதித்ததாகக் கூறியுள்ளனர்.¹⁹

குடும்ப வன்முறை என்பது குடும்ப உறுப்பினர்கள் அல்லது குடும்ப உறுப்பினர்களுக்கு இடையே நடக்கும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஆகும். இது முன்னாள் கூட்டாளர்களாலும் மேற்கொள்ளப்படலாம். குடும்ப வன்முறை என்பது ‘வீட்டு துஷ்பிரயோகம்’, ‘குடும்ப வன்முறை’ அல்லது ‘நெருக்கமான பங்காளி வன்கொடுமை’ என்றும் குறிப்பிடப்படுகிறது.’

இது பின்வருபவை உட்பட பல வடிவங்களில் நிகழலாம்:

- ▶ **கட்டாயக் கட்டுப்பாடு:** தாக்குதல், பாலியல் வற்புறுத்தல், அச்சுறுத்தல்கள், அவமானப்படுத்துதல் மற்றும் பயமுறுத்துதல் போன்ற செயல்களின் செயல்/ வடிவமைப்பு
- ▶ **உளவியல்/உணர்ச்சி ரீதியான துஷ்பிரயோகம்:** அவமானப்படுத்துதல், அச்சுறுத்தல், மிரட்டல், பெயர் அழைத்தல் உட்பட
- ▶ **உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம்:** அடித்தல், அறைதல், குத்துதல், உதைத்தல், தள்ளுதல், கட்டுப்படுத்துதல் உட்பட
- ▶ **பாலியல் துஷ்பிரயோகம்:** பலாத்காரம், கட்டாய பாலியல் செயல்பாடுகள், பாலியல் குற்றச்சாட்டுகள், கட்டாய கர்ப்பம் அல்லது கர்ப்பத்தை நிறுத்துதல் உட்பட
- ▶ **பொருளாதார/நிதி வன்முறை:** ஒருவருக்கு வேலை கிடைப்பதைத் தடுப்பது, பணம் எடுப்பது, நிதியைக் கட்டுப்படுத்துவது உட்பட
- ▶ **துன்புறுத்தல் மற்றும் பின்தொடர்தல்**
- ▶ **ஆணவை துஷ்பிரயோகம்:** அச்சுறுத்தல்கள், சமூக ஊடகங்களில் முக்கியமான அல்லது அந்தாங்கமான தகவல்களைப் பகிர்தல் உட்பட

குடும்ப வன்முறையை யார் வேண்டுமானாலும் அனுபவிக்கலாம். ஆனால் பெண்கள் பெரும்பாலும் பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைப்பவர்கள் மற்றும் ஆண்கள் பெரும்பாலும் குற்றவாளிகள். ஏனென்றால், குடும்ப வன்முறை என்பது அதிகாரம் மற்றும் கட்டுப்பாட்டின் பிரச்சினை மற்றும் பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் இடையிலான ஏற்றத்தாழ்வுகளில் வேருள்ளியுள்ளது.

குடும்ப வன்முறையானது பெண்களின் உடல் மற்றும் உளவியல் ஆரோக்கியம் மற்றும் பொருளாதார விளைவுகளில் பேரழிவு தரும் விளைவுகளை ஏற்படுத்துகிறது.

குடும்ப வன்முறை வீட்டிலிருந்து தொடங்கினாலும், அது வேலை செய்யும் உலகத்தை பாதிக்கும். பாதிக்கப்பட்டவர்கள் குணமடைய வேலையில் இருந்து ஓய்வு எடுக்க வேண்டியிருக்கும். குற்றவாளிகள் பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்களை அவர்கள் வேலை செய்யும் இடங்களுக்குப் பின்தொடரலாம் அல்லது அச்சுறுத்தலாம், அவர்கள் வேலைக்குச் செல்வதைத் தடுக்கலாம் அல்லது அவர்களின் வருவாயைத் தடுத்து நிறுத்தலாம். இதன் விளைவாக, தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு தாமதமாகலாம், வேலையைத் தவறவிடலாம் அல்லது அவர்களின் பணி செயல்திறன் எதிர்மறையாக பாதிக்கப்படலாம். இது அவர்களின் வேலையை இழக்க வழிவகுக்கும், இது அவர்களுக்கு பேரழிவு தரும்: வேலை வழங்கும் பொருளாதார சார்பற்றம் இல்லாமல், அவர்கள் வன்கொடுமையிலிருந்து தப்பிக்க முடியாது.

17 பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமையை முடிவுக்குக் கொண்டுவருதல் - உண்மைகள் மற்றும் புள்ளிவிவரங்கள், UN பெண்கள் <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 வீட்டில் இல்லாத போது, வேலை பாதுகாப்பாக இருக்க முடியும் - சர்வே கண்டுபிடிப்புகள், CLC (2014) http://dvaworknet.org/sites/dvaworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

19 இந்தியாவில் பணியிடங்களில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கம், ITF (2020) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

குடும்ப வன்முறை ஒரு தொழிலாளியின் சக ஊழியர்களையும் பாதிக்கலாம். குற்றவாளிகள் பணியிட சக ஊழியர்களை அச்சுறுத்தலாம் அல்லது காயப்படுத்தலாம். குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்ட ஒரு நபர் வேலையில் இல்லாதிருக்கலாம், அல்லது சோர்வாக இருக்கலாம் மற்றும் அதிக அமுத்தத்தின் கீழ் அவர் வேலையில் குறைந்த விழிப்புடன் இருப்பார். இது அவர்களுக்கு மற்றும்/அல்லது அவர்களது சக ஊழியர்களுக்கு தொழில்சார் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு அபாயங்களை உருவாக்கலாம். அல்லது அவர்கள் மிகவும் குறைவான உற்பத்தித்திறன் கொண்டவர்களாக இருக்கலாம், மேலும் அவர்களது சக ஊழியர்களுக்கு அதிக அமுத்தத்தை கொடுக்கலாம்.

குடும்ப வன்முறையில் ஈடுபடும் ஆண்களுடன் ITF நடத்திய 2019 ஆய்வில் தெரியவந்துள்ளது:²⁰

- ஆணாதிக்க சமூக நெறிமுறைகளால் ஆண்கள் தங்கள் குடும்பத்தில் உள்ள பெண்கள் மற்றும் குழந்தைகள் மீது கட்டுப்பாட்டை ‘செயல்படுத்த’ அமுத்தம் கொடுக்கிறார்கள்.
- குடும்ப வன்முறை, அதிகாரம் மற்றும் கட்டுப்பாடு போன்றவற்றை ஆண்கள் அடிக்கடி நியாயப்படுத்த முயல்கின்றனர்.
- ஆண்கள் பெரும்பாலும் குடும்ப வன்முறையை உடல் மற்றும் வாய்மொழி வடிவங்களுடன் மட்டுமே தொடர்புபடுத்துகிறார்கள்.
- குடும்ப வன்முறையில் ஈடுபடும் ஆண் தொழிலாளர்கள் வேலையில் எதிர்மறையாக பாதிக்கப்படுகின்றனர்.
- குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்படும் ஆண்களால் ஏற்படும் பணியிட விபத்துக்கள், பயணிகள் மற்றும் ஊழியர்களின் பாதுகாப்பை ஆபத்தில் ஆழ்த்துகிறது மற்றும் முதலாளிக்கு கணிசமான செலவாகும்.
- குடும்ப வன்முறையில் ஈடுபடுவதைக் குறைக்க உதவும் வகையில், ஆண்களுக்கு அவர்களின் பிரச்சினைகளைப் பகிர்ந்து கொள்ளவும், அவர்களின் அனுபவங்களைப் பற்றிப் பேசவும், தொழில்முறை ஆலோசனை ஆதாரவைப் பெறவும் பணியில் பாதுகாப்பான இடம் தேவை.

இது வேலை செய்யும் உலகில் பெரும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தினாலும், குடும்ப வன்முறை என்பது பணியிடத்தில் கையாளக் கூடாத தனிப்பட்ட பிரச்சினை என்று பலர் தொடர்ந்து நம்புகிறார்கள். ஆனால் குடும்ப வன்முறை தனிப்பட்ட பிரச்சினை அல்ல. இது ஒரு சமூகப் பிரச்சினை.

“ வன்கொடுமை அதன் எந்தவொரு வடிவத்திலும் வேலை செய்யும் உலகத்தையும் பாதிக்கிறது, ஏனெனில் வீட்டில் வன்கொடுமையை அனுபவிக்கும் ஒரு பெண் தனது பிரச்சினைகளை வேலைக்கு எடுத்துச் செலுவதைத் தவிர்க்க முடியாது, அதனால்தான் பணியிடத்தில் நடவடிக்கை எடுப்பது முக்கியம்.

அனா சான்செஸ் நவரோ, ஃபெட்ரேசியன் டி சர்வீஸியோஸ் அலா சியுடாடானியா டி கமிசியோன்ஸ் ஓப்ரோாஸ் (FSC-CCOO), ஸ்பெயின்



கோவிட-19 தொற்றுநோய்ப் பரவலின் போது, குடும்ப வன்முறை ஆச்சரியப்படும் அளவில் உயர்ந்துள்ளது, குடும்ப வன்முறை ‘நிழல் தொற்றுநோய்’ என்று குறிப்பிடப்படுகிறது.²¹ ஒரு துணைவருடன் வீட்டில் அடைத்து வைக்கப்பட்டிருப்பது, குடும்பங்களுக்கு நிதி மற்றும் பிற மன அமுத்தத்தையும் அமுத்தத்தையும் சேர்த்தது, மேலும் அதிகரிப்பு தொலைதூர வேலை என்பது பல தொழிலாளர்களுக்கு வீடு பாதுகாப்பான இடமாக இல்லை என்று அர்த்தம். இப்போது, முன்னெப்போதையும் விட, குடும்ப வன்முறை என்பது ஒரு வேலைப் பிரச்சினையாக உள்ளது.

20 குடும்ப வன்முறை மற்றும் பணியிடங்கள்: ஆண்களுடன் ஒரு தரமான ஆய்வு, ITF (2019)

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

21 கோவிட-19 மற்றும் பெண்கள் மற்றும் சிறுமிகளுக்கு எதிரான வன்கொடுமையை முடிவுக்குக் கொண்டுவருதல், UN பெண்கள் (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

1.3

யார் அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர்?

வேலை செய்யும் உலகில் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலால் அனைவரும் பாதிக்கப்படலாம், ஆனால் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் ஆபத்து பணித் துறை, தொழில் மற்றும்/அல்லது பணி ஏற்பாடுகளைப் பொறுத்து மாறுபடும்.



முன்றாம் தரப்பினருடன் பணிபுரிதல்

தங்கள் வேலையின் ஒரு பகுதியாக முன்றாம் தரப்பினருடன் பாதுகாப்பற்ற தொடர்புகளை வைத்திருக்கும் தொழிலாளர்கள் அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர்.. எடுத்துக்காட்டாக, சில்லறை மற்றும் சேவைத் துறையில் வாடிக்கையாளர்களிடமிருந்து வண்கொடுமை மற்றும் அச்சுறுத்தல்கள் பொதுவானவை.

ஆஸ்திரேலியாவில் உள்ள கடை, விநியோகம் மற்றும் அது சார்ந்த பணியாளர்கள் சங்கம் (SDA) சில்லறை விற்பனை, துரித உணவு மற்றும் கிடங்குத் தொழில்களில் வாடிக்கையாளர்களிடமிருந்து துஷ்பிரயோகம் மற்றும் வண்கொடுமையை அகற்ற பிரச்சாரம் செய்து வருகிறது. 2017 இல் ஒரு கணக்கெடுப்பில், கணக்கெடுக்கப்பட்ட 6,000 சில்லறை விற்பனை மற்றும் துரித உணவுத் தொழிலாளர்களில் 85% பேர் வேலை செய்யும் வாடிக்கையாளர்களிடமிருந்து துஷ்பிரயோகத்தை அனுபவித்தாகக் கண்டறியப்பட்டது.²² துஷ்பிரயோகம் மற்றும் வண்கொடுமை நடத்தைக்கு பூஜிய சகிப்புத்தன்மை அனுகுமுறையை எடுக்க முதலாளிகளுக்காக போராடுவது மற்றும் அதைப் புகாரளிப்பதற்கான வழிகளை வழங்குதல்.



<https://national.sda.com.au/sdaw/>

“ நமது உறுப்பினர்கள் பொதுமக்களிடமிருந்து அடிக்கடி துஷ்பிரயோகங்களை எதிர்கொள்கின்றனர். துஷ்பிரயோகம் மற்றும் வண்கொடுமையை அகற்றுவதற்கு முதலாளிகள் உறுதியளிக்க வேண்டும் என்று நாங்கள் விரும்புகிறோம். நீண்ட காலத்திற்கு தொழில்துறையில் இதை ஒரு பிரச்சினையாக உட்பொரித்து, தொடர்ந்து அதைச் சமாளிக்கும் நடவடிக்கைகளை நாங்கள் பார்க்கிறோம். நாங்கள் கூட்டு அனுகுமுறையை மேற்கொள்வதை உறுதி செய்வதற்காக முதலாளிகளுடன் திறம்பட ஈடுபட்டுள்ளோம்... வாடிக்கையாளர் துஷ்பிரயோகம் மற்றும் வண்கொடுமை தொடர்பான தொழில்துறை பயிற்சியை நாங்கள் உருவாக்கி செயல்படுத்தியுள்ளோம், அது சன்னிதழ் நிலை பயிற்சிக்கு செல்லும்...குழநிலைகளை தணிக்க உதவும் மேலாளர்களுக்கான பயிற்சியும் முக்கியமான கருவி. நமது உறுப்பினர்களின் பொதுவான கருத்து என்னவென்றால், ஒரு வாடிக்கையாளரால் அவர்கள் தவறாகப் பயன்படுத்தப்படும்போது, அதை எவ்வாறு திறம்படச் சமாளிப்பது என்பது மேலாளர்களுக்குத் தெரியாது. நிலைமை தீவிரமடையும் போது நிர்வாகமும் தொழிலாளர்களும் அதைத் தணிக்க பயிற்சியில் முதலீடு செய்துள்ளோம்...

முதலாளிகளின் வருமானக் கொள்கைகள் போன்றவற்றைக் கருத்தில் கொள்ளுமாறு நாங்கள் ஊக்குவித்தோம். எங்களின் உறுப்பினர்களின் கருத்து என்னவென்றால், நீங்கள் எவ்வளவு முறைகேடுகளை எதிர்கொள்வீர்கள் என்பதை வருமானக் கொள்கை பாதிக்கலாம். உங்களிடம் வலுவான வருமானக் கொள்கை இருந்தால், வாடிக்கையாளர்களுக்கு நீங்கள் நிறைய வேண்டாம் என்று சொல்ல வேண்டும்... இது வாடிக்கையாளர்களிடமிருந்து பல முறைகேடுகளுக்கும் கோபத்திற்கும் வழிவகுகிறது. உறுப்பினர்கள் மேலாளரை அழைத்தால், மேலாளர் வாடிக்கையாளரிடம் கொடுக்கிறார் ... இது நமது உறுப்பினர்களின் பெரும் புகார். அவர்கள் தேவையான கொள்கையை இயற்றுகிறார்கள், மேலும் இந்த முறைகேடு அனைத்தையும் சமாளித்து பின்னர் மேலாளர் ஒப்புக்கொள்கிறார். பிரச்சனையைப் புரிந்துகொள்வதற்கும் அவர்களின் கொள்கைகள் இதற்கு எவ்வாறு பங்களிக்கின்றன என்பதைப் பற்றியும் முதலாளிகளிடம் பேசினோம்.

ஜூவியா ஃபாக்ஸ், தேசிய உதவி செயலாளர், SDA, ஆஸ்திரேலியா

முன்றாம் தரப்பினரின் வள்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைக் கட்டுப்படுத்துவது கடினமானது, மேலும் குற்றவாளி மற்றொரு பணியாளராக இருந்தால் அது கையாளப்படாமல் இருக்கலாம் (அல்லது தொழிலாளர்கள் அவ்வாறு செய்ய மாட்டார்கள் என்று நினைக்கலாம்). சுற்றுலா, ஹோட்டல், உணவகம், கேசினோ மற்றும் பார்கள் ஆகிய துறைகளில் இது பரவலாக உள்ளது, அங்கு ‘வாடிக்கையாளர் எப்போதும் சரியானவர்’ என்ற எண்ணம், வாடிக்கையாளர் மது அருந்துதல் மற்றும் டிப்பிங் ஆகியவை அதிக அபாயத்திற்கு பங்களிக்கின்றன. இந்தத் துறைகளில் வேலைவாய்ப்பு பெரும்பாலும் தரமற்றது மற்றும் ஆபத்தானது, இது ஆபத்தை மேலும் அதிகரிக்கிறது.

கம்போடியாவின் புளோம் பென் நகரில் உள்ள நாகா வேர்ஸ்ட் ஹோட்டல் கேசினோவில் உள்ள தொழிலாளர்கள், உடல் ரீதியாக தாக்கப்பட்டாகவும், பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளானதாகவும், மேலும் கூடான பானங்களை முகத்தில் வீசியதாகவும் தெரிவிக்கின்றனர். தவறான வாடிக்கையாளர்களுக்கு எந்த விளைவுகளும் இல்லை. நிர்வாகம் ஒன்றும் செய்ய முடியாது என்று தொழிலாளர்களிடம் கூறுகிறது. தொழிலாளர்கள் தங்களை துஷ்பிரயோகம் செய்யும் விருந்தினர்களிடம் மன்னிப்பு கேட்டு வேலையைத் தொடருவார்கள் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.²³

இங்கிலாந்தில், 10 விருந்தோம்பல் ஊழியர்களில் 9 பேர் வேலையில் பாலியல் துன்புறுத்தலை அனுபவித்ததாக யுனைட் தி யூனியன் கண்டறிந்துள்ளது. தாங்கள் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளானதாக புகார் அளித்தவர்களில் 50% க்கும் அதிகமானோர் குற்றவாளிகள் பொதுமக்கள் என்று கூறியுள்ளனர். துன்புறுத்தப்பட்டவர்களில் பலர், இது தங்கள் வேலையை விட்டு வெளியேற விரும்புவதாகவும், பாதுகாப்பற்றதாகவும், வேலையில் தன்னமிக்கை குறைவாகவும் இருப்பதாகத் தெரிவித்தனர்.²⁴

அமெரிக்காவின் சிகாகோவில், யுனைட் ஹியர்-ன் உள்ளூர் 1 ஹோட்டல்கள் மற்றும் கேசினோக்களில் பணியாற்றும் தொழிலாளர்களின் கணக்கெடுப்பில், தொழிலாளர்கள் அதிக அளவில் பாலியல் துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்கின்றனர், முக்கியமாக ஆண் விருந்தினர்களிடமிருந்து. கணக்கெடுக்கப்பட்ட ஹோட்டல் பணியாளர்களில் 58% மற்றும் கேசினோ பணியாளர்களில் 77% விருந்தினர்களால் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகியுள்ளனர். கணக்கெடுக்கப்பட்ட வீட்டுப் பணிப்பெண்களில் கிட்டத்தட்ட பாதி பேர் (49%) விருந்தினர்கள் கதவைத் திறக்கும்போது, தங்களை வெளிப்படுத்தும்போது அல்லது ஓளிரும் போது நிர்வாணமாக இருந்தார்கள்.²⁵

“ பணியாளருக்குக் குரல் இருக்காது, ஏனெனில் அவள் ஒரு பணியாளராக இருப்பாள், மேலும்... ‘வாடிக்கையாளர் எப்பொழுதும் சரியானவர்’ என்ற சொல்வது போல. இப்படிப்பட்ட நபர்கள் குறிவைக்கப்படுகிறார்கள், ஏனென்றால் அவர்கள் தங்களை வெளிப்படுத்த குரல் கொடுக்கவில்லை... தொழிற்சங்களாக, நாங்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல் கொள்கைகளுக்காக வாதிடுகிறோம், இது பாதிக்கப்படக்கூடிய மக்கள் குழுக்களைப் பாதுகாக்கும். இந்தக் கொள்கைகளில் புகாரளிக்கும் நடைமுறைகள் மற்றும் குற்றவாளிகளுக்கு எதிரான ஒழுங்கு நடவடிக்கை ஆகியவை அடங்கும்... தொழிற்சங்கங்கள் CBAக்களில் உள்ள உட்பிரிவுகளை உள்ளடக்கும், இது வேலை உலகில் தொழிலாளர்களை துன்புறுத்தலில் இருந்து பாதுகாக்கும்..”

கரோலின் புசாகா, கென்யாவின் சர்க்கரைத் தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் (KUSPAW), கென்யா

கல்வித் துறையில், ஆசிரியர்களும் பள்ளி மாணவர்களிடமிருந்து வாய்மொழி, உடல் மற்றும் உளவியல் ரீதியான துஷ்பிரயோகங்களை எதிர்கொள்கின்றனர், மேலும் மாணவர்கள் மற்றும் பெற்றோகளிடமிருந்து ஆள்ளலைனில். அவர்கள் பொதுவாக அவமானகரமான கருத்துகள், மாணவர்களுடன் தகாத் நடத்தை குற்றச்சாட்டுகள், பாலியல் மற்றும் இனவெறி துஷ்பிரயோகம் மற்றும் மரண அச்சுறுத்தல்களைப் பெறுகிறார்கள்.

போக்குவரத்துத் துறையில், பொது மக்களிடமிருந்து வாய்மொழி துஷ்பிரயோகம் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆகியவை பொதுவானவை, குறிப்பாக டிக்கெட்டுகளைச் சரிபார்ப்பதற்கும் கட்டணத்தை ஏமாற்றுவதை நிறுத்துவதற்கும் பொறுப்பான தொழிலாளர்களுக்கு.

“ என்னுடைய சகாக்கள் மீது அறைந்தார்கள், அவர்களின் தலைமுடியிழுக்கப்பட்டது, குத்தப்பட்டது. அமைப்பில் ஏற்கனவே இறந்த ஆண் சகா ஊழியர் ஒருவர் இருந்தோம். ஒழுங்குமுறை அமைப்புகள் எடுத்த நடவடிக்கைகள் பலனளிக்கவில்லை.”

பெண் டிக்கெட் கேசிப்பாளர், கொலம்பியா

23 நாகா வேர்ஸ்ட் ஹோட்டல் கேசினோ தொழிலாளர்கள், IUF (2019) <https://www.iuf.org/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

24 மெனுவில் இல்லை x யூனிட் சர்வே, யூனிட் தி தொழிற்சங்கம் (2018) <https://unitelive.org/14506-2/>

25 ஹேண்ட்ஸ் ஆஃப் பேன் - சிகாகோவின் விருந்தோம்பல் துறையில் பாலியல் துன்புறுத்தல், இங்கு ஒன்றினையுங்கள் 1 (2016) <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

“ ஒரு வாடிக்கையாளர்க் கூட்டுரை நான் வீட்டிற்கு அழைத்துச் சென்றேன், முன் இருக்கையில் அமர்ந்து டேஷ்போர்டில் அவரது கால்களை அழுத்த முடிவு செய்தேன். அவற்றை அகற்றும்படி நான் அவரிடம் கேட்டபோது... அவர் பயணத்திற்கு பணம் செலுத்திவிட்டதாகவும், அதனால் அவர் எப்படி வேண்டுமானாலும் உட்காரலாம் என்றும் கூறினார். நான் இவ்வளவு அழகான பெண்ணாக இருக்கும்போது ஏன் டிரைவராக வேலை செய்தேன் என்று கேட்டார். அப்போது அவர் என் உடலை தொடர முயன்றார். அது கொடுமையாக இருந்தது. நான் நேராக காவல் நிலையத்திற்குச் சென்று அதைப் புகாரசித்தேன் பயன் நீதிமன்றத்திற்குச் சென்று அபராதம் செலுத்த வேண்டியிருந்தது. இது என்னை மனதளவில் பாதித்தது... என் தலையில் இருந்து படத்தை எடுக்க முடியவில்லை.

ஆக்ளஸ் முவோங்கோர். ஆன்னை டிரைவர், கென்யாவின் போக்குவரத்து தொழிலாளர் சங்கம் (TAWU), கென்யா

தொழிலாளர்கள் மதிப்புமிக்க பொருட்கள், பணம் அல்லது மருந்துகளை கையாணும் போது வேலைகள் இன்னும் ஆபத்தானதாக மாறும்.

“ பணப் பயணங்களின் விளைவாக துப்பாக்கி முனையில் கொள்ளையடிக்கப்பட்ட சுமார் பத்துக்கும் மேற்பட்ட நபர்கள் எங்களிடம் உள்ளனர்... பணப் பயணங்களால் கற்பழிக்கப்பட்ட பெண் உபெர் ஓட்டுநர்கள். பணப் பரிவார்த்தனைகள் நிறுத்தப்படுவதற்கு முன் எத்தனை பேர் பலாத்காரம் செய்யப்பட்டு கொல்லப்பட வேண்டும் மற்றும் தாக்கப்பட வேண்டும்?

உபெர் டிரைவர்கள் கில்ட் பிரதிநிதி

வாடிக்கையாளர்கள் அல்லது நோயாளிகள் நோய்வாய்ப்பட்ட, மன உளைச்சலுக்கு ஆளானவர்கள், போதைப்பொருள் துஷ்பிரயோகம் அல்லது மருந்துகளை உட்கொள்வது - சுகாதாரத் துறை போன்றவற்றில் - வன்கொடுமை அபாயத்தை அதிகரிக்கிறது. சுகாதாரப் பனியாளர்கள் மிக உயர்ந்த அளவிலான வன்கொடுமைகளில் சிலவற்றைப் புகாரளிக்கின்றனர். நோயாளிகள் மற்றும் பார்வையாளர்களிடமிருந்து வாய்மொழி ஆக்கிரமிப்பு, உடல்ரீதியான வன்கொடுமை மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆகியவை பொதுவானவை. போதிய பயிற்சி மற்றும் பணியாளர்கள் எண்ணிக்கை இல்லாததால் நிலைமை மோசமாக உள்ளது. இங்கிலாந்தில் உள்ள டிரேட்ஸ் தொழிற்சங்கம் காங்கிரலின் (TUC) ஆய்வில், 8 பேரில் 1 பேர் வேலையில் வன்கொடுமையை அனுபவித்துள்ளனர், மருத்துவ மற்றும் சுகாதாரப் பனியாளர்கள் இதைப் பற்றி (22%) தெரிவிக்கின்றனர்.²⁶

“ சுகாதாரத் துறையில் வன்கொடுமையின் வடிவங்கள் - நோயாளிகள் மற்றும் நிர்வாகத்தால் வாய்மொழி துஷ்பிரயோகம்... பொதுமக்களால் பாதிக்கப்படுவது, சைபர் தாக்குதல்கள் ஆகியவை தொழிலாளர்களால் அனுபவிக்கப்படுகின்றன. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உள்வியல் ரீதியான தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகிறது மனச்சோர்வு, தூக்கமின்மை, உற்பத்தித்திறன் குறைதல், அதிக அளவில் பணிக்கு வராமல் இருத்தல் போன்றவற்றை ஏற்படுத்தும்...”

ஜீன் குமாலோ, துணைத் தலைவர், ஸவாசிலாந்து ஐனநாயக செவிலியர் சங்கம் (SDNU), சுவாசிலாந்து / எஸ்வதினிடி

ஒரு தொழிலாளி கோரிக்கைகளை மறுக்க அல்லது தனிநபர்களின் சார்பற்றத்தை கட்டுப்படுத்தும் போது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தவின் அபாயமும் அதிகரிக்கிறது. பணிப் பொறுப்புகளின் ஒரு பகுதியாக இரகசியத் தகவலைக் கையாள்வதும் ஆபத்தை அதிகரிக்கிறது. பொதுப்பணித்துறையில் இது சகஜம்.

▼ தனியாக வேலை செய்தல்

சாட்சிகள் இல்லாமல் தனியாகவோ அல்லது தனிமையிலோ வேலை செய்வதும் ஒரு ஆபத்துக் காரணியாகும். இதில் துணை ஒப்பந்தம் மற்றும் அவுட்சோர்ஸ் வேலை செய்வதற்காக், முதலாளிகள் அல்லது வாடிக்கையாளர்களின் வீடுகளில் தனிமைப்படுத்தப்பட்ட பிரிவுகளில் பணிபுரிவார்கள், அல்லது இரவில் தாமதமாக செய்வது போன்று வேறு சில ஊழியர்கள் குறைவாக இருக்கும் நேரங்களில் வேலை செய்வோர் அடங்குவோர்.

எடுத்துக்காட்டாக, சமூகப் பாதுகாப்புப் பணியாளர்கள் - ஏற்கனவே அபாயத்தில் இருக்கிறார்கள் ஏனெனில் அவர்களின் பணியின் பொதுத் தன்மையாலும் மற்றும் பெரும்பாலும் பெண்களாக இருப்பதாலும் மற்றும் இன்ம் சார்ந்து பாகுபாடு காட்டப்படும் தொழிலாளர்களாக இருப்பதாலும் - பொதுவாக பல்வேறு நிலைமைகள் அல்லது காயங்களால் தங்கள் நடத்தையை கட்டுப்படுத்த முடியாத நபர்களுடன் தனியாக வேலை செய்கிறார்கள். இதன் பொருள் அவர்கள் அடிக்கடி வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்கின்றனர்.²⁷

பராமரிப்புப் பணியாளர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் UK-ல் உள்ள ஜிளம்பி-இன் கணக்கெடுப்பில், கடந்த ஐந்து ஆண்டுகளில், பராமரிப்புப் பணியாளர்கள் 6,000க்கும் மேற்பட்ட வன்கொடுமைத் தாக்குதல்களை சந்தித்துள்ளனர். 83% பேர் படுகாயமடைந்துள்ளனர், அவர்கள் குறைந்தது ஏழு நாட்கள் வேலைக்கு விடுப்பு எடுக்க வேண்டியிருந்தது.²⁷

26 எட்டில் ஒருவர் வேலையில் வன்கொடுமையை அனுபவிக்கிறார், TUC (2016) <https://www.tuc.org.uk/news/one-eight-people-experience-violence-work-says-tuc>

27 பராமரிப்பாளர்கள் வேலையில் வன்கொடுமையால் 6,000 கடுமையான காயங்களுக்கு உள்ளாகிறார்கள், GMB (2019) <https://www.gmb.org.uk/news/carers-suffer-6000-serious-injuries-violence-work>

வீட்டுப் பணியாளர்கள் மிகக் குறைந்த ஊதியத்திற்கு நீண்ட நேரம் வேலை செய்கிறார்கள் மற்றும் தனியார் வீடுகளில் தனிமைப்படுத்தப்படுகிறார்கள். இதன் விளைவாக, மிரட்டல், துஷ்பிரயோகம் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆசியவை பொதுவானாலே. லத்தீன் அமெரிக்காவில் 10 வீட்டு வேலையாட்களில் 8 பேர் வேலை செய்யும் இடத்தில் ஏதோவொரு வன்கொடுமைக்கு ஆளாகியிருப்பதை சர்வதேச வீட்டுப் பணியாளர்கள் கூட்டமைப்பு (IDWF) கண்டறிந்துள்ளது.

நிகரகுவாயிலிருந்து புலம்பெயர்ந்த வீட்டுப் பணிப்பெண் அலிசியா, கோஸ்டாரிகாவில் ஒரு அரசியல்வாதியிடம் பணிபுரிந்து வந்தார். முதலாளியின் மகன் போதைப்பொருளுக்கு அடிமையானவன் மற்றும் அலிசியாவுடன் அடிக்கடி வீட்டில் தனியாக இருந்தான். மகன் அடிக்கடி வள்முறையாகவும் ஆக்ரோஷமாகவும் நடந்துகொள்வான் மற்றும் அலிசியாவை நோக்கி தகாத பாலியல் கருத்துகளை சொல்வான் மற்றும் நெருங்கி வருவான்.

ஒரு நாள், மகளை வீட்டிற்கு வெளிடாத விட்டு பூட்டி விட்டாள். அவள் மிகவும் கோபமடைந்தான். அவள் உள்ளே செல்ல முடிந்ததும், அவள் அலிசியாவை ஆக்ரோஷமாக தாக்கினான். அவள் தொண்டையில் கத்தியை வைத்து ஆடையை கழுற்றுமாறு வற்பறுத்தினான். அலிசியா கத்தியை எடுக்கும்படி அவளிடம் கெஞ்சினாள், ஆனால் அவள் அவளை இழிவுபடுத்திக் கூக்கவிட்டு மண்ணிடும்படி கட்டாயப்படுத்தினான். ‘முட்டாள் நாயே, நீ ஒன்றுக்கும் பெறாதவள், நீ வெறும் வீட்டு வேலைக்காரி, நீ ஒரு கேவலமான அக்டி’ உள்ளிட்ட பெயர்களை சொல்லி திட்டிக்கொண்டே சுயஇனபம் செய்தான். பின்னர் அவள் அலிசியாவின் முகம் மற்றும் நிர்வாணமான மேற்புற உடல் முழுவதும் விந்தை வெளியேற்றினான்.

அவளது முதலாளிகள் இதைப் பற்றி அறிந்ததும், அவர்கள் அவளை எந்த இழப்பீடும் இல்லாமல் பணிநீக்கம் செய்து, புகார் கொடுத்தால் நாடு கடத்துவதாக மிரட்டினர். மகனும் கொலை மிரட்டல் விடுத்துள்ளான். அலிசியா முற்றிலும் பயமடைந்து அதிர்ச்சியடைந்தான், சக்தியற்றவராகவும் உதவியற்றவராகவும் உணர்ந்தான். இன்றும், அவள் முதலாளிகளைப் போன்ற ஒரு காரைப் பார்க்கும்போது, அவளுக்கு பேர்க்கம்யும் கவலையும் ஏற்படுகிறது.

போக்குவரத்துத் துறையில், கப்பல் தொழிலாளர்கள் கடலில் தனிமைப்படுத்தப்படுவதால் தீவிர வன்கொடுமைகளை எதிர்கொள்கின்றனர்.

கப்பலில், அவர்கள் பெரும்பாலும் தேசிய அல்லது சர்வதேச பாதுகாப்பு இல்லாமல் இருக்கிறார்கள், மேலும் ஒரு மாற்றத்திற்குப் பிறகு பணியிடத்தை விட்டு வெளியேற முடியாமல் துன்புறுத்தல் மோசமாகிறது.

கடலில் பயணம் செய்தவுடன் அசுரர்களாக மாறுபவர்கள் இன்னும் இருக்கிறார்கள். தனிமை ஒரு காரணியாக இருக்கலாம்... ஏனென்றால், ஒரு கப்பல் நூற்றுக்கணக்கான மைல்கள் தொலைவில் இருப்பதால், எந்த உடனடி உதவிக்கும், அதனால் பாதிக்கப்பட்டவர் மிகவும் உதவியற்றவராக மாறுகிறார்... கேப்டனிடம் யாரோ ஒருவர் கச ஊழியரை துஷ்பிரயோகம் செய்ததாக புகார் அளித்த ஒரு வழக்கு உள்ளது. கேப்டன் அதை மூடி மறைத்துவிட்டு அலுவலகத்திற்கு தெரிவிக்கவில்லை. இது ஒரு பொதுவான நிகழ்வு... துஷ்பிரயோகத்திற்கு பயந்து தொழிலாளர்கள் நன்றாக தூங்கி வேலை செய்ய முடியாது... அவர்கள் நிறுவனத்தை விட்டு வெளியேறுகிறார்கள் மற்றும் தாக்கியவர் அதே நிறுவனத்தில் தொடர்ந்து பணியாற்றுகிறார்...

ஜாஸ்மின் சி. லபார்டா, மகளிர் குழு அதிகாரி, அசோசியேட்ட் மரைன் பிலிப்பைன்ஸ் அதிகாரிகள் மற்றும் கடற்படையினர் சங்கம் (AMOSUP), பிலிப்பைன்ஸ்

ஆன்லைனில் வேலை செய்பவர்கள்

ஆன்லைனில் இருக்கும் தொழிலாளர்கள் - எடுத்துக்காட்டாக, பத்திரிகையாளர்கள் போன்ற ஊடகத் துறையில் பணியாற்றுபவர்கள் - இணைய மிரட்டல், ஆன்லைன் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர். கிட்டத்தட்ட மூன்றில் இரண்டு பங்கு பெண் பத்திரிகையாளர்கள் ஆன்லைன் துஷ்பிரயோகத்திற்கு ஆளாகியுள்ளனர் என்று IFJ கண்டறிந்துள்ளது.²⁸

பெண்கள் கால்பந்தை இழிவுபடுத்தும் கருத்துக்கள் எனக்கு வந்தன, அதை பத்திரிகையாளர் மட்டத்தில் உள்ளடக்கிய பெண்கள் அதற்கு நிதியளிக்க வேண்டும், இது அனைவருக்கும் பொருப்படுத்தாத ஒன்று, பெண்களுக்கு கால்பந்தை விளையாடத் தெரியாது... பிறகு அது நடந்தது. என்னை நேரிடையாக அவமானப்படுத்து... “கழுதை”, “அயோக்கியன்”, “பெண் நாஜி” முதல் “வேசி” மற்றும் “பரத்தை” வரை... இப்போது நான் எனது சமூக ஊடகங்களில் பகிரும் விஷயங்களைப் பற்றி அதிகம் அறிந்திருக்கிறேன்... என் முகத்தின் புகைப்படங்களேயோ அல்லது என் குடும்பம் மற்றும் நண்பர்கள். நான் முடிந்தவரை அநாமதேயமாக இருக்க முயற்சிக்கிறேன் இந்த தாக்குதல்கள் வன்கொடுமை தாக்குதல்கள் அல்லது உடல்நிதியான துன்புறுத்தல்கள் போன்ற கருத்தப்பட வேண்டும். மேலும் ஊடகவியலாளர்கள் விடயத்தில், அவர்கள் மேலும் பாதுகாக்கப்பட வேண்டும்; அச்சுறுத்தப்பட்டால் எங்களால் இவைச் பத்திரிகையை உருவாக்க முடியாது.

லாரா கிரெஸ்போ, பத்திரிகையாளர், ஸ்பெயின்

“ நான் இந்தோனேசியாவின் முக்கிய செய்தி அறை ஒன்றில் இளைய நிருபராகப் பயிற்சியாளராக இருந்தபோது, எனது ஆதாரங்களில் ஒன்றால் நான் துன்புறுத்தப்பட்டேன். அவரை நேர்காணல் செய்ய நான் அவரைத் தொடர்பு கொண்டேன்... நாங்கள் முடித்ததும், அவர் வாட்ஸ்அப் மூலம் பலமுறை என்னைத் தொடர்பு கொண்டு பாலியல் உதவிகளைக் கோரினார். எனது செய்தி அறைக்கு ஒரு வழிமுறை இருக்கிறதா என்று எனக்குத் தெரியவில்லை, அதனால் நான் புகாரளிக்கவும், துன்புறுத்துவார்களை அலுவலகம் சமாளிக்கவும் முடியும். அந்தச் சம்பவத்தை நான் அப்போது வேறு யாரிடமும் சொல்லவில்லை. நான் செய்த ஓரே விஷயம், துன்புறுத்துவார்களின் எண்ணைத் தடுப்பதுதான்.

பெண் பத்திரிகையாளர், ஐகார்த்தா, இந்தோனேசியா

▼ | வேலை நேரம் மற்றும் இடம்

வேலைக்குச் செல்வது மற்றும் திரும்புவது - குறிப்பாக இரவு மற்றும் தொலைதூர இடங்களுக்கு - தொழிலாளர்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகலாம். உலகளாவிய விநியோகக் சங்கிலியின் அடிமட்டத்தில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு இது ஒரு குறிப்பிட்ட பிரச்சனையாகும், அவர்கள் உற்பத்தி அழுத்தங்களின் விளைவாக விருப்பமின்றி கூடுதல் நேரத்தை எதிர்கொள்கின்றனர்.

“ கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தத்தின்படி மேலாளர் தேவையான போக்குவரத்தை வழங்காததால், அந்த பெண் இரவு தாமதமாக தனது சொந்த போக்குவரத்து வீட்டிற்கு ஏற்பாடு செய்ய வேண்டிய ஒரு வழக்கு இருந்தது. வீட்டிற்கு அழைத்துச் செல்ல டாக்கிக்காக காத்திருந்தபோது, அவர் கொடுரோமான முறையில் கற்பழிக்கப்பட்டார்.

பாட்ரிசியா நெமன், தேசிய பாலின் ஒருங்கிணைப்பாளர், தென்னாப்பிரிக்க வனிகம், கேட்டிங் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய தொழிலாளர்கள் சங்கம் (SACCAWU), தென்னாப்பிரிக்கா

▼ | பாதுகாப்பற் மற்றும் முறைசாரா வேலை

ஆபத்தான் மற்றும் முறைசாரா வேலை வாய்ப்பும் ஒரு ஆபத்து காரணி. மோசமான நிலைமைகள், வரையறுக்கப்பட்ட பாதுகாப்பு மற்றும் பொருளாதார பாதிப்பு என்பது தொழிலாளர்கள் பொதுவாக வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்வதையும், அவர்கள் வேலை இழந்தால் அதைப் புகாரளிக்க விரும்புவதில்லை என்பதையும் குறிக்கிறது. பல முறைசாரா தொழிலாளர்கள் தனியார் வீடுகள் மற்றும் பொது இடங்கள் போன்ற சிறிய பாதுகாப்பு இல்லாத இடங்களில் வேலை செய்கிறார்கள். பலர் பொது அதிகாரிகளிடமிருந்து வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்கின்றனர்.

துணை ஒப்பந்தம் மற்றும் அவுட்சோர்ஸ் தொழிலாளர்களுக்கு தெளிவாக வரையறுக்கப்பட்ட முதலாளி இல்லை, அதாவது அவர்களின் பாதுகாப்பிற்கு யார் பொறுப்பு என்பது தெளிவாக இல்லை. கட்டிடம் மற்றும் மரவேலை, விவசாயம் மற்றும் வீட்டு வேலைத் துறைகளில் இது பொதுவானது, பெரும்பாலான வேலைவாய்ப்புகள் ஆபத்தான் அல்லது முறைசாரா. இந்த தொழிலாளர்களில் பலர் புலம்பெயர்ந்தவர்களாகவும் உள்ளனர் - சட்டப் பாதுகாப்பு அல்லது தொழிலாளர் சட்ட கவரேஜ் இல்லாமல் தொழிலாளர்கள் இன்னும் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்கள்..

“ ஒரு முறைசாரா தொழிலாளி என்பதால் - அதைப் புகாரளிக்க எங்களிடம் யாரும் இல்லை. நாங்கள் சார்பற்றமான ஒப்பந்ததாரர்கள் என்பதால், போக்குவரத்து நிறுவனங்களும் பொறுப்பல்ல என்கின்றனர். பெரும்பாலான நேரங்களில் எங்களிடம் அவசரப்படவோ அல்லது புகார் கூறவோ எவரும் இல்லை..

ஆகனஸ் முவோங்கோரா, கென்யாவின் போக்குவரத்து தொழிலாளர் சங்கம் (TAWU), கென்யா

▼ | ஆண் ஆதிக்கம் செலுத்தும் துறைகள்

பெண்கள் மீதான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் பெரும்பாலும் ஆண்கள் ஆதிக்கம் செலுத்தும் துறைகளில் மோசமாக உள்ளது. ஆண்கள் சில சமயங்களில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைப் பயன்படுத்தி பெண்களை தண்டிக்க அல்லது பாரம்பரியமாக ‘ஆண்’ வேலைகளில் வருவதை ஊக்கப்படுத்துகிறார்கள், ஏனெனில் அவர்கள் பணியிடத்தில் பாரம்பரிய அதிகார அமைப்புகளுக்கு அவர்களை அச்ச நுத்தலாக பார்க்கிறார்கள். தொழிலாளர்கள் பாரம்பரிய பாலின நடத்தைகளுக்கு இணங்காதபோது, அவர்களும் பாகுபாட்டை சந்திக்க நேரிடும்..

ஆடம்பர கலாச்சாரம் கொண்ட பணியிடங்களில், ஆபத்து இன்னும் அதிகமாக உள்ளது.

எடுத்துக்காட்டாக, சரங்கம் மற்றும் கட்டிடம் மற்றும் மரவேலைத் தொழில்கள் ஆண்மையுடன் தொடர்புடையவை, ஏனெனில் உடல் உழைப்பு மேற்கொள்ளப்படுகிறது. இந்த கலாச்சாரத்தில் பெண் தொழிலாளர்கள் அறிமுகப்படுத்தப்படும் போது - ஆண் தொழிலாளர்களுக்கு சரியான கல்வி அல்லது வலுவான பணியிடக் கொள்கைகள் இல்லாமல் - அவர்கள் பாலியல் மனப்பான்மை மற்றும் நச்ச ஆண்மை - குறிப்பாக அவர்கள் நிலத்தடியில் தனிமைப்படுத்தப்படுவதால்.

“ பூமிக்கு அடியில் செல்ல கூண்டுக்குள் நடக்கும் நிமிடமே நமக்கு தொல்லைகள் வர ஆரம்பிக்கும். நமது ஆண் சுக பணியாளர்கள் நம்மைத் தொடுவதற்கு அல்லது கூண்டின் சுவர்களில் நமது மார்பகங்களை மேலே தள்ளுவதற்கு சிறிய இடத்தைப் பயன்படுத்திக் கொள்கிறார்கள். நாங்கள் புகார் கூறும்போது நிர்வாகம் நம்மைப் பார்த்து சிரிக்கிறது..

பெண் சரங்கத் தொழிலாளி, தென்னாப்பிரிக்கா

▼ | பெண்சார்ந்த துறைகள்

குறைந்த ஊழியம் பெறும் தொழிலாளர்களில் பெரும்பாலானோர் பெண்களாக இருக்கும் துறைகளிலும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பொதுவானது, ஆனால் மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்கள் ஆண்களாக உள்ளனர், அவர்கள் தொழிலாளர்களை பாலியல் நீதியாக துன்புறுத்துவதற்கு தங்கள் அதிகாரத்தை பயன்படுத்த முடியும். பேரம் பேசும் சக்தி இல்லாமல், தொழிலாளர்கள் தங்கள் தொடர்ச்சியான வேலைக்கான நிபந்தனையாக வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை உணர்வாம்.

உதாரணமாக, ஆடைத் துறையில் இந்த சக்தி ஏற்றத்தாழ்வு பொதுவானது. உலகளாவிய ஜீன்ஸ் உற்பத்தியாளர் நியென் ஹீசிங்கிற்கு சொந்தமான தொழிற்சாலைகளில் லேசோதோவில் நடத்தப்பட்ட ஆய்வில், நேர்காணல் செய்யப்பட்ட பெண்களில் கிட்டத்தட்ட மூன்றில் இரண்டு பங்கினர் பாலியல் துன்புறுத்தல் அல்லது துஷ்டிரயோகத்தை அனுபவிப்பதாக அல்லது உடன் பணிபுரிபவர்களை அறிந்திருப்பதாக தெரிவித்தனர்.²⁹ (மேலும் தகவலுக்கு பிரிவு 3.2 ஜப் பார்க்கவும்)

“ எங்களுக்கு வேலை இருக்கும் போது கூட நமது மேற்பார்வையாளர்களால் அலறுவதும், கூச்சிலுவதும், அங்கும் இங்கும் கட்டளையிடப்படுகிறது. எங்களை கழுதை போல் நடத்துகிறார்கள், நமது வேலையை சரியில்லை என்று சொல்லி, குளியலறைக்கு செல்லும்போது கட்டுப்படுத்துகிறார்கள், கர்ப்பிணிப் பெண்களை மருத்துவ சந்திப்புக்கு செல்ல அனுமதிக்க மாட்டார்கள்.

பெண் ஜவுளி தொழிலாளி, பெரு

“ வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்... படிநிலை தொழிலாளர் உறவுகளின் சம்துவமின்மை மற்றும் முதலாளித்துவ உற்பத்தி மாதிரியில் தொழிலாளர்களின் கட்டமைப்பு பாதிப்பு ஆகியவற்றில் வலுவுட்பட்படுகிறது.

மார்செலோ டி ஸிடைபேனோ, அசோசியன் டெல் பெர்சனல் டி லா யுனிவர்சிடாட் டி பியூனஸ் அயர்ஸ் (APUBA), அர்ஜென்டினா

“ கண்காணிப்பாளர் எங்களை குளியலறைக்கு செல்ல விடமாட்டார். நாங்கள் போதுமான வேகத்தில் வேலை செய்யவில்லை என்று அவள் நினைக்கும் போது, அவள் எங்களை கிள்ளுவாள் மற்றும் அறைந்தாள். ஒருமுறை அவள் நான் செய்யும் ஆடையால் என்ன அடித்தாள்.

பெண் ஆடைத் தொழிலாளி, மொராக்கோ

▼ | பணியின் படிநிலை அமைப்பு

பணியின் படிநிலை அமைப்பு முறைகேடான் பணி நடைமுறைகள் மற்றும் மேலதிகாரிகளிடமிருந்து வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அபாயத்தை அதிகரிக்கிறது. உலகளாவிய விநியோகச் சங்கிலிகளின் கீழ் நிலையில் உள்ள தொழிலாளர்கள், உற்பத்தி இலக்குகளை அடைவதற்கு அமுத்தத்தை எதிர்கொள்கின்றனர் மற்றும் மோசமான வேலை நிலைமைகளால் பாதிக்கப்படுகின்றனர். உற்பத்தி மற்றும் உணவு உற்பத்தித் துறைகளில் இது பொதுவானது.

▼ | மாறிவரும் வேலை உலகம்

சிக்கனம், தனியார்மயமாக்கல், மறுசீரமைப்பு மற்றும் சாதாரணமயமாக்கல் ஆகியவை வேலை ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட விதத்தில் மாற்றங்களுக்கு வழிவகுத்தன. குறைந்த அளவிலான பணியாளர்கள் மற்றும் சேவை, தொலைதூரத்தில் வேலை செய்வதில் அதிகரிப்பு மற்றும் உற்பத்தி இலக்குகளை அடைவதற்கு அதிகரித்து வரும் அமுத்தத்தை தொழிலாளர்கள் சமாளிக்க வேண்டியுள்ளது. இந்த மாற்றங்கள் அனைத்தும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் அபாயத்தை அதிகரித்துள்ளன.

தொலைதூரத்திலிருந்து வேலை செய்வதை எளிதாக்க கிளவுட் மற்றும் வெப்-அடிப்படையிலான பயண்பாடுகள் மற்றும் தொழிலாளர்களின் செயல்திறனைக் கண்காணிக்க கண்காணிப்பு மற்றும் கண்காணிப்பு உள்ளிட்ட புதிய தொழில்நுட்பங்களின் அதிகரித்த பயன்பாடு மன அமுத்தம், மன இறுக்கம் மற்றும் அதிக அளவு துன்புறுத்தலுக்கு வழிவகுக்கிறது. இதற்கு மேல், தொலைதூரத்திலிருந்து வேலை செய்வது அதிகரிப்பு - குறிப்பாக கோவிட்-19 தொற்றுநோயின் விளைவாக - இணைய மிரட்டல் மற்றும் துன்புறுத்தலின் அதிக ஆபத்துக்கு வழிவகுக்கிறது.³⁰

29 Nien Hsing Textile (Lesotho) அறிக்கை, தொழிலாளர் உரிமைகள் கூட்டமைப்பு (2019)

<https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

30 டிஜிட்டல் வேலையில் உடல் மற்றும் உளவியல் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் அச்சுறுத்தல், ILO (2018)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_dialogue/-/-actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf

▼ உளவியல்ரீதியான ஆபத்துகள் மற்றும் அபாயங்கள்³¹

மோசமான வேலை வடிவமைப்பு, பணி அமைப்பு, மேலாண்மை, வேலை நிலைமைகள் மற்றும் தொழிலாளர் உறவுகள் ஆகியவற்றில் காணப்படும் உளவியல் சார்ந்த ஆபத்துகளால் வேலை தொடர்பான மன அழுத்தம் தீர்மானிக்கப்படுகிறது. வேலை தொடர்பான மன அழுத்தம் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தவின் அபாயத்தையும் அதிகரிக்கலாம் (உள சமூக அபாயங்கள் என அறியப்படுகிறது). வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடல் மற்றும் மன நலம் இரண்டிலும் விளைவுகளை ஏற்படுத்தலாம் மற்றும் மன அழுத்தத்தை அதிகரிக்கலாம்.

உளவியல் ரீதியான ஆபத்துக்களில் பின்வருபவை அடங்கும்:

- வேலை தேவைகள்: அதிக பணிச்சுமை, சாத்தியமற்ற இலக்குகள், திறன்களுடன் பொருந்தாத பணிகள்
- வேலை கட்டுப்பாடு: வேலை மற்றும் முடிவெடுப்பதில் சிறிய கட்டுப்பாடு, வேலை பாதுகாப்பின்மை
- பணி வடிவமைப்பு: குறைந்த தீவிரம் கொண்ட பணிகள் சலிப்பு, தனியாக வேலை செய்தல், நெரிசலுக்கு வழிவகுக்கும்
- வேலை நேரம்: நீண்ட வேலை நேரம், விருப்பமில்லாத கூடுதல் நேரம், தினசரி அடிப்படையில் ஒப்பந்த நேரங்களுக்கு மேல் வேலை, இடைவேளைக்கு நேரமில்லை
- வேலைகள் அல்லது நடத்தைகளைப் பற்றிய பங்கு தெளிவின்மை
- பணியிட உறவுகள்: விமர்சனம், மோதல், ஆதரவு இல்லாமை, தகவல் தொடர்பு இல்லாமை
- மோசமான தலைமை மற்றும்/அல்லது மோசமான நிர்வாகப் பாணி
- நிறுவன நீதி: இல்லாமை, அல்லது பணியிடக் கொள்கைகளின் மோசமான பயன்பாடு, பணியிடக் கொள்கைகளில் நம்பிக்கை இல்லாமை, முடிவெடுப்பதில் அநியாயம், பணியிட தவறான நடத்தை, வன்கொடுமைத் தடுப்புத் திட்டம் இல்லாமை

- நிறுவன மாற்ற மேலாண்மை: தொழில்நுட்ப மாற்றம், மறுசீரமைப்பு, பணி முறைகளில் மாற்றங்கள், அவுட்சோர்சிங், விரைவான பணியாளர் வருவாய், அதிகரித்து வரும் தற்காலிக மற்றும் சாதாரண தொழிலாளர்கள்
- நேரடி வேலை சூழல்: உபகரணங்கள் மற்றும் வசதிகளின் வடிவமைப்பு மற்றும் பராமரிப்பு, அபாயகரமான முகவர்களின் வெளிப்பாடு, உரத்த ஒலி அளவுகள்
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை பொறுத்துக்கொள்ளும் பணிச்சுழலும் கலாச்சாரமும்
- பயிற்சி அல்லது தகவல் இல்லாமை உட்பட பணியாளர் மேம்பாட்டில் முதலீடு இல்லாமை.

“ நோயாளிகள் தரப்பில் வாய்மொழி மற்றும் உடல் ரீதியான வன்கொடுமைகள் ஏராளமாக உள்ளன... அதிக வேலைச் சுமை நோயாளிகள் மற்றும் அவர்களது குடும்பத்தினர் மீது அதிருப்தியை ஏற்படுத்துகிறது, தரமான கவனிப்பை வழங்க நேரமின்மைக்கு காரணமான ஊழியர்களின் பற்றாக்குறையைக் குறிப்பிட தேவையில்லை.

மேலாளர்களால் துன்புறுத்தப்படுவதும் பொதுவானது... மேலாளர்கள் சுகாதாரப் பணியாளர்களை கூடுதல் நேரம் வேலை செய்யும்படி வற்புறுத்துகிறார்கள்... சுக ஊழியர்களை ஒருவருக்கு ஒருவர் குழி பறித்து, உராய்வை உண்டாக்குகிறார்கள்... ஒரு ஏழை சுகாதாரப் பணியாளரை விட்டுவிட்டு... தன் நோயாளிகளுக்கு அளிக்க வேண்டிய அளவத்துப் பராமரிப்புகளையும் அவளால் வழங்க முடியாமல் அழுகிறாள். அது ஒரு மன வன்கொடுமை... அது அவளை மெல்ல மெல்ல உளவியல் ரீதியாக அழிக்கிறது.

கெஷர்வி டோரிஸ்மண்ட் :பெட்ரேஷன் இன்டர்ப்ரோஃபெஷனல்லே டி லா சான்டே டு கிழுபெக் (ஊழுகி), கனடா

.....

31 மேலும் தகவலுக்கு: உளவியல் சமூக அபாயங்கள் மற்றும் வேலை தொடர்பான மன அழுத்தம், , ILO ஜூப் பார்க்கவும் https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108557/lang--en/index.htm



எனில் பாதிக்கப்படக்கூடிய தொழிலாளர் குழுக்கள் மற்றும் பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுநிலைகளில் குழுக்கள்

தனிப்பட்ட குணாதிசயங்களால் பாகுபாடு மற்றும் சமத்துவமின்மையை அனுபவிப்பதால் சில தொழிலாளர்கள் அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர். பல நாடுகளில் அவர்களுக்கும் சட்டப் பாதுகாப்பு இல்லாமல் இருக்கலாம் அல்லது அவர்களின் உரிமைகள் மீறப்படும்போது நீதி மறுக்கப்படலாம்.

இனவாத மற்றும்/அல்லது சிறுபான்மைப்படுத்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் இனவெறி, கலாச்சார மற்றும் கட்டமைப்பு பாகுபாடுகளை அனுபவிக்கின்றனர். அவர்களின் சமத்துவமின்மையின் காரணமாக, அவர்கள் ஏற்கனவே அதிக பாதுகாப்பற்ற பணியில் ஈடுபட்டுள்ளனர், மேலும் கொடுமைப்படுத்துதல், வாய்மொழி துஷ்பிரயோகம், இனவெறி கருத்துக்கள் மற்றும் நகைச்சவைகள், உடல் ரீதியான வன்கொடுமை மற்றும் சக ஊழியர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்களால் அதிக கண்காணிப்பு, வாய்ப்புகள் மறுக்கப்படுவது மற்றும் நியாயமற்ற ஒழுக்கம் போன்ற நியாயமற்ற நடத்தை ஆகியவற்றை எதிர்கொள்ள நேரிடும். கலாச்சார நடைமுறைகள் தொடர்பான பாகுபாடு மற்றும் துன்புறுத்தலையும் அவர்கள் சந்திக்க நேரிடலாம். UK இல் TUC நடத்திய ஆய்வில், 37% கறுப்பின் மற்றும் சிறுபான்மை இனத் தொழிலாளர்கள் கொடுமைப்படுத்தப்பட்டுள்ளனர், துஷ்பிரயோகம் செய்யப்பட்டுள்ளனர் அல்லது தங்கள் முதலாளியிடமிருந்து இனப் பாகுபாட்டை அனுபவித்துள்ளனர்.³²

பாரபட்சமான மனப்பான்மை மற்றும் தடைகள், சமூகத் தனிமை மற்றும் ஆதரவிற்காக மற்றவர்களைச் சார்ந்திருப்பது போன்றவற்றால் ஊனமுற்ற தொழிலாளர்கள் அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர். அவர்கள் மிரட்டல், பாலியல் துன்புறுத்தல், உடல் ரீதியான வன்கொடுமை மற்றும் வாய்மொழி துஷ்பிரயோகம் (நகைச்சவை மற்றும் பெயர் அழைப்பது உட்பட) எதிர்கொள்ளலாம். பெரும்பாலும் தங்கள் உற்பத்தித்திறன் பற்றிய எதிர்மறையான கருத்துக்களுடன் தொடர்புடைய, தொழிலாளர்கள் அதிகப்படியான கண்காணிப்பு மற்றும் தவறுகளுக்கான பழி உட்பட பாரபட்சமான பணியிட நடைமுறைகளை எதிர்கொள்கின்றனர்.³³

லெஸ்பியன், ஓரினச்சேர்க்கை, இருபால், திருநங்கை மற்றும் இன்டர்செக்ஸ் (LGBTI+) தொழிலாளர்கள் ஓரினச்சேர்க்கை மற்றும் டிரான்ஸ் போடிக் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அடிக்கடி அனுபவிக்கின்றனர். அவர்கள் வாய்மொழி, உடல் மற்றும் உளவியல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம் மற்றும் தனிமைப்படுத்தல் உட்பட விரோதமான மற்றும் பாரபட்சமான பணிக்குழுவை எதிர்கொள்கின்றனர். இது ஒரு வேலையைப் பெறுவதையும், வைத்திருப்பதையும், முன்னேறுவதையும் கடினமாக்கும். சில LGBTI+ நபர்களுக்கு, அவர்களின் பாலியல் மற்றும் பாலின அடையாளம் குறித்து வெளிப்படையாக இருப்பது ஆபத்தானது மற்றும் சட்டவிரோதமானதும் கூட.

“ டிரான்ஸ், பைனரி அல்லாத மற்றும் பாலின பன்முகத் தொழிலாளர்கள் (அனுபவம்) பணியிட கட்டமைப்புகளில் வேருள்ளியிருக்கும் தொல்லைகள். ஒரு நபர் விண்ணப்பப் படிவத்தை நிரப்பியதிலிருந்து வன்கொடுமை நிலவுகிறது, ஏனென்றால் பாலினம் பற்றி நாம் பேசுவதைக் குறைக்கிறோம். இது ஆன் அல்லது பெண், மற்றும் ஸ்பெக்ட்ரமில் அடையாளம் காணக்கூடிய பலர் பாகுபாடு காட்டப்படுகிறார்கள். கட்டமைப்புகள் அவற்றைத் தனித்தனியாக வைத்திருக்கின்றன, மேலும் பிற குழுவுக்கு உணவளிக்கின்றன இதுபோன்ற நச்சத்தள்மையுள்ள பணியிடங்களைக் கொண்ட உறுப்பினர்கள் உள்ளனர், முக்கிய பிரச்சினை சிறுநீர்பைப் நோய்த்தொற்றுகளுக்கு நோய்வாய்ப்பட்ட நாட்களை எடுத்துக்கொள்வது, ஏனெனில் அவர்கள் கழிப்பறைகளுக்குச் செல்வது பாதுகாப்பாக இல்லை...**”**

ஜினா மெக்கே, கனடிய பொது ஊழியர் சங்கம் (CUPE), கனடா

புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் பெரும்பாலும் சட்டப் பாதுகாப்பு இல்லாமல் வேலை செய்கிறார்கள். பெரும்பாலும் மிகவும் பாதுகாப்பற்ற வேலைகளில் பணியமர்த்தப்படுவதால், அவர்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு மிகவும் அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர், குறிப்பாக கடத்தல்காரர்கள் மற்றும் ஊழல் தொழிலாளர் முகவர்களிடமிருந்து. அவர்களின் அதிகாரமின்மை மற்றும் இடம்பெயர்வு நிலை - பல ‘ஆவணமற்றவை’ - வன்கொடுமையைப் புகாரளிக்க முடியவில்லை என்று அவர்கள் உணரலாம். குடியுரிமை மற்றும் இடம்பெயர்வு நிலைக்கு பாரபட்சமான அனுகுமுறைகள் (அந்திய வெறுப்பு உட்பட) மேலும் பாதிப்பை உருவாக்குகின்றன.

கர்ப்பினிப் பெண்கள் வேலையில் பாகுபாடு மற்றும் துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்கின்றனர், இதில் தனிமைப்படுத்தல், வாய்மொழி, உளவியல் மற்றும் உடல் ரீதியான துஷ்பிரயோகம் மற்றும் நியாயமற்ற பணிக்கம் ஆகியவை அடங்கும். கர்ப்பினிப் பெண்கள் கொள்கொள்கள், கடத்தல்காரர்கள் மற்றும் மேலாளர்களிடமிருந்து துன்புறுத்தலை அனுபவிக்கலாம். தாய்பாலாட்டல் இடைவேளாக்கள் அல்லது குடும்பத்திற்கு ஏற்ற வேலை ஏற்பாடுகளுக்கான கொடுப்பனவுகளை வழங்காதது இதில் அடங்கும். கர்ப்பினிப் பெண்களும் குடும்ப வன்முறைக்கு அதிக ஆபத்தை எதிர்கொள்கின்றனர்.

வயதான தொழிலாளர்களுடன் ஒப்பிடும்போது **இளம் தொழிலாளர்களுக்கு** குறைவான அதிகாரம் உள்ளது: அவர்கள் அதிகாரப் பதவிகளில் இருப்பதற்கான வாய்ப்புகள் குறைவாக, வேலையில்லாதவர்கள் அல்லது வேலையில்லாதவர்கள், குறைந்த கால சேவை மற்றும் தொழிற்சங்கத்தின் ஒரு பகுதியாக இருந்து திரும்பும் பெண்கள், சக ஊழியர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்களிடமிருந்து துன்புறுத்தலை அனுபவிக்கலாம். தாய்பாலாட்டல் இடைவேளாக்கள் அல்லது குடும்பத்திற்கு ஏற்ற வேலை ஏற்பாடுகளுக்கான கொடுப்பனவுகளை வழங்காதது இதில் அடங்கும். இளைய தொழிலாளர்களுக்கும் அனுபவம் இல்லை மற்றும் பணியிட கொள்கைள் மற்றும் நடைமுறைகள் அல்லது அவர்களின் உரிமைகள் பற்றி தெரியாமல் இருக்கலாம், அதாவது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் நிகழும்போது அவர்கள் புகாரளிக்க மாட்டார்கள்.

32 இனவாதம் உண்மையானதா? TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Is%20Racism%20Real.pdf>

33 மேலும் தகவலுக்கு பார்க்கவும்: வேலை செய்யும் உலகில் ஊனமற்ற நபர்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல், ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf

முறைசாராத் தொழிலாளர்கள் சட்டம், சமூகப் பாதுகாப்பு அல்லது சலுகைகளால் பாதுகாக்கப்படுவதில்லை, மேலும் பாதுகாப்பின்மையை எதிர்கொள்கின்றனர். இது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அபாயத்தை அதிகரிக்கிறது மற்றும் புகாரளிக்கும் போது அவர்களை பாதிக்கப்படக்கூடிய நிலையில் வைக்கிறது, குறிப்பாக அவர்களுக்கு சட்டப் பாதுகாப்பு கிடைக்காத போது. அவர்கள் உடல், வாய்மொழி, பாலியல் மற்றும் உளவியல் ரீதியான துஞ்சிப்ரயோகம், அத்துடன் குறைந்த மற்றும் ஒழுங்கற்ற வருமானம் மூலம் பொருளாதார வண்முறைகளை எதிர்கொள்கின்றனர், மேலும் வேலைக்கான வளங்கள் மற்றும் இடங்களை அனுகுவதைத் தடுக்கலாம்.

“வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக நிறைய சட்டங்கள் உள்ளன ஆனால் முறையான வேலையில் இருப்பவர்கள் மட்டுமே அந்த சட்டங்களை அனுகூ முடியும். முறைசாரா தொழிலாளர்களுக்கு... எளிதில் அனுகூ முடியாது மற்றும் திறம்பட செயல்படுத்தப்படவில்லை. நாங்கள் அடிக்கடி உடல் ரீதியாகவும் மன ரீதியாகவும் வன்கொடுமையை எதிர்கொள்கிறோம், போக்குவரத்து போலீசர் கூட எங்களை துன்புறுத்துகிறார்கள். அவர்கள் பெண் ஓட்டுநீர்கள் மற்றும் நடத்துனர்களை நிறுத்தி, அவர்களை கிண்டல் செய்கிறார்கள், அவர்களின் தொலைபேசி எண்களைக் கேட்கிறார்கள், சில சமயங்களில் அவர்களை ஹோட்டலுக்குள் அழைக்கவும் முயற்சி செய்கிறார்கள்... முறைசாரா பெண் தொழிலாளர்கள் இரண்டாம் தருடிமக்களாக உணரப்படுகிறார்கள்...”

சர்ஸ்வதி ரிஜால், நேபாளத்தின் சார்பற்ற போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் சங்கம் (ITWAN), நேபாளம்

இடைப்பட்ட பாருபாடு: சில தொழிலாளர்கள் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட காரணங்களுக்காக பாருபாடுகளை அனுபவிக்கின்றனர். வெவ்வேறு குணாதிசயங்களின் கலவையானது சமத்துவமின்மையின் மற்றொரு அடுக்கை உருவாக்கி, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அபாயத்தை மேலும் அதிகரிக்கும். மேலும், சமத்துவமின்மையின் பல மற்றும் இடைப்பட்ட வடிவங்களை அனுபவிப்பவர்கள் வன்கொடுமையிலிருந்து தப்பிக்க ஆதரவைப் பெறுவதற்கு அதிக தடைகளை சந்திக்க நேரிடும். பாலின சமத்துவமின்மை மற்றும் எடுத்துக்காட்டாக, LGBTI+ அடையாளத்தால் தடுக்கப்பட்ட பெண்கள் வன்கொடுமைக்கு மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்கள். ஊனமுற்ற ஒரு LGBTI+ ஆண் போன்ற இடைப்பட்ட பாருபாடுகளையும் ஆண்கள் எதிர்கொள்ளலாம்.

▼ உலகளாவிய நெருக்கடிகள் மற்றும் வன்கொடுமை

உலகளாவிய நெருக்கடி காலங்களில், உள்கட்டமைப்பு சரிவு மற்றும் உறுதியற்ற தன்மையின் அதிகரிப்பு ஆகியவை வன்கொடுமையை அதிகரிக்கின்றன. விளைவுகள் எப்போதும் பெண்கள் மற்றும் பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்கள் மீது பெரிய அளவில் விழும்..

பாதிக்கப்பட்ட மண்டலங்களில், அத்தியாவசிய அவசரச் சேவைகளை வழங்கும் முன்னணியில் இருக்கும் சுகாதார மற்றும் மனிதாபிமானப் பணியாளர்கள் தாக்குதலுக்கு ஆளாக நேரிடும், சிறையில் அடைக்கப்படும், பாலியல் வன்கொடுமைக்கு ஆளாக நேரிடும். சிவில் அரசியல் ஸதிரமின்மை என்பது, தொழிலாளர்கள் பெரும்பாலும் மோதலின் இரு தரப்பினருக்கும் சேவைகளை வழங்குவதன் மூலம் அவர்களின் வன்கொடுமை அபாயத்தை அதிகரிக்கும்..

அதே நேரத்தில், உலகளாவிய காலநிலை நெருக்கடியால் வாழ்வாதாரங்களுக்கு ஏற்படும் அழிவுகள் வறுமையை தீவிரப்படுத்துகிறது மற்றும் சமத்துவமின்மையை மோசமாக்குகிறது. இடம்பெயர்ந்து, தங்கள் வீடுகளையும் வேலைகளையும் விட்டு வெளியேற வேண்டிய கட்டாயத்தில் உள்ள தொழிலாளர்கள், சுரண்டல் மற்றும் வன்கொடுமைக்கு அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர்.

பாதுகாப்பின்மை பெரும்பாலும் தொழிலாளர்கள் தங்கள் சொந்த நாடுகளை விட்டு வெளியேறவும் சர்வதேச அளவில் இடம்பெயரவும் கட்டாயப்படுத்துகிறது. புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் மற்றும் அகதிகள் மிகவும் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்கள். பெரும்பாலும் மிகவும் ஏழ்மையான மற்றும் சட்டப் பாதுகாப்பு இல்லாமல், தொழிலாளர்கள் கடத்தல்காரர்களிடமிருந்து சுரண்டலுக்கு ஆளாக நேரிடும் மற்றும் இலக்கு நாடுகளில் இனவெறி துஞ்சிப்ரயோகத்தை எதிர்கொள்கின்றனர்.

இதற்கு மேலாக, கலாச்சார மற்றும் பொருளாதார பாதுகாப்பின்மை உலகளவில் தீவிர வலதுசாரி தலைவர்கள், அரசாங்கங்கள் மற்றும் சர்வாதிகாரத்தின் எழுச்சியை தூண்டுகிறது. பிளவுபடுத்தும் மற்றும் பாரபடசமான மொழி, பெரும்பாலும் பெண் வெறுப்பு, இனவெறி மற்றும் இனவெறி தொணியில், பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமையை மோசமாக்குகிறது.

எழுதும் நேரத்தில், உலகம் கோவிட-19 தொற்றுநோயின் விளைவுகளை எதிர்கொள்கிறது. முன்னணி தொழிலாளர்கள் அதிகரித்த அமுத்தம், நீண்ட வேலை நேரம் மற்றும் போதிய ஊழியர் எண்ணிக்கையை எதிர்கொள்கின்றனர். தொழில்கள் வீழ்ச்சியடைந்து, தொழிலாளர்கள் வறுமையில் தள்ளப்படுகின்றனர். சமூக மற்றும் சுகாதார சேவைகள் முறிவு நிலைக்கு நீட்டிக்கப்பட்டுள்ளன.

தொற்றுநோய்களின் போது முன்னணியில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல்களின் அதிகரித்த அறிக்கைகள் உள்ளன, அவர்களில் பலர் பெண்கள். சில்லறை விற்பனை, போக்குவரத்து மற்றும் சுகாதாரப் பாதுகாப்பு உட்பட பொதுமக்களுடன் தொடர்பு கொள்ளும் தொழிலாளர்கள், அதிக அளவிலான உடல்ரீதியான ஆக்கிரமிப்பு மற்றும் வாய்மொழி துஷ்பிரயோகத்தை எதிர்கொள்கின்றனர். குறிப்பாக சுகாதாரம் மற்றும் சமூகப் பாதுகாப்புத் துறையில் - உலகளவில் 70% தொழிலாளர்கள் பெண்கள்³⁴ - தொழிலாளர்கள் போராட்டத்தின் முன்னணியில் உள்ளனர், ஆனால் மூன்றாம் தரப்பு வன்கொடுமையின் அதிக ஆபத்தை எதிர்கொள்கின்றனர்.

“நாங்கள் முக்கியமான மருத்துவ சேவைகளை வழங்குகிறோம் மற்றும் தொற்றுநோய் முழுவதும் பணியாற்றி வருகிறோம். நாங்கள் பணிபுரியும் சமூகங்களின் சில உறுப்பினர்களால் நாங்கள் கற்களால் வீசப்பட்டோம் ஆனால் நாங்கள் இன்னும் அடுத்த நாளுக்குச் சென்றோம், ஏனென்றால் நாங்கள் கையெழுத்திட்டோம்”

சமூக சுகாதார பணியாளர், இந்திய³⁵

“ஒட்டல் துறையில் பணிபுரியும் பெண்கள் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டுள்ளனர்... பெண்கள் அவதிப்படுகின்றனர்... வருமான ஆதாரத்தை இழக்கும் தருணத்தில் குடும்பத்தில் உங்கள் இடத்தை இழக்கிறீர்கள்... கணவரை நம்பி இருக்கிறீர்கள். ஒருவேளை உங்கள் கணவரும் இதே நிலையில் பாதிக்கப்பட்டிருக்கலாம், ஒருவேளை அவர் தனது வேலையை இழந்திருக்கலாம், அதனால் மன அமுத்தம் அதிகமாக இருக்கும். பின்னர் அது ஒரு பெரிய வன்கொடுமைக்கு சமம்.

கரோவின் புசாகா, கென்யாவின் சர்க்கரைத் தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் (KUSPAW), கென்யா

குடும்ப உறுப்பினர்கள் மன அமுத்தத்தில் இருப்பதாலும், அருகாமையில் வாழ்வதாலும், குடும்ப வன்முறை விகிதம் உயர்ந்துள்ளது. குடும்ப வன்முறை மற்றும் ஹெல்ப்லைன்களுக்கான அழைப்புகள் பல நாடுகளில் அதிகரித்து வருகின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, பிரான்சில், தொற்றுநோய் பூட்டுதல் தொடங்கியதில் இருந்து குடும்ப வன்முறை வழக்குகள் 30% அதிகரித்துள்ளது.³⁶ இப்போது பலர் வீட்டில் தனிமைப்படுத்தப்பட்ட நிலையில், துஷ்பிரயோகம் செய்யவர்கள் கூட்டாளர்களை மிரட்டுவதற்கும் கட்டுப்படுத்துவதற்கும் புதிய வாய்ப்புகளைப் பெற்றுள்ளனர். ஆதரவு நெட்வோர்க்குகளிலிருந்து தனிமைப்படுத்தப்படுவது - பணியிடத்தில் உட்பட - அதிக ஆபத்துடன் வருகிறது.

ஸிமோட் மற்றும் டெவிவோர்க்கிங்கிற்கான நகர்வு, சைபர்புல்லிங் போன்ற தொழில்நுட்பம் சார்ந்த துண்புறுத்தலின் அபாயத்திற்கு பங்களித்துள்ளது.³⁷ வீட்டுப் பணியாளர்களும் தங்கள் ஆண் முதலாளிகள் வீட்டிலிருந்து வேலை செய்வதால் இப்போது அதிகமான பாலியல் துண்புறுத்தல்களைப் புகாரளித்துள்ளனர்.³⁸

“இது மிகவும் கடினம்... ஏனென்றால் நாங்கள் நீண்ட நாட்களாக ஒன்றாக இருப்பது பழக்கமில்லை... கோவிட்-19 நோயை வீட்டிற்கு கொண்டு வருவேன் என்று அவர் (என் கணவர்) என்னை களங்கப்படுத்தியதால் நான் உணர்ச்சி ரீதியான அதிர்ச்சிக்கு ஆளாகிறேன்... நேரத்தில் என்னை தேவையில்லாமல் திட்டுகிறார்கள்... அம்மா, ஒவ்வொருவரின் தேவைகளையும் கவனித்துக்கொள்ள நான் எல்லா வகையிலும் முயற்சி செய்ய வேண்டும், அவர்களின் கவலைகளைப் போக்க அவர்களுக்கு ஆதரவளிக்க முயற்சிக்க வேண்டும், என் மன அமுத்தத்தை யாரும் கவனிக்கவில்லை, எல்லாம் சரியாகிவிடும் என்று அவர்களுக்கு உறுதியளிக்க முயற்சிக்க வேண்டும்.

ஜூரின் குமாலோ, துணைத் தலைவர், ஸ்வாசிலாந்து ஐன்நாயக செவிலியர் சங்கம் (SDNU), சுவாசிலாந்து / எஸ்வத்தினி³⁹

34 சுகாதாரப் பணியில் உள்ள பெண்கள், WHO <https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

35 தெற்காசியாவில் சமூக நலப் பணியாளர்கள் பிரச்சாரம் பற்றிய கூடுதல் தகவலுக்கு பார்க்கவும்: <https://publicservices.international/campaigns/community-health-work-is-work?id=11393&lang=en>

36 கோவிட்-19 மற்றும் பெண்கள் மற்றும் சிறுமிகளுக்கு எதிரான வன்கொடுமையை முடிவுக்குக் கொண்டுவருதல், UN பெண்கள் (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

37 கோவிட்-19 மற்றும் குடும்ப வன்முறை, யுனிகுரோப்பியன் (2020) https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/violencia_en.jpg

38 கோவிட்-19 இன் போது குடும்ப வன்முறை பற்றிய கூடுதல் தகவலுக்கு பார்க்கவும்: ஈவாகேனினினாடு கோவிட்-19 சருக்கங்கள் (2020) <http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

39 கோவிட்-19, PSI (2020) இன் போது ஒரு பெண்ணின் சுகாதாரப் பணியாளர் அனுபவம் (2020) <https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809&lang=en&fbclid=IwAR1BStY8x-SejEXObMBDo6sHIMkzf43c3KW0gSyqJr2f9oH9tYoQ-tnoEy>

1.4

புதிய சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகள் எவ்வாறு பெறப்பட்டன?

C190 மற்றும் R206 ஐ ஏற்றுக்கொண்டது ILO கட்டமைப்பிலும் முடிவெடுப்பதிலும் தொழிற்சங்கங்களின் பங்கேற்புக்கு ஒரு சான்றாகும்.

ILC ஒரு புதிய சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலையை உருவாக்க, ILO'ஸ் இன் ஆரஞ்சும் குழு ஒரு பிரச்சனை உள்ளது மற்றும் அது தீர்க்கப்பட வேண்டும் என்பதை ஒப்புக் கொள்ள வேண்டும். அரசாங்கங்கள் புதிய சட்டங்களை அறிமுகப்படுத்த வேண்டும் என்று தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் முக்கிய சர்வதேச பிரச்சினைகளுக்கு தீர்வு காண்பதற்கு ILO க்கு தொழிற்சங்கங்கள் அடையாளம் கண்டு பரப்புரை செய்வதில் வழக்கமாக இந்த செயல்முறை தொடங்குகிறது.

உலகளாவிய தொழிற்சங்க இயக்கம், வேலை உலகில் பாலின அடிப்படையிலான வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நிறுத்த போதுமான பிரச்சாரம் செய்து வருகிறது. அனைத்து உலகளாவிய தொழிற்சங்கம் கூட்டமைப்புகள் (GUFs), சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு (ITUC) மற்றும் வேலை உலகில் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான புதிய சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகளை மேம்படுத்துவதற்கு ஆதரவளிக்க அவர்களை ஊக்குவிப்பதற்காக அரசாங்கங்களுக்கு ஆதரவளிக்க கூட்டாளிகளுக்கு இடையே ஒரு கூட்டணி உருவாக்கப்பட்டது. ஒரு ILO உடன்படிக்கை ILO பரிந்துரை மூலம் நிரப்பப்பட்டது.

இறுதியாக கோரிக்கைகள் கேட்கப்பட்டன. 2015 இல், அதன் 325வது அமர்வில், ILO ஆரஞ்சும் குழுவானது 'வேலை உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வண்கொடுமை' என்ற இரண்டு வருட தரநிலை விவாதத்திற்கு ஒப்புக்கொண்டது. இது 2018 மற்றும் 2019 ஆண்டு ILCs களின் நிகழ்ச்சி நிரலில் வைக்கப்பட்டது.

சில அரசாங்கங்கள் தொடக்கத்தில் இருந்தே ஒரு உடன்படிக்கையை ஆதரித்த போதிலும், மற்றவர்களுக்கு இன்னும் நம்பிக்கை தேவை, மற்றும் முதலாளிகள் குழு முற்றிலும் எதிர்த்து. தொழிற்சங்கங்கள் ஓன்றினைந்து தொழிலாளர்களின் அனுபவங்களைப் பகிர்ந்துகொண்டு புதிய தரநிலைகள் தீர்க்கப்பட வேண்டிய முக்கிய பிரச்சினைகளை முன்னிலைப்படுத்தின. புதிய தொழிலாளர் தரநிலைகளுக்கு தங்கள் ஆதரவை தீவிரமாக வெளிப்படுத்த அரசாங்கங்களை ஊக்குவிக்கும் பிரச்சாரங்களையும் அவர்கள் உருவாக்கினர்.

C190 மற்றும் R206 ஐ ஏற்றுக்கொள்வது நான்கு வருட ஆலோசனைகளை எடுத்தது. 2016 ஆம் ஆண்டில், ஆரஞ்சும் குழுவால் கட்டளையிடப்பட்ட, ILO ஆனது பிரச்சனையைப் பற்றி நன்கு புரிந்துகொள்ளவும், அதைப் பற்றி என்ன செய்ய வேண்டும் என்பது பற்றிய வழிகாட்டுதலை வழங்கவும் நிபுணர்களின் முத்தரப்புக் கூட்டத்தை ஏற்பாடு செய்தது. வல்லுநர்கள் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான சட்டப் பாதுகாப்பில் உள்ள இடைவெளிகளை எடுத்துரைத்தனர்.

புதிய ILO ஆவணங்களுக்கான விவாதம் 2018 இல் தொடங்கியது. அதன்பிரகு, தொழிற்சங்கங்கள் பின்தொடர்தல் கூட்டங்களை நடத்தி, அதன் விளைவுகளைப் பற்றி விவாதித்தனர், மேலும் செயல்திட்டத்தை உருவாக்க ஒன்றினைந்து செயல்பட்டனர், அரசாங்கங்களை தொடர்ந்து பரப்புரை செய்து விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த பொதுப் பிரச்சாரங்களை உருவாக்கினர்.

C190/R206ஐ ஏற்றுக்கொள்வதை ஆதரிப்பதன் அவசியத்தை தெளிவாக வெளிக்கொணர, தொழிலாளர்கள், முதலாளிகள் குழுக்கள் மற்றும் அரசாங்க அமைப்புகள் மற்றும் பிற தொடர்புடைய பங்குதாரர்களுக்கு பாரிய விழிப்புணர்வை நாங்கள் மேற்கொண்டோம். பாரிய ஆதரவு, உகாண்டா முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது.

ஜெவியட் குட்டயவானா, கூட்டுறவு இயக்கம் மற்றும் அதனுடன் இணைந்த தொழிலாளர்களின் தேசிய சங்கம் (NUCMAW), உகாண்டா

2019 இல், வரைவு உடன்படிக்கை மற்றும் பரிந்துரை இரண்டாவது முறையாக விவாதிக்கப்பட்டு அவற்றின் உரைகள் இறுதி செய்யப்பட்டன. பல கருத்து வேறுபாடுகள் இருந்தன, ஆனால் பெரிய வெற்றிகளும் கூட!

21 ஜூன் 2019 அன்று, வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை (C190) மற்றும் பரிந்துரை (R206) ஆகியவற்றை பெரும்பான்மை வாக்குகளால் ஏற்றுக்கொண்டதன் மூலம் உலக வேலைத் தலைவர்கள் வரலாற்றைப் படைத்தனர்: 439, எதிராக - 7, மற்றும் வாக்களிக்காதவர்கள் - 30. இதன் மூலம், உலக சமூகம் இறுதியாக வேலை செய்யும் உலகில் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களை பொறுத்துக்கொள்ள முடியாது என்பதை தெளிவுபடுத்தியது.



சர்வதேச தொழிற்சங்க பிரச்சாரத்துடன், மற்ற பெண்கள் உரிமை இயக்கங்கள் பிரச்சனையின் அவசரத்தை வலுப்படுத்த உதவியது மற்றும் இந்த சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகளை உண்மையாக்கியது, குறிப்பாக:

#nunamenos (இன்று குறைவாக இல்லை): ஒரு வத்தீன் அமெரிக்க பெண்ணிய இயக்கம் பிராந்தியம் முழுவதும் பாவலான மச்சிஸ்டா வன்கொடுமையை எதிர்க்கிறது; 2015 முதல், சமத்துவமின்மை, பெண்ணடிமை மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆகியவற்றில் நடவடிக்கை எடுக்கக் கோரி ஆர்ப்பாட்டங்களை நடத்தி வருகிறது.

#MeToo இயக்கம்: பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் தாக்குதலுக்கு எதிரான உலகாளவிய இயக்கம், 2017 இல் பரவலாகப் பரவியது, பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாள பெண்களின் கதைகளைப் பார்க்க வைத்தது.

ரோஸ் ஓமாமோ கென்யா உலோகத் தொழிலாளர்களின் ஒருங்கிணைந்த ஒன்றியத்தின் (AUKMW) பொதுச் செயலாளராக உள்ளார் மற்றும் ILC இல் நிலையான-அமைப்பு விவாதங்களில் ஒரு தொழிலாளர் பிரதிநிதியாக இருந்தார்.

‘வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான ஒற்றை வரையறையை நாங்கள் விரும்பிய மிக முக்கியமான பிரச்சினைகள். வேலை உலகத்தின் பரந்த வரையறையை நாங்கள் விரும்புகிறோம், அதனால் தொழிலாளர்கள், அவர்கள் எங்கிருந்தாலும், முறையான அல்லது முறைசாரா, பாதுகாக்கப்பட வேண்டும்... ‘வேலை உலகத்தின்’ நோக்கமும், சேர்ப்பதற்கு முக்கியமானது... மேலும் அதை உறுதிப்படுத்துவதும் கூட. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இரண்டு தனித்தனி வரையறைகளாக இல்லாமல் ஒரு ஸ்பெக்ட்ரம் என வரையறுக்கப்பட்டது.

கலந்துரையாடவின் போது, நாங்கள் ஆப்பிரிக்க பிராந்தியங்களில் இருந்து அரசாங்கங்களை வற்புறுத்த வேண்டும், அவர்களை ஈடுபடுத்தி, அவர்களிடமிருந்து ஆதரவைப் பெறுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும்... தொழிலாளர்களாகிய நமது நிலைப்பாட்டை அரசாங்கங்கள் புரிந்துகொள்ளக் கூடியது முக்கியம்... மேலும் நாம் ஏன் என்பதற்கு உண்மையான உதாரணங்களை அவர்களுக்கு விளக்க வேண்டும். இந்த உடன்படிக்கை தேவை... இந்த உடன்படிக்கை என்ன செய்யப்போகிறது, யாரைப் பாதுகாக்கும் என்று களத்தில் உள்ள மக்கள் சரியாகத் தெரிந்துகொள்ளும் வகையில் நாங்கள் நிறைய ஊடகப் பிரச்சாரங்களைச் செய்ய வேண்டியிருந்தது.

உடன்படிக்கை ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டபோது மை காட்! இது ஒரு நல்ல நாள்!... நாங்கள் பேச்சுவார்த்தைகளை முடித்தபோது, நாங்கள் கோட்டுமிட்டோம், நடனமாடுனோம், அன்று நாங்கள் சாப்பிட வேண்டும் என்பதை மறந்துவிட்டோம், ஏனென்றால் அன்றைய மகிழ்ச்சி நமது வயிற்றை நிரப்பியது. எங்களுக்கு பசி கூட இல்லை - ஏன்? ஏனென்றால், நமது சொந்த நாடுகளில், தொழிலாளர்கள் மற்றும் பெண்களைப் பாதுகாக்க உதவும் ஒரு விரிவான சர்வதேச தரநிலை எங்களிடம் உள்ளது என்பதை நாங்கள் அறிந்தோம். நாம் என்ன செய்கிறோம், நம் சக பெண்கள் என்ன செய்கிறோம், இது மகிழ்ச்சியின் தருணம், மகிழ்ச்சியின் தருணம், நடனமாட ஒரு தருணம், கொண்டாட வேண்டிய தருணம்.

C190 மற்றும் R206 வெற்றியானது, இதற்காக நீண்ட காலமாக போராடி வரும் தொழிற்சங்கங்களுக்கும், பெண் தொழிலாளர்களுக்கும் கிடைத்த வெற்றியாகும். வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பரிந்துரை (R206) உடன்படிக்கைக்கு துணைபுரிகிறது, புதிய சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகளை செயல்படுத்த அரசாங்கங்களுக்கு ஒரு சாலை வரைபடத்தை அமைக்கிறது.

‘இது ஒரு வரலாற்று நாள்... காலத்தின் பரிட்சையில் நிற்கும், ILOவின் அடுத்த நூற்றாண்டுக்கு நம்மை முன்னெடுத்துச் செல்லும், எதிர்கால வேலை உலகத்தின் சவால்களைச் சந்திக்கக்கூடிய ஒரு தரநிலையை நாங்கள் உருவாக்கத் தொடங்கினோம். இதற்கு முன் எந்த ILO ஆவணங்களிலும் அங்கீகரிக்கப்படாத பல விஷயங்கள் - ஒரு புதிய உரிமை, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத வேலை செய்யும் உலகத்திற்கான உரிமை... தொழிலாளர்கள், குறிப்பாக முறைசாரா தொழிலாளர்கள் மற்றும் அரசாங்கங்களின் அறையில் வெடிப்பு குழுவில் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது... முன்னெடுத்தும் இல்லாதது. பெண்கள் பாட்டு, நடனம் என ஆடி அனைவரையும் உள்ளே இழுத்தனர். ஆளால் அரசாங்கங்கள் ஒன்றிணைந்து செயல்படும் மறக்கமுடியாத தருணங்களும் உள்ளன... ‘நாம் மற்றவர்களின் காலனியில் நம்மை வைக்க வேண்டும்’ என்று நான் சொன்னது நினைவிருக்கிறது... அதைச் செய்யுமாறு அரசாங்கங்களை நாங்கள் கேட்டுக் கொண்டோம்... ஒருவருக்கொருவர் பேசுவும், என்ன வேலை செய்யும் என்பதைக் கண்டறியவும், அதை அங்கீகரித்து எல்லோரும் ஒரே இடத்தில் இல்லை... யாரும் பின்தங்கியிருக்கக் கூடாது, இந்தக் ஆவணங்கள் உண்மையில் செயல்படுவதை உறுதிசெய்ய நாம் அனைவரும் ஒன்றிணைந்து செயல்பட வேண்டும்.

மேரி கிளார்க் வாக்கர், செயலாளர் பொருளாளர், கனடிய தொழிலாளர் காங்கிரஸ் (CLC), கனடா

1.5

ILO உடன்படிக்கை 190 மற்றும் வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய பரிந்துரை

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான புதிய சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகள் (C190) ஒரு உடன்படிக்கை மற்றும் ஒரு பரிந்துரை ஆகும்.

மரபுகள் மிக முக்கியமான சட்ட ஆவணங்கள். அவர்கள் சர்வதேச ஒப்பந்தங்களை சட்டப்பூர்வமாகக் கட்டுப்படுத்துகிறார்கள். எழுதும் நேரத்தில், 190 ILO உடன்படிக்கைகள் உள்ளன, அவற்றில் மிகச் சமீபத்தியது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை, 2019 (எண் 190).

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை (C190) ஒரு பரிந்துரை (R206) மூலம் கூடுதலாக உள்ளது.

பரிந்துரைகள் என்பது கட்டுப்பாடற் வழிகாட்டுதல்களாகும், அவை அரசாங்கங்களுக்கு முக்கியமான வழிகாட்டுதலை வழங்குகின்றன மற்றும் பிரச்சாரங்கள் மற்றும் பேச்சுவார்த்தைகளுக்கான முக்கியமான ஆவணங்களாகும். மாநில நடைமுறைகள் பெரிதும் மாறுபடும் போது, ஒரு உடன்படிக்கையால் கையாள முடியாத விஷயங்களுக்கு மிகவும் தொழில்நுட்பமாக இருக்கும் போது, ஒரு உடன்படிக்கையில் ஏற்கனவே உள்ளடக்கப்பட்ட ஒரு விஷயத்தை இன்னும் விரிவாகக் குறிப்பிட வேண்டியிருக்கும் போது, அல்லது தொழிற்சங்கங்கள் முதலாளிகளையும் அரசாங்கங்களையும் வற்புறுத்தத் தவறினால், அவை பொதுவாக வழங்கப்படுகின்றன. உடன்படிக்கை ஒரு குறிப்பிட்ட பிரச்சினைக்கு பொருத்தமானது அல்லது உடன்படிக்கையின் உரையில் சில முக்கியமான முன்மொழிவுகளை இணைக்கத் தவறியது. உறுப்பு நாடுகள் தங்கள் அரசாங்கத்தின் கவனத்திற்கு பரிந்துரைகளை கொண்டு வர கடமைப்பட்டுள்ளது.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பரிந்துரை (R206) C190 எவ்வாறு செயல்படுத்தப்பட வேண்டும் என்பது பற்றிய விரிவான வழிகாட்டுதலை வழங்குகிறது. வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுக்கவும், நிவர்த்தி செய்யவும் உதவும் தேசிய சட்டம் மற்றும் நடைமுறைகள் மற்றும் அரசாங்கத் திட்டங்கள் ஆகியவற்றில் மாற்றங்கள் பற்றிய பரிந்துரைகள் உள்ளன.



R206 மேலும் என்ன வழிகாட்டுதலை வழங்குகிறது என்பதைப் பார்க்க, இந்தப் பகுதி முழுவதும் ஆரஞ்சப் பொட்டுகளைத் தேடுகள்கூடும்.



சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலை எவ்வாறு ஏற்றுக்கொள்ளப்படுகிறது?

உடன்படிக்கைகள் நிறுவனமயமாக்கப்பட்ட வர்க்கப் போராட்டத்தின் விளைவாகும், பொதுவாக நமது தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் ஒரு திட்டத்தை முன்வைக்கும் போது, முதலாளிகள் (பொதுவாக) உடன்படவில்லை அல்லது உள்ளடக்கத்தில் சண்டையிடுகிறார்கள், பின்னர் இரு தரப்பும் தங்கள் நிலைப்பாட்டை ஆதரிக்க போதுமான எண்ணிக்கையிலான அரசாங்கங்களை வற்புறுத்த முயற்சிக்கின்றன.

தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் அமைப்பின் மூலம் பிரச்சினையை பேச்சுவார்த்தை நடத்தி, ஆனால் குழுவின் ஒப்புதலைப் பெற்றால், அவர்கள் ILC இன் நிகழ்ச்சி நிரவில் ஒரு உடன்படிக்கைக்கான முன்மொழிவை வைக்கலாம். இதைத் தொடர்ந்து மூன்று தொகுதிகளுடன் அறிக்கை எழுதுதல் மற்றும் ஆலோசனையின் நீண்ட செயல்முறை, அதைத் தொடர்ந்து கருத்துக்கான வரைவு உடன்படிக்கையின் சமூக்கி. அதன் பிறகு வரைவு திருத்தம் செய்யப்படுகிறது. ILC இல் இரண்டாவது விவாதம் உள்ளது, அதன் பிறகு உடன்படிக்கை திருத்தப்பட்டு தத்தெடுப்புக்கு முன்மொழியப்பட்டது. மரபுகள் மூன்றில் இரண்டு பெரும்பான்மை வாக்குகளால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட வேண்டும். முழு செயல்முறையும் பல ஆண்டுகள் ஆகலாம்.

வலுவான சர்வதேச தாத்தை அடைவதற்கு சர்வதேச தொழிற்சங்க இயக்கம் மற்றும் அதன் கூட்டாளிகளின் கணிசமான பிரச்சார முயற்சி தேவைப்படுகிறது. பெரும்பாலான அரசாங்கங்கள் தங்கள் பிரதிநிதிகளை ஜெனிவாவிற்கு அனுப்புவதற்கு முன்பே முன்மொழியப்பட்ட உடன்படிக்கைகள் பற்றிய கருத்தை எட்டியுள்ளன, எனவே உடன்படிக்கையில் பேச்சுவார்த்தைகள் தொடங்குவதற்கு முன்பே தொழிற்சங்கங்கள் தேசிய அளவில் பரப்புரை செய்து பிரச்சாரம் செய்ய வேண்டும். ILC இல் உள்ள தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் உடன்படிக்கையின் வரைவு உரையில் செல்வாக்கு செலுத்துவதற்கு, பொருத்தமான தேசிய தொழிற்சங்க மையத்தை வலியுறுத்துவதற்கு இது தேவைப்படலாம்.

C190 மற்றும் R206 என்ன சொல்கின்றன?

அனைத்து ILO மரபுகளும் சட்ட மொழியில் எழுதப்பட்டுள்ளன - **C190 மற்றும் R206 இரண்டின் முழு உரையையும் பின் இணைப்புகளில் பார்க்கவும்** - ஆனால் முக்கிய புள்ளிகள் பின்வருமாறு::

▼ வரையறைகள்

→ C190 வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை “**எற்றுக்கொள்ள முடியாத நடத்தைகள்** மற்றும் நடைமுறைகள் அல்லது அதன் அச்சுறுத்தல்கள், ஒரு நிகழ்வு அல்லது மீண்டும் மீண்டும், உடல், உளவியல், பாலியல் அல்லது பொருளாதார பாதிப்புகளை இலக்காகக் கொண்ட, விளைவிப்பதாக அல்லது விளைவிக்கூடியதாக இருக்கலாம். பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்”.

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு சர்வதேச அளவில் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்ட முதல் வரையறை இதுவாகும். இது ஒரு பரந்த வரையறை, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அவற்றுக்கிடையே ஒரு கோட்டை வரைவதற்குப் பதிலாக “வரம்பு” என்று வரையறுக்கிறது. இது முக்கியமானது, ஏனென்றால் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு இடையேயான கோடு பெரும்பாலும் மங்கலாக உள்ளது. நடத்தை அல்லது நடைமுறையின் நோக்கம், சாத்தியமான அல்லது உண்மையான தாக்கம் வரையறையின் ஒரு முக்கிய பகுதியாகும்.



தேசிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளில், அரசாங்கங்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஒரே கருத்தாக வரையறுக்கலாம் அல்லது தனித்தனியாக பிரிக்கலாம். இதை நமது அரசாங்கங்கள் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும் என்று நாம் பிரச்சாரம் செய்யும்போது, அது ஒரு வரையறையாக இருக்க வேண்டும் என்பதற்காக நாம் பேச்கவார்த்தை நடத்த வேண்டும்.

→ உடன்படிக்கை வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை பாலினக் கண்ணோட்டத்துடன் அணுகுகிறது மற்றும் வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலால் பெண்கள் விகிதஶார அளவில் பாதிக்கப்படுகிறார்கள் என்பதை ஒப்புக்கொள்கிறது. இது பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை “பாலினம் அல்லது பாலின பிரிவு அல்லது குறிப்பிட்ட பாலினம் அல்லது பாலினத்தின் நபர்களை பெரிய அளவில் பாதிக்கும் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தலை உள்ளடக்கிய நபர்கள் மீதான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்” என வரையறுக்கிறது.

▼ யார் பாதுகாக்கப்படுகிறார்கள்?

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத வேலை உலகத்திற்கு நாம் அனைவருக்கும் உரிமை உண்டு என்பதையும், யாரும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகக் கூடாது என்பதையும் C190 அங்கீகரிக்கிறது. வேலை செய்யும் உலகில் உள்ள அனைவரும் பாதுகாக்கப்படுகிறார்கள்.

→ பணி உலகில் உள்ள அனைத்து நபர்களும் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளனர்:

- தேசிய சட்டம் மற்றும் நடைமுறையால் வரையறுக்கப்பட்ட **ஸ்டியர்கள்**
- **நபர்கள்** தங்கள் ஒப்பந்த நிலையைப் பொருட்டதாமல் **பணிபுரிகிறார்கள்** (இதில் தற்காலிக ஏஜென்சி தொழிலாளர்கள், ஃப்ரீலான்ஸ் தொழிலாளர்கள், பிளாட்ஃபார்ம் வணிகங்கள் மூலம் பணியமர்த்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள், துணை ஒப்பந்தம் மற்றும் அவட்சோர்சிங் தொழிலாளர்கள்)
- **பயிற்சியில் உள்ளவர்கள்**, பயிற்சியாளர்கள் மற்றும் பயிற்சியாளர்கள் உட்பட
- **பணிநீக்கம்** செய்யப்பட்ட தொழிலாளர்கள்
- **தன்னார்வலர்கள்**
- **வேலை தேடுபவர்கள்** மற்றும் **வேலை விண்ணப்பதாரர்கள்**
- தனிநபர்கள் ஒரு **முதலாளியின்** அதிகாரம், கடமைகள் அல்லது பொறுப்புகள்.

→ C190 அனைத்துத் துறைகளுக்கும் பொருந்தும் - பொது மற்றும் தனியார துறைகள், கிராமப்புற மற்றும் நகரப்புறங்கள், முறையான மற்றும் முறைசாரா பொருளாதாரம். **யாரும் பின் தங்கவில்லை!**



தெருவோர வியாபாரிகள், சந்தை வியாபாரிகள் அல்லது கழிவுகளை எடுப்பவர்கள் போன்ற பொது இடங்களில் முறைசாரா பொருளாதாரத்தில் பணிபுரிபவர்களுக்கும், வீட்டுப் பணியாளர்கள், சமூகப் பணியாளர்கள் மற்றும் வீட்டுத் தொழிலாளர்கள் போன்ற தனியார் இடங்களிலும் இது மிகவும் பொருந்தமானது. இந்த தொழிலாளர்கள் பெரும்பாலும் தொழிலாளர் சட்டத்தின் கீழ் வருவதில்லை.

▶ வேலை செய்யும் உலகில் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலால் அனைவரும் பாதிக்கப்படலாம் என்பதை C190 ஒப்புக்கொள்கிறது. ஆனால் சில தொழிலாளர்கள் அதிகமாக அனுபவிக்கும் அபாயத்தில் இருக்கலாம் மற்றும் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலால் விகிதாசாரத்தில் பாதிக்கப்படலாம். இதில் பெண்கள், பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்கள் மற்றும் பாதிக்கப்படக்கூடிய சூழ்நிலைகளில் உள்ள குழுக்கள் மற்றும் சில துறைகள், தொழில்கள் மற்றும் வேலை ஏற்பாடுகள் ஆகியவை அடங்கும்.



R206: பாதிக்கப்படக்கூடிய குழு அல்லது பாதிக்கப்படக்கூடிய சூழ்நிலையில் உள்ள குழு பொருந்தக்கூடிய சர்வதேச தொழிலாளர்தரநிலைகள் மற்றும் மனித உரிமைகள் தொடர்பான சர்வதேச ஆவணங்களின்படி விளக்கப்பட வேண்டும். பரிந்துரையில் குறிப்பிடப்படவில்லை என்றாலும், இதில் பழங்குடியினர், ஊனமுற்றோர், பெலஸ்பியன், ஓரினிக்கேர்க்கையாளர்கள் மற்றும் திருநங்கைகள், இனம், நிறம், வம்சாவளி, தேசிய அல்லது இன பூர்வீகம் மற்றும் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்டப்பட்ட நபர்கள் இருக்கலாம். பல சர்வதேச மனித உரிமைகள் ஒப்பந்தங்களில் கர்ப்பிணிப் பெண்கள் “பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுவாக” அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ளனர். பரிந்துரை குறிப்பாக புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள், தோற்றம், போக்குவரத்து மற்றும் இலக்கு நாடுகளில், குறிப்பாக பெண் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள், அவர்களின் புலம்பெயர்ந்த நிலையைப் பொருட்படுத்தாமல் பாதுகாப்பதைக் குறிக்கிறது. இதன் பொருள், குறுக்கிடும் பாகுபாடுகளால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் பாதுகாக்கப்படுகிறார்கள். (பத்தி.13)

இரவு வேலை, தனிமையில் வேலை, சுகாதாரம், விருந்தோம்பல், சமூக மற்றும் அவசர சேவைகள், வீட்டு வேலை, போக்குவரத்து, கல்வி மற்றும் பொழுதுபோக்கு உள்ளிட்ட துறைகள், தொழில்கள் மற்றும் வேலை ஏற்பாடுகளை R206 அங்கீகரிக்கிறது. (பத்தி.9)

▼ இது எதை உள்ளடக்கியது?

▶ உடன்படிக்கை வேலையின் மாறுபட்ட மற்றும் மாறும் தன்மையை அங்கீகரிக்கிறது. இது **வேலை உலகத்தை உள்ளடக்கியது**, இது நேரடி வேலை செய்யும் இடத்தை விட ஒரு பரந்த கருத்து. வேலையின் போது, அதனுடன் இணைக்கப்பட்ட அல்லது வேலையின் போது ஏற்படும் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு இது பொருந்தும். வேலை உலகம் அடங்கும்:

- **பொது இடங்கள்** (குறிப்பாக முறைசாரா பொருளாதாத்தில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு முக்கியமானது)
- **தனியார் இடங்கள்** (உள்நாட்டு மற்றும் வீட்டு அடிப்படையிலான தொழிலாளர்கள் மற்றும் டிஜிட்டல் இடத்தில் பணிபுரிவார்களுக்கு இது முக்கியமானது)
- **பணி தொடர்பான நிகழ்வுகள் மற்றும் செயல்பாடுகள்**, ஆஃப்-செட் சந்திப்புகள் மற்றும் பயிற்சி, வேலை தொடர்பான பயணங்கள் மற்றும் பயணம் மற்றும் பார்ட்டிகள் போன்ற சமூக நடவடிக்கைகள் உட்பட
- **வேலைக்குச் செல்லும் போது மற்றும் திரும்பும் போது**
- பணியாளருக்கு ஊதியம், ஓய்வு அல்லது உணவு, அல்லது **சுகாதார, சலவை** மற்றும் மாற்றும் வசதிகளைப் பயன்படுத்தும் இடங்களில்
- வீட்டுப் பணியாளர்கள் அல்லது பருவகால விவசாயப் பணியாளர்கள் தங்குவதற்காக வழங்கப்படும் தங்குமிடங்கள் அல்லது அறைகள் உட்பட முதலாளி வழங்கிய தங்குமிடங்களில்
- **பணி தொடர்பான தகவல்தொடர்புகள்** (தகவல் மற்றும் தகவல் தொடர்பு தொழில்நுட்பங்கள் மூலம்): இணையவழி மிரட்டல் மற்றும் ஆண்லைன் வண்கொடுமை ஆகியவை இதில் அடங்கும்.

▶ வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் **மூந்தாம் தரப்பினரிடமிருந்து** (வாடிக்கையாளர்கள், வாடிக்கையாளர்கள், சேவை வழங்குநர்கள், பயனர்கள், நோயாளிகள் மற்றும் பொது உறுப்பினர்கள்) வரலாம் என்பதை உடன்படிக்கை அங்கீகரிக்கிறது. சுகாதாரம், விருந்தோம்பல், பொழுதுபோக்கு, சில்லறை விற்பனை, கல்வி, போக்குவரத்து மற்றும் பிற வாடிக்கையாளர், வாடிக்கையாளர் மற்றும் பொது மக்கள் எதிர்கொள்ளும் சேவைகள் போன்ற துறைகளில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு இது மிகவும் முக்கியமானது.

→ உடன்படிக்கை அங்கீகரிக்கிறது - சர்வதேச தரத்தில் முதல் முறையாக - குடும்ப வன்முறை வேலை உலகில் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும். குடும்ப வன்முறை வேலைவாய்ப்பு, உற்பத்தித்திறன் மற்றும் உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பைப் பாதிக்கும் என்று C190 குறிப்பிடுகிறது. அரசாங்கங்கள், முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர் அமைப்புக்கள் மற்றும் தொழிலாளர் சந்தை நிறுவனங்கள் அனைத்தும் வேலை செய்யும் உலகில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கங்களை அடையாளம் காணவும், பதிலளிக்கவும் மற்றும் நிவரத்தி செய்யவும் உதவ முடியும் என்பது தெளிவாகிறது.



புதிய உடன்படிக்கையில் வேலை செய்யும் உலகில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கம் உள்ளிட்டவை தொழிற்சங்கங்களின் முக்கிய கோரிக்கையாகவும் குறிப்பாக கடினமான போராட்டமாகவும் இருந்தது. குடும்ப வன்முறையில் ஈடுபடுபவர்கள் சக ஊழியர்களாக இருக்கலாம், அங்கு கூட்டாளர்கள் ஒரே முதலாளியிடம் வேலை செய்கிறார்கள். குற்றவாளிகள் தங்கள் பணியிடத்தில் தங்கள் கூட்டாளர்களைப் பின்தொடரலாம் அல்லது பின்தொடரலாம். குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கும் தொழிலாளர்கள் பணிக்கு வராததன் காரணமாகவும், கவனம் மற்றும் உந்துதல் இழப்பதாலும் தங்கள் வேலையை இழக்க நேரிடும். வேலை உலகில் அதன் தாக்கத்தை உணர்ந்து, ஆதரவை செயல்படுத்துவதன் மூலம், தொழிலாளர்கள் தங்கள் வேலையைத் தக்க வைத்துக் கொள்ள முடியும். C190 வேலை உலகம் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கங்களைக் குறைப்பதில் தலையீட்டின் முக்கிய புள்ளியாக இருப்பதை அங்கீகரிக்கிறது. R206 இன் பத்தி.18, அரசாங்கங்களும் முதலாளிகளும் என்ன செய்ய முடியும் என்று பரிந்துரைக்கிறது.

▼ நடத்தைகள் மற்றும் பொறுப்புகள்

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்கும் அவற்றைத் தடுப்பதற்கும் அரசாங்கங்களுக்கு பொறுப்பு உள்ளது என்பதை C190 தெளிவாகக் காட்டுகிறது. தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகளின் அமைப்புகளுடன் ஒத்துழைத்து ஆலோசனையுடன் அவர்கள் இதைச் செய்ய வேண்டும்.

→ வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் இல்லாத வேலை உலகத்திற்கான ஓவ்வொருவரின் உரிமையையும் அரசாங்கங்கள் மதிக்க வேண்டும், ஊக்குவிக்க வேண்டும் மற்றும் உணர வேண்டும், மேலும் இதைச் செய்ய ஒரு ஒருங்கிணைந்த, ஒருங்கிணைந்த மற்றும் பாலின-பதிலளிப்பு அணுகுமுறையை பின்பற்ற வேண்டும். (சரத்து 4)



'உள்ளடக்கிய, ஒருங்கிணைந்த மற்றும் பாலின-பதிலளிப்பு அணுகுமுறை'

உள்ளடக்கியது: வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் இல்லாத வேலை உலகிற்கு அனைவருக்கும் உரிமை உள்ளது என்ற அடிப்படையில், அரசாங்கங்கள் பரந்த அளவிலான பாதுகாப்பை வழங்க வேண்டும்.

ஒருங்கிணைக்கப்பட்டது: அவர்கள் தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு, சமத்துவம் மற்றும் பாகுபாடு இல்லாமை, இடம்பெயர்வு, தொழில்சார் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு மற்றும் குற்றவியல் ஆகியவற்றில் சட்டங்கள் மற்றும் நடைமுறைகள் மூலம் நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும்..

பாலினம் சார்ந்தது: வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல்கள் பெண்களை அதிக அளவில் பாதிக்கிறது என்ற உண்மையையும், சமமற்ற பாலின அடிப்படையிலான அதிகார உறவுகள், பாலின நிலைப்பாடுகள் மற்றும் இடைப்பட்ட ஏற்றத்தாழ்வுகள் உள்ளிட்ட அடிப்படைக் காரணங்களை மாற்றுவதற்கு நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும்.

▶ அரசாங்கங்கள் “வேலையில் அடிப்படைக் கோட்பாடுகள் மற்றும் உரிமைகளை மதிக்க வேண்டும், ஊக்குவிக்க வேண்டும் மற்றும் உணர் வேண்டும்”, முக்கியமாக சங்கச் சார்பற்றம் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசுவதற்கான உரிமை. (சர்த்து 5)



R206: வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளான துறைகள், தொழில்கள் மற்றும் வேலை ஏற்பாடுகள் உட்பட அனைத்து தொழிலாளர்களும் முதலாளிகளும் இந்த உரிமைகளை முழுமையாக அனுபவிப்பதை அரசாங்கங்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும். (பத்தி 3)

▶ ”வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழிலில் சமத்துவம் மற்றும் பாகுபாடு இல்லாத உரிமையை உறுதிப்படுத்த சட்டங்கள், ஒழுங்குமுறைகள் மற்றும் கொள்கைகளை அரசாங்கங்கள் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.” இதில் பெண் தொழிலாளர்களும், பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்கள் அல்லது பாதிக்கப்படக்கூடிய குழினிலைகளில் உள்ள குழுக்களும் அடங்கும். (சர்த்து 6)



R206: ILOவின் சமத்துவம் மற்றும் பாரபட்சமற்ற ஆவணங்களைக் கருத்தில் கொண்டு, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்கான நடவடிக்கைகள், குறிப்பிட்ட வேலைகள், துறைகள் அல்லது தொழில்களில் இருந்து பெண்கள் மற்றும் பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்கள் போன்ற சிலரைக் கட்டுப்படுத்தவோ அல்லது விலக்கவோ செய்வதை அரசாங்கங்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும். . (பத்தி.5)

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களுக்கு எதிராக பாதுகாக்கவும் தடுக்கவும் அரசுகள் நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும்.

▶ வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அரசுகள் சட்டத்தில் தடை செய்ய வேண்டும். (சர்த்து 7)

▶ முறைசாரா தொழிலாளர்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுக்க பொது அதிகாரிகள் உதவ வேண்டும். இது முக்கியமானது, ஏனெனில் முறைசாரா தொழிலாளர்கள் பெரும்பாலும் பேசுவார்த்தை நடத்த எந்த முதலாளியும் இல்லை. (சர்த்து 8a)



R206: முறைசாரா பொருளாதாரத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுக்கவும், நிவர்த்தி செய்யவும், முறைசாரா பொருளாதாரத் தொழிலாளர்கள், முதலாளிகள் மற்றும் அவர்களது சங்கங்களுக்கு அரசாங்கங்கள் ஆதரவை வழங்க வேண்டும். (பத்தி.11)

▶ வேலை செய்யும் உலகில் சில குழுக்களை வன்கொடுமை கடுமையாக தாக்குவதால், தொழிலாளர்கள் வன்கொடுமைக்கு ஆளாகும் துறைகள், தொழில்கள் மற்றும் வேலை ஏற்பாடுகளை அரசாங்கங்கள் அடையாளம் காண வேண்டும்.



R206: குறிப்பாக புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் உட்பட இந்தத் தொழிலாளர்களைப் பாதுகாப்பதற்கான நடவடிக்கைகளை அரசாங்கங்கள் மேற்கொள்ள வேண்டும். குறிப்பிட்ட வேலைகள், துறைகள் அல்லது தொழில்களில் பங்கேற்பதில் இருந்து யாரையும், குறிப்பாக பெண்கள் மற்றும் பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்களை கட்டுப்படுத்துவதோ அல்லது விலக்குவதோ நடவடிக்கைகள் காரணமாக இருக்கக்கூடாது. (பத்தி.9, 10, 12)



ஆபத்தான வேலை வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அபாயத்தை அதிகரிக்கிறது. C190 ஆபத்தான தொழிலாளர்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலில் இருந்து பாதுகாக்கப்படுவதை உறுதிசெய்ய அரசாங்கங்களுக்கு கடமைகளை வழங்குகிறது. பாதுகாப்பற்ற வேலை ஏற்பாடுகள் உட்பட வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான மூல காரணங்களைத் தீர்க்க அரசாங்கங்களைக் கோருகிறது.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் வழக்குகளுக்கு பதிலளிப்பதற்கும், அவை மீண்டும் நிகழாமல் இருப்பதை உறுதி செய்வதற்கும், **அமலாக்க வழிமுறைகள் மற்றும் தீர்வுகள்/ஆதரவுக்கான அனுகலை அரசாங்கங்கள் அறிமுகப்படுத்த வேண்டும்.**

▶ வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் வழக்குகளுக்கு பதிலளிப்பதற்கு அமலாக்க மற்றும் கண்காணிப்பு வழிமுறைகளை அரசாங்கங்கள் நிறுவி வலுப்படுத்த வேண்டும். பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளானவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்கள் பாலினம் சார்ந்த, பாதுகாப்பான மற்றும் பயனுள்ள புகார்கள் மற்றும் சர்ச்சை தீர்க்கும் வழிமுறைகள், ஆதரவு, சேவைகள் மற்றும் தீர்வுகளுக்கான அனுகலைக் கொண்டிருப்பதையும் அவர்கள் உறுதிசெய்ய வேண்டும். சூழ்நிலைகள். (சரத்து 10)



R206: பரிகாரங்களில் பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்கள் இழப்பீட்டுடன் ராஜினாமா செய்ய, அவர்களது வேலையில் மீண்டும் சேர்த்துக்கொள்ள அல்லது சேதங்களுக்கு உரிய இழப்பீடு பெறுவதற்கான உரிமையை உள்ளடக்கியிருக்கலாம்; நடத்தையை நிறுத்துவதற்கு அல்லது கொள்கைகள் அல்லது நடைமுறைகளை மாற்றுவதற்கு உடனடியாக எடுக்கப்பட வேண்டிய நடவடிக்கைகள் மற்றும் பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்களுக்கான சட்டக் கட்டணம் மற்றும் செலவுகளுக்கான திருப்பீச் செலுத்துதல் போன்றவற்றிற்கான உத்தரவுகளை அரசாங்கங்களுக்கு வழங்க வேண்டும். (பத்தி.14)

புகார் மற்றும் தகராறு தீர்க்கும் வழிமுறைகளில் குறிப்பிட்ட நிபுணத்துவம், சரியான நேரத்தில் மற்றும் திறமையான செயலாக்கம், சட்ட ஆலோசனை மற்றும் உதவி, அனுக்கூடிய வழிகாட்டிகள் மற்றும் ஆதாரத்தின் சுமையை மாற்றுவதற்கு ஆகியவற்றைக் கொண்ட நீதிமன்றங்கள் அடங்கும். (பத்தி.16)

தொழிலாளர்கள் மீண்டும் தொழிலாளர் சந்தையில் வருவதற்கு உதவுவதற்கான ஆதரவு, சேவைகள் மற்றும் தீர்வுகள், ஆலோசனை மற்றும் தகவல் சேவைகள், 24 மணிநேர ஹாட்டலைங்கள், அவசர சேவைகள், மருத்துவ பராமரிப்பு மற்றும் சிகிச்சை, தங்குமிடங்கள் உள்ளிட்ட நெருக்கடி மையங்கள், சிறப்பு காவல் பிரிவுகள் அல்லது சிறப்பு பயிற்சி பெற்ற அதிகாரிகள். (பத்தி.17)

▶ குடும்ப வன்முறையின் விளைவுகளை அரசாங்கங்கள் உணர்ந்து வேலை செய்யும் உலகில் அதன் தாக்கத்தைக் குறைக்க வேண்டும். (சர்த்து 10f)



R206: விடுப்பு, இலகுவான பணி ஏற்பாடுகள் மற்றும் பாதுகாப்பு மற்றும் பணிநீக்கத்திற்கு எதிரான தற்காலிக பாதுகாப்பு போன்ற நடவடிக்கைகளுக்கு சட்டமியற்றுவது இதில் அடங்கும். பணியிட இடர் மதிப்பீடுகளில் குடும்ப வன்முறையும் சேர்க்கப்பட வேண்டும், பொதுத் தனிப்பு நடவடிக்கைகளுக்கான பரிந்துரை அமைப்பு இருக்க வேண்டும், மேலும் வேலை செய்யும் உலகில் குடும்ப வன்முறையின் விளைவுகள் குறித்து அரசாங்கங்கள் அதிக விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த வேண்டும். (பத்தி. 18)

▶ வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் வழிக்குகள் திறம்பட ஆய்வு செய்யப்பட்டு விசாரணை செய்யப்படுவதை அரசாங்கங்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும். (சர்த்து 10h)



R206: அமலாக்கத்திற்கும் தீர்வுக்கும் பொறுப்பானவர்கள் (எ.கா. தொழிலாளர் ஆய்வாளர்கள், காவல்துறை மற்றும் நீதித்துறை) வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைக் கண்டறிந்து அவற்றைக் கையாள்வதற்கான பாலினப் பயிற்சி மற்றும் வழிகாட்டுதல்களைப் பெற வேண்டும். (பத்தி.20, மற்றும் பத்தி. 23b)

▶ தொடர்புடைய தேசியக் கொள்கைகள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காண்பதை அரசாங்கங்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும். அவர்கள் ஆவணங்கள், வழிகாட்டுதல், கல்வி, பயிற்சி மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கும் தீர்வு காண்பதற்கும் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த வேண்டும். (சர்த்து 11)



R206: வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் சாத்தியக்கூறுகளை அதிகரிக்கும் காரணிகளை நிவர்த்தி செய்வதற்கான திட்டங்களை அரசாங்கங்கள் நிதியளிக்க வேண்டும், உருவாக்க வேண்டும், செயல்படுத்த வேண்டும் மற்றும் பரப்ப வேண்டும், இதில் மாதிரி நடைமுறைக் குறியீடுகள் மற்றும் இடர் மதிப்பீட்டு ஆவணங்கள், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதது பற்றிய விழிப்புணர்வு பிரச்சாரங்கள் மற்றும் பாரபடசம் அனுகுமுறைகள் மற்றும் களங்கம், பாலினம் பதிலளிக்கக்கூடிய பாடத்திட்டங்கள் மற்றும் அறிவுறுத்தல்கள், ஊடகங்களுக்கான பொருட்கள் மற்றும் பாதுகாப்பான, ஆரோக்கியமான மற்றும் இனக்கமான பணியிடங்களை வளர்ப்பதற்கான பொது பிரச்சாரங்கள். (பத்தி. 23)

தொழிலிடிப்ரகள் - தொழிற்சங்கங்களுடன் இணைந்து - வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுக்கவும், நிவர்த்தி செய்யவும் உதவும் கடமையும் உள்ளது. முதலாளிகள் என்ற முறையில் அரசாங்கங்களுக்கும் பொறுப்பு உண்டு என்பதை நினைவில் கொள்ளுவங்கள்.

▶ வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கான நடவடிக்கைகளை - தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுடன் இணைந்து - உருவாக்குவதற்கு முதலாளிகள் மீது நேர்மறையான கடமைகளை வைக்கும் சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளை அரசாங்கங்கள் ஏற்றுக்கொள்ளும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. (சர்த்து 9) இதில் அடங்கும்:

- ஒரு பணியிட கொள்கை



R206: இதில் பூஜ்ஜிய சகிப்புத்தன்மை அறிக்கை மற்றும் தடுப்புத் திட்டம், தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளியின் உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்புகள் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கியிருக்க வேண்டும், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் சம்பவங்கள் தொடர்பான தகவல்தொடர்புகள் முறையாக பரிசீலிக்கப்பட்டு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும் என்ற உறுதிப்பாட்டை, புகாரின் மீதான தகவல் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகள், மற்றும் தனியுரிமைக்கான உரிமை மற்றும் பாதிக்கப்பட்ட அல்லது பழிவாங்கலுக்கு எதிராக பாதுகாக்கும் நடவடிக்கைகள். (பத்தி. 7)

- தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார மேலாண்மை அமைப்புகள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய உளவியல் சமூக அபாயங்களை கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளும்
- ஆபத்துக்களைக் கண்டறிதல் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அபாயங்களை மதிப்பிடுவதற்கான அமைப்புகள், அவற்றைத் தடுப்பதற்கும் கட்டுப்படுத்துவதற்கும் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வது



R206: மதிப்பீடு வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் சாத்தியக்கறுகளை அதிகரிக்கும் காரணிகளை கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும், இதில் உளவியல் ரீதியான ஆபத்துகள் மற்றும் அபாயங்கள் உட்பட, இதில் இருந்து எழும் காரணிகள் அடங்கும்: பணி நிலைமைகள் மற்றும் ஏற்பாடுகள், பணி அமைப்பு மற்றும் மனித வள மேலாண்மை; மூன்றாம் தரப்பினரை உள்ளடக்கிய ஆபத்துகள் மற்றும் அபாயங்கள்; மற்றும் பாகுபாடு, அதிகார உறவுகளின் துஷ்பிரயோகம் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஆதரிக்கும் பாலினம், கலாச்சார மற்றும் சமூக விதிமுறைகள். (பத்தி. 8)

- ஆபத்துகள் மற்றும் அபாயங்கள், தடுப்பு மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் மற்றும் பிறரின் உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்புகள் உட்பட தகவல் மற்றும் பயிற்சி.



குடும்ப வன்முறையின் தாக்கங்களை அடையாளம் காணவும், பதிலளிக்கவும், நிவர்த்தி செய்யவும் முதலாளிகளும் தொழிலாளர் அமைப்புகளும் உதவலாம்.



R206: முதலாளிகளும் தொழிற்சங்கங்களும் குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் பணியிடக் கொள்கைகளில் சேர்க்க உதவலாம்: குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்களுக்கான விடுப்பு, இலகுவான பணி ஏற்பாடுகள் மற்றும் பாதுகாப்பு மற்றும் குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு பணிநீக்கம் செய்யப்படுவதற்கு எதிராக தற்காலிக பாதுகாப்பு. பணியிட இடர் மதிப்பீடுகளில் குடும்ப வன்முறை சேர்க்கப்படுவதை முதலாளிகளும் தொழிற்சங்கங்களும் உறுதி செய்ய வேண்டும், குடும்ப வன்முறைக்கான பொதுத் தணிப்பு நடவடிக்கைகளுக்குத் தொழிலாளர்களைப் பரிந்துரைக்க வேண்டும் (அவை இருந்தால்), மற்றும் குடும்ப வன்முறையின் விளைவுகள் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த வேண்டும். (பத்தி. 18)



அவர்களின் அறிவு மற்றும் அனுபவத்துடன், தொழிற்சங்கங்கள் ஆபத்தில் உள்ள தொழிலாளர்களை அடையாளம் கண்டு, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கும் அகற்றுவதற்கும் சிறந்த வழிகளைக் கண்டறிந்து, நடவடிக்கைகளைச் செயல்படுத்துதல் மற்றும் பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துதல். வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுக்கும் மற்றும் எதிர்கொள்ளும் சட்டங்கள் மற்றும் கொள்கைகளை உருவாக்க, செயல்படுத்த மற்றும் கணகாணிக்க முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர் அமைப்புகளும் உதவ வேண்டும்.

1.6

இப்புதல்

இப்போது C190 ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டதால், ILO உறுப்பு நாடுகள் உடன்படிக்கையை ‘இப்புதல்’ செய்வதா இல்லையா என்பதை முடிவு செய்ய வேண்டும். ஒரு அரசாங்கம் அங்கீகரிக்க முடிவு செய்தால், உடன்படிக்கை பிணைக்கப்படும் (கட்டாயமானது) மற்றும் அதன் உள்ளடக்கங்களை அந்த நாட்டின் தேசிய சட்டம் மற்றும் நடைமுறையில் வைக்க வேண்டும். உடன்படிக்கைகள் நாடுகளின் வெவ்வேறு தேசிய குழுல்களை பிரதிபலிக்கின்றன, எனவே இதைச் செய்வதற்கு போதுமான நெகிழ்வுத்தன்மை கொண்டது. ஒரு உடன்படிக்கையை அங்கீகரிப்பது என்பதை அரசாங்கங்கள் முடிவு செய்ய பல ஆண்டுகள் ஆகலாம். இரண்டு உறுப்பு நாடுகள் ஒப்புதல் அளித்த ஒரு வருடத்திற்குப் பிறகு ஒரு உடன்படிக்கை செயல்பாட்டுக்கு வரும்.

அரசாங்கங்கள் முதலில் C190 ஜ தங்கள் தேசிய அதிகாரத்திற்கு (பொதுவாக பாராளுமன்றம்) சமர்ப்பிக்க வேண்டும். இதை செய்ய அவர்கள் எடுத்த நடவடிக்கைகளை ILO க்கு தெரிவிக்க வேண்டும். அவர்கள் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் முதலாளிகளுக்கும் சொல்ல வேண்டும்.

ILO அரசியலமைப்பின் 19 வது பிரிவின் கீழ், உடன்படிக்கைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதில் அவர்கள் அடைந்த முன்னேற்றத்தை விளக்கி அறிக்கையிடுமாறு ILO ஆல் அரசாங்கங்களை கேட்கலாம்.

- தேசிய சட்டம் ஏற்கனவே உடன்படிக்கையைப் போல் சிறப்பாக இருந்தால், உடன்படிக்கையை அங்கீகரிக்க அரசாங்கம் பரிந்துரைக்கலாம்.
- உடன்படிக்கையுடன் தேசிய சட்டம் பொருந்தவில்லை என்றால், அரசாங்கங்கள் புதிய சட்டங்களை உருவாக்கலாம் அல்லது ஏற்கனவே உள்ள சட்டங்களை திருத்தலாம். அரசாங்கங்கள் தங்கள் சட்டங்களை சீர்திருத்தம் செய்து, பின்னர் ஒப்புதல் அளிக்கும், அல்லது தங்கள் சட்டங்களை அங்கீகரித்து சீர்திருத்தம் செய்யும்.
- சில அரசாங்கங்கள் ஒப்புதல் அளிக்க வேண்டாம் என்று முடிவு செய்கின்றன.

தொழிற்சங்கங்கள் வழக்கமாக தங்கள் அரசாங்கத்தை உடன்படிக்கைகளை அங்கீகரிக்க ஒரு பெரிய பிரச்சாரத்தை உருவாக்க வேண்டும். அங்கீகாரம் என்பது அரசாங்கங்கள் ILO க்கு பொறுப்புக்கூற வேண்டும் என்பதாகும். அவர்கள் தங்கள் நாட்டில் உடன்படிக்கை எவ்வளவு சிறப்பாக செயல்படுத்தப்படுகிறது என்பது குறித்து ILO க்கு மீண்டும் தெரிவிக்க வேண்டும்.

ஆனால் ஒப்புதல் என்பது போராட்டத்தின் ஆரம்பம் மட்டுமே, அந்த உரிமைகள் முறையாகப் பயன்படுத்தப்படும் வரை கோட்பாட்டில் மட்டுமே இருக்கும். அங்கீகாரம் பெற்றவுடன், தொழிற்சங்கங்கள், துறைகள் முழுவதும் ஒன்றியணைந்து, தங்கள் அரசாங்கத்தை வலியுறுத்த வேண்டும் மற்றும் உடன்படிக்கைகள் சரியாக செயல்படுத்தப்படுவதை உறுதிசெய்ய முதலாளிகளுடன் சமூக உரையாடலில் ஈடுபட வேண்டும்.

தொழிற்சங்கங்கள் தங்கள் நாடு ஒப்புதல் அளித்த ஒப்பந்தத்தின் தொழிலாளர் தரநிலைகளை தங்கள் அரசாங்கங்கள் சரியாக செயல்படுத்தவில்லை எனில், அவர்கள் ILO மேற்பார்வை அமைப்பு மூலம் புகார் செய்யலாம். இப்படித்தான் நாடுகள் உடன்படிக்கைகளைச் செயல்படுத்துவதை ILO உறுதி செய்கிறது. அரசாங்கங்கள் மேம்படுத்தக்கூடிய பகுதிகளை சட்டிக்காட்டுவதற்கு சர்வதேச தரங்களை எவ்வாறு பயன்படுத்துகின்றன என்பதை ILO தொடர்ந்து ஆய்வு செய்கிறது..

தொழிலாளர் தரத்தை மதிக்காத அரசாங்கங்களுக்கு எதிராக ILO க்கு எந்த சட்ட வழிமுறைகளும் இல்லை; அதற்கு பதிலாக அவர்களுக்கு அமுத்தம் கொடுக்க இராஜதந்திர தடைகளை நம்பியிருக்க வேண்டும். ஆனால், கண்ணியமான வேலைக்கான போராட்டத்தில் ILO ஒரு முக்கியமான அமைப்பாகும், அரசாங்கங்களுடன் பேசுவார்த்தை நடத்தும் போது அதன் அதிகாரம் முக்கியமானது.

“ கனடாவில், ஆசிரியர்கள் வன்கிகாடுமை அச்சுறுத்தலை எதிர்கொள்கின்றனர். தொழில் தரவரிசையில்... நமது பள்ளிகளை பாதுகாப்பான அறிவுறுத்துதல் மற்றும் கற்றவின் சரணாலயமாக மாற்றுவதற்கு C190ஜ அங்கீகரிக்க ஒன்று திரன்வோம்... மேலும் அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் தகுதியான சமமான பணிக்குழுலை உருவாக்க பாடுபடுவோம்.⁴⁰

ஷங்கி மோர்ஸ், தலைவர், கனடிய ஆசிரியர் கூட்டமைப்பு (CTF/FCE), கனடா

▼ C190 ஏன் மிகவும் அடிப்படையானது?

“ 21 ஜூன் 2019 வரை, வேலை செய்யும் இடத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காணும், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களை வரையறுக்கும் அல்லது அதை அகற்ற முயற்சிக்கும் அல்லது வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை எவ்வாறு அகற்றுவது என்பது குறித்து ILO மாநிலக் கட்சிகளுக்கு வழிகாட்டும் சர்வதேச சட்ட ஆவணம் எதுவும் இல்லை. எனவே இந்த உடன்படிக்கையை எல்லாவற்றையும் மாற்றும் ஒன்றாகும்.

ஜூலியட் குட்யபவானா, கூட்டுறவு இயக்கம் மற்றும் அதனுடன் இணைந்த தொழிலாளர்களின் தேசிய சங்கம் (NUCMAW), உகாண்டா

✓ வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத வேலை உலகத்திற்கான உரிமை சர்வதேச ஓப்பந்தத்தில் அங்கீகரிக்கப்படுவது இதுவே முதல் முறை. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் வேலையின் ஒரு பகுதி அல்ல என்பதை இது தெளிவாகக் காட்டுகிறது.

✓ வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு சர்வதேச அளவில் ஓப்புக் கொள்ளப்பட்ட முதல் ஒற்றை வரையறையை இது வழிநக்கிறது.

✓ மாற்றத்தை அடைவதற்கான செயலை ஊக்குவிப்பதற்காக தெளிவான, உள்ளடக்கிய மற்றும் ஒருங்கிணைந்த கட்டமைப்பை வழங்குகிறது.

✓ இது பணியிடத்தை மட்டுமல்ல, வேலை செய்யும் உலகத்தையும் உள்ளடக்கியது. இது வேலை உலகின் மாறும் தன்மையை ஓப்புக்கொள்கிறது, மேலும் அது காலத்தின் சோதனையாக நிற்க வேண்டும்.

✓ ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இடையிலான சமத்துவமற்ற அதிகார உறவுகள் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஆதரிக்கும் பிற சமூக நெறிமுறைகளால் ஆற்றப்படும் எதிர்மறையான பங்கை இது அங்கீகரிக்கிறது, மேலும் பாலின அக்கறையுள்ள அணுகுமுறையை எடுக்க அனைவரையும் ஊக்குவிக்கிறது.

✓ வேலை செய்யும் உலகில் குடும்ப வன்முறை ஒரு பிரச்சினை என்பதையும், அதன் தாக்கத்தைத் தணிக்க வேலையில் நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படலாம் என்பதையும் இது அங்கீகரிக்கிறது.

✓ முறைசாரா பணியாளர்கள் அடங்குவர். அவை வரலாற்று ரீதியாக விலக்கப்பட்ட/ கவனிக்கப்படாததால் இது ஒரு பெரிய முன்னேற்றமாகும்.

✓ C190 இன் விதிகள் தேசிய சட்டங்கள், கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் பணியிடக் கொள்கைகளில் இணைக்கப்படலாம். தொழிற்சங்கங்கள் களத்தில் மாற்றம் செய்ய இது ஒரு முக்கிய கருவியாகும்.

✓ இது ஒரு விரிவான மற்றும் உள்ளடக்கிய பாதுகாப்பைப் பயன்படுத்துவதன் மூலம் தற்போதுள்ள சட்டத்தில் உள்ள இடைவெளிகளை நிரப்புகிறது.

“ உடன்படிக்கை 190 இன் உண்மையான அற்புதமான விஷயம் என்னவென்றால், முதன்முறையாக, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத வேலை வாழ்க்கையைப் பெறுவதற்கான ஒவ்வொருவரின் உரிமையையும் இது அங்கீகரித்துள்ளது. முறைசாரா பொருளாதாரம், அல்லது ஆபத்தான அல்லது பாதுகாப்பற்ற வேலைகளில். பெரும்பாலும் அமைதியாக இருக்க வேண்டிய கட்டாயத்தில் இருப்பவர்கள் அல்லது வெளியே பேசினால் வேலையை இழக்க நேரிடும். மற்றும் பணியாளர்களில் சேருபவர்கள்: பயிற்சி பெற்றவர்கள் மற்றும் பயிற்சியாளர்கள். அவர்கள் குறிப்பாக பாதிக்கப்படக்கூடியவர்கள் என்பதை நாங்கள் அறிவோம்... இது உண்மையான பணியிடத்தில் செய்யப்படும் விஷயங்களைப் பற்றியது மட்டுமல்ல, வேலைக்குச் செல்லும் வழியில் அல்லது மின்னணு முறையில் நடக்கும் துன்புறுத்தல்களும் ஆகும். மற்றும் சில நேரங்களில் வேலை நேரம் வெளியே.⁴¹

அமன்டா பிரவுன், தேசிய கல்வி ஒன்றியம் (NEU), UK

2

தொழிற்சங்கம் நடவடிக்கை

2.1

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் குறித்த பணியிட கொள்கைகளை உருவாக்குதல்



பணியிடக் கொள்கைகள் நிறுவனத்தின் உள் கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகளைக் கோடிட்டுக் காட்டுகின்றன. அவர்கள் வழக்கமாக ஒரு குறிப்பிட்ட சிக்கலைக் கையாள்வதற்கான திட்டத்தையும், அதைச் செயல்படுத்துவதற்கான நடைமுறைகளையும் அமைக்கிறார்கள். உங்கள் முதலாளியுடன் வலுவான பணியிட கொள்கைகளை பேச்சுவார்த்தை நடத்துவது, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத பணியிடத்தை உறுதிப்படுத்த உதவும் ஒரு சிறந்த வழியாகும்.

C190 இன் படி, தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகளுடன் சேர்ந்து முதலாளிகள், பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உட்பட வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் குறித்த பணியிடக் கொள்கையை ஏற்றுக்கொண்டு செயல்படுத்த வேண்டும்.

பணியிட கொள்கை சரிபார்ப்பு பட்டியல்

R206 இன படி, பணியிட கொள்கையில் பின்வருபவை அடங்கும்:

- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பொறுத்துக் கொள்ளப்படாது என்ற அறிக்கை
- நோக்கங்களுடன் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தடுப்பு திட்டங்களை நிறுவுதல்
- தொழிலாக வரையறுக்கப்பட்ட முதலாளி மற்றும் தொழிலாளியின் பொறுப்புகள்
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நீக்குதல், நிர்வகித்தல் மற்றும் தடுப்பதற்கான நடவடிக்கைகள் உட்பட:
 - புகார் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகள் பற்றிய தகவல்கள்
 - அனைத்து வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் சம்பவங்களும் பரிசீலிக்கப்பட்டு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும்.
 - சம்பந்தப்பட்டவர்களின் தனியிருமையைப் பாதுகாத்தல் மற்றும் புகார்தாரர்கள் மற்றும் சாட்சிகளுக்கு ரகசியத்தன்மை வழங்குதல்
 - புகார் செய்வெடுப்புகள், பாதிக்கப்பட்டவர்கள் மற்றும் சாட்சிகளை பழிவாங்கல் அல்லது பழிவாங்கலுக்கு எதிராக பாதுகாக்கவும்.

ஆனால் நினைவில் கொள்ளுங்கள், இது கொள்கைகளை உள்ளடக்கிய குறைந்தபட்சம், மேலும் தொழிற்சங்கங்கள் பணியிட கொள்கைகளை பேச்சு வார்த்தை நடத்த வேண்டும். கொள்கைகளில் பின்வருபவை அடங்கும்:

- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய விரிவான விளக்கம்
- அனைத்து தொழிலாளர்களையும் உள்ளடக்கியது, குறிப்பாக பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்கள் மற்றும் ஆபத்தான தொழிலாளர்கள் உட்பட
- நேரடி வேலை செய்யும் இடத்தை மட்டுமல்ல, வேலை உலகத்தையும் உள்ளடக்கியது
- சர்ச்சைத் தீர்வு மற்றும் அமலாக்க அமைப்புகள்
- பாதிக்கப்பட்ட/தப்பிப் பிழைத்தவர்களுக்கான தடைகள், பரிகாரங்கள் மற்றும் ஆதரவு
- அமலாக்கத்தைக் கண்காணிக்க கூட்டுக் குழுக்கள்
- தொழிலாளர்கள், மேற்பாரவையாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்களுக்கான கொள்கை பற்றிய பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு
- கொள்கை பயனுள்ளதாக இருப்பதை உறுதிப்படுத்த அமலாக்கம், கண்காணிப்பு மற்றும் மதிப்பீடு.

இந்தச் சரிபார்ப்புப் பட்டியலில் உள்ள அனைத்தையும் உள்ளடக்கியதா என்பதை உறுதிப்படுத்த, ஏற்கனவே உள்ள கொள்கைகளைப் புதுப்பித்து புதிய உட்பிரிவுகளை ஒருங்கிணைக்க வேண்டியது அவசியம்.

அனைத்து பணியிடக் கொள்கைகளும் பாலினம் சார்ந்த அனுகுமுறையை எடுக்க வேண்டும். இதன் பொருள், குறிப்பாக பெண்களைப் பாதிக்கும் ஆழமான வேருள்ளிய ஏற்றத்தாழ்வுகளை நடவடிக்கைகளும் கொள்கைகளும் கண்டறிந்து பின்னர் நிவர்த்தி செய்ய வேண்டும்.

- எந்தவொரு கொள்கைகள் மற்றும் நடவடிக்கைகளின் வடிவமைப்பில் பெண்கள் ஈடுபட வேண்டும்.
- பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தவின் தன்மையை அங்கீரிப்பதுடன், பெண்கள் - மற்றும் சமத்துவமின்மை உள்ளவர்கள் - அதிக அளவில் பாதிக்கப்படுவார்கள் என்பதை அங்கீரிக்க வேண்டும்.⁴²
- தடுப்பு நடவடிக்கைகள் சமத்துவமின்மையை அங்கீரிக்க வேண்டும் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தவின் அபாயத்தை அதிகரிக்கும் காரணிகளுக்கு பதிலளிக்க வேண்டும்.⁴²
- பல்வேறு வகையான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும்.⁴³

42 பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் குடும்ப வன்முறை கொள்கைகள், UN பெண்கள் (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

43 பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் குடும்ப வன்முறை கொள்கைகள், UN பெண்கள் (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

நினைவில் கொள்ளுங்கள், பணியிட கொள்கைகள் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் முதலாளிகளுக்கு இடையே பேச்சுவார்த்தை நடத்தப்பட வேண்டும் மற்றும் நிறுவனத்தால் திணிக்கப்படக்கூடாது. உங்கள் நிறுவனம் அல்லது முதலாளியிடம் ஏற்கனவே கொள்கைகள் இருக்கலாம், ஆனால் இவை குறைந்தபட்ச பாதுகாப்பை மட்டுமே அளிக்கும். ஒரு கொள்கையை வடிவமைப்பதில் தொழிற்சங்கங்கள் எடுப்பவில்லை என்றால் தொழிலாளர்கள் அதை நம்ப முடியாது. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான எந்தவொரு பணியிடக் கொள்கையும் அல்லது நடத்தை நெறிமுறையும் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் முதலாளிகளிடமிருந்து பகிரப்பட்ட புரிதலையும் அர்ப்பணிப்பையும் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

- ▶ பணியிடக் கொள்கைகள் பொதுவாக வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைப் பற்றி பேசலாம் அல்லது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் ஒரு வடிவத்தைக் குறிக்கலாம்.
- ▶ பாலின சமத்துவம், பன்முகத்தனமை, பாகுபாடு இல்லாமை, கொடுமைப்படுத்துதல் எதிர்ப்பு அல்லது நல்வாழ்வு பற்றிய பரந்த பணியிடக் கொள்கையின் ஒரு பகுதியாக பணியிடக் கொள்கைகள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காண முடியும்.
- ▶ பணியிடக் கொள்கைகள் சமத்துவத் திட்டத்தின் ஒரு பகுதியாகவோ அல்லது CBAக்களில் ஒரு தேவையாகவோ பேச்சுவார்த்தை நடத்தப்படலாம்.

சில மாதிரி உரைகள்



ஜக்கிய இராச்சியத்தில் உள்ள தொழிற்சங்கம் ஒரு மாதிரியான பணியிட துன்புறுத்தல், பாகுபாடு மற்றும் கொடுமைப்படுத்துதல் கொள்கையைக் கொண்டுள்ளது.⁴⁴

தொல்லை, பாகுபாடு அல்லது கொடுமைப்படுத்துதல் இல்லாமல் வேலை தேடுவதற்கும், பெறுவதற்கும் மற்றும் நடத்துவதற்கும் அனைத்து மக்களுக்கும் உரிமைகள் மற்றும் வாய்ப்புகளை முதலாளி மற்றும் யூனிட் தொழிற்சங்கம் முழுமையாக ஆதரிக்கிறது.

துன்புறுத்தல், பாகுபாடு, மிரட்டல், கொடுமைப்படுத்துதல் மற்றும் பலிவாங்குதல் ஆகியவற்றில் இருந்து விடுபட்ட உற்பத்திச் சூழலை வழங்குவதே முதலாளியின் கொள்கையாகும். பணியாளர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் கண்ணியத்துடனும் மரியாதையுடனும் நடத்தப்படுவதை உறுதி செய்வதில் முதலாளி உறுதியாக இருக்கிறார்.

ஒரு தனிநபரர், எந்தவொரு ஊழியர் அல்லது தொழிலாளி, சக ஊழியர் அல்லது நிர்வாகத்தின் பிரதிநிதியாக இருந்தாலும், நேரடியாகவோ அல்லது ஏஜன்சி மூலமாகவோ அல்லது துணை ஒப்பந்ததாரர் மூலமாகவோ பணியமர்த்தப்பட்டாலும், அது சட்டவிரோதமான பாகுபாடு ஆகும்.

பாலியல், கவனிப்பு பொறுப்புகள், கர்ப்பம், திருமண நிலை, இனம், நிறம், இனம் அல்லது தேசிய தோற்றம், இயலாமை, பாலியல் நோக்குநிலை, வயது, பாலின அடையாளம், மதம் அல்லது நம்பிக்கை மற்றும் பணியிடத்தில் தொழிற்சங்க உறுப்பினர் போன்றவற்றுடன் தொடர்புடைய துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கான அவர்களின் சட்டப்பூர்வ பொறுப்புகளை முதலாளி அங்கீகிக்கிறார். , மற்றும் எழும் எந்த புகார்களையும் திறம்பட மற்றும் விரைவாக சமாளிக்க.

மேலும், வேலையில் சமத்துவத்தை குறைமதிப்பிற்கு உட்படுத்தும் எந்த விதமான துன்புறுத்தலையும் தடுப்பதில் முதலாளி உறுதிபூன்றுள்ளார், இதில் வகுப்பு, உடல் பண்புகள், வேலை நிலை மற்றும் முன்னாள் குற்றவாளிகளை துன்புறுத்துதல் அல்லது கொடுமைப்படுத்துதல் ஆகியவை அடங்கும்.⁴⁵

44 பணியிடம், துன்புறுத்தல், பாகுபாடு மற்றும் கொடுமைப்படுத்துதல் கொள்கை, யூனியனை ஒன்றினைத்தல் <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 மாதிரி பணியிட கொள்கைகள் மற்றும் மொழியின் சிறந்த எடுத்துக்காட்டுகளுக்கு பார்க்கவும்:

மாதிரி பாலியல் துன்புறுத்தல் கொள்கை, ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பணியிடப் பிரச்சினை - வழிகாட்டுதல் மற்றும் மாதிரிக் கொள்கை, UNISON (2020) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நிவர்த்தி செய்தல், ETF (2020)

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

வேலையில் பாதுகாப்பானது, வீட்டில் பாதுகாப்பானது, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் வன்கொடுமையைத் தடுப்பது மற்றும் நிவர்த்தி செய்தல் - நடைமுறை உத்திகள், ILO https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் - தொழிற்சங்க முன்னோக்குகள் மற்றும் நடவடிக்கை, ILO (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf



கனேடிய பொது ஊழியர் சங்கம் (CUPE) உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பில் கவனம் செலுத்தும் பணியிட வன்கொடுமை தடுப்புக் கொள்கையின் மூலம் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நிவர்த்தி செய்கிறது.⁴⁶

(முதலாளியை நுழைக்கவும்) இல், அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பாதுகாப்பான பணிக்குழலை வழங்க நாங்கள் கடமைப்பட்டுள்ளோம். பணியிடத்தில் வன்கொடுமை என்பது உடல் மற்றும் உணர்ச்சி ரீதியான பாதிப்பை ஏற்படுத்தக்கூடிய ஒரு தொழில்சார் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பு அபாயம் என்பதை நிர்வாகத்தின் அனைத்து மட்டங்களும் ஒப்புக்கொள்கின்றன. பணியிடத்தில் வன்கொடுமை அல்லது வன்கொடுமை அச்சுறுத்தல்கள் எதுவும் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதவை என்று நாங்கள் கருதுகிறோம். வன்கொடுமைத் தடுப்புத் திட்டத்தின் கீழ், நிர்வாகம் வன்கொடுமையின் முன்னிவிப்பு அபாயங்களைக் கண்டறிந்து அகற்ற முயற்சிக்கும், இது வழக்கமான ஆபத்து மதிப்பீடுகள் மற்றும் பணியிட விபத்துகள்/சம்பவங்களைப் புகாரளிப்பதன் மூலம் தனிப்பட்ட காயத்தை ஏற்படுத்தலாம். தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்கூடிய வன்கொடுமை அபாயங்கள் மற்றும் ஆரோக்கியமான மற்றும் பாதுகாப்பான பணியிடத்தை உறுதி செய்ய எடுக்கப்பட வேண்டிய நடவடிக்கைகள் குறித்து அறிந்திருப்பதை உறுதிசெய்ய தேவையான வளங்களையும் கல்வியையும் நாங்கள் வழங்குவோம். ஒரு அமைப்பாக, (முதலாளியின் பெயர்) பணியிட வன்கொடுமையைத் தடுப்பதில் உறுதியாக உள்ளது மற்றும் வன்கொடுமையைத் தடுப்பது உட்பட தொழிலாளியின் உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பின் அனைத்து அம்சங்களுக்கும் இறுதியில் பொறுப்பாகும்.



மரவேலைத் துறையில் உள்ள இத்தாலிய தொழிற்சங்கங்கள் (ஃபெனியஸ்-UIL, Filca-CISL மற்றும் Fillea-CGIL) வேலையில் துன்புறுத்துதல் மற்றும் கும்பலைத் தீர்ப்பதற்கு முதலாளிகளின் கூட்டமைப்பு ஃபெர்ரெலக்னோவரெடோ உடன் ஒரு துறைசார் ஒப்பந்தத்தில் கையெழுத்திட்டன. பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் கும்பல் தொடர்பான நடத்தை விதிகள் ஒப்பந்தத்துடன் இணைக்கப்பட்டுள்ளன. ஒப்பந்தத்தில் பூஜிய சுதிப்புத்தன்மை அறிக்கை உள்ளது.⁴⁷

எந்தவொரு பாலியல் துன்புறுத்தல் அல்லது கும்பல் நடத்தை... ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதது. ஆன் மற்றும் பெண் தொழிலாளர்கள் கண்ணியத்துடன் நடத்தப்படுவதற்கு உரிமையுடையவர்கள் மற்றும் அவர்களின் தனிப்பட்ட சார்பற்றம் மதிக்கப்பட வேண்டும்.

சமத்துவம் மற்றும் பரஸ்பர மரியாதை கொள்கைகளின் அடிப்படையில், ஒவ்வொருவரின் கண்ணியம் மதிக்கப்படும் மற்றும் ஒருவருக்கொருவர் உறவுகள் ஊக்குவிக்கப்படும் ஒரு பணிக்குழலைப் பராமரிக்க ஆண்களும் பெண்களும் பணியாளர்களும் நிறுவனங்களும் பங்களிக்க வேண்டும்.

46 பணியிட வன்கொடுமை தடுப்புக் கொள்கை, CUPE <https://cupe.ca/developing-workplace-violence-prevention-policy>

47 வேலையில் பாதுகாப்பானது, வீட்டில் பாதுகாப்பானது, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

▼ தகவல் மற்றும் பயிற்சி

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைக் குறைப்பதற்கான எந்தவொரு உத்திக்கும் தகவல் மற்றும் பயிற்சி அவசியம். கொள்கைகள் உருவாக்கப்பட்டவுடன், அவை தொடர்ச்சியாகப் பயன்படுத்தப்பட்டு, சம்பந்தப்பட்ட அனைத்து தரப்பினருக்கும் திறம்படத் தெரிவிக்கப்பட வேண்டும், மேலும் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துவதற்கான முன்முயற்சிகளுடன் சேர்ந்து கொள்ள வேண்டும்.

C190 இன் பிரிவு 9d இன் கீழ், பணியிடக் கொள்கையின் கீழ் தொழிலாளர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்கள் ஆகியோரின் உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்புகள் குறித்து அவர்களுக்குத் தெரியப்படுத்த, அனுகக்கூடிய தகவல் மற்றும் பயிற்சியை முதலாளிகள் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்க வேண்டும். பணியிடக் கொள்கை மற்றும் அதன் செயலாக்கம் பற்றிய பயிற்சி மற்றும் தகவல் அனைத்துத் தொழிலாளர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்கள் - புதிய பணியாளர்கள் உட்பட - அவ்வப்போது அல்லது தொடர்ச்சியாக வழங்கப்பட வேண்டும். வேலை மற்றும் பயிற்சி மற்றும் தகவல்களை அணுகுவதில் பெண்கள் எதிர்கொள்ளும் ஏற்றத்தாழ்வுகளை ஓட்புக்கொள்ளும் வகையில் இது பாலினத்திற்கு ஏற்றதாக இருக்க வேண்டும். பயிற்சி மற்றும் தகவல் வளர்ச்சியில் பெண்கள் ஈடுபட வேண்டும்.

பணியாளர்கள், மேலாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வையாளர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கப்பட வேண்டும் மற்றும் பணியிடக் கொள்கையில் தகவல் வழங்கப்பட வேண்டும்:

- வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய தகவல்கள்
- நடத்தைகள் மற்றும் பொறுப்புகள்
- வன்கொடுமை தடுப்பு நடவடிக்கைகள்
- புகார் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகள், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் சம்பவங்களைக் கையாளுதல் உட்பட
- பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்களுக்கான ஏதேனும் தடைகள், பரிகாரங்கள் மற்றும் ஆதரவுகள்.

2.2

தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஒருங்கிணைத்தல்

வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஆகியவை தொழிலாளர்களின் ஆரோக்கியத்தை எதிர்மறையாக பாதிக்கும். போதிய பணியிடக் கொள்கைகள் மற்றும் ஆபத்துகள் மற்றும் அபாயங்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு வெளிப்படுவதை அதிகரிக்கலாம்.

வேலையில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை திறம்பட தடுக்க மற்றும் நிவர்த்தி செய்ய, அது C190 மற்றும் R206.⁴⁸ க்கு ஏற்ப தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சகாதார (OSH) நிர்வாகத்துடன் ஒருங்கிணைக்கப்பட வேண்டும்.⁴⁸

OSH அனுகுமுறை அனைத்து தொழிலாளர்களின் மூன்று அடிப்படை உரிமைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டது:

- உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பைப் பாதிக்கக்கூடிய முடிவுகளில் பங்கேற்கும் உரிமை
- உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பு விஷயங்களைப் பற்றி அறியும் உரிமை
- தங்கள் சொந்த உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பு மற்றும் மற்றவர்களின் ஆரோக்கியத்தை பாதிக்கக்கூடிய வேலையை மறுக்கும் உரிமை.

புதிதாக ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட ஆவணங்களில் (C190 மற்றும் R206) இந்த உரிமைகள் அடங்கும்.

பங்கேற்பதற்கான உரிமை

பணியிடக் கொள்கையின் வடிவமைப்பு, செயலாக்கம் மற்றும் கண்காணிப்பில் தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது பிரதிநிதிகள் பங்கேற்பதை முதலாளிகள் உறுதி செய்ய வேண்டும் (C190 இன் பிரிவு 9a). முதலாளிகள் OSH (C190 இன் பிரிவு 9b) நிர்வாகத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய உளவியல் சமூக அபாயங்களையும் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும், மேலும் அபாயங்களைக் கண்டறிவதிலும், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அபாயங்களை மதிப்பிடுவதிலும், அவற்றைத் தடுப்பதற்கும் கட்டுப்படுத்துவதற்கும் நடவடிக்கை எடுப்பதிலும் தொழிலாளர்கள் ஈடுபடுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும். (C190 இன் பிரிவு 9c).

48 OSH மேலாண்மை நடைமுறையின் நல்ல எடுத்துக்காட்டுகளுக்கு பார்க்கவும்:

பாலியல் துன்புறுத்தலை உள்ளடக்கிய விவசாயத் துறையில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம் குறித்த நடைமுறைக் குறியீடு மற்றும் ஒரு மாதிரியான பாலியல் துன்புறுத்தல் கொள்கை ILO (2010) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களை நிவர்த்தி செய்தல், UN பெண் - ILO (2019) <http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>

▼ இடர் மதிப்பீடுகள்

பணியிட இடர் மதிப்பீடு⁴⁹ என்பது வேலை செய்யும் இடத்தில் OSH நிலைமைகளை மேம்படுத்துவதற்கு இன்றியமையாதது. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் சாத்தியக்கூறுகளை அதிகரிக்கக்கூடிய காரணிகளை அது அடையாளம் காண வேண்டும், பின்னர் இந்த அபாயங்களை மதிப்பிட வேண்டும். வேலை தொடர்பான மன அழுத்தம் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அபாயத்தை அதிகரிக்கும் பணியின் வடிவமைப்பு, மேலாண்மை அல்லது அமைப்பில் உள்ள உள்ளியல் சமூக அபாயங்கள் இதில் அடங்கும்.

சுத்திR206 இன் 8. ஆபத்து மதிப்பீடுகள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் சாத்தியத்தை அதிகரிக்கும் அபாயங்கள் மற்றும் அபாயங்களின் மூன்று பகுதிகளுக்கு குறிப்பாக கவனம் செலுத்த வேண்டும் என்று அறிவுறுத்துகிறது:

1. வேலை ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட விதம், பணி நிலைமைகள், ஏற்பாடுகள் அல்லது பணியாளர்கள் - அல்லது எதிர்கால ஊழியர்கள் - எவ்வாறு நிர்வகிக்கப்படுகிறார்கள்.

எடுத்துக்காட்டாக: வேலை நேரம் மற்றும் பணிகளின் மீது வரையறுக்கப்பட்ட கட்டுப்பாடு, தனிமையில் அல்லது பாதுகாப்பற் வசதிகளில் பணிபுரிதல், மோசமான உபகரணங்களுடன் பணிபுரிதல், போதிய பணியிட கொள்கைகள் அல்லது நடைமுறைகள், குறிப்பாக பெண் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் அபாயங்கள் குறித்த விழிப்புணர்வு அல்லது பயிற்சி இல்லாமை. [மேலும் தகவலுக்கு பிரிவு 1.3 ஜப் பார்க்கவும்]

2. மூன்றாம் தரப்பினரை உள்ளடக்கிய வேலை

எடுத்துக்காட்டாக, வாடிக்கையாளர் எதிர்கொள்ளும் நடத்தைகள், மதிப்புமிக்க பொருட்களைக் கையாளுதல், பணம் அல்லது மருந்து, பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் இல்லாமை (எ.கா. பேரச்சம் பட்டன்), பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் இல்லாமை (எ.கா. பாதுகாப்பு கேமராக்கள், சரியான விளக்குகள்), போதிய அறிக்கை அமைப்புகள் அல்லது பயிற்சி ஆகியவை இதில் அடங்கும். [மேலும் தகவலுக்கு பிரிவு 1.3 ஜப் பார்க்கவும்]

3. பாகுபாடு, அதிகார உறவுகளின் துஷ்பிரயோகம் மற்றும் பாலினம், கலாச்சார மற்றும் சமூக நெறிமுறைகளால் ஏற்படுகிறது.

கூனடுத்துக்காட்டாக: தொழில் ரீதியாகப் பிரித்தல் அல்லது பாலின ஊதிய இடைவெளி, குறைந்த ஊதியம் பெறும் பணியாளர்களில் பெரும்பாலானோர் பெண்களாக இருந்தாலும் மேற்பார்வையாளர்கள்/மேலாளர்கள் ஆண்கள், ஆணவக் கலாச்சாரம் கொண்ட ஆண் ஆதிக்கம் செலுத்தும் பணியிடங்கள், இடைப்பட்டப் பாகுபாடு, பெண்களின் ஆரோக்கியத்திற்குப் போதுமான இடர்பாடுகள் போன்றவற்றை உள்ளடக்கியதாக இருக்கலாம். சுகாதார கொள்கைகள். [மேலும் தகவலுக்கு பிரிவு 1.2 ஜப் பார்க்கவும்]

இடர் மதிப்பீடுகளில் குடும்ப வன்முறையும் சேர்க்கப்பட வேண்டும் (R206 இன் பிரிவு 18d).⁵⁰

எந்தவொரு பணியிட OSH திட்டத்தின் வெற்றியும் ஆபத்துக்களை அடையாளம் காணவும் அபாயங்களை மதிப்பிடவும் தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகளின் ஒத்துழைப்பை நம்பியுள்ளது. வேலையில் ஆபத்தை நிர்வகிப்பதற்கு முதலாளிகள் பொறுப்பு, ஆனால் தொழிற்சங்கங்களுக்கு பங்கேற்க உரிமை உண்டு, மேலும் அபாயங்களைக் கண்டறிந்து மதிப்பிடுவதற்கு உதவும் பயனுள்ள அறிவு உள்ளது. தொழிலாளர் பங்கேற்பை உறுதி செய்வதற்கான ஒரு சிறந்த வழி கூட்டுப் பணியிட OSH கமிட்டிகள் ஆகும், அவை பல நாடுகளில் சட்டத்தால் தேவைப்படுகின்றன மற்றும் ILO OSH உடன்படிக்கைகளின் ஒரு பகுதியாகும்.⁵¹ பெண்கள் மற்றும் பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்கள் இந்தக் குழுக்களில் முறையான பிரதிநிதித்துவத்தைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்: பெண்களுக்கான இடங்களை ஒதுக்கீடு செய்யலாம். உதவிகராமாக. இது முன்னர் தவறவிட்ட/புறக்கணிக்கப்பட்ட அபாயங்களைக் கண்டறிய உதவும், அத்துடன் பெண்களின் உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்புத் தேவைகளை நிகழ்ச்சி நிரவில் அதிகமாக வைக்கலாம்.

49 இடர் மதிப்பீடுகளை மேற்கொள்வது பற்றிய கூடுதல் தகவலுக்கு பார்க்கவும்: பணியிட இடர் மதிப்பீடுகளை நடத்துவதில் முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது பிரதிநிதிகளுக்கான 5-படி வழிகாட்டி, ILO (2013) https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

50 C190 ஜி இடர் மதிப்பீடுகளில் ஒருங்கிணைப்பது மற்றும் ஆபத்து காரணிகள் பற்றிய விவாதம் பற்றிய கூடுதல் தகவலுக்கு பார்க்கவும்: வேலை செய்யும் உலகில் பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நிவர்த்தி செய்தல், ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

51 தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியத்திற்கான சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகள், ILO <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

அபாயங்களைக் கண்டறிய பல வழிகள் உள்ளன:

- ▶ பணியிடத்தின் உடல் அமைப்பு மற்றும் நிறுவன பண்புகளை தணிக்கை செய்தல்
- ▶ தொழிலாளர் கணக்கெடுப்புகள், குறிப்பாக பெண் தொழிலாளர்கள் மற்றும் பொருத்தமான இடங்களில் மூன்றாம் தரப்பினரின் தொழிலாளர்கள் உட்பட
- ▶ குடும்ப வன்முறை மற்றும் பணியிடத்திற்கு வெளியே உள்ள பிற வன்கொடுமை அனுபவங்களின் ஊழியர்களின் அனுபவங்கள் பற்றிய ஆய்வுகள் எ.கா. வேலைக்குச் செல்லும் போது / வேலைக்குச் செல்லும்போது
- ▶ நேரடியாக பெண்களை உள்ளடக்கிய பங்கேற்பு நடவடிக்கைகள், எ.கா. பாதுகாப்புக் கவலைகளைக் கேட்க குழுக்கள் விவாதங்கள் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் அதிகம் நிகழக்கூடிய பகுதிகளைக் கண்டறிந்து வரைபடமாக்குவதற்கான பாதுகாப்பு நடைகள் மற்றும் தணிக்கைகள்
- ▶ தற்போதுள்ள தடுப்பு நடவடிக்கைகளின் மதிப்பீடு, இருக்கும் இடைவெளிகளைக் கண்டறிதல்..

நினைவில் கொள்ளுங்கள்: பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு பெண்கள் அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர், எனவே பயனுள்ள OSH நிர்வாகம் பாலினம் சார்ந்த அனுகுழுமறையை எடுக்க வேண்டும். அனைத்து நிலைகளிலும் பெண்களைக் கலந்தாலோகித்து சேர்க்க வேண்டும், இடர் மதிப்பீடுகள் ஆண் மற்றும் பெண் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் பல்வேறு அபாயங்களைக் காணக்கூடியதாக இருக்க வேண்டும். குறுக்கிடும் பாகுபாடுகளால் ஏற்படும் அபாயங்கள் உட்பட, மற்றும் இடர் மதிப்பீட்டை மேற்கொள்பவர்கள் பாலினம் சார்ந்த பயிற்சி பெற்றிருக்க வேண்டும்.⁵²

▼ தடுப்பு மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள்

தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் அபாயங்கள் கண்டறியப்பட்டவுடன், அவர்கள் மதிப்பீடு செய்து நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும். முதலாளிகளும் தொழிலாளர்களும் இணைந்து தகுந்த தடுப்பு மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை உருவாக்கி செயல்படுத்த வேண்டும். இந்த நடவடிக்கைகள் பாலினத்திற்கு பதிலளிக்கக்கூடியதாக இருக்க வேண்டும், அனைவரையும் திறம்பட பாதுகாக்க வேண்டும், பாலின நடத்தைகள், நடத்தைகள் மற்றும் தேவைகளை கருத்தில் கொண்டு, சமமற்ற அல்லது பாரபட்சமான மன்ப்பான்மை மற்றும் சமூக விதிமுறைகளை கடக்க வேலை செய்ய வேண்டும். தொழிலாளர்கள் - மற்றும் குறிப்பாக பெண்கள் - அனைத்து நடவடிக்கைகளின் வளர்ச்சியிலும் ஈடுபட வேண்டும் மற்றும் OSH குழுக்களில் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்பட வேண்டும்.

ILO⁵³ இன் படி, பயனுள்ள தடுப்பு உத்திகளில் பின்வருபவை அடங்கும்:

- பணியிடத்தின் உடல் பண்புகளை மாற்றுதல் எ.கா. பூட்டுகள், அலாரங்கள், பாதுகாப்பு கேமராக்கள், பார்வையாளர்களுக்கான உள்வருவ நடைமுறைகள்
- பணிச்சுழலை மாற்றுதல்/வேலை ஒழுங்கமைக்கப்பட்டுள்ளது எ.கா. பணிச்சுமையை குறைத்தல், பயிற்சி வழிநிகுதல்
- அதிகார உறவுகளை நிவர்த்தி செய்தல் எ.கா. மேலாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வையாளர்களை நேர்மறைத் தலைவர்களாக, நல்ல நிர்வாக நடைமுறைகளை ஊக்குவிக்க பயிற்சி, ஆதரவு மற்றும் வழிகாட்டுதல்
- பயனுள்ள அறிக்கையிடல், புகார் மற்றும் தகராறு தீர்க்கும் வழிமுறைகளை உருவாக்குதல்
- புகார்தாரர்கள் மற்றும் சாட்சிகளுக்கான பாதுகாப்பு (C190 இன் பிரிவு 10b மற்றும் R206 இன் பத்தி.7g இன் படி)

52 ஒரு நிர்வாகத்தை பாலினம் சார்ந்ததாக மாற்றுவது பற்றிய கூடுதல் தகவலுக்கு பார்க்கவும்:

தொழில்சார் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பில் பெண்களைக் காணும்படி செய்தல், IUF (2019) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

தொழில்சார் பாதுகாப்பில் பாலினம், TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

பணியிடத்தின் ஆரோக்கியம், பாதுகாப்பு மற்றும் நல்வாழ்வு - பேசுக்வார்த்தையாளர் வழிகாட்டி, பூஜைத் தி தொழிற்சங்கம் (2012) <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-quide.pdf>

53 வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான பணிச்சுழல்கள், ILO (2020) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_protect/-/-safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

உருவாக்கப்பட்டவுடன், OSH கொள்கைகள் மற்றும் நடவடிக்கைகள் தெளிவாகக் காட்டப்பட வேண்டும், சரியாக செயல்படுத்தப்பட்டு, தொடர்ந்து மதிப்பீடு செய்யப்பட வேண்டும். ஆய்வுகள் மற்றும் மதிப்பீடுகள் நடவடிக்கைகளின் செயல்திறனை மதிப்பிடவும் புதிய ஆபத்து காரணிகளை அடையாளம் காணவும் உதவும். விளைவுகளை அளவிட பாலின உணர்த்தின் குறிகாட்டிகள் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும்.

தகவல் அறியும் உரிமை: தகவல் மற்றும் பயிற்சி

தடுப்பு நடவடிக்கைகள் உருவாக்கப்பட்டவுடன், அவை அனைத்து தொடர்புடைய தரப்பினருக்கும் தீற்மாபத தெரிவிக்கப்பட வேண்டும். எந்தவொரு பயனுள்ள OSH உத்திக்கும் தகவல் மற்றும் பயிற்சி அவசியம். C190 இன் பிரிவு 9d இன் கீழ், அடையாளம் காணப்பட்ட ஆபத்துகள் மற்றும் அபாயங்கள் மற்றும் தடுப்பு மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் குறித்து அவர்களுக்குத் தெரியப்படுத்த, அனுகக்கூடிய தகவல் மற்றும் பயிற்சியை முதலாளிகள் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்க வேண்டும். தொழிலாளர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் நிர்வாகத்தினர் முறையாகப் பயிற்றுவிக்கப்பட்டு, OSH அபாயங்கள் மற்றும் தடுப்பு நடவடிக்கைகள் குறித்த தொடர்புடைய தகவல்களை வழங்க வேண்டும். பயிற்சியும் தகவல்களும் பாலினம் சார்ந்ததாக இருக்க வேண்டும், பெண்கள் எவ்வாறு வெவ்வேறு விதத்தில் ஆபத்துகளுக்கு ஆளாகிறார்கள் மற்றும் அந்த அபாயங்கள் மற்றும் அபாயங்களை எவ்வாறு நிவர்த்தி செய்வது என்பது பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த வேண்டும். பயிற்சி மற்றும் தகவல் வளர்க்கியில் பெண்கள் ஈடுபட வேண்டும்.

பணியாளர்கள், மேலாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வையாளர்கள் பயிற்சி பெற வேண்டும்:

- ஆபத்துகள் மற்றும் ஆபத்துகள் மற்றும் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் தாக்கம்
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் கொள்கை மற்றும் அதை செயல்படுத்துதல் பற்றிய விவரங்கள்
- தடுப்பு மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள்
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை எவ்வாறு புகாரளிப்பது மற்றும் அறிக்கைகள் எவ்வாறு நிர்வகிக்கப்பட வேண்டும்
- தொழிலாளர்கள், மேலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகளின் கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புகள்.

மறுக்கும் உரிமை

C190 இன் பிரிவு 10g இன் கீழ், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் காரணமாக உயிர், உடல்நலம் அல்லது பாதுகாப்புக்கு உடனடி மற்றும் தீவிரமான ஆபத்தை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் வேலை சூழ்நிலையில் இருந்து தங்களைத் தாங்களே அகற்றிக்கொள்ள தொழிலாளர்களுக்கு உரிமை உண்டு. இதனால் தொழிலாளர்கள் பழிவாங்கப்படக்கூடாது. ஆபத்தை தெரிவிக்க நிர்வாகத்திற்கு தெரிவிக்க வேண்டிய கடமையும் தொழிலாளர்களுக்கு உள்ளது. இதை செயல்படுத்துவதற்கான நடைமுறைகளை உருவாக்க வேண்டும். அனைத்து தொழிலாளர்களும் தங்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்ள இந்த நடைமுறைகளைப் பற்றி அறிந்திருக்க வேண்டும்..

2.3

தொழிற்சங்க பிரச்சினையாக குடும்ப வன்முறை

குடும்ப வன்முறை மூடிய கதவுகளுக்குப் பின்னால் நடக்கலாம் மற்றும் வெளி உலகத்திலிருந்து மறைக்கப்படலாம், ஆனால் அது வெகு தொலைவில் விளைவுகளை ஏற்படுத்துகிறது. இது தொழிலாளர்களின் ஆரோக்கியம், பாதுகாப்பு மற்றும் பாதுகாப்பைப் பாதிக்கிறது, பொது உலகில் பரவுகிறது, பெரும் சமூகச் செலவுகளை ஏற்படுத்தலாம், மேலும் நமது பணி வாழ்வில் எதிர்மறையான தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகிறது. ஆனால் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கங்களைத் தணிக்க வேலை உலகம் ஒரு முக்கிய இடமாக இருக்கும். குடும்ப வன்முறையின் தாக்கங்களை அடையாளம் கண்டு நிவர்த்தி செய்வதில் முதலாளிகள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன.

C190ஜப் பயன்படுத்தி, CBAக்கள் மற்றும்/அல்லது பணியிடக் கொள்கைகளில் (OSH, சமத்துவம், உடல்நலம் மற்றும் நல்வாழ்வு) அல்லது தனித்த குடும்ப வன்முறைக் கொள்கைகளில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கங்களை நிவர்த்தி செய்யும் மற்றும் அங்கீகரிப்பதற்கான உட்பிரிவுகளை தொழிற்சங்கங்கள் பேச்சுவார்த்தை நடத்த வேண்டும்.⁵⁴

54 மேலும் மாதிரி மொழிக்கு பார்க்கவும்:

குடும்ப வன்முறை மற்றும் துஷ்பிரயோகம்: ஒரு தொழிற்சங்க பிரச்சினை, UNISON (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

'குடும்ப வன்முறை மற்றும் பணியிடங்கள் - ஒரு பேரம் பேசும் வழிகாட்டி', UFCW Canada http://www.ufcw.ca/templates/ufcwnca/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

குடும்ப வன்முறை வழிகாட்டி, UNI குளோபல் யூனியன் http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolices_en.pdf

குடும்பம் மற்றும் குடும்ப வன்முறை மாதிரி பிரிவு, தொழிற்சங்கங்களின் ஆஸ்திரேலிய கவனங்கள், ACTU

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

மாதிரி உள்ளாட்டு துஷ்பிரயோகக் கொள்கை, UCU (2016) https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf

குடும்ப வன்முறை சரிபார்ப்பு பட்டியல்

குடும்ப வன்முறையில் பின்வருபை உள்ளிட்ட உட்பிரிவுகள் இருக்க வேண்டும்:

- குடும்ப வன்முறையின் வரையறை
- குடும்ப வன்முறை வேலை உலகில் ஏற்படுத்தும் தாக்கத்தை அங்கீகரித்தல்
- முதலாளியின் பொறுப்பு
- R206 இன் பத்தி.18 a) முதல் e) வரையிலான ஆதரவு ஏற்பாடுகள்:
 - குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு விடுப்பு (பணம் அல்லது செலுத்தப்படாதது)
 - இலகுவான வேலை ஏற்பாடுகள்
 - பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு பணிநீக்கம் செய்யப்படுவதற்கு எதிராக தற்காலிக பாதுகாப்பு
 - பணியிட இடர் மதிப்பீடுகளில் குடும்ப வன்முறையைச் சேர்த்தல்
 - குடும்ப வன்முறைக்கான பொதுத் தணிப்பு நடவடிக்கைகளுக்கான பரிந்துரை அமைப்பு..

கூடுதல் நடவடிக்கைகள் மற்றும் விதிகள் ஆகியவை அடங்கும்:

- இரகசிய பாதுகாப்பு
- பாதுகாப்புத் திட்டம், பாதுகாப்பு ஆலோசனை மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை உருவாக்குதல்
- பணியிடச் தக்கவாறு அமைத்துக்கொள்ளுதல் (எ.கா. பணியாளர்களின் இடமாற்றம்/இடமாற்றம், பணியின் மறுவடிவமைப்பு அல்லது மாற்றம், கடமைகள், மனிநேரம் அல்லது பணிச்சமை, தொலைபேசி/மின்னஞ்சல் முகவரி மாற்றம் அல்லது மாற்றம்)
- கூடுதல் ஆதரவு நடவடிக்கைகள் (எ.கா. நிதி, தங்குமிடம், குழந்தை பராமரிப்பு, வீட்டுவசதி மற்றும் உளவியல் ஆதரவு, நிபுணர் ஆதரவு பற்றிய தகவல், ஆலோசனைக்கான அணுகல்)
- குடும்ப வன்முறை தொடர்பான பணியிடக் கொள்கையை உருவாக்க முதலாளிகளுக்கான தேவைகள்
- பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு
- பயிற்சி பெற்ற சக ஆதரவு பிரதிநிதிகள்.

▼ | சம்பளத்துடன் கூடிய விடுப்பு

குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு/தப்பிப் பிழைப்பவர்களுக்கு ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்பு வழங்குவதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் முதலாளிகளிடம் பேச்சவார்த்தை நடத்தலாம். வேலை செய்யும் உலகில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கத்தைத் தணிக்க இது ஒரு சிறந்த வழியாகும், பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்கள் தவறான சூழ்நிலையைச் சமாளிப்பதற்கு/ விட்டுச் செலவதற்கு நேரம் கொடுப்பது. தொழிற்சங்கங்கள், ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்புக்காக அரசாங்கத்துடன் பேச்சவார்த்தை நடத்தலாம்.



- பிலிப்பென்ஸில், குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு/தப்பிப்பிழைப்பவர்களுக்கு சட்டம் 10 நாட்கள் ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்பை வழங்குகிறது, தேவைப்பட்டால் நீட்டிக்க முடியும். இது தொழிலாளர்களுக்கு உதவும் சக ஊழியர்களையும் பாதுகாக்கிறது.
- ஆஸ்திரேவியாவில், குடும்பம் மற்றும் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கத்தை சமாளிக்க ஏதாவது செய்ய குடும்பம் மற்றும் குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கும் அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் 5 நாட்கள் ஊதியமில்லாத விடுப்பு வழங்குகிறது.
- கனடாவில், அனைத்து மாகாணங்களிலும் குடும்ப வன்முறை வழக்குகளுக்கு விடுப்பு (பணம் மற்றும் செலுத்தப்படாத) வழங்கும் சட்டம் உள்ளது. கணேஷ கூட்டாட்சி அரசாங்கம் கணேஷ தொழிலாளர் சட்டத்தில் திருத்தம் செய்து, கூட்டாட்சி நெறிமுறைப்படுத்தப்பட்ட பணியிடங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களுக்கு 5 நாட்கள் ஊதியத்துடன் கூடிய குடும்ப வன்முறை விடுமுறையை உள்ளடக்கியது.
- நியூசிலாந்தில், சட்டம் 10 நாட்கள் ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்பை அனுமதிக்கிறது. பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்கள் ஆதாரத்தை வழங்க வேண்டிய அவசியமில்லை மற்றும் அவர்களின் பாதுகாப்பை எளிதாக்குவதற்கு இலகுவான பணி ஏற்பாடுகளை அனுக வேண்டும்.

தொழிற்சங்கங்கள் விடுப்புக்கு பேச்சவார்த்தை நடத்தும்போது, வெற்றி பெற்ற நாட்களின் எண்ணிக்கை குழுநிலைக்கு ஏற்ப மாறுபடும், அவை எவ்வாறு எடுக்கப்படலாம்: தொடர் நாட்கள், ஒர்றை நாட்கள் அல்லது ஒரு நாளின் ஒரு பகுதியாக. தொழிற்சங்கங்கள் விதிவிலக்கான குழுநிலையில் நீட்டிக்கப்படுவதற்கு, தற்போதுள்ள விடுப்பு விதிமுறைகளுடன் கூடுதலாக வருடத்திற்கு குறைந்தபட்சம் 10 நாட்கள் ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்புக்கு பேரம் பேச வேண்டும். ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்புக்கு முதலாளிகள் உடனப்பவில்லை என்றால், ஊதியம் இல்லாத விடுப்பு ஒரு மாற்றாகும்.

குடும்ப வன்முறை விதிகள் ஆஸ்திரேவியாவில் உருவானது. சேவைகள் சங்கத்தின் விக்டோரியன் அதிகாரங்கள் மற்றும் சேவைகள் கிளை மற்றும் சர்.ஃப் கோஸ்ட் ஷேஷர் கவுன்சில் ஆகியவற்றுக்கு இடையே 2010 இல் முதல் அத்தகைய பிரிவ கையொப்பமிடப்பட்டது. மற்றவற்றுடன், அரத்து 20 நாட்கள் வரை ஊதியத்துடன் கூடிய விடுமுறையை வழங்குகிறது.



கணேஷ தொழிலாளர் காங்கிரஸ் (CLC) தொழிற்சங்கங்கள் பயன்படுத்துவதற்கான மாதிரி ஊதிய விடுப்பு மொழியை உருவாக்கியுள்ளது.⁵⁵

1. பணியாளர்கள் தங்கள் தனிப்பட்ட வாழ்க்கையில் சில நேரங்களில் வன்கொடுமை அல்லது துஷ்பிரயோகம் போன்ற குழுநிலைகளை எதிர்கொள்வதை முதலாளி அங்கீகரிக்கிறார்.
2. குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கும் தொழிலாளர்கள், மருத்துவ சந்திப்புகள், சட்ட நடவடிக்கைகள் மற்றும் பிற தேவையான நடவடிக்கைகளில் 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.



இலகுவான வேலை ஏற்பாடுகள்

குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு இலகுவான வேலை ஏற்பாடுகளை வழங்குவதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் முதலாளிகளிடம் பேச்சவார்த்தை நடத்தலாம். எடுத்துக்காட்டாக, ஊதியத்தில் முன்பணம் அல்லது விடுப்பில் இல்லாத பிறகு முழுநேர வேலைக்கு படிப்படியாகத் திரும்புவது ஆகியவை இதில் அடங்கும்.

▼ பாதுகாப்பு

குடும்ப வன்முறை மற்றும் அதன் பாதிப்புகளுடன் தொடர்புடைய ஊழியர்களுக்கு பணிநீக்கம் செய்யப்படுவதற்கு எதிராக தற்காலிக பாதுகாப்பிற்காக தொழிற்சங்கங்கள் பேச்சுவார்த்தை நடத்த வேண்டும், அத்துடன் அவர்களின் வெளிப்படுத்தல், அனுபவம் அல்லது குடும்ப வன்முறையின் அனுபவத்தின் அடிப்படையில் பாதகமான நடவடிக்கை, பழிவாங்கல் அல்லது பாகுபாடு ஆகியவற்றிலிருந்து பாதுகாப்பிற்காக பேச்சுவார்த்தை நடத்த வேண்டும். அவர்களின் ரகசியத்தன்மையைப் பாதுகாப்பதற்காக.

குழங்கு மற்றும் பாதகமான நடவடிக்கைகளிலிருந்து பாதுகாப்பு

குடும்ப வன்முறையை அனுபவிப்பதன் விளைவாக பணியாளரின் வருகை அல்லது செயல்திறன் பாதிக்கப்படும் பட்சத்தில் அவருக்கு எதிராக எந்தவிதமான பாதகமான நடவடிக்கையும் எடுக்கப்படாது என்பதை முதலாளி ஒப்புக்கொள்கிறார்.

இரகசியத்தன்மை

குடும்ப வன்முறை தொடர்பான அனைத்து தனிப்பட்ட தகவல்களும் தொடர்புடைய சட்டத்தினபடி ரகசியமாக வைக்கப்படும். வெளிப்படையான எழுத்துப்பூர்வ அனுமதியின்றி ஒரு ஊழியரின் பணியாளர் கோட்டில் எந்த தகவலும் வைக்கப்படாது.(கனடிய தொழிலாளர் காங்கிரஸ்)

▼ பணியிட பாதுகாப்பு உத்திகள்

தொழிற்சங்கங்கள் பணியிட பாதுகாப்பு உத்திகளை பேச்சுவார்த்தை நடத்த வேண்டும். பணியிட இடர் மதிப்பீடுகள் மற்றும் தடுப்பு திட்டங்களில் குடும்ப வன்முறை சேர்க்கப்பட்டுள்ளது. பணியிடத்தில் ஒரு குற்றவாளியால் உடனடி ஆபத்து ஏற்பட்டால், தப்பிப் பிழைத்தவருடன் உடனடி இடர் மதிப்பீட்டை மேற்கொள்ள தொழிற்சங்கங்கள் முதலாளிகளிடம் பேச்சுவார்த்தை நடத்த வேண்டும், இதன் விளைவாக ஒரு பாதுகாப்புத் திட்டம், பாதுகாப்பு ஆலோசனை மற்றும்/அல்லது பணியிடத்தில் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் மாறும்போது இது பதுப்பிக்கப்பட வேண்டும். நடவடிக்கைகளில் பார்க்கிங், வேலைக்குச் செல்வது மற்றும் வெளியே செல்வது, பேனிக் அலாரங்கள், வெளிப்புற விளக்குகள், வெளிப்புற கேமராக்கள் அல்லது சிசிடிவி மற்றும் வருவாயில்களுக்கான முட்டுக்கட்டைகள் போன்றவற்றில் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் அடங்கும்.

▼ பணியிட தக்கவாறு அமைத்துக்கொள்ளுதல்

தற்காலிகமாக அல்லது நிரந்தரமாக, தொழிலாளர்களை வேறொரு துறை அல்லது இடத்திற்கு மாற்றுதல், வேலையை மறுவடிவமைப்பு செய்தல், கடமைகளை மாற்றுதல், மணிநேரம் அல்லது ஷிப்ட் முறைகள் அல்லது பணிச்சுமையைக் குறைத்தல் உள்ளிட்ட கூடுதல் நடவடிக்கைகளுக்கு தொழிற்சங்கங்கள் பேச்சுவார்த்தை நடத்தலாம்.

தனிப்பட்ட ஆதரவுகள்

பின்வரும் காரணங்களுக்காக குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கும் ஒரு ஊழியரின் நியாயமான கோரிக்கையை முதலாளி அங்கீகரிப்பார்:

- அவர்களின் வேலை நேரம் அல்லது ஷிப்ட் முறைகளில் மாற்றங்கள்;
- வேலை மறுவடிவமைப்பு, கடமைகளில் மாற்றங்கள் அல்லது பணிச்சுமை குறைதல்;
- வேறொரு இடம் அல்லது துறைக்கு வேலை மாற்றம்;
- அவர்களின் தொலைபேசி எண், மின்னஞ்சல் முகவரி அல்லது அழைப்பு ஸ்கீர்னிங் ஆகியவற்றில் மாற்றம் செய்து, தொடர்பு மற்றும் தொலைகொடுப்பதைத் தவிர்க்கவும்
- குடும்பத்திற்கு ஏற்ற மற்றும் இலகுவான பணி ஏற்பாடுகளுக்கு ஏற்கனவே உள்ள விதிகளின் கீழ் உள்ளைவை உட்பட வேறு ஏதேனும் பொருத்தமான நடவடிக்கை. (கனடிய தொழிலாளர் காங்கிரஸ்)

சில முதலாளிகள் இந்த உரிமைகளை அனுக குடும்ப வன்முறை அமைப்புகள், ஆதரவாளர்கள், தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் அல்லது மருத்துவர்களிடமிருந்து குடும்ப வன்முறைக்கான ஆதாரங்களை வலியுறுத்தலாம். அப்படியானால், தொழிற்சங்கங்கள் பலவிதமான சேவைகளால் வழங்கப்படும் ஆதாரத்தைச் சேர்க்க மொழி நெகிழ்வாக இருப்பதை உறுதிசெய்ய வேண்டும்.

▼ | ஆதரவு நடவடிக்கைகள்

இதில் தங்குமிடம், குழந்தை பராமரிப்பு, நிதி மற்றும் உள்வியல் ஆதரவு, சிறப்பு ஆதரவை வழங்கும் உள்ளூர் நிறுவனங்கள் பற்றிய தகவல்கள் மற்றும் முதலாளியால் பணம் செலுத்தப்படும் ஆலோசனைக்கான அனுகல் ஆகியவை அடங்கும். பிற நிதி உதவிகளில் சம்பள முன்பணம் அல்லது அவசர நிதி உதவி ஆகியவை அடங்கும்.

சட்ட ஆதரவு சேவைகள், சிறப்பு குடும்ப வன்முறை சேவைகள், போலீஸ் அறிக்கைகள், பாதுகாப்பு உத்தரவுகள் அல்லது நீதிமன்றத் தடைகள், நலன்புரி சலுகைகள் மற்றும் தற்காலிக தங்குமிடங்களுக்கான அனுகல் போன்ற குடும்ப வன்முறைக்கான பொதுத் தணிப்பு நடவடிக்கைகளுக்கான அனுகலைப் பெறவும் தொழிலாளர்கள் உதவ வேண்டும்.

▼ | பணியிடக் கொள்கை

பணியிட குடும்ப வன்முறைக் கொள்கையை உருவாக்க தொழிற்சங்கங்கள் முதலாளிகளிடம் பேச்சுவார்த்தை நடத்தலாம்.

பணியிடத்தில் குடும்ப வன்முறையைத் தடுப்பது மற்றும் நிவர்த்தி செய்வது குறித்த பணியிடக் கொள்கையை முதலாளி உருவாக்குவார். இந்தக் கொள்கை அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் அனுகக்கூடியதாக மாற்றப்படும் மற்றும் ஆண்டுதோறும் மதிப்பாய்வு செய்யப்படும். ஒரு ஊழியர் குடும்ப வன்முறையைப் புகாரளித்தால் அல்லது குடும்ப வன்முறையில் ஈடுபடும் போது எடுக்கப்பட வேண்டிய தகுந்த நடவடிக்கையை அது விளக்க வேண்டும் எல்லோருக்கும். (கண்டிய தொழிலாளர் காங்கிரஸ்)

▼ | பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு

குடும்ப வன்முறை, வேலை செய்யும் உலகில் அதன் தாக்கம், வழக்குகளை எவ்வாறு கையாள்வது மற்றும் பேச்சுவார்த்தை நடத்தப்பட்ட குடும்ப வன்முறைக் கொள்கை ஆகியவை குறித்து முத்த ஊழியர்கள் உட்பட அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துவது மிகவும் முக்கியமானது.

அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் குடும்ப வன்முறை மற்றும் பணியிடத்தில் அதன் தாக்கங்கள் குறித்த விழிப்புணர்வு பயிற்சியை முதலாளி வழங்குவார்.

[மனித வளங்கள்/மேலாண்மை] இல் உள்ள ஒரு தொடர்பை முதலாளி அடையாளம் காண்பார், அவர் குடும்ப வன்முறை மற்றும் தனியிரிமை சிக்கல்களில் பயிற்சியளிக்கப்படுவார், உதாரணமாக குடும்ப வன்முறை ஆபத்து மதிப்பீடு மற்றும் இடர் மேலாண்மை ஆகியவற்றில் பயிற்சி பெறுவார். அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் நியமிக்கப்பட்ட குடும்ப வன்முறை தொடர்பின் பெயரை முதலாளி விளம்பரப்படுத்துவார். (கண்டிய தொழிலாளர் காங்கிரஸ்)

▼ | சக ஆதரவு பிரதிநிதிகள்

‘பெண்கள் வக்கீல்கள்’ அல்லது ‘முதல் பதிலளிப்பவர்கள்’ போன்ற பயிற்சி பெற்ற தொழிற்சங்கம் தலைமையிலான சக ஆதரவு பிரதிநிதிகளை அங்கீரித்து ஆதரிப்பதற்காக தொழிற்சங்கங்கள் பேச்சுவார்த்தை நடத்த விரும்பலாம். சில தொழிற்சங்கங்கள் தாங்களாகவே பயிற்சி அளிக்கலாம், மற்றவை முதலாளிகளுடன் சேர்ந்து வேலை செய்கின்றன.

→ நியூசிலாந்தில் உள்ள பால் தொழிலாளர் சங்கத்தின் (DWU) தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள், பால் நிறுவனமான ஃபோன்டெராவுடன் இணைந்து, குடும்ப வன்முறைக்கு முதலில் பதிலளிக்கும் பயிற்சியை மேற்கொண்டுள்ளனர். குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கும் தொழிலாளர்களை எவ்வாறு சிறந்த முறையில் ஆதரிப்பது என்பதை இது உறுப்பினர்களுக்கு உதவுகிறது, இதில் பொருத்தமான முதல் உரையாடல், பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்களை நிபுணர்களிடம் வழிநடத்துதல், மேலாளர்களுடனான உரையாடல்களில் அவர்களை ஆதரித்தல் மற்றும் வழக்குகளைக் கையாள்வதில் மேலாளர்களுக்கு ஆதரவு அளிப்பது ஆகியவை அடங்கும்.

கனடாவில், யுனிஃபோர் பெண்கள் வக்கீல் திட்டத்தை உருவாக்கியுள்ளது, அங்கு சிறப்புப் பயிற்சி பெற்ற, முதலாளியால் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பணியிடப் பிரதிநிதிகள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலால் பாதிக்கப்பட்ட பெண்களுக்கு ஆதரவை வழங்குகிறார்கள். குடும்ப வன்முறை உட்பட அனைத்து வகையான GBVH பற்றிய தகவல், ஆதரவு மற்றும் பரிந்துரைகளுக்கு இந்த பெண்கள் வழக்கறிஞர்களை தொழிலாளர்கள் தொடர்பு கொள்ளலாம். வக்கீல்கள் தொழிற்சங்கம் மூலம் சிறப்புப் பயிற்சி பெறுகிறார்கள், முதலாளியால் பணம் செலுத்தப்படுகிறது. கூட்டு ஒப்பந்தங்களின் தேவையாக தொழிற்சங்கம் இதை வெற்றிகரமாகப் பேச்க வார்த்தை நடத்தியது மற்றும் இப்போது கனடா முழுவதும் 400 க்கும் மேற்பட்ட பெண் வழக்கறிஞர்களின் கூட்டுமைப்பைக் கொண்டுள்ளது.⁵⁶

 UK இல் உள்ள யுனிசன் குடும்ப வன்முறை தொடர்பான மாதிரி பணியிட ஒப்பந்தத்தை⁵⁷ உருவாக்கியுள்ளது. இதில் அடங்கும்:

- மேலாளர்கள் மற்றும் பணியாளர்களுக்கான பயிற்சி, மற்றும் பொருத்தமான பயிற்சியுடன் எச்ஆர் ஊழியர்களுக்கு பெயரிடப்பட்டது.
- சிறப்பு ஊதிய விடுப்பு மற்றும் முன்கூட்டியே ஊதியம் பெறுவதற்கான வாய்ப்பு
- வேலை நேரம் மற்றும் முறைகளில் தற்காலிக அல்லது நிரந்தர மாற்றங்கள், துஷ்பிரயோகம் செய்பவருடன் சாத்தியமான தொடர்பைத் தவிர்ப்பதற்காக குறிப்பிட்ட கடமைகளில் மாற்றங்கள் மற்றும் பொருத்தமான இடங்களில் மறுபகிரவு அல்லது இடமாற்றம்.
- பாதுகாப்பான பணிக்குழலை உறுதி செய்வதற்கான நடவடிக்கைகள் எ.கா. தொலைபேசி எண்களை மாற்றுதல்; ஊதியம் பெறும் வேலை நேரத்தில் ஆலோசனை மற்றும் ஆதரவு சேவைகளுக்கான அணுகல்.
- வீட்டு துஷ்பிரயோகத்தில் இருந்து தப்பியவர்களுக்கு ஆதரவாக உருவாக்கப்பட்ட படிப்புகளுக்கான அணுகல்.

பேச்கவார்த்தைகளில் பயன்படுத்த வேண்டிய வாதங்கள்

-  குடும்ப வன்முறை தனிப்பட்ட அல்லது தனிப்பட்ட பிரச்சினை அல்ல; இது ஒரு பணியிட பிரச்சினை மற்றும் மனித உரிமை மீறல். குடும்ப வன்முறையின் விளைவுகள் வேலை உலகில் உணரப்படுகின்றன. முதலாளிகள் கடமையை மதிக்க வேண்டும், பாதுகாக்க வேண்டும் மற்றும் நிறைவேற்ற வேண்டும்.
-  குடும்ப வன்முறை தொழிலாளர்கள், சக ஊழியர்கள், குடும்பங்கள், வணிகங்கள் மற்றும் பொருளாதாரம் ஆகியவற்றின் நல்வாழ்வில் எதிர்மறையான தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகிறது.
-  பெண்கள் வேலையில் GBVH-ல் அதிக அளவில் பாதிக்கப்படுகின்றனர். ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் உற்பத்தி மற்றும் தரமான வேலைவாய்ப்பில் உள்ள தடைகள் நீக்கப்பட்டால் மட்டுமே பொருளாதார வளர்ச்சி மற்றும் மேம்பாடு அடைய முடியும்.
-  தவறான உறவில் இருந்து தப்பிக்க நேரம் மற்றும் பணம் செலவாகும். பணம் செலுத்திய குடும்ப வன்முறை விடுப்பு, வெளியேறுவதற்கும் சிக்கிக் கொள்வதற்கும் இடையே கோட்டை வரையலாம். இது துஷ்பிரயோகத்தின் சமூகசீயை முடிவுக்குக் கொண்டுவரலாம்..
-  ஊதியத்துடன் கூடிய குடும்ப வன்முறை விடுப்பு என்பது மற்ற ஊதிய விடுப்பு உரிமைகளுக்கு சமமான உலகளாவிய உரிமையாக இருக்க வேண்டும்.
-  தொற்றுநோய் நெருக்கடியில், பலருக்கு வீடு வேலை செய்யும் இடமாகிவிட்டது. இது வன்கொடுமை அதிகரிக்கும் அபாயத்துடன் வருகிறது. இப்போது, முன்னெப்போதையும் விட, குடும்ப வன்முறை என்பது ஒரு வேலைப் பிரச்சினை.

56 யுனிஃபர் மகளிர் வழக்கறிஞர்கள், DV@WorkNet (2020) http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Unifor%20Women_s%20Advocates_revised.pdf

57 குடும்ப வன்முறை மற்றும் துஷ்பிரயோகம்: ஒரு தொழிற்சங்க பிரச்சினை, யுனிசன் (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

2.4

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய புகார்களைக் கையாளுதல்

பெரும்பாலும் தொழிலாளர்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைப் புகாரளிப்பதில்லை, ஏனெனில் அவர்களின் புகார் தீவிரமாகக் கையாளப்படும் என்று அவர்கள் சந்தேகிக்கிறார்கள். அல்லது அவர்கள் வெட்கப்படுவார்கள், வெட்கப்படுவார்கள் அல்லது அவமானப்படுத்தப்படுவார்கள் அல்லது பணிநீக்கம் செய்யப்படுவார்கள் என்று அவர்கள் அஞ்சிகிறார்கள். குடும்ப வன்முறை வழக்குகளில், பிரச்சினை இன்னும் உணர்திறன் வாய்ந்ததாக இருக்கலாம். புகார்கள் மற்றும் விசாரணை அமைப்புகளுக்கான பயனுள்ள வழிகாட்டுதல்கள்/செயல்முறைகளை நிறுவுவதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் உதவுவது மற்றும் இந்த நடைமுறைகள் பற்றிய தகவல்கள் பணியிடக் கொள்கையில் சேர்க்கப்பட்டுள்ளதை உறுதிசெய்வது முக்கியம். தொழிற்சங்கங்கள், தகவல் மற்றும் பயிற்சியை வழங்குவதன் மூலம், குறை தீர்க்கும் வழிமுறைகள் குறித்து தொழிலாளர்களுக்கு விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த வேண்டும்.⁵⁸

இல்லைவாரு பணியிடத்திற்கும் நடைமுறைகள் வேறுபடும், ஆனால் நினைவில் கொள்ள வேண்டிய சில பொதுவான கொள்கைகள்:

- ★ **சிக்கலைக் கண்டியவும்:** ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட பணியாளர்களின் நடத்தை, தோற்றம் அல்லது பணி செயல்திறன் ஆகியவற்றில் தீவிர மற்றும்/அல்லது விவரிக்க முடியாத மாற்றங்களைத் தேடுவார்கள். பணியிடத்திற்குள் வன்கொடுமையை நீங்கள் கண்டால், அதைப் பற்றிப் பேசவும், புகாரளிக்கவும்.
- ★ **விரைவாகவும் தீவிரமாகவும் பதிலளிக்கவும்:** வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலையாராவது வெளிப்படுத்தினால், அதை தீவிரமாக எடுத்துக் கொண்டு நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும். நிறுவப்பட்ட காலக்கெடுவுக்குள் அறிக்கைகள் கையாளப்பட வேண்டும். தெளிவான முறைசாரா மற்றும் முறையான நடைமுறைகள் அமைக்கப்படுவது முக்கியம்.
- **முறைசாரா முறையில் புகாரை கையாள்வதில்** தொழிலாளி அதிகமாக உணரலாம். முறையான புகார் கொடுக்க அவர்களை வற்புறுத்தக் கூடாது
- ★ **உறுதியளிக்கவும்:** தொழிலாளர்கள் ஆதரவாக உணர்கிறார்கள் என்பதையும் அவர்களுக்குக் கிடைக்கும் உதவியைப் புரிந்துகொள்வதையும் உறுதிப்படுத்திக் கொள்ளுங்கள்..
- ★ **பார்க்கவும்:** பயிற்சி பெற்ற தொடர்பு நபர் அல்லது எச்ஆர் இலிருந்து புகாரைப் பார்க்கவும், அவர் நிலைமையைப் பற்றி முதலாளி/மேலாளரிடம் தெரிவிக்க வேண்டும். குடும்ப வன்முறைச் சமயங்களில், தனிநபரை இருக்கும் எந்தவொரு ஆதரவுச் சேவைகளுக்கும் பரிந்துரைக்க வேண்டும். மற்ற ஈதர்ப்பாங்களில், விசாரணையைத் தொடங்குவது உட்பட, ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட முறையான செயல்முறையைப் பின்பற்ற வேண்டும்.

58 குறை மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகளின் நல்ல எடுத்துக்காட்டுகளுக்கு பார்க்கவும்:

வேலையில் பாலியல் துன்புறுத்தலை நிறுத்துதல், ஒரு தொழிற்சங்க வழிகாட்டி (ITUC) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் கொடுமைப்படுத்துதல் புகார் நடைமுறைகள், SDA (2016) <https://sdaeasharepoint.com/:b/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmBOMh-0MphYTNWw?e=jSUrGl>

பூஜியை சுதிப்பத்தினை - வேலையில் சமத்துவத்தில் கண்ணியை <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

பிரதிநிதிகளின் வழிகாட்டியை கொடுமைப்படுத்துதல், PCS <https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

பணியிட துன்புறுத்தலை விசாரித்து தீர்த்தல், UNIFOR (2013) https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

2.5

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றி கூட்டு பேரம் பேசுதல்

நிறுவனம், துறை மற்றும் தேசிய அளவில் கூட்டு பேரம்

C190 என்பது ஒப்புதல் பற்றிய விவாதங்களில் அரசாங்கத்தை ஈடுபடுத்துவதற்கான ஒரு பயனுள்ள வழிமுறை மட்டுமல்ல, முதலாளிகளுடன் பேச்சு வார்த்தை நடத்தும் போது பயன்படுத்த ஒரு சக்திவாய்ந்த கருவியாகும். அரசாங்கங்கள் C190ஐ அங்கீகரித்தால், முதலாளிகள் தங்கள் கொள்கைகளை புதிய தேசிய சட்டத்துடன் கீர்மைக்க வேண்டும். ஆனால் அது அங்கீகரிக்கப்பட்டாலும் இல்லாவிட்டாலும், C190 இன் விதிகள் கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தங்களில் ஒருங்கிணைக்கப்பட்டு வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைச் சமாளிப்பதற்கான அர்ப்பணிப்புகளை அமைக்கவும் கண்காணிக்கவும் முடியும்.



கூட்டு பேரம் ஒப்பந்தங்கள் (CBAs) தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் முதலாளிகளுக்கு இடையேயான பேச்சுவார்த்தைகளில் (கூட்டு பேரம் பேசுதல்) வெளிவரும் வேலை நிலைமைகள் மற்றும் வேலை விதிமுறைகளை நிர்ணயிக்கும் எழுத்துப்பூர்வ ஒப்பந்தங்கள் ஆகும். கூட்டு பேரம் என்பது வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்கும் தீர்வு காண்பதற்கும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு மிகவும் பயனுள்ள முறையாகும். கூட்டு பேரம் தேசிய அளவில் நடைபெறலாம், அப்போது தொழிற்சங்கங்களும் நிறுவனங்களும் இந்த ஒப்பந்தங்களை ஏற்றுக்கொள்வதற்கு அல்லது உள்ளுர் மட்டத்தில் இதேபோன்ற ஒப்பந்தங்களை பேச்சுவார்த்தை நடத்துவதற்கு அடிக்கடி ஊக்குவிக்கப்படுகின்றன அல்லது கட்டாயப்படுத்தப்படுகின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் முதலாளிகளின் அமைப்புகளுக்கு இடையேயான துறை மட்டத்தில் அவை ஏற்றுக்கொள்ளப்படலாம். தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் நிறுவனங்களுக்கு இடையே நிறுவனம்/தொழிற்சாலை அளவிலும் அவை ஒப்புக்கொள்ளப்படலாம்.

C190 வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கும் நிவர்த்தி செய்வதற்கும் கூட்டு பேரம் பேசுவதன் முக்கியத்துவத்தை எடுத்துக்காட்டுகிறது மற்றும் கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் மூலம் பயன்படுத்தப்படும் உடன்படிக்கையை ஊக்குவிக்கிறது. C190 இன் விதிகள் மற்றும் மொழியைப் பயன்படுத்தி, தொழிற்சங்கங்கள் புதிய ஒப்பந்தங்களை உருவாக்கலாம் அல்லது புதிய உட்பிரிவுகளை ஒருங்கிணைப்பதன் மூலம் ஏற்கனவே உள்ள ஒப்பந்தங்களைத் திருத்தலாம். R206 இல் பாதுகாப்பு, அமலாக்கம், தீர்வுகள், ஆதரவு மற்றும் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துதல் ஆகியவற்றில் பரிந்துரைக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகளும் உதவும்.

உங்கள் ஒப்பந்தங்கள் ஏற்கனவே வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைக் குறிக்கலாம், ஆனால் அவை C190 உடன் இணங்குவதை உறுதிப்படுத்த நீங்கள் இப்போது அவற்றைத் திருத்த வேண்டும்.

- பிரச்சினையின் அளவை கடை நிர்வாகிகளிடம் கேட்டும், உறுப்பினர்களை கணக்கெடுப்பதன் மூலமும் புரிந்து கொள்ளுங்கள்.
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை உங்கள் பேரம் பேசும் நிகழ்ச்சி நிரவில் முன்னுரிமையாகக் கண்டறியவும்.
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய வரைவு மாதிரி உட்பிரிவுகள் மற்றும் மொழி ஆகியவை வெவ்வேறு நிலைகளில் கூட்டு பேரம் பேசுதல் மற்றும் வெவ்வேறு துறைகளுக்கு, தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் மற்றும் கடை பொறுப்பாளர்களுடன் கலந்தாலோசித்து ஒருங்கிணைக்கப்படலாம்.

உங்கள் தொழிற்சங்கம் ஒரு புதிய கூட்டு ஒப்பந்தத்தை பேச்சவார்த்தை நடத்தலாம் அல்லது ஏற்கனவே உள்ள ஒப்பந்தங்களில் திருத்தம் செய்யலாம், இதில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய ஷர்த்துகள், பேச்சவார்த்தை நடத்தப்பட்ட பிற நடவடிக்கைகளின் ஒரு பகுதியாகும். மொழி பொதுவாக வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் அல்லது அந்த நிறுவனம்/துறையில் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் குறிப்பிட்ட வடிவங்களில் கவனம் செலுத்தலாம்.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் மற்றும் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஆகியவை கூட்டு பேரம் பேசுவதில் ஒப்பீட்டளவில் புதிய பிரச்சினைகளாகும். பாலினம்-பதிலளிக்கும் கூட்டு பேரம் பேசும் மொழிக்கு பல வலுவான எடுத்துக்காட்டுகள் இல்லை என்பதே இதன் பொருள். CBASக்களில் ஒருங்கிணைக்கக்கூடிய வலுவான மாதிரி உட்பிரிவுகளை உருவாக்குவதன் மூலம் தொழிற்சங்கங்கள் இதை நிவர்த்தி செய்வது முக்கியம்.⁵⁹



நினைவில் கொள்ளுங்கள்: அனைத்து கூட்டு ஒப்பந்தங்களும் பாலினம் சார்ந்ததாக இருக்க வேண்டும், அடிப்படை ஏற்றத்தாழ்வுகளை அடையாளம் கண்டு நிவர்த்தி செய்ய வேண்டும். தற்போதுள்ள ஒப்பந்தங்களின் பாலின தாக்க மதிப்பீடு (பாலின ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் குறைக்கிறதா, பராமரிக்கிறதா அல்லது அதிகரிக்கிறதா என்பதைப் பார்க்க ஒப்பந்தங்களை பகுப்பாய்வு செய்தல்) இடைவெளிகள் எங்குள்ளது என்பதைக் கண்டறிய முடியும்.

மொழியானது பெண்கள் மீதான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் சமமற்ற தாக்கத்தை உணர்ந்து சமத்துவமின்மையை நிவர்த்தி செய்வதற்கான நடவடிக்கைகளை அறிமுகப்படுத்த வேண்டும்.

கூட்டு பேரம் சரிபார்ப்பு பட்டியல்

C190 க்கு இணங்க வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை திறம்பட நிவர்த்தி செய்யும் CBAS களில் உள்ள உட்பிரிவுகள் பின்வருமாறு:

- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் வரையறை
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை தடுக்க நடைமுறை நடவடிக்கை
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைச் சமாளிப்பதற்கான நடைமுறைகள் மற்றும் கொள்கைகள்
- விதிமுறைகள் மற்றும் நடைமுறைகள் பற்றிய பயிற்சி மற்றும் விழிப்புனர்வு
- கண்காணிப்பு மற்றும் மதிப்பீடு.

நினைவில் வைத்து கொள்ளுங்கள், கூட்டு ஒப்பந்தங்களில் மொழி அறிமுகம் செய்ய ஒரு பயனுள்ள பேரம் பேசும் உத்தியை உருவாக்குவது முக்கியம்.

59 மாதிரி கூட்டு பேர் ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் மொழியின் சில நல்ல எடுத்துக்காட்டுகளுக்கு பார்க்கவும்:

வேலையில் பாதுகாப்பானது, வீட்டில் பாதுகாப்பானது, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் வன்கொடுமையைத் தடுப்பது மற்றும் நிவர்த்தி செய்தல் - நடைமுறை உத்திகள், ILO https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் - தொழிற்சங்க முன்னோக்குகள் மற்றும் நடவடிக்கை, ILO (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_dialogue/-/-actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

▼ வரையறை

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் வலுவான வரையறை. இது GBVH இல் குறிப்பிட்ட கவனம் செலுத்த வேண்டும். தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் ஒரு குறிப்பிட்ட வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலும் இதில் அடங்கும்.



பொமினிகள் குடியரசில் உள்ள விஸ்டா சோல் புண்டா நிறுவனத்தில் (2014-2017) கையொப்பமிடப்பட்ட கூட்டு ஒப்பந்தம், பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பது மற்றும் தடைகள் பற்றிய ஒரு விதியைக் கொண்டுள்ளது மற்றும் பெண்களுக்கு பாலியல் துன்புறுத்தலின் சமமற்ற தாக்கத்தை அங்கீகிக்கிறது.

பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது ஒரு நபரின் கண்ணியத்தின் மீதான தாக்குதலாகும், மேலும் நிறுவன உற்பத்தித் தீர்னுக்கு ஒரு தடையாக உள்ளது. இது வேலை நிலைமைகள் மற்றும் பாதிக்கப்பட்டவரின் வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பதவி உயர்வுக்கான வாய்ப்புகளை சிடைக்கிறது; இது தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியத்தை பாதிக்கிறது என்பதாலும், பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பொதுவாக பெண் தொழிலாளர்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமையின் வடிவமாக இருப்பதால், உடனடி பணிநீக்கம் உட்பட, பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுக்கும் மற்றும் எதிர்த்துப் போராடும் சூழலை உருவாக்க தேவையான அனைத்து நடவடிக்கைகளையும் மேற்கொள்ள வேண்டும். நிறுவனத்தின் எந்தவொரு ஊழியரையும் பாலியல் ரீதியாக துன்புறுத்தியதாக நிருபிக்கப்பட்ட எந்தவொரு நபரையும் விசாரணைக்கு கொண்டு வருதல்.⁶⁰

▼ நடைமுறை நடவடிக்கை/தடுப்பு உத்திகள்

தொழிலாளர்களைப் பாதுகாப்பதற்கும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கும் தடுப்பு உத்திகளையும் CBA சேர்க்க வேண்டும். இதில் தெளிவாக வரையறுக்கப்பட்ட முதலாளியின் பொறுப்புகள் மற்றும் எடுக்கப்பட வேண்டிய நடைமுறை நடவடிக்கைகள் ஆகியவை இருக்க வேண்டும்.



நியூயார்க் ஹோட்டல் மற்றும் மோட்டல் டிரேடல் கவுன்சில் அனைத்து ஹோட்டல் ஹவுஸ்கீப்பர்களுக்கும் பேர்ச்சம் பட்டன்கள் தேவைப்படும் தொழில்துறை அளவிலான கூட்டு ஒப்பந்தத்தில் ஒரு விதியை பேச்ச வார்த்தை நடத்தியது..

70 (அ) ஊழியர்களைப் பாதுகாப்பதற்கான முதலாளியின் பொதுக் கடமை

ஊழியர்களின் பாதுகாப்பு மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்தது மற்றும் ஹோட்டல் விருந்தினர்களால் துன்புறுத்தலில் இருந்து பாதுகாப்பையும் உள்ளடக்கியது என்பதை முதலாளி மீண்டும் உறுதிப்படுத்துகிறார். முறையற்ற விருந்தினர் முன்னேற்றங்கள், துன்புறுத்தல் மற்றும் அச்ச ருத்தல்களை நிவர்த்தி செய்வதற்கும், அத்தகைய சம்பவங்கள் நிகழும் படச் ச்தில் உடனடியாகவும் போதுமான அளவிற்கும் பதிலளிப்பதற்கும் முதலாளி நியாயமான நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்.

(ஆ) சாதனங்கள்

இந்த ஒப்பந்தத்தின் தேதியிலிருந்து ஒரு (1) வருடத்திற்குள், முதலாளி அறை உதவியாளர்கள், ஹவுஸ் கீப்பிங் அட்டெண்டன்ட்கள், மினிபார் அட்டெண்டன்ட்கள், ரூம் சர்வீஸ் சர்வர்கள் மற்றும் ஆக்கிரமிக்கப்பட்ட விருந்தினர் அறைக்குள் வருய வேண்டிய மற்ற ஊழியர்களுக்குத் தேவையான சாதனங்களைத் தங்கள் நபர்களுடன் எடுத்துச் செல்வார். வேலையில் அவர்கள் விரைவாகவும் எளிதாகவும் தங்கள் இருப்பிடத்திற்கு உடனடி உதவியை திறம்பட வரவழைக்க முடியும். ஒவ்வொரு ஹோட்டலின் வெவ்வேறு அளவு மற்றும் இயற்பியல் அமைப்பு காரணமாக, வெவ்வேறு ஹோட்டல்களுக்கு வெவ்வேறு சாதனங்கள் பொருத்தமானதாக இருக்கலாம் என்பது அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ளது.

60 வேலை உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் - தொழிற்சங்க முன்னோக்குகள் மற்றும் நடவடிக்கை, ILO (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

▼ நடைமுறைகள் மற்றும் கொள்கைகள்

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைக் கையாள்வதற்கான கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைப் புகாரளிப்பதற்கும் பதிலளிப்பதற்கும், குற்றவாளிகளுக்கு எதிரான பொருளாதாரத் தடைகளும் சேர்க்கப்பட வேண்டும். பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிய பிழைத்தவர்களுக்கான ஆதரவு அல்லது தீர்வுகளுக்கான ஏற்பாடுகள் இதில் அடங்கும். தொழிலாளர் மற்றும் முதலாளியின் உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்புகள் தெளிவாக வரையறுக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும். ஒரு சமத்துவப் பிரதிநிதி சம்பந்தப்பட்டிருக்க வேண்டிய உட்பிரிவுகளைச் சேர்ப்பது, விசாரணைகள் பாவினப் பொறுப்புணர்வை உறுதிப்படுத்துவதற்கான ஒரு சிறந்த வழியாகும்.

கம்பனியும் ஷனியனும் ஒரு மரியாதைக்குரிய பணியிடக் குழுவை உருவாக்குவதற்கு ஓப்புக்கொள்கின்றன, அதன் செயல்பாடு புகார்களை விசாரித்து மரியாதைக்குரிய பணியிடத்தை உருவாக்க உதவும். இந்தக் குழுவில் சம எண்ணிக்கையிலான பிரதிநிதிகள் (2) முதலாளி மற்றும் தொழிற்சங்கத்தால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவர்கள். இந்தக் குழுவில் ஒவ்வொரு தரப்பிலிருந்தும் குறைந்து ஒரு (1) உறுப்பினர் ஒரு பெண்ணாக இருக்க வேண்டும். பிரதிநிதிகள் சுயாதீனமாக இருக்க வேண்டும் மற்றும் ஒழுக்காற்று முடிவெடுப்பதற்கு பொறுப்பல்ல என்பதை கட்சிகள் ஓப்புக்கொள்கின்றன.⁶¹

▼ பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் சம்பவங்களை எவ்வாறு அங்கீகரிப்பது, பதிலளிப்பது மற்றும் விசாரிப்பது போன்ற விதிகள் மற்றும் நடைமுறைகள் குறித்து பயிற்சி, தகவல் மற்றும் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துவதற்கான விதிகள் மீது ஒரு விதி இருக்க வேண்டும்.

 2019 இல் ஜெர்மனியில் Deutsche Bahn AG ஆல் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட ஒரு நிறுவன ஒப்பந்தம், ‘பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் பாகுபாட்டிற்கு எதிரான சமமான சிகிச்சை மற்றும் பாதுகாப்பு’ குறித்த பயிற்சி அமர்வுகள், பணியாளர்களுக்கான வெளிப்புற உதவி எண்கள், அத்துடன் பெண்களுக்கு அதிகாரம் மற்றும் பயிற்சி அளிக்கும் நடவடிக்கைகள் ஆகியவை அடங்கும். ஊழியர்கள் - மூன்றாம் தரப்பு வன்கொடுமையிலிருந்து அவர்களைப் பாதுகாப்பதற்கான தற்காப்பு பயிற்சி உட்பட.

61 பணியிட துன்புறுத்தல் மாதிரி மொழி, UNIFOR (2014)

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/unifor_workplace_harassment_model_language_-march_14.pdf

▼ செயல்படுத்தல் மற்றும் கணகாணிப்பு

எந்தவொரு பேச்சுவார்த்தை ஒப்பந்தத்தின் வெற்றியும் திறம்பட செயல்படுத்துதல் மற்றும் கணகாணிப்பில் தங்கியுள்ளது. தொழிற்சங்கங்கள் எந்த உறுதிமொழியும் செயல்படுத்தப்படுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும். தொழிற்சங்கங்கள், கூட்டுத் தொழிற்சங்க முதலாளிகள் குழுக்கள் உட்பட, இனக்கம் மற்றும் அமலாக்கத்தைக் கணகாணிக்க நடைமுறைகள் மற்றும் குழுக்களை அமைக்க பேச்சுவார்த்தை நடத்த வேண்டும்.



கிழக்கு ஆப்பிரிக்காவில் தோட்டக்கலைத் துறையில், 70% தொழிலாளர்கள் பெண்கள், அவர்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் பொதுவானவை. இடையே 2010 இல் ஒரு துறைசார் கூட்டு ஒப்பந்தம் கையெழுத்தானது தோட்டக்கலை மற்றும் அதனுடன் இணைந்த தொழிலாளர் சங்கம் (UHAWU) மற்றும் உகாண்டா மலர் ஏற்றுமதியாளர்கள் சங்கம் (UFEA) ஆகியவை இத்துறையில் நிலவும் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காண்பதற்கான நடவடிக்கைகளை உள்ளடக்கியது. ஒப்பந்தத்தின் கீழ், நிறுவனங்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல் கொள்கையை உருவாக்க வேண்டும் மற்றும் பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை அகற்றவும் தடுக்கவும் நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும். இந்த ஒப்பந்தத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் வகைகள், ஒரு ஒழுங்குமுறை நடைமுறை, 25 ஊழியர்களுக்கு மேல் பணியமர்த்தப்பட்டால், பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கான நடவடிக்கைகளை எடுப்பதற்கான முதலாளிகளின் கடமைகள் மற்றும் குறை தீர்க்கும் நடைமுறை ஆகியவை அடங்கும். அதன் பாலின-பதிலளிப்பு அனுகுமுறையின் ஒரு பகுதியாக, உடன்படிக்கையில் ஒரு கூட்டு பாலினம் மற்றும் சமத்துவ துணைக்குழுவைக் கணகாணித்து பரிந்துரைகளை உருவாக்குவது அடங்கும்.

▼ பாகுபாடு இல்லாமை மற்றும் சமத்துவம்

CBAக்கள் பாரபட்சம் மற்றும் சமத்துவத்தை ஊக்குவிக்கும், பாகுபாடு எதிர்ப்பு அல்லது பாரபட்சமற்ற விதியை சேர்த்துக் கொள்ளலாம்.

வயது உட்பட, எந்தவொரு காரணத்தாலும், எந்தவொரு ஊழியர் அல்லது வேலைக்காக விண்ணப்பிப்பவருக்கும் எந்தவிதமான பாகுபாடு, குறுக்கீடு, கட்டுப்பாடு, துன்புறுத்தல் அல்லது வற்புறுத்தல் ஆகியவை இருக்கக்கூடாது என்பதை முதலாளி ஒப்புக்கொள்கிறார். இனம்; நம்பிக்கை; நிறம்; தோற்றம் இடம்; இன தோற்றம்; குடியிருமை; பரம்பரை; அரசியல் அல்லது மத இணைப்பு, நம்பிக்கைகள் அல்லது செயல்பாடுகள்; செக்ஸ்; பாலின வெளிப்பாடு அல்லது பாலின அடையாளம்; திருநங்கை/திருநங்கை அடையாளம்; பாலியல் விருப்பம், நோக்குநிலை அல்லது அடையாளம்; திருமண நிலை; குடும்ப நிலை; பெற்றோர் நிலை; சார்ந்திருப்பவர்களின் எண்ணிக்கை; வர்க்கம்; வசிக்கும் இடம்; உடல் தோற்றம்; நேர்மையான வேலைத் தகுதிகளுடன் தொடர்புடைய குற்றங்களின் பதிவு தவிர; வாங்கிய நோயெதிர்ப்பு குறைபாடு நோய்க்குறி (AIDS), AIDS தொடர்பான நோய்கள், நேர்மறை மனித நோயெதிர்ப்பு குறைபாடு வைரஸ் (HIV) சோதனை மற்றும் பிற நோய் அல்லது இயலாமை, மன, உடல் அல்லது பிற குறைபாடுகள், இது அவர்களின் கடமைகளின் செயல்திறனை கணிசமாக பாதிக்காத வரை. நிலை; தொழிற்சங்க உறுப்பினர் அல்லது செயல்பாடு; அல்லது இந்த ஒப்பந்தத்தில் உள்ள எந்தவொரு உரிமையையும் பயன்படுத்துவதன் காரணமாக அல்ல".⁶²

மாதிரி பாலியல் துன்புறுத்தல் பிரிவு: ITUC⁶³

- (a) **அறிமுகம்.** தொழிற்சங்கமும் முதலாளியும் பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஏற்படலாம் என்பதை உணர்ந்து, அதைத் தடுப்பதற்கும் முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கும் உறுதிபூண்டுள்ளனர். பாலியல் துன்புறுத்தலும் ஒழுங்கு நடவடிக்கை சார்ந்த குற்றமாகும்.
- (b) **வரையறை.** பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது தேவையற்றது, விரும்புத்தகாதது மற்றும் கேட்கப்படாதது-பாலியல் இயல்புடைய நடத்தை. இது ஒரு முறை அல்லது ஒரு தொடர் சம்பவமாக, இருப்பினும் சிறியதாக நிகழலாம். பாலியல் துன்புறுத்தல் கட்டாயமானது மற்றும் ஒருதலைப்பட்சமானது மற்றும் ஆண்களும் பெண்களும் பாதிக்கப்படலாம்.
- (c) **நடவடிக்கை.** ஒரு துன்புறுத்தலுக்கு ஆளானவர், நிறுவனத்துடன் உடன்படிக்கையில் தொழிற்சங்கத்தால் நியமிக்கப்பட்ட நம்பிக்கையுள்ள நபரிடம் துன்புறுத்தல் புகார் அளிக்கலாம். தகுந்த பயிற்சியிலிக்கப்பட்ட நம்பிக்கைக்குரிய நபர்(கள்) எந்தவொரு துன்புறுத்தல் புகாரையும், சரியான நேரத்தில் மற்றும் ரகசிய அடிப்படையில் விசாரிக்க வேண்டும். பணியிடத்தில் துன்புறுத்துவதாகக் குற்றம் சாட்டும் பணியாளருக்கு, நம்பிக்கைக்குரிய நபருக்குத் தெரிவித்த பிறகு, ஊதியம், உரிமைகள் அல்லது சலுகைகள் இழப்பு இல்லாமல் பணியிடத்தை விட்டு வெளியேறவும், புகாரின் விசாரணை முடியும் வரை பணியிடத்திற்குத் திரும்ப மறுக்கவும் உரிமை உண்டு. தீர்வானது துன்புறுத்தல் வழக்கின் தீவிரத்தை பிரதிபலிக்க வேண்டும். இது ஒரு மன்னிப்பு, வேறு துறைக்கு இடமாற்றம் அல்லது பணிநீக்கமாக இருக்கலாம். துன்புறுத்துபவர், பாதிக்கப்பட்டவர் அல்ல, அவரது செயல்களின் விளைவுகளை அனுபவிக்க வேண்டும். நிறுவன நேரத்தில் புதிய ஊழியர்களுக்கு அதன் நோக்குநிலையில் கட்டாய பாலியல் துன்புறுத்தல் எதிர்ப்பு பயிற்சியை முதலாளி உள்ளடக்குவார்.

உலகளாவிய நிறுவனங்களுடன் கூட்டு பேரம்

CBA களை மேம்படுத்துவதுடன், உடன்படிக்கை மற்றும் பரிந்துரைகள் நாடுகடந்த நிறுவனங்களுடனான (TNCs) பிரச்சாரங்கள் மற்றும் பேச்சுவார்த்தைகளில் சக்திவாய்ந்த ஆவணங்களாகப் பயன்படுத்தப்படலாம். சில தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்கனவே தேசிய எல்லைகளைத் தாண்டி TNCs களில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக பிரச்சாரம் செய்ய இணைந்து செயல்படுகின்றன.

அமெரிக்கா மற்றும் கனடாவில் உள்ள சர்வீஸ் எம்ப்ளாய்ஸ் இன்டர்நேஷனல் தொழிற்சங்கம் (SEIU), எடுத்துக்காட்டாக, உணவுத் தொழிலாளர்களின் சர்வதேச ஓன்றியம், பிரேசிலிய தொழிற்சங்க மையம் யூஜிலீ மற்றும் உலகெங்கிலும் உள்ள பிரதொழிற்சங்கங்களுடன் இணைந்து, பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தீர்க்க நடவடிக்கை எடுக்கக் கோருகின்றன. மெக்டொனால்டு உணவகங்கள். தொழிற்சங்கங்கள் வகுப்பு நடவடிக்கை வழக்குகள் மற்றும் கூட்டு புகார்களை பதிவு செய்துள்ளன, இது பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காண்பதில் மெக்டொனால்டின் உலகளாவிய நிர்வாகத்தின் தோல்விகளை எடுத்துக்காட்டுகிறது. (மேலும் தகவலுக்கு பிரிவு 3.2 ஜப் பார்க்கவும்)

“ பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் தகாத நடத்தை ஆகியவற்றின் கலாச்சாரம் நிறுவனத்தில் மேலிருந்து கீழாக ஊடுருவகிறது... பெண்கள் மற்றும் எல்லீபிள்க்டு+ தொழிலாளர்கள் குறிப்பாக பாதிக்கப்படக்கூடியவர்கள். அவர்கள் புகார் செய்தால், எதுவும் செய்ய முடியாது ...

மீடு இயக்கம் நடப்பதால், தொழிலாள வர்க்க இயக்கத்தில் உள்ள பாலியல் துன்புறுத்தல் பிரச்சினையை முன்னிலைப்படுத்தவும், பிரச்சினையை உயர்த்தவும் இது ஒரு சிறந்த நேரமாக நாங்கள் கருதுகிறோம். குறைந்த ஊதிய சேவை பொருளாதாரம் என்பது பாலியல் துன்புறுத்தல் பரவலாக உள்ளது என்று அர்த்தம்... மெக்டொனால்டு ஒரு நல்ல அமைப்பைக் கொண்டிருப்பதாகக் கருகிறது, ஆனால் அவர்களின் தொடர் நிறுவனங்கள் வணிக உரிமை பெற்றவர்களாக இருப்பதால் பொறுப்பேற்கவில்லை. சீருடை மற்றும் ஹாம்பர்களுக்கு அவர்கள் பொறுப்பு என்றால், பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு அவர்களும் பொறுப்பு என்று நாங்கள் வாநிட்டோம்.

நிக்கோலஸ் ஆலன், சர்வீஸ் எம்ப்ளாய்ஸ் இன்டர்நேஷனல் தொழிற்சங்கம் (SEIU), அமெரிக்கா

ஆப்பிரிக்கா, ஆசியா மற்றும் பசிபிக், ஐரோப்பா மற்றும் அமெரிக்கா ஆகிய நாடுகளில் உள்ள மேரியட் ஹோட்டல்களின் தொழிற்சங்கம் உறுப்பினர்கள் ஒன்றிணைந்து தொழில்துறையை பாதிக்கும் உள்ளூர் பாலியல் துன்புறுத்தலில் இருந்து தொழிலாளர்களைப் பாதுகாக்க உலகளாவிய நடவடிக்கையைக் கோரியுள்ளனர். பெரும்பாலான விருந்தோம்பல் பணியாளர்கள் - சில நாடுகளில் 89% வரை - தங்கள் பணி வாழ்வின் ஒரு கட்டடத்தில் வேலையில் பாலியல் துன்புறுத்தலை அனுபவித்ததாக ஆய்வுகள் காட்டுகின்றன. ஒன்றிணைந்து பிரச்சாரம் செய்து, தொழிற்சங்கங்கள் உலகளாவிய ஒற்றுமையைக் கட்டியெழுப்பியுள்ளன, பிரச்சினையின் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த உதவியது மற்றும் பேச்சுவார்த்தை மேசைக்கு வருவதற்கு நிறுவனத்திற்கு அழுத்தம் கொடுத்தது.

“ அறையை கூத்தும் செய்பவர்களுக்கு பேர்ச்சம் பட்டங்கள் வழங்கப்பட்ட இடங்களை விரிவுபடுத்துவதும், அமலாக்கத்தில் கடுமையான நிலைப்பாட்டை எடுக்க நிறுவனங்களைத் தள்ளுவதும் பிரச்சாரத்தின் மையத்தில் இருந்து... யஞ்சுஞ்சனினி இயக்கத்தின் தோற்றும் அதனுடன் ஒத்துப்போனது எங்களுக்கு அதிர்ஷ்டம். இது விவாதத்தை மையப்படுத்தியது மற்றும் மேலாண்மை, உறுப்பினர்கள் மற்றும் பொதுமக்களுடன் கலாச்சாரத்தை மாற்ற உதவியது... மேரியட்டில் கவனம் செலுத்துவதால், எட்டு நகரங்களில் மேரியட்டுடன் கூட்டு பேர்ம் பேசும் ஒப்பந்தங்களில் மொழியை வெல்ல முடிந்தது. பிற நிறுவனங்களில் பயன்படுத்துவதற்கான நிலையான மொழியை நாங்கள் உருவாக்கியுள்ளோம்... மற்ற தொழிற்சங்கங்களுடன் இணைந்து, உலகளாவிய இயக்கத்தை உருவாக்கினோம். இதற்கு மேல், இதன் விளைவாக ஆயிரக்கணக்கான புதிய உறுப்பினர்களை வென்றுள்ளோம்... முக்கியமாக, உலக அளவில் போராடுவதற்கும் போராடுவதற்கும் மக்களுக்கு ஆவணங்களை வழங்குகிறோம்.

இயன் லூயிஸ், இங்கே யுனெட் ஹியர் உள்ளூர் 2, USA

▼ உலகளாவிய கட்டடமைப்பு ஒப்பந்தங்கள் (GFAAS)

சில TNCகள் ஒன்று அல்லது பல GUFகளுடன் ஒப்பந்தங்கள் அல்லது கூட்டு அறிக்கைகளில் கையெழுத்திட்டுள்ளன, அவை வேலை நிலைமைகள், பாலியல் சமத்துவம் மற்றும் தொழிற்சங்க அங்கீராத்திற்கான குறைந்தபட்ச தரநிலைகளை அமைக்கின்றன. இவற்றில் சில வேலை உலகில் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் போன்ற பிரச்சனைகளை உள்ளடக்கியுள்ளது.

2016 ஆம் ஆண்டில், பன்னாட்டு நிறுவனங்மான யூனிலீவர்⁶⁴ ஜூலைப் புகை மற்றும் இன்டஸ்ட்ரியூல் குளோபல் யூனியன் ஒரு கூட்டு உறுதிமொழியில் கையெழுத்திட்டன, இது பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுக்கவும் எதிர்த்துப் போராடவும் நிர்வாகம் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் இணைந்து செயல்படுவதற்கான நடைமுறைகளை அமைக்கிறது. பாலியல் துன்புறுத்தல் ஒரு ஒழுக்காற்றுக் குற்றமாகும், மேலும் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான வழக்குகள் ரகசியமாக விசாரிக்கப்பட்டு, சம்பந்தப்பட்ட நபர்களின் இரகசியத்தன்மையை உறுதிசெய்யும் விதத்தில் மற்றும் கடுமையான காலக்கெடுவுக்குள் கையாளப்படும். மேலும், பாலியல் துன்புறுத்தல் சம்பவங்களில், குற்றவாளியே தவிர, புகார் செய்பவர் அல்ல, தேவைப்படும் இடங்களில் மீண்டும் பணியமர்த்தப்படுவார்.

யூனிலீவர் ஒப்பந்தத்தின்படி:

- அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் மேலாளர்களுக்கும் கொள்கை மற்றும் அதன் கீழ் உள்ள அவர்களின் பொறுப்புகள் குறித்து பயிற்சி அளிக்கவும்
- அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் மேலாளர்களுக்கும் கொள்கை மற்றும் அதன் கீழ் உள்ள அவர்களின் பொறுப்புகள் குறித்து பயிற்சி அளிக்கவும்
- எந்தவிதமான பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பான பிரச்சினைகளை அடையாளம் கண்டு எழுப்பும் அல்லது புகார்களை பதிவு செய்யும் மற்றும்/ அல்லது நிர்வாகத்துடன் நேரடியாகவோ அல்லது தனிநபர் அல்லது கூட்டு முறைப்பாடு நடைமுறைகள் மூலமாகவோ பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான எந்தவொரு நடவடிக்கையிலும் பங்கேற்கும் பணியாளர்களுக்கு எதிரான பழிவாங்கல் அல்லது பழிவாங்கலை பொறுத்துக்கொள்ளாது.

உள்ளூர் மட்டத்தில், யுனிலீவர் செயல்பாடுகள் முழுவதும், உள்ளூர் நிர்வாகம் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய தெளிவான உள்ளூர் கொள்கையை ஒப்புக்கொண்டு ஆவணப்படுத்த வேண்டும் என்றும், சர்வதேச தாநிலைகள் மற்றும் தேசிய சட்டத்தின் அடிப்படையில், சர்க்கைத் தீர்வு/குறைகளைக் கையாள்வதற்கான புகார் நடைமுறைகள் மற்றும் வழிமுறைகள் கூட்டு பேரம் பேசும் சட்டம் மற்றும் நடைமுறை.

ஒப்பந்தம் கூறுகிறது:

- பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகள் குறிப்பிட்ட பயிற்சியுடன் நம்பிக்கையுள்ள நபர்களால் கையாளப்படுகின்றன
- பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான அனைத்து புகார்களும் பாதுகாப்பாகவும், விரைவாகவும், ரகசியமாகவும் விசாரிக்கப்பட வேண்டும்.
- புகார்களின் விசாரணை சுயாதீண நபர்கள் / கட்டமைப்புகளால் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும்
- அனைத்து வழக்குகளிலும் புகார் அளிப்பவர்களுக்கு அவர்களின் சட்ட உரிமைகள் குறித்து தெரிவிக்கப்பட வேண்டும்
- புகார் விசாரணையின் முடிவு முறைப்படி பதிவு செய்யப்பட்டு புகார்தாரருக்குத் தெரிவிக்கப்பட்டு மதிப்பாய்வு செய்யப்படுகிறது
- பாலியல் துன்புறுத்தலில் ஈடுபட்டவர்கள் மீது தடைகள் தெளிவாக விதிக்கப்பட்டுள்ளன
- செயல்முறை மற்றும் அதன் விளைவு முழுவதும் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளானவர்களுக்கு முழு பாதுகாப்பும் ஆதரவும் வழங்கப்படுகிறது.

அதிக ஆபத்துள்ள பகுதிகள் உள்ளன என்பதை ஒப்பந்தம் அங்கீகரிக்கிறது, எ.கா. பெருந்தோட்டங்கள், அங்கு பல தற்காலிக தொழிலாளர்கள் பணிபுரிகிறார்கள் மற்றும் பெரும்பான்மையான ஆண்களால் கண்காணிக்கப்படும் அதிக எண்ணிக்கையிலான பெண்கள் உள்ளனர். இந்த சூழ்நிலையில், குறிப்பிட்ட விழிப்புணர்வு மற்றும் பயிற்சி நடவடிக்கைகள் நிர்வாகம் மற்றும் தொழிற்சங்கத்தால் ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டு பயன்படுத்தப்பட வேண்டும்.

C190ஐ ஏற்றுக்கொள்வது ஜிஎஃப்ரெக்ஸில் முக்கியமான புதிய உட்பிரிவுகளைச் சேர்க்க புதிய வாய்ப்புகளை வழங்குகிறது. சில உலகளாவிய தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்கனவே இதைச் செய்துள்ளன.

2019 ஆம் ஆண்டில், யுனிகூபல் யூனியன் தொலைத்தொடர்பு நிறுவனமான ஆரஞ்சு உடன் உலகளாவிய ஒப்பந்தத்தில் கையெழுத்திட்டது.⁶⁵ இந்த ஒப்பந்தம் நிறுவனத்தை பாலின சமத்துவத்திற்கு உறுதியளிக்கிறது மற்றும் ஒப்பந்தத்தின் கொள்கைகளைச் செயல்படுத்த தொழிலாளர்களுக்கு அதிகாரம் அளிக்கிறது. முக்கியமாக ஒப்பந்தம் குறிப்பாக C190 உடன் தன்னை இணைத்துக் கொள்கிறது:

 21 ஜூன் 2019 அன்று சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் பொது உடன்படிக்கையால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நீக்குவது தொடர்பான உடன்படிக்கைக்கு ஆரஞ்சு இணங்குகிறது...

ஒப்பந்தத்தின் 4 ஆம் அத்தியாயத்தின் 7 மற்றும் 8 வது பிரிவுகள் குறிப்பாக “பாகுபாடு மற்றும் வன்கொடுமையை எதிர்ப்பதில்” கவனம் செலுத்துகிறது. பிரிவு 8 கூறுகிறது:

 உடல், பாலியல் மற்றும்/அல்லது உளவியல், பணியிடத்தில் அன்றாட வன்கொடுமை, மற்றும் எந்த வித முறையற்ற நடத்தை என அதன் அனைத்து வடிவங்களிலும் பாலியல் மற்றும் துன்புறுத்தலை எதிர்த்துப் போராட குழு உறுதிபூண்டுள்ளது. பணியிடத்தில் பெண்கள் அல்லது ஆண்களின் கண்ணியத்தை பாதிக்கும் அல்லது அச்சுறுத்தும், விரோதமான, இழிவான, அவமானகரமான அல்லது புண்படுத்தும் சூழலை உருவாக்கி, ஒவ்வொரு தனிநபருக்கும் உரிய மரியாதையை குறைமதிப்பிற்கு உட்படுத்தும் எந்தவொரு நடத்தையும் ஆரஞ்சின் அடிப்படை மதிப்புகளுக்கு எதிரானது.

- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் சம்பந்தப்பட்ட சூழ்நிலைகளைத் தடுக்க, கண்டறிய மற்றும் தீர்வு.
- C190 க்கு இணங்க, குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள்/தப்பிப் பிழைத்தவர்களுக்கான மேம்பட்ட ஆதரவை உள்ளடக்கியது. நிறுவனமும் தொழிற்சங்கமும் சிறப்பு வேலை நேர ஏற்பாடுகள், இடமாற்றம், அவசரங்கள் தங்குமிட உதவி, அவசரங்கள் பொருளாதார ஆதரவு, அத்துடன் வெளி நிறுவனங்களுக்குப் பரிந்துரை போன்றவற்றை வழங்குகின்றன.
- சமூக உரையாடல் மற்றும் அதன் உள்ளடக்கங்களை உள்ளூர் மட்டத்தில் செயல்படுத்த கூட்டு பேரம் பேசுவதை இந்த ஒப்பந்தம் வலியுறுத்துகிறது. பணியிட சமத்துவத்திற்கான உள்ளூர் குழுக்களையும், பணியிட சமத்துவ அதிகாரிகளின் கூட்டமைப்பையும் இது வழங்குகிறது.

65 ஆரஞ்சு குழுவிற்குள் பணியிட பாலின சமத்துவத்திற்கான உலகளாவிய ஒப்பந்தம், யுனிகூபல் யூனியன் (2019)

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/files/news/orange_-uni_global_agreement_on_workplace_gender_equality.pdf

வன்கொடுமை மற்றும் துன்பறுத்தலைச் சமாளிக்க விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த உலகளாவிய தொழிற்சங்கம் கூட்டமைப்பு பிரச்சாரம் செய்கிறது

யனி குளோபல்
பூனியன் → <http://en.breakingthecircle.org>

ITUC → <https://www.ituc-csi.org/GBV>

இன்டஸ்ட்ரியூல்
குளோபல்
பூனியன் → <http://www.industrialunion.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace>

PSI → <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

IDWF → <https://idwfed.org/en/updates/gender-based-violence>

கட்டிடத்
தொழிலாளர்கள்
சர்வதேசம் → <https://www.bwint.org/cms/gender-equality-44>

IUF → <https://www.iuf.org/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

EI → <https://www.ei-ie.org/en/detail/16557/ratifyC190-mobilising-for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment>

ITF → <https://www.itfglobal.org/en/campaigns/un-day-elimination-violence-against-women-and-girls-2019>

IFJ → <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html>

2.6

C190 இன் அங்கீகாரத்திற்கான பிரச்சாரம்

17 டிசம்பர் 2019 அன்று, உருகுவே C190ஐ அங்கீகரித்த முதல் நாடு ஆனது..

“ பின்னர் C190 ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது, முந்தைய அரசாங்கம் முத்தரப்பு கூட்டத்தை அமைத்தது, அங்கு PIT-CNT இன் பெண் பிரதிநிதிகள் சட்டத்தில் விரைவாக செயல்படுத்தப்படுவதை உறுதிசெய்தனர். வாஸ்குவேஸ் அரசாங்கம் தொழிலாளர் இயக்கத்துடன் இணைந்து அதற்கு ஆதரவாக வாக்களித்தது, மேலும் முதலாளிகள் வாக்களிக்கவில்லை. உடன்படிக்கையின் உள்ளடக்கம் மற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் அதை ஒரு கருவியாகப் பயன்படுத்துவது ஏன் முக்கியம் என்பதை விளக்க பிட-கென்ட் (PIT-CNT) பட்டறைகளை ஏற்பாடு செய்தது...

மார்செலோ அப்டலா, பொதுச் செயலாளர், ப்ளெனரி யோ இண்டர்ஸின்டிகல் டி ப்ராஜோடோர்ஸ் × கன்வென்சியன் நேஷனல் டி டிராபஜோடோர்ஸ் ((PIT-CNT), உருகுவே

பல ஆண்டுகளாக தொழிற்சங்கங்களின் பிரச்சாரம் மற்றும் சட்டத்தில் சீர்திருத்தங்களுக்கான பரப்புரை ஆகியவை இந்த ஒப்புதலுக்கான அடித்தளத்தை அமைத்தன. உருகுவேயில் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்கனவே C190 உள்ளடக்கிய சில பிரச்சினைகளுக்கு தீர்வு காணும் வகையில் சட்டங்கள் இயற்றப்பட வேண்டும் என்று வெற்றிகரமாக வற்புறுத்தியது வெற்றிக்கு உதவியது. பனியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல், தடுத்தல் மற்றும் தண்டனைகள் தொடர்பான சட்ட எண் 18561 மற்றும் பெண்களுக்கு எதிரான பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை தொடர்பான சட்ட எண் 19580 ஆகியவை இதில் அடங்கும். தொழிற்சங்கங்கள், தொழிலாளர் அமைச்சகம், அரசாங்கம் மற்றும் பெண்கள் அமைப்புகளின் ஒருங்கிணைந்த பிரச்சாரமும் உதவியது.

பின்னர், Fiji ஒருமனதாக ஒப்புதல் அளிக்க வாக்களித்தது மற்றும் C190 அதிகாரப்பூர்வமாக 25 ஜூன் 2020 அன்று ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது. 9 டிசம்பர் 2020 அன்று, நமீயாவும் ஒப்புதல் அளித்து. எனவே, குறைந்தபட்சம் இரண்டு நாடுகளின் ஒப்புதலுடன், உடன்படிக்கை இப்போது 25 ஜூன் 2021 அன்று அதிகாரப்பூர்வமாக (சட்டப்பூர்வமாக பினைக்கப்படும்) நடைமுறைக்கு வரும்.

Fiji, ஒப்புதல் பிரச்சாரத்தில் கூட்டணியை உருவாக்குவது ஒரு முக்கிய கருவியாக இருந்தது. தொழிற்சங்கங்கள், பெண்ணிய இயக்கங்கள், பெண்கள் உரிமை அமைப்புகள் மற்றும் சிவில் சமூக அமைப்புகள் ஒற்றுமையைக் கட்டியெழுப்ப ஒன்றிணைந்தன. முக்கிய பங்குதாரர்களுடன் உறவுகளை கட்டியெழுப்புதல், ஆதாரம் சார்ந்த பரப்புரை மற்றும் விழிப்புணர்வு பிரச்சாரங்கள் பயனுள்ளதாக இருந்தது.

“ உசான்றுகள் அடிப்படையிலான வக்காலத்து எப்பொழுதும் முக்கிய உத்தியாக இருந்து வருகிறது... சீர்திருத்தம் மற்றும் ஒப்புந்தங்களை அங்கீகரிப்பதற்காக பரப்புரை செய்ய... தேசிய, பிராந்திய மற்றும் உலகளாவிய ஒற்றுமை தேவை... FWRM இன் அடிமட்டத்திலிருந்து தேசிய மட்டத்திற்கு வக்காலத்து வாங்குவதன் மூலம், பெண்களின் குரல்கள் அர்த்தமுள்ள வகையில் சேர்க்கப்படுவதை உறுதிசெய்வது ஒருங்கிணைந்ததாகும். மற்றும் கேட்டதும் பெண்ணியம் மற்றும் பெண்கள் இயக்கங்களின் வலுவான கூட்டு குரல் இடம் கோருவதற்கும் நேர்மறையான மாற்றத்தை ஊக்குவிப்பதற்கும் ஒருங்கிணைந்ததாகும்.

நளினி சிங், Fiji பெண்கள் உரிமைகள் இயக்கம் (FWRM), Fiji

உலகெங்கிலும் உள்ள பெருகிவரும் அரசாங்கங்கள் C190ஐ அங்கீகரிக்கும் எண்ணத்தை வெளிப்படுத்துகின்றன.

▼ தொழிற்சங்க உத்தி

ஒப்புதலுக்கு வெற்றிகரமாக அமுத்தம் கொடுப்பதற்கு பொதுவாக தொழிற்சங்கங்களிலிருந்து ஒரு பெரிய ஆதரவு மற்றும் ஆலோசனை பிரச்சாரம் தேவைப்படுகிறது. ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கத்திற்கும் உத்தி வித்தியாசமாக இருக்கும், ஆனால் கருத்தில் கொள்ள வேண்டிய சில முக்கியமான விஷயங்கள்:

- C190ஐ தொழிற்சங்கப் பயிற்சிகளில் முதன்மைப்படுத்துவது விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தவும் தொழிலாளர்களை ஒன்றுதீர்ட்டவும் முடியும்.
- முறையான மற்றும் முறைசாரா கட்டமைப்புகளை உருவாக்குவது வக்கீல் பிரச்சாரத்திற்கு உதவும்.
- இந்தச் செய்தியைப் பரப்புவது பொதுமக்களின் ஆதரவை உருவாக்கி, நடவடிக்கை எடுக்க அரசாங்கங்களுக்கு அமுத்தம் கொடுக்கலாம். இதில் சமூக ஊடகப் பிரச்சாரங்கள், கூட்டங்கள், பட்டறைகள், மன்றங்கள் மற்றும் C190 பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தவும் விளக்கவும் நிகழ்வுகள், C190 இன் முக்கியத்துவத்தைப் பற்றி பேச தொழிற்சங்கத் தலைவர்களை ஊக்குவித்தல் மற்றும் C190 இல் பொருட்களைத் தயாரித்தல் மற்றும் பகிர்தல் ஆகியவை அடங்கும்.

- ▶ கதைகளைச் சேகரித்துப் பகிரவது ஏன் அவசரமாக ஒப்புதல் தேவைப்படுகிறது என்பதைக் காட்டலாம்.
- ▶ ஆராய்ச்சியை மேற்கொள்வது சண்டையை நியாயப்படுத்தவும், தொழிற்சங்க உத்தியை உருவாக்கவும் உதவும், மேலும் பேச்சுவார்த்தைகளில் உதவும்



நிகரகுவாவில், ஃபெட்ரேசியன் டி முஜீரேஸ் டிராபஜேடோராஸ் பொமெஸ்டிகாஸ் ஓய் டி அஃபிசியோஸ் வேரியோஸ் டி மனாகுவா (FETRADOMOV) சமூக ஊடகங்கள் மூலம் தகவல்களைப் பரப்புகிறது, பிற தொழிற்சங்கங்களுடன் கூட்டணியை உருவாக்குகிறது மற்றும் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை பற்றிய கல்விப் பட்டறைகளை நடத்துகிறது. மிகவும் சுறுசுறுப்பான தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் திருநங்கைகள் வீட்டுப் பணியாளர்கள் சங்கத்தைச் சேர்ந்தவர்கள் (SITRADOTRANS). பிரச்சாரத்தில் அவர்களின் பங்கு பாரம்பரியமான ஆண் ஆதிகக் தலைமையை உடைக்க உதவியது மற்றும் அங்கீகாரத்தை அடைய ஒன்றுதிரட்டல் செயல்பாட்டில் உண்மையான சேர்க்கை மற்றும் ஒற்றுமையை ஊக்குவித்தது.

ஆப்பிரிக்க தொழிற்சங்கங்கள் “C190” என்ற முழுக்கத்தின் கீழ் கூட்டங்கள் மற்றும் பணியிட பயிற்சிகளை ஏற்பாடு செய்துள்ளன. அது வாழ்க்கையை மாற்றக்கூடியது. ஏற்பாடு கல்வி கற்க. செயல்படுத்தவும்”.

ஆசிய பசிபிக் பிராந்தியத்தில், பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமைக்கு முற்றப்புள்ளி வைக்கக் கோரி ‘பெண்கள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அதிகாரம்’ என்ற முழுக்கத்தைப் பயன்படுத்தி, தொழிற்சங்கங்கள் வீதிகளில் இறங்கி சாலைகளைத் தடுத்து, இடங்களை மீட்டெடுக்கின்றன.

▼ அரசியல் உத்தி

C190ஐ ஏற்றுக்கொள்வதில் நமது அரசாங்கங்களும் முதலாளிகளும் எப்படி வாக்களித்தனர் என்பதை அறிவது முக்கியம். இதன் மூலம் நமது கூட்டாளிகள் யார் என்பதையும், யாரை நாம் வெல்ல வேண்டும் என்பதையும் பார்க்கலாம்.⁶⁶

இதற்குப் பிறகு, உத்தியில் பின்வருபவை அடங்கும்:

- ▶ உடன்படிக்கையை அங்கீகரிப்பதற்கான மனுவை உருவாக்குதல்
- ▶ அங்கீகாரத்திற்கான ஆதரவைக் கேட்க அரசாங்கங்களுக்கு எழுதுதல்⁶⁷
- ▶ சம்பந்தப்பட்ட அமைச்சகத்தைத் தொடர்புகொண்டு, C190 என் அங்கீகரிக்கப்பட வேண்டும் என்பதை விவாதிக்க ஒரு கூட்டத்தைக் கோருதல்
- ▶ தொழிலாளி/பெண்களின் பிரச்சினைகளை ஆதரிக்கும் நட்பு அரசியல்வாதிகளைத் தொடர்புகொண்டு, அங்கீகாரத்தை ஆதரிப்பதற்காக அவர்களது சொந்த அரசியல் கட்சிகளுள் ஆதரவளிக்க அவர்களை ஊக்குவித்தல்.

“ கூநாங்கள் எடுத்த முதல் படி, நாங்கள் தொழிலாளர் அமைச்சர் மற்றும் கென்யா முதலாளிகள் கூட்டமைப்பு மற்றும் தொழிலாளர்கள் இருந்த ஒரு முத்தரப்பு கூட்டத்திற்கு அழைப்பு விடுக்கப்பட்டது. பின்னர் நாங்கள் உடன்படிக்கையை விவரிக்க அமைச்சகத்தை அழைத்தோம். இதனால் அடிப்படையில் தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகளும் மற்றும் ஒவ்வொரு சாத்தும் எதைக் குறிக்கிறது என்பதை அமைச்சகம் தெரிந்துகொண்டது... நாங்கள் துணை தொழிலாளர் ஆணையரையும் சந்தித்து, நமது தேசிய சட்டங்களுக்கு இடையே உள்ள இடைவெளிகளையும், இந்த உடன்படிக்கைக்கு ஒப்புதல் பெறுவதற்கு என்ன தேவை என்பதையும் எங்களுடன் பகிர்ந்து கொள்கிறோம்.

ரோஸ் ஓமாமோ, பொதுச் செயலாளர், கென்ய உலோகத் தொழிலாளர்களின் ஒருங்கிணைந்த ஒன்றியம் (AUKMW), கென்யா

66 உங்கள் அரசாங்கங்கள் மற்றும் முதலாளிகளின் நிறுவனங்கள் எவ்வாறு வாக்களித்தன என்பதை இங்கே பார்க்கலாம்: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm>

67 இங்கே ஒரு மாதிரி கடித்தைப் பார்க்கவும்: https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model_letter_C190_ratification_eng.docx

C190 அங்கீகரிப்பதற்கான நல்ல காரணங்கள்

- வேலையில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இன்னும் பரவலாக பொறுத்துக் கொள்ளப்படுகிறது. C190 என்பது உண்மையான மாற்றத்திற்கான ஒரு வாய்ப்பாகும்.
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பெண்களை விகிதாசாரத்தில் பாதிக்கிறது. C190 பாலின அனுகுமுறையை எடுக்கிறது, இது GBVH ஜ் ஏற்படுத்தும் அடிப்படை ஏற்றத்தாழ்வுகளை சமாளிக்கிறது.
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் மக்களின் ஆரோக்கியம், கண்ணியம் மற்றும் நல்வாழ்வை பாதிக்கிறது. இது மட்டுமின்றி, இது முதலாளிகளுக்கு பெரும் செலவினங்களை ஏற்படுத்துகிறது மற்றும் பொது சேவைகளில் அழுத்தத்தை ஏற்படுத்துகிறது.
- தொற்றுநோய்க்குப் பின்தைய உலகில் பாதுகாப்பின்மை அதிகரித்து வரும் நிலையில், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலில் இருந்து அனைவரையும் பாதுகாக்க C190 ஒரு சக்திவாய்ந்த கருவியாகும்.
- C190 ஒரு ஒருங்கிணைந்த அனுகுமுறையை எடுக்கிறது. தேசிய சட்டம், விதிமுறைகள் மற்றும் கொள்கைகள் மற்றும் நிறுவனம் மற்றும் பணியிட ஒப்பந்தங்களில் - பிரச்சனையைச் சமாளிக்க நாம் அனைவரும் ஒன்றிணைந்து செயல்பட வேண்டும்.

சட்ட உத்தி⁶⁸

C190ஜ் அங்கீகரிப்பதற்காக, உடன்படிக்கையின் விதிகளைப் பயன்படுத்தி, தேசிய சட்டம் மற்றும் கொள்கைகளை அரசாங்கங்கள் திருத்த வேண்டும். தொழிற்சங்கங்கள் தற்போதுள்ள சட்டத்தை மறுபரிசீலனை செய்வதற்கும், இடைவெளிகள் எங்கு உள்ளது என்பதை முன்னிலைப்படுத்துவதற்கும் கமிஷன்கள் அமைக்கப்பட வேண்டும் என்று பிரச்சாரம் செய்யலாம். நினைவில் கொள்ளுங்கள்: உருகுவேயில் ஒப்புதல் செயல்முறை ஏற்கனவே ஆதரவான சட்டங்களைக் கொண்டிருப்பதன் மூலம் உதவியது.

68 பட்சிக் சர்வீஸ்ஸ் இன்டர்நேஷனல் (PSI) தேசிய சட்டங்கள் மற்றும் பிராந்திய மரபுகள் பற்றிய தகவல்களை வழங்கும் மூன்று பிராந்திய ஆய்வுகளை வெளியிட்டுள்ளது:

ஆப்பிரிக்கா: <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

அமெரிக்காக்களுக்கு இடையே: <https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

ஐரோப்பா: <https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>



நிச்சயமாக, C190 எல்லாவற்றையும் உள்ளடக்காது. C190 இல் உள்ள விதிமுறைகள் நாம் இலக்காகக் கொள்ள வேண்டிய குறைந்தபட்ச தரநிலைகளாகும். தேசிய சட்டங்கள் மேலும் செல்ல பிரச்சாரம் செய்வதும் பேச்சுவார்த்தை நடத்துவதும் முக்கியம். R206 இல் பரிந்துரைக்கப்பட்ட விதிகளைப் பயன்படுத்துவதும் இதில் அடங்கும்.



உறவுகளை வளர்த்தல்

வெற்றிகரமான ஒப்புதல் பிரச்சாரங்களுக்கு தொழிற்சங்கங்கள் உள்ளார், தேசிய, பிராந்திய மற்றும் உலக அளவில் கூட்டணிகளை உருவாக்க வேண்டும். நமது ஒருங்கிணைந்த சக்தி வெற்றிக்கான வாய்ப்புகளை பலப்படுத்துகிறது. மற்ற தொழிற்சங்கங்கள், பெண்ணிய இயக்கங்கள், LGBTI அமைப்புகள், தொழிலாளர் ஆதரவு அமைப்புகள், புலம்பெயர்ந்தோர் சங்கங்கள், அரசு சாரா நிறுவனங்கள் மற்றும் பிற சிவில் சமூக கூட்டாளிகள் மற்றும் கல்வியாளர்கள் மற்றும் நிபுணர்களுடன் இணைந்து பணியாற்றுவது பிரச்சாரத்தை முன்னோக்கி நகர்த்துவதற்கான சக்திவாய்ந்த கருவியாக இருக்கும். நீங்கள் எவ்வாறு இணைந்து பணியாற்றலாம், கூட்டுச் செயல்களை ஒழுங்கமைக்கலாம் மற்றும் பரந்த பார்வையாளர்களை ஈடுபடுத்த பொதுவான செய்திகளை எவ்வாறு உருவாக்கலாம் என்பதைப் பற்றி விவாதிக்க கூட்டாளிகளை அழைக்கவும்.



நினைவில் கொள்ளுங்கள்: இவை சில பரிந்துரைக்கப்பட்ட யோசனைகள். ‘ஒரே அளவு பொருந்துகிறது- அனைவருக்கும்’ அல்லது அங்கீகாரத்தை அடைய ஒரே வழி இல்லை. ஒவ்வொரு தொழிற்சங்கத்திற்கும் சிறப்பாகச் செயல்படும் சரியான உத்தியைக் கண்டறிவது பொதுவாக நிறைய ஆய்வுகள் மற்றும் பரிசோதனைகளை எடுக்கும். உங்கள் உள்ளார் சூழலில் சிறப்பாகச் செயல்படக்கூடிய பல வழிகள் உள்ளன. பெண்கள், முறைசாரா மற்றும் பாதுகாப்பற் தொழிலாளர்கள் போன்ற அதிக ஆபத்தில் உள்ளவர்கள் உட்பட, ஒப்புதல் முயற்சிகளின் மையத்தில் தொழிலாளர்கள் இருப்பது மிக முக்கியமான விஷயம்.

3

நமது சொந்த நிறுவனங்களுக்கு C190 மற்றும் R206 ஐப் பயன்படுத்துதல்

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கான பயனுள்ள நடவடிக்கைக்கு வலுவான மற்றும் அதிக உள்ளடக்கிய தொழிற்சங்கங்கள் தேவை. ஆயினும்கூட, நம்மில் பலர் உள் கலாச்சாரங்கள் மற்றும் கட்டமைப்புகளுடன் போராடுகிறோம், இது வன்கொடுமையால் அதிக ஆபத்தில் இருக்கும் தொழிலாளர்களின் செயலில் ஈடுபடுவதை ஊக்கப்படுத்துகிறது. மோசமான நிலையில், தொழிற்சங்கத்திற்குள் தொழிலாளர்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகலாம்.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு சவால் விடக்கூடிய ஒரு உண்மையான உள்ளடக்கிய மற்றும் பிரதிநிதித்துவ தொழிற்சங்கத்தை உருவாக்க, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றி அதிக விழிப்புடன் இருக்கவும், நமது உள் கட்டமைப்புகள் மற்றும் கலாச்சாரத்தை சீர்திருத்தவும், போராட்டத்தில் ஆண்களை ஈடுபடுத்தவும் தொழிலாளர்களை ஒன்றுதிரட்ட வேண்டும். மேலும் உள்ளடக்கிய மற்றும் பிரதிநிதித்துவ தொழிற்சங்கங்கள் வலுவான தொழிற்சங்களாகும்.

C190 மற்றும் R206 ஆகியவை நமது தொழிற்சங்கங்களுக்குள் பாரபட்சமான நடைமுறைகள் மற்றும் கலாச்சாரத்தை கற்பிப்பதற்கும், ஒன்றுதிரட்டுவதற்கும், சவால் செய்வதற்கும், மேலும் அங்கு வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்கும் பாதுகாப்பதற்கும் கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகளை நிறுவுவதற்கான முக்கியமான ஆவணங்களாகும்.

3.1

நமது தொழிற்சங்கங்களை சீர்திருத்தம்

சமமான மற்றும் உள்ளடக்கிய தொழிற்சங்கங்கள் இல்லாமல், வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நம்மால் திறம்பட எதிர்கொள்ள முடியாது. ஆனால் சமூகத்தில் நாம் காணும் சமத்துவமின்மை தூர்திஷ்டவசமாக பெரும்பாலும் தொழிற்சங்கத்தில் காணப்படுகிறது. தொழிற்சங்கங்கள் வரலாற்று ரீதியாக தொழில்துறை தொழிலாளர்களால் ஆதிக்கம் செலுத்துகின்றன - பொதுவாக ஆணகள். இன்றும், தொழிற்சங்கங்களின் உறுப்பினர் மற்றும் தலைமை பெரும்பாலும் ஆண்களால் ஆதிக்கம் செலுத்துகிறது, மேலும் சமத்துவமின்மை தொழிற்சங்க கலாச்சாரம், நம்பிக்கைகள் மற்றும் கட்டமைப்புகளில் வேறுன்றியுள்ளது.

இது பெண்கள் குறைவாகப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படுவதற்கு வழிவகுத்தது, குறிப்பாக தலைமைப் பதவிகளில். இன்று ஒரு தொழிற்சங்கத் தலைவராக மாறுவது பெண்களுக்கு ஒரு போராட்டமாக உள்ளது, மேலும் தலைமைப் பதவிகளில் ஒருமறை, பெண்கள் தொடர்ந்து பாகுபாடு மற்றும் தளிமைப்படுத்தலை எதிர்கொள்கிறார்கள். நமது சொந்த தொழிற்சங்கங்களுக்குள்ளேயே வன்கொடுமையும் துன்புறுத்தலும் தொடர்ந்து நடக்கின்றன என்பதையும் இது குறிக்கிறது. ஆனால், முதலாளிகளாக, C190 நமது சொந்த தொழிற்சங்கங்களுக்கும் பொருந்தும். நமது சொந்த அமைப்புகளும் செயல்பாடுகளும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலில் இருந்து விடுபடுவதை உறுதி செய்ய நாம் நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும்..

“ நாம் தொழிற்சங்கங்கள் என்பது பாவின சமத்துவத்தை வார்த்தைகளில் மட்டுமல்ல செயலிலும் முன்னிடுத்துச் செல்லும் கட்டமைப்பாக இருக்க வேண்டும். நடைமுறை உதாரணத்தை நாம் காட்ட வேண்டும். ஏதாவது சொல்கிறோம், செய்கிறோம். எங்கும் பாகுபாடு காட்டாமல் அமைதியாக இருக்கக் கூடாது.

நடாஸ்யா லெவிட்ஸ்கா, உக்ரைனின் சுரங்கத் தொழிலாளர்களின் சார்பற்ற தொழிற்சங்கம் (KVPU), உக்ரைன்

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கு “உள்ளடக்கிய, ஒருங்கிணைந்த மற்றும் பாவின-பதிலளிப்பு அனுகுமுறை தேவைப்படுகிறது, இது பாவின நிலைப்பாடுகள், பல மற்றும் குறுக்கிடும் பாகுபாடுகள் மற்றும் சமமற்ற பாவின அடிப்படையிலான அதிகார உறவுகள் உட்பட அடிப்படை காரணங்கள் மற்றும் ஆபத்து காரணிகளை சமாளிக்கிறது”. (C190) இது நமது தொழிற்சங்கங்களுக்கும் பொருந்தும். நமது சொந்த கட்டமைப்புகள் மற்றும் கலாச்சாரங்களுக்குள் இருக்கும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான ஆபத்து காரணிகளை நிவர்த்தி செய்யும் கொள்கைகள் மற்றும் செயல்களை ஏற்றுக்கொள்வதற்கு நமது தொழிற்சங்கங்கள் உள்ளோக்கி பார்க்க வேண்டும்.

இடர் மதிப்பீடுகள்

நமது தொழிற்சங்கங்கள் செய்ய வேண்டிய முதல் விஷயம், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தவின் சாத்தியக்கூறுகளை அதிகரிக்கும் ஆபத்து காரணிகள் மற்றும் ஆபத்துக்களை நமது சொந்த கட்டமைப்புகளுக்குள் அடையாளம் காண உதவுவதற்கு (C190 இன் பிரிவு 9 இன் படி) “இடர் மதிப்பீட்டை மேற்கொள்வதாகும். பாகுபாடு, அதிகார உறவுகளின் துஞ்சியோகம் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஆதரிக்கும் பாவினம், கலாச்சார மற்றும் சமூக விதிமுறைகள்” (R206 இன் பத்தி.8c). தற்போதுள்ள தொழிற்சங்கக் கொள்கைகள், நடைமுறைகள் மற்றும் செயல்கள் எவ்வாறு சமத்துவமின்மையை வலுப்படுத்துகின்றன என்பதைக் கண்டறிவதன் மூலம், அவற்றைத் தடுப்பதற்கும் கட்டுப்படுத்துவதற்கும் நாம் நடவடிக்கைகளை எடுக்கலாம் மற்றும் அனைத்து எதிர்கால வேலைகளும் ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் கட்டப்படை இலக்காகக் கொண்டவை என்பதை உறுதி செய்யலாம். C190 க்கு இணங்க, நமது தொழிற்சங்கங்கள் இதைச் செய்ய எடுக்கக்கூடிய படிகள் உள்ளன.



உள் கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகள்

எங்களுடைய சொந்த உள் கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகளை மதிப்பாய்வு செய்து, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான புதிய கொள்கைகளை ஏற்றுக்கொண்டு செயல்படுத்த வேண்டும் (C190 இன் பிரிவு 9a மற்றும் R206 இன் பத்தி.7 க்கு ஏற்ப). எல்லாக் கொள்கைகளும் பாவினம் சார்ந்த அனுகுமுறையை எடுக்க வேண்டும் மற்றும் புகார்களை விசாரிப்பதற்கான தெளிவான நடைமுறையை உள்ளடக்கியிருக்க வேண்டும் என்பதை நினைவில் கொள்ளுங்கள். முதலாளிகளாக தொழிற்சங்கங்களுக்கு ஒரு முன்மாதிரியாக அமைவதுடன், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய பயனுள்ள பணியிடக் கொள்கையில் என்ன இருக்க வேண்டும் என்பது பற்றிய விழிப்புணர்வையும் இது ஏற்படுத்துகிறது. தொழிற்சங்கங்கள், தொழிற்சங்க ஊழியர்கள் மட்டுமல்ல - மற்றும் அனைத்து தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள் மற்றும் நிகழ்வுகள் அனைவரையும் உள்ளடக்கிய கொள்கைகளை உறுதிசெய்ய வேண்டும்.



அமெரிக்காவில், AFL-CIO அதன் இணைந்த தொழிற்சங்கங்கள் பின்பற்றுவதற்கு ஒரு மாதிரி பாகுபாடு எதிர்ப்பு மற்றும் துன்புறுத்தல் எதிர்ப்பு கொள்கையை ஏற்றுக்கொண்டது. தனிப்பட்ட குணாதிசயங்களின் அடிப்படையில் பாகுபாடு காட்டாமல் அதிகாரிகள் மற்றும் ஊழியர்களைப் பாகுகாக்கிறது. இது அதிகாரிகள் மற்றும் பணியாளர்களை பாலியல் துன்புறுத்தல் உள்ளிட்ட துன்புறுத்தல்களிலிருந்து பாகுகாக்கிறது. இது ஒரு கொள்கை அறிக்கை, வரையறைகள் மற்றும் புகார் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகளின் விவரங்களை உள்ளடக்கியது.



கொள்கை அறிக்கை

[மாநில கூட்டமைப்பு/மத்திய தொழிலாளர் கவுனசிலின் பெயரைச் செருகவும்] அதன் அனைத்து ஊழியர்களுக்கும் பாகுபாடு மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத பணியிடத்தை வழங்க உறுதிபூண்டுள்ளது. பணியாளரின் இனம், இனம், மதம், நிறம், பாலினம், வயது, தேசிய தோற்றம், பாலியல் நோக்குநிலை, இயலாமை, பாலின அடையாளம் அல்லது வெளிப்பாடு, பூர்வீகம், கர்ப்பம் அல்லது சட்டத்தால் தடைசெய்யப்பட்ட அல்லது பாரபடச்சத்திற்கு எதிரான சட்டங்களின் கீழ் பணியாளரின் பாகுகாக்கப்பட்ட நடவடிக்கையின் அடிப்படையில் (அதாவது, தடைசெய்யப்பட்ட பாகுபாடு அல்லது சட்டப்பூர்வ புகார் செயல்பாட்டில் பங்கேற்பதற்கு எதிர்ப்பு). எந்தவொரு வடிவத்திலும் பாகுபாடு அல்லது துன்புறுத்தலை அது பொறுத்துக்கொள்ளாது என்பதை [...] விற்பனையாளர், ஆலோசகர் அல்லது பணியாளர் அல்லது இணை நிறுவன அதிகாரி அல்லது அழைக்கப்பட்டவர் போன்ற மேற்பார்வையாளர், அதிகாரி, சக பணியாளர் அல்லது பணியாளர் அல்லாதவர்களால் பாகுபாடு அல்லது துன்புறுத்தல் செய்யப்பட்டதா என்பதைப் பொருப்படுத்தாமல், பணியிடத்தில் எந்தவொரு பாகுபாடு அல்லது துன்புறுத்தலையும் இந்தத் தடை உள்ளடக்கும். ஒரு [...] -ஸ்பான்சர் செய்யப்பட்ட செயல்பாடு, நிகழ்வு அல்லது கூட்டம்.⁶⁹

தொழிற்சங்கம் ஒரு மாதிரி நடத்தை நெறிமுறையை ஏற்றுக்கொண்டது, இது ஊழியர்களாக இல்லாதவர்கள், மத்திய அமைப்பின் பணியிடத்தில் உள்ளவர்கள் மற்றும் மத்திய அமைப்பின் செயல்பாடு, நிகழ்வு அல்லது கூட்டத்தில் கலந்துகொள்வர்கள் உட்பட அனைவரையும் உள்ளடக்கியது. AFL-CIO அதன் துணை நிறுவனங்களை கொள்கை மற்றும் குறியிட்டை ஏற்க ஊக்குவிக்கிறது.⁷⁰

UK இல், TUC அதன் இணைந்த தொழிற்சங்கங்களுக்கு சமத்துவத்திற்கான தெளிவான அர்ப்பணிப்பைக் காட்டுவதற்கும் தொழிற்சங்கத்திற்குள் தொல்லைகள் மற்றும் பாகுபாடுகளை அகற்றுவதற்கும் ஒரு மாதிரி சமத்துவ விதி⁷¹ ஜ உருவாக்கியுள்ளது.

69 பாகுபாடு எதிர்ப்பு மற்றும் துன்புறுத்தல் எதிர்ப்பு கொள்கை, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 நடத்தை விதிகள், AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 மாதிரி சமத்துவ பிரிவு, TUC <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-equality-audit-2018?page=3>



தொழிற்சங்கத்தின் நோக்கங்கள் பின்வருமாறு:

- a) அனைவருக்கும் சமத்துவத்தை மேம்படுத்துதல் உட்பட:
 - (i) கூட்டு பேரம் பேசுதல், விளம்பரப் பொருள் மற்றும் பிரச்சாரம், பிரதிநிதித்துவம், தொழிற்சங்க அமைப்பு மற்றும் கட்டமைப்புகள், கல்வி மற்றும் பயிற்சி, ஒழுங்கமைத்தல் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பு, மற்ற அனைத்து சேவைகள் மற்றும் நன்மைகள் மற்றும் பிற அனைத்து நடவடிக்கைகளையும் வழங்குதல்
 - (ii) தொழிற்சங்கத்தின் சொந்த வேலை நடைமுறைகள்.
- b) பாலினம், இனம், இனம் அல்லது தேசிய தோற்றம், மதம், நிறம், வர்க்கம், அக்கறைப் பொறுப்புகள், திருமண நிலை, பாலுறவு, ஊனம், வயது அல்லது பிற நிலை அல்லது தனிப்பட்ட அடிப்படையில் அனைத்து வகையான துன்புத்தல், தப்பெண்ணம் மற்றும் நியாயமற்ற பாகுபாடுகளை தீவிரமாக எதிர்ப்பது பண்பு.

“ தேசிய அளவில் 17 ஆண்டுகளாக, சமபங்கு கமிட்டிகள் மற்றும் சமூகங்களைச் சேர்ந்த உறுப்பினர்கள் மேசையில் சேர்ப்பதற்காக வற்புறுத்தி வருகின்றன... நாங்கள் இன்னும் நமது இலக்குகளை அடையவில்லை, ஆனால் நமது அடுத்த உடன்படிக்கையில் அங்கு செல்வதில் உறுதியாக உள்ளோம்... ‘எங்களைப் பற்றி எதுவும் இல்லை, இல்லாமல் எங்களுக்கு’... CUPE மூலம் நாங்கள் முன்வைத்த சாதனைகளில் ஓன்று, நமது உடன்படிக்கை தளத்தில் மக்களிடம் பேசும்போது, பாலினத்தை உள்ளடக்கிய மொழியைப் பயன்படுத்துகிறோம். நாங்கள் ‘சுகோதரர்கள், சுகோதரிகள் மற்றும் நன்பர்களை’ தத்தெடுத்துள்ளோம்... இது மிகவும் நடைமுறைப் பொருளாக இருந்தது, மேலும் அனைவரையும் உள்ளடக்கியவர்களாக மாறுகிறோம் என்று கூறியது... ‘மாற்று மக்கள் இங்கு வரவேற்கப்படுகிறார்கள்’ என்ற பலகையையும் உருவாக்கினோம். இது உடன்படிக்கை அறையில் தொங்கவிடப்பட்டது. அதே போல், ஒவ்வொரு கழிப்பறையிலும் அந்த அடையாளம் இருந்தது. நீங்கள் இங்கே வரவேற்கப்படுகிறீர்கள் என்று சொல்வது ஒரு வழியாகும்.

ஜினா மெக்கே, கனடிய பொது ஊழியர் சங்கம் (CUPE), கனடா



தகவல் மற்றும் பயிற்சி

தொழிற்சங்கத்தில் உள்ள அனைவருக்கும் அபாயங்கள் மற்றும் ஆபத்துகள் மற்றும் உள்ள கொள்கைகள் (C190 இன் பிரிவு 9d இன் படி) பற்றிய அனுகூலக்கூடிய தகவல் மற்றும் பயிற்சி அளிக்கப்பட வேண்டும். உறுப்பினர்களுக்கு ஆலோசனை வழங்கவும், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களை அடையாளம் கண்டு பதிலளிக்கவும், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் குறித்த சிறப்புத் தொடர்புகளைப் பயிற்றுவிக்கவும் தொழிற்சங்க அதிகாரிகளுக்கு பயிற்சி அளிப்பது இதில் அடங்கும். இதில் அடங்கும்:

- OSH மற்றும் பாலின சமத்துவ பயிற்சியில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உட்பட.
- அதிகாரிகள், பணிப்பெண்கள் மற்றும் பிரதிநிதிகள் தங்கள் நடத்தைகள் மற்றும் பொறுப்புகள் பற்றி அறிந்திருப்பதை உறுதி செய்தல்.
- தொழிற்சங்க பாலின வல்லுநர்கள் மற்றும் OSH நிபுணர்களுடன் இணைந்து வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான பாலின-பதிலளிக்கூடிய தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார இடர் மேலாண்மை திட்டங்களை உருவாக்குதல்.

C190 ஒரு ‘உள்ளடக்கிய, ஒருங்கிணைந்த மற்றும் பாலின-பதிலளிப்பு அனுகுமுறை’க்கு அழைப்பு விடுக்கிறது என்பதை நினைவில் கொள்க. நமது தொழிற்சங்கங்களில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் சாத்தியக்கறைகளை அதிகரிக்கும் நமது கட்டமைப்புகளில் உள்ள ஆழமான வேரூன்றிய ஏற்றத்தாழ்வுகளையும் நாம் அடையாளம் காண வேண்டும். பெரும்பாலும், ஆண்களுக்காக, ஆண்களால் வடிவமைக்கப்பட்ட தொழிற்சங்க அமைப்புகளுக்கு பெண்கள் தங்களை மாற்றிக்கொள்வார்கள் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. நமது உறுப்பினர்களின் பன்முகத்தன்மையை பிரதிபலிக்கும் வகையில், நமது தொழிற்சங்கங்களை உள்ளடக்கிய கட்டமைப்புகள் மற்றும் சூழல்களாக மாற்றுவதற்கு நாம் பணியாற்ற வேண்டும்.

தொழிற்சங்கக் கொள்கைகள், செயல்கள், முடிவுகள், கட்டமைப்புகள் மற்றும் CBAக்கள் ஆகியவற்றின் பாலின தாக்க மதிப்பீட்டை (கட்டமைப்புகள், கொள்கைகள் மற்றும் பாலின ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் குறைக்கிறதா, பராமரிக்கிறதா அல்லது அதிகரிக்கிறதா என்பதைப் பகுப்பாய்வு செய்தல்) இதைச் செய்வதற்கான ஒரு சிறந்த வழியாகும்.

▼ கூட்டு பேர்ம்

இரு பாலின முன்னோக்கு மற்றும் C190 இன் விதிகள் தொழிற்சங்க பேர்ம் பேசும் நிகழ்ச்சி நிரல்களில் பிரதானப்படுத்தப்பட வேண்டும், மேலும் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலுக்கு வழிவகுக்கும் ஏற்றத்தாழ்வுகளின் அடிப்படை காரணங்களை ஒப்பந்தங்கள் நிவர்த்தி செய்வதை உறுதிசெய்ய வேண்டும். இவையெல்லாம் ‘பெண்கள் பிரச்சினை’ அல்ல, தொழிற்சங்கப் பிரச்சனைகள் எல்லாரும் சமாளிக்க வேண்டியவை.

▼ குழுக்கள் மற்றும் கூட்டுமைப்புகள்

அனைத்து முடிவெடுக்கும் கூட்டுமைப்புகள், கொள்கைகள், நடைமுறைகள் மற்றும் தொழிற்சங்கத்தின் செயல்பாடுகள் ஆகியவற்றில் பாலினப் பொறுப்பு அனுகுமுறை ஒருங்கிணைக்கப்படுவதை உறுதிசெய்ய, நமது தொழிற்சங்க அரசியலமைப்புகளையும் நாம் திருத்தலாம். பெண்கள் தங்கள் கருத்துக்களையும் நம்பிக்கையையும் வளர்த்துக்கொள்வதற்கும், தொழிற்சங்கத்திற்குள் உட்பட வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல்களின் போராட்டங்கள் மற்றும் அனுபவங்களுக்கு ஆதரவைப் பெறுவதற்கும் பெண்களுக்கு பாதுகாப்பான இடங்களாக குறிப்பாக பெண்களுக்கான தொழிற்சங்கம் கூட்டுமைப்புகள் தேவைப்படுகின்றன.

தென்னாப்பிரிக்க வணிகம், உணவு வழங்குதல் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய தொழிலாளர்கள் சங்கம் (SACCAWU) GBVH ஜி நிவர்த்தி செய்வதற்கான நீண்டகால உறுதிப்பாட்டை கொண்டுள்ளது. இது தொழிற்சங்க பயிற்சி மற்றும் கல்வித் திட்டங்கள் முழுவதும் ஒருங்கிணைக்கப்பட்டுள்ளது. தொழிற்சங்கம் பணியிடத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலுக்கு தீவு காண பெண்கள் குழுக்களையும் நிறுவியுள்ளது. குழுக்கள் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தவும், பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையின் பிரச்சனையை வலியுறுத்துவதற்கும் தகவல் பொருட்களை வழங்குவதற்கும், தொழிலாளர்களுக்கு அவர்கள் எவ்வாறு உதவி பெறலாம் என்பதைக் கூறுவதற்கும் வக்கீல் பிரச்சாரங்களை உருவாக்குகின்றன.

“ நேபாளம் ஆணாதிக்க மற்றும் ஆண் ஆதிக்க கலாச்சாரம் கொண்ட நாடாக இருப்பதால், இது சில சமயங்களில் தொழிற்சங்கம் கட்டுமைப்பிற்குள்ளும் பிரதிபலிக்கிறது, பெண்கள் சங்கத்தின் உயர் மட்டம்களில் இருக்க பல நேரங்களில் சவால்களை எதிர்கொள்கிறார்கள்... பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான பிரச்சனைகளில் தொழிற்சங்கத் தலைமையின் கூடுதல் ஆதரவு எங்களுக்குத் தேவை.. நமது பிரச்சினைகள் ஒதுக்கி வைக்கப்பட்டுள்ளன...

இதற்கு ஏதாவது செய்து முயற்சி எடுக்க வேண்டும் என்று முடிவு செய்தோம். தொழிற்சங்கம் அரசியலமைப்பை மாற்றுவதற்கு நாங்கள் நிறைய வாதிட்டோம், மேலும் அதில் ஒரு திருத்தத்தை சேர்க்க முடிந்தது. இப்போது மத்தியக் குழுவிலும் முடிவெடுப்பதிலும் பெண்களுக்கு ஒரு இடம் உறுதி செய்யப்பட்டுள்ளது... பெண்களின் நம்பிக்கையை வளர்ப்பதிலும், பெண்களின் பிரச்சினைகளுக்கு முன்னுரிமை கொடுப்பதிலும் நாங்கள் பணியாற்றி வருகிறோம், ஏனெனில் இது எங்களுக்கு மிகவும் முக்கியமானது மற்றும் எங்களுக்கு உதவும். இந்த யுத்தத்தில் வெற்றி பெற எதிர்காலத்தில்...

தொழிற்சங்கத்தின் பார்வையில் நிச்சயமாக முன்னேற்றம் ஏற்பட்டுள்ளது. இப்போது, நான் பெண்களின் பிரச்சினைகளில் ஒரு திட்டத்தைச் செய்ய விரும்புகிறேன் என்று சொன்னால், ஆண்கள் ஒப்புக்கொள்கிறார்கள்...

பெண்களாகிய நாம் என்ன செய்ய முடியும் என்பதை அவர்களுக்குக் காட்ட வேண்டும். மற்ற பெண்களுக்கு அவர்களின் உண்மையான திறனை, அவர்களால் என்ன செய்ய முடியும், எப்படிச் செய்ய முடியும் என்பதை உணர நாம் உதவ வேண்டும். பெண்கள் அதிக நம்பிக்கையுடன் இருக்க வேண்டும், அவர்கள் விரும்புவதைச் சொல்லவும், அவர்கள் விரும்பியதைச் செய்யவும் நமக்குத் தேவை.

சர்வதேச ரிஜாஸ், மத்திய குழு உறுப்பினர், நேபாளத்தின் சார்பற்ற போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் சங்கம் (ITWAN), நேபாளம்

தொழிற்சங்கத்தில் அவர்களின் பங்கை வலுப்படுத்தவும், அவர்களின் உரிமைகளுக்காகப் போராடுவதற்கான பொதுவான நிகழ்ச்சி நிரல் மற்றும் உத்தியை உருவாக்கவும் பெண்களின் கூட்டமைப்புகளை நாம் உருவாக்க முடியும்.

குவாத்தமாலா மற்றும் கோஸ்டாரிகாவில் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள், பெண்களுக்கான அனுபவங்களைப் பகிர்ந்துகொள்வதற்கும், அதிகாரம் பெறுவதற்கும், பாலின சமத்துவத்திற்காகப் போராடுவதற்கான பொதுவான நிகழ்ச்சி நிரலை உருவாக்குவதற்குமான கூட்டமைப்புகளை நிறுவியுள்ளன.

பெண்களாகிய நம்மில் பலருக்கு தகவல் இல்லை, நம்பிக்கையும் இல்லை. நாம் பெண்களுக்கு அதிகாரம் அளிக்க வேண்டுமெல்லோம் நாம் எவ்வளவு மதிப்புமிக்கவர்கள் மற்றும் புத்திசாலிகள் என்பதை காட்ட வேண்டிய நேரம் இது, மேலும் அது முன்னேற ஒரு ஆணுக்கு அவசியமில்லை. நாங்கள் பெண்கள், நாங்கள் வலிமையானவர்கள், பல தசாப்தங்களாக ஆண்களால் வழிநடத்தப்பட்டு வரும் இந்த அமைப்புகளை மாற்றுவதற்கும், நம்மைப் பற்றிய நமது பயத்திற்கும் நாம் நிறைய கற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.

பெண்கள் புரிந்து கொள்ள வேண்டிய முக்கிய விஷயம் என்னவென்றால், அவர்கள் தவறாக நடத்தப்படுவதற்கு தகுதியற்றவர்கள் மற்றும் அவர்கள் அடி, அவமானம் அல்லது உளவியல் நியான துஷ்பிரயோகத்தால் பாதிக்கப்பட்டால், அவர்களுக்கு உதவ கோஸ்டாரிகாவில் பெண்கள் நெட்வோர்க் உள்ளது என்பது அவர்களுக்குத் தெரியும். பெண்கள் கட்டுப்பாட்டில் இருப்பது மிகவும் அவசியம்...

டானியா ஓபாண்டோ காஸ்டிலோ, சின்டிகாடோ டி டிராபஜூடோர்ஸ் டி லா பால்மா (சிட்ராபா), கோஸ்டாரிகாவின் பொதுச் செயலாளர்

வால்டீ சரிசமநிலை, ஒதுக்கீடுகள், இலக்குகள் மற்றும் இடங்கள்

தொழிற்சங்கம் கட்டமைப்புகள் மற்றும் முடிவெடுக்கும் அமைப்புகளில் பெண்கள் மற்றும் பிற பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்களின் பிரதிநிதித்துவத்தை மேம்படுத்த இட ஒதுக்கீடு அல்லது ஒதுக்கீடுகள், இலக்குகள் அல்லது குறைந்தபட்ச சதவீதங்களை அமைக்க அரசியலமைப்பு திருத்தங்களைச் செய்யலாம். நமது பேச்சவார்த்தைக் குழுக்களில் பெண்கள் சரியான முறையில் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படுவதை நாங்கள் உறுதிசெய்ய வேண்டும், அதனால் அவர்களின் முன்னோக்குகள், குறிப்பாக GBVH இல் குறிப்பிடப்படுகின்றன.

உள்சமத்துவ தணிக்கைகள் போன்ற தொழிற்சங்கத்திற்குள் சமத்துவத்தை கண்காணிப்பதற்கான நடவடிக்கைகளை நாங்கள் அறிமுகப்படுத்தலாம். ஒரு குறுகிய கால உத்தியாக, மெதுவாக மாறும் கட்டமைப்புகளில் மாற்றத்தை கட்டாயப்படுத்த இது பயனுள்ளதாக இருக்கும்.

2002 ஆம் ஆண்டில், PSI உலக காங்கிரஸ் உலகளாவிய அமைப்பின் அனைத்து நிர்வாக அமைப்புகளிலும் பாலின சமத்துவக் கொள்கையை அங்கீரித்தது. இது கடந்த 19 ஆண்டுகளில் சமமான பங்கேற்றபை சாத்தியமாக்கியுள்ளது.

2010 ஆம் ஆண்டு முதல், யுனிகுளோபஸ் யூனியன் யூனியனுக்குள் முடிவெடுக்கும் பதவிகளில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களின் பிரதிநிதித்துவத்தை சமநிலைப்படுத்த போராடி வருகிறது. தொழிற்சங்கம் ஒரு '40 க்கு 40' பிரச்சாரத்தைத் தொடர்கியது, இது அதன் கட்டமைப்புகளில் சிறந்த பிரதிநிதித்துவத்தை அடைவதை நோக்கமாகக் கொண்டது, குறிப்பாக அனைத்து யுனி கட்டமைப்புகள் மற்றும் முடிவெடுக்கும் அமைப்புகளில் பெண்களின் பிரதிநிதித்துவத்தை 40% அதிகரிக்க வேண்டும். பிரச்சாரத்தின் பிள்ளைவாக, யுனி முடிவெடுக்கும் பதவிகளில் 17.3% பெண்களில் இருந்து 43% ஆக உயர்ந்துள்ளது.⁷²

அதன் கட்டமைப்புகளில் ஒதுக்கீட்டை அறிமுகப்படுத்திய பிறகு, ஜாம்பியா தேசிய ஆசிரியர் சங்கம் (இஸ்ட்டன்யூஸ்) அதன் அமைப்பு மற்றும் கலாச்சாரத்தில் பெரும் மாற்றங்களைச் சந்தித்தது. 2014 இல், யூனியனில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பதவிகளில் 10% பெண்கள் வகித்தனர். ஐந்து ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு, தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பதவிகளில் 35% பெண்கள் வகித்தனர். தொழிற்சங்க பதவிகளுக்கு இப்போது அதிகமான பெண்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட உள்ளனர், மேலும் அதிகமான ஆண்கள் பெண் வேட்பாளர்களை தீவிரமாக ஆதரித்து ஆதரிக்கின்றனர்.

▼ பெண்களின் தீரனை உருவாக்குதல்

தொழிற்சங்கத்தில் முறையான பிரதிநிதித்துவம் எப்போதும் முழு பங்கேற்புக்கு தானாகவே உத்தரவாதம் அளிக்காது. பெண்கள் உறுப்பினராகிவிட்டால், சுறுசுறுப்பாக ஈடுபட அவர்களுக்கு நம்பிக்கையும் அறிவும் தேவை. வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு பாவினம் சார்ந்த அனுகுமுறையை செயல்படுத்துவதில் தொழிற்சங்ககளில் பெண்களின் தீரனை வளர்ப்பதும், அதிகாரம் அளிப்பதும் மிக முக்கியமானது. தொழிற்சங்ககளில் பெண்களின் செயலில் பங்கேற்பதற்கும் பயிற்சி அடிப்படையாகும்.

பெண்களுக்கான காரணங்கள், வழிகாட்டுதல் திட்டங்கள், தலைமைத்துவப் பயிற்சி, பேச்சுவார்த்தையாளர்களுக்கான பயிற்சி மற்றும் பெண்களின் நெட்வோர்க்குகள் பெண்களின் தீரனைக் கட்டியெழுப்பலாம், அனுபவங்களைப் பரிந்துரொவதற்கும் ஒன்றாக உத்தி வகுப்பதற்கும் உதவுகின்றன. நமது தொழிற்சங்ககளில் பெண்கள் செயலில் மற்றும் முக்கிய பங்கு வகிக்கிறார்கள் என்பதையும் இது காட்டுகிறது. இதன் மூலம், அமைப்பாளர்கள், பேரர்மேஸ்பவர்கள் மற்றும் தலைவர்கள் போன்ற முன்னணிப் நடத்தைகளை ஏற்றுக்கொள்வதற்கான நம்பிக்கையை பெண்கள் பெற முடியும். வயதான மற்றும் அனுபவம் வாய்ந்த பெண் தலைவர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கவாதிகளின் வழிகாட்டுதலும் ஒரு பயனுள்ள கருவியாகும். முடிவெடுக்கும் பதவிகளில் அதிகமான பெண்கள் இருப்பது வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத சூழலுக்கு பங்களிக்கும்.

“ ...நான் வண்கொடுமையால் பாதிக்கப்பட்டேன். நான் வீட்டில் பூட்டி வைக்கப்பட்டிருந்தேன். ஆனால் ஏழு ஆண்டுகளாக, நான் தொழிற்சங்கத்தில் தீவிர பங்கு வகித்துள்ளேன். இது எனக்கு ஒரு மகத்தான வளர்க்கியையும் அறிவையும் ஏற்படுத்தியிருக்கிறது, இன்று என் உரிமைகளை மட்டுமல்ல, என் க்கோதரிகளின் உரிமைகளையும் காக்க எவருக்கும் முன்னால் எனக்காக நிற்க முடிகிறது.

அனா மரியா மில்லகேர்ஸ், கான்ஃபெடரேசியன் நேஷனல் டி ட்ராபஜிடோர்ஸ் மெட்டலர்ஸ்கோஸ் (கான்ஸ்ட்ராமெட்), சிலி

பல ஆண்டுகளாக, இந்தியாவில் உள்ள மகாராஷ்டிரா மாநில போக்குவரத்து கம்கர் சங்கதானா (MSTKS) யூனியனின் பெண் உறுப்பினர்களின் கவலைகள் மற்றும் பிரச்சி ணைகள் - குறிப்பாக பாவியல் துன்புறுத்தல் - தொழிற்சங்கத்திற்குள் உள்ள அதிகார ஏற்றத்தாழ்வுகள் காரணமாக சரியாக கவனிக்கப்படவில்லை.

2016 ஆம் ஆண்டில், MSTKS இன் பெண்கள் பிரிவு ‘நிர்பயா (அச்சமற்ற) வழக்கறிஞர் குழுவை’ உருவாக்கியது. தொழிற்சங்கத்தில் உள்ள இளைஞர்கள் மற்றும் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு இடையிலான இடைவெளியைக் குறைக்கும் ஆண்மை மற்றும் பாவினம் குறித்த பயிற்சிகள் உட்பட பெண்களுக்கான அதிகாரமளிக்கும் நடவடிக்கைகளை குழு உருவாக்கியுள்ளது. அதிகாரமளிக்கும் நடவடிக்கைகள் தொழிற்சங்கத்திற்குள் பெண்களுக்கு ஒரு இடத்தை உருவாக்க உதவியது மற்றும் பெண்களை தலைமைப் பதவிகளில் ஆதரித்தது. இதன் விளைவாக, தொழிற்சங்கத்தில் இளைஞர் பிரிவு, பாவியல் துன்புறுத்தல் குழுக்கள் மற்றும் வண்கொடுமை இல்லாத பணியிடங்கள் உள்ளிட்ட முன்னுரிமைப் பிரச்சினைகளில் பெண்களுக்கு தீவிரமாக ஆதரவளிக்கிறது. MSTKS ஆல் மேற்கொள்ளப்பட்ட பணிகள், பெண்கள் தங்கள் வண்கொடுமை அனுபவங்களைப் பகிர்ந்து கொள்வதற்கான பாதுகாப்பான இடத்தையும் உருவாக்கியுள்ளது.

ஓ வீலா நாயக்வாடே இந்தியாவில் MSTKS தொழிற்சங்கத்தின் துணைத் தலைவராக உள்ளார் மற்றும் பெண்களின் வாதத்தின் மூலம் மாற்றத்திற்காக போராடுவதில் முன்னணியில் உள்ளார்.

“ போக்குவரத்து என்பது ஆண்கள் ஆதிகம் செலுத்தும் துறை - இந்தத் துறையில் பணிபுரியும் பெண்கள் மிகக் குறைவு. இதன் பொருள் பெண் தொழிலாளர்கள் அரிதாகவே முன்னுரிமையாகக் கண்டிப்படுகிறார்கள். பெண்கள் பணியிடத்தில் வண்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகின்றனர். தொழிலாளர்களின் உரிமைகளுக்காகப் போராடுவதற்கும், பெண்களின் தீர்ண்களைத் தலைவர்களாக உருவாக்குவதற்கும் நிர்பயா (அச்சமற்ற) குழுவை உருவாக்கினோம்... தொழிற்சங்கத்தின் அடிமட்டத்திலிருந்து ஒவ்வொரு மட்டத்திலும் பெண்களை சேர்க்க வேண்டும் என்று நாங்கள் அழுத்தம் கொடுத்துள்ளோம்.

எனவே இப்போது பெண் தலைவர்கள் உள்ளனர், மேலும் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் பங்கேற்பதை ஊக்குவிக்கும் வகையில் பெண்களுக்கான பெண்களுக்கான வாதிடும் பயிற்சித் திட்டத்தைத் தொடர்கினோம். பிரச்சனைகளை எவ்வாறு கண்டிறவது, ஆதரவை எவ்வாறு உருவாக்குவது, நிர்வாகத்துடன் எவ்வாறு பேச்சுவார்த்தை நடத்துவது என்பது குறித்து பெண் தொழிலாளர்களுக்கு பயிற்சி அளித்துள்ளது... இந்த பிரச்சனைகளில் நாங்கள் பட்டறைகள் மற்றும் உடனடிக்கைகளை நடத்தினோம், மேலும் பெண்களின் தலைமைத்துவ தீர்ண்களை வளர்க்க அரசு சாரா நிறுவனங்களுடன் தொடர்புகளை உருவாக்கினோம். எனவே, மெல்ல மெல்ல இந்த பெண்கள் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளில் ஆர்வம் காட்டி, தற்போது எழுந்து நின்று தங்கள் உரிமைகளை கோருகின்றனர். இப்போது பாவியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக ஒரு குழு உள்ளது, அது தீவிரமாக செயல்படுகிறது. இது வெறும் காகிதத்தில் இல்லை. பெண்கள் தங்கள் பணியிடத்தில் பாதுகாப்பாக இருக்க வேண்டும் என்றும், வண்கொடுமையை இயல்பாக்குவதாகு என்றும், எங்களைப் போன்ற ஆண் ஆதிகம் செலுத்தும் துறைகளில் பணியின் ஒரு பகுதியாக ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடாது என்றும் நாங்கள் கோருகிறோம்

பெரும்பாலான GUFகள், தொழிற்சங்க கட்டமைப்புகளில் பெண்களின் அமைப்பு மற்றும் பிரதிநிதித்துவத்தை சீர்திருத்தம் செய்வதற்கும் மேம்படுத்துவதற்கும் துணை நிறுவனங்களுக்கு ஆதரவை வழங்குகின்றன.

யுனி குளோபல் யூனியன் ஒரு வழிகாட்டுதல் திட்டத்தைக் கொண்டுள்ளது, இது தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் முடிவெடுக்கும் அமைப்புகளில் பெண்கள் மற்றும் இளம் பெண்களின் சமநிலையான பிரதிநிதித்துவத்தை அடைவதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. 2013 ஆம் ஆண்டு தொடங்கப்பட்ட இந்தக் திட்டம் 51 நாடுகளில் 700 பெண்களுக்குப் பயிற்சி அளித்துள்ளது. இன்று உலகம் முழுவதும் 42க்கும் மேற்பட்ட நாடுகளில் 300க்கும் மேற்பட்ட டேன்டெம்கள் வேலை செய்கின்றன. இத்திட்டம் மற்ற பெண்களையும் தொழிற்சங்கங்களில் சேர தூண்டியுள்ளது. இது ஆண் ஆதிக்கம் செலுத்தும் தொழிற்சங்கங்களில் சிறந்த பாவின சமநிலையை ஊக்குவிக்கிறது. தலைமைப் பதவிகளில் அதிகமான பெண்கள் இருப்பதால், தொழிற்சங்கங்கள் சிறந்த பாவினக் கண்ணோட்டத்தைக் கொண்டுள்ளன, மேலும் GBVH க்கு எதிரான போராட்டம் உட்பட தொழிலாளர்களின் தேவைகளுக்குச் சரியாகப் பதிலளிக்க முடிகிறது.

❑ வேய்லா பென் ஹலீம் டுனிசியன் ஜெனரல் வேபர் யூனியன் (UGTT) யைச் சேர்ந்தவர் மற்றும் மத்திய கிழக்கு மற்றும் வட ஆப்பிரிக்கா பிராந்தியத்தில் யுனி வழிகாட்டுதல் திட்டத்தின் ஒருங்கிணைப்பாளராக உள்ளார்.

“ வழிகாட்டுதல் திட்டத்தில் பங்கேற்கும் இளம் பெண்கள், தொழிற்சங்கத்துடன் நெருக்கமாகவும் சிறப்பாகவும் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படுவதை உணருவார்கள், இது இளம் தொழிற்சங்கவாதிகளுடன் ஒப்பிடும் போது ஒரு பெருக்கி விளைவை உருவாக்கும் திறன்களை வளர்க்கும் பொறுப்பான பதவிகளில் அதிகமான பெண்கள் இருப்பது மேலும் ஊக்கமளிக்கும். பெண்கள் ஒன்றிணைக்க. தொழிற்சங்கங்களில் நன்கு தயாரிக்கப்பட்ட பெண்களின் அதிக விகிதமானது, ஆண்கள் பெரும்பாள்மையாக உள்ள பல தொழிற்சங்கங்களில் மிகவும் தேவையான பாவின சமநிலையை வழங்குவார்கள்... நிகழ்ச்சியின் தொடக்கத்தில் முழுக்க முழுக்க பேச்க்கூடத் துணியாத பல பெண்களுக்கு மாற்றங்கள் தெளிவாகத் தெரிந்தன.. முதல் 2 ஆண்டுகளில் அவர்கள் பெற்ற தொழிற்சங்கப் பயிற்சியானது, அனைத்து தொழிற்சங்கங்களிலும் முடிவெடுக்கும் பதவிகளுக்கு ஒட் அவர்களை ஊக்குவிக்கும் முக்கிய சொத்துக்களில் ஒன்றாகும்... நம்பகமான தொழிற்சங்கமானது இனம், பாவினம், பாவினம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் அனைத்து தொழிலாளர்களையும் பிரதிநிதித்துவப்படுத் தேவைகளுக்கு நோக்குமிலை, அரசியல் நோக்குமிலை, மதம்... ஒன்றாக நாம் பலமாக இருக்கிறோம்!!

2014 இல், சர்வதேச தொழிற்சங்கக் கூட்டமைப்பு (ITUC) கவுண்ட் அஸ் இன்! பிரச்சாரம்⁷³ இது 80% ITUC துணை நிறுவனங்களின் இலக்கை 30% பெண்களை தங்கள் முடிவெடுக்கும் அமைப்புகளில் வைத்திருக்க வேண்டும். 30% இலக்குக்கு உறுதியளித்த தொழிற்சங்கங்களும் பெண்களின் உறுப்பினர் எண்ணிக்கையில் 5% அதிகரிப்பை இலக்காகக் கொள்ள வேண்டும். உலகம் முழுவதும் உள்ள பல தொழிற்சங்கங்களில் முடிவெடுக்கும் பெண்களின் பிரதிநிதித்துவத்தை மேம்படுத்த இந்த பிரச்சாரம் உதவியள்ளது. 2015 இல், CUT பிரேசில் அதன் முடிவெடுக்கும் அமைப்புகளில் பாவின சமத்துவத்தை அறிமுகப்படுத்திய முதல் தேசிய தொழிற்சங்கக் கூட்டமைப்பாக மாறியது.

பெருவில், ஜெவுளி மற்றும் ஆடைத் தொழில் பாவின அடிப்படையில் பிரிக்கப்பட்டுள்ளது (ஜெவுளி ஆண், ஆடை பெண்). பத்து ஆண்டுகளுக்கு முன்பு, FNTTP ஜெவுளி தொழிற்சங்கம் ஆண் ஆதிக்கம் செலுத்தியது, மேலும் சரண்டல் பரவலாக இருந்த ஆடைத் தொழிலில் கிட்டத்தட்ட உறுப்பினர்கள் இல்லை. பின்னர் தொழிற்சங்கத்தில் உள்ள ஆண் தலைவர்கள் பெண்களை ஒழுங்கமைக்கத் தொடங்க முடிவு செய்தனர். அமைப்பிலும், முடிவெடுக்கும் அமைப்புகளிலும், தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தலைமையிலும் பெண்களுக்கு இடம் கொடுக்க முடிவு செய்யப்பட்டது. இதன் விளைவாக, இப்போது அவர்களின் தேசிய நிர்வாகிகளில் குறைந்தது 40% பெண்கள் மற்றும் ஒரு இளம் பெண் தலைவர் சமீபத்தில் பொதுச் செயலாளராக தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டார்.

“ நான் 2012 இல் தொழிற்சங்கத்தில் சேர்ந்தேன்... எனது தொழிலாளர் உரிமைகள் பற்றி எனக்கு எதுவும் தெரியாது... எனக்கு தொழிலாளர் உரிமைகள் இருப்பதை அறிந்து, அவற்றைப் பாதுகாக்க ஒரு வழி இருக்கிறது என்பதை அறிந்ததால் எனது வாழ்க்கை வியத்தகு முறையில் மாறியது. நான் சேரும்போது, எனக்கு ஏதோ சக்தி இருப்பதையும், இந்த சக்தி தொழிற்சங்கவாதம் என்பதையும் உணர்கிறேன்.

வொரேனா கவேரா காசெரேஸ், பொது செயலாளர், ஃபெடெரேசியன் நேசனல் டிப்ரபஜோரேஸ் டெக்ஸ்டைல்ஸ் டி பெரு (FNTTP), பெரு

3.2

ஓழுங்கமைத்தல், அறிவுறுத்துதல் மற்றும் ஒன்றுதிரட்டுதல்

C190ஐப் பயன்படுத்தி ஓப்புதல் பெறுவதற்கும் ஓப்பந்தங்களைப் பேச்கவார்த்தை நடத்துவதற்கும், நமது தொழிற்சங்கங்களுக்கு அவ்வாறு செய்வதற்கான ஒன்றுதிரட்டல் திறன் தேவை. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் என்பது அரசியல், பொருளாதார மற்றும் சமூகப் பிரச்சினைகளாகும். வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதிலும், நிவர்த்தி செய்வதிலும் ஒவ்வொருவருக்கும் பங்கு உண்டு என்பதே இதன் பொருள். வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுக்க, தொழிலாளர்கள், ஆர்வலர்கள் மற்றும் உறுப்பினர்களுக்கு கல்வி கற்பிக்க மற்றும் ஒன்றுதிரட்ட C190 மற்றும் R206 ஐப் பயன்படுத்தலாம்.



C190 மற்றும் R206 ஆகியவற்றை தொழிற்சங்கம் பயிற்சி மற்றும் கல்வியில் புகுத்துதல்

தொழிலாளர்கள் ஒரு பிரச்சனையை முறையாகப் பயிற்றுவித்துவுடன் அதில் ஈடுபடுவதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம். C190 மற்றும் R206 ஆகியவற்றை பயிற்சி மற்றும் கல்வி மற்றும் தொழிற்சங்கம் சார்ந்த தகவல் பிரச்சாரங்களில் புகுத்துவது விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துவதோடு அவற்றை மேம்படுத்துவதற்கான திறனையும் வளர்க்கும். வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன, அதற்கான காரணங்கள் மற்றும் விளைவுகள், C190 மற்றும் R206 இல் உள்ள விதிகள் மற்றும் அவற்றை எவ்வாறு பிரச்சாரம் செய்வது மற்றும் பயன்படுத்துவது என்பது பற்றிய பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு இதில் அடங்கும்.

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் பெரும்பாலும் நமது தொழிற்சங்கங்களுக்குள் மறைக்கப்படுகின்றன. சிக்கலின் குறைவான பார்வை, அத்துடன் பின்விளைவுகள் பற்றிய பயம், தொழிலாளர்கள் அதைப் புகாரளிக்கத் தயங்கலாம், இது குறைவான அறிக்கையின் கணிசமான சிக்கலுக்கு பங்களிக்கிறது. C190 மற்றும் R206-ஐச் சுற்றிப் பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துதல் ஆகியவை களங்கத்தை சவால் செய்வதற்கும், தொழிலாளர்களுக்கு தங்கள் சொந்த அனுபவங்களைப் பற்றி பேசுவதற்கு நம்பிக்கையை வழங்குவதற்கும், தொழிற்சங்கத்தினுள்ளேயே அதைச் சவாலுக்கு உட்படுத்த அவர்களை ஊக்குவிப்பதற்கும் ஒரு முக்கியமான கருவியாக இருக்கலாம்.

வன்கொடுமை, குறிப்பாக குடும்ப வன்முறை பற்றிய கட்டுக்கதைகள் மற்றும் தப்பெண்ணங்களை உடைக்க நமது தொழிற்சங்கங்கள் பெண் தொழிலாளர்கள், பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்கள் மற்றும் ஆன் தொழிலாளர்களுக்கு முறைசாரா விவாதங்கள் மற்றும் பட்டறைகளை நடத்த வேண்டும். வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை மோசமாக்கும் தீங்கு விளைவிக்கும் மாறாத எண்ணங்கள் மற்றும் பாகுபாடுகளின் இடைப்பட்டகளை நன்கு புரிந்துகொள்வதற்கும், தப்பிப்பிழைழப்பவர்களுக்கு ஆதரவைத் தேடுவதற்கு உதவும் தீர்ப்பு இல்லாத சூழலை உருவாக்குவதற்கும் இது தொழிலாளர்களுக்கு உதவும். இது தொழிற்சங்கத்தில் சேருவதற்கு தொழிலாளர்களை மேலும் ஒன்றுதிரட்டலாம் மற்றும் C190 ஜ் நடைமுறைக்கு கொண்டு வர ஒன்றுதிரட்டலாம்.

பல தொழிற்சங்கங்கள் ஏற்கனவே பயிற்சிகளை உருவாக்கி, தொழிலாளர்களை பேச ஊக்குவிக்கின்றன. வெளியில் பேசுவது பெண்களின் நம்பிக்கையை வளர்க்கும் சக்தி வாய்ந்த கருவியாகும்.

“ நமது ஒன்றியத்தில் வன்கொடுமை குறித்து ஊரில் ஒரு தகவல் நடைபயணம் மேற்கொண்டோம். ஏதாவது நடக்கும்போது யாரிடமாவது பேசலாம் என்பது பெரும்பாலான பெண்களுக்குத் தெரியாது. இப்படி நடக்கும் போது ஊர் ஊராகச் சென்று பெண்களிடம் எங்களுக்குப் பாதுகாப்பு இருக்கிறது என்று தெரிவிப்பது... வன்கொடுமையைத் தடுக்க என்ன நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும் என்று கேட்க பலர் எங்களை அணுகினர்.

நாம் சந்திக்கும் பிரச்சனைகளுக்கு தொழிற்சங்கம் உதவ முடியும் என்பதை நாம் காட்ட வேண்டும்... பயிலரங்கள் மற்றும் கருத்தரங்கள் நடத்துவது நமக்கு உதவும்... மேலும், பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் பற்றி பேச பெண்களை ஊக்குவிக்க வேண்டும். நான் அதைப் பற்றி அமைதியாக இருந்தால், என் முதலாளி என்னையோ அல்லது மற்றவர்களையோ துன்புறுத்துகிறார் மற்றும் அதிகாரத்தைத் தக்க வைத்துக் கொள்ள துன்புறுத்தலைப் பயன்படுத்துகிறார். ஆனால் நான் வெளியே சென்று அதைப் பற்றி பேசினால், அதை சமாளித்து, அது நடப்பதை நிறுத்தலாம்.

ஆக்னஸ் முவோங்கோரா, கென்யாவின் போக்குவரத்து தொழிலாளர் சங்கம் (TAWU), கென்யா

அர்ஜென்டினாவில் உள்ள ஒரு டிரக் டிரைவர்கள் சங்கம் (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires) வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தவும், வேலையில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அனுபவிக்கும் தொழிலாளர்களை பேச ஊக்குவிக்கவும் ஒரு பயிற்சித் திட்டத்தை உருவாக்கியுள்ளது. தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களாக இருந்தாலும் இல்லாவிட்டாலும், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை அனுபவிக்கும் போது, வன்கொடுமையை அங்கீரித்து, தொழிலாளர்களுக்கு ஆதரவை வழங்க கடை பொறுப்பாளர்கள் பயிற்சி பெற்றுள்ளனர். பயிற்சிகளின் விளைவாக, தொழிலாளர்கள் இப்போது பணியிடத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களை எதிர்கொள்ளும் போது உதவி கேட்கிறார்கள், மேலும் இது தொழிலாளர்களுக்கு தொழிற்சங்கத்தின் நன்மைகளைப் பார்க்க உதவியது மற்றும் அவர்களை சேர ஊக்குவிக்கிறது.

“ பொதுவாக பிரச்சனை என்னவென்றால், பெண்கள் அவர்கள் என்ன செய்கிறார்கள் என்பதை எங்களிடம் கூற வருகிறார்கள், ஆனால் சில சமயங்களில் அந்த வழக்குகளைப் புகாரளிக்க வேண்டியிருக்கும் போது அவர்களைப் பேச வைப்பது எங்களுக்கு கடினமாக இருக்கும், ஏனெனில் அவர்கள் வெட்கப்படுகிறார்கள். நாங்கள் நடத்திய அனைத்து கூட்டங்களுக்கும் நன்றி, இந்த தொழிலாளர்கள் இப்போது பேசுகிறார்கள் மற்றும் ஆதரவாக உணர்கிறார்கள், வழக்குகளைப் புகாரளிக்கின்றனர்.

மார்கோஸ் விடல், ஷாப் ஸ்டெவர்ட், சிண்டிகாடோ டி சோஃபெரஸ் டி கேமியோன்ஸ் டி பியூனஸ் அயர்ஸ் (கேமியோனேரோஸ்), அர்ஜென்டினா

“ பயிற்சி அமர்வுகள் மூலம், அவர்கள் வெட்கப்பட வேண்டிய அவசியமில்லை, அந்த பிரச்சனையில் அவர்களுக்கு உதவ முடியும் என்பதை நாங்கள் அவர்களுக்கு விளக்குகிறோம். அவர்கள் உதவி பெறக்கூடிய நம்பிக்கையான இடத்திற்கு அவர்களை அழைத்துச் செல்லலாம். இரவில் விழியங்களை மாற்றுவது அவ்வளவு எளிதானது அல்ல. கடையின் பொறுப்பாளர்கள் வன்கொடுமைக்கான சாத்தியமான வழக்கைக் கண்டறிந்தால், நாங்கள் தலையிடுகிறோம்...

லாரா கார்டோபா, மகளிர் செயலகம், சிண்டிகாடோ டி சோஃபெரஸ் டி கேமியோன்ஸ் டி பியூனஸ் அயர்ஸ், (கேமியோனேரோஸ்), அர்ஜென்டினா

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான போராட்டத்தில் பொதுப் பிரச்சாரங்கள் மூலம் குரல் கொடுக்க உறுப்பினர்களை ஒன்றுதிரட்டுவதில் தொழிற்சங்கங்கள் பலம் பெற்றுள்ளன. சமூக இயக்கங்கள், மகளிர் குழுக்கள் மற்றும் உள்ளூர் சமூகம் ஆகியவற்றுடன் கூட்டணியை உருவாக்குவதும், தொடர்புகொள்வதும் பிரச்சினையில் வேகத்தை வளர்ப்பதில் முக்கிய கருவியாக உள்ளது. இது தொழிலாளர்களின் அனுபவங்களுடன் தொழிற்சங்கங்களை இணைக் கூட்டுத்துவம் கொட்டுகிறது.

அமெரிக்காவில் உள்ள SEIU தொழிற்சங்க அமைப்பாளர்கள் தங்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல் அனுபவங்களைப் பற்றி பேசுவதற்கு தப்பிப் பிழைத்தவர்களை ஊக்குவிப்பதற்காக NGOக்களுடன் கூட்டணியை உருவாக்கியுள்ளனர். போராட்டத்தின் முன்னணியில் தப்பிப் பிழைத்த பெண்களைக் கொண்டிருப்பது, பிரச்சனை எவ்வளவு பரவலானது என்பதைப் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துவதற்கும், மெக்டொனால்ட்லில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைச் சமாளிக்கும் பிரச்சாரம் உட்பட, மற்றவர்கள் தங்கள் அனுபவங்களைப் பற்றி பேச முன்வருவதற்கும் ஒரு முக்கியமான கருவியாக உள்ளது (மேலும் தகவல் பிரிவு 2.5 பார்க்கவும்).

“ கேரி புடான் SEIU வைச் சேர்ந்தவர் மற்றும் தப்பிப் பிழைத்தவர்களுடன் அவர்களின் நம்பிக்கையை வளர்ப்பதற்கும், எழுந்து நின்று பேசுவதற்கும் அதிகாரம் பெற்றவர்களாக உணர அவர்களை ஊக்குவிக்கும் பணியில் ஈடுபட்டுள்ளார்.

“ பெண்களின் தன்மைபிக்கை மற்றும் தலைமைத்துவ திறன்களை வளர்ப்பதற்காக பல்வேறு நகரங்களில் மகளிர் குழுக்களை அமைத்துள்ளோம். தொழிலாளர்கள் ஒருவரையாருவர் ஆதரிக்கவும், இயக்கத்தை வளர்க்கவும் ஒன்றுபடுகிறார்கள். எங்களிடம் தப்பிப் பிழைத்தவர்களின் முக்கிய குழுவும் உள்ளது, அவர்கள் வழக்குகள் முழுவதும் ஒருவருக்கொருவர் ஆதரவாக செயல்படுகிறார்கள். தப்பிப்பிழைத்தவர்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய பயிற்சிகளையும் செய்கிறார்கள் - பெண்களுக்கு மட்டுமல்ல; அவர்கள் அறையில் ஆண்களும் இருப்பார்கள். பயிற்சிக்குப் பிறகு அவர்கள் ஆண்களாகவும் பெண்களாகவும் குழுக்களாகப் பிரிந்து, பணியிடத்தில் என்ன நடக்கிறது, வன்கொடுமையை அடையாளம் கண்டு கையாளவது எப்படி என்று விவாதிக்கிறார்கள்... மெக்டொனால்ட்ல் எங்கே பேசுகிறார்கள் அல்லது கூட்டங்கள் நடத்துகிறார்கள் என்பதையும் நாங்கள் கண்டுபிடித்தோம், பிறகு நமது பெண்கள் சென்று நின்று அவர்களைத் தடுக்கிறார்கள் அவர்களின் கதைகளுடன் சந்திப்புகள்.

வெஸோதோவில், வெஸோதோவின் சார்பற்ற ஜனநாயக ஒன்றியம் (IDUL) பல ஆண்டுகளாக மீடினுண ஏண்டினாஞ் கூனுதுணைடினே நிறுவனத்திற்கு சொந்தமான தொழிற்சாலைகளில் GBVH க்கு எதிராக போராடி வருகிறது. சமீபத்திய ஆய்வில், மேலாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வையாளர்கள், சிறந்த பணி நிலைமைகளுக்கு ஈடாக பெண் தொழிலாளர்களை பாலியல் உறவுகளுக்கு கட்டாயப்படுத்துவது போன்ற பயங்கரமான மீறல்களை வெளிப்படுத்தியுள்ளது. நிர்வாகம் குற்றவாளிகளுக்கு எதிராக எந்த ஒழுங்கு நடவடிக்கையும் எடுக்கத் தவறியது, துஷ்பிரயோகம் சகிப்புத்தன்மை மற்றும் பல பெண்களுக்கு மீறல்களைப் புகாரளிக்கும் அச்சத்தை உருவாக்குகிறது.

IDUL இன் வெற்றிகரமான பிரச்சாரம் நிறுவனத்துடன் ஒரு பிணைப்பு உடன்படிக்கைக்கு வழிவகுத்தது. இது துன்புறுத்தலை முடிவுக்கு கொண்டுவருவதற்கான திட்டத்தை நிறுவுகிறது. நிரல் C190 இன் விதிகளை அடிப்படையாகக் கொண்டது. இந்த ஒப்பந்தத்தின் ஒரு பகுதியாக, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் வழக்குகளை விசாரிப்பதற்காக ஒரு சுயாதீன் நிறுவனம் உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. மீறல்களைப் புகாரளிக்க தொழிலாளர்கள் பயன்படுத்தக்கூடிய இலவச தகவல் வரி உள்ளது, அவை விசாரணை மற்றும் தீர்ப்புகளுக்கு பரிந்துரைக்கப்படுகின்றன. தொழிற்சாலையிலிருந்து வாங்கும் பிராண்டுகள் அதன் கடமைகளை நிறைவேற்றத் தவறினால் ஆர்டர்களைக் குறைக்கும் ஒப்பந்தம் உள்ளது. தொழிற்சாலை ஊழியர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்களுக்கு பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய கல்வி மற்றும் பயிற்சியும் நடைபெறுகிறது.

“இதுவரை, பட்டறைகள் நடத்தப்பட்டு, கடை பணியாளர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கப்பட்டு, தொழிற்சங்கம் இப்போது நிறுவனங்களில் பணிபுரியும் 11,700 தொழிலாளர்களுக்கு பயிற்சி அளித்து வருகிறது. இது இன்னும் ஆரம்ப நாட்களில் இருந்தாலும், 276 வழக்குகள் ஏற்கனவே பதிவாகியுள்ளன. இந்த திட்டம் எவ்வளவு பயனுள்ளதாக இருக்கிறது என்பதை இது காட்டுகிறது... நாங்கள் பெண்களையும் ஆண்களையும் குறிவைத்து, குடும்பங்களையும் ஈடுபடுத்துகிறோம். இந்த பிரச்சனையை அனைவரும் அறிந்திருப்பதையும், அதற்கு நாம் என்ன செய்ய முடியும் என்பதையும் நாங்கள் உறுதிசெய்கிறோம்... தொழிற்சாலைகளில் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் மற்றும் நல்வாழ்வைப் பாதுகாப்பதற்கும், பெண் தொழிலாளர்கள் பாதுகாப்பாகவும், மதிப்புமிக்கவர்களாகவும், அதிகாரம் பெற்றவர்களாகவும் உணருவதை உறுதிசெய்வதற்கு நாங்கள் உறுதிபூன்றோம். சிறந்த வேலை நிலைமைகளுக்கான முன்னேற்றம் மற்றும் முதலாளிகளின் பழிவாங்கவில் இருந்து தொழிலாளர்களைப் பாதுகாக்கும்.

மே ரத்கனே, துணைப் பொதுச் செயலாளர், வெஸோதோவின் சார்பற்ற ஜனநாயக ஒன்றியம் (IDUL), வெஸோதோ

பிலிப்பைபன்லில், செவிலியர்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காண பிலிப்பைபன்ஸ் தொழிலாளர்களின் கூட்டமைப்பு (AFW) வாதிடும் பிரச்சாரங்களை உருவாக்கியுள்ளது. AFW இன் உறுப்பினர்களில் பாதிக்கும் மேற்பட்டவர்கள் செவிலியர்கள். 2017 இல், AFW பதிவுசெய்யப்பட்ட செவிலியர் பணிக்குழுவை உருவாக்கியது. PSI மற்றும் SEIU உடன் இணைந்து பணிபுரியும் பணிக்குழு ஒரு ஒழுங்கமைக்கும் உத்தியை உருவாக்கியது - பணியிடத்தில் வன்கொடுமையை முடிவுக்கு கொண்டு வருவதன் மூலம் - செவிலியர்களின் ஒன்றுதிரட்டல் சக்தியை வலுப்படுத்தவும் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தவும். AFW தலைவர்கள் பணியிட வன்கொடுமை பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தும் திட்டங்களை செயல்படுத்த பயிற்சி பெற்றுள்ளனர், மேலும் தொழிற்சங்கம் சமத்துவமின்மை, பாகுபாடு மற்றும் பணியிட வன்கொடுமை - குறிப்பாக பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கிய பல கூட்டு ஒப்பந்தங்களை பேச்சுவார்த்தை நடத்தியது.

உத்தியின் ஒரு பகுதியாக, பணிக்குழு நாடு முழுவதும் சென்று ‘கேட்கும் சுற்றுப்பயணங்களை’ நடத்தியது. இது செவிலியர்களுக்கு - தொழிற்சங்கம் மற்றும் தொழிற்சங்கம் அல்லது உறுப்பினர்களுக்கு - பணியிடத்தில் வன்கொடுமை அனுபவங்களைப் பகிர்ந்து கொள்ள ஒரு இடத்தை வழங்கியது. இது பிரச்சனை பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தியது மட்டுமல்லாமல், தொழிலாளர்கள் பேசுவதற்கு ஊக்கமளித்தது மட்டுமல்லாமல், தொழிற்சங்கத்தில் சேர அதிக தொழிலாளர்களை ஊக்குவித்துள்ளது.

இன்டஸ்ட்ரிஆல் குளோபல் யூனியன் பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமைகளை எதிர்த்து உறுதிமொழி எடுக்கவும், அதன் உறுதிப்பாட்டை செயல்படுத்த தீவிர நடவடிக்கைகளை எடுக்கவும் இணைந்த தொழிற்சங்கங்களுக்கு அழைப்பு விடுக்கிறது. உறுதிமொழியை அச்சிட்டு பணியிடத்திலோ அல்லது தொழிற்சங்க அலுவலகத்திலோ காணபிக்க துணை நிறுவனங்கள் ஊக்குவிக்கப்படுகின்றன. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான உள்ளார் பிரச்சாரங்களை கிக்ஸ்டார்ட் செய்வதற்கும், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை தங்கள் நிகழ்ச்சி நிரவில் முன்னுரிமைப் பிரச்சினையாக சேர்க்க துணை நிறுவனங்களுக்கு அழுத்தம் கொடுப்பதற்கும் இந்த பிரச்சாரம் ஒரு வெற்றிகரமான கருவியாக உள்ளது.⁷⁴

74 இந்தப் பிரச்சாரத்தைப் பற்றிய கூடுதல் தகவலுக்கு: <http://www.industrial-union.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace>; http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SRI_LANKA/new-piktochart_26130875-2.pdf



ஆண்களிடமிருந்து ஆதரவு

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான இந்த அனைத்து நடவடிக்கைகளுக்கும் ஆண் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள், பேசுவார்த்தையாளர்கள் மற்றும் உறுப்பினர்களின் ஆதரவு தேவைப்படுகிறது. இது பெரும்பாலும் ‘பெண்களின் பிரச்சினை’ என்று வகைப்படுத்தப்பட்டாலும், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலில் ஈடுபடுபவர்களில் பெரும்பாலாளவர்கள் ஆண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இடையிலான சமத்துவமின்மையால் GBVH ஏற்படுகிறது. இது ஆண்களுக்கும் ஒரு பிரச்சனை என்று அர்த்தம். அதே நேரத்தில், ஆண்களும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களால் பாதிக்கப்படலாம். நமது தொழிற்சங்கங்களில் உள்ள பெரும்பான்மையான உறுப்பினர்கள் மற்றும் தலைவர்கள் என்ற முறையில், நமது தொழிற்சங்கங்களிலிருந்து வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களை திறம்பட அகற்றுவதற்கு ஆண்களின் அர்ப்பணிப்பு மற்றும் புரிதல் அவசியம். ஆண் தொழிற்சங்கவாதிகள் மற்றும் ஆர்வவலர்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றி பேசுவதற்கு பதிலாக, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு சவால் விடுவதற்கான ஒரு சக்திவாய்ந்த கருவியாக இருக்கும். ஆண்கள் மாற்றத்தின் ஒரு பகுதியாக உள்ளனர், மேலும் மாற்றப்படுவதும், மற்றவர்களை மாற்ற உதவுவதும் அவர்களின் பொறுப்பு.

பாலின-பதிலவிப்பு அனுகுமுறையை எடுத்துக்கொள்வதில், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நிலைநிறுத்தும் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இடையிலான தீங்கு விளைவிக்கும் விதிமுறைகள், பாலின மனப்பான்மை மற்றும் எதிர்மறை அதிகார உறவுகளை மறுக்கட்டமைக்க நமது தொழிற்சங்கங்கள் செயல்பட வேண்டும்.

C190 ஜ் ஊக்குவிக்கவும் பயன்படுத்தவும் ஆண்களைப் பயிற்றுவிப்பது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான போராட்டத்தில் ஆதரவாளர்களாகவும் கூட்டாளிகளாகவும் ஆவதற்கு அவர்களை ஊக்குவிக்கும். ஆண்களை குறிவைக்கும் விழிப்புணர்வு பிரச்சாரங்கள் வன்கொடுமையின் பாலின இயல்பை நன்கு புரிந்துகொள்ள அவர்களுக்கு உதவலாம் மற்றும் ஏன் C190 முக்கியமானது.

“வாழ்க்கையில், வேலையில், ஊதியம் மற்றும் வாய்ப்பு ஆகியவற்றில் ஆண்களும் பெண்களும் எதிர்கொள்ள வேண்டிய கட்டமைப்பு வேறுபாடுகளை தொழிற்சங்கங்கள் அங்கீரிக்க வேண்டும். நமது பணித் தோழர்கள் அனைவருக்கும், குறிப்பாக ஆண்களுக்கு நாம் கல்வி கற்பிக்க வேண்டும். பெண்களுக்கு இந்த வேறுபாடுகள் பற்றி ஏற்கனவே தெரியும். நமது வாழ்க்கையின் ஒவ்வொரு நாளும் நாங்கள் அவர்களுடன் வாழ்கிறோம், இது பெண்களுக்கு நாமே தீர்க்க வேண்டிய பிரச்சினை அல்ல.

அன்னா :பொனைப்போ, இண்டஸ்ட்ரிஃபாக்கெட் மெட்டல் (ஜன்‌ப் மெட்டல்), ஸ்வீடன்

பாலின விழிப்புணர்வு, சமத்துவம் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பயிற்சி மூலம் புரிதலை வளர்ப்பதற்கான இடைவெளிகளைத் திறப்பது, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு காரணமான தீங்கு விளைவிக்கும் அனுகுமுறைகள் மற்றும் நடத்தைகளை அடையாளம் கண்டு மாற்றுவதற்கு ஆண்களுக்கு உதவும். வன்கொடுமையும் துன்புறுத்தலும் ஆண்களின் பொறுப்பு என்பதையும் புரிந்து கொள்ள இது அவர்களுக்கு உதவும். ஆண்களுக்கு மட்டும் பணிபுரியும் குழுக்கள் ஆண்மை, சமத்துவமின்மையின் இடைப்பட்டகள் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய தங்கள் சொந்த புரிதலை ஆராய ஆண்களை ஊக்குவிக்க உதவும் ஒரு கருவியாக இருக்கும். இது GBVH க்கு டுஜ்ஜிய சகிப்புத்தன்மை அனுகுமுறையை எடுக்க ஆண் உறுப்பினர்களை ஊக்குவிக்கும்.

“ஆண் பெண்ணியவாதிகளை வளர்ப்பதற்கான திறனை நாம் உருவாக்குவதை உறுதி செய்ய வேண்டும். நமது ஆண்களை மனசாட்சியாக்குவதைத் தவிர, ஆண் பெண்ணியத்தின் திறனை வளர்த்துக் கொள்வதைத் தவிர வேறு வழியில்லை, தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் கூட்டமைப்புகளில்.

பொனிடா லூப்ஸ், தென்னாப்பிரிக்க ஆடை மற்றும் ஜெவி தொழிலாளர்கள் சங்கம் (SACTWU), தென்னாப்பிரிக்கா

அர்ஜென்டினாவில் உள்ள டிரக் ஓட்டுநர்கள் சங்கம் (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires) குறும்படங்களை உருவாக்கியுள்ளது - தொழிலாளர்கள் தாங்களே நடத்துள்ளனர் - இது ஒரு கல்விக் கருவியாக பணியிடத்தில் வன்கொடுமைக்கு வழிவகுக்கும் சிக்கலான அனுகுமுறைகள் மற்றும் நடத்தைகளை ஆராயும். ஆண்களுக்கு பெண்களின் அனுபவங்களை நன்றாகப் புரிந்துகொள்வதில் அவர்கள் முக்கியப் பங்காற்றியுள்ளனர், மேலும் அவர்கள் எவ்வாறு குற்றவாளிகளாக இருக்கிறார்கள் என்பதை அடையாளம் காணவும் அவர்களுக்கு உதவியுள்ளனர். இதன் விளைவாக ஆண் தொழிலாளர்களின் அனுகுமுறைகளில் தொழிற்சங்கம் ஏற்கனவே மாற்றங்களைக் கண்டுள்ளது.

“ ஆண் தொழிலாளர்களின் புதில் மிகவும் சிறப்பாக இருந்தது. அவர்களில் பலர் முறையற்ற சில விஷயங்களைச் செய்கிறார்கள் என்பதை உணரவில்லை. அவர்களது குடும்ப பழக்கவழக்கங்கள் மற்றும் அவர்கள் எவ்வாறு வளர்க்கப்பட்டனர் என்பதன் காரணமாக அவர்கள் இந்த மைக்ரோ ஆண் பேரினவாத மனப்பான்மையைக் கொண்டிருந்தனர். இந்த பயிற்சிகள் மூலம்... ஆண்கள் தாங்கள் வன்கொடுமையாளர்கள் அல்லது தங்கள் நடத்தைகளை மாற்றிக்கொள்ள வேண்டும் அல்லது இந்த முறையற்ற நடத்தையில் ஈடுபடுகிறார்கள் என்று ஒப்புக்கொண்டனர். நீங்கள் கற்றுக்கொண்ட நடத்தையைக் கற்றுக்கொள்வது மிகவும் கடினம்..”

Lorena Bayarres, ஷாப் ஸ்டெவர்ட், Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Camioneros, அர்ஜென்டினா

ஆண் மற்றும் பெண் உறுப்பினர்களுக்கிடையே ஒற்றுமையை மேம்படுத்துவதற்கான நடவடிக்கைகள், பெண்கள் எதிர்கொள்ளும் பிரச்சனைகளை ஆண்கள் நன்கு புரிந்துகொள்வதற்கும், சண்டையை எவ்வாறு தீவிரமாக ஆதரிப்பது என்பதும் ஆண்களுக்கு உதவும் மற்றொரு வழியாகும். பெண்கள் பணிக்குமுக்கள் அல்லது பெண்கள் குழுக்களில் ஆண்களை ஈடுபடுத்துவது இதில் அடங்கும்.

“ நாங்கள் பெண் கமிட்டிகளில் ஆண்களை இணைத்துள்ளோம், அதனால் நாங்கள் பிரச்சினைகளைப் பற்றி விவாதிக்கும்போது, ஆண்களும் பாங்கேற்கலாமை பாயில் துள்புறுத்தல் போன்ற பிரச்சினைகளைப் பற்றி நீங்கள் விவாதித்தால், பெரும்பாலான சந்தர்ப்பங்களில் ஆண்கள், ‘பெண்களின் வழி இதுதான்’ என்று சொல்வதை நாங்கள் காண்கிறோம். நடந்துகொள்வது அல்லது ‘ஒரு பெண் உடை அணிவது’, இது ஆண்களைத் தூண்டுகிறது. ஆனால் நீங்கள் செய்ய வேண்டியது என்னவென்றால், ஒரு மனிதன் தனது உடல் மற்றும் உணர்ச்சிகளைக் கட்டுப்படுத்த வேண்டும் என்பதைப் புரிந்துகொள்ள அவர்களுக்கு உதவ வேண்டும். எனவே, ஒரு பெண் தன்னை விரும்பாத அல்லது அவரைத் தூண்டும் விதத்தில் உடையணிந்திருப்பதைப் பார்க்கும்போது, தன்னைத்தானே கட்டுப்படுத்திக் கொள்வது அவனே... ஆரம்பத்தில் அவர்களை நம்ப வைப்பது கடினம், ஆனால் பயிற்சியின் முடிவில், அவர்கள் உங்களைப் புரிந்துகொண்டு மற்ற ஆண்களுக்குச் செய்தியை அனுப்புவார்கள். இது உங்கள் மூளையில் உள்ள ஒன்று என்பதை மற்ற ஆண்களுக்கு புரிய வைக்கிறார்கள், அதை நீங்கள் நீக்க வேண்டும்.

கரோலின் புசாகா, கென்யாவின் சர்க்கரைத் தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம் (KUSPAW), கென்யா

யுனி குளோபல் யூனியனின் ‘பிரேக் தி சர்க்கிள்’ பிரச்சாரம் வன்கொடுமை மனப்பான்மை மற்றும் செயல்கள் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்த முயற்சிக்கிறது மற்றும் தனிப்பட்ட மற்றும் சமூக மட்டத்தில் அவற்றை நிவர்த்தி செய்வதற்கான வழிகளைக் கண்டறிய முயற்சிக்கிறது. ‘நான் ஆண் போதும்’ பிரச்சாரமானது வன்கொடுமை என்பது பெண்ணின் பிரச்சினை என்ற கருத்தை சவால் செய்து மற்றும் GBVH என்பது ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் கவலை அளிக்கும் ஒரு பிரச்சனை, மேலும் ஆண்களும் மாற்றத்தின் முகவர்களாக இருக்க முடியும் என்ற விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துவதை நோக்கமாகக் கொண்டது.⁷⁵

75 இந்தப் பிரச்சாரத்தைப் பற்றிய கூடுதல் தகவலுக்கு: <https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>
<http://en.breakingthecircle.org/>

கனடாவில், யுனெடெட் ஸில்வோர்க்கர்ஸ் (USW) ஆனது ‘Be More than a பார்வையாளர்’ என்ற திட்டத்தில் ஈடுபட்டுள்ளது, இது ஆண் தலைவர்களை GBVH பற்றி பேசுவதற்கும், தலையிடுவதற்கும் ஈடுபடுவதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது.

பிரிட்டிஷ் கொலம்பியாவின் எண்டிங் வயலன்ஸ் அசோசியேஷன் (BC) மற்றும் ஆஇ வயன்ஸ் கால்பந்து அணிக்கு இடையேயான கூட்டாண்மையாக இந்த திட்டம் தொடங்கியது, அங்கு கால்பந்து வீரர்கள் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் சம்மதம் பற்றி மாணவர்களிடம் பேச பயிற்சியளிக்கப்பட்டனர். அந்தத் திட்டத்தின் வெற்றிக்குப் பிறகு, தொழிற்சங்கம் சங்கத்துடன் கூட்டு சேர்ந்து உள்ளூர் தொழிற்சங்க ஆண்களுக்கு உறுப்பினர்கள் மற்றும் பணியிடங்களைப் பற்றி பேசுவதற்கான பயிற்சியை ஏற்படுத்தியது:

- பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை, காரணங்கள், பரவல் மற்றும் பெண்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமை வகைகள்
- பாலியல் மற்றும் பெண் வெறுப்பு உள்ளிட்ட வன்கொடுமைகளுக்கு எவ்வாறு பதிலளிப்பது
- பார்வையாளர்களின் தலையீடு மற்றும் எப்படி உள்ளே வருந்து பேசுவது

ஆண் தொழிற்சங்கவாதிகள் GBVH ஜ எதிர்கொள்வது குறித்து மற்ற உறுப்பினர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கிறார்கள். இது தொழிற்சங்கத்தில் உள்ள ஆண்களின் உணர்வுகள் மற்றும் அனுகுமுறைகளை சவாலுக்கு உட்படுத்தும் மிகப்பெரிய தாக்கத்தை ஏற்படுத்தியுள்ளது.

“ நிகழ்ச்சி அவர்களின் மனதைத் திறந்து கொண்டிருந்தது. அமர்வகளுக்குப் பிறகு நடக்கும் ஒரு சிறந்த உரையாடல் உள்ளது, குறிப்பாக அறை சற்று மாறுபட்டதாக இருந்தால் மற்றும் அறையில் பெண்கள் இருந்தால். இதன் தாக்கம் என்னவென்றால், ஆண்கள் அதிகமாகச் செய்ய விரும்புகிறார்கள், அதிக விளக்கக்காட்சிகளை விரும்புகிறார்கள், மேலும் நாங்கள் முதலாளிகளுடன் கூட்டு முயற்சியில் ஈடுபட்டுள்ளோம்... நாங்கள் நமது ஆண்களுக்குப் பயிற்சி அளித்து வருகிறோம், மேலும் உட்கார்ந்து, பார்த்து, கேட்பதற்கும், நடத்தை நடப்பதைப் பார்ப்பதற்கும் பதிலாக, நாங்கள் அவர்களுக்கு வழங்குகிறோம். எழுந்து நிற்பதற்கான திறமைகள்... அது சரியில்லை என்று சொல்லவும், ஏதாவது தலையிட நேரிடும் போது... “நாங்கள் உறுதிமொழியில் கையெழுத்திடலாம், ஆனால் நாங்கள் இன்னும் அதிகமாகச் செய்ய வேண்டும் மற்றும் பொறுப்பேறக வேண்டும்” என்று கூறுவதற்காக ஆண்கள் மற்ற ஆண்களுக்கு பயிற்சி அளிக்கிறார்கள். . இது நமது சகோதரிகளின் பொறுப்பு மட்டுமல்ல.”.

டோ கைக்ஸ், கல்வி ஒருங்கிணைப்பாளர், யுனெடெட் ஸில்வோர்க்கர்ஸ் (USW), வட அமெரிக்கா

C190 மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைச் சுற்றியுள்ள பொதுவான பிரச்சாரங்கள் மற்றும் ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் இருவரையும் உள்ளடக்கிய நடைமுறையில் அதை எவ்வாறு செயல்படுத்துவது என்பது பகிர்ப்பட்ட ஒற்றுமையை உருவாக்குவதற்கும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான போராட்டத்தை வலுப்படுத்துவதற்கும் ஒரு சக்திவாய்ந்த கருவியாக இருக்கும்.

அமெரிக்காவின் சிகாகோவில், இங்கு யுனிகூ ஏஉக்டீ லோக்கல் 1 சிகாகோவில் உள்ள ஹோட்டல்கள் மற்றும் சூதாட்ட விடுதிகளில் தொழிலாளர்கள் துன்புறுத்தப்படுவதைத் தீர்க்க போராடி வருகிறது. 2016 இல், தொழிற்சங்கம் 487 விருந்தோம்பல் பணியாளர்களிடம் ஒரு கணக்கெடுப்பை நடத்தியது. 49% வீட்டுப் பணிப்பெண்கள் விருந்தீர்கள் தங்களை வெளிக்காட்டிக்கொள்வது, அவர்களை ஓளிரச் செய்தல் அல்லது கதவை நிர்வாணமாக பதிலளிப்பது போன்ற அனுபவங்களை அனுபவித்துள்ளனர், மேலும் 58% ஹோட்டல் பணியாளர்கள் விருந்தீர்களால் துன்புறுத்தப்பட்ட அனுபவத்தைப் பெற்றுள்ளனர். இந்தப் பிரச்சனைக்கு தீர்வு காண வேண்டும் என்பதை தொழிற்சங்கம் உணர்ந்து, 2016 இல் ஒரு பிரச்சாரத்தைத் தொடங்கியது.⁷⁶

தொழிற்சங்கம் பொதுக் கூட்டங்களை நடத்தியது, நகர் சபை உறுப்பினர்களை வற்புறுத்தியது மற்றும் பிரச்சாரப் பொருட்களை உருவாக்கியது, பாலியல் துன்புறுத்தலை பெண்களின் பிரச்சினையாக மட்டுமல்லாமல், தொழிலாளர் மற்றும் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு பிரச்சினையாக முன்வைத்தது. பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் வன்கொடுமைகளுக்கு எதிராக வலுவான நிலைப்பாட்டை எடுக்க தொழிற்சங்கத்தைச் சேர்ந்த ஆண்கள் ஒன்றுதிரட்டப்பட்டனர். பெண் ஹோட்டல் தொழிலாளர்கள் அனுபவிக்கும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் சாட்சியங்களைப் படிக்கும்படி அவர்களிடம் கேட்கப்பட்டபோது, கதைகள் உண்மையிலேயே ஆண்களை அதிர்ச்சிக்குள்ளாக்கியது, மேலும் அவர்கள் பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை நிறுத்துவதாக பகிரங்கமாக உறுதியளித்தனர். UNITE HERE லோக்கல் 1 மற்றும் சிகாகோ :பேட்ரேஷன் ஆஃப் லேபர் முயற்சிகளின் விளைவாக, 2017 இல் சிகாகோ நகர் சபை சிகாகோ ஹோட்டல் பணியாளர்களை பாலியல் துன்புறுத்தலில் இருந்து பாதுகாக்க ‘ஹேண்டல் ஆஃப் பேண்டல் ஆன்’ சட்டத்தை இயற்றியது. இது சட்டம் இயற்றியது:

1. விருந்தீர் அறைகள் மற்றும் ஓய்வு அறைகளில் தனியாக சுத்தம் செய்ய அனைத்து ஹோட்டல் முதலாளிகளும் ஒரு பேர்ச்சம் பொத்தானை வழங்க வேண்டும்;
2. அனைத்து ஹோட்டல் முதலாளிகளும் எழுதப்பட்ட பாலியல் துன்புறுத்தல் கொள்கையை உருவாக்கி, பராமரிக்க வேண்டும் மற்றும் இணங்க வேண்டும்;
3. ஹோட்டல் பணியாளர்கள் விருந்தீர்களால் பாலியல் வன்கொடுமையைப் புகாரளிக்கும் போது பழிவாங்கப்படாமல் பாதுகாக்கப்படுகிறார்கள்.

இணைய ஆதாரங்கள்

ILO பற்றிய தகவல் பிரசரங்களை இங்கே காணலாம்: www.ilo.org

அனைத்து உடன்படிக்கைகள் மற்றும் பரிந்துரைகளின் உரை மற்றும் எந்த நாடுகள் இதுவரை எந்த உடன்படிக்கையை அங்கீகரித்துள்ளன என்பது பற்றிய தகவல்களை ILO எல்ஸெக்ஸ் தரவுத்தளத்தில் காணலாம்:

[www.ilo.org/dyn/normlex/
en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO)

▼ ILO C190 மற்றும் R206

C190 ILO வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை 2019 (எண்.190)

இது அசல் C190 இன் முழு உரை.

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

R206 x ILO வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பரிந்துரை, 2019 (எண்.206)

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 GUF பிரச்சாரம்

உடன்படிக்கையின் சில முக்கிய அம்சங்களை விளக்கும் வீடியோ இது.

<https://www.dropbox.com/s/gqbue68va763p7/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 சிறு விளக்க அட்டைகள்

டிஜிட்டல் முறையில் அல்லது அச்சிடப்பட்டு, நேருக்கு நேர் கல்வி நடவடிக்கைகளின் போது கட்ட-அவுட்களாகப் பயன்படுத்த வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது

<https://trello.com/c/ZIDAD0Zn/100-explainer-cards-english>

ILO கொள்கை சுருக்கம். ILO வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை எண். 190 மற்றும் பரிந்துரை எண். 206, சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), , 2020

இந்த கொள்கை சுருக்கமானது உடன்படிக்கை மற்றும் பரிந்துரையின் மேலோட்டத்தை அளிக்கிறது

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை குறித்த நிபுணர்களின் கூட்டத்தின் முடிவு, சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2016

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை குறித்த நிபுணர்களின் முதல் கூட்டத்தில் இருந்து இந்த அறிக்கை தகவல்களை வழங்குகிறது.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு முடிவு கட்டுதல் - அறிக்கை V(1), சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2018

இது C190 இல் நிலையான அமைப்பு செயல்முறையின் ஒரு பகுதியாக இருந்த வெள்ளை அறிக்கை..

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு முடிவு கட்டுதல் - ILO அறிக்கை V(2), சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2018

இது C190 இல் நிலையான அமைப்பு செயல்முறையின் ஒரு பகுதியாக இருந்த மஞ்சள் அறிக்கை.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619730.pdf

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு முடிவு கட்டுதல் - ILO அறிக்கை V(1), சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2019

இது C190 இல் நிலையான அமைப்பு செயல்முறையின் ஒரு பகுதியாக இருந்த பிரவுன் அறிக்கை..

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf

உடன்படிக்கை எண்.190 மற்றும் பரிந்துரை எண்.206 ஒரு பார்வையில், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2020

இந்த கையேடு C190 மற்றும் R206 இன் முக்கிய கூறுகளின் மேலோட்டத்தை வழங்குகிறது..

https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738114/lang--en/index.htm

ILO உடன்படிக்கை எவ்வாறு பத்திரிகையாளர்களை சாதகமாக பாதிக்கும், சர்வதேச பத்திரிகையாளர் கூட்டமைப்பு (IFJ)

C190 எப்படி பெண் பத்திரிகையாளர்களை சாதகமாக பாதிக்கும் என்பதை இந்த விளக்கப்படத் தீட்டுக்காட்டுகிறது..

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/ilo-convention-190-it-can-change-lives.html>

சுகாதாரத் துறையில் வன்கொடுமையைக் கையாள்வது, பொதுச் சேவைகள் சர்வதேசம் (PSI), 2018

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமைகளைச் சமாளிக்க தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள் குறித்த அறிக்கை இது.

<http://www.world-psi.org/en/node/9513>

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய பிராந்திய ஆய்வு, பொது சேவைகள் சர்வதேசம் (PSI), 2020

இந்த அறிக்கை லத்தீன் அமெரிக்காவில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான சட்டம் மற்றும் நடைமுறைகளின் உதாரணங்களை வழங்குகிறது..

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

ஜோரோப்பாவில் GBVH இலிருந்து தொழிலாளர்களைப் பாதுகாத்தல், பொதுச் சேவைகள் சர்வதேசம் (PSI), 2020

இது வேலையில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காணும் ஜோரோப்பிய ஆவணங்களின் ஒப்பீட்டு பகுப்பாய்வு ஆகும்..

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

'வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத வேலை உலகத்திற்காக, பொது சேவைகள் சர்வதேசம்' (PSI), 2020

பொதுத்துறை ஊழியர்களுக்கு C190 ஏன் முக்கியமானது என்பதை இந்த இணையப்பக்கம் எடுத்துக்காட்டுகிறது.

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

பொதுவான GUF பிரச்சாரப் பொருட்கள்

இண்டஸ்ட்ரிஆல் குளோபல் யூனியன், யுனி குளோபல் யூனியன், சர்வதேச வீட்டு பணியாளர்கள் சம்மேளனம் (IDWF), பப்லிக் சர்வீஸ்ஸ் இண்டர்நேஷனல் (PSI) மற்றும் சர்வதேச பத்திரிக்கையாளர்கள் சம்மேளனம் (IFJ) ஆகியவை C190 மற்றும் R206 இல் கூவராட்டி மற்றும் துண்டு பிரசரம் உள்ளிட்ட பொதுவான பிரச்சாரப் பொருட்களை உருவாக்கியுள்ளன.

துண்டு பிரசரம்: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/ilo190flyer-e.pdf>

கூவராட்டி: https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_il0_convention_190_en.pdf

C190 லோகோ: <https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/IL0190EN-scaled.jpg>



வணகொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்

பாவினப் பிரிவினை பற்றிய பாட்காஸ்ட், சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF), 2020

இந்த போட்காஸ்ட் போக்குவரத்து துறையில் பாவினப் பிரிவினையின் சிக்கலை ஆராய்கிறது

<https://www.itfglobal.org/en/news/podcast-boys-and-girls-jobs>

வீடியோ: ஊடகங்களில் பெண்களுக்கு எதிரான வணகொடுமை, யுனி குளோபல் யூனியன், 2015

ஊடகங்களில் பெண்களை சித்தரிப்பதில் உள்ள சமத்துவமின்மை மற்றும் இது GBVH க்கு எவ்வாறு பங்களிக்கிறது என்பதை இந்த வீடியோ பார்க்கிறது.

<https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

கலந்துரையாடல் வழிகாட்டி: ஊடகங்களில் பெண்களுக்கு எதிரான வணகொடுமை, யுனி குளோபல் யூனியன்

ஊடகங்களும் ஆண்களும் எவ்வாறு சித்தரிக்கப்படுகிறார்கள் என்பதைப் பற்றி சிந்திக்க ஆண்களையும் பெண்களையும் தொழிற்சங்கவாதிகளை ஊக்குவிக்க இந்த வழிகாட்டி கேள்விகளை எழுப்புகிறது..

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf

பெண்களுக்கு எதிரான வணகொடுமையைத் தடுப்பதற்கான பொருளாதார வழக்கு, பிரைஸ்வாட்டர் ஹவுஸ்கூப்பர்ஸ் (PwC), 2015

இந்த அறிக்கை பெண்களுக்கு எதிரான வணகொடுமையைத் தடுப்பதற்கான செலவுகள் மற்றும் நன்மைகளை மதிப்பிடுகிறது..

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

பெண்கள் போக்குவரத்து தொழிலாளர்களுக்கு எதிரான வணகொடுமை: சுருக்க அறிக்கை, ஐரோப்பிய போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ETF), 2017

ஐரோப்பாவில் போக்குவரத்தில் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு எதிரான வணகொடுமைகள் குறித்த ETF நடத்திய ஆய்வின் முக்கிய கண்டுபிடிப்புகளை இந்த அறிக்கை சுருக்கமாகக் கூறுகிறது.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

பெண்கள் போக்குவரத்து தொழிலாளர்களுக்கு எதிரான வணகொடுமை: துணை அறிக்கை, ஐரோப்பிய போக்குவரத்து தொழிலாளர் கூட்டமைப்பு (ETF), 2017

ETF-ன் கணக்கெடுப்புக்குப் பதிலளித்த பெண் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர்களின் எழுத்துப்பூர்வ கருத்துக்களை இந்த துணை அறிக்கை ஒன்றாக இணைக்கிறது..

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

வீடியோ: 'நெரோபி பொதுப் போக்குவரத்தில் பணிபுரியும் பெண்களின் கதைகள்', சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF), 2018

இந்த வீடியோவில், நெரோபியில் உள்ள மாதாடு மினிப்ஸ்களில் பெண்கள் தாங்கள் எதிர்கொள்ளும் துஷ்பிரயோகம் பற்றி பேசுகிறார்கள்..

<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K2500-A>

வீடியோ: “வேலையில் வன்கொடுமை”, யுனி குளோபல் யூனியன், 2010

தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தவின் காரணங்கள் மற்றும் வகைகளை இந்த வீடியோ விளக்குகிறது.
<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

கலந்துரையாடல் வழிகாட்டி: ‘வேலையில் வன்கொடுமை’, யுனி குளோபல் யூனியன்

வேலையில் வன்கொடுமை’ என்ற காணாளியின் பிரதிபலிப்பை ஊக்குவிப்பதற்கான கலந்துரையாடல் வழிகாட்டி இது..
<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

வீடியோ: ‘வன்கொடுமை என்றால் என்ன?’, யுனி குளோபல் யூனியன் 2013

இந்த வீடியோ பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமைக்கான காரணங்களையும், அது தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கையில் ஏற்படுத்தும் விளைவுகளையும் ஆராய்கிறது..
<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

கலந்துரையாடல் வழிகாட்டி: ‘வன்கொடுமை என்றால் என்ன?’, யுனி குளோபல் யூனியன்

இந்த வழிகாட்டி “வன்கொடுமை என்றால் என்ன” என்ற காணாளியில் விவாதத்தை ஊக்குவிக்கும் நடவடிக்கைகளை பரிந்துரைக்கிறது.’.
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf

பத்திரிகையாளர்கள் மற்றும் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை, பத்திரிகையாளர்களின் சர்வதேச கூட்டமைப்பு (IFJ)

IFJ இன் இந்த கணக்கெடுப்பின் முடிவுகள், இரண்டு பெண் பத்திரிகையாளர்களில் ஒருவர் வேலை செய்யும் இடத்தில் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமைக்கு ஆளானதாகக் காட்டுகிறது.

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ifj-survey-one-in-two-women-journalists-suffer-gender-based-violence-at-work.html>

பெண் தொழிலாளர்களின் சாட்சியங்கள், பத்திரிகையாளர்களின் சர்வதேச கூட்டமைப்பு (IFJ), 2017

அவர்களின் யாணினானுகூலானிடீடு பிரச்சாரத்தின் ஒரு பகுதியாக, IFJ ஆன்லைன் வன்கொடுமையை அனுபவித்த பெண்களின் கதைகளை சேகரித்துள்ளது..
<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

வீடியோ: “வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தவின் தொழிலாளர் கதைகள்”, இன்டஸ்ட்ரியூல் குளோபல் யூனியன் 2017

பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமைக்கு ஆளான பெண்களின் மேற்கோள்களை வழங்கும் வீடியோ இது..

<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY>

பெண் சுகாதாரப் பணியாளர்கள் மற்றும் அவர்கள் எதிர்கொள்ளும் சவால்கள், பொதுச் சேவைகள் சர்வதேசம் (PSI), 2020

PSI உலக மகளிர் குழு உறுப்பினர்கள் தங்கள் நாடுகளில், வீட்டில் மற்றும் பணியிடத்தில், பெண்கள் சுகாதாரப் பணியாளர்கள் மற்றும் அனைத்து பெண்களுக்கும் உள்ள சவால்களைப் பற்றி பேசுகிறார்கள்

<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670&lang=en>

பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை - உண்மைத் தாள், உலக சுகாதார நிறுவனம் (WHO), 2017

இந்த உண்மைத் தாள் பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமைகள் குறித்த சில புள்ளி விவரங்களைத் தருகிறது..

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமையை முடிவுக்குக் கொண்டுவருதல் - உண்மைகள் மற்றும் புள்ளிவிவரங்கள், UN பெண்கள் இந்த உண்மைத் தாள் பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமைகள் குறித்த சில புள்ளி விவரங்களைத் தருகிறது..
<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

சுகாதார சேவைகளில் பணியிட வன்கொடுமை - உண்மைத் தாள், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2003
சுகாதாரத் துறையில் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் வன்கொடுமைகள் பற்றிய கண்ணோட்டத்தை இந்த அறிக்கை அளிக்கிறது.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf

கோவிட்-19 மற்றும் பெண்கள் மற்றும் சிறுமிகளுக்கு எதிரான வன்கொடுமையை முடிவுக்குக் கொண்டுவருதல், UN பெண்கள், 2020
இந்தச் சுருக்கமானது, பெண்கள் மற்றும் சிறுமிகள் மீது கோவிட்-19 தொற்றுநோயின் தாக்கத்தை எடுத்துக்காட்டுகிறது
<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

கொள்கை சுருக்கம்: பொழுதுபோக்கு துறையில் பாலியல் துன்புறுத்தல், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2020
இந்தச் சுருக்கமானது பொழுதுபோக்குத் துறையில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களைச் சுற்றியுள்ள போக்குகள் மற்றும் வடிவங்களின் மேலோட்டத்தை வழங்குகிறது.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf



பாலியல் துன்புறுத்தல்

வேலை உலகில் பாலியல் துன்புறுத்தல், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO)
இந்த கையேடு வேலை உலகில் பாலியல் துன்புறுத்தலை வரையறுக்கிறது, அதன் காரணங்கள், தாக்கங்கள் மற்றும் அதைத் தடுக்க தொழிற்சங்கங்கள் எவ்வாறு செயல்படலாம் என்று பரிந்துரைக்கிறது.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

வீடியோ: “பாலியல் துன்புறுத்தல்”, யனி குளோபல் யூனியன், 2018
இந்த வீடியோவில் தொழிலாளர்கள் தங்களது பாலியல் துன்புறுத்தல் அனுபவங்களை கூறுகின்றனர்.
<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>

வினாடி வினா: ‘பாலியல் துன்புறுத்தல்’, யனி குளோபல் யூனியன்
இந்த வினாடி வினா, வேலையில் உள்ள பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய அறிவை தொழிலாளர்கள் தங்களைத் தாங்களே சோதித்துக் கொள்ள உதவுகிறது.
<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>
<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

ஹெண்ட்ஸ் ஆஃப் பேண்ட்ஸ் ஆன் - சிகாகோவின் விருந்தோம்பல் துறையில் பாலியல் துன்புறுத்தல், யுனெட் ஹியர் உள்ளுர் 1, 2016
இந்த அறிக்கை விருந்தோம்பல் துறையில் பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய கணக்கெடுப்பை சுருக்கமாகக் கூறுகிறது.
<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

▼ | குடும்ப வன்முறை

பிரச்சார பயிற்சிப் புத்தகம்: பணம் செலுத்திய உள்ளாட்டு விடுப்பு, பொது சேவைகள் சர்வதேசம் (PSI)

இந்த வழிகாட்டி, தற்போதைய கொள்கை நிலப்பரப்பு, பிரச்சாரம் மற்றும் பேரம் பேசும் போது பயன்படுத்த வேண்டிய சில நல்ல வாதங்கள் மற்றும் மாதிரி உட்பிரிவுகள் உட்பட ஊதியத்துடன் கூடிய குடும்ப வன்முறை விடுப்பு பற்றிய தகவல்களை வழங்குகிறது..

<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

‘உங்கள் சக ஊழியர் வீட்டில் துஷ்டியரயோகம் செய்யப்ப’, 3F, 2010

இந்த கையேடு குடும்ப வன்முறை, ஏன், எப்படி பணியிடத்தை பாதிக்கிறது, குடும்ப வன்முறையை கையாள்வதற்கான உத்திகளை உருவாக்குவதற்கான யோசனைகள் மற்றும் பணியிடத்தில் குடும்ப வன்முறையை எவ்வாறு கையாள்வது என்பதற்கான சிறந்த நடைமுறையின் எடுத்துக்காட்டுகள் பற்றிய தகவல்களை வழங்குகிறது.

http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

‘குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கும் தொழிலாளர்களுக்கான தகவல்’, யுனி குளோபல் யூனியன்

இந்த வழிகாட்டி குடும்ப வன்முறை மற்றும் குடும்ப வன்முறையை அனுபவிக்கும் தொழிலாளர்களுக்கு வழிகாட்டுதல் பற்றிய தகவல்களை வழங்குகிறது.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf

வீடியோ: ‘குடும்ப வன்முறை மற்றும் பணியிடங்கள்’, சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF)

இந்த வீடியோவில், ஒரு தொழிலாளி குடும்ப வன்முறை பற்றி கூறுகிறார்..

<https://itf-org.sharefile.com/d-sd741ed3d54f04b5b856f0fe8d7bab76f>

வீடியோ: ‘குடும்ப வன்முறை வேலைக்கு வரும்போது’, சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF)

இந்த வீடியோ குடும்ப வன்முறை வேலை உலகில் ஏற்படுத்தும் தாக்கத்தை ஆராய்கிறது.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s83f73537e20e4c37932e6e40cdbebb83>

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

இது குடும்ப வன்முறைக்கான ஆபத்து காரணிகள் பற்றிய தகவல் கையேடு..

<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

குடும்ப வன்முறை பாதுகாப்பு திட்டமிடல் குறிப்புகள், சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF)

இந்த கையேடு குடும்ப வன்முறையில் இருந்து தப்பியவர்களுக்கு பாதுகாப்பு திட்டமிடல் குறிப்புகளை வழங்குகிறது..

<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

குடும்ப வன்முறை பாதுகாப்பு திட்டமிடல் குறிப்புகள், சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF)

இந்த கையேடு குடும்ப வன்முறையில் இருந்து தப்பியவர்களுக்கு பாதுகாப்பு திட்டமிடல் குறிப்புகளை வழங்குகிறது..

<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>

<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fcfa58c03a866d9b1b5>

குடும்ப வன்முறை மற்றும் பணியிடங்கள்: ஆண்களுடன் ஒரு அளவு ஆய்வு', சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF), 2019
குடும்ப வன்முறையில் ஈடுபடும் ஆண்களைக் கொண்டு நடத்தப்பட்ட ITF கணக்கெடுப்பின் முடிவுகளை இந்த இணையப்பக்கம் விவரிக்கிறது.

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

குடும்ப வன்முறை எச்சரிக்கை அறிகுறிகள், சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF)

இந்த ஆவணம் குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்களை கவனிக்க வேண்டிய எச்சரிக்கை அறிகுறிகளை பரிந்துரைக்கிறது..

<https://itf-org.sharefile.com/d-sff21092173fe4dacb5f0392a676b93c7>

குடும்ப வன்முறை: ஒரு பணியிட மற்றும் தொழிற்சங்கப் பிரச்சினை, உணவுத் தொழிலாளர்களின் சர்வதேச ஒன்றியம் (IUF), 2020

குடும்ப வன்முறை ஒரு தொழிற்சங்கம் மற்றும் பணியிட பிரச்சனை என்பதை இந்த தகவல் சுருக்கம் விளக்குகிறது, மேலும் தொழிற்சங்கங்கள் எடுக்கக்கூடிய பல நடவடிக்கைகளை பரிந்துரைக்கிறது..

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/11/Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf>

DV@Work கோவிட்-19 சுருக்கவுரைகள், dv@worknet 2020

கோவிட்-19 நெருக்கடியின் போது குடும்ப வன்முறை அதிகரிப்பைக் கையாள்வதற்கான கொள்கை மற்றும் பணியிட பதில்களை இந்த குறுகிய சுருக்கவுரைகள் பரிந்துரைக்கின்றன.
<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

வீடியோ: குடும்ப வன்முறை என்பது ஒரு தொழிற்சங்கப் பிரச்சினை, இன்ஸ்டரிஆல் குளோபல் யூனியன், 2020

குடும்ப வன்முறை ஏன் ஒரு தொழிற்சங்க பிரச்சினை என்பதை இந்த வீடியோ எடுத்துக்காட்டுகிறது.

<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/>

குடும்ப வன்முறை மற்றும் துஷ்பிரயோகம்: ஒரு தொழிற்சங்க பிரச்சினை, யூனிசன் 2017

இந்த வழிகாட்டி பணியிடத்தில் குடும்ப வன்முறை பற்றிய தகவல்களையும் குடும்ப வன்முறை மற்றும் துஷ்பிரயோகம் குறித்த மாதிரி பணியிட ஒப்பந்தத்தையும் வழங்குகிறது.
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

வீட்டில் இல்லாத போது, வேலை பாதுகாப்பாக இருக்க முடியும் - கணக்கெடுப்பு முடிவுகள், கனடியன் லேபர் காங்கிரஸ் (CLC), 2014

இந்த அறிக்கை வேலை செய்யும் உலகில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கம் பற்றிய தகவல்களையும் புள்ளிவிவரங்களையும் வழங்குகிறது.

http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

இந்தியாவில் பணியிடங்களில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கம், சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF), 2020

இந்த அறிக்கை வேலை செய்யும் உலகில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கம் பற்றிய தகவல்களையும் புள்ளிவிவரங்களையும் வழங்குகிறது.

<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

குடும்ப வன்முறை மற்றும் பணியிடங்கள் - ஒரு பேரம் பேசும் வழிகாட்டி ஜக்கிய உணவு மற்றும் வணிகத் தொழிலாளர் சங்கம் (UFCW) கனடா

இந்த வழிகாட்டியில் குடும்ப வன்முறைக்கான மாதிரி மொழி உள்ளது, இது கனடா முழுவதும் கூட்டு ஒப்பந்தங்களில் பேச்சுவார்த்தை நடத்தப்பட்டது.

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

குடும்ப வன்முறை வழிகாட்டி, யுனி குளோபல் யூனியன்

இந்த வழிகாட்டி யுனி இணைந்த தொழிற்சங்கங்களுக்கான குடும்ப வன்முறை தொடர்பான கொள்கைகளுக்கு நல்ல உதாரணங்களை பரிந்துரைக்கிறது..
http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

உள்நாட்டு துஷ்பிரயோகம் மற்றும் கொரோனா வைரஸ், தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் (TUC), 2020

குடும்ப வன்முறை ஆபத்தில் இருப்பவர்களுக்கு ஆதரவையும் ஆலோசனைகளையும் வழங்குவதற்கான விழிப்புணர்வையும் திறன்களையும் வளர்க்க ஆர்வலர்களுக்கு இந்த வழிகாட்டி உதவுகிறது..

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

மாதிரி குடும்ப வன்முறை மொழி, கனடிய தொழிலாளர் காங்கிரஸ் (CLC)

கூட்டு பேரம் பேசுவதற்கு குடும்ப வன்முறை பற்றிய திட்டங்களை உருவாக்க தொழிற்சங்கங்கள் பயன்படுத்தக்கூடிய பரிந்துரைக்கப்பட்ட மொழிக்கான மாதிரி உட்பிரிவுகளை இந்த ஆதாரம் கொண்டுள்ளது.

<http://canadianlabour.ca/model-language>

குடும்பம் மற்றும் குடும்ப வன்முறை மாதிரி பிரிவு, ஆஸ்திரேலிய தொழிற்சங்க கவுன்சில் (ACTU)

இது குடும்பம் மற்றும் குடும்ப வன்முறை தொடர்பான ACTU இல்குந்து ஒரு மாதிரி விதியாகும்..

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

மாதிரி உள்நாட்டு துஷ்பிரயோகக் கொள்கை, பல்கலைக்கழகம் மற்றும் கல்லூரி ஒன்றியம் (UCU), 2016

இது குடும்ப வன்முறைக்கு ஒரு முன்மாதிரி விதி.

https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf



LGBTI+ பாகுபாடு

LGBTI+ பாகுபாட்டிற்கு எதிரான வழிகாட்டி, யுனி குளோபல் யூனியன்

இந்த வழிகாட்டி LGBTI+ தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் சவால்கள் குறித்த சில பின்புலத் தகவல்களை வழங்குகிறது மற்றும் சிக்கலைச் சமாளிக்க தொழிற்சங்கங்கள் எடுக்கக்கூடிய நடவடிக்கைகள் குறித்த வழிகாட்டுதலை வழங்குகிறது.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguide%20lgbti_en.pdf

யோககர்த்தா கோட்பாடுகள்

இது மனித உரிமை குழுக்களின் சர்வதேச கூட்டத்தின் விளைவாக வெளியிடப்பட்ட பாலியல் நோக்குநிலை மற்றும் பாலின அடையாளம் ஆகிய பகுதிகளில் மனித உரிமைகள் பற்றிய கொள்கைகளின் தொகுப்பாகும்.

http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf



தொழிற்சங்க நடவடிக்கை, பணியிட கொள்கைகள் மற்றும் கூட்டு பேரம்

வேலை உலகில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொழிற்சங்க முன்னோக்கு மற்றும் செயல், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2017

வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்கும் தீர்வு காண்பதற்கும் தொழிற்சங்கங்கள் எவ்வாறு பங்களித்தன என்பதற்கு இந்த அறிக்கை எடுத்துக்காட்டுகளைத் தருகிறது.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

வேலை உலகில் பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல், ஐக்கிய நாடுகளின் பெண்கள் (UN பெண்கள்) மற்றும் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2019 இந்த கையேடு வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான போராட்டத்தில் நல்ல கொள்கைகள், நடைமுறைகள் மற்றும் எடுத்துக்காட்டுகளை ஒன்றிணைக்கிறது..

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

வீட்டில் பாதுகாப்பானது, வேலையில் பாதுகாப்பானது: பெண்களுக்கு எதிரான பணியிட துன்புறுத்தல் மற்றும் வன்கொடுமையைத் தடுக்க, நிர்வகிக்க மற்றும் அகற்றுவதற்கான தொழிற்சங்க உத்திகள், ஐரோப்பிய தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு (ETUC), 2017

இந்த அறிக்கை பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் வேலையில் துன்புறுத்துதல் தொடர்பான ஐரோப்பிய அளவிலான தொழிற்சங்க முன்னேற்றங்களின் ஆதாரங்களை ஒன்றாக இணைக்கிறது.

<https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

உலகளாவிய விதியோகச் சங்கிலிகளில் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை. ITC-ILO - ரிசோர்ஸ் கிட், ஜேன் பிளவிங்கர் மற்றும் ஜோ மோரிஸ், 2016 பணியிடத்தில் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைத் தீர்ப்பதற்கான நடைமுறை உத்திகளை இந்த ஆதாரக் கருவி வழங்குகிறது.

<https://gbv.itcilo.org>

ஊடகங்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களுக்கான ஆள்ளலன் துன்புறுத்தலை எதிர்த்துப் போராடுவதற்கான வழிகாட்டுதல்கள்' சர்வதேச பத்திரிகையாளர் கூட்டமைப்பு (IFJ) ஊடகத்துறையில் பணியாற்றும் தொழிலாளர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் தொழிற்சங்கங்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத வேலை உலகத்தை உறுதிசெய்யும் கோரிக்கைகளை இந்த ஆதாரம் பரிந்துரைக்கிறது..

https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_EN_final.pdf

'டேக் ஆகஷன் ரூல்கிட்', சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF), 2017

இந்த பயின்சிப் புத்தகம், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுக்க போக்குவரத்து தொழிலாளர்களை பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் தொழிற்சங்கங்கள் பயன்படுத்தக்கூடிய பயனுள்ள ஆதாரங்களையும் பொருட்களையும் வழங்குகிறது.

https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_en_takeactiontoolkit_v2.pdf

'பணியிடத்தில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுத்தல்', கனடிய பொது ஊழியர் சங்கம் (CUPE), 2018

கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தங்கள் மூலம் தொழிற்சங்கங்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை எவ்வாறு தடுக்கலாம் என்பதற்கான பரிந்துரைகளை இந்த வழிகாட்டி வழங்குகிறது.

<https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0#section29>

மாதிரி பாலியல் துன்புறுத்தல் கொள்கை, சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO)

இது பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய ஒரு மாதிரி பணியிடக் கொள்கையாகும்..

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பணியிடப் பிரச்சினை - வழிகாட்டுதல் மற்றும் மாதிரிக் கொள்கை, யூனிசன் ,2020

இந்த ஆவணம் வேலை செய்யும் உலகில் பாலியல் துன்புறுத்தலைக் கையாள்வதற்கான வழிகாட்டுதலை வழங்குகிறது, மேலும் பயன்படுத்த மாதிரி மொழியை பரிந்துரைக்கிறது..
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

வேலை செய்யும் உலகில் பெண்களுக்கு எதிரான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காண்பது, ஐரோப்பிய போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ETF), ஜேன் பில்லிங்கர் 2020

இந்த ஆவணம் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காணும் பணியிட கொள்கையில் என்ன சேர்க்க வேண்டும் என்பதற்கான பரிந்துரைகளை வழங்குகிறது..
<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>



புகார் நடைமுறைகள்

வேலையில் பாலியல் துன்புறுத்தலை நிறுத்துதல், ஒரு தொழிற்சங்க வழிகாட்டி, சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு (ITUC)

இது வேலையில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் புகார்களை எவ்வாறு திறம்பட கையாள்வது என்பதற்கான ஆலோசனைகளை வழங்குகிறது..

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் கொடுமைப்படுத்துதல் புகார் நடைமுறைகள், கடை, விநியோகம் மற்றும் அது சார்ந்த பணியாளர்கள் சங்கம் (SDA), 2016

இந்த ஆவணம் வேலையில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் போன்ற பிரச்சனைகளைத் தீர்ப்பதற்கான வழிகாட்டுதலை வழங்குகிறது.

<https://sdaea.sharepoint.com/:b/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8Ix-gwBHcCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jslJUrGI>

பூஜ்ஜிய சகிப்புத்தனமை - வேலையில் சமத்துவத்தில் கண்ணியம், பூனியனை ஓன்றினைக்கவும்

இந்த வழிகாட்டி வேலையில் துன்புறுத்தல், பாகுபாடு மற்றும் கொடுமைப்படுத்துதல் ஆகியவற்றைக் கையாள்வது பற்றிய தகவலை உள்ளடக்கியது.

<https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

ஒரு பிரதிநிதிகளின் வழிகாட்டியை கொடுமைப்படுத்துதல், பொது மற்றும் வணிகச் சேவைகள் சங்கம், PCS

வேலையில் கொடுமைப்படுத்துதல் மற்றும் துன்புறுத்தல் போன்ற வழக்குகளை எவ்வாறு கையாள்வது என்பதை இந்த வழிகாட்டி அறிவுறுத்துகிறது.

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

பணியிட துன்புறுத்தலை விசாரித்துத் தீர்ப்பது, யுனிஃபார், 2013

இந்த வழிகாட்டி வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் வழக்குகளை கையாள்வதற்கான படிப்படியான வழிமுறைகளை வழங்குகிறது.

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

▼ | தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம்

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான பணிக்குழல், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2020 OSH நடவடிக்கைகள் மூலம் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை எவ்வாறு நிர்வகிக்கலாம் என்பதில் இந்த அறிக்கை கவனம் செலுத்துகிறது..
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியத்தில் பெண்களை தெரியச் செய்தல், உணவுப் பணியாளர்களின் சர்வதேச ஓன்றியம் (IUF), 2019 இந்த வழிகாட்டி தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கிய பாலினத்தை எவ்வாறு பதிலளிக்க வேண்டும் என்பதற்கான பரிந்துரைகளை வழங்குகிறது.
<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

விவசாயத் துறையில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம் குறித்த நடைமுறைக் குறியீடு, சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2010 விவசாயத் துறையில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம் குறித்த இந்த நடைமுறைக் குறியீடு பாலியல் துன்புறுத்தலை உள்ளடக்கியது மற்றும் ஒரு மாதிரி பாலியல் துன்புறுத்தல் கொள்கையை உள்ளடக்கியது.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

பணியிட இடர் மதிப்பீடுகளை நடத்துவதற்கான வழிகாட்டி, சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO), 2013 இந்த 5-படி வழிகாட்டி முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களின் பிரதிநிதிகளுக்கு பணியிட இடர் மதிப்பீடுகளை நடத்துவது பற்றிய தகவலை வழங்குகிறது..
https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

தொழில்சார் பாதுகாப்பில் பாலினம், தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் (TUC), 2017 இந்த வழிகாட்டி OSH கொள்கைகள் மற்றும் செயல்களை எப்படி பாலினத்திற்கு ஏற்றவாறு மாற்றுவது என்று பரிந்துரைக்கிறது..
<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

பணியிடத்தில் பெண்களின் ஆரோக்கியம், பாதுகாப்பு மற்றும் நல்வாழ்வு - பேச்சவார்த்தையாளர் வழிகாட்டி, யூனெட் தொழிற்சங்கம், 2012 பணியிடத்தில் பெண்களின் ஆரோக்கியம் மற்றும் பாதுகாப்பை மேம்படுத்துவது பற்றிய தகவல்களை இந்த பேச்சவார்த்தை வழிகாட்டி வழங்குகிறது.
<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

▼ | வலுவான தொழிற்சங்கங்களை உருவாக்குதல்

சமத்துவத்திற்கான ஆவணங்கள், யுனிகுளோபல் யூனியன் தொழிற்சங்கங்கள் தொழிற்சங்கங்களுக்குள் சம வாய்ப்புகளை மேம்படுத்துவதற்கு இந்த வழிகாட்டி தகவல்களை வழங்குகிறது..
https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-tools_for_equality_en.pdf

தொழிற்சங்கம் கலாச்சாரத்தில் சமத்துவம் - நடைமுறை வழிகாட்டி, யுனிகுளோபல் யூனியன் தொழிற்சங்க அமைப்பில் பாலினப் பொறுப்புணர்வை மேம்படுத்துவதற்கான ஆவணங்கள் மற்றும் ஆவணங்களை இந்த வழிகாட்டி வழங்குகிறது..
https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-booklet_on_equality_en.pdf

தொழிற்சங்கம் கலாச்சாரத்தில் சமத்துவம் - சிறந்த பயிற்சிகள், யுனி குளோபல் யூனியன்

தொழிற்சங்க நிறுவனங்களில் பாலின சமத்துவத்தை ஒருங்கிணைப்பதற்கான சிறந்த பயிற்சிகளை இந்த சிறு புத்தகம் வழங்குகிறது..

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/4-booklet_on_goodpractices_en.pdf

பாலின சமத்துவ வழிகாட்டி, யுனி குளோபல் யூனியன்

சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவதற்காக தொழிற்சங்கத்தில் பயிற்சி அமர்வுகள், சந்திப்புகள் மற்றும் விவாதங்களில் பயன்படுத்த வேண்டிய தகவல் மற்றும் செயல்பாடுகள் இந்த வழிகாட்டியில் அடங்கும்..

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide_for_delegates_en_0.pdf

'பெண்கள் உலகளாவிய வாதிடும் திட்டம்', சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF), 2019

இந்த வீடியோ இந்தியாவில் உள்ள மகாராஷ்டிரா மாநில போக்குவரத்து கம்கர் சங்கதனா (MSTKS) யூனியனில் பெண்களின் சமத்துவத்திற்கான போராட்டத்தின் கதையைச் சொல்கிறது..

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

வீடியோ: 'ஆணாதிக்கம் ஆண்களையும் பாதிக்கிறதுசு, சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு (ITF), 2019

இந்த வீடியோவில், MSTKS இன் ஆண் தலைவர்கள் ஆணாதிக்கம் மற்றும் தொழிற்சங்கத்தில் பாலின சமத்துவத்தின் முக்கியத்துவம் பற்றி விவாதிக்கின்றனர்.

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

கேள்வித்தாள்: தொழிற்சங்களில் சமத்துவத்தை வரைபடமாக்குதல், யுனி குளோபல் யூனியன்

தொழிற்சங்கங்களை எவ்வாறு சமமாக மாற்றுவது என்பதைப் பற்றி சிந்திக்கும்போது விவாதிக்க வேண்டிய கேள்விகளை இந்தக் கேள்வித்தாள் பரிந்துரைக்கிறது.

<https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-en.pdf>

வீடியோ: 'நீங்கள் போதுமான மனிதராசு, யுனி குளோபல் யூனியன், 2013

ஆண், பெண் இருபாலருக்கும் ஏற்படும் பிரச்சனையாக பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமையைப் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தவும், மாற்றத்தின் முகவர்களாக ஆண்களை ஊக்குவிக்கவும் இந்த வீடியோ உள்ளது..

<https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>

தொடர்புகள்

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO):
www.ilo.org

▼ குளோபல் யூனியன் கூட்டமைப்புகள்

சர்வதேச வீட்டு தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு
<https://idwfed.org/en>

பிலதின் வொர்க்கர்ஸ் இண்டர்நேஷனல்
<https://www.bwint.org/>

உணவுத் தொழிலாளர்களின் சர்வதேச ஒன்றியம்
<https://www.iuf.org>

எஜ்யாகேஷன் இண்டர்நேஷனல்
<https://www.ei-ie.org/>

சர்வதேச தொழிற்சங்க கூட்டமைப்பு
<https://www.ituc-csi.org/>

யுனி குளோபல் யூனியன்
<https://www.uniglobalunion.org/>

சர்வதேச போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள் கூட்டமைப்பு
<https://www.itfglobal.org/en>

பத்திரிகையாளர்களின் சர்வதேச கூட்டமைப்பு
<https://www.ifj.org/>

பப்ளிக் சர்வீஸ் இண்டர்நேஷனல்
<https://publicservices.international>

இண்டஸ்ட்ரிஆல் குளோபல் யூனியன்
<http://www.industriall-union.org/>

பின்னிணைப்புகள்

பின்னிணைப்பு அ:
C190 இன் முழு உரை

பின்னிணைப்பு ஆ:
R206 இன் முழு உரை

▼ பின்னிணைப்பு அ: C190 இன் முழு உரை

முகப்புரை

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் பொது உடன்படிக்கை,

சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் ஆரூம் குழுவால் ஜெனீவாவில் கூட்டப்பட்டு, அதன் 108வது (நூற்றாண்டு) அமர்வில் 10 ஜூன் 2019 அன்று கூடி, மற்றும்

பிலடெல்பியா பிரகடனம், இனம், மதம் அல்லது பாவினம் ஆகியவற்றைப் பொருட்படுத்தாமல், சார்பற்றம் மற்றும் கண்ணியம், பொருளாதார பாதுகாப்பு மற்றும் சம வாய்ப்பு, மற்றும் அவர்களின் பொருள் நல்வாழ்வு மற்றும் அவர்களின் ஆன்மீக வளர்ச்சி ஆகிய இரண்டையும் தொடர உரிமை உண்டு என்பதை பிலடெல்பியா உறுதிப்படுத்துகிறது, மற்றும்

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் அடிப்படை மரபுகளின் பொருத்தத்தை மீண்டும் உறுதிப்படுத்துதல், மற்றும்

மனித உரிமைகளின் உலகளாவிய பிரகடனம், சிவில் மற்றும் அரசியல் உரிமைகள் மீதான சர்வதேச உடன்படிக்கை, பொருளாதார, சமூக மற்றும் கலாச்சார உரிமைகள் மீதான சர்வதேச உடன்படிக்கை, அனைத்து வகையான இனப் பாகுபாடுகளையும் அகற்றுவதற்கான சர்வதேச உடன்படிக்கை, உடன்படிக்கை போன்ற பிற தொடர்புடைய சர்வதேச ஆவணங்களை நினைவுபடுத்துதல் பெண்களுக்கு எதிரான அனைத்து வகையான பாகுபாடுகளையும் நீக்குதல், அனைத்து புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது குடும்ப உறுப்பினர்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாப்பதற்கான சர்வதேச உடன்படிக்கை மற்றும் மாற்றுத்திறனாளிகளின் உரிமைகள் பற்றிய உடன்படிக்கை, மற்றும்

பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உட்பட வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத வேலை செய்யும் உலகத்திற்கான அனைவருக்கும் உரிமையை அங்கீகரித்தல், மற்றும்

வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் மனித உரிமை மீறல் அல்லது துஷ்பிரயோகம் என்று அங்கீகரிப்பது, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் சம வாய்ப்புகளுக்கு அச்சுறுத்தலாக உள்ளது, ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதது மற்றும் ஒழுக்கமான வேலைக்கு பொருந்தாது, மற்றும்

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுக்க மனிதனின் பரஸ்பர மரியாதை மற்றும் கண்ணியத்தின் அடிப்படையில் பணி கலாச்சாரத்தின் முக்கியத்துவத்தை அங்கீகரித்தல், மற்றும்

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு சுதாப்புத்தன்மை இல்லாத பொதுச் சூழலை ஊக்குவிக்கும் முக்கியப் பொறுப்பு உறுப்பினர்களுக்கு உள்ளது என்பதை நினைவுகூர்ந்து, இத்தகைய நடத்தைகள் மற்றும் நடைமுறைகளைத் தடுப்பதற்கு வசதியாக, வேலை செய்யும் உலகில் உள்ள அனைத்து நடிகர்களும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தவிர்க்க வேண்டும், தடுக்க வேண்டும் மற்றும் நிவர்த்தி செய்ய வேண்டும், மற்றும்

வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஒரு நபரின் உளவியல், உடல் மற்றும் பாவியல் ஆரோக்கியம், கண்ணியம் மற்றும் குடும்பம் மற்றும் சமூக சூழலை பாதிக்கிறது என்பதை ஒப்புக்கொள்வது, மற்றும்

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பொது மற்றும் தனியார் சேவைகளின் தரத்தையும் பாதிக்கிறது என்பதை அங்கீரிப்பது, மேலும் நபர்கள், குறிப்பாக பெண்கள், தொழிலாளர் சந்தையில் அனுகல் மற்றும் தங்கி, முன்னேறுவதைத் தடுக்கலாம், மற்றும்

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஆகியவை நிலையான நிறுவனங்களின் ஊக்குவிப்புடன் ஒத்துப்போவதில்லை மற்றும் வேலையின் அமைப்பு, பணியிட உறவுகள், தொழிலாளர் ஈடுபாடு, நிறுவன நற்பெயர் மற்றும் உற்பத்தித்திறன் ஆகியவற்றின் மீது எதிர்மறையான தாக்கங்களை ஏற்படுத்துகிறது, மற்றும்

பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் பெண்களையும் சிறுமிகளையும் அதிக அளவில் பாதிக்கிறது என்பதை ஒப்புக்கொள்வது, மற்றும் பாலின நிலைப்பாடுகள், பல மற்றும் இடைப்பட்ட பாகுபாடுகள் மற்றும் சமமற்ற பாலினம் உள்ளிட்ட அடிப்படை காரணங்கள் மற்றும் ஆபத்து காரணிகளை சமாளிக்கும் ஒரு உள்ளடக்கிய, ஒருங்கிணைந்த மற்றும் பாலின-பதிலளிப்பு அனுகுமுறை என்பதை அங்கீரிப்பது. வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கு அடிப்படையான அதிகார உறவுகள் அவசியம், மற்றும்

குடும்ப வன்முறை வேலை, உற்பத்தி மற்றும் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பைப் பாதிக்கலாம், மேலும் அரசாங்கங்கள், முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர் அமைப்புகள் மற்றும் தொழிலாளர் சந்தை நிறுவனங்கள் மற்ற நடவடிக்கைகளின் ஒரு பகுதியாக, குடும்ப வன்முறையின் தாக்கங்களை அடையாளம் காணவும், பதிலளிக்கவும் மற்றும் நிவர்த்தி செய்யவும் உதவ முடியும், மற்றும்

அமர்வின் நிகழ்ச்சி நிரவில் ஜந்தாவது உருப்படியான வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான சில முன்மொழிவுகளை ஏற்றுக்கொள்வது குறித்து முடிவு செய்த பிறகு, மற்றும்

இந்த முன்மொழிவுகள் ஒரு சர்வதேச உடன்படிக்கையின் வடிவத்தை எடுக்கும் என்று தீர்மானித்த பிறகு.

இரண்டாயிரத்து பத்தொன்பதாம் ஆண்டின் ஜென் இருபத்தியோராம் நாள் பின்வரும் உடன்படிக்கையை ஏற்றுக்கொள்கிறது. இது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை, 2019 எனக் குறிப்பிடப்படலாம்:

I. வரையறைகள்

சுரத்து 1

- இந்த உடன்படிக்கையின் நோக்கத்திற்காக:
 - வேலை உலகில் “வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்” என்ற சொல், ஏற்றுக்கொள்ள முடியாத நடத்தைகள் மற்றும் நடைமுறைகள் அல்லது அதன் அச்சுறுத்தல்கள், ஒரு நிகழ்வு அல்லது மீண்டும் மீண்டும், நோக்கம், விளைவு அல்லது உடல் நீதியான விளைவுகளைக் குறிக்கிறது., உளவியல், பாவியல் அல்லது பொருளாதார பாதிப்பு, மற்றும் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஆகியவை அடங்கும்;
 - “பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்” என்பது அவர்களின் பாலினம் அல்லது பாலின பிரிவு காரணமாக நபர்களை நோக்கி வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல், அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட பாலினம் அல்லது பாலினத்தை பெரிய அளவில் பாதிக்கும், மேலும் பாவியல் துன்புறுத்தலை உள்ளடக்கியது..
- இந்த சுரத்தின் பத்தி 1 இன் துணைப் பத்திகள் (a) மற்றும் (b) பாரபட்சம் இல்லாமல், தேசிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளில் உள்ள வரையறைகள் ஒரு கருத்து அல்லது தனி கருத்துகளை வழங்கலாம்..

II. நோக்கம்

சுரத்து 2

- இந்த உடன்படிக்கை தொழிலாளர்கள் மற்றும் வேலை செய்யும் உலகில் உள்ள பிற நபர்களை பாதுகாக்கிறது, இதில் தேசிய சட்டம் மற்றும் நடைமுறையால் வரையறுக்கப்பட்ட ஊழியர்கள், அதே போல் அவர்களது ஒப்பந்த நிலையைப் பொருட்படுத்தாமல் பணிபுரியும் நபர்கள், பயிற்சியில் உள்ளவர்கள், பயிற்சி பெற்றவர்கள், பயிற்சி பெற்றவர்கள், வேலை செய்த தொழிலாளர்கள். பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட, தன்னார்வலர்கள், வேலை தேடுபவர்கள் மற்றும் வேலை விண்ணப்பதாரர்கள் மற்றும் ஒரு முதலாளியின் அதிகாரம், கடமைகள் அல்லது பொறுப்புகளை செயல்படுத்தும் தனிநபர்கள்.
- இந்த உடன்படிக்கை முறையான மற்றும் முறைசாரா பொருளாதாரம் மற்றும் நகர்ப்புற அல்லது கிராமப்புறங்களில் இருந்தாலும், தனியார் அல்லது பொது என அனைத்துத் துறைகளுக்கும் பொருந்தும்.

சாத்து 3

இந்த உடன்படிக்கை வேலை செய்யும் போது ஏற்படும் வன்கொடுமை மற்றும் வேலையின் போது ஏற்படும் துண்புறுத்தலுக்குப் பொருந்தும்:

- அவர்கள் வேலை செய்யும் இடமாக இருக்கும் பொது மற்றும் தனியார் இடங்கள் உட்பட பணியிடத்தில்;
- தொழிலாளிக்கு ஊதியம் வழங்கப்படும் இடங்களில், ஒய்வு அல்லது உணவு உண்பது அல்லது சுகாதாரம், கழுவுதல் மற்றும் மாற்றும் வசதிகளைப் பயன்படுத்துதல்;
- வேலை தொடர்பான பயணங்கள், பயணம், பயிற்சி, நிகழ்வுகள் அல்லது சமூக நடவடிக்கைகளின் போது
- தகவல் மற்றும் தகவல் தொடர்பு தொழில்நுட்பங்களால் இயக்கப்பட்டவை உட்பட, வேலை தொடர்பான தகவல்தொடர்புகள் மூலம்;;
- முதலாளி வழங்கிய தங்குமிடங்களில்; மற்றும்
- வேலைக்குச் செல்லும் போது மற்றும் திரும்பும் போது..

III. முக்கிய கோட்பாடுகள்

சாத்து 4

- இந்த உடன்படிக்கையை அங்கீகரிக்கும் ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் இல்லாத வேலை உலகிற்கு ஒவ்வொருவரின் உரிமையை மதிக்கவும், ஊக்குவிக்கவும் மற்றும் உணரவும் வேண்டும்.
- ஒவ்வொரு உறுப்பினரும், தேசிய சட்டம் மற்றும் சூழ்நிலைகளுக்கு இணங்க மற்றும் பிரதிநிதித்துவ முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர் அமைப்புகளுடன் கலந்தாலோசித்து, வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்கும் அகற்றுவதற்கும் உள்ளடங்கிய, ஒருங்கிணைந்த மற்றும் பாலின-பதிலனிப்பு அனுகுமுறையை பின்பற்ற வேண்டும். அத்தகைய அனுகுமுறையானது மூன்றாம் தரப்பினரை உள்ளடக்கிய வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும், மேலும் இதில் அடங்கும்:

 - வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலை சட்டத்தில் தடை செய்தல்;
 - தொடர்புடைய கொள்கைகள் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலுக்கு தீர்வு காண்பதை உறுதி செய்தல்;;
 - வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கும் எதிர்த்துப் போராடுவதற்கும் நடவடிக்கைகளைச் செயல்படுத்த ஒரு விரிவான உத்தியைப் பின்பற்றுதல்;

- அமலாக்க மற்றும் கண்காணிப்பு வழிமுறைகளை நிறுவுதல் அல்லது வலுப்படுத்துதல்;
 - பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு நிவாரணம் மற்றும் ஆதரவை அனுகுவதை உறுதி செய்தல்;
 -) தடைகளை வழங்குதல்;
 - ஆவணங்களை உருவாக்குதல், வழிகாட்டுதல், கல்வி மற்றும் பயிற்சி, மற்றும் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துதல், அனுக்கூடிய வடிவங்களில் பொருத்தமானது ; மற்றும்
 - தொழிலாளர் ஆய்வாளர்கள் அல்லது பிற தகுதிவாய்ந்த அமைப்புகள் உட்பட வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் வழக்குகளின் ஆய்வு மற்றும் விசாரணைக்கான பயனுள்ள வழிமுறைகளை உறுதி செய்தல்.
- இந்த சாத்தின் பத்தி 2 இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அனுகுமுறையை ஏற்று செயல்படுத்துவதில், ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் அரசாங்கங்கள், முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் மற்றும் அந்தந்த நிறுவனங்களின் வெவ்வேறு மற்றும் நிரப்பு நடத்தைகள் மற்றும் செயல்பாடுகளை அங்கீகரிக்க வேண்டும், அவற்றின் மாறுபட்ட தன்மை மற்றும் அளவைக் கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ள வேண்டும். அந்தந்த பொறுப்புகள்.

சாத்து 5

வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலைத் தடுக்கும் மற்றும் அகற்றும் நோக்கில், ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் வேலையில் உள்ள அடிப்படைக் கோட்பாடுகள் மற்றும் உரிமையை மதித்து, ஊக்குவிக்க வேண்டும் மற்றும் உணர வேண்டும், அதாவது சங்கத்தின் சார்பற்றம் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசுவதற்கான உரிமையை திறம்பத அங்கீகரித்தல், நீக்குதல் அளைத்து வகையான கட்டாய அல்லது கட்டாய உழைப்பு, குழந்தைக் தொழிலாளர்களை திறம்பத ஓழித்தல் மற்றும் வேலை மற்றும் தொழில் தொடர்பான பாகுபாட்டை நீக்குதல், அத்துடன் கண்ணியமான வேலையை மேம்படுத்துதல்.

சாத்து 6

ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் சமத்துவம் மற்றும் வேலை மற்றும் தொழிலில் பாகுபாடு காட்டாத உரிமையை உறுதி செய்யும் சட்டங்கள், ஒழுங்குமுறைகள் மற்றும் கொள்கைகளை ஏற்க வேண்டும், பெண் தொழிலாளர்கள் உட்பட, தொழிலாளர்கள் மற்றும் பாதிக்கப்படக்கூடிய சூழ்நிலைகளில் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்கள் அல்லது குழுக்களைச் சேர்ந்த பிற நபர்கள் வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலால் அதிக அளவில் பாதிக்கப்படுகின்றனர்.

IV. பாதுகாப்பு மற்றும் தடுப்பு

சுரத்து 7

பிரிவு 1 க்கு பாரபட்சம் இல்லாமல் மற்றும் இணக்கமாக, ஓவ்வொரு உறுப்பினரும் பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உட்பட வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை வரையறுக்க மற்றும் தடை செய்ய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளை பின்பற்ற வேண்டும்.

சுரத்து 8

ஓவ்வொரு உறுப்பினரும் வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுக்க தகுந்த நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்:

- (a) முறைசாரா பொருளாதாரத் தொழிலாளர்களின் விஷயத்தில் பொது அதிகாரிகளின் முக்கிய பங்கை அங்கீகரித்தல்;
- (b) சம்பந்தப்பட்ட முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர் அமைப்புகளுடன் கலந்தாலோசித்து, பிற வழிகள் மூலம், தொழிலாளர்கள் மற்றும் பிற நபர்கள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு அதிகமாக வெளிப்படும் துறைகள் அல்லது தொழில்கள் மற்றும் வேலை ஏற்பாடுகளை அடையாளம் காணுதல்; மற்றும்
- (c) அத்தகைய நபர்களை திறம்பட பாதுகாப்பதற்கான நடவடிக்கைகளை எடுத்தல்.

சுரத்து 9

பாவின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உட்பட வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுக்க, மற்றும் குறிப்பாக, நியாயமான முறையில் நடைமுறைக்கு வரும் வரை, முதலாளிகள் தங்கள் கட்டுப்பாட்டிற்கு ஏற்றவாறு தகுந்த நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளை ஓவ்வொரு உறுப்பினரும் ஏற்க வேண்டும்:

- (a) தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது பிரதிநிதிகளுடன் கலந்தாலோசித்து, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய பணியிடக் கொள்கையை ஏற்றுக்கொண்டு செயல்படுத்தவும்;
- (b) தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியத்தை நிர்வகிப்பதில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடைய உளவியல் சமூக அபாயங்களை கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளுங்கள்;
- (c) தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது பிரதிநிதிகளின் பங்கேற்புடன், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் அபாயங்களைக் கண்டறிந்து, அவற்றைத் தடுக்கவும் கட்டுப்படுத்தவும் நடவடிக்கை எடுக்கவும்; மற்றும்

(d) தொழிலாளர்கள் மற்றும் பிற நபர்களுக்கு, அடையாளம் காணப்பட்ட அபாயங்கள் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் அபாயங்கள் மற்றும் தொடர்புடைய தடுப்பு மற்றும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள், தொழிலாளர்கள் மற்றும் பிற நபர்களின் உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்புகள் உட்பட, பொருத்தமான அணுகக்கூடிய வடிவங்களில், சம்பந்தப்பட்ட நபர்களுக்கு தகவல் மற்றும் பயிற்சியை வழங்குதல். இந்தக் சுரத்தின் துணைப் பத்தி (a)-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கொள்கை தொடர்பாக.

V. அமலாக்கம் மற்றும் தீர்வுகள்

சுரத்து 10

ஓவ்வொரு உறுப்பினரும் தகுந்த நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்:

- (a) வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான தேசிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளை கண்காணித்து செயல்படுத்துதல்;
- (b) வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் நிகழ்வுகளில் பொருத்தமான மற்றும் பயனுள்ள தீர்வுகள் மற்றும் பாதுகாப்பான, நியாயமான மற்றும் பயனுள்ள அறிக்கையிடல் மற்றும் தகராறு தீர்க்கும் வழிமுறைகள் மற்றும் நடைமுறைகளை எளிதாக அணுகுவதை உறுதி செய்தல்:
 - (i) புகார் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகள், அத்துடன், பொருத்தமான இடங்களில், பணியிட மட்டத்தில் சர்க்கை தீர்க்கும் வழிமுறைகள்;
 - (ii) பணியிடத்திற்கு வெளியில் உள்ள சர்க்கை தீர்க்கும் வழிமுறைகள்;
 - (iii) நீதிமன்றங்கள் அல்லது தீர்ப்பாயங்கள்;
- (iv) புகார்தாரர்கள், பாதிக்கப்பட்டவர்கள், சாட்சிகள் மற்றும் விசில் -ப்ளோயர்களுக்கு எதிராக பழிவாங்குதல் அல்லது பழிவாங்கலுக்கு எதிரான பாதுகாப்பு; மற்றும்
- (v) புகார்தாரர்கள் மற்றும் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கான சட்ட, சமூக, மருத்துவ மற்றும் நிர்வாக ஆதரவு நடவடிக்கைகள்;
- (c) சம்பந்தப்பட்ட நபர்களின் தனியுரிமை மற்றும் இரகசியத்தன்மை, முடிந்தவரை மற்றும் பொருத்தமானது, மேலும் தனியுரிமை மற்றும் ரகசியத்தன்மைக்கான தேவைகள் தவறாகப் பயன்படுத்தப்படாமல் இருப்பதை உறுதி செய்தல்;
- (d) வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் நிகழ்வுகளில், பொருத்தமான இடங்களில் தடைகளை வழங்குதல்;

- (e) வேலை செய்யும் உலகில் பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலுக்கு ஆளானவர்கள் பாலினம்-பதிலளிக்கும், பாதுகாப்பான மற்றும் பயனுள்ள புகார் மற்றும் சர்க்கைத் தீர்வு வழிமுறைகள், ஆதரவு, சேவைகள் மற்றும் தீர்வுகளுக்கான பயனுள்ள அனுகலை வழங்குதல்;
- (f) குடும்ப வன்முறையின் விளைவுகளை அங்கீரித்தல் மற்றும், நியாயமான முறையில் நடைமுறைப்படுத்தக்கூடிய வகையில், வேலை உலகில் அதன் தாக்கத்தை குறைத்தல்;
- (g) வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் காரணமாக உயிர், உடல்நலம் அல்லது பாதுகாப்புக்கு உடனடி மற்றும் தீவிரமான ஆபத்தை முன்வைக்கிறது என்று நம்புவதற்கு நியாயமான நியாயங்களைக் கொண்ட ஒரு பணிச் சூழ்நிலையிலிருந்து தொழிலாளர்கள் தங்களைத் தாங்களே நீக்கிக் கொள்ள உரிமை உண்டு என்பதை உறுதிசெய்து, பழிவாங்கல் அல்லது பிற தேவையற்ற விளைவுகளைச் சந்திக்காமல், மற்றும் நிர்வாகத்திற்கு தெரிவிக்க வேண்டிய கடமை; மற்றும்
- (h) தொழிலாளர் ஆய்வாளர்கள் மற்றும் பிற தொடர்புடைய அதிகாரிகள், வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலைக் கையாள்வதற்கு அதிகாரம் பெற்றிருப்பதை உறுதிசெய்தல், உடனடி நிறைவேற்று சக்தியுடன் நடவடிக்கைகள் தேவைப்படும் உத்தரவுகளை வழங்குதல் மற்றும் உடனடி சந்தர்ப்பங்களில் வேலையை நிறுத்துவதற்கான உத்தரவுகள் உட்பட உயிருக்கு ஆபத்து, உடல்நலம் அல்லது பாதுகாப்பு, சட்டத்தால் வழங்கக்கூடிய நீதித்துறை அல்லது நிர்வாக அதிகாரத்திற்கு மேல்முறையீடு செய்வதற்கான எந்தவொரு உரிமைக்கும் உட்பட்டது.

VI. வழிகாட்டுதல், பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துதல்

சுதந்தி 11

ஒவ்வொரு உறுப்பினரும், பிரதிநிதித்துவ முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர் அமைப்புகளுடன் கலந்தாலோசித்து, பின்வருபவைவற்றை உறுதிப்படுத்த முயல்வார்கள்:

- (a) தொழில் சார்ந்த பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரம், சமத்துவம் மற்றும் பாகுபாடு இல்லாமை மற்றும் இடம்பெயர்வு போன்ற தொடர்புடைய தேசியக் கொள்கைகளில் வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் ஆகியவை குறிப்பிடப்படுகின்றன;
- (b) முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது நிறுவனங்கள் மற்றும் தொடர்புடைய அதிகாரிகளுக்கு, பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் உட்பட, வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தல் ஆகியவற்றில், பொருத்தமான அனுகூக்கூடிய வடிவங்களில், வழிகாட்டுதல், வளங்கள், பயிற்சி அல்லது பிற ஆவணங்கள் வழங்கப்படுகின்றன. ; மற்றும்
- (c) விழிப்புணர்வு பிரச்சாரங்கள் உட்பட முயற்சிகள் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன.

VII. விண்ணப்ப முறைகள்

சுதந்தி 12

இந்த உடன்படிக்கையின் விதிகள், தேசிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகள் மூலமாகவும், கூட்டு ஓப்பந்தங்கள் அல்லது தேசிய நடைமுறைக்கு இசைவான பிற நடவடிக்கைகள் மூலமாகவும் பயன்படுத்தப்படும், வன்கொடுமை மற்றும் துண்புறுத்தலை மறைப்பதற்கு ஏற்கனவே உள்ள தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார நடவடிக்கைகளை விரிவுபடுத்துதல் அல்லது மாற்றியமைத்தல் மற்றும் குறிப்பிட்ட நடவடிக்கைகளை உருவாக்குதல் ஆகியவை அடங்கும். எங்கு தேவையோ.

VIII. இறுதி விதிகள்

சுரத்து 13

இந்த உடன்படிக்கையின் முறையான ஒப்புதல்கள் பதிவு செய்வதற்காக சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் இயக்குநர் ஜெனரலுக்குத் தெரிவிக்கப்படும்.

சுரத்து 14

1. இந்த உடன்படிக்கை சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் டைரக்டர் ஜெனரலிடம் பதிவு செய்யப்பட்ட சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் உறுப்பினர்களுக்கு மட்டுமே கட்டுப்படும்.
2. இரண்டு உறுப்பினர்களின் ஒப்புதல்கள் இயக்குநர் ஜெனரலிடம் பதிவு செய்யப்பட்ட நாளிலிருந்து பன்னிரண்டு மாதங்களுக்குப் பிறகு இது நடைமுறைக்கு வரும்.
3. அதன் பிறகு, இந்த உடன்படிக்கை எந்த உறுப்பினருக்கும் அதன் ஒப்புதல் பதிவு செய்யப்பட்ட நாளிலிருந்து பன்னிரண்டு மாதங்களுக்குப் பிறகு நடைமுறைக்கு வரும்.

சுரத்து 15

1. இந்த உடன்படிக்கையை அங்கீகரித்த ஒரு உறுப்பினர், உடன்படிக்கை முதன்முதலில் நடைமுறைக்கு வரும் தேதியிலிருந்து பத்து ஆண்டுகள் முடிவடைந்த பிறகு, சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் டைரக்டர் ஜெனரலுக்கு பதிவு செய்வதற்காக தெரிவிக்கப்பட்ட ஒரு சட்டத்தின் மூலம் அதைக் கண்டிக்கலாம். அத்தகைய கண்டனம் பதிவு செய்யப்பட்ட தேதியிலிருந்து ஒரு வருடம் வரை நடைமுறைக்கு வராது.
2. இந்த உடன்படிக்கையை அங்கீகரித்த ஒவ்வொரு உறுப்பினரும், முந்தைய பத்தியில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பத்து வருட காலப்பகுதி முடிவடைந்த அடுத்த வருடத்திற்குள், இந்த சரத்துயில் வழங்கப்பட்டுள்ள கண்டன உரிமையைப் பயன்படுத்தாமல், மற்றொரு காலத்திற்குக் கட்டுப்படுவார்கள். பத்து ஆண்டுகள் மற்றும் அதன் பிறகு, இந்த சரத்துயில் வழங்கப்பட்டுள்ள விதிமுறைகளின் கீழ் ஒவ்வொரு புதிய பத்து வருட காலத்தின் முதல் வருடத்திற்குள் இந்த உடன்படிக்கையைக் கண்டிக்கலாம்.

சுரத்து 16

1. சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் இயக்குநர் ஜெனரல், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் அனைத்து உறுப்பினர்களுக்கும் அமைப்பின் உறுப்பினர்களால் தெரிவிக்கப்பட்ட அனைத்து ஒப்புதல்கள் மற்றும் கண்டனங்களின் பதிவு குறித்து அறிவிக்க வேண்டும்

2. தெரிவிக்கப்பட்ட இரண்டாவது ஒப்புதலின் பதிவு குறித்து அமைப்பின் உறுப்பினர்களுக்கு அறிவிக்கும் போது, இயக்குநர் ஜெனரல், உடன்படிக்கை நடைமுறைக்கு வரும் தேதிக்கு அமைப்பின் உறுப்பினர்களின் கவனத்தை ஈர்க்க வேண்டும்.

சுரத்து 17

சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் இயக்குநர் ஜெனரல், ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் சாசனத்தின் 102 வது பிரிவின்படி பதிவு செய்யப்பட்ட அனைத்து ஒப்புதல்கள் மற்றும் கண்டனங்களின் முழு விவரங்களையும் பதிவு செய்வதற்காக ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் பொதுச் செயலாளரிடம் தெரிவிக்க வேண்டும் முந்தைய சரத்துகளின் விதிகள்.

சுரத்து 18

அவசியமாகக் கருதும் சமயங்களில், சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் ஆரைம் குழு இந்த உடன்படிக்கையின் செயல்பாடு குறித்த அறிக்கையை பொது உடன்படிக்கைக்கு முன்வைக்கிறது மற்றும் உடன்படிக்கையின் நிகழ்ச்சி நிரவில் அதன் திருத்தம் குறித்த கேள்வியை வைப்பதன் விருப்பத்தை ஆராயும். முழு அல்லது பகுதியாக.

சுரத்து 19

1. உடன்படிக்கை இந்த உடன்படிக்கையை மறுபரிசீலனை செய்யும் ஒரு புதிய உடன்படிக்கையை ஏற்றுக்கொண்டால், புதிய உடன்படிக்கை வேறுவிதமாக வழங்காத வரை:
 - (a) புதிய திருத்தப்பட்ட உடன்படிக்கையின் உறுப்பினரின் ஒப்புதல், இந்த உடன்படிக்கையின் உடனடி கண்டனத்தை உள்ளடக்கியது, மேலே உள்ள பிரிவு 15 இன் விதிகள் இருந்தபோதிலும், புதிய திருத்தம் உடன்படிக்கை எப்போது நடைமுறைக்கு வந்தாலும்;
 - (b) புதிய திருத்தப்பட்ட உடன்படிக்கை நடைமுறைக்கு வரும் தேதியிலிருந்து, இந்த உடன்படிக்கை உறுப்பினர்களால் அங்கீகரிக்கப்படுவதை நிறுத்தும்.
2. இந்த உடன்படிக்கை எந்தவொரு சந்தர்ப்பத்திலும் அதன் உண்மையான வடிவத்திலும் உள்ளடக்கத்திலும் அதை அங்கீகரித்த ஆணால் திருத்தப்பட்ட உடன்படிக்கையை அங்கீகரிக்காத உறுப்பினர்களுக்கு நடைமுறையில் இருக்கும்.

சுரத்து 20

இந்த உடன்படிக்கையின் உரையின் ஆங்கிலம் மற்றும் பிரஞ்சு பதிப்புகள் சமமாக அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ளன.



பின்னைணப்பு ஆ: R206 இன் முழு உரை

முகப்புரை

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் பொது உடன்படிக்கை,

சர்வதேச தொழிலாளர் அலுவலகத்தின் ஆரூம் குழுவால் ஜென்வாவில் கூட்டப்பட்டு, அதன் 108வது (நூற்றாண்டு) அமர்வில் 10 ஜூன் 2019 அன்று கூடி, மற்றும்

வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கையை ஏற்றுக்கொண்டது, 2019, மற்றும்

அமர்வின் நிகழ்ச்சி நிரவில் ஜிந்தாவது உருப்படியான வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான சில முன்மொழிவுகளை ஏற்றுக்கொள்வது குறித்து முடிவு செய்த பிறகு, மற்றும்

இந்த முன்மொழிவுகள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை, 2019க்கு துணைபுரியும் ஒரு பரிந்துரையின் வடிவத்தை எடுக்கும் என்று தீர்மானித்த பிறகு,

இரண்டாயிரத்து பத்தொன்பதாம் ஆண்டின் இந்த ஜூன் இருபத்தியோராம் நாள் பின்வரும் பரிந்துரையை ஏற்றுக்கொள்கிறது, இது வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பரிந்துரை, 2019 எனக் குறிப்பிடலாம்:

- இந்த பரிந்துரையின் விதிகள் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உடன்படிக்கை, 2019 (இனி “உடன்படிக்கை” என குறிப்பிடப்படுகிறது) உடன் இணைத்து பரிசீலிக்கப்பட வேண்டும்.

I. முக்கிய கோட்பாடுகள்

- உடன்படிக்கையின் பிரிவு 4, பத்தி 2 இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள உள்ளடக்கிய, ஒருங்கிணைக்கப்பட்ட மற்றும் பாலினப் பதிலளிப்பு அணுகுமுறையை ஏற்றுக்கொண்டு செயல்படுத்துவதில், உறுப்பினர்கள் தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு, தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரம், சமத்துவம் மற்றும் வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு தீவு காண வேண்டும். பாரபட்சமற்ற சட்டம் மற்றும் குற்றவியல் சட்டத்தில், பொருத்தமான இடங்களில்.
- வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு அதிகமாக வெளிப்படும் துறைகள், தொழில்கள் மற்றும் பணி ஏற்பாடுகள் உட்பட அனைத்து தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகள், சங்க சார்பற்றத்தை முழுமையாக அனுபவிப்பதை உறுப்பினர்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும் 1948 (எண். 87) உடன்படிக்கை, 1949 (எண். 98) மற்றும் கூட்டாக பேரம் பேசுவதற்கான உரிமை, 1948 (எண். 87) ஆகியவற்றின் சார்பற்றம் மற்றும் அமைப்புக்கான உரிமையைப் பாதுகாத்தல் ஆகியவற்றுடன் ஒத்துப்போகும் கூட்டு பேரம் பேசுவதற்கான உரிமையை திறம்பட அங்கீகரித்தல்.
- உறுப்பினர்கள் தகுந்த நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்:
 - (a) வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கும் நிவர்த்தி செய்வதற்கும், வேலை செய்யும் உலகில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கத்தை முடிந்தவரை குறைப்பதற்கும், அனைத்து மட்டங்களிலும் கூட்டு பேரம் பேசுவதற்கான உரிமையை திறம்பட அங்கீகரிப்பதை ஊக்குவித்தல்; மற்றும்
 - (b) பேசுவார்த்தை செயல்முறை மற்றும் கூட்டு ஒப்பந்தங்களின் உள்ளடக்கம் தொடர்பான தொடர்புடைய போக்குகள் மற்றும் சிறந்த பயிற்சிகள் பற்றிய தகவல்களை சேகரித்து பரப்புவதன் மூலம் அத்தகைய கூட்டு பேரம் பேசுவதை ஆதரிக்கவும்.
- சம ஊதிய ஒப்பந்தம் (எண். 100) மற்றும் பரிந்துரை (எண். 90) உட்பட, சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் சமத்துவம் மற்றும் பாகுபாடு இல்லாத ஆவணங்களை தேசிய சட்டங்கள், ஒழுங்குமுறைகள் மற்றும் கொள்கைகளில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான விதிகள் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்வதை உறுப்பினர்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும்), 1951, மற்றும் பாகுபாடு (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில்) உடன்படிக்கை (எண். 111) மற்றும் பரிந்துரை (எண். 111), 1958 மற்றும் பிற தொடர்புடைய ஆவணங்கள்.

II. பாதுகாப்பு மற்றும் தடுப்பு

6. தேசிய சட்டங்கள், ஒழுங்குமுறைகள் மற்றும் கொள்கைகளில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் மீதான தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார ஏற்பாடுகள், தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார உடன்படிக்கை, 1981 (எண். 155) போன்ற சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் தொடர்புடைய தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார ஆவணங்களை கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும். மற்றும் தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதார உடன்படிக்கைகளை ஊக்குவிப்பு கட்டமைப்பு, 2006 (எண். 187).
 7. உடன்படிக்கையின் பிரிவு 9(a) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பணியிடக் கொள்கையின் வடிவமைப்பு, செயலாக்கம் மற்றும் கண்காணிப்பு ஆகியவற்றில் தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களது பிரதிநிதிகள் பங்கு கொள்ள வேண்டும் என்று சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளில் உறுப்பினர்கள், பொருத்தமான வகையில் குறிப்பிட வேண்டும், மேலும் அத்தகைய கொள்கை:
 - (a) வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பொறுத்துக் கொள்ளப்படாது என்று கூறவும்;
 - (b) வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தடுப்பு திட்டங்களை, பொருத்தமாக இருந்தால், அளவிடக்கூடிய நோக்கங்களுடன் நிறுவுதல்;
 - (c) தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளியின் உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்புகளைக் குறிப்பிடவும்;
 - (d) புகார் மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகள் பற்றிய தகவல்கள் உள்ளன;
 - (e) வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் சம்பவங்கள் தொடர்பான அனைத்து உள் மற்றும் வெளிப்புற தகவல்தொடர்புகளும் முறையாக பரிசீலிக்கப்பட்டு, தகுந்தபடி செயல்படும்;
 - (f) உடன்படிக்கையின் பிரிவு 10(c) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளபடி தனிநபர்களின் தனியுரிமை மற்றும் இரகசியத்தன்மைக்கான உரிமையைக் குறிப்பிடவும், அதே நேரத்தில் அனைத்து ஆபத்துகள் பற்றியும் தொழிலாளர்களின் உரிமையை சமநிலைப்படுத்துதல்; மற்றும்
 - (g) புகார் செய்பவர்கள், பாதிக்கப்பட்டவர்கள், சாட்சிகள் மற்றும் விசில்-ப்ளோயர்களை பழிவாங்குதல் அல்லது பழிவாங்கலுக்கு எதிராகப் பாதுகாப்பதற்கான நடவடிக்கைகள் அடங்கும்.
8. உடன்படிக்கையின் பிரிவு 9(c) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பணியிட இடர் மதிப்பீடு, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் சாத்தியக்கூறுகளை அதிகரிக்கும் காரணிகளை கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும். அபாயங்கள் மற்றும் அபாயங்களுக்கு குறிப்பாக கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும்:
 - (a) பொருத்தமான வேலை நிலைமைகள் மற்றும் ஏற்பாடுகள், பணி அமைப்பு மற்றும் மனித வள மேலாண்மை ஆகியவற்றிலிருந்து எழுகிறது;
 - (b) வாடிக்கையாளர்கள், வாடிக்கையாளர்கள், சேவை வழங்குநர்கள், பயனர்கள், நோயாளிகள் மற்றும் பொதுமக்கள் போன்ற மூன்றாம் தரப்பினரை உள்ளடக்கியது; மற்றும்
 - (c) வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஆதரிக்கும் பாகுபாடு, அதிகார உறுபுகளின் துஷ்பிரயோகம் மற்றும் பாலினம், கலாச்சார மற்றும் சமூக விதிமுறைகள் ஆகியவற்றிலிருந்து எழுகின்றன. 9. இரவு வேலை, தனிமையில் வேலை, சுகாதாரம், விருந்தோம்பல், சமூக சேவைகள், அவசர சேவைகள், வீட்டு வேலை, போக்குவரத்து, போன்ற வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாக்கக்கூடிய துறைகள் அல்லது தொழில்கள் மற்றும் வேலை ஏற்பாடுகளுக்கு உறுப்பினர்கள் பொருத்தமான நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும். கல்வி அல்லது பொழுதுபோக்கு.
 10. புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களை, குறிப்பாக பெண் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களை, புலம்பெயர்ந்த நிலை, பிறப்பிடம், போக்குவரத்து மற்றும் இலக்கு நாடுகளில், வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலில் இருந்து பாதுகாக்க உறுப்பினர்கள் சட்டமியற்ற அல்லது பிற நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்.
 11. புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களை, குறிப்பாக பெண் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்களை, புலம்பெயர்ந்த நிலை, பிறப்பிடம், போக்குவரத்து மற்றும் இலக்கு நாடுகளில், வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலில் இருந்து பாதுகாக்க உறுப்பினர்கள் சட்டமியற்ற அல்லது பிற நடவடிக்கைகளை எடுக்க வேண்டும்.
 12. வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கான நடவடிக்கைகள், குறிப்பிட்ட வேலைகள், துறைகள் அல்லது தொழில்களில் பங்கேற்பதைக் கட்டுப்படுத்துவதில் விளைவுதில்லை அல்லது உடன்படிக்கையின் பிரிவு 6-ல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பெண்கள் மற்றும் குழுக்களில் இருந்து அவர்கள் விலக்கப்படுவதை உறுப்பினர்கள் உறுதிசெய்ய வேண்டும்.
 13. உடன்படிக்கையின் பிரிவு 6-ல் பாதிக்கப்படக்கூடிய சூழ்நிலைகளில் பாதிக்கப்படக்கூடிய குழுக்கள் மற்றும் குழுக்களின் பரிந்துரை, பொருந்தக்கூடிய சர்வதேச தொழிலாளர் தரநிலைகள் மற்றும் மனித உரிமைகள் தொடர்பான சர்வதேச ஆவணங்களின்படி விளக்கப்பட வேண்டும்.

III. அமலாக்கம், தீர்வுகள் மற்றும் உதவி

14. உடன்படிக்கையின் பிரிவு 10(b) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பரிகாரங்களில் பின்வருபவை அடங்கும்:
- இழப்பீட்டுடன் ராஜ்ஞாமா செய்வதற்கான உரிமை;
 - மீண்டும் பணியமர்த்தல்;
 - சேதங்களுக்கு உரிய இழப்பீடு;
 - சில நடத்தைகள் நிறுத்தப்படுவதையோ அல்லது கொள்கைகள் அல்லது நடைமுறைகள் மாற்றப்படுவதையோ உறுதிசெய்ய, உடனடி செயல்திறனுடன் கூடிய நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டிய கட்டளைகள்; மற்றும்
 - தேசிய சட்டம் மற்றும் நடைமுறையின்படி சட்டக் கட்டணம் மற்றும் செலவுகள்.
15. வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளானவர்கள் உள்ளியல், உடல் நீதியான அல்லது வேறு ஏதேனும் காயம் அல்லது நோய் காரணமாக வேலை செய்ய இயலாமைக்கு வழிவகுத்தால் இழப்பீடு பெற வேண்டும்.
16. உடன்படிக்கையின் பிரிவு 10(e) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கான புகார் மற்றும் தகராறு தீர்வு வழிமுறைகள் பின்வருபவைவற்றை உள்ளடக்கியிருக்க வேண்டும்:
- பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் வழக்குகளில் நிபுணத்துவம் பெற்ற நீதிமன்றங்கள்;
 - சரியான நேரத்தில் மற்றும் திறமையான செயலாக்கம்;
 - புகார்தாரர்கள் மற்றும் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு சட்ட ஆலோசனை மற்றும் உதவி;
 - நாட்டில் பரவலாகப் பேசப்படும் மொழிகளில் கிடைக்கக்கூடிய மற்றும் அனுகக்கூடிய வழிகாட்டிகள் மற்றும் பிற தகவல் ஆதாரங்கள்; மற்றும்
 - குற்றவியல் நடவடிக்கைளைத் தவிர மற்ற நடவடிக்கைகளில், ஆதாரத்தின் கைமையை பொருத்தமானதாக மாற்றுதல்.

17. உடன்படிக்கையின் பிரிவு 10(e) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளானவர்களுக்கான ஆதாறு, சேவைகள் மற்றும் தீர்வுகள் பின்வருபவைவற்றை உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும்:
- பாதிக்கப்பட்டவர்கள் தொழிலாளர் சந்தையில் மீண்டும் வருய உதவுவதற்கான ஆதாறு;
 - ஆலோசனை மற்றும் தகவல் சேவைகள், பொருத்தமான முறையில் அனுகக்கூடிய வகையில்;
 - 24-மணிநேர ஹாட்டலென்கள்;
 - அவசர சேவைகள்;
 - மருத்துவ பராமரிப்பு மற்றும் சிகிச்சை மற்றும் உளவியல் ஆதாறு
 - தங்குமிடங்கள் உட்பட நெருக்கடி மையங்கள்; மற்றும்
 - பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு ஆதாரவளிக்க சிறப்புப் பொலிஸ் பிரிவுகள் அல்லது சிறப்புப் பயிற்சி பெற்ற அதிகாரிகள்.
18. உடன்படிக்கையின் பிரிவு 10(f) இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள வேலை உலகில் குடும்ப வன்முறையின் தாக்கங்களைக் குறைப்பதற்கான பொருத்தமான நடவடிக்கைகள் பின்வருமாறு:
- குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு விடுப்பு;
 - இலகுவான வேலை ஏற்பாடுகள் மற்றும் குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கான பாதுகாப்பு;
 - குடும்ப வன்முறை மற்றும் அதன் விளைவுகளுக்கு தொடர்பில்லாத காரணங்களைத் தவிர, குடும்ப வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கான பணிநீக்கத்திற்கு எதிரான தற்காலிக பாதுகாப்பு;
 - பணியிட இடர் மதிப்பீடுகளில் குடும்ப வன்முறையைச் சேர்ப்பது;
 - குடும்ப வன்முறைக்கான பொதுத் தணிப்பு நடவடிக்கைகளுக்கான பரிந்துரை அமைப்பு, அவை இருக்கும் இடங்களில்; மற்றும்
 - குடும்ப வன்முறையின் விளைவுகள் பற்றிய விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துதல்

19. வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளானவர்கள் பொறுப்புக்கூறுப்பட வேண்டும், மேலும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் மீண்டும் நிகழுமாமல் தடுக்கும் நோக்கத்துடன், பொருத்தமான இடங்களில் ஆலோசனை அல்லது பிற நடவடிக்கைகளை வழங்க வேண்டும்.
20. தொழிலாளர் ஆய்வாளர்கள் மற்றும் பிற தகுதிவாய்ந்த அதிகாரிகளின் அதிகாரிகள், உள்ளியல் சார்ந்த ஆபத்துகள் மற்றும் ஆபத்துகள், பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உட்பட வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலைக் கண்டிந்து அவற்றைத் தீர்க்கும் நோக்கத்துடன் பாலின-பதிலளிப்பு பயிற்சியைப் பெற வேண்டும். குறிப்பிட்ட தொழிலாளர் குழுக்களுக்கு எதிரான பாகுபாடு.
21. தொழிலாளர் ஆய்வு, தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரம் மற்றும் பாலின சமத்துவம் உட்பட சமத்துவம் மற்றும் பாகுபாடு இல்லாமை ஆகியவற்றிற்கு பொறுப்பான தேசிய அமைப்புகளின் ஆணை, வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை உள்ளடக்கியதாக இருக்க வேண்டும்.
22. உடன்படிக்கையின் பிரிவு 6 குறிப்பிடப்பட்டுள்ள குழுக்கள் உட்பட, பாலியல், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் வடிவை மற்றும் பொருளாதார நடவடிக்கைகளின் துறை ஆகியவற்றால் பிரிக்கப்பட்ட வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய புள்ளிவிவரங்களை சேகரித்து வெளியிட உறுப்பினர்கள் முயற்சி செய்ய வேண்டும்.

IV. வழிகாட்டுதல், பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துதல்

23. உறுப்பினர்கள் தகுந்தவாறு நிதியளிக்க வேண்டும், அபிவிருத்தி செய்ய வேண்டும், செயல்படுத்த வேண்டும் மற்றும் பரப்ப வேண்டும்:

- (a) பாகுபாடு, அதிகார உறவுகளின் துஞ்சிப்பிரயோகம் மற்றும் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலை ஆதரிக்கும் பாலினம், கலாச்சார மற்றும் சமூக விதிமுறைகள் உட்பட, வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தலின் சாத்தியக்கூறுகளை அதிகரிக்கும் காரணிகளை நிவர்த்தி செய்வதை நோக்கமாகக் கொண்ட திட்டங்கள்;
- (b) நீதிபதிகள், தொழிலாளர் ஆய்வாளர்கள், காவல்துறை அதிகாரிகள், வழக்குரைஞர்கள் மற்றும் பிற அரசு அலுவலர்கள் வேலை செய்யும் உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான அவர்களின் ஆணையை நிறைவேற்ற உதவுவதற்கும், பொது மற்றும் தனியார் முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கு உதவுவதற்கும் பாலினம் சார்ந்த வழிகாட்டுதல்கள் மற்றும் பயிற்சி திட்டங்கள் மற்றும் வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதிலும் மற்றும் நிவர்த்தி செய்வதிலும் அவர்களின் நிறுவனங்கள்;

- (c) வேலை உலகில் வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் குறித்த மாதிரி நடைமுறைக் குறியீடுகள் மற்றும் இடர் மதிப்பீட்டுக் கூவனங்கள், பொது அல்லது துறை சார்ந்தவை, தொழிலாளர்கள் மற்றும் பிற நபர்களின் குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளை கணக்கில் கொண்டு, சரத்து 6 இல் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது உடன்படிக்கை;
- (d) நாட்டில் வசிக்கும் புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் உட்பட நாட்டின் பல்வேறு மொழிகளில் பொது விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்தும் பிரச்சாரங்கள், வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல், குறிப்பாக பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல், பாரபட்சமான அனுகுமுறைகளை நிவர்த்தி செய்து தடுக்கும் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாதவை. பாதிக்கப்பட்டவர்கள், புகார்தாரர்கள், சாட்சிகள் மற்றும் விசில்-ப்ளோயர்களின் களங்கம்;
- (e) தேசிய சட்டம் மற்றும் சூழ்நிலைகளுக்கு ஏற்ப, கல்வி மற்றும் தொழில் பயிற்சியின் அனைத்து நிலைகளிலும், பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் உட்பட, வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய பாலின-பதிலளிப்பு பாடத்திட்டங்கள் மற்றும் அறிவுறுத்தல் பொருட்கள்;
- (f) ஊடகவியலாளர்கள் மற்றும் பிற ஊடகப் பணியாளர்களுக்கான பாலின அடிப்படையிலான வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள், அதன் அடிப்படைக் காரணங்கள் மற்றும் ஆபத்து காரணிகள் உட்பட, அவர்களின் சார்பற்றம் மற்றும் கருத்துச் சார்பற்றத்திற்கு உரிய மரியாதையுடன்; மற்றும்
- (g) வன்கொடுமை மற்றும் துன்புறுத்தல் இல்லாத பாதுகாப்பான, ஆரோக்கியமான மற்றும் இனக்கமான பணியிடங்களை வளர்ப்பதை நோக்கமாகக் கொண்ட பொது பிரச்சாரங்கள்.



குளோபல் லேபர் இன்ஸடிடியூட்

மாண்செஸ்டரில் உள்ள குளோபல் லேபர் இன்ஸடிடியூட் (GLI நெட்வொர்க் லிமிடெட்) என்பது சர்வதேச தொழிற்சங்க இயக்கத்திற்கான ஆராய்ச்சி மற்றும் கல்வியை வழங்கும் ஒரு இலாப நோக்கற்ற நிறுவனமாகும். GLI ஆனது GLI நெட்வொர்க்கில் உறுப்பினராக உள்ளது, இது தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பிற அமைப்புகள் மற்றும் சமூக இயக்கங்கள் மத்தியில் சர்வதேச ஒற்றுமையை ஊக்குவிக்கும் நிறுவனங்களின் கூட்டுறவியாகும். GLI மாண்செஸ்டரிடன் GLI ஜெனீவா, ரியாக்ட் (GLI பாரிஸ்), பிராக்சில் மையம் (GLI மாஸ்கோ) மற்றும் சிட்டி யுனிவர்சிட்டி ஆஃப் நியூயார்க் ஸ்கூல் ஆஃப் லேபர் அண்ட் அர்பன் ஸ்டாட்ஸ் (GLI நியூயார்க்) ஆகியவை உள்ளன..

குளோபல் லேபர் இன்ஸடிடியூட்

541 ராயல் எக்ஸ்சேஞ்சு,
மாண்செஸ்டர் M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>