MONDIAAL FNV

பாலினமும் பாலினம் மீதான பலவகை பாதிப்புகளும் :
மனித உரிமைகளுக்கும், சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD)
பற்றிய தொழிற்சங்கங்களுக்கான ஒரு வழிகாட்டிக் கையேடு

Mondiaal FNV

Mondiaal FNV

பாலினமும் பாலினம் மீதான பலவகைப் பாதிப்புகளும்: மனித உரிமைகளுக்கும், சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) பற்றிய தொழிற்சங்கங்களுக்கான வழிகாட்டிக் கையேடு

இறுதி வரைவு:
முனைவர் ஜேன் பில்லிங்கர், *பணியிடங்களில் பாலின சமத்துவ நிலை, பாலின அடிப்படையிலான வன்முறைகள், துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பான ஆய்வுகளில் நிபுணர்*

தமிழாக்கம் ***கா. வேணி,*** *சமூக செயற்பாட்டாளர், veni0211@gmail.com*

உள்ளடக்கம்

பிரிவு 1:
அறிமுகம் 3

பிரிவு 2:
பாலினத்தையும் பாலினம் மீதான பலவகையான பாதிப்புகளையும் புரிந்துகொள்ளுதல் 6

பிரிவு 3
பாலினம் பற்றிய, பாலினத்தின் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் பற்றிய முழுமையான புரிதலை, மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளில் (HREDD) ஒருங்கிணைத்தல் 18

பிரிவு 4:
மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய 6 நடவடிக்கைகளும் (HREDD), பாலினம் மற்றும் பாலினம் மீதான பலவகையான பாகுபாடுகளும் 25

பிரிவு 5
முடிவுரை 40

பிற்சேர்க்கை 1:
கூட்டுப் பேரம் தொடர்பான துணைப்பிரிவுகள் 43

பிற்சேர்க்கை 2:
மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளின் (HREDD) மேம்பாட்டிற்கான சட்ட மற்றும் கொள்கை கட்டமைப்பு 46

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் பற்றிய குறிப்புகளும் மேலதிக வளங்களும் 48

பிரிவு 1:

அறிமுகம்

தொழிற்சங்கங்களும் தொழிலாளர் உரிமை அமைப்புகளும், மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளை (HREDD) பாலினம் மற்றும் பாலினம் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் பற்றிய புரிதலோடு (Intersectional) ஒருங்கிணைப்பதற்குத் தேவையான நடைமுறைக் கருவிகளையும் ஆலோசனைகளையும் இந்த வழிகாட்டிக் குறிப்பேடு வழங்குகிறது. மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) என்பவை, மனித உரிமை மீறல்களையும் சுற்றுச்சூழல் மீறல்களையும் கண்டறிதல், தடுத்தல், தணித்தல் மற்றும் அவற்றைக் கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளல் தொடர்பாக நிறுவனங்கள் செய்யவேண்டிய செயல்முறைகள் ஆகும். பணியிடங்களில் பாலின சமத்துவம், பாலின வன்முறை, துன்புறுத்தல் (GBVH) தொடர்பான ஆய்வுகள் செய்வதில் நிபுணரான டாக்டர் ஜேன் பில்லிங்கரின் ஆதரவுடன், மொண்டியால் எஃப்என்வி (Mondiaal FNV) எனும் அமைப்பு இந்த வழிகாட்டிக் குறிப்பேட்டை தயாரித்துள்ளது.

பணியிடங்களில் பாதிப்புகளை எதிர்கொள்கிற தொழிலாளர்கள் பற்றிய கூடுதல் கவனத்துடன், இந்த வழிகாட்டிக் குறிப்பேடு உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. இடம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள், பழங்குடி தொழிலாளர்கள், தற்காலிக தொழிலாளர்கள் போன்ற சிலவகையான பெண்கள் குழுக்கள் மற்றும் ஆண்களின் குழுக்கள் தங்கள் இனம், இனக்குழு, தனிநபர் பாலியல் தேர்வு, பாலின அடையாளம் மற்றும் மாற்றுத்திறன்கள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் கூடுதலான, பலவகையான பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்கின்ற விதங்களை இந்த குறிப்பேடு விளக்குகிறது.

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளின் (HREDD) அதிமுக்கியமான பகுதியே, இத்தகைய பிரச்சனைகளோடு தொடர்புள்ளோர் இத்தகைய நடவடிக்கைகளில் அர்த்தமுள்ளமுறையில் ஈடுபாடாக செயல்படுதல் (MSE) ஆகும்! பணி செய்யும் இடங்களில் மிகவும் மோசமான சூழல்களைச் சந்தித்தவர்கள், வன்முறைகளையும், சமத்துவமின்மைகளையும் சந்திக்கிற பெண்கள், மற்ற பிற்படுத்தப்பட்ட தொழிலாளர்கள் உள்ளிட்ட எல்லா தொழிலாளர்களின் உண்மையான பங்களிப்பையும் இந்த நடவடிக்கைகளில் பங்கேற்பதை உறுதி செய்வதே இந்த குறிப்பேட்டின் குறிக்கோள்.

வழிகாட்டிக் குறிப்பேட்டின் நோக்கங்கள்

- பணியிடங்களில் பாலினம் தொடர்பாகவும், பாலினத்தின் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் தொடர்பாகவும், அதிகார உறவுகள் தொடர்பான கருத்து வடிவங்கள் மீதும் ஒரு புரிதலை உருவாக்குதல்.
- பணியிடங்களில் நிலவுகிற பல்வேறு பாகுபாடுகளின் வடிவங்களைப் பற்றிய புரிதலையும், அவை எவ்வாறு பல்வேறு பகுதியினரையும் பாதிக்கின்றன என்பதைப் பற்றிய ஆழமான புரிதலையும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு ஏற்படுத்துவதற்கான தொடக்கமாக அமைதல்.
- அனைத்துத் தரப்பினரின் பிரச்சனைகளுக்காகவும் போராடுகிற தொழிற்சங்கங்களின் அடிப்படையான நோக்கமாக, ‘பாலினம் மற்றும் பாலினம் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் பற்றிய புரிதல்’(Intersectionality) ஏன் இருக்க வேண்டும் என்பதைத் தெளிவுபடுத்துதல்.
- மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளின் (HREDD) ஒவ்வொரு படிநிலையிலும் பாலினமும் பாலினம் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் தொடர்பான தொலைநோக்குப் பார்வையையும் தொழிற்சங்கங்களின் நடைமுறைகளிலும் தொழிலாளர் உரிமைகளுக்கான அமைப்புகளின் நடைமுறைகளிலும் ஒருங்கிணைப்பதற்கான நடைமுறைகளை வழங்குதல்.

வழிகாட்டிக் குறிப்பேட்டின் கட்டமைப்பு

- *பாலினம் தொடர்பான, பாலினம் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் தொடர்பான வரையறைகளையும் அவற்றுக்குப் பொருத்தமான உதாரணங்களையும், பாலினம் பற்றிய புரிதலுக்கான ஆதரவைத் திரட்டுவதற்கான தொழிற்சங்கங்களின் செயல்பாடுகளுக்காக **பிரிவு 2** வழங்குகிறது.*
- *மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளை (HREDD) தொழிற்சங்கங்கள் எவ்வாறு அணுகலாம் என்பதையும் அவற்றில் எப்படி அர்த்தமுள்ள முறையில் பங்கேற்கலாம் என்பதையும் **பிரிவு 3** விவாதிக்கிறது.*
- *பாலினம் தொடர்பான, பாலினம் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் தொடர்பான முன்னோக்குப் பார்வைகளை, மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய 6 நடவடிக்கைகளோடு (HREDD) **பிரிவு 4** ஒருங்கிணைக்கிறது.*
- *பாலினம் தொடர்பான, பாலினம் மீதான பல்வகையான பாதிப்புகள் தொடர்பான விவகாரத்தை, மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளின் (HREDD) அடிப்படையான நோக்கமாக மாற்ற வேண்டும், அதன் வழியாக தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களின் ஆற்றலைக் கட்டி எழுப்புவதற்கான பரிந்துரைகளோடு **பிரிவு 5** முடிவு பெறுகிறது.*
- *இந்த வழிகாட்டிக் குறிப்பேட்டில் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள கருத்துருக்களின் சொல் விளக்கப் பட்டியலும், கூடுதல் வளங்களும், வாசகர்களின் வாசிப்புக்காக பட்டியல் இடப்பட்டுள்ளது.*

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளை (HREDD) அணுகுவதில் மாற்றத்தை நோக்கி...

மனித உரிமைகளும் சுற்றுச்சூழல் மீறல்களும் பெரும்பாலும் பாலினச் சார்புடையவை. இவற்றை எதிர்கொள்வதில், பாலின மாற்றத்தை நோக்கிய அணுகுமுறை (படம் 1 காண்க) தேவை!

இம்மாற்றத்துக்கான அணுகுமுறை, உலகளாவிய மதிப்புமிக்க பணிகளில் பெண்களின் சமத்துவமின்மைக்கான கட்டமைப்புக் காரணங்களுக்கான தீர்வுகளுக்காக முயல்கிறது. இதன் விளைவாக, 'பாலின சமத்துவமும், பாலினப் பாகுபாடுகள் அனைத்தையும் கணக்கில் எடுத்துக்கொண்ட அணுகுமுறையும், அனைவரையும் உள்ளடக்கிய தொழிற்சங்கங்களுக்கான (Inclusive Trade Unions) மையக் கோட்பாடுகள்' என்று இந்த வழிகாட்டிக் குறிப்பேடு காட்டுகிறது!

பாலின அடிப்படையிலான வன்முறைக்கும் துன்புறுத்தலுக்கும் ஆளாதல், பெண்களையும் மற்ற நலிந்த பகுதியினரையும் பாதிக்கிற, ஒரு தொழிலாளியின் இனப்பெருக்க ஆரோக்கியத்தையும் பாலியல் ஆரோக்கியத்தையும் பாதிக்கிற, பணியிடப் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம் தொடர்பான அபாயங்களை அடையாளம் காணும் நடவடிக்கைகள் இல்லாத நிலைமை, பெண்களால் செய்யப்படும் வேலைகளையும் பெண்களின் திறன்களையும் குறைத்து மதித்தல், அவற்றுக்கு குறைவான ஊதியம் அளித்தல் ஆகியவை பணியிடங்களில் நடைபெறும் மனித உரிமை மீறல்களுக்கான எடுத்துக்காட்டுகளாக உள்ளன.

பாலினம் தொடர்பாக மாற்றத்துக்குள்ளாகிக்கொண்டிருக்கும் ஓர் அணுகுமுறை என்பது பாலினப் பாகுபாடுகளுக்கும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகளுக்கும் காரணமான அடிப்படைக் கட்டமைப்புக் காரணங்களுக்கான தீர்வுகளை உருவாக்குவதாக இருக்க வேண்டும் என்பது தொழிற்சங்கங்களின் உச்சபட்சமான நோக்கம் ஆகும். படம் 1 ஐப் பார்க்கவும்.

பாலினம் பற்றிய புரிதல்

- ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் வேறுபட்ட தேவைகள் உள்ளன என்பதை அங்கீகரித்தல்.
- பெண்களின் முன்னேற்றத்துக்கும் அவர்கள் செயல்படும் இடங்களிலும் ஒரு பங்களிப்பை வழங்குதல் .
- பாலின அதிகாரம் இயங்கும் முறைகளும் நடைமுறைகளும் அங்கீகரிக்கப்பட்டிருந்தாலும் அவற்றை எதிர்கொள்கிற கொள்கைகளிலும் நடைமுறைகளிலும் அவை முழுமையாக ஏற்றுக் கொள்ளப்படவில்லை.

பாலினம் பற்றிய மாற்றம்

- பாலின வேறுபாடுகளும் பாலினம் மீதான பலவகையான பாதிப்புகளும் இருக்கின்றன என்பதை ஏற்றுக்கொள்ளுதலும் புரிந்துகொள்ளுதலும்.
- அதிகார ஏற்றதாழ்வுகளைக் கேள்வி கேட்பதில் சுறுசுறுப்பான பங்காற்றுதல்.
- பாலின ஏற்றதாழ்வு தொடர்பான அமைப்புரீதியான நோக்கங்கள், அடிப்படையான நோக்கங்களை எதிர்கொள்ளுதல்.

பாலினம் தொடர்பான அறியாமை

- பெண்களின் மீதான ஆண்களின் தனிச்சிறப்பு உரிமைகளையும் பாலின நடைமுறைகளையும் மறுஅமலாக்கம் செய்தல்.
- 'பாலின வேறுபாடுகள் இருக்கின்றன' என்பது ஏற்றுக்கொள்ளப்படாமலும் புரிந்துகொள்ளப்படாமலும் இருக்கிறது.

படம் 1: நீங்கள் எங்கே இருக்கிறீர்கள்? HREDD நடவடிக்கைகளில் பாலின மாறுதலை நோக்கிப் போதல்.

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளை (HREDD) பாலினக் கண்ணோட்டத்தோடு கொண்டு செல்லும் மதிப்பீடு

பிளான் இண்டர்நேஷனல் (Plan International) அமைப்பால் உருவாக்கப்பட்டுள்ள, மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளை (HREDD) பாலினக் கண்ணோட்டத்தோடு கொண்டு செல்லும் மதிப்பீடு என்பது நிறுவனங்களுக்கான (கம்பெனிகள்) ஆரம்பகட்ட மதிப்பீட்டை பரிந்துரைக்க விரும்பும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு வழிகாட்டுவதற்காக உருவாக்கப்பட்டுள்ளது.

ஒரு அமைப்புரீதியான நடைமுறை மூலம் நிறுவனங்களும் அவர்களுக்கான சப்ளையர்களும் பெண்களின் மனித உரிமைகளை எதிர்கொள்வதில் எந்த மட்டத்தில் இருக்கிறார்கள் என்பதை அவர்களுக்கு எடுத்துக்காட்டி, அவர்களுக்கான ஒரு திட்டத்தை உருவாக்குவதற்கு அவர்களுக்கு வழிகாட்டும்வகையில் இந்தக் குறிப்பேடு வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது.

தொழிலாளர்களும், தொழிற்சங்கங்களும் இந்த மதிப்பீட்டைத் தயாரிக்கிற நடைமுறையில் ஈடுபட வேண்டும் என்றும், பலவகையான பாலினத்தவரின் பலவகையான பாகுபாடுகளையும், பாலின உரிமைகளையும் மனித உரிமைகளையும் எதிர்கொள்வதில் தொழிற்சங்கங்கள் எந்த அளவு முன்னேறியிருக்கின்றன என்பதை மதிப்பிடுவதற்கும் இந்தக் குறிப்பேட்டை பயன்படுத்தலாம் என்று பரிந்துரைக்கப்படுகிறது[1]

1 *மேலதிக விவரங்களுக்கு பார்க்க: Plan International, A Gender-Responsive Human Rights Due Diligence Tool: https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/ GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf.*

பிரிவு 2:

பாலினத்தையும் பாலினம் மீதான பலவகையான பாதிப்புகளையும் புரிந்துகொள்ளுதல்

பல்வேறுவிதமான பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்ளும் பெண் தொழிலாளர்களுக்கும் மற்ற தொழிலாளர்களுக்கும் ஏற்படும் அபாயங்களைக் வெளிப்படுத்துவதற்கு, பாலினம் தொடர்பான, பாலினம் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் தொடர்பான தொலைநோக்குப் பார்வை மிக அவசியம்.

அத்தகைய தொலைநோக்குப் பார்வை அடிப்படையிலான அணுகுமுறை என்பது தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கை அனுபவங்களின் மீது கூடுதல் கவனம் செலுத்துகிறது. அவர்களின் முன்னேற இயலாத நிலைமைகளின் சிக்கலான தன்மைகளை அது எடுத்துக்காட்டுகிறது. சில்லறை வணிகப் பொருளாதாரத்தில் உள்ள பெண் தொழிலாளர்கள், அபாயமான தொழில்களில் உள்ள பெண் தொழிலாளர்கள், மாற்றுத் திறனாளிப் பெண்கள், இடம்பெயர்ந்த பெண் தொழிலாளர்கள், இனவெறியாலும் சிறுபான்மையினர் மீதான வெறுப்பாலும் பாதிக்கப்படும் பெண்கள், வயதான பெண்கள், இளம்பெண்கள், தன்பாலின ஈர்ப்பாளர்கள், இருபால் ஈர்ப்பாளர்கள் உள்ளிட்ட பன்முக பாலியல் திசைவழியினர், மாற்றுப் பாலினர் உள்ளிட்ட பன்முக பாலினத்தவர்கள் ஆகியோர் மீது கவனம் செலுத்துகிறது. பிறந்த பாலினத்தில்தான் அனைவரும் வாழ்கிறார்கள் என்று புரிதலுக்கும், ஆண்களும், பெண்களும் மட்டும்தான் ஒருவரை ஒருவர் கவர்கிறார்கள் எனும் புரிதலுக்கு அப்பால் உள்ள அனைத்துவகையான (LGBTQI+) பல்வேறு சமூக அடையாளங்கள் கொண்ட தொழிலாளர்கள் மீது இந்த அணுகுமுறை கூடுதல் கவனம் செலுத்துகிறது.

பாலினம்	பிறக்கும்போது அவர்களுக்கென்று ஒதுக்கப்பட்ட பாலினத்தின் அடிப்படையில் ஒரு நபருக்கு சமூகரீதியாகக் கட்டமைக்கப்பட்ட பாத்திரங்கள், பொருத்தமான அல்லது விரும்பத்தக்க நடத்தைகள், செயல்பாடுகள், குணாம்சங்கள்.
பாலின அடையாளம்/ பாலினப் வெளிப்பாடு	ஒவ்வொருவருக்கும் தங்களைப் பற்றிய பார்வையும், அவர்கள் தங்களை வெளிப்படுத்திக்கொள்வதும், சொந்தப் பாலினம் பற்றிய அவர்களது உள்முகமான பார்வையும், சொந்தக் கருத்தும்தான் பாலின வெளிப்பாடு ஆகும். இது அவர்கள் எந்தப் பாலினத்தில் பிறந்தார்கள் என்பதிலிருந்தும் சமூகம் அவர்களை எந்தப் பாலினமாக அடையாளப்படுத்துகிறது என்பதிலிருந்தும் வேறுபட்டதாக இருக்கலாம்.
பாலியல் விருப்பத்தின் திசைவழி	மற்ற மனிதர்கள் மீது பிறப்பின் அடிப்படையிலும் மரபார்ந்தும் மாற்றிக்கொள்ளவே முடியாதவகையில் அல்லது சந்தேகத்துக்கு இடமில்லாத, தொடர்ச்சியான, உணர்ச்சிபூர்வமான காதலாகவும் அல்லது பாலியல் கவர்ச்சியாகவும் வெளிப்படுவது இது.
இனம் அல்லது மரபினம்	இனம் என்பது மனிதர்களை, அவர்களின் உடல் தோற்றம் குறிப்பாக நிறம், முன்னோர்களின் பாரம்பரியம், பண்பாடு, கலாசார வரலாறு, மரபின வகைப்பாடு, ஒரு குறிப்பிட்ட காலகட்டத்தில் ஒரு சமூகத்தின் சமூகரீதியான, பொருளாதாரரீதியான, அரசியல்ரீதியான தேவைகள் அடிப்படையில் தனித்தன்மையான குழுக்களாக, செயற்கையாகப் பிரிக்கிற சமூகக் கட்டுமானம் ஆகும். மரபினம் என்பது ஒரு குழுவின் உறுப்பினர் என்ற வகையில் ஒருவருக்குள் ஏற்படும் உணர்வு, நடத்தை வடிவங்கள், மொழி, அரசியல், பொருளாதார நலன்கள், வரலாற்று நலன்கள் மற்றும் முன்னோர்களின் நிலவியல் அடிப்படையிலான குணங்கள் அடிப்படையில் மனிதர்களை சிறு சமூகக் குழுக்களாகப் பிரித்து சமூகம் கட்டமைத்த ஒன்று.

மதம், நம்பிக்கை அல்லது சாதி	மதம் என்பது ஒருவரது தனிப்பட்ட நடத்தைகள் அல்லது நிறுவனப்படுத்தப்பட்ட மத நடத்தைகளின் தொகுப்பு, நம்பிக்கைகள், நடைமுறைகளின் தொகுப்பு ஆகும். நம்பிக்கை என்பது ஒரு மனநிலையில் அல்லது மனதின் பழக்கத்தால் எவரொருவர் மீது அல்லது ஏதாவது ஒன்றின் மீது வைக்கிற நம்பிக்கையும் அல்லது தன்னம்பிக்கைகளும் ஆகும். சொத்து அடிப்படையில், பரம்பரையாக வருகிற சமூக மட்டம் அல்லது சமூக சிறப்புரிமை அல்லது சிறப்பான தொழில் அல்லது பிழைப்பதற்கான வேலை அல்லது இனத்தின் அடிப்படையில் சமூகத்தில் ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ள பிரிவினையே சாதி ஆகும்.
மாற்றுத் திறனாளிகள்	பணியில் இருக்கிற மாற்றுத்திறனாளிகள் என்பவர்கள், சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO) சொல்லியிருக்கிறபடி "அவர்களுக்கான பொருத்தமான பணிகளில் முன்னேறவும் அதில் நிலைத்திருக்கவும் அத்தகைய பணிகளைப் பாதுகாத்திடவும் அவற்றுக்கு திரும்பப் பணியமர்த்தப்படவும் விரும்புகிற நபர்களாக உள்ளனர். அவர்கள் உடலியல் ரீதியாகவும் உணர்வுகள் ரீதியாகவும், அறிவுத்திறன் ரீதியாகவும், மனம்சார் குறைபாடுகள் காரணமாகவும் முறையாக அங்கீகரிக்கப்பட்டவர்களாக" உள்ளனர். இத்தகைய இயலாமைகளோடு சேர்ந்துகொண்டு பாலினம், வயது, பொருளாதார அந்தஸ்து தொடர்பானவையும் தொழிலாளர் சந்தைக்குள் இத்தகையோர் வருவதன் மீதும் அவர்களுக்கான வேலைவாய்ப்புகள் கிடைப்பதன் மீதும் பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகின்றன.
வயது	சராசரியாக ஒரு தனிநபரின் வளர்ச்சி எவ்வளவு இருந்தாக வேண்டும் என்பதோடு தொடர்புடைய, ஆண்டுகளை கணக்கில் கொண்டு ஒருவரின் தனிநபர் வளர்ச்சியை மதிப்பிடுவதே வயது.
இடப்பெயர்வு நிலை	ஒரு நபர் தற்காலிகமாகவோ நிரந்தரமாகமாகவோ இடம் பெயர்வதே சாதாரணமாக இடப்பெயர்வு எனப்படுகிறது. மனிதரால் உருவாக்கப்பட்ட எல்லைகளை ஒருவர் கடப்பது அல்லது அவற்றுக்கு அருகில் செல்வது என்பது பொதுவாக 'இடப்பெயர்வு' என்று குறிக்கப்படுகிறது.
சூழலியல் நீதி	'விளிம்பு நிலைக்கு ஒதுக்கப்பட்ட மக்கள்' எந்த அளவு சுற்றுச்சூழல் மீது பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகிறார்களோ அந்த அளவை விட அதிகமாக அவர்கள் சுற்றுச்சூழல் பாதிப்புகளால் பாதிக்கப்படுகிறார்கள் என்பதை அங்கீகரிப்பதும், சுற்றுச்சூழல் பாதிப்புப் பிரச்சனையில் குறைவாகவே பொறுப்பேற்க வேண்டியவர்களையும் இடங்களையும் ஏற்றுக்கொள்வதுமே சூழலியல் நீதி.
இயலாமை	'பணியில் இருக்கிற இயலாமை கொண்ட நபர்கள்' என்பவர்கள், "அவர்களுக்கான பொருத்தமான பணிகளில் முன்னேறவும் அதில் நிலைத்திருக்கவும் அத்தகைய பணிகளைப் பாதுகாத்திடவும் அவற்றுக்கு திரும்பப் பணியமர்த்தப்படவும் விரும்புகிற நபர்களாக உள்ளனர். அவர்கள் உடலியல் ரீதியாகவும் உணர்வுகள் ரீதியாகவும், அறிவுத்திறன் ரீதியாகவும், மனம்சார் குறைபாடுகள் காரணமாகவும் முறையாக அங்கீகரிக்கப்பட்டவர்களாக" உள்ளனர். இத்தகைய இயலாமைகளோடு சேர்ந்துகொண்டு பாலினம், வயது, பொருளாதார அந்தஸ்து தொடர்பானவையும் தொழிலாளர் சந்தைக்குள் இத்தகையோர் வருவதன் மீதும் அவர்களுக்கான வேலைவாய்ப்புகள் கிடைப்பதன் மீதும் பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகின்றன.
பாகுபாடு	சர்வதேச தொழிலாளர் மாநாட்டுத் தீர்மானம் எண். 111 என்பது பாகுபாடு என்பதை "வேலைவாய்ப்பிலோ அல்லது தொழிலிலோ சமத்துவம் இல்லாமல் செய்தல் அல்லது சமத்துவத்தைப் பாதிக்கும்வகையில் இனம், நிறம், பாலினம், மதம், அரசியல் கருத்து, பிறந்த தேசியம் அல்லது பிறந்த சமூகம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் செய்யப்படும் எந்தவொரு வேறுபாடு, விலக்கு அல்லது விருப்பம்" என்று குறிக்கிறது. (பிரிவு 1 (1) (a). அதன் பிறகு, சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் இதர துணைக் அமைப்புகள் பாகுபாட்டை எதிர்கொள்கிற மேலதிகக் குழுக்களை இணைத்துக் கொண்டுள்ளன, உதாரணமாக. HIV/AIDS உள்ளவர்கள், வீட்டுப் பணியாளர்கள், பன்முகப் பாலின வகையினராகவோ அல்லது பன்முகப் பாலியல் திசைவழியினராகவோ உள்ள (LGBTQI+) தொழிலாளர்கள், பெற்றோர்கள்/பராமரிப்பாளர்கள் உள்ளிட்டோர் இணைக்கப்பட்டுள்ளனர்.
பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையும் துன்புறுத்தலும்	சர்வதேச தொழிலாளர் மாநாட்டுத் தீர்மானம் Art. 1(b) ILO C.190ன்படி, 'பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையும் துன்புறுத்தலும்' என்பது "பிறப்பின் அடிப்படையிலான பாலினத்தவர்கள் மீதும், குறித்த பாலினத்தவராக நடந்துகொள்பவர்கள் மீதும் அல்லது இருக்கவேண்டிய அளவுக்கு பாலின இயல்பு இல்லாதவர்கள் மீதும் நடத்தப்படுகிற பாலியல் துன்புறுத்தல் உள்ளிட்ட வன்முறையும் துன்புறுத்தலும்" ஆகும். பொதுவாக வன்முறை ஒரு நபரைப் பாதிக்கிற அளவை விட அதிகமாக பெண்கள் வன்முறைக்கும் கொடுமைப்படுத்தலுக்கும் ஆளாகிறார்கள். குறிப்பாக மிகவும் நலிந்த பணிகளைச் செய்யும் பெண்கள் பாதிக்கப்படுகிறார்கள். பன்முகப் பாலின வகைமையினராகவும் பன்முகப் பாலியல் திசைவழியினராகவும் உள்ள தொழிலாளர்களும் (LGBTQI+) பாகுபாடுகள், பன்முகப் பாலியல் திசைவழியினர் மீதான வெறுப்பு, பன்முகப் பாலினத்தவர் மீதான வெறுப்பு உள்ளிட்ட வன்முறைகளிலும் பாதிக்கப்படுகிறார்கள் என்பதும் முக்கியமானது.
பாலின எதிர்வினை	பாலின அடிப்படையிலான வேறுபாடுகளை எதிர்கொண்டு பாலின சமத்துவத்தை முன்னேற்றுதலும் பாலின இடைவெளிகளையும் பாகுபாடுகளையும் அகற்றுதலும் 'பாலின எதிர்வினை' ஆகும்.

நிறுவனப் படுத்தப்பட்டுள்ள பால்நிலை (Sex) பாகுபாடுகள்	தற்போதுள்ள சமூகத்தை வடிவமைத்துள்ள அதே பாரபட்சங்களையும் முன்முடிவுகளையும் ஆணாதிக்கப் பாலின நடைமுறைகளையும் மறுபடியும் நடைமுறைப்படுத்தும் வகையில் உள்ள அமைப்புகளின் கொள்கைகளும் நடைமுறைகளும் 'நிறுவனப்படுத்தப்பட்டுள்ள பால்நிலை (Sex) பாகுபாடுகள் ஆகும்.
இனம்,சாதி, பாலினம் உள்ளிட்ட பலவகையானோர் எதிர்கொள்ளும் பலவகையான பாகுபாடுகள்	பல மட்டங்களில் செயல்படும் பாகுபாடுகள் சாதி,இனம்,பாலினம் உள்ளிட்ட பலவகையானோரைப் பாதிக்கும் வகையில் உருவாக்கியிருக்கிற சுரண்டல் கட்டமைப்பு. சில தொழிலாளர்கள் ஒன்றுக்கும் மேற்பட்ட பாகுபாடுகளை அனுபவிப்பவர்களாக இருக்கிறார்கள் என்பது பல மட்டங்களில் செயல்படும் பாகுபாடாக, பலவகைப் பாகுபாடாக மாறுகிறது. பலவகைப் பாகுபாடுகளை அனுபவிப்போர் எதிர்கொள்ளும் அபாயங்களை எடுத்துக்காட்டுவதற்கு 'பல மட்டங்களில் செயல்படும் பலவகையான பாகுபாடுகள்' (Intersectionality) பற்றிய பார்வை அவசியமாகிறது உதாரணமாக, இடம்பெயர்ந்த பெண் தொழிலாளர்கள், இனப் பாகுபாடுக்கு ஆளாகும் பெண் தொழிலாளர்கள், இயலாமை கொண்ட பெண்கள் அல்லது மாற்றுத் திறனாளிப் பெண்களின் பிரச்சனைகளைப் புரிந்துகொள்ள இது அவசியம்.
நீதி அடிப்படையிலான மாற்றம்	குறைவான கார்பன் உள்ள சுற்றுச்சூழல்ரீதியாக நீடித்த பொருளாதாரங்களையும், சமூகங்களையும் நோக்கிய சமூக மாற்றத்தின்போது எவர் ஒருவரும் கைவிடப்படாமல் அனைவரையும் இணைத்துக்கொண்டு செல்லுதலே இது.
பன்முக பால்நிலை வகைமையினராகவும் பன்முக பாலியல் திசைவழியினராகவும் உள்ளோர் (LGBTQI+)	பன்முகப் பால்நிலை வகைமையினராகவும் பன்முகப் பாலியல் திசைவழியினராகவும் உள்ள (LGBTQI+) தொழிலாளர்கள்: திருநங்கை,திருநம்பி உள்ளிட்ட மாற்றுப்பாலினர் உள்ளிட்ட பன்முக பால்நிலை வகைமையினர், தன்பாலின ஈர்ப்பாளர்கள், இருபாலின ஈர்ப்பாளர்கள், பாலியல் ஈர்ப்பற்றவர் உள்ளிட்ட பன்முக பாலியல் திசைவழியினர் ஆகியோர் LGBTQI+ எனும் பொதுச்சொல்லால் குறிக்கப்படுகின்றனர். (மேலதிக வரையறைகளுக்கு காண்க: Global Unions toolkit).
பெண்கள், இளம்பெண்கள் மீதான வெறுப்புணர்வு	பெண்களுக்கு எதிரான பால்நிலைப் பாகுபாடுகள் மற்றும் முன்முடிவுகளின் ஒருவகை வெறுப்பு வடிவம் இது. பெண்களுக்கும் பெண்மைக்கும் எதிரான ஆண்களின் பாகுபாடான நடத்தைகள், பயம், வெறுப்போடு இது இணைந்துள்ளது. பணியிடத்தில் உள்ள பால்நிலைப் பாகுபாட்டின் வடிவம் இது. ஆண்களை அதிகாரம் படைத்தவர்களாகவும் துணைப் பொறுப்புகளில் உள்ள பெண்களை கட்டுப்படுத்தக்கூடியவர்களாகவும் ஊகித்துக்கொள்கிற பால்நிலைப் பாகுபாடு இது. பணியிடங்களில் பெண்களுக்கு அதிகாரம் குறைவான பதவிகளை வழங்குவதாகவும் அவர்களுக்குக் குறைவான ஊதியங்கள் அளிப்பதாகவும் இது வெளிப்படும்.
பால்நிலைப் பாகுபாடு	பெண்களுக்கு எதிரான பால்நிலை (Sex) பாகுபாடுகள், முன்முடிவுகள், மாறாமல் திரும்பத் திரும்ப ஒரே முறையில் செயல்படுதல் உள்ளிட்ட நடத்தைகளும் செயல்பாடுகளும் பால் நிலைப் பாகுபாடுகள் ஆகும். ஆண்களை விட பெண்கள் தாழ்ந்தவர்கள் என்று கருதி செயல்படுவதால் இவை நிகழ்கின்றன. பெண்களாகக் காணப்படுவோர் மீதும் பெண்மைத் தன்மையோடு இருப்போர் மீதான பாகுபாடாகவும் இது அமைகிறது.
பாலியல் துன்புறுத்தல்	'பாலினம் சார்ந்த வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்' வடிவங்களில் பணியிடங்களில் பாலியல் வன்முறை பரவலாகக் காணப்படும். அது விருப்பம் இல்லா பெண்களிடம் பாலியல் வார்த்தைகள் பேசும் நடத்தையோடும், சைகைகள் உள்ளிட்ட வார்த்தைகள் இல்லாத பாலியல் நடத்தையோடும், தொடுதல் உள்ளிட்ட உடல்ரீதியான நடத்தையோடும் தொடர்புள்ளதாகும். இது ILO தீர்மான எண் C190-ன் உள்ள முக்கியமான பகுதி ஆகும். ILO தீர்மான எண். 111ன்படி இது பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆகும், அது மட்டுமல்லாது, 'கவுரவமான வேலைக்கான முன்நிபந்தனையாக பாலியல் துன்புறுத்தல் இல்லாத நிலை' உள்ளது. பகைமை இல்லாத, இழிவுபடுத்தாத, பயமுறுத்தாத வேலைச் சூழலும் முன்நிபந்தனைதான். அது வேலை செய்யும் இடத்துக்கான அடிப்படை உரிமையாகும்.
சமூக விவாதம்	பொருளாதாரத் திட்டங்களோடும் சமூகத் திட்டங்களோடும் தொடர்புள்ள அரசுகள், முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள் இடையே ஆலோசனையும், ஒத்துழைப்பும் அல்லது தகவல் பரிமாற்றமும் உள்ளன. பணியிட ஒத்துழைப்பு, நிறுவனம், துறை, தொழில் மட்டங்களில் கூட்டுப்பேரம் மற்றும் முத்தரப்புக் கூட்டங்களுக்கான கட்டமைப்புகள் ஆகியவை சமூக உரையாடலின் பொதுவான வடிவங்களாகும்.
மாற்றத்துக்கான அணுகுமுறை	தீங்கு விளைவிக்கக்கூடிய பாலின விதிமுறைகளையும் பதவிகளையும் உறவுகளையும் மாற்றியமைப்பதன் மூலமாக, பாலின ஏற்றதாழ்வை எதிர்கொள்கிற அணுகுமுறை இது. அதே நேரத்தில், அதிகாரம், வளங்கள், குழந்தைப் பராமரிப்பு, நல்வாழ்வுப் பராமரிப்பு, சட்டம் உள்ளிட்ட இதர ஆதரவு சேவைகள் உள்ளிட்டவற்றை மறுபங்கீடு செய்வதை நோக்கியும், ஒரு பாகுபாடோ அல்லது துன்புறுத்தலோ நிகழும்போது கூடுதல் சமத்துவத்தோடு இவற்றைப் பகிர்ந்து கொள்ளும் வகையிலும் பணியாற்றுவது இத்தகைய அணுகுமுறை ஆகும்.
சமூக பொருளாதார அந்தஸ்து (வர்க்கம்)	சமூக மற்றும் பொருளாதாரக் காரணிகளோடு இணைந்த, தொடர்புடைய அந்தஸ்து.

பாலினம் தொடர்பான பலவகையான பாகுபாடுகளைச் சந்திக்கிற தொழிலாளர்கள் பணியிடங்களில் மோசமான துன்புறுத்தல்களைச் சந்திக்கிறார்கள். இத்தகைய ஏற்றதாழ்வுகளால் பாதிக்கப்படுகிற அனைவரையும் அணைத்துக்கொள்ளும் வகையில், மனித உரிமைகளுக்காகவும் சுற்றுச்சூழலுக்காகவும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) இருக்குமானால், அந்த நடவடிக்கைகளுக்கு மிகவும் அவசியமானதாக தொழிலாளர்களின் குரல்களும் அவர்களை ஆதரிப்பவர்களும் இருப்பார்கள்.

தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலியின் அனைத்து நிலைகளில் பாலினம் தொடர்பான பலவகையான பாகுபாடுகளை அடையாளம் காண்பதற்கான வழிமுறைகள்

பாலின ஏற்றதாழ்வுகளின் அடிப்படைக் காரணங்களைத் மதிப்பிடுவதற்காக, ஏற்றதாழ்வுகளின் ஆதாரங்களைத் திரட்டும் பாலின ஆய்வை நடத்துவதுதான் தொழிற்சங்கங்களின் ஆரம்பகட்டப் பணியாக இருக்கும்.

ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இடையில் வாய்ப்புகளும் வளங்களும் கட்டுப்பாடுகளும் அதிகாரமும் ஏற்றதாழ்வான முறையில் பகிர்ந்துகொள்ளப்படுகிறதா என்பதை கணக்கில் எடுத்துக்கொள்வதாக ஒரு பாலின ஆய்வு இருக்கும். **பெட்டிச் செய்தி 2** இல் பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகளால் ஏற்படும் பல்வேறுபட்ட ஏற்றதாழ்வுகள் பற்றிய நான்கு பரிமாணங்கள் பற்றிய பார்வை உள்ளது. தொழிற்சங்கங்கள் தங்களின் பாலின ஆய்வுக்கான கட்டமைப்புகளை உருவாக்க இது உதவும். உழைப்புப் பிரிவினை, வேலை தொடர்பான வளங்களின் மீது கட்டுப்பாடு கிடைப்பது, அதிகாரமும் முடிவெடுத்தலும் கிடைப்பதில் பிரச்சனை, பாலின விதிகள், பாலினப் பணிகள், பாலின உறவுகள் உள்ளிட்ட ஏற்றதாழ்வுகளின் அடிப்படைக் காரணங்களை இந்தப் பரிமாணங்கள் விவாதிக்கின்றன.

பாலினப் பகுப்பாய்வு ஒன்றை மேற்கொள்ளுதல்

பாலினப் பகுப்பாய்வு, சமூகத்தில் பெண்கள் மற்றும் ஆண்களின் ஒப்பீட்டு நிலை மற்றும் ஒரு குறிப்பிட்ட சூழலில் வளங்கள், வாய்ப்புகள், கட்டுப்பாடுகள் மற்றும் அதிகாரத்தின் விநியோகம் தொடர்பான வேறுபாடுகளை அடையாளம் காட்டுகிறது. படம் 2 இல் உள்ள நான்கு பரிமாணங்களில் இது கவனம் செலுத்தலாம், மேலும் அவை ஒரு குறிப்பிட்ட பணியிடம் அல்லது துறைக்குப் பொருத்தமானதாக இருந்தால் மேலும் பரிமாணங்களைச் சேர்க்கலாம்.

இந்த நான்கு பரிமாணங்களும் ஒன்றோடொன்று இணைந்துள்ளன. இவை பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் (GBVH) நியாயப்படுத்துகின்றன. அவற்றை இயல்பானதாகவும் ஆக்குகின்றன. மனித உரிமைளுக்காகவும் சுற்றுச்சூழலுக்காகவும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளின்போது (HREDD), வேலை தரும் நிறுவனம் மற்றும் உற்பத்தி செய்யும் நிறுவனத்திலிருந்து குறிப்பான சிக்கல்கள் எழலாம். ஆடைத் துறையில், நடைமுறைக்குப் பொருந்தாத அழுத்தங்கள் தொழிலாளர்கள் மீது உருவாகலாம். வாங்கும் நடைமுறைகள் விலைகளைக் குறைக்கலாம், அவற்றின் விளைவாக, மன அழுத்தமும் வன்முறையும் துன்புறுத்தலும் வேலைச்சூழலில் உருவாகலாம்.

பாலினப் பகுப்பாய்வை மேற்கொள்வது என்பது பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகளைச் சரி செய்யும் செயல்களைத் திட்டமிடுவதையும் உருவாக்குவதையும் உள்ளடக்கியது. பாலினப் பகுப்பாய்வை மேற்கொள்வதில் பல படிநிலைகள் உள்ளன. (சில நேரங்களில் பாலினப் பகுப்பாய்வு என்பது முக்கியமான விவாதமாக பாலினம் தொடர்பானதை ஆக்குவதாகவும் அல்லது பாலினம் பற்றிய தாக்கத்தின் மதிப்பீடு என்றும் குறிப்பிடப்படுகிறது), மேலும் தொழிற்சங்கங்கள் தொடர்பான நடவடிக்கைகள் குறித்து மேலும் தகவல்களைத் தேடுமாறு அவை ஊக்குவிக்கப்படுகின்றன.[2]

---

2 பாலினம் மீதான வளங்களுக்குப் பார்க்க; EIGE resources on Gender Analysis https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-analysis; FES Transformative Strategies towards gender equality in trade unions: A Handbook: https://asia.fes.de/news/trade-union-gender-handbook.html; Plan International, A Gender Responsive Human Rights Due Diligence Tool Tool. Summary: https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/01/GAA-Report-GRDD_Summary-ONLINE.pdf?x86757

தொழில் பிரிவினை

- பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்கிற பெண்களும் தொழிலாளர்களும் மற்றவர்களை பராமரிக்கிற பணியை அளவுக்கதிகமாக சுமக்கிறார்களா?
- பெண்களுக்கு வேலைகள் ஒதுக்குவதில் பாரபட்சம் இருப்பதால், பின்னடைந்தவர்களாக பெண்கள் மிகக் குறைந்த ஊதியம் வரும் வேலைகளில் இருக்கிறார்களா?

பெண்கள் வளங்களைக் கையாள முடிகிறதா?

- பெண்கள் பெரும்பாலும் குறைந்த ஊதிய வேலைகளிலும் அல்லது சராசரி வாழ்க்கையை வாழ்வதற்கான கூலி தரப்படாத வேலைகளிலும் உள்ளனரா?
- சமமான மதிப்புள்ள வேலைக்கு சமம் இல்லாத ஊதியம் வழங்கப்படுகிறதா?
- பெண்கள் செய்யும் வேலைகளும் அவர்களின் திறமைகளும் குறைத்து மதிப்பீடு செய்யப்படுகின்றனவா?

அதிகாரமும் முடிவுகளை எடுத்தலும்

- பணியிடங்களிலும் குடும்பங்களிலும் பெண்களுக்கு அதிகாரம் உள்ளதா, முடிவுகளை எடுப்பதில் சமமான வாய்ப்புகள் உள்ளதா?
- பலவகையான பாகுபாடுகளை பல மட்டங்களில் (intersectional discrimination) எதிர்கொள்கிற தொழிலாளர்களுக்கு அதிகாரமும் முடிவெடுப்பதில் சம வாய்ப்புகளும் வழங்கப்படுகிறதா?

பாலின விதிமுறைகளும், பொறுப்புகளும் உறவுகளும்

- பாலின விதிமுறைகளும் பாலினம் பற்றிய மாறாத ஒரே மாதிரியான முன்முடிவுகளும் (stereotypes) ஆண்களுக்கு சமம் இல்லாத பொறுப்புகளை பெண்களுக்கு வழங்குவதில் உறுதியாக உள்ளனவா?
- பணியிடங்களில் உள்ள பாலின அதிகார உறவுகள், பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையால் பெண்கள் அதிகம் பாதிக்கப்படுவதற்கான காரணமாக உள்ளனவா?

படம் 2: பாலினம் மற்றும் பலவகையான பாகுபாடுகளின் நான்கு பரிமாணங்கள்.

பாலினத்தையும் பல மட்டங்களில் பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகள் இருப்பதையும் வரையறை செய்தல்

பாலினம் *என்பது பெண்கள், ஆண்கள் மற்றும் தங்களை ஆண், பெண் எனும் இருமை அல்லாதவர்கள் அல்லது தாங்கள் ஆணாகவோ, பெண்ணாகவோ தங்களை உறுதிப்படுத்திக்கொள்ளாதவர்கள் என வரையறுத்துக்கொள்ளும் மக்களின் சமூக மற்றும் பண்பாட்டுப் பாத்திரங்களைக் குறிக்கிறது. பாலினம் ஒரு நபரின் வாழ்க்கை அனுபவங்களின் மீது தாக்கம் செலுத்துகிறது; பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் வெவ்வேறு விதமான சட்ட, பொருளாதார, சுற்றுச்சூழல், சமூக மற்றும் பண்பாட்டு அனுபவங்கள் இருக்கக்கூடும் என்பதை நாம் உதாரணமாகச் சொல்லலாம். பாலினம் என்பது பால் நிலையிலிருந்து (sex) வேறுபட்டது. உயிரியல் பண்புகளை பால்நிலை வரையறுக்கிறது. சமூகத்தால் உருவாக்கப்பட்ட பாத்திரங்களை பாலினம் குறிக்கிறது, இது சமூகத்தில் பெண்களும் ஆண்களும் வெவ்வேறு பாத்திரங்களையும், உரிமைகள், பொறுப்புகள் மற்றும் சிறப்புரிமைகளையும் கொண்டிருக்கும் விளைவாக வெளிப்படுகிறது.*

உதாரணமாக, பெண்கள் முதன்மையாக தாய்மார்கள் மற்றும் பராமரிப்பாளர்கள் என்னும் சமூகம் கொண்டிருக்கும் மாறாத ஒரே மாதிரியான (stereotypes) பாலினக் கருத்துகளை நிலைநிறுத்துகிறது. பாலின விதிமுறைகளும் பாலினம் பற்றி சமூகம் கொண்டிருக்கும் மாறாத ஒரே மாதிரியான கருத்துகளும் (stereotypes) பாதிக்கப்பட்டவரையே குறைசொல்லும் மனோபாவத்தையும், பாலியல் துன்புறுத்தல் உள்ளிட்ட பணியிடப் பாகுபாடுகள் பற்றி பெண்களும் ஆண்களும் வெளிப்படையாக பேசுவதை கடினமாக்குகின்றன.

பாலினப் பாகுபாடுகளையும் பலவகையான பாலினத்தவர்களைப் பாதிக்கும் பலவகையான பாகுபாடுகளையும் முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கான உத்திகள், அத்தகைய பாகுபாடுகளை அனுபவிக்கும் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் பாதிப்புகளைக் கணக்கில் எடுத்துக்கொண்டு, சமத்துவமின்மையின் அடிப்படை/கட்டமைப்புக் காரணங்களைத் தீர்ப்பதை நோக்கமாகக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

பாலின சமத்துவத்திற்கான மாற்றங்களை நோக்கிய அணுகுமுறையில் இது மையமான விஷயம். தொழிற்சங்கங்கள் பாலின சமத்துவத்தை அடைவதற்காக தொழில் முனைவோரிடத்தில் தொழிலாளர் உரிமைகளுக்காக நடத்திய விவாதங்களில் எதிர்கொண்டவையாக கீழ்வருவன உள்ளன. பாலின ஊதிய இடைவெளியைக் குறைத்தல், மற்றவர்களைப் பராமரிக்கும் பணிகளின் பொருளாதாரத்தில் கண்ணியமான வேலைகளை ஊக்குவித்தல், பணியிடங்களில் பாலினப் பொறுப்புணர்வு உள்ள பணியிடப் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம், பணியிடங்களில் பாலினம் சார்ந்த வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் (GBVH) முடிவுக்குக் கொண்டுவருதல் ஆகியவற்றை தொழிற்சங்கம் எதிர்கொள்கிறது. கவுரவமான வேலை கிடைப்பதற்கும் தொழிலாளர்களின் கண்ணியத்துக்கும், பாதுகாப்புக்குக்கும் பாலினம் அடிப்படையிலான வன்முறையும் துன்புறுத்தலும் (GBVH) குறிப்பிடத்தக்க ஒரு தடையாகும். இது பெண்கள் மற்றும் ஆண்களுக்கு இடையிலான சமமற்ற அதிகார உறவுகளால் ஏற்படுகிறது, இது பணியிடங்களிலும், குடும்பங்களிலும், சமூகம் முழுவதிலும் ஏற்படுகிற ஏற்றதாழ்வுக்கு பங்களிக்கிறது.

பெண்களுக்கு எதிரான அணுகுமுறைகள், தப்பான முன்முடிவுகள், பாலினம் பற்றி சமூகம் கொண்டிருக்கும் மாறாத ஒரே மாதிரியான கருத்துகள் (ஸ்டீரியோ டைப்) உள்ளிட்ட பாலினவாத (sexism) பாகுபாடுகளைக் காட்டும் அணுகுமுறைகள், பெண்கள் மீதான பயத்தையும் வெறுப்பையும், குற்றங்களை செய்துவிட்டு தண்டிக்கப்படாமல் தப்பித்துவிடுவதையும் இத்தகைய மேலதிகமானவற்றையும் ஆதரிக்கும் வகையில் உள்ள பணியிடங்களின் கலாச்சாரத்தை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவது என்பது இதனோடு நெருக்கமான தொடர்புள்ளதாகும்.பெண்களின் தலைமைத்துவத்தை அதிகரிப்பதும் முடிவெடுக்கும் பதவிகளில் பெண்களின் பிரதிநிதித்துவத்தை அதிகரிப்பதும் மற்றொரு அத்தியாவசிய அம்சம் ஆகும். இந்த அம்சம் தொழிற்சங்கங்கள் தீவிரமாகப் பணியாற்றுகிற ஒன்றாகும்.

பலவகையான பாகுபாடுகள் பல அடுக்குகளாய் பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துதல் *(Intersectionality) என்பது சமூக அடையாளங்கள் எவ்வாறு சிக்கலான முறையில் ஒன்றன் மீது ஒன்று குறுக்கிடுகின்றன என்பதை அங்கீகரிக்கிறது. இதன் விளைவாக பல அடுக்குகளாய் பாகுபாடுகள் ஏற்படுகின்றன.*

“அதிகாரம் எங்கிருந்து வந்து, எப்படி மோதி, ஒன்று கலக்கிறது என்பதை பெரிதாக்கியும் தெளிவுபடுத்தியும் காட்டும் கண்ணாடியாக ‘ஊடுறுவி செயல்பட்டு நலிந்தோரைப் பாதிக்கிற அதிகாரம்’ பற்றிய கருத்தியல் உள்ளது. இங்கே இனப் பிரச்சனை இருக்கிறது, இங்கே பாலினப் பிரச்சனை இருக்கிறது, இங்கே வர்க்கப் பிரச்சனை இருக்கிறது, தன்பாலின ஈர்ப்பாளர், இருபாலின ஈர்ப்பாளர் உள்ளிட்ட பன்முக பாலியல் திசைவழியினர், திருநங்கை,திருநம்பி உள்ளிட்ட பன்முக மாற்றுப் பாலினர் (LGBTQI+) பிரச்சனைகள் இருக்கின்றன என்பதாக மட்டும் ‘நலிந்தோர் பாதிப்புகள்’ இருப்பதில்லை. மக்களுக்கு என்ன நடந்தது, இத்தகைய பிரச்சனைகளுக்கு யார் ஆளாகியிருக்கிறார்கள் என்பவையும் பல நேரங்களில் தடயம் இல்லாமல் அழிக்கப்பட்டுள்ளன.”

*- பேராசிரியை **கிம்பெர்லே கிரென்ஷா***

பாலினம் தொடர்பான, இனம் தொடர்பான ஏற்றதாழ்வுகள் பற்றிய பகுப்பாய்வில்தான் ‘பல்வேறு அடுக்குகளாய் நலிந்து கிடப்போரைப் பாதிக்கும் வகையில் ஊடுறுவிச் செயல்படும் அதிகாரம்’ (Intersectionality) எனும் கருத்தியல் உருவானது. அப்போதிருந்து, வர்க்கம், இனம், சாதி, பாலியல் திசைவழி மற்றும் பாலின அடையாளம் உள்ளிட்ட பிறவகையான பாகுபாடுகளுடனும் ஒடுக்குமுறைகளுடனும் பாலினம் எவ்வாறு பல்வேறு பகுதிகளுக்கு ஊடாக செயல் புரிகிறது என்பதைக் குறிக்க இந்தக் கருத்து மிகவும் பரவலாகப் பயன்படுத்தப்படுகிறது. (UN Women and UNPRPD 2022, UN Women 2023, Handl. et al. 2022).

பாலினமும் ‘பாலினம் மீது பலவகையான பாகுபாடுகள் பாதிப்பை ஏற்படுத்துகின்றன’ எனும் கருத்தும் ‘வன்முறையும் துன்புறுத்தலும் தொடர்பான சர்வதேச தொழிலாளர் (ILO) உடன்படிக்கையின் அறிக்கை எண். C190 இல் அங்கீகரிக்கப்பட்டுள்ளன

“பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையும் துன்புறுத்தலும் மற்றவர்களைப் பாதிக்கிற அளவைவிட பெண்களையும் சிறுமிகளையும் மிகவும் அதிகமான அளவில் பாதிக்கிறது என்பதை அங்கீகரிக்க வேண்டும், அனைவரையும் அணைத்துக்கொள்கிற, ஒருங்கிணைந்த, பாலினப் புரிதல் கொண்ட அணுகுமுறை வேண்டும், அத்தகைய அணுகுமுறையானது தற்போதைய நிலைக்கான அடிப்படைக் காரணங்களையும் அபாயங்களையும் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளும், பாலினம் பற்றிய சமூகத்தின் மாறாத கருத்துகளையும், பல மட்டங்களில் நலிந்து கிடப்போருக்கு ஊடுறுவி பாதிப்புகளை ஏற்படுத்தும் பாகுபாடுகளையும், பாலின அடிப்படையிலான ஏற்றதாழ்வான அதிகார உறவுகள் உள்ளிட்ட அடிப்படைக் காரணங்களையும் அபாயங்களையும் கையாள வேண்டும், இத்தகைய அணுகுமுறை என்பது பணியிடங்களில் உள்ள வன்முறைகளையும் துன்புறுத்தலையும் முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கு அவசியம் என்பதை அங்கீகரிக்க வேண்டும் ”. (ILO C190, முன்னுரை)

ஒரு வேலையின் கட்டமைப்பே ஆண்களின் வேலையை மனதில் கொண்டு வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. பணியிடங்களின் கொள்கைகளும் பாதுகாப்பு தரநிலைகளும் பாரம்பரியமாக ஆண் தொழிலாளர்களுக்காக வரையப்படுகின்றன. பெண்கள் அதிகமாக ஈடுபடும் வேலை எப்போதும் இவற்றில் சேர்க்கப்படாது. இனரீதியாகவும் சிறுபான்மையினராகவும் வகைப்படுத்தப்பட்ட பெண்கள், பெற்றோர்கள், மற்றவர்களைப் பராமரிக்கிற தொழிலாளர்கள், இயலாமைகள் கொண்ட தொழிலாளர்கள் ஆகியோரின் நிலைகள் இப்படித்தான் இருக்கின்றன. பொதுவாக, மற்றவர்களைப் பராமரிக்கிற பெண்கள், வேலைவாய்ப்புகள் தொடர்பாகவும் கவுரவமான வேலைகள் தொடர்பாகவும் ஏராளமான தடைகளை எதிர்கொள்கின்றனர் (ILO 2014a). கவுரவமான வேலைகள் கிடைப்பதிலும் அவர்கள் செய்யும் வேலைகளில் முன்னேற்றங்கள் அடைவதிலும் பாகுபாடுகளையும் பிரச்சனைகளையும் இடம் பெயர்ந்த பராமரிப்புத் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்கின்றனர் (ILO 2014b).

தொழிற்சங்கங்களால் என்ன செய்யமுடியும்?

- பாகுபாடும் ஒடுக்குமுறையும் எவ்வாறு பொதுவான மற்றும் குறிப்பான பாதிப்புகளை விளிம்பு நிலையில் உள்ள பல்வேறு தொழிலாளர் குழுக்களுக்கு ஏற்படுத்துகின்றன என்பதைக் காட்டுவதன் மூலம், பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகள் தொடர்பான ஒரு முன்னோக்குப் பார்வையை இந்தப் பிரச்சனையோடு தொடர்புடைய மற்றவர்களும் ஏற்கும் வகையில் தொழிற்சங்கங்களால் முன்வைக்க முடியும்.
- எடுத்துக்காட்டாக, சிறுபான்மை பெண்கள் மற்றும் இனவாரியாக அடையாளப்படுத்தப்படுகிற பெண்களுக்குக் குறைவாகவே வேலைவாய்ப்புகள் கிடைக்கின்றன. அதிலும் கவுரவமான வேலைகள் கிடைப்பதில்லை, வருமானம், நிதி மற்றும் உற்பத்தி வளங்களும் குறைவாகவே கிடைக்கின்றன. மற்றவர்களை பராமரிக்கிற பணிகளை அளவிற்கதிகமாக பெண்கள் சுமக்கின்றனர் என்பவை மனித உரிமைகளுக்கும், சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) குறித்த மாற்றங்களை நோக்கிய அணுகுமுறையில் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டிய காரணிகள் ஆகும்.
- தொழிலாளர்கள் எங்கே, எவ்வாறு வேலையில் வேறுபட்ட அளவிலான பாதிக்கப்படக்கூடிய தன்மையை எதிர்கொள்கிறார்கள் என்பதை தொழிற்சங்கங்கள் அடையாளம் காண முடியும். எடுத்துக்காட்டாக, பலவகையான அடையாளங்களைக் கொண்ட தொழிலாளர்கள், பாகுபாடுகள், சுரண்டல்கள், விலக்கல், உறுதியற்ற தன்மை, வன்முறை, துன்புறுத்தல் ஆகியவற்றின் அதிகரித்த அபாயங்களை எதிர்கொள்கின்றனர். இந்தச் சிக்கல்களை அடையாளம் கண்ட பிறகு, பணியிடத்தில் இனம், இயலாமை, வர்க்கம் மற்றும் பாலியல் திசையமைவு போன்ற பாலினம் சார்ந்த அதிகார

Foto: Jan Banning 10 11

உறவுகளை நாம் கையாள வேண்டும், பாலினம் பற்றி சமூகம் கொண்டிருக்கும் மாறாத கருத்துகளை (ஸ்டீரியோ டைப்) பலவகையான பாலினத்தவர் பலவகையான பாகுபாடுகளை பல மட்டங்களில் எதிர்கொள்கின்றனர் எனும் முன்னோக்குப் பார்வையோடு சமத்துவமின்மைகளை நாம் சமாளிக்க வேண்டும். தொழிற்சங்கங்களும் அவற்றின் மீது நடவடிக்கை எடுப்பதில் தங்கள் பங்கை ஏற்பது முக்கியம்.

- பாலினம் அடிப்படையிலான வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் கையாள்வதில், 'பலவகையான பாலினத்தவர் பலவகையான பாகுபாடுகளை பல மட்டங்களில் எதிர்கொள்கின்றனர்' எனும் முன்னோக்குப் பார்வையோடு நிறுவனங்களோடு பேச்சுவார்த்தை நடத்துவதற்கு, சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) உடன்படிக்கை எண் 190-ன் கட்டமைப்பைப் பயன்படுத்தலாம். இத்தகைய சிக்கல்கள், அபாய மதிப்பீட்டு நடைமுறைகள் மற்றும் தடுப்புத் திட்டங்களில் மாற்றங்களை நோக்கிய அணுகுமுறையை ஒருங்கிணைக்கலாம்.

பலவகையோராய் உள்ளோர் பலவகையாக பாதிக்கப்படுதல் பற்றிய எடுத்துக்காட்டுகள்

உடல்ரீதியான இயலாமையோடு வாழ்கிற ஒரு பெண் தொழிலாளர் அவர் பெண்ணாக இருப்பதாலும், அவரது உடல்ரீதியான இயலாமையாலும் பாகுபாடுகளை அனுபவிக்கிறார்.

ஒரு இடம்பெயர்ந்த பெண் தொழிலாளருக்கு அவரது பணிக்கான பயிற்சி குறைவாகவே கிடைக்கிறது. அவரது பாலினமும் அவர் இடம்பெயர்ந்து வந்திருப்பதுமே இதற்குக் காரணம். அது மட்டும் அல்லாமல் அவர் தனது தலையில் மத அடையாளமாக துணியைச் சுற்றியிருந்தால் இன்னொரு அடுக்கிலும் அவர் பாகுபாட்டை அனுபவிக்கிறார்

பன்முகப் பாலினத்தவரில் ஒரு வகையினராகவோ அல்லது பன்முகப் பாலியல் திசைவழிகள் கொண்டோரில் ஒரு வகையினராகவோ (LGBTQI+) உள்ள ஆண் தொழிலாளர் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையையும் கொடுமைப்படுத்தலையும் அனுபவிக்கிறார். அவர் எத்தகையவராக பிறந்துள்ளார் என்பது அவரது கட்டுப்பாட்டில் இல்லை என்றபோதிலும் அவர் யாராகப் பார்க்கப்படுகிறாரோ அந்தப் பாத்திரத்துக்குப் பொருந்தாதவராகப் பார்க்கப்படுகிறார்

பாலினம் தொடர்பான, பூர்வகுடி அடையாளங்கள் தொடர்பான எதிர்மறையான கருத்துகளை மாற்றிக்கொள்ளாமல் திரும்ப திரும்ப அவற்றை விடாப்பிடியாக வைத்திருக்கும் போக்கால், ஒரு பெண் அவரது பூர்வகுடி அடையாளம் காரணமாகவும் பெண்ணாகப் பிறந்த காரணத்தாலும் பாதிக்கப்படுகிறார்.

கருப்பினத்தில் பிறக்க நேரிட்ட ஒரு பெண் மாற்றுத்திறனாளியாகவும் தன்பால் ஈர்ப்பு உடையவராகவும் இருப்பவர் கருப்பினத்தவருக்கு எதிரான பாகுபாடாலும், தன்பால் ஈர்ப்பாளர்களாக உள்ள பெண்களை வெறுக்கும் போக்காலும் மாற்றுத் திறனாளிகளை இளக்காரமாகப் பார்க்கும் பார்வையாலும் பாதிக்கப்படுகிறார். அவரது பாதிப்புகள் ஒன்றன்மீது ஒன்றாக பல்வேறு பாகுபாடுகளாக அடுக்குகளாக உள்ளன.

பணியிடங்களில் பாலினம் தொடர்பான, பாலினம் மீதான பலவகையான பாகுபாடுகள் தொடர்பான தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளுக்கான சில உதாரணங்கள்

ஏற்றதாழ்வான சம்பளம்: பாலினமும் பலவகையான ஏற்றதாழ்வான சம்பளங்களும்

ஊதியப் பாகுபாடுகளாலும் பெண்களின் வேலைகளுக்கும் திறன்களுக்கும் குறைவான மதிப்பே தரப்படுவதாலும் ஆண்களை விட பெண்கள் குறைவாக சம்பாதிக்கிறார்கள் (IUF 2023, IndustriALL 2023). உலகளவில், சராசரியாக பாலினரீதியான ஊதிய இடைவெளி 20 % ஆகும் (ILO 2019a). பல்வேறுவகையான பாகுபாடுகள் பாலினம் தொடர்பாக நிலவுவதை கணக்கில் கொள்ளும் அணுகுமுறையைக் கொண்டு நாம் பார்த்தால், உதாரணமாக இனப் பாகுபாடு காட்டப்படும் பெண்களும் சிறுபான்மையோராக உள்ள பெண்களும் உடலியல் இயலாமைகள் உள்ள பெண்களும் குறைவான ஊதியங்களைப் பெறுகிறார்கள் என்பது தெரிய வருகிறது. எடுத்துக்காட்டாக, பாலினம், இனம், மகப்பேறு அடைதல் ஆகியவற்றை ஒன்றிணைக்கும்போது, இனப் பாகுபாடு மற்றும் சிறுபான்மையோராக உள்ள தாய்மார்களுக்காக இங்கிலாந்தில் நடத்தப்பட்ட ஆராய்ச்சியில்

காட்டப்பட்டுள்ளபடி, குறிப்பிடத்தக்க அளவு பாலின ஊதிய இடைவெளிகள் உள்ளன (Fawcett Society 2024).

தாய்மை மற்றொரு காரணி; தாய்மார்கள் 30% வரை ஊதியக் குறைப்புக்கு ஆளாகிறார்கள் (ILO 2019b). பெண்கள் ஆதிக்கம் செலுத்தும் தொழில்களில் குறைந்த ஊதியம் பெறுகிற தொழிலாளர்கள் மற்ற தொழிலாளர்களை விட அதிகமான ஊதிய இடைவெளியை அனுபவிக்கின்றனர். மேலும் ஒரு துறை அல்லது தொழிலில் பெண்கள் அதிகமாக இருந்தால், ஊதிய இடைவெளி அதிகமாக இருக்கும் (ILO 2019b). மேலும், சராசரியான வாழ்க்கை நடத்துவதற்கான ஊதியம் கிடைப்பதில் பாலின ஊதிய இடைவெளிகள் உள்ளன. ஒரு ஆய்வில் ஆடைகள் மற்றும் விவசாயத் துறைகளில் பணிபுரியும் பெண்களில் 10% க்கும் குறைவானவர்கள்தான் சராசரியான வாழ்க்கைக்கான ஊதியத்தைப் பெறுகிறார்கள் என்பது கண்டறியப்பட்டுள்ளது (Anker Foundation 2024).

ஏற்றதாழ்வான சம்பளம் மீதான தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள்

- ஊதியப் பாகுபாட்டைக் கண்டறியவும், பாலின ஊதிய இடைவெளியைக் கண்டறியவும் ஊதிய வெளிப்படைத்தன்மை குறித்த கொள்கைகளை செயல்படுத்துங்கள் என்று நிறுவனங்களைக் கோரவேண்டும்.
- பொருள் உற்பத்தியாகி மக்களின் கைகளில் போய்ச் சேரும்வரையிலான சங்கிலித் தொடரான தொழில் நிகழ்வுகள் முழுவதிலும் சராசரி வாழ்க்கைக்குத் தேவையான ஊதியம் பெண்களுக்குக் கிடைப்பதில் பாலின இடைவெளி உள்ளதா என்பதைத் தீர்மானிக்க தரவுகளைச் சேகரிக்குமாறு நிறுவனங்களைக் கோருவது இன்றுமொரு நடவடிக்கையாகும்.
- நிறுவனங்களில் ஊதிய ஏற்றத்தாழ்வுகளைக் குறைப்பதற்கான திட்டங்கள் உள்ளிட்டு, ஊதிய வெளிப்படைத்தன்மை நடவடிக்கைகள், பாலின ஊதிய இடைவெளிகள் பற்றி அறிக்கை தருதல் ஆகியவை குறித்து தொழிற்சங்கங்களுடன் கலந்தாலோசிக்கவேண்டும்.
- ஊதிய வெளிப்படைத்தன்மை குறித்த தொழிற்சங்கங்களுக்கான கூடுதல் தகவல்களையும் வளங்களையும் கண்டறியவும்.[3]

பாலினமும், பாலினம் மீதான பலவகை பாகுபாகுகள் தொடர்பான வன்முறையும் துன்புறுத்தலும்

பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை, துன்புறுத்தல் தொடர்பாக, தொழிலாளர்களின் பாதிப்புகளைப் புரிந்துகொள்வதற்கு 'பாலினத்தின் மீது பல்வேறு பாகுபாடுகள் ஏவப்படுகின்றன' எனும் புரிதலுடன் கூடிய கண்ணோட்டம் மிக முக்கியமானது. எடுத்துக்காட்டாக, வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலில் பாதிக்கப்படுபவர்களில் மிகப்பெருமளவு பெண்கள் இருக்கிறார்கள். பெண்களிலும் இனரீதியாகப் பார்க்கப்படுகிற தொழிலாளர்கள், இயலாமை உள்ள மாற்றுத் திறனாளித் தொழிலாளர்கள் மற்றும் பன்முகப் பாலினத்தவர்களில் ஒரு வகையினராகவோ அல்லது பன்முகப் பாலியல் திசைவழிகள் கொண்டோரில் ஒரு வகையினராகவோ (LGBTQI+) உள்ள தொழிலாளர்கள் கூடுதலாக பாதிக்கப்படுகிறார்கள் (ITUC 2024). 2024 ஆம் ஆண்டில் UK பொது சேவை சங்கம், UNISON ஒரு ஆய்வை நடத்தியது. அதில், பெண்கள், கருப்பு ஆசிய மற்றும் இன சிறுபான்மை தொழிலாளர்கள் (BAME), ஊனமுற்ற தொழிலாளர்கள், பன்முகப் பாலினத்தவர்களில் ஒரு வகையினராகவோ அல்லது பன்முகப் பாலியல் திசைவழிகள் கொண்டோரில் ஒரு வகையினராகவோ (LGBTQI+) உள்ள தொழிலாளர்கள் ஆகியோர் அதிக அளவிலான வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் அனுபவிக்கின்றனர் என்பது தெரியவந்தது. (இது ITUC 2024 இல் மேற்கோள் காட்டப்பட்டுள்ளது). இதேபோல், 2022 ஆம் ஆண்டில் கனேடிய தொழிலாளர் காங்கிரஸ் (CLC) நடத்திய ஆய்வில், பெண்கள், மாற்றுப் பாலினத்தவர்கள், இரு பாலினத்தவர்கள் அல்லாதவர்கள், பாலின-பன்முகத்தன்மை கொண்டவர்கள், பழங்குடியின தொழிலாளர்கள் மற்றும் குறைபாடுகள் உள்ள தொழிலாளர்கள் ஆகியோர் வேலையில்

3 Examples include IndustriALL/Pillinger Pay Equity Toolkit: https://www.industriall-union.org/5-steps-for-trade-unions-to-close-the-gender-pay-gap; IUF/Pillinger Pay Equity Toolkit https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2023/06/2023-Pay-Equity-Toolkit.pdf; Irish Congress of Trade Unions/Pillinger, Gender Pay Gap Reporting: https://www.ictu.ie/publications/guide-gender-pay-gap-audits; EPIC website: https://www.equalpayinternationalcoalition.org; ILO (2022) Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations: https://www.ilo.org/publications/pay-transparency-legislation-implications-employers-and-workers

அதிக அளவிலான பாலியல் துன்புறுத்தல்களை அனுபவித்ததாகக் கண்டறியப்பட்டுள்ளது (இது ITUC 2024 இல் மேற்கோள் காட்டப்பட்டுள்ளது).

பெண்ணியவாதிகளுடனும் பெண்கள் அமைப்புகளுடனும் பல தொழிற்சங்கங்கள் கூட்டணிகளை உருவாக்கியுள்ளன. உலக தொழிலாளர் அமைப்பு வெளியிட்ட பிரகடனத்துக்கான (ILO C190 (ITUC 2024)) ஒப்புதலைப் பெற்று செயல்படுத்தி பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கான கூட்டு நடவடிக்கைகளிலும், ஆதரவு திரட்டலிலும் பிரச்சாரங்களிலும் இவை ஈடுபட்டுள்ளன. இந்தப் பிரச்சாரங்கள் பெரும்பாலும் தொழிற்சங்கங்களில் உள்ள பல்வேறு வகையான பாகுபாடுகளை அனுபவிக்கிற பெண்களின் குரல்களால் வழிநடத்தப்படுகின்றன (பில்லிங்கர் மற்றும் பலர், 2022).

பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் முடிவுக்குக் கொண்டு வருவதற்கு தொழிற்சங்கங்களின் நடவடிக்கைகள்:

தொழிற்சங்க செயல்பாடுகள்

- பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் பற்றிய விழிப்புணர்வை தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகளுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் இடையில் அதிகரிப்பதற்கான தகவல்களையும் பயிற்சியையும் அளித்தல்.

- வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் உடன்படிக்கை வழங்கும் கட்டமைப்பை தொழில் முனைவோர்களோடு பேச்சுவார்த்தை நடத்தப் பயன்படுத்தவேண்டும்.

- பிற தொழிற்சங்கங்கள், உள்ளூர் மற்றும் தேசிய மகளிர் அமைப்புகள், மனித உரிமைகள் சார்ந்த அரசு சாரா நிறுவனங்கள் மற்றும் ஆதரவு திரட்டும் குழுக்களுடனான பிரச்சாரங்கள் மற்றும் கூட்டணிகளில் பெண்களும் மற்ற பிற்படுத்தப்பட்ட குழுக்களும் முன்னணியில் இருப்பதை உறுதி செய்தல்.

- பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கான திறனையும் அதற்கான ஆதரவைத் திரட்டும் திறனையும் உருவாக்குவதற்காக தொழிற்சங்கங்களால் உருவாக்கப்பட்ட ஆதாரவளங்களைப் பார்க்கவும்.[4]

பாலினம், பாலினம் தொடர்பான பலவகையான பாகுபாடுகளால்

பாதிக்கப்படுவதற்கு 'நீதியான முறையில் மாற்றம் காணுதல்'

சுற்றுச்சூழல் ரீதியாக நிலைத்திருக்கும் பொருளாதாரங்களையும் அனைவருக்குமான சமூகங்களையும் நோக்கிய நீதியின் அடிப்படையிலான மாற்றத்திற்கான வழிகாட்டுதல்களை உலகத் தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO) வழங்கியுள்ளது. 2015 ஆம் ஆண்டு வெளியான 'பாரிஸ் காலநிலை ஒப்பந்தம்' நீதியின் அடிப்படையிலான மாற்றத்தின் முக்கியத்துவத்தை வலியுறுத்துகிறது, கவுரவமான வேலைகளை உருவாக்குவது என்பது 'காலநிலை மாற்ற ஒப்பந்தத்தின்' முக்கியமான கூறுகளில் ஒன்றாக உள்ளது.

கார்பன் டை ஆக்ஸைடு அதிகமாக வெளியாவதைக் குறைப்பது என்பது நியாயமாகவும் சமமாகவும் அனைவராலும் நிர்வகிக்கப்பட வேண்டும் என்பதை 'நீதியின் அடிப்படையிலான மாற்றம்' அங்கீகரிக்கிறது. வேலைகளை இழக்கக்கூடிய தொழிலாளர்கள் போதுமான சமூகப் பாதுகாப்பு, புதிய, குறைவாக கார்பன்டை ஆக்ஸைடை உமிழும் தொழில்கள் மற்றும் துறைகளுக்காகத் தொழிலாளர்களின் திறன்களை மேம்படுத்துதலையும் மறு திறன் மேம்படுத்துதலையும் கொண்டிருக்க வேண்டும்

4 செயல்பாட்டில் ஐஎல்ஓ C190: website: https://www.c190inaction.org இது தொழிற்சங்கங்களால் நல்ல நடவடிக்கைகளை பகிர்ந்துகொள்வதற்காக உருவாக்கப்பட்டுள்ளது. ஒவ்வொரு வருடமும் ITUC சங்க நடவடிக்கைகள் பற்றிய ஆய்வை முன்னெடுக்கிறது, பார்க்க 2024 அறிக்கை: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/en v3.pdf; மேலதிக நல்ல எடுத்துக்காட்டுகளைக் காண: Pillinger/ILO Actrav (2024) Violence and harassment in the world of work-Trade union initiatives, strategies and negotiations since the adoption of the Convention on Violence and Harassment (No. 190) and its Recommendation (No. 206): https://www.ilo.org/publications/vio- lence-and-harassment-world-work-trade-union-initiatives-strategies-and

என்பதே இதன் பொருள். கூடுதலாக, முதலாளிகளுடனான சமூக உரையாடலும் கூட்டு பேரம் பேசும் ஒப்பந்தங்களும் நீதியின் அடிப்படையிலான மாற்றத்திற்கு மிகவும் முக்கியமானவை.

காலநிலை மாற்ற ஒப்பந்தம் நிர்ணயித்த இலக்குகளுக்கு முதலாளிகள் எவ்வாறு பதில் நடவடிக்கைகளை எடுக்கிறார்கள் என்பது மனித உரிமைகளுக்கும் காலநிலை மாறுதலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளில் (HREDD) பாலினம் தொடர்பான பலவகையான பாகுபாடுகள் பற்றிய புரிதலும் ஒரு பிரச்சினையாகும். குறிப்பாக 'காலநிலை மாற்றம்' ஏழைப் பெண்கள் மீது பாதகமான பொருளாதாரப் பாதிப்புகளையும் சமூகப் பாதிப்புகளையும் ஏற்படுத்துவதால். இதன் பொருள் காலநிலைப் பேரழிவுகளில் பெண்களின் பாதிப்புகள் என்பவை, குறைந்த அளவிலான கல்வியறிவாலும் அல்லது தொழில்நுட்பத்தை அவர்களால் பெறஇயலாமல் இருப்பதாலும் தகவல்களை அவர்களால் குறைவாகவே பெற முடிவதாலும் நெருக்கடி காலகட்டங்களின் போது பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையையும் துன்புறுத்தலையும் (GBVH) அவர்கள் எதிர்கொள்கின்றனர் என்பதைக் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளவேண்டும் (UN WOMEN 2023).

நீதியின் அடிப்படையிலான மாற்றத்துக்கான விழிப்புணர்ச்சியை தொழிற்சங்கங்கள் மேம்படுத்தலாம்,நிறுவனங்களிடம் கோரிக்கைகளையும் வைக்கலாம்,

- பாலினம் தொடர்பான குறிப்பான அபாயங்களையும் நலிவடைந்த நிலைகளையும் அடையாளப் படுத்தலாம், அதோடு பெண்களின் ஒன்றுபட்ட குரலும், கூட்டுத் தலைமையும், நிறுவனங்கள் மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுசூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளில் (HREDD) இருக்கின்றன என்பதையும் பெண்களும் இவற்றில் செயல்படுகிறார்கள் என்பதை உணர்த்தும் வகையில் அர்த்தமுள்ளதாக அவர்களின் பங்கேற்பு இருக்கவேண்டும்.
- 'நீதியின் அடிப்படையிலான மாற்றம்' பற்றிய நிறுவனங்களின் கொள்கை முடிவுகளையும் அவற்றில் அவர்கள் பாலினம் மீதான பலவகையான பாகுபாடுகள் பற்றிய அணுகுமுறையை ஏற்றுக்கொண்டிருக்கிறார்களா என்பது பற்றிய விவரங்களையும் கேட்டுப் பெறுதல்.
- 'நீதியின் அடிப்படையிலான மாற்றத்தின்போது' தொழிலாளர்களின் திறன்களை மேம்படுத்துவது பற்றியும் புதிய திறன்களை வளர்த்தெடுப்பது பற்றியும் நிறுவனங்களிடம் பேச்சு வார்த்தை நடத்த வேண்டும்.

ITUC இன் 'நீதியின் அடிப்படையிலான மாற்றம்' மையத்தின் வலைத்தளம் ஒரு நல்ல ஆதார வளமாகும், இது தொழிலாளர்களுக்கும் அவர்களது தொழிற்சங்கங்களுக்கும், வணிக நிறுவனங்களுக்கும் அரசாங்கங்களுக்கும் சமூகங்கள் மற்றும் சிவில் சமூகத்துக்கும் இடையே சமூக உரையாடலையும் இந்த மாற்றத்தோடு தொடர்புடைய பங்குதாரர்கள் ஈடுபாட்டையும் ஆதரிக்கிறது. குறைவாக கார்பன் உள்ள உலகைப் படைப்பதற்கான 'நீதியின் அடிப்படையிலான மாற்றத்தை' திட்டமிடும்போது தொழிலாளர்களுக்கு அதில் ஒரு இடம் இருப்பதை உறுதி செய்வதே முக்கிய கோரிக்கையாகும்.[5]

பொதுவாக அதிக தொழில்மயமான நாடுகளின் தெற்கே அமைந்துள்ள, பொருளாதார மற்றும் தொழில்துறை வளர்ச்சியில் ஒப்பீட்டளவில் குறைந்த மட்டத்தைக் கொண்டதாகக் கருதப்படும் உலக நாடுகளில் உள்ள தொழிற்சங்கங்களுக்குப் பொருத்தமான கூடுதல் எடுத்துக்காட்டுகளை ILO ஆக்ட்ராவின் (2024) அறிக்கை, காலநிலை மாற்றம் மற்றும் ஒரு நீதியின் அடிப்படையிலான மாற்றத்தை நோக்கிய தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள் ஆகியவற்றில் காணலாம்.[6]

5 ITUC Just Transition Centre: https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre

6 https://www.ilo.org/publications/trade-unions-actions-towards-climate-change-and-just-transition

பிரிவு 3

பாலினம் பற்றியும், பாலினத்தின் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் பற்றியும் முழுமையான புரிதலை, மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளில் (HREDD) ஒருங்கிணைத்தல்

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) என்பவை நிறுவனங்களுக்கு மனித உரிமைகள் மற்றும் சுற்றுச்சூழல் பாதிப்புகளை அடையாளம் காட்டுதல், தடுத்தல், குறைத்தல் மற்றும் கணக்கிடுதல் ஆகியவற்றுக்கு ஆதரவளிக்கும் ஒரு தொடர்ச்சியான செயல்முறையாகும். பணியிடங்களில் உள்ள உள்ளார்ந்த அபாயங்களை மதிப்பிட்டு செயல்படுவதன் மூலம் பாலியல்ரீதியாக தவறாக நடத்தப்படுகிற நிகழ்வுகளைத் தவிர்ப்பதற்கும் குறைப்பதற்கும் இதில் கூடுதல் முக்கியத்துவம் அளிக்கப்படுகிறது.

இந்த தொடர் செயல்முறை என்பது சர்வதேச தரங்களை அடித்தளமாகக் கொண்டுள்ளது, ஒரு சரக்கு உற்பத்தியாவது முதலாக நுகர்வோர் கைகளில் போய்ச் சேரும் வரையிலான தொடர்ச்சியான நிகழ்வுகளில் பொறுப்பான வணிக நடைமுறைகளை இது உறுதி செய்கிறது. மனித உரிமை மீறல்கள் தொடர்பாக தற்போதுள்ள அபாயங்களையும் அல்லது சாத்தியமான அபாயங்களையும் தடுப்பதும் குறைப்பதும் இதனுடைய முதன்மையான கவனம். இத்தகைய நடவடிக்கைகளில் அர்த்தமுள்ள ஈடுபாட்டையும், கூட்டுப் பொறுப்பையும் வலியுறுத்துவதாகவும் தொழிலாளர்களையும் தொழிற்சங்கங்களையும் இவற்றில் ஈடுபடுத்துவதாகவும் இந்த செயல்முறை உள்ளது.

இதற்கான ஒரு கொள்கையை நிறுவனங்கள் உருவாக்க வேண்டும், இது தொடர்பான அபாயங்களை மதிப்பிட வேண்டும், அத்தகைய அபாயங்களைக் குறைப்பதற்கான நடவடிக்கைகளை உருவாக்க வேண்டும், அவற்றின் முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிக்க வேண்டும், இத்தகைய முயற்சிகள் பற்றி மற்றவர்களுக்குத் தெரிவிக்க வேண்டும், இத்தகைய நடவடிக்கைகளை செயல்படுத்தாத மீறல்களைச் சரிசெய்ய வேண்டும். பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்வதாக நிறுவனங்களின் கொள்கை இருந்தாக வேண்டும், உதாரணமாக, பெண்கள் எதிர்கொள்ளும் பாகுபாடுகள், இனரீதியாகப் பிரிக்கப்பட்ட பெண் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் பாகுபாடுகள், குறைபாடுகள் உள்ள பெண் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் பாகுபாடுகளைத் தீர்க்க வேண்டும், மேலும் பாலின ரீதியான, இன ரீதியான, முன்முடிவுகளையும், மாற்றுத் திறனாளிகள் தொடர்பான அனுமானங்களையும், மாறாமல் திரும்ப திரும்ப ஒரேமாதிரி நடந்துகொள்ளுதலையும், பாரபட்சங்களையும் எதிர்கொண்டு முறியடிக்க வேண்டும்.

மனித உரிமைகள், சுற்றுச்சூழல் மற்றும் சமூக அபாயங்களைக் கையாள்வதற்கான வணிகக் கடமைகள் குறித்து ஐக்கிய நாடுகள் சபை, OECD, ILO, ஐரோப்பிய ஒன்றியம் மற்றும் தேசிய அரசாங்கங்கள் நிறுவிய மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளை (HREDD) இணைப்பு 1 சுருக்கமாக விளக்குகிறது.

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) என்பவை முதன்முதலில் ஐக்கிய நாடுகள் சபையின் தொழில்களுக்கும் மனித உரிமைகளுக்குமான கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் நிறுவப்பட்டது, அதன் பின்னர் பன்னாட்டு நிறுவனங்கள் மற்றும் சமூகக் கொள்கை தொடர்பான சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) முத்தரப்பு கொள்கைகள் பிரகடனம் (MNEபிரகடனம்), பன்னாட்டு நிறுவனங்களுக்கான OECD வழிகாட்டுதல்கள் மற்றும் ஐரோப்பிய ஒன்றியத்தின் நிறுவன நிலைத்தன்மைக்கு செய்தாக வேண்டியவை தொடர்பான வழிகாட்டுதல்கள் (CSDDD) (EU on Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)) ஆகியவை மூலம் அவை மேலும் வலுப்படுத்தப்பட்டுள்ளன.[7]

இணைப்பு 1 ஐக்கிய நாடுகள் சபை, OECD, ILO, ஐரோப்பிய ஒன்றியம் மற்றும் தேசிய அரசாங்கங்களால் நிறுவப்பட்ட HREDD தரநிலைகளை சுருக்கமாக கோடிட்டுக் காட்டுகிறது.

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளில் (HREDD) தொழிற்சங்கங்கள் ஏன் ஒரு பங்கு வகிக்க வேண்டும்?

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் பற்றி தொழிற்சங்கங்களுக்கு தெரிந்திருக்க வேண்டும். நிறுவனங்கள் தன் தொழிலாளர்களுடனும் அவர்களின் தொழிற்சங்கங்களுடனும் அர்த்தமுள்ள வகையில் ஈடுபடுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும். தொழிற்சங்கங்கள் தொழிலாளர்களோடு நெருக்கமாக இருப்பதால் அவை வேலை உலகில் நடைபெறும் மனித உரிமை மீறல்களை கண்டறிந்து வெளிப்படுத்தவும், அவற்றை குறைப்பதற்கான முன்னேற்றங்களை கண்காணிப்பதில் உதவ முடியும். உதாரணமாக, சிறந்த கொள்கைகளை வலியுறுத்துவதிலும், கூட்டுப்பேர ஒப்பந்தங்கள் (CBAs) குறித்து பேச்சுவார்த்தை நடத்துவதிலும் அவர்கள் பங்காற்ற முடியும். அதேபோல், பாலின ஏற்றதாழ்வுகள் (Gender Inequalities) பணியிடங்களில் ஏற்படுத்தும் நேரடி மற்றும் மறைமுக விளைவுகளை கண்டறிந்து தொழிற்சங்கங்கள் வெளிப்படுத்தலாம். உதாரணமாக, பெண்கள் சுமக்கும் அதிகமான பராமரிப்புப் பொறுப்புகள் அவர்களின் பொருளாதாரப் பங்கேற்பைப் பாதிக்கின்றன என்பதைக் காட்ட முடியும்.

தொழிற்சங்கங்கள், பாலினம் மற்றும் பாலினத்தின் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் பார்வையில் தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை ஆவணப்படுத்தியும், அவர்களோடு கலந்து பேசியும் பாலினம் மற்றும் பாலினத்தின் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் சார்ந்த மனித உரிமை மீறல்களை வெளிக்கொணர முடியும். HREDDஇல் பாலினம் மற்றும் பாலினத்தின் மீதான பலவகையான பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகிறது என்கிற பகுப்பாய்வை ஆதரித்து வாதாடுவதில் தொழிற்சங்கங்களும் தொழிலாளர் உரிமைகள் அமைப்புகளும் முக்கியப் பங்கு வகிக்க வேண்டும். தொழிலாளர்களின் சமூக அடையாளங்களின் பன்முகத் தன்மை, சமமற்ற அதிகார உறவுகள் போன்றவை தொழில் நிகழ்வின் சங்கிலியில் (value chain) அடிப்படை உரிமை மீறல்களுக்கு அடிப்படையாக உள்ளன என்பதை தொழிற்சங்கங்கள் எடுத்துக்காட்ட வேண்டும். கூடுதலாக, HREDD இல் பாலினமும் பாலினத்தின் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் பற்றிய கண்ணோட்டத்தையும் இணைப்பது அர்த்தமுள்ள பங்குதாரர் ஈடுபாடு என்கிற முக்கியமான HREDD கொள்கையை வளப்படுத்த உதவும்.

பெண்களையும் பிற நலிந்த பிரிவினரையும் பாதிக்கிற மனித உரிமை மீறல்களை பாலினம் மற்றும் பாலினத்தின் மீதான பலவகையான பாதிப்புகள் என்கிற கண்ணோட்டத்தில் விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துவதில் தொழிற்சங்கங்கள் முக்கியப் பங்காற்ற வேண்டும். ஏனெனில் இத்தகைய பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்ளும் பெண்கள் மற்றும் மற்ற குழுக்களின் பணி வாழ்க்கை பெரும்பாலும் கவனிக்கப்படுவதில்லை அல்லது மற்றவர்களின் கண்களுக்கு அது இன்னும் தெரியவில்லை.

- பாலின சமத்துவமின்மை, பாலினத்தின் மீது நிகழ்த்தப்படும் பலவகையான பாதிப்புகள், HREDD மற்றும் மாற்றத்திற்கான அணுகுமுறையின் முக்கியத்துவம் குறித்து தொழிலாளர்களுக்கும் தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகளுக்கும் பயிற்சியையும் வழிகாட்டுதலையும் வழங்குதல்.

- இந்த அணுகுமுறை என்றால் என்ன என்றும் உரிமைதாரர்களாக இதில் அவர்களின் பங்கு என்ன என்பதையும் தொழிலாளர்களுக்கு விளக்கமாக சொல்வதற்காக பணியிடங்களில் தொழிற்சங்கக் கூட்டங்களை நடத்துதல்.

- கலந்துரையாடல்களிலும் விவாதங்களிலும் பங்கேற்பதன் மூலமும், வேலையில் பாலினம் மற்றும் பாலினத்தின் மீது ஏற்படும் பலவகையான பாதிப்புகள் சாதி, வர்க்கம், இனம் உள்ளிட்டவை ஏற்படுத்தும்

7

பலவிதமான பாகுபாடுகள்/ ஒடுக்குமுறைகள் பற்றிய தெளிவான புரிதலைப் பகிர்ந்து கொள்வதன் மூலமும் தொழிலாளர்கள் தங்கள் உரிமையை/ அதிகாரத்தை உறுதிப்படுத்த அவர்களை ஊக்குவித்தல்.

- தொழிற்சங்கப் பணிகள் அனைத்திலும் பாலினம் மற்றும் பாலினத்தின் மீது சாதி, வர்க்கம், இனம் உள்ளிட்டவை ஏற்படுத்தும் பலவிதமான பாகுபாடுகள் / ஒடுக்குமுறைகளை உள்ளடக்குவற்கு (நேரம் மற்றும் வளங்கள்) உறுதியளிக்கவும்.

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளை (HREDD) கட்டாயமானமாக்கும் ஐரோப்பிய சட்டம்

- ஐரோப்பிய யூனியன் உருவாக்கியிருக்கிற மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் பெருநிறுவனங்கள் தொடர்ந்து செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளுக்கான வழிகாட்டலில் (corporate sustainability due diligence directive- CSDDD) தொழிலாளர்களை மையமாகக் கொண்ட அணுகுமுறை, தொழிலாளர் உரிமைகள், பாலினம் மற்றும் பாலினத்தின் மீது ஏற்படும் பலவகையான பாதிப்புகள் சார்ந்த அணுகுமுறை ஆகியவை வலியுறுத்தப்படுகின்றன. பாலினம் மற்றும் கலாச்சார பொறுப்புணர்வுடன் கூடிய உரிய விடாமுயற்சி அணுகுமுறையின் ஒரு பகுதியாக, நிறுவனங்கள் "பாலினம், வயது, இனம், வர்க்கம், சாதி, கல்வி, இடம்பெயர்வு நிலை, இயலாமை, அத்துடன் சமூக மற்றும் பொருளாதார நிலை" போன்ற காரணிகளைக் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ள வேண்டியிருக்கலாம் என்று உத்தரவு கூறுகிறது. இது மேலும் கூறுகிறது:
- "...நிறுவனங்கள் தனித்தனியாகவோ அல்லது பழங்குடி மக்கள் உட்பட சில குழுக்கள் அல்லது சமூகங்களின் உறுப்பினர்களாகவோ, ஓரங்கட்டப்படுதல், பாதிப்பு அல்லது பிற சூழ்நிலைகள் காரணமாக அதிக ஆபத்தில் இருக்கக்கூடிய தனிநபர்கள் மீதான எந்தவொரு குறிப்பிட்ட பாதகமான விளைவுகளுக்கும் சிறப்புக் கவனம் செலுத்த வேண்டும்..."

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) தொடர்பான மாற்றத்துக்கான ஒரு அணுகுமுறை (பிரிவு 1 இல் விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி) என்பது பாலின சமத்துவமின்மைக்கான அடிப்படையான காரணங்களை முறையாக சரி செய்வதில் நிறுவனங்கள் ஒரு மேலோட்டமான 'டிக்-பாக்ஸ்' பயிற்சியைத் தாண்டிச் செல்வதைக் குறிக்கிறது. எடுத்துக்காட்டாக, ஒரு ஆடைத் தொழிற்சாலையில் பாலியல் துன்புறுத்தலை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கான பாலினப் பொறுப்புணர்வுடன் கூடிய பதில் நடவடிக்கை என்பது தொழிற்சாலையில் சமமற்ற பாலின அதிகார உறவுகள் உள்ளிட்ட பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் (GBVH) ஆபத்தின் காரணிகளைப் புரிந்துகொண்டு அடையாளம் காண்பதை உறுதி செய்யும். மேலும், பாலியல் துன்புறுத்தலைத் தடுக்க தொழிற்சாலை என்ன செய்ய வேண்டும் என்பதையும் நிறுவனம் நன்கு புரிந்துகொள்ளும்.

பாலினம் தொடர்பான, பலவகை பாலினத்தவர் பலவகையான பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்ளுதல் தொடர்பான மனித உரிமைகளுக்கான அபாயங்கள் எவை?

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) தொடர்பில் இந்த அணுகுமுறை, பணியிடங்களில் உள்ள பிரச்சினைகளில் பாலினம் மற்றும் பலவகையான பாலினத்தவர்கள் எதிர்கொள்ளும் பாகுபாடுகள் உள்ளிட்ட ஏற்றதாழ்வுகள் தொடர்பான மனித உரிமை மீறல்களை வெளிப்படையாகக் காட்ட உதவும், இதனால் அவற்றின் பாதிப்புகளைக் குறைப்பதற்கான பரிந்துரைகளையும், செய்யப்பட்ட முன்னேற்றத்தை மதிப்பாய்வு செய்வதற்கான பயனுள்ள வழிகளையும் அவர்கள் உருவாக்குவார்கள். இது வாழ்க்கை ஊதியங்கள், சம மதிப்புள்ள வேலைக்கு சம ஊதியம், பணியிட பாதுகாப்பு மற்றும் சுகாதாரம், இனப்பெருக்கம் மற்றும் பாலியல் ஆரோக்கியம், தன்பால், இருபால் ஈர்ப்பாளர்கள் உள்ளிட்ட பன்முக பாலியல் திசைவழியினர் மற்றும் மாற்றுப் பாலினத்தவர் உள்ளிட்ட பன்முக பாலினத்தவர் (LGBTQI+) உரிமைகள் மற்றும் பாகுபாடுகள் ஆகியவற்றை வெளிப்படுத்தும், மற்றவரைப் பராமரிப்பதற்கான பணிகளின் அளவுகளில் ஒருவருக்கு ஒதுக்கப்படும் அளவை மிஞ்சும்வகையில் பெண்களுக்கு ஒதுக்கப்படுதல், பெண்களுக்கு என சில பணிகளை ஒதுக்கி வைத்தல், பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் மற்றும் முடிவெடுப்பதில் பெண்களின் பிரதிநிதித்துவம் உள்ளிட்ட பல்வேறு சிக்கல்களையும் அது வெளிப்படுத்தும்.

தரவுகள் சேகரிப்பு

தொழிலாளர்களின் உரிமை மீறல்களைக் கண்டறிவதற்கும், முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிப்பதற்கும் அறிக்கையிடுவதற்கும் முறையான அணுகுமுறையை உறுதி செய்வதற்கும் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கையின் யதார்த்தத்தை பிரதிபலிக்கும் தரவு மிக முக்கியமானது. இருப்பினும், பாலினம் மற்றும் பலவகையான

பாலினத்தவர்கள் உள்ளிட்டவர்கள் தொழிலாளர்களாக பணியாற்றும்போது அவர்கள் பற்றிய பிரிக்கப்பட்ட தரவுகள் எப்போதும் சேகரிக்கப்படுவதில்லை அல்லது கிடைப்பதில்லை.

முதலில் பணியிடங்களிலும் பிறகு தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுவதிலும் இவ்வாறு பிரிக்கப்பட்ட தரவுகளைச் சேகரிப்பதற்கான ஆதரவை தொழிற்சங்கங்கள் அளிக்கவேண்டும்.

இது தொடர்பாக கேட்கவேண்டிய கேள்விகளுக்கான எடுத்துக்காட்டுகள்:

- தொழிலாளர்கள் தங்கள் உரிமைகள் மற்றும் வாய்ப்புகளைப் பெறுவதைப் பாதிக்கிற அதிகாரத்தையும் சிறப்புரிமைகளையும் அடையாளம் காண தரவுகள் கிடைக்கின்றனவா? எத்தகைய தரவு இடைவெளிகள் உள்ளன?
- தொழிலாளர் சந்தையில் தலைமை அல்லது முடிவெடுக்கும் பதவிகளில் சில குழுக்கள் இல்லையா?
- ஊதியம் வெளிப்படையானதா, பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்குமான பாலின ஊதிய இடைவெளிக்கான, ஊதிய ஏற்றத்தாழ்வுகளுக்கான கட்டமைப்பு காரணங்களை அடையாளம் காண ஊதியத் தரவுகள் கிடைக்கின்றனவா?
- தொழிற்சங்கங்கள் அல்லது தொழிலாளர் உரிமை அமைப்புகளால் சேகரிக்கப்பட்ட பெயர் அறிவிக்காத அறிக்கைகள் உள்ளிட்ட அறிக்கைகளில் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் (GBVH) பற்றிய வழக்குகள் குறித்த தரவு கிடைக்கிறதா?
- அனைத்து பெண் தொழிலாளர்களுடனும், குறிப்பாக மிகவும் ஒதுக்கப்பட்ட பெண்களுடனும் ரகசியமாகவும் உணர்திறன் மிக்கதாகவும் ஆலோசனை நடத்தியுள்ளீர்களா?

தொழிற்சங்கங்களுக்கான ஆலோசனைகள்

- ஆட்சேர்ப்பு, வேலை/தொழில்கள், ஊதியம் மற்றும் வேலை நேரம் குறித்த தரவுகளை பாலின வாரியாக கோருதல்.
- ஒவ்வொரு ஆண்டும் பாலின ஊதிய இடைவெளியை (சராசரி மணிநேர ஊதியத்தின் அடிப்படையில்) நிறுவனம் அடையாளம் காண வேண்டும், இது அனைத்து தொழிலாளர்களையும் அவர்களின் ஒப்பந்த நிலை அல்லது வேலை நேரங்களைப் பொருட்படுத்தாமல் உள்ளடக்கியது.
- பாலின இடைவெளிகள் மற்றும் ஏற்றத்தாழ்வுகளை எவ்வாறு கண்டறிவது மற்றும் பாலின ஊதிய இடைவெளியைக் கணக்கிடுவது உள்ளிட்ட பாலின-பிரிக்கப்பட்ட தரவைப் புரிந்துகொண்டு விளக்க தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிற்சங்க பிரதிநிதிகளுக்கு பயிற்சி அளிக்கவும்.
- தொழிலாளர்களுடன் கலந்தாலோசிக்கவும், பெண் தொழிலாளர்களின் குரல்கள் மற்றும் நிறுவனத்தை ஊக்குவிக்கவும், மேலும் மிகவும் ஓரங்கட்டப்பட்ட தொழிலாளர்களின் அனுபவங்களைப் பிடிக்க உணர்திறன் வாய்ந்த ஆலோசனைகள் நடத்தப்படுவதை உறுதி செய்யவும். பெண் தொழிலாளர்களுடன் ஆலோசனைகளை நடத்துவது பற்றிய கூடுதல் தகவலுக்கு, அடுத்த பகுதியில் HREDD செயல்முறையின்படி 2 ஐப் பார்க்கவும்.

அர்த்தமுள்ளவகையிலான பங்குதாரர் ஈடுபாடு

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளின் (HREDD) ஒரு மைய அம்சம், பாலின சமத்துவமின்மைகள் மற்றும் பலவகையான பாகுபாடுகளால் பாதிக்கப்படும் தொழிலாளர்களின் அர்த்தமுள்ள பங்குதாரர் ஈடுபாடு ஆகும், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிலாளர் உரிமை அமைப்புகளுக்கு இந்த நடவடிக்கைகளில் ஒரு பங்கு உண்டு என்பதை இது உறுதி செய்வதாகும்.

பன்மடங்கு மற்றும் பலவகையான பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்ளும் தொழிலாளர்களுக்குத் தகவல் அளித்து, இயக்கி, ஒருங்கிணைத்து, இதில் ஈடுபடுத்தும் உத்திகளை தொழிற்சங்கங்கள் உருவாக்க முடியும்.

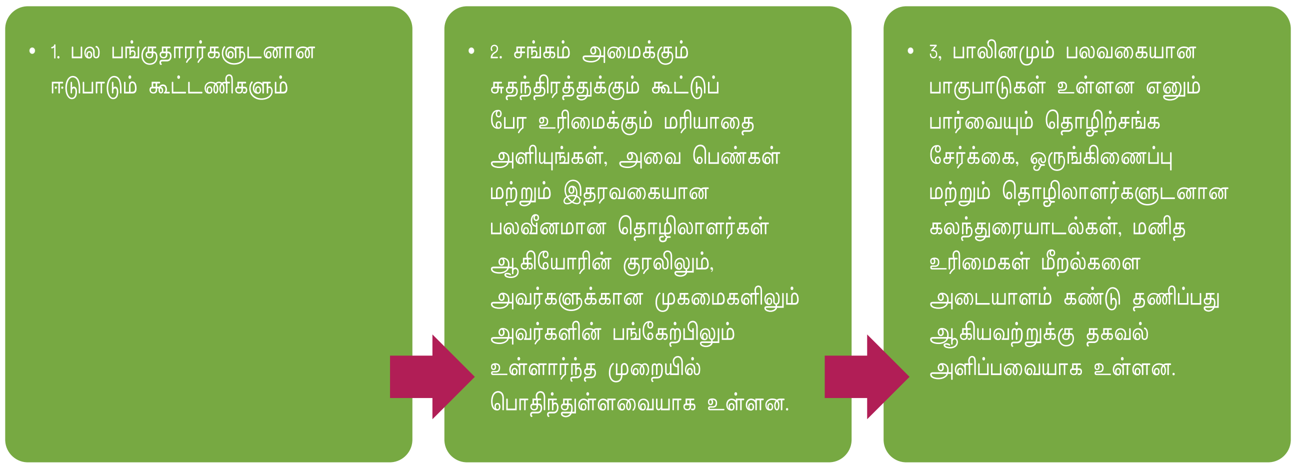
பொறுப்பான வணிக நடத்தை குறித்து 'பொருளாதார ஒத்துழைப்புக்கும் மேம்பாட்டுக்குமான அமைப்பு' (Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD) தரும் வழிகாட்டுதல்கள்

பன்னாட்டு நிறுவனங்களுக்கான பொறுப்பான வணிக நடத்தைக்கான OECD வழிகாட்டுதல்கள் (2023), பலவீனமான அல்லது ஒதுக்கப்பட்ட குழுக்களின் தேவைகளைக் கருத்தில் கொண்டு, நிறுவனங்கள் அர்த்தமுள்ள பங்குதாரர் ஈடுபாட்டை மேற்கொள்ள வேண்டியதன் அவசியத்தை எடுத்துக்காட்டுகின்றன:

"பங்குதாரர் ஈடுபாடு அர்த்தமுள்ளதாகவும் பயனுள்ளதாகவும் இருக்க வேண்டும் என்றால் , அது சரியான நேரத்தில் கிடைக்கவேண்டும், பங்குதாரர்கள் அணுகக்கூடியவர்களாகவும், அவர்களின் ஈடுபாடு பொருத்தமானதாகவும் மற்றும் அது பாதுகாப்பானதாகவும் இருப்பதை உறுதி செய்யவேண்டும், பலவீனமான அல்லது ஒதுக்கப்பட்ட நிலையில் உள்ள பங்குதாரர்களோடு இணைந்து செயல்படுவதில் சாத்தியமான தடைகளை அடையாளம் கண்டு அகற்றுவதும் முக்கியம்." (பாரா 28)

"மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுசூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளை (HREDD) நடத்துவது என்பது, தனித்துவமான மற்றும் பலவிதமான பாகுபாடுகள் பற்றிய அபாயங்கள், தனிப்பட்ட பண்புகள் அல்லது பலவீனமான / ஒதுக்கப்பட்ட குழுக்கள் தொடர்பான அபாயங்கள் உள்ளிட்டவற்றை, பரிசீலிப்பதை உள்ளடக்கியிருக்கலாம். இது தொடர்பான பங்குதாரர் ஈடுபாடு அர்த்தமுள்ளதாக இருப்பது முக்கியமானது, மேலும் இத்தகைய குழுக்களுக்கான நிலையான வளர்ச்சி விளைவுகளை அதிகரிப்பதற்கான வழிகளைப் பரிசீலிப்பதும் பொருத்தமானதாக இருக்கும்." (பாரா 50)

படம் 3: பிரச்சனையோடு தொடர்புடையோர் அதன் தீர்வுக்காக ஈடுபாட்டோடு செயல்பட வேண்டியதன் மூன்று கூறுகளை இது காட்டுகிறது, இது 'பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் உள்ளன' எனும் முன்னோக்குப் பார்வையை ஒருங்கிணைக்கிறது. அர்த்தமுள்ள ஈடுபாட்டின் இந்த மூன்று கூறுகளும் நிறுவனத்தின் மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளில் (HREDD) சேர்க்கப்பட்டுள்ளனவா என்பதை தொழிற்சங்கங்கள் சரிபார்க்க வேண்டும். அவை சேர்க்கப்படாவிட்டால், நிறுவனத்துடன் ஈடுபடுவதற்கும், மனித உரிமை மற்றும் பாலின சமத்துவ அமைப்புகளுடன் கூட்டணிகள் அமைப்பதற்குமான ஒரு திட்டத்தை வரைந்து, அர்த்தமுள்ள ஈடுபாட்டிற்காக வாதிடுங்கள்.



படம் 2: அர்த்தமுள்ள பங்குதாரர் ஈடுபாடு: பாலினம், பலவகையான பாகுபாடுகள் தொடர்பான முன்னோக்குப் பார்வையுடனான, தொழிற்சங்கங்களுக்கான அணுகுமுறை.

1. பாலின சமத்துவம் தொடர்புடைய பலருடனான ஈடுபாடும் கூட்டணிகளும்:

- தொழிலாளர் குழுக்கள், மனித உரிமைகள் மற்றும் பாலின சமத்துவக் குழுக்கள், அமைப்புகள், அரசு சாரா நிறுவனங்கள், புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர் அமைப்புகள், பாலினம் சார்ந்த நிபுணர்கள், வணிக சங்கங்கள் மற்றும் பாலின சமத்துவத்திற்கு உறுதியளித்த பிறருடன் ஏற்கனவே உள்ள தொடர்புகளைத் தொடர்புகொண்டு வலுப்படுத்துதல்.
- பாலினம் மற்றும் பாலினத்தின் மீது சாதி, வர்க்கம், இனம் உள்ளிட்டவை ஏற்படுத்தும் பலவிதமான பாகுபாடுகள்/ ஒடுக்குமுறைகள் பற்றிய விழிப்புணர்வை உருவாக்கி அதற்கான வலுவான வாதத்தை உருவாக்கி நிறுவனத்தின் வேலைகளோடு தொடர்புடையவர்களின் ஈடுபாட்டை அர்த்தமுள்ளதாக்குதல் .
- பெண்களின் ஈடுபாடு மற்றும் செயலில் பங்கேற்பை உறுதி செய்யுங்கள், குறிப்பாக பலவகையான பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்ளும் பெண்கள்.

2. சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரத்தை மதித்தல் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசுதலில் பாலினக் கண்ணோட்டத்தையும் பாலினத்தின் மீது சாதி, வர்க்கம், இனம் உள்ளிட்டவை ஏற்படுத்தும் பலவகையான பாகுபாடுகள் / ஒடுக்குமுறைகள் கண்ணோட்டத்தையும் ஒருங்கிணைத்தல்.

- *HREDD* இன் அனைத்து செயல்முறைகளும் அடுத்தடுத்த செயல்பாடுகளும் சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரம் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசுதல் உள்ளிட்ட அடிப்படை உரிமைகளையும் கொள்கைகளையும் மதிக்கின்றன என்பதை உறுதி செய்தல்.
- பெண் தொழிலாளர்களுக்கான முன்னுரிமைப் பிரச்சினைகளை அடையாளம் கண்டு, பாலினப் பாகுபாட்டையும் பாலினத்தின் மீது சாதி, வர்க்கம், இனம் உள்ளிட்டவை ஏற்படுத்தும் பலவகையான பாகுபாட்டையும் முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கான வழிகள் குறித்து தொழிலாளர்களுடன் கலந்தாலோசித்தல்.
- தொழிற்சங்கங்களோடு தொடர்புடையவர்களுடன் (மேலே குறிப்பிட்டுள்ள) இந்தப் பிரச்சினைகளுக்கு ஆதரவை உருவாக்குதல்.
- முதலாளிகளுடன் பேச்சுவார்த்தை நடத்துதல், கூட்டு பேரம் பேசும் குழுக்களில் பெண்களின் பங்கேற்பை உறுதி செய்தல்.

3. பாலினத்தையும் பாலினத்தின் மீது சாதி, வர்க்கம், இனம் உள்ளிட்டவை ஏற்படுத்தும் பலவகையான பாகுபாடு / ஒடுக்குமுறைகள் பற்றிய கண்ணோட்டத்தோடு தொழிற்சங்கத்தில் ஆட்களை நியமிப்பதையும், ஒழுங்கமைப்பதற்கான வழிமுறைகளையும் தொழிலாளர்களுடன் கலந்தாலோசிப்பதையும் வழிநடத்துவது

- குறிப்பாக நிலையற்ற வேலையில் இருப்பவர்களையும் மற்றும் பாலினத்தோடு சாதி, வர்க்கம், இனம் உள்ளிட்டவை பாலினத்தின் மீது ஏற்படுத்தும் பாகுபாடுகளை / ஒடுக்குமுறைகளை சந்திக்கும் பெண் தொழிலாளர்களை தொழிற்சங்கங்களில் பிரதிநிதித்துவப் படுத்துவதற்கான ஒரு வழிமுறையை ஒப்புக்கொள்ளுதல்
- பெண்களின் தலைமைத்துவ திறன்களையும் தொழிற்சங்கங்களில் முடிவெடுப்பதில் பெண்களின் பங்கேற்பையும் கட்டமைத்தல்.
- பாலின சமத்துவத்தை தொழிற்சங்கத்தின் (உள்ளேயும் வெளிப்படையாகவும்) முன்னுரிமைகளில் ஒன்றாக ஆக்குதல், கலாச்சாரம், மனநிலைகள் மற்றும் பெண்கள் பற்றிய ஒரே விதமான பிற்போக்குத்தனமான கருத்துகளை மாற்றுவதற்கு உறுதியளித்தல்.

ஓரம் கட்டப்படும் பெண்களுடனும் பிற குழுக்களுடன் கலந்தாலோசித்தல் (பிரிவு 3 மனித உரிமை மீறல்கள் குறித்து பெண் தொழிலாளர்களுடன் கலந்தாலோசிப்பது பற்றிய கூடுதல் தகவல்களை வழங்குகிறது).

தொழிற்சங்கங்களின் கூட்டமைப்பு மற்றும் உற்பத்தி, சந்தைப்படுத்தல், விற்பனைக்குப் பிந்தைய சேவையை வழங்குதல் உள்ளிட்டு ஒரு நிறுவனம் ஒரு பொருளுக்கு மதிப்பு சேர்க்கும் செயல்பாடுகள் (மதிப்புச் சங்கிலி) ஒவ்வொன்றிலும் தகவல் பகிர்வு

தொழிற்சங்கங்கள் தொழில் நிகழ்வின் சங்கிலி முழுவதும் தாங்கள் தொழிலாளர்களை எவ்வாறு ஒருங்கிணைக்கிறார்கள் என்பதையும் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகிறார்கள் என்பதையும் வரைபடமாக்குவதில் ஈடுபடலாம். சங்கிலி முழுவதும் உள்ள தொழிற்சங்கங்களைத் தொடர்பு கொள்ளும் வழிகளைக் கண்டறியவும்.

- மதிப்புச் சங்கிலி முழுவதும் உள்ள தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையேயான தொடர்பை எளிதாக்குவதற்காக, சில உலகளாவிய தொழிற்சங்கங்கள் துறைசார் தொழிற்சங்கக் கூட்டமைப்புகளையும் குழுக்களையும் நிறுவியுள்ளன. மதிப்புச் சங்கிலி முழுவதும் உள்ள தொழிலாளர்கள்/தொழிற்சங்கங்களைத் தொடர்பு கொள்ளும் வழிகளைக் கண்டறிய உங்கள் தொழிற்சங்கத்தைத் தொடர்பு கொள்ளலாம்.

- நிறுவனங்களுடனும் உலகளாவிய தொழிற்சங்கங்களுடனும் உலகளாவிய கட்டமைப்பு ஒப்பந்தங்கள் கையெழுத்திடப்பட்ட இடங்களில், மதிப்புச் சங்கிலி முழுவதும் ஒப்பந்தத்தின் செயல்பாட்டைக் கண்காணிக்க தேசிய கண்காணிப்புக் குழுக்கள் பொதுவாக நிறுவப்படுகின்றன. உங்கள் நிறுவனம் ஒரு ஒப்பந்தத்தில் கையெழுத்திட்டுள்ளதா என்பதையும், மற்ற நாடுகளில் நிறுவனம் HREDD ஐ எவ்வாறு செயல்படுத்துகிறது என்பது குறித்து தேசிய கண்காணிப்புக் குழுக்களுடன் நீங்கள் தொடர்பு கொள்ள முடியுமா என்பதையும் கண்டறியவும்.

- மதிப்புச் சங்கிலி முழுவதும் தொழிற்சங்கங்களைத் தொடர்பு கொள்ள வாய்ப்புகள் இருந்தால், அவை எவ்வாறு செயல்படுகின்றன என்கிற கற்றலையும், அவற்றில் பின்பற்றப்படும் நல்ல நடைமுறைகளையும் மதிப்புச் சங்கிலி முழுவதும் தொழிற்சங்கங்களால் எவையெல்லாம் சாத்தியப்படுகிறது என்பதையும் எடுத்துக்காட்டுகளுடன் பகிர்ந்து கொள்வதை உறுதிப்படுத்தவும். பெயரளவுக்கு இல்லாமல் அர்த்தமுள்ள வகையில் தொழிலாளர் பிரதிநிதித்துவபடுத்தப்படுவது, தகவல்களை அணுகுவது தொடர்பான தடைகள் அல்லது சவால்களை தொழிற்சங்கங்கள் எவ்வாறு எதிர்கொண்டன, மேலும் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளிலும், கொள்கைகளிலும் நடைமுறைகளிலும் பாலினமும் பாலினத்தின் மீது சாதி, வர்க்கம், இனம் உள்ளிட்டவை ஏற்படுத்தும் பலவகையான பாகுபாடுகள் / தாக்கங்களும் குறித்த கண்ணோட்டம் உள்ளதா என்பதும் பகிர்ந்து கொள்ள வேண்டியவற்றுள் அடங்கும்.

- தொழிற்சங்கத் தலைமைப் பொறுப்பிலும் முடிவெடுக்கும் கட்டமைப்புகளிலும பெண்கள் மற்றும் பொதுவாக மிகக் குறைவாகப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படும் குழுக்களின் பிரதிநிதித்துவத்தை உறுதி செய்வதற்கான பயனுள்ள வழிகளைப் பற்றி அறிந்து கொள்வதிலும் இத்தகைய தகவல் பகிர்வு ஒரு கருவியாக இருக்கும்.

பிரிவு 4:

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய 6 நடவடிக்கைகளும் (HREDD) பாலினம் மற்றும் பாலினம் மீதான பலவகையான பாகுபாடுகளும்

ஒரு பொருள் உற்பத்தியாகி வாடிக்கையாளரின் கையில் போய்ச் சேரும்வரையிலான நிகழ்வுகள் அனைத்தோடும் தொடர்புடைய நிறுவனங்களோடும் விநியோகஸ்தர்களோடும் தொழிற்சங்கங்கள் இணைந்து ஊக்கத்துடன் செயல்படலாம்.[9] மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளில் (HREDD) 6 வகையானவற்றில் (கீழே உள்ள படம் 4-ல் காட்டப்பட்டுள்ளது) பாலினம் மற்றும் பலவகையான பாலினத்தவர் பலவகையான பாகுபாடுகளால் பாதிக்கப்படுவதை எவ்வாறு ஒருங்கிணைக்க முடியும் என்பது குறித்த சில நடைமுறை வழிகாட்டுதல்களை இந்தப் பிரிவு வழங்குகிறது. இவை தொடர்பான அபாயங்களை அடையாளம் காணவும் மதிப்பீடு செய்யவும், வணிகத்துக்கான பாதிப்பைத் தடுக்கவும், பாலினம் மற்றும் பலவகையான பாலினத்தவர் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகளால் பாதிக்கப்படுவதற்கான அடிப்படையான காரணங்களை/கட்டமைப்புக் காரணங்களைக் கையாளவும் இந்த அணுகுமுறை, மிகவும் முக்கியமானதாகும்.

நடவடிக்கை 6: மீறல்களைச் செய்வோரை திருத்துவதையும், பாதிக்கப்பட்டோருக்கான நிவாரணங்களை வழங்குவதையும், பாலினப் பாகுபாடுகள் தொடர்பான தொலைநோக்குப் பார்வையோடும் பலவகையான பாலினத்தவர் பல மட்டங்களில் பலவகையான பாகுபாடுகளால் பாதிக்கப்படுகின்றனர் பற்றிய தொலைநோக்குப் பார்வையோடும் வழங்குதல்.

நடவடிக்கை 1: பலவகையான பாலினத்தவர்கள் பலவகையான பாகுபாடுகளால் பல மட்டங்களில் துன்பம் அடைகிறார்கள் என்பதை நிறுவனத்தின் கொள்கைகளில் ஏற்றுக் கொள்ளுவதன் மூலமாக மனித உரிமை மீறல்களைத் தடுப்பது.

நடவடிக்கை 2: பாலின தொலைநோக்குப் பார்வை மற்றும் பலவகையான பாலினத்தவர்கள் பல மட்டங்களில் பலவகையான பாகுபாடுகளுக்கு ஆளாகின்றனர் எனும் தொலைநோக்குப் பார்வை மூலமாகவும் அசலான நெருக்கடிகளையும் நெருக்கடிகளாக மாறும் சாத்தியமுள்ளவற்றையும் அவற்றின் பாதகமான அம்சங்களையும் அடையாளம் கண்டு மதிப்பீடு செய்தல்.

நடவடிக்கை 5: தாக்கங்களின் விளைவுகள் பற்றிய தகவல்களை மற்றவர்களுக்குத் தெரிவித்தல்.

நடவடிக்கை 4: பாலினப் பாகுபாடுகள் தொடர்பான தொலைநோக்குப் பார்வையோடும் பலவகையான பாலினத்தவர் பல மட்டங்களில் பல வகையான பாகுபாடுகளால் பாதிக்கப் படுகின்றனர் பற்றிய தொலை நோக்குப் பார்வையோடும் இத்தகைய நடைமுறைகளை அமலாக்கப் படுவதையும் அமலாக்குவதன் விளைவுகளையும் கண்காணித்தல்.

நடவடிக்கை 3: பாலின பாகுபாடுகள் சார்ந்த நெருக்கடிகளையும் பலவகையான பாலினத்தவர் பல மட்டங்களில் பலவகையான பாகுபாடுகளுக்கு ஆளாகுதல் தொடர்பான நெருக்கடிகளையும் அவற்றின் பாதகமான அம்சங்களையும் தடுப்பதும் மற்றும் குறைப்பதும்.

நடவடிக்கை 1: நிறுவனங்களின் வளாகங்களில் மனித உரிமைகள் மீறல்கள் நடக்காமல் தடுப்பதற்கான அணுகுமுறையில் பாலினப் புரிதலையும், பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் பல மட்டங்களில் பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகின்றன எனும் புரிதலையும் இணைத்தல்

நிறுவனங்கள் தங்களின் கொள்கைகளும் நிர்வாக முறைமைகளும் பணியாளர்களின் மனித உரிமைகளை பாதுகாப்பதாகவும், அதே நேரத்தில் பாலினப் புரிதலும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் பல மட்டங்களில் பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகின்றன எனும் புரிதலும் (intersectionality) கொண்டவையாக இருப்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.

பணியிடங்களில் தொழிலாளர் தவறாக நடத்தப்படுகிற நிகழ்வுகள் பற்றிய தொழிலாளர்களின் அனுபவங்கள் தொடர்பான விவரங்களையும் சான்றுகளையும் தொழிலாளர் சங்கங்கள் அளிப்பதன் பங்களிக்க முடியும். தொழிலாளர் சங்கங்களுக்கும் தொழில் முனைவோருக்கும் இடையே தொடர்ச்சியான சமூக உரையாடல் நடப்பது என்பது பணியிடக் கொள்கைகள் மற்றும் நிர்வாக முறைமைகளை வடிவமைக்க உதவும் என்பதால் அவை மிக அவசியமானவை என்பதே இதன் சுருக்கமான அர்த்தம்.

தொழிற்சங்கங்கள் என்னவெல்லாம் செய்யலாம்?	நிறுவனங்களின் கொள்கைகள், மேலாண்மை முறைமைகள் தொடர்பாக குரல் எழுப்புவதற்கான தொழிற்சங்கங்களுக்கான பிரச்சனைகள்
தொழிற்சங்கங்களுக்கான ஒரு முக்கியமான தொடக்கப் புள்ளியாக, தொழிலின் நிகழ்வுச் சங்கிலி முழுவதும் பாலினம் மற்றும் பலவகையான பாலினத்தவர் பல மட்டங்களில் பலவகையான பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்கின்றனர் எனும் முன்னோக்குப் பார்வையிலிருந்து மனித உரிமை மீறல்களை சரி செய்வது தொடர்புடைய கொள்கைகள் மற்றும் மேலாண்மை முறைகள், நடத்தை விதிமுறைகள் மற்றும் பொறுப்பான வணிக நடத்தைக் கொள்கைகள் உள்ளிட்டவை நிறுவனத்திடம் உள்ளதா என்பதைச் சரி பார்க்கலாம்.	• பொருள்களை வழங்குவோர் உள்ளிட்டு தொழிலின் நிகழ்வுச் சங்கிலியின் அனைத்து மட்டங்களிலும் பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகள் பற்றிய புரிதலோடு பிரச்சனைகள் எதிர்கொள்ளப்படுகின்றனவா? கச்சாப்பொருள்களை வழங்குவோரும் துணை ஒப்பந்ததாரர்களும் இவற்றில் அடக்கமா?
	• நிறுவனக் கொள்கைகள், நடத்தை விதிமுறைகள் மற்றும் பொறுப்பான வணிக நடத்தைக் கொள்கைகள் உள்ளிட்டவை, பொதுவாக தொழிலின் நிகழ்வுச் சங்கிலி முழுவதும் பாலின சமத்துவமின்மையையும் பாகுபாடுகளையும் குறிப்பிடுகின்றனவா?
	• எல்லா தொழிலாளர்களும், இடம்பெயர் தொழிலாளர்களும் அல்லது தற்காலிக அல்லது நிலைத்தன்மையற்ற ஒப்பந்தங்களில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களும், கொள்கைகள் மற்றும் மேலாண்மை அமைப்புகளில் அடங்கியுள்ளனவா?
	• தொழிலாளர்களுக்கு சங்கம் அமைக்கும் உரிமையும் கூட்டுப்பேர உரிமையும் உள்ளது என்று கொள்கைகளில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதா? இது நடைமுறைப்படுத்தப்படுகிறதா? பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்கிற பெண்களும் மற்ற வேறுபட்ட சமூகங்களின் போதுமான பிரதிநிதித்துவம் கொண்ட பாலின சமநிலையை தொழிற் சங்கங்கள் பின்பற்றுகின்றனவா?
	• வேலை நடைபெறும் இடத்தில் கண்டறியப்படும் சமத்துவமின்மை, பாகுபாடு மற்றும் அடக்குமுறை தொடர்பான நெருக்கடிகளைச் சரிசெய்து நடவடிக்கை எடுப்பதற்கான வெளிப்படையான உறுதிமொழியை நிறுவனம் அளிக்கிறதா?
	• தற்போதைய சர்வதேச ஒப்பந்தங்களோடும் தொழிலாளர் தரநிலைகளுடன் கொள்கைகள் இணக்கம் காண்கிறதா? (பாருங்கள்: இணைப்பு 1)

	- நிறுவனங்கள் இந்தப் பிரச்சினைகளை கையாளாமல் இருந்தால், நிறுவனங்கள் பாலினச் சமத்துவத்தையும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்வதையும் (intersectionality) கொள்கைகளில் எவ்வாறு ஒருங்கிணைக்கலாம் என்பதற்கான பரிந்துரைகளை வழங்கவும்.
	- பாலினச் சமத்துவத்திலும், பலவகையான பாலின பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்வதிலும் (intersectionality) எவற்றை சேர்க்கவேண்டும் என்று உறுதியாக தெரியவில்லை என்றால், IFC, ILO/UN Women, Plan International மற்றும் IndustriALL Global Union ஆகியவற்றின் சிறந்த நடைமுறை வழிகாட்டுதல்கள் மற்றும் மாதிரி கொள்கைகளை பார்க்கவும்.

தொழிலாளர்களின் வேலைவாய்ப்புகள், ஒப்பந்தப் பணியாளர் நிலை, பணிப் பொறுப்புகள் மற்றும் ஊதியத்தில் பாலினரீதியாகப் பிரிக்கப்பட்ட விவரங்கள் உள்ளனவா?	நிறுவனம் பாலின அடிப்படையிலோ அல்லது பிற பாகுபாடுகளைச் சந்திக்கும் சமூகக் குழுக்கள் அடிப்படையிலோ தொழிலாளர்களைப் பிரித்துத் தரவுகள் சேகரிக்கிறதா? - பாலின அடிப்படையிலான ஊதிய வேறுபாடுகள் கண்டறியப்பட்டுள்ளனவா? அவை பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் பல மட்டங்களில் பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகின்றன எனும் (intersectionality) புரிதலைப் பிரதிபலிக்கின்றனவா? (உதாரணமாக: இடம் பெயர்ந்த தொழிலாளர்களின் ஊதிய நிலையைப் பொறுத்து.) - இல்லையெனில், பாலினரீதியான தரவு சேகரிப்புக்காகவும் ஊதியத் தெளிவுத்தன்மைக்காகவும் நிறுவனம் எத்தகைய வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்தலாம் என்பது பற்றிய பரிந்துரைகளை வழங்கவும்.
குறிப்பிட்ட மனித உரிமை மீறல்கள், குறிப்பாக பாலின சமத்துவமின்மை, பலவகையான பாலினத்தவர் பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகளை பல மட்டங்களில் எதிர்கொள்தல் ஆகியவற்றால் பாதிக்கப்படும் குழுக்கள் அடையாளம் காணப்பட்டுள்ளனவா?.	நிறுவனம் தனது தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுவதிலும் பாலினப் பாகுபாடுகள் பற்றிய புரிதலின் அடிப்படையில், பலவகையான பாகுபாடுகள் பல மட்டங்களில் பலவகையான பாலினத்தவர்களை பாதிக்கின்றன எனும் புரிதல் அடிப்படையில் குறிப்பான நெருக்கடிகள் இருக்கின்றன என்று மதிப்பீடு செய்வதற்கான ஆதாரம் உள்ளதா? பொருள்களை தனக்கு வழங்குவோரிடம் நேரடியாகவும் அது மதிப்பீடு செய்ததா?
	- மதிப்பீடு செய்திருந்தால் அது, குறைந்த ஊதியம், நீண்ட வேலை நேரங்கள், பாதுகாப்பற்ற மற்றும் ஆரோக்கியமற்ற வேலைப் பழக்கங்கள், மகப்பேறு விடுப்பு கிடைத்தல், பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் கொடுமைப்படுத்தல், மற்றும் உரிமை மீறல்களுக்கான தீர்வு கிடைக்காதது உள்ளிட்ட அனைத்து வகையான அசலான நெருக்கடிகளையும், நெருக்கடிகளாக மாறக்கூடியவற்றையும் உள்ளடக்கியதா என்பதைச் சரிபார்க்கவும்.
	- இல்லையென்றால், பெண் தொழிலாளர்களுடன் கலந்தாய்வுகள் உட்பட, பாலினம் மற்றும் குறுக்குவெட்டுத் தன்மையைக் கருத்தில் கொண்ட விரிவான அபாய மதிப்பீட்டிற்கான வலுவான காரணத்தை வழங்கவும்.

தொழிற்சங்க ஒப்பந்தங்கள் (CBAs) மற்றும் பணியிடக் கொள்கைகள் பாலின சமத்துவத்துக்கும் பன்முகப் பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்ளவும் வழி செய்கின்றனவா?	● தற்போதுள்ள தொழிற்சங்க ஒப்பந்தங்களில் தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுவதிலும் பாலினப் பாகுபாடுகள், பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்வதற்கான பிரிவுகள் உள்ளனவா என்பதை ஆய்வு செய்யவும். ● ஒருவேளை அத்தகைய ஒப்பந்தங்கள் இல்லை என்றால் நிறுவனத்துக்கு பொருள்கள் வழங்குவோரின் பணியிடங்களிலும் முற்றிலும் பாகுபாடுகள் இல்லை, பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையோ துன்புறுத்தலோ இல்லை என்கிற நிலையை ஏற்படுத்துவதற்கான கொள்கையை உருவாக்குவதற்காக பேச்சுவார்த்தை நடத்தவேண்டும்.
	● தொழிற்சங்க ஒப்பந்தங்கள் (CBAs) மற்றும் பணியிடக் கொள்கைகள் கீழ்க்கண்டவற்றை உள்ளடக்கியுள்ளதா என்பதை உறுதிப்படுத்தவும் : - தொழிற்சங்க ஒப்பந்தங்களோ, பணியிடக் கொள்கைகளோ பாலின சமத்துவம் மற்றும் பாகுபாடுகள் இல்லாத சூழலை உருவாக்குவதற்கான உறுதிமொழியையும் கோட்பாடுகளையும் கொண்டுள்ளனவா? - பணியிடத்தில் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையோ துன்புறுத்தலோ, பாகுபாடோ, ஏற்றதாழ்வுகளோ முற்றிலுமாக இல்லை எனும் நிலையை உருவாக்குவதற்காக அணுகுமுறை இருக்கிறதா?
	- பாலின அல்லது பலவகையான பாலினத்தவர் பாகுபாடுகள் தொடர்பான மனித உரிமை மீறல்கள், உதாரணமாக ஏற்றதாழ்வான சம்பளம், பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையும் துன்புறுத்தலும் தொழிலாளர்களின் இனப்பெருக்க நல்வாழ்வும், பாலியல் நல்வாழ்வும் பற்றிய பிரச்சனைகளை எதிர்கொள்வதற்கான நம்பகமான அமைப்புகள் உள்ளனவா?
	- நெருக்கடிகளை மதிப்பிடுகிற நடைமுறைகளிலும் நெருக்கடிகளைத் தடுப்பதற்கான நடைமுறைகளிலும் பாலினம் பற்றிய, பலவிதமான பாலினப் பாகுபாடுகள் பற்றிய புரிதலை ஒருங்கிணைத்தல்,
	-இவை தொடர்பான தகவல்களையும் விழிப்புணர்வையும் மேலாளர்களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் அதிகரிப்பதற்கான பயிற்சிகள் அளித்தல்
	- தீர்வுகளும், மனித உரிமைகள் மீறல்களால் பாதிக்கப்பட்டோருக்கும் அவற்றை மீறி வாழ்ந்து காட்டுவோருக்கும் ஆதரவு காட்டுதலும் நிவாரணங்கள் அளித்தலும்

நடவடிக்கை 2: பாலின புரிதலோடும் பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகள் பற்றிய புரிதலோடும் அசலான நெருக்கடிகளையும் நெருக்கடிகளாக மாறக்கூடியவற்றையும் மோசமான பாதிப்புகளையும் அடையாளம் காணுதல்

பணியிடங்களிலும் ஒரு தொழிலின் நிகழ்வுச் சங்கிலியின் அனைத்து மட்டங்களிலும் ஏற்றதாழ்வுகளையும் பாகுபாடுகளையும் எதிர்கொள்கிற தொழிலாளர்கள் மத்தியில் அவை ஏற்படுத்தும் மோசமான பாதிப்புகளையும் அத்தகைய நெருக்கடிகளையும் நெருக்கடிகளாக மாறக்கூடியவற்றையும் கம்பெனிகள் அடையாளம் கண்டுள்ளன, அவற்றை மதிப்பீடு செய்துள்ளன என்பதே இதன் சுருக்கமான அர்த்தம்.

தொழிற்சங்கங்களால் என்ன செய்ய முடியும்?	தொழிற்சங்கங்களால் செய்யப்பட்ட நடைமுறை செயல்பாடுகள்
தொழிலின் நிகழ்வுச் சங்கிலியில் அனைத்து மட்டங்களிலும் மோசமான பாதிப்புகளையும் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்கிற அசலான நெருக்கடிகளையும் நெருக்கடிகளாக மாற வாய்ப்புள்ளவற்றையும் பாலினப் புரிதலோடும் பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகள் பலமட்டங்களில் உள்ள பலவகையான பாலினத்தவர்களை பாதிக்கின்றன எனும் புரிதலோடும் அடையாளம் காணுதல்	பொருத்தமான தேவையான தரவுகளை திரட்டுதலும் பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்ளும் பெண்கள் உள்ளிட்ட தொழிலாளர்களோடு கலந்துரையாடி, அவர்களது உணர்வுகளை பகிர்ந்துகொள்வதும் பாலின பாகுபாடுகள் மற்றும் பலவகையான பாகுபாடுகளால் உருவாகும் நெருக்கடிகளை அடையாளம் காணுதலும்.
	● பாலின மற்றும் பலவகை பாகுபாடுகள் பற்றிய உளவியல் நெருக்கடிகளையும் அது மனஅழுத்தமாக மாறுதலையும் அடையாளம் காணுதல், உதாரணமாக, பணியிடத்தில் அதிகார ஏற்றதாழ்வுகள், நீண்ட வேலைநேரங்கள்,வேலை அழுத்தமும் மனஅழுத்தமும், துன்புறுத்தலும் பாலியல் துன்புறுத்தலும், மோசமாக வடிமைக்கப்பட்ட பணியிடம், மனித வளக் கொள்கைகளில் நம்பகத்தன்மை இல்லாத நிலை அல்லது போதுமான அளவு நம்பகத் தன்மை இல்லாத நிலை, மேலாளர்களுக்கும் தொழிலாளர்களுக்கும் போதுமான பயிற்சி இல்லாத நிலையை அடையாளம் காணுதல்
	● பணியிடங்களில் தொழிலாளர்களுக்கு பாதிப்புகள் ஏற்படுத்தும் நெருக்கடிகள் பற்றிய பட்டியல் தயாரித்தல், அவர்களை வகைப்படுத்தி, குழுக்களாக அமைத்தல், அவர்களைப் பற்றிய மதிப்பீட்டை உருவாக்குதல், தீவிரமான நிலையில் இருப்போர் உடனடி பராமரிப்பையும் நிவாரணங்களையும் பெறுவதை உறுதி செய்தல்
	● குடும்ப வன்முறையில் பாதிக்கப்பட்டோர், வாழ்ந்து காட்டுவோர் (survivor), சமத்துவமிலா குடும்பத்தில் வாழ்வோரின் நெருக்கடிகள் பணியிடங்களுக்கு வெளியில் இருந்து பணிகளைப் பாதிப்பதால் அவற்றை எதிர்கொள்ளும் வழிகளைத் தேடவேண்டும், குடும்ப வன்முறையில் பாதிக்கப்படுவோரின் பாதுகாப்புக்கான திட்டமிடல், சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறை அளித்தல் உள்ளிட்டவை தொடர்பாக பேச்சுவார்த்தை நடத்த வேண்டும். ● நெருக்கடிகளை அடையாளம் காண்பதிலும் அவற்றை மதிப்பீடு செய்வதிலும் பாலினம் தொடர்பான மாற்றங்களை உள்வாங்கிய அணுகுமுறையோடு நல்வாழ்வு மற்றும் தொழிற்சங்கத்தின் பாதுகாப்பு பற்றி பிரதிநிதிகளுக்கு பயிற்சியும் விழிப்புணர்வும் வழங்குதல்
நிறுவனத்தில் தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுவதும் தொழில் அபாயங்களை அடையாளம் காணுதல் மற்றும் அவற்றின் நிகழ்வெண்களையும் தீவிரத்தையும் மதிப்பிடுவதற்கான திறன்மிக்க அமைப்புகள் உள்ளதை உறுதி செய்க.	● பணி அபாயங்களை மதிப்பிடும் நடைமுறை எதுவும் இல்லை என்றால் பாலின பார்வையில் மாற்றம் கொண்டு வருவதற்கான அணுகுமுறைக்கு ஆதரவு திரட்டுவதற்கானபரப்புரை செய்வதற்காக திட்டத்தை உருவாக்கி, பணியில் நிகழக்கூடிய அபாயங்களை மதிப்பீடு செய்ய வேண்டும்.
	● பணியிட அடிப்படை உரிமைகள், சர்வதேச தரங்களுடன் கூடிய கூட்டம் கூடும் உரிமை, பாகுபாடுகள் இல்லாத நிலை, பணி சார்ந்த பாதுகாப்பும் நல்வாழ்வும், பாலினம் சார்ந்த வன்முறையும் துன்புறுத்தலும், வாழ்வாதார சம்பளங்கள், சமவேலைக்கு சம கூலி இல்லாத நிலை, மகப்பேறு விடுமுறை உள்ளிட்ட விடுமுறைக்கான கொள்கைகள் உள்ளிட்டவற்றை தொழிலாளர்களோடு கலந்து பேசும்போது அடையாளம் காணப்படும் பிரச்சனைகளோடு சேர்த்து, தீர்வு காண்பதற்கான கொள்கைகளோ இல்லாத நிலைமையிலிருந்து உருவாகும் அபாயங்களை எதிர்கொள்வதற்கு முன்னுரிமை தரவேண்டும் என்று தொழில் முனைவோரை வலியுறுத்த வேண்டும்

பணியில் உருவாகும் அபாயங்களை மதிப்பிடுவதற்கான நடவடிக்கைகள்

பணி இட ஆபத்து மதிப்பீட்டில் ஈடுபடும் தொழிற்சங்க பிரதிநிதிகளுக்கு பல முக்கியமான கருத்துகள் உள்ளன. முறையான ஆபத்து மதிப்பீட்டிற்கு, தொழிற்சங்கம் வழிநடத்தும் பணியிட பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம் மற்றும் சமத்துவ நிபுணர்களுடன் கலந்தாய்வு நடத்தப்பட வேண்டும். சுருக்கமாக, தொழிற்சங்கங்கள் படம் 5 இல் விவரிக்கப்பட்டுள்ள நடவடிக்கைகளால் வழிநடத்தப்பட வேண்டும்.

நடவடிக்கை 1: ஒரு பணியிட சமத்துவக் குழுவை (மேலாண்மை, தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பாலின நிபுணர்களோடு) அமைக்கவும். ஏற்கனவே ஒரு பணியிட பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியக் குழு இருந்தால், இது அதன் உட்குழுவாக இருக்கலாம்.

நடவடிக்கை 2: பாலின பாகுபாடுகள் மற்றும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் பற்றிய புரிதலோடு பணியிட ஆபத்துகளில் கவனம் செலுத்துகிற ஆபத்து மதிப்பீட்டு கருவிகள் பற்றிய பயிற்சியைக் குழு உறுப்பினர்களுக்கு வழங்கவும்.

நடவடிக்கை 3: பாலினம் மற்றும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் இருக்கின்றன எனும் புரிதலோடு பணியிட அபாயங்களை அடையாளம் கண்டு, அவற்றின் ஆபத்துகளை மதிப்பீடு செய்யவும் (பாலின ரீதியாக பிரிக்கப்பட்ட தரவுகளைத் தொகுத்து, தொழிலாளர்களுடன் கலந்தாலோசிக்கவும், கீழே உள்ள பெட்டிச் செய்தியைப் பார்க்கவும்).

நடவடிக்கை 4: ஆபத்துகளைக் கட்டுப்படுத்தத் தேவையான தணிப்பு நடவடிக்கைகளின் பட்டியலைத் தயாரித்து, தெளிவான காலக்கெடு மற்றும் பொறுப்புகளுடன் ஒரு தடுப்புத் திட்டத்தை ஏற்படுத்திக்கொள்ளவும்.

நடவடிக்கை 5: திட்டத்தை செயல்படுத்தி கண்காணிக்கவும்.

படம் 5: ஆபத்து மதிப்பீட்டு தொடர்பான நடவடிக்கைகள் பற்றிய பார்வை.

தொழிலாளர்களின் அனுபவம் பற்றி அவர்களோடு கலந்துரையாடுதல்

ஆபத்து மதிப்பீடு செயல்முறையின் ஒரு முக்கியமான பகுதி, தொழிலாளர்களின் மனித உரிமை மீறல்கள் குறித்த அனுபவங்களைப் பற்றி மேலும் அறிந்து கொள்வதாகும். மிக மோசமான மீறல்களில் சில, பன்னாட்டு நிறுவனங்களுக்கு (MNEs) பொருட்கள் அல்லது மூலப்பொருட்களை வழங்கும் தொழிற்சாலைகள், பணியிடங்கள், சுரங்கங்கள் மற்றும் பண்ணைகளில் தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலியின் அடித்தளத்தில் நடக்கின்றன.

பல நிறுவனங்கள் தொழிற்சாலை தணிக்கைகளைத் தவறாமல் மேற்கொண்டாலும், அனைத்து ஆபத்துகளையும், குறிப்பாக உணர்திறன் வாய்ந்த பிரச்சினைகள் குறித்த ஆபத்துகளைத் தணிக்கைகள் கண்டறியாமல் போகலாம். இதன் விளைவாக, உரிமை மீறல்களை கண்டு பிடிக்க மாற்று வழிகளைத் தொழிற்சங்கங்கள் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும். தொழிலாளர்களுடனான கலந்தாய்வுகள் தெளிவான நோக்கங்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டும், வெளிப்படையாக இருக்க வேண்டும் மற்றும் மிகவும் புறக்கணிக்கப்பட்ட தொழிலாளர்களின் ஈடுபாட்டை உறுதி செய்ய வேண்டும். சில சந்தர்ப்பங்களில், பெண் தொழிற்சங்கவாதிகள் அல்லது பலவகையான பாலினத்தவர்கள் இருக்கிறார்கள், அவர்கள் மீதான பலவகையான பாலியல் பாகுபாடுகள் இருக்கின்றன என்பதை அறிந்த, புரிந்த தொழிலாளர்கள் இருக்கும்வகையிலான கலந்தாய்வுகளை பணியிடத்திற்கு வெளியே நடத்தி வது விரும்பத்தக்கதாக இருக்கலாம்.

தொழிலாளர்களுடன் கலந்தாலோசிக்க பல்வேறு வழிகள் உள்ளன, அவற்றில் அநாமதேய கணக்கெடுப்புகள், கவனக் குழு விவாதங்கள், நேர்காணல்கள் மற்றும் தொழிற்சாலை, பண்ணை, சுரங்கம் அல்லது பணியிடத்தைச் சுற்றியுள்ள பாதுகாப்பு நடைப்பயணங்கள் ஆகியவை அடங்கும். இருப்பினும், இந்த பிரச்சினைகளைக் கண்டறிய நிறுவன தணிக்கைகளுக்கு மாற்று வழிகளைக் கண்டறிவது அவசியம்.

பணியிடத்தில் பாதிக்கப்படக்கூடிய நிலைமைகளைச் சந்திக்கும் தொழிலாளர்களுடன் உணர்திறன் மற்றும் இரகசியமான வழிகளில் கலந்தாலோசிப்பது மிக முக்கியமானது. நிறுவன தணிக்கைகள் போன்ற தற்போதைய அமைப்புகள் பெரும்பாலும் இந்த சிக்கல்களைக் கண்டறியத் தவறிவிடுகின்றன. உணர்திறன் கேள்விகளுக்கு பதிலளிக்க தொழிலாளர்களுக்கு வசதியான அமைப்பை வழங்க வேண்டும். வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான நடத்தைகள் குறித்து தொழிலாளர்கள் அனுபவித்ததாக, கண்டதாக அல்லது கேள்விப்பட்டதாக கூறுவதை சாத்தியமாக்கும் ஒரு விவாதத்தை உருவாக்குங்கள்.

மௌனம் காத்தலும், மூடநம்பிகையும் மற்றும் பாதிப்புக்கான காரணமாக, பாதிக்கப்பட்டவரையே குறை கூறும் போக்கும் உள்ள உணர்திறன் பிரச்சினைகள் குறித்து தொழிலாளர்கள் தாங்கள் எதிர்கொள்ளும் அபாயங்களைப் பற்றி விவாதிக்க பாதுகாப்பான இடங்களை உருவாக்குங்கள்.

பாதுகாப்புத் தணிக்கையையோ பெண்கள் பாதுகாப்பு நடைப்பயணத்தையோ மேற்கொண்டு அபாயங்கள் ஏற்படும் இடங்களைக் கண்டறிதல்

தொழிற்சாலைச் சூழலில் நன்றாக பயன் தரும் ஒரு நடைமுறை என்பது ஒரு பெண்கள் குழுவுடன் பாதுகாப்பு நடைபயணத்தை மேற்கொள்வதாகும், ஆரோக்கியம், நல்வாழ்வு, பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை அல்லது பிற தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கிய அபாயங்கள் குறித்த அவர்களின் கவலைகளை விவாதிக்க வைத்துக் கேட்பதாகும். தொழிற்சாலையைச் சுற்றி நடக்கும் போது, வெவ்வேறு இடங்களில் நின்று விவாதங்கள் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன, சாத்தியமான அபாயங்கள் அல்லது அபாயங்களாக உணரப்படுகிற அபாயக் காரணிகளை அடையாளம் காண பங்கேற்பாளர்களுடன் ஒரு விவாதம் நடத்தப்படுகிறது. இந்த அபாயங்கள் பின்னர் பணியிட வரைபடத்தில் குறிக்கப்படுகின்றன.

பயன்தரும் இரண்டாவது நடைமுறை என்பது, பணியிடத்தின் ஒரு வரைபடத்தை வரைந்து, பாதுகாப்பாக அவர்கள் உணரும் இடங்களை பெண்களை X குறியீட்டால் குறிக்கும்படி கேட்பதாகும். இது ஒரு பயிற்சித் திட்டம் அல்லது கவனக் குவிப்பு விவாதத்தின் ஒரு பகுதியாக, பணியிடத்தில் அல்லது வெளியே மேற்கொள்ளப்படலாம்.

கூடுதல் கவனம் செலுத்தும் கலந்துரையாடல்களை நடத்துதல்

கூடுதல் கவனக் குழு விவாதம் (FGD) என்பது ஒரு தொகுப்பாளரின் வழிகாட்டுதலில் சுமார் 6 முதல் 12 பேரைக் கொண்ட ஒரு குழுவின் விவாதமாகும். முன்னரே வரையறுக்கப்பட்ட தலைப்பைப் பற்றி குழு உறுப்பினர்கள் மனம் திறந்தமுறையில் விவாதிக்கிறார்கள். இது ஒன்று முதல் ஒன்றரை மணி நேரம் நீடிக்கும். இது கேள்வி-பதில் பாணியில் ஒருவரோடு ஒருவர் கலந்து பேசுவதற்கும் மேலானது. தொகுப்பாளரின் வழிகாட்டுதலுடன் குழு உறுப்பினர்கள் தங்களுக்குள் தலைப்பைப் பற்றி விவாதிப்பதே இதன் நோக்கமாகும்.

- கவனத்தை குவிக்க வேண்டும் என்பதை நிர்ணயித்து, அனைத்து விவாதங்களும் ரகசியமானவை என்பதை பங்கேற்பாளர்களுக்கு தெரிவிக்கவும்.
- நீங்கள் கேட்க விரும்பும் முக்கிய கேள்விகளை அடையாளம் காணவும். (4 அல்லது 5 கேள்விகளுக்கு மேல் இல்லை)
- கேள்விகளை எளிமையாகவும் புரிந்துகொள்ள எளிதாகவும் வைத்து, தனிப்பட்ட கேள்விகளைக் கேட்பதைத் தவிர்க்கவும்.
- அடையாளம் காணப்பட்ட அபாயங்கள் மற்றும் அவற்றின் தடுப்பு ஆகியவற்றுக்குத் தீர்வுகள் காண்பதை நோக்கமாகக் கொண்ட கேள்விகளில் கவனம் செலுத்தவும்.
- ஒரு பாதுகாப்பான இடத்தை உறுதி செய்யவும், விரும்பும்பட்சத்தில் பணியிடத்திற்கு வெளியேயும், வட்டமான நாற்காலிகள் அமைத்து வசதியான உரையாடலுக்கும் ஏற்பாடுகள் செய்யவும்.
- கூட்டத்தின் முடிவில் தொகுப்பாளர்கள் சுருக்கமாக விவரித்து ஒப்புதல் பெற வேண்டும்.
- கவனக் குழுவின் அறிக்கையைத் தயாரிக்கவும்.

பாலின பாகுபாடுகள் தொடர்பில், பலவிதமான பாலின பாகுபாடுகள் தொடர்பில், பணியிடங்களில் மனித உரிமைகளுக்கான ஆபத்துகளும், அவற்றை எப்படி குறைக்கலாம் என்பதற்கான எடுத்துக்காட்டுகளும்

முன்னோடிகளாக உள்ள நிறுவனங்களின் நடவடிக்கைகள்

தொழில் நிகழ்வின் சங்கிலி முழுவதுமுள்ள தொழிலாளர்கள் பாலினப் பாகுபாடுகள் மற்றும் பலவகையான பாகுபாடுகள்	அபாயங்களைக் குறைப்பதற்காக தொழிற்சங்கங்களுடன் கலந்துபேசி எடுக்கக்கூடிய நடவடிக்கைகள்
நிறுவனத்தின் நடத்தை விதிகள் அல்லது கொள்கையில் பாலின பாகுபாடுகள், பலவகையான பாலினத்தவர் எதிர்கொள்ளும் ஏற்றதாழ்வுகள் பற்றிய குறிப்பு எதுவும் இல்லை	நிறுவனங்களின் கொள்கைகளை மறுபரிசீலனை செய்து அனைவரையும் அணைத்துச் செல்லும் முறைகளை இணைப்பதை விவாதிப்பதற்கான சமூக உரையாடல் கூட்டத்துக்காக ஆதரவு திரட்டுவது
நிறுவனத்துக்கு பொருள்கள் வழங்குவோருக்கோ தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுவதும் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கோ பொறுப்பான வணிக நடத்தை பற்றிய கொள்கை பற்றியோ ஊழியர்களின் நடத்தை விதிகள் பற்றியோ தகவல்கள் தெரிவிக்கப்படவில்லை	தொழிற்சங்கங்களோடு கலந்துரையாடி நிறுவனத்தின் கொள்கைகளில் உள்ள தகவல்களை பரப்புவதற்கான ஒரு திட்டத்தை உருவாக்குமாறு பரிந்துரைத்தல்
தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுவதும் உள்ள தொழிலாளர்களிடம் மனித உரிமை மீறல்களை கண்காணிப்பது பற்றி விவாதிப்பதற்கான எந்தவொரு திறன்மிக்க ஏற்பாடுகள் இல்லை, நிறுவனத்தின் தணிக்கைகளும் இத்தகைய மீறல்கள் பற்றி எதுவும் பேசுவதில்லை.	நிர்வாகத்தோடும் தொழிற்சங்கங்களோடும் தொடர்ச்சியான சமூக விவாதம் நடத்துதல் உள்ளிட்டு தொழிலாளர்களோடு கலந்துபேசுவதற்கான திறன் மிக்க அமைப்புகளை செயல்படுத்துவது
சராசரியான வாழ்க்கை வாழ்வதற்கான வாழ்வாதார சம்பளங்கள், சமவேலைக்கு சம ஊதியம், பணியின்போது பாதுகாப்பும் நலவாழ்வும் தொடர்பான விஷயங்களில் பாலின இடைவெளிகள் இருப்பதை சரி செய்வதற்கான ஏற்பாடுகள் எதுவும் இல்லை	பாலின மற்றும் பலவகை பாலினத்தவர் தொடர்பான இடைவெளிகள் இருப்பதை எதிர்கொள்வதற்கான கண்காணிப்பதற்கான வழிமுறைகள் செயல்பாட்டில் உள்ளன, அதன் பலன்களையும் அவற்றின் நிறைவேற்றத்தை தொழிலாளர்களும் தொழிற்சங்கங்களும் கண்காணித்துக்கொண்டிருக்கின்றன என்பதையும் விளம்பரப்படுத்துதல்
நிறுவனத்துக்கு பொருள்கள் வழங்குவோருக்கான ஒப்பந்தங்களில் பாலின சமத்துவம், பாகுபாடுகள் இல்லாமை, தொழிற்சங்கத்தின் பிரதிநிதித்துவம் உள்ளிட்டவை நிறுவனத்தின் கொள்கைகள், நடைமுறைகளில் இருக்கத் தேவை இல்லை	நிறுவனத்துக்குப் பொருள்கள் வழங்குவோரிடம் போடுகிற ஒப்பந்தங்களில் பாலினப் புரிதலோடும் பலவகையான பாலினத்தவர்கள் பற்றிய புரிதலோடும் பிரித்தெடுக்கப்பட்ட தரவுகளைத் தரவேண்டும் எனும் நிபந்தனைகள் போட்டு அழுத்தம் தரவேண்டும் என கம்பெனிகளை வலியுறுத்த வேண்டும் உலக அளவிலான கம்பெனிகளிடமும் தொழிற்சங்கங்களோடும் உலகளாவிய அளவில் ஒப்பந்தங்களை போடும் போதும் தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுமையிலும் சமத்துவத்தையும் பாகுபாடுகள் இல்லாத நிலைமையையும் உறுதி செய்வோம் என்று வெளிப்படையாக அறிவிக்க வேண்டும் என்று அழுத்தம் தரவேண்டும்

தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி (value chain) முழுமையிலும் பொருள்கள் வழங்குவோருக்கான நடவடிக்கைகள்

தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுவதிலும் பாலின மற்றும் பலவிதமான பாலினப் பாகுபாடுகள் உள்ளன எனும் புரிதல் கொண்ட மனித உரிமைகளை பணியிடத்தில் அமலாக்குவதில் ஆபத்துகள்	தொழிற்சங்கங்களோடு கலந்துபேசி அபாயங்களை குறைப்பதற்கான செயல்பாடுகள்
பொருள்கள் அளிப்போருக்கு பலவகையான பாலின பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்கிற கொள்கை இல்லாமல் இருக்கலாம்	பொருள்களை வழங்குவோரோடு உள்ளூர் தொழிற்சங்கங்கள் பேச்சுவார்த்தை நடத்தி பயிற்சிகளையும் வழிகாட்டல்களையும் அளிக்கலாம் அல்லது ஒரு மனித உரிமை மீறல்கூட நடைபெறாமல் தடுக்கும் கொள்கைகளின் மாதிரி வடிவங்களை அவர்களுக்குஅளிக்கலாம்

பணியிட பாதுகாப்பு மற்றும் நலவாழ்வு கொள்கைகளில் மனித உரிமைகள் தொடர்பான அபாயங்களை பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் உள்ளன எனும் பார்வையோடும் பாலினம் அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய பார்வையோடும் பொருள்களை வழங்கும் சப்ளையர் எதிர்கொள்ள மாட்டார்கள்	அபாயங்களை மதிப்பிடும் வழிகாட்டல்கள் வரையப்பட்டு தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகளுக்கு பயிற்சியும் வழங்கப்படுகிறது
சப்ளையர்கள் குறைதீர்க்கும் ஏற்பாடுகளையும் நிறைவேற்ற மாட்டார்கள் அல்லது தற்போதுள்ள குறைதீர்க்கும் அமைப்புகள் போதுமானவை அல்ல, அவை தொழிலாளர்களின் நம்பிக்கையை இழந்துவிட்டன	குறைதீர்ப்பு ஏற்பாடுகள் ரகசியமானவை என்றும் குறைகளை கையாளவதில் திறனோடு இயங்கும் என்பதையும் தொழிற்சங்கங்களுக்கு தெரிவிக்கும் கலந்துரையாடல்கள் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டுள்ளன
	குறைதீர்ப்பு அமைப்புகளின் நம்பகத்தன்மை எங்கெல்லாம் போய்விட்டதோ அங்கெல்லாம் தொழிற்சங்கங்கள் ரகசியமான,பெயர் சொல்லத் தேவையில்லாத குறைதீர்ப்பு ஏற்பாடுகளை நிறுவி தொழிலாளர்கள் அவர்களுக்கு ஏற்பட்ட பாகுபாடுகளைத் தெரிவிப்பதற்கு வசதி செய்து தர வேண்டும்
	அவை பற்றி பிறகு நிர்வாகத்தோடு கலந்து பேசப்படும்.

தொழிற்சங்கங்களுக்கு உள்ளேயான கொள்கைகளுக்கான நடவடிக்கைகள்

தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுமையிலும் உள்ள தொழிலாளர்கள் மீதான பாலின பாகுபாடுகள் சார்ந்த, பலவகையான பாகுபாடுகள் சார்ந்த மனித உரிமைகள் ஆபத்துகள்	**ஆபத்துகளை தொழிற்சங்கங்களோடு கலந்து பேசி குறைப்பதற்கான நடவடிக்கைகள்**
பலவகையான பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்கிற பெண்களும் தொழிலாளர்களும் தொழிற்சங்கங்களின் பொறுப்புகளில், தலைமை அமைப்புகளில் பணியிட கலந்துரையாடல்களில், கூட்டுப் பேரங்களிலிலோ பிரதிநிதிகளாக இல்லை,	தொழிற்சங்கங்கள் உருவாக்குகிற பாலின மற்றும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகளுக்கான திட்டம் வழியாக, a இலக்குகளோடு கூடிய கொள்கைகளை அறிமுகம் செய்தல் சங்கத்தின் தலைமைப்பொறுப்புகளில் பெண்கள் உள்ளிட்ட இதரக் குழுக்களின் பிரதிநிதித்துவத்தை மேம்படுத்துதல் b நிர்வாகத்துக்கும் தொழிற்சங்கத்துக்கான பேச்சுவார்த்தைகளில் அவர்களின் பிரதிநிதித்துவம் இருப்பதை உறுதிப்படுத்துதல் c பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்கிற பெண்கள் மற்றும் இதர குழுக்களுக்கு உரிய தலைமைத்துவ பயிற்சி அளித்தல்

நடவடிக்கை 3: பாலினத்தை மையமாகக் கொண்ட ஆபத்துகளையும் பலவகையான பாகுபாடுகள் தொடர்பான ஆபத்துகளையும் அவற்றின் மோசமான விளைவுகளையும் தடுப்பதும் குறைப்பதும்

நிறுவனங்கள் பாலினம் தொடர்பான, பலவகையான பாகுபாடுகள் தொடர்பான அபாயங்களை தடுப்பதற்காக, குறைப்பதற்காக, இல்லாது ஒழிப்பதற்காக, நிதி நிலை அறிக்கைகள், கொள்கைகள், நடவடிக்கைகளை அடையாளம் கண்டு நிறைவேற்றவேண்டும், கூடுதல் கவனம் என்பது இத்தகைய அபாயங்களை முன்னதாக தடுப்பதில் இருக்க வேண்டும், இது தொழிற்சங்கங்களோடும் தொழிலாளர்களோடும் கலந்துபேசி நடைபெறவேண்டும் என்பதுதான் இதன் சுருக்கமான அர்த்தம்.

தொழிற்சங்கங்களுக்கான செயல்கள்	தொழிற்சங்கங்கள் எடுத்துச் செல்ல வேண்டிய நடைமுறை செயல்கள்
தவறாக நடத்தப்படுதலின் தோற்றுவாய் எங்கே இருக்கிறது என்று கண்டுபிடியுங்கள், உதாரணமாக, நிறுவனம், சப்ளையர் அல்லது மற்ற வணிக சேவைகள்	● தவறாக நடத்தப்படுதல் எங்கிருந்து ஆரம்பிக்கிறது என்பது அடையாளம் காணப்பட்ட உடனே அதன் விளைவுகளையும் அபாயங்களையும் குறைப்பதற்கான சாத்தியமான வழிமுறைகளை தொழிற்சங்கள் பரிந்துரைக்கலாம் ● உதாரணமாக, சப்ளையரின் தொழிற்சாலையில் நடைபெற்ற பாலினம் தொடர்பான பணியிட பாதுகாப்பும் நல்வாழ்வும் பற்றிய அபாயமாக, அது இருந்தால் அதற்கான உத்திகளை அதற்குப் பொருத்தமான கொள்கைகளுக்கும் அவை நடைமுறைப்படுத்தப்படுகிறதா என்று பரிசோதிக்கப்படுகிற இடங்களுக்கும் பரிந்துரை செய்யவேண்டும்.[11]
அடையாளம் காணப்பட்டுள்ள அபாயங்களையும் அவற்றின் விளைவுகளையும் குறைக்கவும் தடுக்கவும் இல்லாமல் செய்யவும் ஒரு தடுப்புத் திட்டம் அல்லது செயல் திட்டத்தை உருவாக்குதல்.	● தடுப்புத்திட்டத்தில் என்னவெல்லாம் இருக்க வேண்டும் என்பதற்கான கலந்துரையாடல்களை தொழிலாளர்களோடு நடத்தி அவர்களின் கருத்துகளைப் பெற வேண்டும். ● கம்பெனியால் உருவாக்கப்பட்ட தடுப்புத் திட்டத்தில் தொழிற்சங்க கண்காணிப்பு உள்ள உண்மையான காலவரம்புகள் உள்ளனவா?
பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை, துன்புறுத்தல் இல்லாத, பாகுபாடுகள் இல்லாத, பாலின சமத்துவம் தொடர்பான பணியிட கொள்கைகள் பற்றி தொழில் முனைவோரிடம் (CBAs) பேச்சுவார்த்தை நடத்துதல்	● பலவிதமான பாகுபாடுகளால் பாதிக்கப்படுகிற பெண்கள் உள்ளிட்ட இதர தொழிலாளர்களுக்கு முன்னுரிமை கொடுத்து, பேச்சு வார்த்தைத் திறமைகளுக்கான பயிற்சியை அளிக்க வேண்டும். ● அனைத்து மட்டங்களிலும் இருக்கிற தொழிலாளர்களுக்காக கூட்டுப் பேர நடைமுறையில் வழிகாட்டலும் ஆதரவும் வழங்க வேண்டும். ● தொழிலாளர் உரிமை அமைப்புகள், உலகளாவிய தொழிற்சங்கங்கள், தேசிய சங்கங்கள் உள்ளிட்டோர் தரும் பயிற்சிகளையும் மற்ற வளங்களையும் பயன்படுத்த வேண்டும்.[12]
பணியிட கொள்கைகளுக்கான, கூட்டு ஒப்பந்தங்களுக்கான பேச்சுவார்த்தைகளுக்கான தகவல்கள் அளிக்கவும் கலந்துரையாடல்களை நடத்தவும் தேவையான சமூக உரையாடலை கட்டி எழுப்புதல்	● தொழில் முனைவோரோடு சமூக உரையாடலை நடத்துவதில் உறுதி ● தொழிலாளர்கள் மத்தியில் பரப்புரைகளை நடத்துதல், தொழில் முனைவோர் சங்கங்கள்,தொழிற்சங்க மகாசம்மேளனங்கள், சமூக அமைப்புகளிடம் சமூக உரையாடலுக்கும் கூட்டுப்பேரத்துக்குமான விரிவான ஆதரவைப் பெறுதல். ● பாலின அபாயங்கள் மற்றும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் தொடர்பான அபாயங்களை எதிர்கொள்ளும் கூட்டுப்பேர உரிமை கோரல்களுக்கான ஏற்பாடுகள் செய்தல், உதாரணமாக, வேலைக்கும் வாழ்வுக்கான சமநிலை, பெற்றோர்களுக்கும் பாதுகாவலர்களுக்குமான ஆதரவு, மகப்பேறு கால பாகுபாடுகளையும், சம்பளத்தில் பாலின ஏற்றதாழ்வுகளையும் குறைப்பதற்கான செயல்கள்; அனைத்து வடிவங்களிலான பாலின அடிப்படையிலான வன்முறைகளையும் துன்புறுத்தல்களையும் எதிர்கொள்வதற்கான தடுப்பதற்கான கொள்கைகள், வேலைக்கு ஆட்கள் எடுக்கும் கொள்கைகளில் பாகுபாடுகள் இல்லாத நிலை, பெண்,இளைய,வயதான தொழிலாளர்கள், தன்பாலின,இருபாலின ஈர்ப்பாளர்கள் உள்ளிட்ட (LGBTQI+) தொழிலாளர்கள், மாற்றுத்திறனாளி தொழிலாளர்கள் உள்ளிட்ட பலவகையான பாலினத்தவர் பல மட்டங்களில் பலவகையான பாகுபாடுகளை எதிர்கொள்கிற தொழிலாளர்கள் அனைவருக்குமான பயிற்சிகள் மற்றும் தொழில் மேம்பாடுகள்.

கம்பெனிகளும் தொழிற்சங்கங்களும் எடுத்த செயல்கள் பற்றிய எடுத்துக்காட்டுகள்

பணியிடத்தில் சமமற்ற ஊதியம் தொடர்பான அபாயங்களைப் பற்றி மேலும் அறிய நிறுவனம், விசாரணை நடத்தியது. இதன் விளைவாக, ஊதிய வெளிப்படைத்தன்மையை செயல்படுத்துவதற்கும், ஒவ்வொரு சப்ளையரிடமும் உள்ள பாலின ஊதிய இடைவெளியைக் கண்டறிவதற்கும் ஒரு திட்டம் உருவாக்கப்பட்டது. தொழிற்சங்கங்களுடன் கலந்தாலோசித்து, சமமான மதிப்புள்ள வேலைக்கு சம ஊதியம் குறித்த தகவல் பிரச்சாரம் மற்றும் தொழிலாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்களுக்கான பயிற்சி போன்ற நடவடிக்கைகள் செயல்படுத்தப்பட்டன. ஊதிய வெளிப்படைத்தன்மை, தொழில் பிரித்தல் மற்றும் பெண்களால் முக்கியமாக செய்யப்படும் வேலை பற்றிய குறைந்த மதிப்பீடு ஆகியவற்றைக் கையாள்வதன் மூலம் பாலின ஊதிய இடைவெளிகளைக் குறைப்பதற்கான ஒரு திட்டமும் வரையப்பட்டது.13

சுரங்கம், மின்னணு, ஆயத்த ஆடை மற்றும் துணித் துறை தொழிலாளர்களுடன் தொழிற்சங்கங்கள் நடத்திய கலந்துரையாடல்கள், அவர்கள் எதிர்கொள்ளும் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் தொடர்பான குறிப்பிடத்தக்க மற்றும் அடிக்கடி ஏற்படும் அபாயங்களை எடுத்துக்காட்டின. இதன் விளைவாக, இத்துறை தொழிலாளர்களைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தும் தொழிற்சங்கங்கள், 'பணியிடத்தில் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு சிறிதளவும் சகிக்க முடியாது' எனும் ஒரு மாதிரிக் கொள்கையை வகுத்தன. இந்த கொள்கை, கூட்டு பேரம் முன்வைப்புகளில் (CBA) விதிமுறைகள் இருப்பதற்கும், கூட்டு பேரம் முன்வைக்கும் குழுக்களில் பெண்களின் பிரதிநிதித்துவம் மேம்படுவதற்கும் வழிவகுத்தது (IndustriALL 2023).

பூஜ்ஜிய சகிப்புத்தன்மைக் கொள்கை, வன்முறை, மிரட்டல் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் இல்லாத ஒரு பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான பணிச்சூழலை உருவாக்குவதை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது இது முதலாளிகள் மற்றும் தொழிற்சங்கங்களை பின்வரும் செயல்களை மேற்கொள்ள உறுதிப்படுத்துகிறது:

- இந்தப் பிரச்சினையைத் தடுக்கவும் குறைக்கவும் கூட்டாக விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துதல் மற்றும் பயிற்சி நடத்துதல்;
- பாலியல் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக போராடுவதற்கான ஒரு கூட்டுக் குழுவை அமைத்தல்; நுழைவாயில்கள், பணியிடங்கள், ஓய்வு இடங்கள், கழிப்பறைகள், உடைமாற்றும் அறைகள் மற்றும் உணவகங்கள் போன்ற முக்கியமான இடங்களில் பூஜ்ஜிய சகிப்புத்தன்மைக் கொள்கையைப் பிரசாரம் செய்தல் மற்றும் தகவல் வழங்குதல்;
- புகார்களை சமர்ப்பிப்பதை தொழிலாளர்களுக்கு எளிதாகவும் பாதுகாப்பாகவும் மாற்றுவதற்கும், புகார்களை திறம்பட கையாளுவதை உறுதி செய்வதற்கும் புகார் முறைகளை நிறுவுதல்;
- பாலியல் வன்முறை மற்றும் தகாத நடத்தையை ஒரு சாட்சியாக அல்லது பாதிக்கப்பட்டவராக புகாரளிப்போர் அனைவருக்கும் முழு பாதுகாப்பு வழங்கப்படுதல்;

பொருந்தக்கூடிய சட்டங்கள் மற்றும் விதிமுறைகளின் ஏற்பாடுகளுக்கு ஏற்ப, குற்றம் புரிந்தவர்களைக் கண்காணிக்க தண்டனைகள் மற்றும் ஒழுங்குமுறை நடவடிக்கைகள் செயல்படுத்தப்படுதல்.

மேலதிக விவரங்களுக்கு: ILO (2020) Safe and healthy working environments free from violence and harassment (2020). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/ public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf; IUF (2019) Making Women Visible in Occupational Safety and Health. https://pre2020. iuf. org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSENGLISH.pdf;

TUC. Gender in occupational safety and health report and checklist https://www.tuc.org.uk/resource/ gender-occupational-safety-and-health

Examples include IndustriALL Global Union training materials on ending gender-based violence and harassment

https://www.industriall-union.org/sites/default/

files/uploads/documents/final_clean_industriall_gbvh_training_modules_1_2_3_09.12.2022100_0.pdf;

Global Unions toolkit on LGBTQI+ workers: https://uniglobalunion. org/wp-content/uploads/lgbtqi_facilitator_guide_en_web.pdf; Global Unions Toolkit on C190: https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit

நடவடிக்கை 4: நிறைவேற்றப்படுதலை பின்தொடர்தல் மற்றும் பாலின பாகுபாடுகள் பலவகையானவை எனும் பார்வையில் விளைவுகளை காணுதல்

நிறுவனங்களில், பாலினம் மற்றும் பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகள் தொடர்பான மனித உரிமை அபாயங்கள் மற்றும் பாதகமான விளைவுகள் குறித்த முன்னேற்றங்கள் மற்றும் முடிவுகளை கண்காணிக்க, மதிப்பீடு செய்ய, கண்காணித்தல் மற்றும் அதிலிருந்து கற்றுக்கொள்ளும் அமைப்புகள் உள்ளன. மேலும், எதிர்காலத்தில் அவற்றைச் சேர்க்கும் கொள்கைகள், நடைமுறைகள் மற்றும் கருவிகளும் உள்ளன என்பதே இதன் சுருக்கம்.

தொழிற்சங்கங்கள் என்ன செய்யமுடியும்?

எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகள்	நடவடிக்கைகளை நிறைவேற்றுவதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் எடுக்க வேண்டிய நடைமுறைச் செயல்பாடுகள்
• நிறுவனத்தில், தடுப்பு/செயல் திட்டத்தை செயல்படுத்துவதில் ஏற்படும் முன்னேற்றத்தை கண்காணிக்க அழுத்தம் கொடுக்கவும்.	கீழ்வருவன பேச மேலாளர்களோடு கூட்டத்தைக் கோருவது: • பணியிடத்தில் ஒரு கூட்டு குழுவை நிறுவுவதற்கும், கூட்டங்கள் நடத்துவதற்கான காலக்கெடுவையும் நிர்ணயிக்க; • கண்காணித்தல் மற்றும் அறிக்கையிடல் குறித்த காலக்கெடுக்களை உள்ளடக்கிய தடுப்புத்திட்டத்தை விவாதித்தல், வெளிப்படைத்தன்மையை உறுதி செய்தல்; • புகாரளிக்கப்பட்ட மனித உரிமை மீறல் சம்பவங்களை, 'பாலினப் பாகுபாடுகள் பலவகையானவை' எனும் பார்வையில் மதிப்பாய்வு செய்தல், எதிர்காலத்தில் தவறான நடவடிக்கைகளை தடுப்பதற்கான பரிந்துரைகளுக்காக.
பாலின ரீதியாக பிரிக்கப்பட்டுள்ள தரவுகளைக் கேட்டுப் பெறுவதில் 'பாலினப் பாகுபாடுகள் பலவகையானவை' எனும் பார்வையோடு அதன் முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிப்பதை உறுதி செய்யவும்.	பாலினரீதியாக தனித்தனியாகப் பிரிக்கப்பட்ட தரவுகளின் முக்கியத்துவம் பற்றிய நிர்வாகத்திடம் வலியுறுத்திச் சொல்லவேண்டும்: உதாரணமாக, • சம்பள வெளிப்படைத்தன்மை/ பாரபட்சமற்ற ஊதிய முறைகளுக்காக: • பெண் பணியாளர்களின் வேலை சார்ந்த முன்னேற்றத்துக்காக: • வாழ்க்கைக்கும்-வேலைக்குமான சமநிலைக்காக நிறுவனம் உருவாக்கும் கொள்கைகள் பணியாளர்களுக்குக் கிடைக்கும் நிலைமைக்காக / பெற்றோர்களுக்கும் பராமரிப்பாளர்களுக்குமான நிறுவனத்தின் ஆதரவுக்காக:
ஊழியர்களின் கருத்துகளைப் பெற நிர்வாகத்துடன் பேச்சுவார்த்தை நடத்துங்கள். ஊழியர்களின் நடைமுறை அனுபவங்கள், கொள்கைகள் சரியாக அமல்படுத்தப்படுகின்றனவா என்பதைப் புரிந்துகொள்வதற்கும் மதிப்பீடு செய்வதற்கும் மிகவும் முக்கியமானவை.	• ஏற்றதாழ்வோ, பாகுபாடோ அனுபவிக்கும் பணியாளர்களுடன் நடத்தும் இரகசிய, அடையாளம் தெரியாத கணக்கெடுப்புகள், வேலைத் தளத்திற்கு வெளியே நடத்தும் நேர்காணல்கள் மற்றும் குழு விவாதங்கள் போன்ற பல்வேறு கருத்துச் சேகரிப்பு கருவிகள் குறித்து விரிவாக அறிந்து கொள்ளுங்கள். • எடுத்துக்காட்டாக, பணியாளர்களின் உரிமைகளை 'பாலின மற்றும் பாலின பாகுபாடுகள் பலவிதமானவை' எனும் பார்வையோடு கண்காணிக்க, பணியாளர்களுக்கு புரியக்கூடிய மொழியில் வழக்கமான, அடையாளம் தெரியாத, ஆன்லைன் கணக்கெடுப்புகளை மேற்கொள்ளுங்கள்.

நடவடிக்கை 5: விளைவுகள் பற்றிய தகவல்களை எல்லோருக்கும் பரப்புங்கள்

- நிறுவனங்கள் பாலின சமத்துவம் மற்றும் பாரபட்சமற்ற தன்மை நோக்கி நகரும் போது தங்கள் திட்டங்கள், செயல்பாடுகள், முடிவுகள் மற்றும் சவால்கள் பற்றி மற்றவர்களோடு தகவல் தொடர்பு கொள்கின்றன என்பது இதன் சுருக்கமான பொருள் .

தொழிற்சங்கங்களால் மேற்கொள்ளப்படும் நடைமுறை நடவடிக்கைகள்

- பன்முகத்தன்மை கொண்ட அனைத்து வகையான தொழிலாளர்களுக்குமான கூட்டங்களை நடத்துங்கள், நிறுவனக் கொள்கைகள், முன்னேற்றம் மற்றும் மனித உரிமைகள் தொடர்பான பாதிப்புகளைக் குறைப்பதற்கான திட்டங்களையும் அவற்றின் முன்னேற்றம் பற்றியும் தெரிவியுங்கள்
- பாலின ஏற்றதாழ்வுகளையும் பலவகை பாலினப் பாகுபாடுகளையும் எதிர்கொள்கிற அனைத்து தொழிலாளர்கள் உட்பட அனைவருக்கும் கிடைக்கக்கூடிய வழிகளில் தொடர்பு கொள்ளுங்கள். கூட்டங்களைத் திட்டமிடும் போது பாலின தாக்க மதிப்பீட்டை நடத்தி, அதில் அனைத்து தொழிலாளர்களும் சேர்க்கப்படுவதை உறுதிசெய்யவும்.
- மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) பற்றிய அறிக்கைகளையும் மற்றும் அறிக்கைகளில் என்ன விவரங்கள் உள்ளன என்பதையும் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்கவும்.
- தகவலின் வெளிப்படைத்தன்மை மற்றும் தகவல் கிடைப்பது ஆகியவற்றின் முக்கியத்துவத்தை வலியுறுத்தி, அனைத்து பணியாளர்களுக்கும் இது எளிதில் கிடைக்கும்படி செய்யவும்.
- மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளில் (HREDD) தொழிற்சங்கங்களை சேர்ப்பது மற்றும் அமைப்பு உத்திகள், பிரச்சாரங்கள் மற்றும் தொழிற்சங்க பயிற்சி/கற்றல் திட்டங்களில் பாலினம் மற்றும் பலவகை பாலினத்தவர் பற்றிய தகவல்களை தெரிவிக்கவும்.
- தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலியின் அனைத்து நிலைகளிலும் உள்ள தொழிற்சங்கங்களுக்கு இடையே நிறுவனங்களுடனான பேச்சுவார்த்தைகள் குறித்த தகவல்களைப் பகிர்ந்து கொள்ளவும், மற்றும் கூட்டுப்பேரம் தொடர்பான (CBA) பேச்சுவார்த்தை விதிகளை பலவகையான பாலினம் மற்றும் பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகள் உள்ளன எனும் முன்னோக்கில் இருந்து நல்ல நடைமுறைகளைப் பகிர்ந்து கொள்ளவும்.

நடவடிக்கை 6: 'பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள்' தொடர்பான பார்வையோடு மனித உரிமை மீறல்களுக்கான தீர்வுகளை வழங்குதல்

நிறுவனங்கள் தங்கள் வணிக நடவடிக்கைகளில் ஏற்படும் சேதாரத்தை 'பாலின பாகுபாடுகள் பலவகையானவை' எனும் பார்வையோடு சரிசெய்யும் வகையில் திறமையான தீர்வு தரும் முறைகளை அமல்படுத்தியுள்ளன. அவை தீங்கு மற்றும் பாதிப்புகளைச் சரிசெய்வதற்கான உடனடி திட்டங்களைத் தயாரிக்கின்றன என்பதே இதன் குறிப்பான பொருள்:

- நிறுவனத்தின் குறைதீர் முறைமை அனைத்து பணியாளர்களுக்கும் அணுகக்கூடிய, நியாயமான மற்றும் நம்பகமான புகார் முறையைக் கொண்டிருக்கும் என்பதை உறுதிசெய்யவும். பாலின சமத்துவமின்மை மற்றும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் காரணமாக சில பணியாளர் குழுக்கள் தடைகளை எதிர்கொள்ளக்கூடும் என்பதை அங்கீகரிக்கவும்.
- பணியாளர்கள் நிறுவனத்திடம் பதிவு செய்யும் மனித உரிமை மீறல்கள் மற்றும் புகார்கள் மற்றும் அவற்றின் முடிவுகளைக் கண்காணிக்க தொழிற்சங்கங்கள் ஆன்லைன் அல்லது நேரடியான அமைப்புகளை நிறுவக்கூடும்.
- ஒவ்வொரு தொழிற்சாலை/பணியிடத்திலும் உள் புகார்/பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான குழு இருப்பதை உறுதிசெய்யவும், இதில் பணியாளர்கள், தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பாலின நிபுணர்கள் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படுவர், இது புகார்களைக் கையாளவும் விசாரிக்கவும் ஒரு சிறந்த வழியாகும்.

குழு உறுப்பினர்கள் பயிற்சி பெற்றிருக்க வேண்டும் மற்றும் பாலின மற்றும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் நிலவும் சூழ்நிலைகளை அறிந்திருக்க வேண்டும்.

- அனைத்து பணியாளர்களுக்கும் தொழிற்சங்கம், வழக்கறிஞர் அல்லது பணி சகாக்கள் அல்லது நண்பரால் பிரதிநிதித்துவப்படுத்தப்படும் உரிமையை பேச்சுவார்த்தை மூலம் ஒப்புக்கொள்ளவும்.
- பணியாளர்கள் புகார் செய்தால் பழிவாங்கப்படுவதைத் தடுக்க பாதுகாப்புகள் உள்ளதை உறுதிசெய்யவும் மற்றும் அனைத்து புகார்களும் உணர்திறனுடனும் நியாயமான காலக்கெடுவுக்குள்ளும் கையாளப்படுகின்றன என்பதை உறுதிசெய்யவும்.
- புகார்கள் எவ்வாறு கையாளப்பட்டன மற்றும் அமைப்பு நோக்கத்திற்கு ஏற்றதாக உள்ளதா என்பதைப் பணியாளர்கள் திருப்தியடைந்தார்களா என்பதைக் கண்டறியவும்.
- பாலினம் பற்றிய பொறுப்பான புரிதல் கொண்ட மற்றும் பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகள் உள்ளன எனும் பார்வை கொண்ட அணுகுமுறை சர்வதேச குறைதீர் முறைமைகளில் சேர்க்கப்பட்டுள்ளதா என்பதைக் கண்டறியவும். அந்த சர்வதேச குறைதீர் முறைமைகளை நேரடியாக ஒரு பிராண்ட் அல்லது நிறுவனம், அல்லது பல தரப்பினர் இணைந்த முன் முயற்சி, துணி மற்றும் துணி துறைக்கான சர்வதேச ஒப்பந்தம் (தற்போது வங்காளதேசம் மற்றும் பாகிஸ்தானில்) அல்லது ஒரு உலகளாவிய தொழிற்சங்கம் (எ.கா., GFA கண்காணிப்புக் குழுவின் கீழ் நிறுவப்பட்ட கண்காணிப்புக் குழு மூலம்) ஆகியவை வழங்குகின்றனவா என்பது கண்டறியவும்

உள்ளூர் தொழிற்சங்கங்களுக்கு ஊக்கமளிக்கக்கூடிய உலகளாவிய திட்டங்களின் நடவடிக்கைகள் பற்றிய எடுத்துக்காட்டுகள்

எச் & எம் நிறுவனம் நியாயமான வாழ்க்கைக் கூலிக்கான தனது திட்டத்தை தொடங்கியது (2023):[14] இது ஒரு சமூகக் கலந்துரையாடல் முயற்சியாகும். கூலி உயர்வு மற்றும் பிற வேலை நிலைமைகள் குறித்து கலந்தாய்வு மற்றும் பேரம் செய்வதை இது எளிதாக்குகிறது. வாழ்க்கைக் கூலிகள், பெண் தொழிலாளர்களின் திறமைகள், கல்வி மற்றும் பொறுப்பு நிலைகளை அங்கீகரிப்பதன் மூலம் அவர்களின் மதிப்பைக் குறைத்து மதிப்பிடுவதை கணக்கில் எடுத்துக்கொள்கிறது. எச் & எம் மற்றும் இண்டஸ்ட்ரிஆல் குளோபல் யூனியன் (IndustriALL Global Union) ஒப்பந்தம் (2024):[15] பாகுபாடு இல்லாதது மற்றும் பாலின-சார்ந்த வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் குறித்த (ILO C190-இன்) சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு மாநாட்டுடன் இணைந்த புதிய விதிகளுடன் உலகளாவிய கட்டமைப்பு ஒப்பந்தத்தை புதுப்பித்தன. இந்த ஒப்பந்தம், எச் & எம் நிறுவனத்தின் தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுவதும் பாலினம் சார்ந்த வன்முறை/துன்புறுத்தலைத் தடுக்கவும் சமாளிக்கவும் கூட்டாக வரையப்பட்ட புதிய வழிகாட்டுதல்களைக் குறிப்பிடுகிறது. பாலினம் சார்ந்த வன்முறை / துன்புறுத்தல் வழிகாட்டுதல்கள்: இது ஆபத்துகளின் மதிப்பீடு, பயனுள்ள புகார் நடைமுறைகள், தொழிலாளர்களுடன் கலந்தாய்வு மற்றும் ஆதரவு, பாதிக்கப்பட்டவரை மையமாகக் கொண்ட அணுகுமுறை ஆகியவற்றிற்கான எதிர்பார்ப்புகளை வழங்குகிறது. இந்த வழிகாட்டிகளை உருவாக்குவதன் ஒரு பகுதியாக, எச் & எம் மேலாளர்கள் மற்றும் உள்நாட்டு குழுக்கள், சப்ளையர் நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் கண்காணிப்புக் குழுக்கள் பாலினம் சார்ந்த வன்முறை /துன்புறுத்தல் விழிப்புணர்வு பயிற்சியில் பங்கேற்றன.

பாலினம் சார்ந்த வன்முறை / துன்புறுத்தல், பெண்ணெதிர்ப்பு மற்றும் பாலினப் பாகுபாடு ஆகியவற்றுக்கு எதிரான #NoExcuse against GBVH, misogyny and sexism என்ற ‘நிறுவனத்துக்கு உள்ளே கடைபிடிக்க வேண்டிய உலகளாவிய கோட்பாட்டை’ நவம்பர் 2023-இல், IndustriALL குளோபல் யூனியன் ஏற்றுக்கொண்டது. இந்தக் கோட்பாடு, தொழிற்சங்கங்கள் பணியிட பாதுகாப்பை எவ்வாறு மேம்படுத்த வேண்டும், புகார் அளிப்பு முறைகளை எவ்வாறு சீரமைக்க வேண்டும் மற்றும் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு எவ்வாறு ஆதரவளிக்க வேண்டும் என்பது குறித்த பரிந்துரைகளை உள்ளடக்கியது. இது தொழிற்சங்கங்களில் பணியாற்றும் ஊழியர்களுக்கு புகார்களைத் தீர்ப்பதற்கான வளங்கள் இல்லாத நிலையில், புகார்களைக் கையாளுவதற்கான ஒரு புகார் முறைமையையும் உள்ளடக்கியது. இந்தப் பரிந்துரைகளின் ஒரு சுவரொட்டி[17] கிடைக்கப்பெறுகிறது, இது தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் பணியிடங்களில் பயன்படுத்தக்கூடிய ஒரு காட்சிச் சுருக்கத்தை வழங்குகிறது. இண்டஸ்ட்ரிஆலின் அனைத்து ஊழியர்களும் மற்றும் தலைமைப் பணியாளர்களும் இந்தக் கோட்பாடு மற்றும் அதை எவ்வாறு நடைமுறைப்படுத்துவது என்பது குறித்த பயிற்சி பெற்றுள்ளனர்.

தேயிலைத் துறையில் பாலியல் துன்புறுத்தலை முடிவுக்குக் கொண்டுவர ஒரு கூட்டு உறுதிமொழியை 2023-ஆம் ஆண்டில், IUF தொழிற்சங்கமும் லிப்டன் டீ அண்ட் இன்ஃபியூஷன்ஸ் நிறுவனமும் (IUF Global Union and LIPTON Tea and Infusions) ஒப்புக்கொண்டன. இந்த உறுதிமொழியின் முக்கிய அம்சங்களாக[18] பேச்சுவார்த்தைகளுக்கான கட்டமைப்பாக, லிப்டன் பணியிடங்களுக்கும் உள்ளூர் தொழிற்சங்கங்களுக்கிடையேயான பேச்சுவார்த்தைகளுக்கான விரிவான வழிகாட்டுதல்கள் உள்ளன. பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கிய மேலாண்மை அம்சமாக, பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் அதன் தொடர்பான உளவியல் அபாயங்களை பணியிட பாதுகாப்பு மேலாண்மையில் சேர்க்க வேண்டியதன் அவசியம் அங்கீகரிக்கப்பட்டது. பணியிட ஆபத்துகளைத் தடுக்க மற்றும் கட்டுப்படுத்த அவற்றைப் பற்றிய மதிப்பீடு நடத்துவது கட்டாயம் என்பது வலியுறுத்தப்பட்டது. லிப்டன் தனது வழங்கல் சங்கிலியில் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஏற்படாமல் பார்ப்பதற்கான கடமைகளை அங்கீகரித்தது.

- *https://flagship-report.theglobaldeal.com/case-study/promoting-living-wages-in-hm-group*
- *https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2024/SWEDEN/gfa_final_signed_240826.pdf*
- *https://www.industriall-union.org/driving-change-to-end-workplace-violence-against-women*
- *https://www.industriall-union.org/noexcuse*
- *https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2024/10/2024-IUF-LIPTON-Teas-and-Infusions-Joint-Commitment-on-Preventing-Sexual-Harassment-signed-e.pdf*

பிரிவு 5

முடிவுரை

முடிவாக, அனைத்து தொழிலாளர்களும் எதிர்கொள்ளும் துன்புறுத்தல்களை வெளிக்கொணர்வதிலும், மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளிலும் (HRRED) தொழிற்சங்கங்கள் முக்கியப் பங்கு வகிக்கின்றன. இதற்கான அத்தியாவசிய முன்நிபந்தனை என்னவென்றால், தொழிற்சங்கங்கள் தங்கள் உள் கட்டமைப்புகள் மற்றும் கொள்கைகளை சீராய்வு செய்து, அவை அனைவரையும் உள்ளடக்கியதாகவும் பாலின மாற்றத்தை நோக்கமாகக் கொண்டதாகவும் இருப்பதை உறுதிசெய்ய வேண்டும்.

அனைவரையும் அணைக்கும் சங்கக் கொள்கைகளையும் அத்தகைய கட்டமைப்புகளையும் ஊக்குவிக்க தொழிற்சங்கங்கள் என்ன செய்ய முடியும்:

பாலின சமத்துவம் மற்றும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் குறித்த விழிப்புணர்வை ஊக்குவிக்க உறுதிபூண்டு, சங்கக் கொள்கைகள் மற்றும் செயல்களில் பாலின மாற்றம் சார்ந்த அணுகுமுறையை முன்னுரிமையாகக் கொண்டு அனைவரையும் அணைக்கிற சங்கங்களை மேம்படுத்துங்கள்.

தொழிற்சங்கங்களில் முடிவெடுக்கிற தலைமைப் பதவிகளில் பெண்களை ஊக்குவித்து, அதிகாரமளித்து, பயிற்சி அளிக்க வேண்டும். அதற்காக முழுமையான சக்தியோடு செய்யப்படும் பயிற்சித் திட்டங்களும் சங்கக் கொள்கைகளும், பெண்களின் தலைமைத் திறன்களை வளர்க்கும், தொழிற்சங்கங்கள் எவ்வாறு செயல்படுகின்றன என்பது குறித்த அறிவையும் வளர்க்கும்.

தேவைப்பட்டால், முடிவெடுக்கும் பதவிகளில் பெண்களுக்கான ஒதுக்கீடு அல்லது இலக்குகளை நிர்ணயிக்க தொழிற்சங்க விதிகளை மாற்றலாமா என சிந்தியுங்கள்.

பெண் தொழிலாளர்கள் பாகுபாட்டை எதிர்கொள்ளும் பணியிடங்கள் மற்றும் துறைகளில், ஆனால் தொழிற்சங்கம் இல்லாத இடங்களில் தொழிற்சங்கங்கள் உத்திகளை உருவாக்குங்கள். பெண் தொழிலாளர்களை ஒருங்கிணைத்து பிரதிநிதித்துவப்படுத்துங்கள்,

பால்நிலை காரணமாக பெண்களைப் பாகுபாடோடு நடத்துவது, பெண்வெறுப்பு, பாலின பாரபட்சம், பாகுபாடு அல்லது தொழிலாளர்களை நியாயமற்றமுறை நடத்துவது ஆகியவற்றை வலுப்படுத்தும் கலாச்சாரம், மனப்போக்குகள் மற்றும் பழமையை மாற்றிக்கொள்ளாமல் திரும்ப திரும்பச் செய்யும் போக்குகளை மாற்ற வேண்டும்.

தொழிற்சங்கங்களுக்கான சில முக்கியமான விஷயங்களை கீழ்வருமாறு தொகுக்கலாம்

- நிறுவனங்களுடன் கலந்துரையாடல் நடத்தி, பாலினப் பாகுபாடுகள் மற்றும் பலவகையான பாகுபாடுகள் குறித்தவற்றையும் சமத்துவம், பாகுபாடின்மை, தொழில் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம், பொறுப்பான வணிக நடத்தை, மனித உரிமைகள் உள்ளிட்டவற்றையும் அவர்களின் கொள்கைகளில் இணைத்து அவர்களின் தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுவதிலும் அவற்றை ஏற்று நடைமுறைப்படுத்துமாறு வலியுறுத்துங்கள்.

- பலவகையான பாகுபாடுகளையும் பலவகையான பாலினத்தவர் பல மட்டங்களில் பலவகையான பாகுபாடுகளையும் எதிர்கொள்ளும் பெண்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள், நிலையற்ற வேலைகளில் உள்ள இடம்பெயர்ந்த பெண்கள், தன்பாலின, இருபாலினபாஈர்ப்பாளர் உள்ளிட்ட பன்முக பாலியல் திசைவழியினர் மற்றும் மாற்றுப் பாலினர் உள்ளிட்ட பன்முக பாலின வகையினராக உள்ள (LGBTIQ+) தொழிலாளர்கள் மீதான பாதகமான விளைவுகளை ஆவணப்படுத்துங்கள்.

- ஒரு நிறுவனத்தின் தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுமையிலும் உள்ள நடைமுறைகள் காரணமாக ஏற்பட்டுள்ள பணி ஆபத்துகள் பற்றிய ஆதாரங்களை அளித்து அந்த நிறுவனத்தை பொறுப்பேற்கச் செய்யுங்கள், கொள்கைகள், கொள்முதல் நடைமுறைகள், சப்ளையர்களுக்கான ஒப்பந்தத் தேவைகள் உள்ளிட்டவை இல்லாததால் பணி ஆபத்துகள் அதிகரிக்கும் அபாயங்கள் குறித்த ஆதாரங்களை அவர்களுக்கு வழங்குங்கள்.

- அனைத்து தொழிலாளர்களிடமும் விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துங்கள்; நிறுவனம் மற்றும் தொழிற்சங்க தலைமைகளின் உத்திகளில் பாலினம் மற்றும் பலவகையான பாலின பாகுபாடுகள் மையமாக இருக்கவேண்டும் என்பதை உறுதி செய்யுங்கள்.
- பெண் தொழிலாளர்கள் மற்றும் பாகுபாட்டை எதிர்கொள்ளும் தொழிலாளர்களுடனான கலந்துரையாடல்களில் இருந்து ஆதாரங்களை சேகரிக்க உணர்திறன் மிக்க மற்றும் பயனுள்ள வழிகளைக் கண்டறியுங்கள். பாகுபாடு மற்றும் தவறாக நடத்தப்படுதல் பற்றிய ஆதாரங்களை சேகரித்து ஆவணப்படுத்துங்கள், மேலும் நிறுவனங்களை பாலினம் மற்றும் பலவகையான பாலினத்தவர் பற்றிய தனித்தனியே பிரிக்கப்பட்ட தரவுகளை வழங்குமாறு அழுத்தம் கொடுங்கள்.
- அனைத்து செயல்முறைகளும் வாழ்ந்து காட்டுபவரை (survivor) மையமாகக் கொண்டவை என்பதையும், வாழ்ந்து காட்டுவோரின் நலன்கள், தேவையான ஆதரவுகள் மற்றும் அவர்கள் தங்களைப் பற்றிய இரகசியத்தை பாதுகாத்துக்கொள்கிற உரிமை ஆகியவை பராமரிக்கப்படுவதையும் உறுதிப்படுத்துங்கள்.
- சங்கமாக சேரும் சுதந்திரம், கூட்டு பேர உரிமை, பாலின சமத்துவம் மற்றும் பாகுபாடின்மை, பாலின அடிப்படையிலான வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல், பணி பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம் போன்ற அனைத்துலக தொழிலாளர் தரங்கள் மற்றும் வேலையின் அடிப்படை உரிமைகளின் முக்கியத்துவத்தை வலியுறுத்தி வாதிடுங்கள்.
- மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) பாலினம், பலவகை பாலினத்தவர்களும் பலவகை பாலினப் பாகுபாடுகளும் பல மட்டங்களில் பாதிக்கின்றன என்பதை புரிந்துகொண்ட பார்வை தொடர்பான கருத்துகளையும் பயிற்சியையும் தொழிலாளர்களுக்கு வழங்க வேண்டும், இத்தகைய பலவகையான பாகுபாடுகளால் பாதிக்கப்படுகிற ஒன்று திரட்டுவதற்கான உத்திகளை உருவாக்குங்கள்.
- மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளை (HREDD) நடைமுறைப்படுத்தவும் அதன் ஆறு வகையான செயல்முறைகளைப் பின்பற்றவும் தொழில் முனைவோரோடு கூட்டு முயற்சிகளை வளர்த்திடுங்கள்.
- பெண்கள் அமைப்புகள், தன்னார்வ அமைப்புகள் (NGOs), மனித உரிமை குழுக்கள், பல்தரப்பு முயற்சிகள், தொழிலாளர் சங்கங்கள் போன்ற பிற தரப்பினருடன் கூட்டுச் சேர்ந்து, தொழில் நிகழ்வுகளின் சங்கிலி முழுவதும் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிலாளர் உரிமைகள் அமைப்புகளில் உள்ள தொழிலாளர்களுடன் இணைந்து பணியாற்றவும்.

பிற்சேர்க்கை 1:

கூட்டுப் பேரம் தொடர்பான துணைப்பிரிவுகள்

குறைவான கூலிகளும் சமவேலைக்கு சம கூலியும்

இந்த ஒப்பந்தத்தில் பங்கேற்கும் தரப்புகள் பின்வருவனவற்றை செய்ய ஒப்புக்கொள்கின்றன:

- சம மதிப்புள்ள வேலைக்கு சம கூலி என்ற கொள்கையை ஊக்குவிக்க வேண்டும், எடுத்துக்காட்டாக, பெண்கள் அதிக அளவில் செய்யும் பணிகளின் மதிப்பையும், ஆண்கள் அதிக அளவில் செய்யும் பணிகளின் மதிப்பையும் மதிப்பீடு செய்யும் முறைகள் மூலம் இதனை செய்யவேண்டும்.
- பாலினப் பாரபட்சம் இல்லாமல், அடிக்கடி நடப்பதுபோல பெண்களிடம் உள்ள திறன்களைப் புறக்கணித்து செய்யப்படும் மதிப்பீடுகள் போல இல்லாத, பாலினப் புரிதல் கொண்ட மதிப்பீடுகள் மேற்கொள்ளப்படுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- ஐ.எல்.ஓ. மாநாடு எண். 100ல் கூலியின் வரையறைக்கு ஏற்ப, கூலியானது அடிப்படை ஊதியம் அல்லது குறைந்தபட்ச ஊதியம் அல்லது சம்பளம் மற்றும் நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ முதலாளியால் பணம் அல்லது பொருளாக செலுத்தப்படும் எந்தவொரு கூடுதல் நன்மைகள் அல்லது போனஸ்களையும் உள்ளடக்கும் என்பதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- ஊதியத்தில் பாகுபாடு மற்றும் பணியில் தர நிர்ணயம் / பணி வகைப்படுத்துவதில் உள்ள சீர்கேட்டை முடிவுக்குக் கொண்டுவர வேண்டும்.
- ஊதியத்தில் உள்ள வெளிப்படைத்தன்மையை ஊக்குவித்தல் மற்றும் தொழிற்சாலையில் உள்ள ஊதியம் பற்றிய தரவுகளை தொழிற்சங்கங்களுக்குக் கிடைக்கச் செய்தல், அதன் மூலம் பாலின ஊதிய வேறுபாட்டைக் கணக்கிடவும், ஊதிய நிர்ணயத்தில் உள்ள சீர்கேடுகளைத் தீர்க்கவும் உதவும்.
- குறைந்தபட்ச ஊதியங்களை உயர்த்துவதற்கு பேரம் செய்தல், இது முறைசாரா பணியாளர்கள் உட்பட, பெண் பணியாளர்களின் குறைந்த ஊதியத்தை அதிகரிக்கும்.

பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையும் துன்புறுத்தலும்

இந்த ஒப்பந்தத்தில் பங்கேற்கும் தரப்புகள் பின்வருவனவற்றை செய்ய ஒப்புக்கொள்கின்றன:

பாலின அடிப்படையிலான வன்முறையை நிவர்த்தி செய்யும் தடுப்பு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளுதல், இதில் பாலினப் பொறுப்போடு செய்யப்படும் ஆபத்து மதிப்பீடுகளும் அடங்கும் (பணியிட பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியம் பற்றிய கீழ்க்கண்ட பகுதியைப் பார்க்கவும்).

- கடும் பணி நேரம், உற்பத்தி அழுத்தங்கள், நியாயமற்ற காலக்கெடுக்கள் மற்றும் தொழிற்சாலையின் பணி பண்பாடு போன்ற பாலியல் வன்முறைக்கு வழிவகுக்கும் அடிப்படைக் காரணிகளை நிவர்த்தி செய்தல்.
- பணியிட பாலியல் வன்முறையை எதிர்கொள்ளும் குழுவை ஏற்படுத்துதல், அதனிடம் வரும் புகார்களைத் தீர்ப்பதில் அது முறையான மற்றும் முறைசாரா புகார் தீர்வு முறைகளுக்கான ஒரு அமைப்பை நிறுவுதல்.
- குறிப்பாக இரவு ஷிப்டுகளின் போது, பெண் தொழிலாளர்களுக்கு பாதுகாப்பான போக்குவரத்துக்கான தேவைகளை வழங்குதல்.

- பெண் தொழிலாளர்களுக்கு தனி கழிப்பறைகள் மற்றும் பாதுகாப்பான கழிப்பறை மற்றும் ஓய்வு இடங்கள் வழங்கப்படுவதை உறுதி செய்தல்.

- பணியிடக் கொள்கைகள் மற்றும் பாலினம் சார்ந்த வன்முறை (GBVH) குறித்து புகார் செய்வது எப்படி என்பது பற்றிய தகவலை தொழிலாளர்களுக்கு வழங்குதல், அனைத்து தொழிலாளர்களுக்கும் வன்முறையைத் தடுப்பது எப்படி என்பது குறித்த பயிற்சி மற்றும் விழிப்புணர்வு ஏற்படுத்துதல், மேலாளர்கள் மற்றும் மேற்பார்வையாளர்களுக்கு பயிற்சி அளித்தல்.

- பாலியல் வன்முறையால் பாதிப்புக்குள்ளானவர்களுக்கு ஆதரவு வழங்குதல்.

- இந்த ஒப்பந்தத்தின் அமலாக்கம் குறித்து தொழிற்சங்க-முதலாளி கூட்டுக் குழு ஒரு காலமுறை ஆய்வை மேற்கொள்ளும்.

பாலினப் பொறுப்புணர்வுடன் கூடிய பணியிடப் பாதுகாப்பும் ஆரோக்கியமும்

இந்த ஒப்பந்தத்தில் பங்கேற்கும் தரப்புகள் பின்வருவனவற்றை செய்ய ஒப்புக்கொள்கின்றன:

- பணியிடப் பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கியத்திற்கான பாலினப் பொறுப்புணர்வுடன் கூடிய அணுகுமுறை குறித்த பயிற்சியை வழங்குதல், மேலும் பெண்களின் உடல் பாதுகாப்பு, மனநல பாதுகாப்பு மற்றும் பொருளாதார பாதுகாப்பு ஆகியவற்றை பாதிக்கும் பிரச்சினைகள், பணியிட ஆபத்து மதிப்பீடுகள் மற்றும் பணியிட பாதுகாப்பு மற்றும் ஆரோக்கிய கூட்டுக் குழுக்களின் பணியில் நிவர்த்தி செய்யப்படுவதை உறுதி செய்தல்.

- கர்ப்பிணிகள் மற்றும் தாய்ப்பால் ஊட்டும் பெண்கள் உட்பட, பெண்களின் இனப்பெருக்க மற்றும் பாலியல் ஆரோக்கியத்துடன் தொடர்புடைய அபாயங்களை ஆபத்து மதிப்பீடுகளில் சேர்க்க வேண்டும்.

- பாலியல் துன்புறுத்தல் ஒரு பணியிட அபாயம் என்பதை அங்கீகரித்தல், மேலும் பணி அமைப்பு, பணிக்கு செல்லுதல் மற்றும் திரும்புதல், பணி நேரம், கூடுதல் நேரப் பணி மற்றும் இரவு நேரப் பணி போன்றவற்றிலிருந்து எழும் அபாயங்களை கணக்கில் எடுத்துக்கொண்டு, ஆபத்து மதிப்பீடு மூலம் இதைத் தடுக்க முடியும்.

- பாலின-தொடர்பான அபாயங்களை நிவர்த்தி செய்ய தடுப்பு நடவடிக்கைகளை வரைதல் மற்றும் அவற்றின் அமலாக்கத்தை கண்காணித்தல்.

பெற்றோர்களுக்கான ஆதரவு:

தாய்மை பாதுகாப்பு, பணி நேரம், பெற்றோருக்கான விடுப்பு மற்றும் குழந்தை பராமரிப்பு

இந்த ஒப்பந்தத்தில் பங்கேற்கும் தரப்புகள் பின்வருவனவற்றை வழங்க ஒப்புக்கொள்கின்றன:

- ஐ.எல்.ஓ. பரிந்துரை எண். 191-க்கு ஏற்ப குறைந்தது 18 வாரங்கள் சம்பளத்துடன் கூடிய, தாய்மை பாதுகாப்பு மற்றும் விடுப்பு, கர்ப்ப காலம், பிரசவம் மற்றும் பிரசவத்திற்குப் பிந்தைய காலத்தில் பணியிலிருந்து ஓய்வு பெறுவதற்கான உரிமையை ஒரு பெண் தொழிலாளிக்கு வழங்குதல்;

- குழந்தை பிறந்த பிறகு ஆறு வாரங்கள் கட்டாய விடுப்பு, இந்த காலத்தில் தாய் பணியில் சேர அனுமதிக்கக் கூடாது மற்றும் விரைவாக பணிக்குத் திரும்பும்படி கட்டாயப்படுத்தக் கூடாது;

- ஒரு பெண் தன்னையும் தன் குழந்தையையும் சரியான ஆரோக்கிய நிலைமைகளிலும் பொருத்தமான வாழ்க்கைத் தரத்துடனும் பராமரிக்க முடியும் என்பதை உறுதி செய்வதற்கான பண மற்றும் மருத்துவ நன்மைகளில், இதில் தாய்மை ஊதியம் வழங்குவதும் அடங்கும் – இது கர்ப்பம், பிரசவம் மற்றும் பிரசவத்திற்குப் பிந்தைய பராமரிப்பு தொடர்பான தாய்மை மற்றும் ஆரோக்கியப் பராமரிப்பிற்காக அவள் வருமானத்தில் குறைந்தது மூன்றில் இரண்டு பங்குக்கு குறையாமல் இருக்க வேண்டும்;

- கர்ப்ப காலத்தில் தாய் மற்றும் பிறக்காத குழந்தைக்கு பணியிடத்தில் தரப்படும் ஆரோக்கியப் பாதுகாப்பைப் போலவே தாய்ப்பால் ஊட்டும் போதும் தரவேண்டும்;

- ஒரு பெண்ணின் வேலைவாய்ப்பு பாதுகாப்பையும், பாகுபாடு இல்லாத நிலையையும் உறுதி செய்தல் மற்றும் தாய்மை விடுப்புக்குப் பிறகு அதே பணிக்கு அல்லது அதே ஊதியத்துடன் கூடிய சமமான பணிக்குத் திரும்புவதற்கான உரிமை;
- பெண் தொழிலாளர்கள் பணியிடத்தில் தாய்ப்பால் ஊட்டுவதற்கான அல்லது தாய்ப்பால் சேகரிப்பதற்கான ஏற்பாடுகள்.
- பெற்றோர்களாக உள்ள தொழிலாளர்கள் நிலையான பணி நேரங்களில் பணிபுரிய தேர்வு செய்யலாம் மற்றும் உற்பத்திய இலக்குகள் நிறைவேற்றப்பட வேண்டும் என்பதற்காக கூடுதல் நேரம் (overtime) பணிபுரிய கட்டாயப்படுத்தப்பட மாட்டார்கள்.
- கூடுதல் நேரப் பணி கட்டாயமாக இருக்காது, ஆனால் போதுமான முன்னறிவிப்புடன் இது சுதந்திரமாக தேர்வு செய்யப்படும்.
- நிலையான பணி நேரங்கள் போதுமான ஊதியங்களுடன் வெகுமதி அளிக்கப்படும், இதனால் தொழிலாளர்கள் தங்களையும் தங்கள் குடும்பங்களையும் பராமரிக்க நீண்ட நேரம் பணியாற்ற கட்டாயப்படுத்தப்பட மாட்டார்கள்.

மூலம்: ஜேன் பில்லிங்கர் எழுதிய "பாலின சமத்துவம் மற்றும் கூட்டுப் பேரம்" (Manual on Gender Equality and Collective Bargaining) கையேட்டில் இருந்து (வெளிவர உள்ளது) CNVI–வில் இருந்து பெறப்பட்டது.

பிற்சேர்க்கை 2:

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகளின் (HREDD) மேம்பாட்டிற்கான சட்ட மற்றும் கொள்கை கட்டமைப்பு

- ஐக்கிய நாடுகளின் தன்னார்வ வழிகாட்டும் கொள்கைகள் மற்றும் OECD-இன் பன்னாட்டு நிறுவனங்களுக்கான வழிகாட்டுதல்களில், மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD) சேர்க்கப்பட்டுள்ளன. பல நாடுகளின் தேசிய சட்டங்கள் மற்றும் புதிய ஐரோப்பிய யூனியனின் நெறியானது ஒரு சட்ட கட்டமைப்பை வழங்குகின்றன. இந்த கட்டாய அணுகுமுறை (ஐரோப்பிய யூனியனின் நெறி மற்றும் தேசிய சட்டங்கள்) தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் தொழிலாளர் உரிமை அமைப்புகள், ஒரு பாலினப் பொறுப்புணர்வுள்ள மற்றும் பலவகையான பாலினத்தவர்களும் பலவகையான பாலினப் பாகுபாடுகளும் உள்ளன எனும் பார்வையின் அடிப்படையிலான அணுகுமுறையின் அமலாக்கத்தை வலுப்படுத்துவதிலும், பன்னாட்டு நிறுவனங்களை (MNEs) பொறுப்பேற்க வைப்பதிலும் ஒரு முன்னெச்சரிக்கை பங்கை வகிக்க அனுமதிக்கிறது.

தன்னார்வ அணுகுமுறை

- *UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) (2011)*
- *https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf*
- *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (1977)*
- *https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=%E2%80%A2+Tripartite+Declaration+of+Princi-*
- *ples+Concerning+Multinational+Enterprises+and+Social+Policy%2C+1977&ie=UTF-8&oe=UTF-8*
- *OECD (2023) OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct.*
- *https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multination-*
- *al-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf*
- *OECD (2018) Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct.*
- *https://mneguidelines.oecd.org//OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf*

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் (HREDD)

தொடர்புடைய சர்வதேச ஒப்பந்தங்களும் மனித உரிமைக் கருவிகளும்

- சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) அடிப்படைக் கோட்பாடுகள்படி பணியில் இருக்கும்போதான உரிமைகளான சங்கம் அமைக்கும் சுதந்திரம், கூட்டுப் பேரம் செய்யும் உரிமை ஆகியவற்றை திறம்பட அங்கீகரித்தல்; கட்டாயப்படுத்தி உழைக்க வைப்பதை ஒழித்தல்; குழந்தைப் பருவ உழைப்பை ஒழித்தல்;

பாகுபாடு இல்லாத வேலைவாய்ப்பு, ஒரு பாதுகாப்பான மற்றும் ஆரோக்கியமான பணிச்சூழல் ஆகியவற்றைக் கிடைக்கச் செய்தல்

- *சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) சம ஊதியம் குறித்த மாநாடு, 1951 (எண். 100)*
- *சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) வேலைவாய்ப்பு மற்றும் பணி குறித்த சீர்கேடு குறித்த மாநாடு, 1958 (எண். 111)*
- *சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) குடும்பப் பொறுப்புகள் கொண்ட தொழிலாளர்கள் குறித்த மாநாடு, 1975 (எண். 156)*
- *சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) தாய்மை பாதுகாப்பு குறித்த மாநாடு, 2000 (எண். 183)*
- *அனைத்து வகையான பெண்கள் மீதான துன்புறுத்தல்களை ஒழிப்பது குறித்த ஐக்கிய நாடுகளின் மாநாடு (சிடாவ், UN)*
- *சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) பணி உலகில் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல், 2019 (மாநாடு 190 மற்றும் பரிந்துரை 206)*

கட்டாயம் செய்தாக வேண்டிய அணுகுமுறை

- *The EU Directive on Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) (2024)*
- *https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0209_EN.html*
- *இது ஐரோப்பிய யூனியன் (EU) நிறுவனங்களை /தாய் நிறுவனங்களை (1000 க்கும் மேற்பட்ட ஊழியர்கள் & உலகளாவிய வருவாய் €450 மில்லியனுக்கும் அதிகமாக) உள்ளடக்கியது.*
- *தொடர்புடைய கார்ப்பரேட் நிலைத்தன்மை அறிக்கையிடல் உத்தரவு (2024) இன் கீழ், நிறுவனங்கள் மனித உரிமைகள் மற்றும் சுற்றுச்சூழல் சார்ந்து கண்டிப்பாக செய்ய வேண்டியவற்றை ஆண்டுதோரும் மேற்கொள்ள வேண்டும்.*
- *தேசிய HREDD சட்டங்களில் பிரெஞ்சு கண்காணிப்புக் கடமைச் சட்டம், விநியோகச் சங்கிலிகளில் பெருநிறுவனங்கள் கண்டிப்பாக செய்ய வேண்டியவை பற்றிய ஜெர்மன் சட்டம், நார்வே வெளிப்படைத்தன்மைச் சட்டம் மற்றும் இங்கிலாந்து நவீன அடிமைத்தனச் சட்டம் ஆகியவை அடங்கும்.*

மனித உரிமைகளுக்கும் சுற்றுச்சூழலுக்கும் செய்தாக வேண்டிய நடவடிக்கைகள் பற்றிய குறிப்புகளும் மேலதிக வளங்களும்

குறிப்பேட்டில் சொல்லப்பட்டுள்ள குறிப்புகள்

Anker Foundation (2024) Gender pay gaps in global supply chains. https://www.ankerresearchinstitute.org/working-papers/gender-pay-gaps-feb24#download

Fawcett Society (2024) Equal Pay Day 2024: Time to close the gender pay gap. https://www.fawcettsociety.org.uk/Handlers/Download.ashx?IDMF=6fa8d32a-d251-4b34-a39f-f61b3aa276af

Handl. et al. (2022) Gender and Intersectionality in Business and Human Rights Scholarship. Business and Human Rights Journal (2022), 7, 201-225.

ILO (2019a) Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions? ILO ACTRAV Policy Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684189.pdf

ILO (2019b) Global Wage Report 2018/19 (2019). https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--en/index.htm

ILO (2020) Safe and healthy working environments free from violence and harassment (2020). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

ILO (2024a) The impact of care responsibilities on women's labour market participation. https://www.ilo.org/publications/impact-care-responsibilities-women%25s-labour-force-participation

ILO (2024b) Migrant workers in the care economy. https://www.ilo.org/publications/migrant-workers-care-economy

ILO/UN Women (2019) Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harass-ment-against-women-in-the-world-of-work

IndustriALL (2023) Pay Equity Toolkit. https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/publications/GenderPayGap/UPDATED/englishpayequity.pdf

ITUC (2024) Unions in action to end violence and harassment in the world of work. Results of 2024 ITUC survey on ILO Convention 190. https://www.ituc-csi.org/Unions-in-action-to-end-violence-and-harassment-in-the-world-of-work

IUF (2019) Making Women Visible in Occupational Safety and Health. https://pre2020.iuf.org/w/sites/default/files/MakingwomenvisibleinOHSENGLISH.pdf

IUF (2023) Pay Equity Toolkit. https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2023/06/2023-Pay-Equity-Toolkit.pdf

Pillinger J, Runge R & King C (2022) Stopping Gender-based Violence and Harassment at Work: The Campaign for an ILO Convention. Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing.

TUC. Gender in occupational safety and health report and checklist. https://www.tuc.org.uk/resource/gender-occupational-safety-and-health

UN Women and UNPRPD (2022) Intersectionality Resource Guide and Toolkit. An Intersectional Approach to Leave No One Behind. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Intersectionality-resource-guide-and-toolkit-en.pdf

UN Women's (2023) Feminist climate justice. A framework for action. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/11/feminist-climate-justice-a-framework-for-action

https://www.iuf.org/news/council-of-global-unions-new-training-materials-on-ilo-c190-focused-on-lgbti-workers/

மேலதிக வளங்கள் – HREDD

Action Aid (2024) Towards a gender-responsive transposition of the Corporate Sustainability Directive. https://actionaid.org/publications/2024/towards-gender-responsive-transposition-corporate-sustainability-due-diligence

CNVI (2024) How trade unions can engage in Human Rights Due Diligence to safeguard worker's rights. https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/c/f/0/7/cf07e7072bd81be243d5145482a-918f6a375bd82/CNVI-0400%20Role%20of%20Trade%20Unions%20in%20Human%20Rights%20Due%20 Diligence%20HREDD.pdf

CNVI (2024) Training Toolkit. https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/-training-toolkit

Girls Advocacy Alliance/Plan International (2024) A Gender Responsive HREDD Toolkit. https://www.planinternational.nl/uploaded/2021/03/GAA-Report-GRDD-Part-1-ONLINE_DEF.pdf?x86757

Social and Labour Convergence (SLCP) (2023) Human Rights Due Diligence Toolkit. https://static1.squarespace.com/static/5f5bffb630536e3e5586bb4a/t/6450ca04eb21b40121f-d6d56/1683016203722/SLCP+Human+Rights+Due+Diligence+Toolkit.pdf

STITCH Meaningful Stakeholder Engagement (MSE) Framework. https://www.stitchpartnership.org/mse-framework

Pillinger J / IndustriALL (2024) Preventing gender-based violence and harassment in the battery supply chain. https://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Women/Battery-Supply-Chain/industriall_battery_toolkit_gbvh_final.pdf

பாலின சமத்துவம் மற்றும் கூட்டுப்பேரம் தொடர்பான வளங்கள்

Pillinger, Jane & Nora Wintour (2019). 'Collective bargaining and gender equality' Agenda Publishing. Availa- ble open access download at: https://www.agendapub.com/page/detail/collective-bargaining-and-gender-equality/?k=9781788210768

ILO/OECD (2019) The contribution of social dialogue to gender equality. Global Deal. https://www.theglobaldeal.com/resources/Gender%20Brief_EN_Final_Web.pdf

Pillinger, J, Schmidt V & Wintour N (2016) Negotiating for Gender Equality. ILO Issue Brief No. 4. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_528947.pdf

Mondiaal FNV