ಅಧ್ಯಾಯ 1

ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ (ಜಿಬಿವಿ) ಸಂದರ್ಭ

1.1 ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು (ಜಿಬಿವಿ) ಎದುರಿಸಲು ಜಾಗತಿಕ ಗುಣಮಟ್ಟಗಳು

ಈಗ ಇರುವ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ದರ್ಜೆಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವು (1) ಅವಳು ಮಹಿಳೆ ಆದ ಕಾರಣ ಅವಳ ಮೇಲೆ ನಡೆಸುವ ಹಿಂಸಾಚಾರ; ಮತ್ತು (2) ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಅಳತೆ ಮೀರಿ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಹಿಂಸಾಚಾರ, ಇವುಗಳು ಒಳಗೊಂಡಿವೆ. ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ರೂಪಗಳಲ್ಲಿ, ದೈಹಿಕ ಅಪಾಯ/ಕೆಡಕು, ಮಾನಸಿಕ ಅಪಾಯ/ಕೆಡಕು, ಲೈಂಗಿಕ ಅಪಾಯ /ಕೆಡಕು ಅಥವಾ ಯಾತನೆಗಳು, ಈ ಯಾವುದೇ ಕೃತ್ಯಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಬೆದರಿಕೆಗಳು, ಬಲಾತ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಕಳೆತ ಇವೆಲ್ಲವೂ ಸೇರಿವೆ. (ಸಿಇಡಿಎಡಬ್ಲ್ಯೂ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಶಿಫಾರಸು 19, ಲೇಖನ 1).

ಅಂತರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ (ಐಎಲ್ಒ) 28 ನೇ ಮೇ ,2018 ರಂದು ಗುಣಮಟ್ಟಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವ ಸಮಿತಿಯ (ಸ್ಟ್ಯಾಂಡರ್ಡ್ ಸೆಟಿಂಗ್ ಕಮಿಟಿ) ಸಭೆಯನ್ನು ಕರೆದು, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಆದೇಶದ ಜೊತೆಗೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಜಾಗತಿಕ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ರಚಿಸುವ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು,. ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ಗುಣಮಟ್ಟಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ, ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2016 ರಲ್ಲಿ, ಐಎಲ್ಒ ಕರೆದ ತಜ್ಞರ ಸಮಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ "ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವು" ದೈಹಿಕ, ಮಾನಸಿಕ ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಯಾತನೆ ಅಥವಾ ಕೆಡಕನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುವ, ಯಾವಾಗಲೂ ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲಾಗದ ನಡವಳಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿರುವ ಲಿಂಗನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭೇದಭಾವವು, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಭೇದಭಾವವಾಗಿ ಉಡುಪು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆ ಜಿನುಗುತ್ತದೆ. ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸುವ ಜಾಗತಿಕ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ, ಐಎಲ್ಒ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವು " **ಹೆಚ್ಚು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ,ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಪುರುಷರ ನಡುವೆ ಇರುವ ಅಸಮಾನತೆಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುವ ಮತ್ತು ಬಲಪಡಿಸುವ, ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆ**" ಎಂದು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು, "ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಬಹುದಾದ, ಈ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪರಿಸರವೆಂದು", ಗುರುತಿಸಿದೆ. (ಕ್ರೂಜ್ ಮತ್ತು ಕ್ಲಿಂಗರ್ 2011) ಐಎಲ್ಒ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದಂತೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವು ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ಸೂಕ್ಷ್ಮಜಗತ್ತಾಗಿದ್ದು, ಅಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ವಿವೇಚನೆಯ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶದ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ತಾರತಮ್ಯದ ವಿಶಾಲ ಸನ್ನಿವೇಶದ, ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಚೌಕಟ್ಟಿನ ಪರಿಮಿತ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರವಾಗಿ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಯ ಸ್ಥಳದ ಪರಿಸರವು, ವಿವೇಚನೆಯ ಮಧ್ಯ ಪ್ರವೇಶಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ದುಡಿಯುವ ಜನರ ನಡುವಿನ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು (ಜಿಬಿವಿ) ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಲು, ರಚನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸುವುದು ಮುಖ್ಯ ಮತ್ತು ಸಾಧ್ಯ.

1.2 ಉಡುಪು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ (ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಲೈನ್ಸ್) ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ (ಜಿಬಿವಿ)

ಉಡುಪು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ವಿಶಾಲ ವ್ಯಾಪ್ತಿ

ಉಡುಪು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯು, ಸಾಮಾಜಿಕ ತಾರತಮ್ಯದ ಮಾದರಿಗಳಲ್ಲಿ, ಬಲವಾಗಿ ಬೇರೂರಿದೆ. ಅಫ್ವ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯೂಎ) ಸಂಶೋಧನೆಯಿಂದ ತಿಳಿದು ಬಂದಿರುವುದೇನೆಂದರೆ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್(ಉಡುಪಿನ) ಉದ್ಯಮದ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ತಮ್ಮ ಲಿಂಗದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಹಿಂಸೆಯ ಗುರಿಗಳಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅವರು ಅದನ್ನು ವಿರೋಧಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಕಡಿಮೆ ಎಂದು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲ್ಾಗಿದೆ. ಏಷ್ಯಾದ ಉಡುಪು ಸರಬರಾಜು ಸರಪಳಿಗಳಲ್ಲಿನ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಹಿಳೆಯರು.ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಪುರುಷರಿಬ್ಬರ ವಿರುದ್ಧ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಹಿಂಸೆಯಲ್ಲಿ, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಹಿಂಸೆಯು, ವಿಪರೀತವಾಗಿ, ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಬೀರುತ್ತದೆ. (ಅಫ್ವ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯೂಎ) ಮತ್ತು ಇತರರು. 2018 ಎ,2018 ಬಿ,2018 ಸಿ).

ಮಹಿಳಾ ಉಡುಪು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ಕೆಲಸದ ಜಗತ್ತಿನ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವು, ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವದಲ್ಲದೇ, ಪ್ರಯಾಣದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಒದಗಿಸಿದ ವಸತಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ಬಾಂಗ್ಲಾದೇಶ, ಕಾಂಬೋಡಿಯಾ, ಭಾರತ, ಇಂಡೋನೇಷ್ಯಾ ಮತ್ತು ಶ್ರೀಲಂಕಾದಲ್ಲಿನ ಉಡುಪು ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನ, 2018 ರ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ವಿಶಾಲ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು, ಏಷ್ಯಾ ಫ್ಲೋರ್ ವೇಜ್ ಅಲ್ಲಾಯನ್ಸ್ ದಾಖಲಿಸಿದೆ (ಪಟ್ಟಿ/ಟೇಬಲ್ 1).

ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನ ಮೇಲೆ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಬಲವತ್ತಾದ ಶಕ್ತಿ

ಮಹಿಳಾ ಉಡುಪು (ಗಾರ್ಮೆಂಟ್) ಕಾರ್ಮಿಕರು ವರದಿ ಮಾಡಿರುವ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದ ಮಾದರಿಗಳು, ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ನಡುವೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ನಡುವೆ, ಶಕ್ತಿಯ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುತ್ತದೆ. ಬಹುಪಾಲು, ಕೋಷ್ಟಕ/ಟೇಬಲ್ 1 ರಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾದ ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ಹಿಂಸೆಯ ರೂಪಗಳು, ಉಡುಪು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಇವರುಗಳ ನಡುವಿನ ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ಮೌನದಿಂದ ಒಪ್ಪಿಗೆ ನೀಡಿರುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗಿನ ಅಧಿಕಾರದ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿರುವ ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇವರಿಬ್ಬರಿಂದಲೂ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಹಾನಿಯನ್ನು ಮಹಿಳಾ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವರದಿ ಮಾಡಿದರೂ, ಈ ಲೈಂಗಿಕ ಹಾನಿಯ ವರದಿಗಳು, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಪುರುಷ ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳು ,ಲೈನ್-ಮ್ಯಾನೇಜರ್‌ಗಳ ಕೈಕೆಳಗೆ ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮತ್ತು ಅವರ ಮಷೀನ್ ಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುವ ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್‌ಗಳ ಜೊತೆಗಿನ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ, (ಅಫ್ವ ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯೂಎ ಮತ್ತು ಇತರರು. 2018 ಎ, 2018 ಬಿ,2018 ಸಿ)

1.3 ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು (ಜಿಬಿವಿ) ಕೊನೆಗಾಣಿಸಲು ಅಡೆತಡೆಗಳು

ಉಡುಪು ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ (ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಲೈನ್ಸ್)ಮತ್ತು ಇತರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು (ಜಿಬಿವಿ) ಕೊನೆಗಾಣಿಸಲು, ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ಭದ್ರವಾಗಿ ನೆಲೆಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅವು ಯಾವುವೆಂದರೆ, ಶಿಕ್ಷೆಯ ಭಯವಿಲ್ಲದ ಸಂಸ್ಕೃತಿ,ಹಿಂಸೆಯ ಬಗ್ಗೆ ವರದಿ ಮಾಡಬೇಕಾದಾಗ ಎದುರಿಸಬೇಕಾದ ಸವಾಲುಗಳು, ನಿಷ್ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ/ಪ್ರಯೋಜನವಿಲ್ಲದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು,ಮತ್ತು ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹಿಂಸೆಗೆ ಗುರಿ ಮಾಡುವುದು, ಸೇರಿದಂತೆ ಸೇಡು ತೀರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಕಾರ್ಮಿಕಳು ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು,ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಹಿಷ್ಕಾರ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಗಳಿಸಿದ ಒಳ್ಳೆಯ ಹೆಸರಿಗೆ ಹಾನಿ. (ಯುಎನ್ ವುಮೆನ್-ಐಎಲ್ಒ 2019; ಫೆಲ್ಡ್ಬ್ಲಮ್ ಮತ್ತು ಲಿಪ್ನಿಕ್ (ಇಇಒಸಿ) 2016) ಸೇಡು ತೀರಿಸುಕೊಳ್ಳುವ ಮನೋಭಾವ ಎಲ್ಲೆಲ್ಲೂ ಹಬ್ಬಿದೆ: ಯು.ಎಸ್. ಸಮಾನ ಅವಕಾಶ ಆಯೋಗದ ಕಾರ್ಯಪಡೆ (2016) ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಪ್ರಕಾರ,ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ 75% ಮಹಿಳೆಯರು, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು (ಜಿಬಿವಿ) ವರದಿ ಮಾಡಿದಾಗ ಸೇಡು/ ಪ್ರತೀಕಾರವನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಉಡುಪು ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ (ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಲೈನ್ಸ್) ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು (ಜಿಬಿವಿ) ಕೊನೆಗಾಣಿಸಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಿವೆ. ಉಡುಪು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಪುರುಷ ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಮತ್ತು ಲೈನ್-ಮ್ಯಾನೇಜರ್‌ಗಳು,ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ,ಅಧಿಕಾರದ ಮೇಲೆ ಪುರುಷನ ಪೂರ್ಣ ಹತೋಟಿಯು, ಲೈಂಗಿಕ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ಕೊಡುವುದಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷೆಯ ಭಯವಿಲ್ಲದ ಸಂಸ್ಕೃತಿಗೆ, ಬಲವಾದ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಡಾ. ಡ್ರೂಸಿಲ್ಲಾ ಬ್ರೌನ್ ಅವರ ನೇತೃತ್ವದಲ್ಲಿ ಟಫ್ಟ್ಸ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯವು ನಡೆಸಿದ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ವರದಿಯಲ್ಲಿ,ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಅಪರಾಧ ಮಾಡುವವನು ಲೈನ್ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕನಾಗಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ತುತ್ತಾಗುವವಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕಳಾಗಿರಬಹುದು (ಬ್ರೌನ್ 2016) ಎಂದು ಊಹಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕಡಿಮೆ ಮಟ್ಟದ ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆಯಿಂದಾಗಿ, ತಮ್ಮ ಮೇಲೆ ಸೇಡು ತೀರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದೆಂಬ ಭಯವು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತದೆ,ಇದು ವರದಿಯನ್ನು ದುರ್ಬಲಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷೆಯ ಭಯವಿಲ್ಲದ ನಡತೆಯನ್ನು ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಬಲಪಡಿಸುತ್ತದೆ (ಅಫ್ವ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯೂಎ) ಮತ್ತು ಇತರರು. 2018 ಎ,2018 ಬಿ,2018 ಸಿ). ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕೇಂದ್ರ (ಇಂಟರ್ನ್ಯಾಷನಲ್ ಸೆಂಟರ್ ಫಾರ್ ರಿಸರ್ಚ್ ಆನ್ ವುಮೆನ್ (ಐಸಿಆರ್ಡಬ್ಲ್ಯೂ) ಈ ಸಂಶೋಧನೆಯಿಂದ ಕಂಡು ಬಂದಿದ್ದನ್ನು ದೃಡ ಪಡಿಸುತ್ತದೆ,ಮತ್ತು ಉಡುಪಿನ ಜಾಗತಿಕ ಪೂರೈಕೆ ಸರಪಳಿಯಲ್ಲಿ,ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಮಾಮೂಲು ವಿಷಯವೆಂದು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ,ಇದಲ್ಲದೇ "ಉತ್ಪಾದನಾ ಗುರಿಗಳನ್ನು (ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಟಾರ್ಗೆಟ್) ಮುಟ್ಟುವುದಕ್ಕಾಗಿ, ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಕಂಬಳಿಯ ಅಡಿಗೆ ತಳ್ಳಲಾಗಿದೆ" ಎಂದು ಎಚ್ಚರಿಸಿದೆ. ಮಾತುಕತೆಯ ಷರತ್ತುಗಳ ಮೂಲಕ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಪರವಾಗಿ ಮಾತನಾಡುವ ಶಕ್ತಿ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ,ಮತ್ತು ಅದಾಗ್ಯೂ ತಮ್ಮ ಪರವಾಗಿ ಮಾತನಾಡಿದರೆ, ಪ್ರತೀಕಾರವನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ.ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಹೇಳಬೇಕೆಂದರೆ: "ಎಡೆಬಿಡದ ಕಿರುಕುಳವು ಕೆಲವು ಕಾರ್ಯ ಸ್ಥಳದ ಸಂಸ್ಕೃತಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಳವಾಗಿ ಹುದುಗಿದೆ" (ಐಸಿಆರ್ಡಬ್ಲ್ಯೂ 2018).

ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು (ಜಿಬಿವಿ) ಕೊನೆಗಾಣಿಸಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಹರಡಿವೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ಇತರ ರೀತಿಯ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ತೊಡೆದುಹಾಕುವ ಹೊಣೆಯುಳ್ಳ ಇಇಒಸಿ ಕಾರ್ಯಪಡೆಯು, (ಟಾಸ್ಕ್ ಫೋರ್ಸ್) (2016) ತನ್ನ ಸಂಶೋಧನೆಯಲ್ಲಿ ಹೇಳಿದ ಪ್ರಕಾರ, ಸಮೀಕ್ಷಿಸಿದ ಮಹಿಳೆಯರಲ್ಲಿ 60% ಮಹಿಳೆಯರು ಲಿಂಗ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದ್ದಾರೆ (ಫೆಲ್ಡ್‌ಬ್ಲಮ್ ಮತ್ತು ಲಿಪ್ನಿಕ್ (ಇಇಒಸಿ) 2016 ಇಲೀಸ್ 2003 ಅನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿ). ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳಗಳಿಗೆ (ಜಿಬಿವಿಹೆಚ್) ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು (1) ಕಿರುಕುಳ ಕೊಡುವವರಿಂದ ಪಾರಾಗುವುದು (33% ರಿಂದ 75%); (2) ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಗಂಭೀರತೆಯನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಇರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿ ಹೇಳುವುದು (54% ರಿಂದ 73%); ಮತ್ತು (3) ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸುವುದು, ಮರೆತುಬಿಡಲು ಅಥವಾ ಸಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದು (44% ರಿಂದ 70%) (ಕೊರ್ಟಿನಾ ಮತ್ತು ಬರ್ಡಾಲ್ 2008 ಅನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿ ಫೆಲ್ಡ್‌ಬ್ಲಮ್ ಮತ್ತು ಲಿಪ್ನಿಕ್ (ಇಇಒಸಿ) 2016).

ಟೇಬಲ್ 1: ಏಷಿಯಾದ ಉಡುಪು ಸರಬರಾಜಿನ ಸರಪಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ವಿಶಾಲ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ವಿವರ

	ಈ ಕೆಳಗಿನವೂ ಸೇರಿದ ,ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಅಂಶಗಳು: 1. ಅವಳು ಮಹಿಳೆಯಾದ ಕಾರಣ ಅವಳ ಮೇಲೆ ಹಿಂಸಾಚಾರ 2. ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ಅಳತೆ ಮೀರಿ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಹಿಂಸಾಚಾರವು, ಈ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ, (ಎ) ಅಪಾಯಕಾರಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಬಹು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು; ಮತ್ತು (ಬಿ) ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯಲು ಇರುವ ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಡೆತಡೆಗಳು
ಹಿಂಸಾಚಾರದ ರೂಪಗಳು	
(ಎ) ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಹಿಂಸಾಚಾರ /ಭೇದಭಾವ	• ನೆಲಕ್ಕೆ ತಳ್ಳುವುದು, ಹೊಡೆಯುವುದು, ಒದೆಯುವುದು ಸೇರಿದಂತೆ ದಾಳಿ ಮಾಡುವುದು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶಗಳು (1) ಮತ್ತು 2 (ಬಿ) • ಕೆನ್ನೆಗೆ ಹೊಡೆಯುವುದು ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ) ಮತ್ತು (ಬಿ) • ತಳ್ಳುವುದು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ) ಮತ್ತು (ಬಿ) • ಬಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ಕಾಗದದ ಭಾರದ ಕಟ್ಟುಗಳನ್ನು ಎಸೆಯುವುದು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ) ಮತ್ತು (ಬಿ) • ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ (1) • ಲೈಂಗಿಕ ಬಯಕೆಯ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು,, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ (1) • ಸೂಕ್ತವಲ್ಲದ ದೈಹಿಕ ಸ್ಪರ್ಶ ಸೇರಿದಂತೆ, ಬೇಡದ ದೈಹಿಕ ಸ್ಪರ್ಶ, ಕೂದಲನ್ನು ಎಳೆಯುವುದು, ಮತ್ತು ದೈಹಿಕ ಸಂಪರ್ಕ, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ (1) • ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಹೊರಗೆ, ಉಳಿದುಕೊಂಡ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಾಚಾರ, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ (1) • ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳ ನೀಡಿ ,ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ತೆಗೆಸುವುದು, ಕ್ಯಾಲೊರಿ ಕಡಿಮೆ ಆದ ಕಾರಣ ಮೂರ್ಛೆ ಹೋಗುವುದು, ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಾಖ ಮತ್ತು ಗಾಳಿಯ ಪ್ರಸರಣೆ ಕಡಿಮೆ, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ) • ದೀರ್ಘ ಕಾಲ ಪುನರಾವರ್ತಿತ ಆಪರೇಟರ್ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುವುದರಿಂದ, ಬಹು ಕಾಲದಿಂದ ಕಾಲು ನೋವು, ಹೊಟ್ಟೆ ಹುಣ್ಣು ಮತ್ತಿತರ ಆರೋಗ್ಯದ ದುಷ್ಪರಿಣಾಮಗಳು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ) • ಸೀಟ್ ಬೆಲ್ಟ್ ಗಳು ಮತ್ತಿತರ ಸುರಕ್ಷತಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಿಲ್ಲದ ದೊಡ್ಡ ಟ್ರಕ್ ಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣ ಮಾಡುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಟ್ರಾಫಿಕ್ ಅಪಘಾತದಿಂದ ಗಂಭೀರ ಗಾಯಗಳು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ)

(ಬಿ) ಮಾತಿನ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಹಿಂಸಾಚಾರ	• ಎಲ್ಲರ ಮುಂದೆ ಮಾತಿನಲ್ಲಿ ಅವಮಾನಿಸುವುದು, ಪೀಡಿಸುವುದು ಸೇರಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮಾತಿನ ನಿಂದನೆ, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ) • ಲಿಂಗ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಾತಿನ ನಿಂದನೆ, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ (1) • ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಂಪು ಮತ್ತು ಜಾತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತಿನ ನಿಂದನೆ, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ, 2(ಎ) ಮತ್ತು (ಬಿ) • ತಮ್ಮ ಸೀನಿಯಾರಿಟಿಯ ಲಾಭಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಮೊದಲೇ, ತಾವಾಗಿಯೇ ರಾಜಿನಾಮೆ ಕೊಡಲಿ ಎನ್ನುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ, ಹಿರಿಯ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುರಿ ಮಾಡಿ, ಮಾತಿನ ನಿಂದನೆ, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ)
(ಸಿ) ಒತ್ತಾಯ ಪಡಿಸುವುದು, ಬೆದರಿಸು ವುದು, ಮತ್ತು ಸೇಡು ತೀರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು	• ಲೈಂಗಿಕ ಬಯಕೆಯ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ಸೇಡು ತೀರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಬೆದರಿಕೆ, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 1, 2(ಎ) ಮತ್ತು (ಬಿ) • ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ಸೇಡು ತೀರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 1, 2(ಎ) ಮತ್ತು (ಬಿ) • ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಹಿಂಸಾಚಾರ, ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತಿತರ ಹಕ್ಕುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯ ನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಬಹಿಷ್ಕರಿಸುವುದು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ)

(ಡಿ) ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಇಲ್ಲದಂತೆ ಮಾಡುವುದು	• ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಕಡ್ಡಾಯವಾದ, ಊಟ ವಿರಾಮದ ವೇಳೆಯಲ್ಲಿಯೂ,ಬಲವಂತವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸುವುದು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ) • ಶೌಚಾಲಯದ ವಿರಾಮವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಅಡ್ಡಿ ಬರುವುದು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ) • ಬಲವಂತವಾಗಿ ಅಧಿಕಾವದಿ (ಒ ಟಿ) ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸುವುದು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ) • ಕಾನೂನು ಪ್ರಕಾರ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿರುವ ರಜೆಯ ಹಕ್ಕನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಲು ಅಡ್ಡಿ ಬರುವುದು, ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶ 2(ಎ)

1.4 ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವುದು

ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯು, ಉಡುಪು ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದೈಹಿಕ, ಸಂತಾನೋತ್ಪತ್ತಿ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ದುಷ್ಟ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತದೆ (ಅಫ್ವ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯೂಎ) ಮತ್ತು ಇತರರು. 2018 ಎ,2018 ಬಿ,2018 ಸಿ,ಯುಎನ್-ಐಎಲ್‌ಒ 2019). ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು, ವಿವೇಚನೆಯ ಮಧ್ಯೆಪ್ರವೇಶವು, ತುರ್ತಾಗಿ ಮಾಡಬೇಕಾದ ವ್ಯವಹಾರದ ಅವಶ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಇಂತಹ ಪ್ರಾರಂಭದ ಕ್ರಮಗಳು ಅಗತ್ಯ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೇ,ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಈ ಪ್ರಾರಂಭದ ಕ್ರಮಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನಾ(ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್) ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಮೂಲಕ, ಬ್ರ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಸರಬರಾಜುದಾರರಿಗೆ ಲಾಭದಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ; ಮತ್ತು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ಆದಾಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಪೂರ್ವಭಾವಿ ರುಜುವಾತುಗಳಿವೆ.(ರೂರ್ಕೆ 2014;ಮೋರಿಸ್ ಮತ್ತು ಪಿಲ್ಲಿಂಜರ್ 2016;ಲಿನ್ 2014;ಬ್ರೌನ್ 2016).

ಅಕ್ಟೋಬರ್ 2016 ರಲ್ಲಿ ಐಎಲ್‌ಒ ಕರೆದ ತಜ್ಞರ ಸಮಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ,ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಬದಲು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆ ಆಗಿದೆ.ಆದುದರಿಂದ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಘಟನೆಗಳು,ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಪರಾಧಿಗಳು ಮತ್ತು ಹಿಂಸೆಗೆ ತುತ್ತಾದವರು / ಉಳಿದುಕೊಂಡವರು ಇವರೆಲ್ಲರನ್ನೂ ಮೀರಿ ವಿಸ್ತರಿಸುವ, ಸಮಗ್ರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. (ಸಂಖ್ಯೆ 35,ಪ್ಯಾರಾ 9) ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು(ಜಿಬಿವಿ) ವರದಿ ಮಾಡಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳು ಮತ್ತು ನಡವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಅಭ್ಯಾಸಗಳಲ್ಲಿ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವುದು,ತರಬೇತಿ,ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಆಧಾರಿತ ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಸೇಡಿನಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ ಇವೆಲ್ಲವೂ ಸೇರಿದ ಈ ವಿಧಾನಗಳು ವಿಭಿನ್ನ ಮಟ್ಟದ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ.

ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಉತ್ತಮ ಅಭ್ಯಾಸಗಳ ಬಲವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು (ಜಿಬಿವಿ) ಪರಿಹರಿಸಲು ಹೆಚ್ಚುವರಿಯ ವಿಧಾನವನ್ನು, ಈ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿಷಯವು ಪರಿಚಯಿಸುತ್ತದೆ. ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಏರಿಕೆಯ ಏಣಿಯ (ಎಸ್ಕಲೇಷನ್ ಲ್ಯಾಡರ್) (ಅಧ್ಯಾಯ 2) ವಿಷಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ, ಅಫ್ವದ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯೂಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಿಧಾನವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿ, (ಅಧ್ಯಾಯ 3 ರಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ) ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು,ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಳವಾದ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ನಾವು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತೇವೆ. ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆಯ ಮೇಲಿನ ಲಕ್ಷ್ಯವು, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಕಾಪಾಡಲು ಉತ್ತಮವಾದ ಸಿದ್ಧತೆಯಾಗಿದೆ ಏಕೆಂದರೆ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ, ಪೂರ್ವಾನ್ವಯವಾದ (ಹಿಂದಿನಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವ) ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಹಿಂಸೆಯನ್ನು ಮಾಡಿದ ಅಪರಾಧಿಗಳ ನಡುವಿನ ಅಸಮಾನ ಶಕ್ತಿಯ ಸಂಬಂಧಗಳಿಂದ ತುಂಬಿದೆ. (ಯುಎನ್ ವುಮೆನ್-ಐಎಲ್‌ಒ 2019); ಮತ್ತು ಹಿಂದಿನಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವ /ಪೂರ್ವಾನ್ವಯವಾದ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಗೆ (ಜಿಬಿವಿ) ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹಾನಿಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರವಲ್ಲ,ಪರಿಹಾರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಬಗೆಗಿನ ಹಾನಿಗಳನ್ನೂ ಸಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಧ್ಯಾಯ 3

ಅಫ್ವಾ ದ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯ ಮಾರ್ಗ

ಉಡುಪು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ, ಹಿಂಸಾಚಾರದ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ರಚಿಸಿರುವ ಆಫ್ವಾ ದ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯ ವಿಧಾನವು, ಸಂಭವನೀಯ/ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುವ "ಹಿಂಸೆಗೆ ತುತ್ತಾಗ ಬಹುದಾದವರು," "ವೀಕ್ಷಕರು" ಮತ್ತು "ಅಪರಾಧಿಗಳು", ಸಣ್ಣ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಮುಖಾ - ಮುಖಿಯಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಕೆಳಗಿನ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳು ಆಫ್ವಾ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯ ಮಾರ್ಗದ ಮುಖ್ಯ ಭಾಗಗಳಾಗಿವೆ:

- ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯು ಅನೇಕ-ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ, ಸುಲಭವಲ್ಲದ ,ಸರಳವಲ್ಲದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಿಂದ ಇದನ್ನು ತೊಡೆದುಹಾಕಲು, ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಸುಲಭಗೊಳಿಸಲು, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದಕ್ಕೊಂದು ಸೇರಿದ ಮಟ್ಟಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಗೊಂದಲಗಳ/ಜಟಿಲತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಆಳವಾದ ತಿಳುವಳಿಕೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.
- ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು ಕೊನೆಗೊಳಿಸಲು ತರಬೇತಿಯ ಅಗತ್ಯ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಉತ್ತೇಜನಕ್ಕೆ ನೆರವಾಗಲು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲಾದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳ ವಿಧಾನವು ತರಬೇತಿಗೆ ಸಂಪೂರಕವಾಗಿ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುತ್ತದೆ.
- ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು (1) ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಏರಿಕೆಯ ಏಣಿ (ಎಸ್ಕಲೇಷನ್ ಲ್ಯಾಡರ್) ತಿಳುವಳಿಕೆಯಲ್ಲಿ ನೆಲೆಗೊಂಡ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವಿಧಾನದ ಪರಿಹಾರದ ಅಗತ್ಯವಿರುತ್ತದೆ,; ಮತ್ತು ಇದಕ್ಕೆ (2) ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಏರಿಕೆಯ ಮುಂದಿನ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿರುವ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ.
- ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳ ಸಣ್ಣ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯಬೇಕು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ರಚನಾತ್ಮಕವಾಗಿರಬೇಕು, ಮುಖಾಮುಖಿಯಾಗಿರಬೇಕು, ನಿಯಮಿತವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಿರಬೇಕು.

ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಿಧಾನಕ್ಕಾಗಿ ಅಫ್ವಾ ಪ್ರಸ್ತಾಪ

ಯುಎನ್ ವುಮೆನ್ ಮತ್ತು ಐಎಲ್‌ಒ ಶಿಫಾರಸುಗಳಿಗೆ (2019) ಅನುಗುಣವಾಗಿ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡು ಮುನ್ನಡೆಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ (ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ) ಇಬ್ಬರ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದಲ್ಲಿ, ಮತ್ತು ಉಡುಪು ಉತ್ಪಾದನಾ ಮಾರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ಖಚಿತವಾದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಮತ್ತು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಫ್ವಾ ದ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಿಧಾನವು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತದೆ.
ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಪರಿವರ್ತಿಸುವಲ್ಲಿ ಅಫ್ವಾ ದ ಲಕ್ಷ್ಯವು **ಕೇರ್** ಶಿಫಾರಸುಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಇದು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ

ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯತ್ನವು “ಇಡೀ ಸಂಸ್ಥೆಯ” ವಿಧಾನವನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ (ಕೇರ್ 2018)

ಅಫ್ವಾ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯ ವಿಧಾನವು, ಉಡುಪು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ತೋರಿಸುವಲ್ಲಿ, ಇತರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂದರ್ಭಗಳ ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಲಯಗಳ (ಕ್ಯೂಸಿ) ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಿದಂತೆ ಚೆನ್ನಾಗಿ ನೆಲೆಗೊಂಡ ವಲಯ ವಿಧಾನಗಳ , ಹೊಸ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳನ್ನು ಸಂಯೋಜಿಸುತ್ತದೆ (ಪಠ್ಯ ಒಳಹರಿವಿನ ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ 19 ಮತ್ತು 20 ನೋಡಿ] ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಸುರಕ್ಷತೆಗಳು ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಲಯಗಳಿಗೆ (ಕ್ಯೂಸಿ) ಈಗಾಗಲೇ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಮತ್ತು ಯಶಸ್ವಿ ಕೇಂದ್ರಬಿಂದುವಾಗಿರುವುದರಿಂದ, (ಸಾಹೆಲ್ಡಿನ್ ಮತ್ತು ಝುನ್ 2007) ಈ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೆಲಸದ ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು, ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಎಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳ ನಡುವಿನ ಸುಧಾರಿತ ಸಂವಹನ/ಸಂಪರ್ಕವು ಮತ್ತು ಸಹವರ್ತನೆಯು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ:

1. ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿನ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮತ್ತು ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸುವುದು;
2. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಲಿಂಗಭೇದದ ಪೀಡನೆ ಜಾಸ್ತಿಯಾಗಿ, ಆಕ್ರಮಣಕಾರಿ ರೂಪ ತಾಳುವ ಮುನ್ನ ಅದರ ಮುಚ್ಚುಮರೆಯ ರೂಪಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಪರಿಹರಿಸುವುದು;
3. "ಎಲ್ಲಿ ಜನರಿಗೆ ಮಾತನಾಡಲು ಮತ್ತು ಕೇಳಲು ನೆಮ್ಮದಿ ಅನಿಸುತ್ತದೆಯೋ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಮ ಶ್ರೇಣಿಯ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಗಳಿಗೆ ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆಯಿಂದ ದೂರುಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಲು ತರಬೇತಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆಯೋ” ಅಂತಹ “ಸಮೃದ್ಧ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯ" ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುವ ಮೂಲಕ ಹಿಂಸಾಚಾರಕ್ಕೆ ತುತ್ತಾದವರ ವರದಿಗಳು ಹೆಚ್ಚುವಂತೆ ಮಾಡಿ (ಹಾರ್ವರ್ಡ್ ಬಿಸಿನೆಸ್ ರಿವ್ಯೂ)

ಅಫ್ವಾ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಆಧಾರವಾಗಿರುವ 5 ಪ್ರಮುಖ ತತ್ವಗಳು

ಅಫ್ವಾ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಿಧಾನವು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ತತ್ವಗಳಿಂದ ನಿರ್ದೇಶಿತವಾಗಿದೆ:

1. ಹಿಂಸೆಗೆ ಗುರಿಯಾಗುವ ಮುಂದಿನ ಸಾಲಿನ (ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನ) ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಪ್ರಯತ್ನಶೀಲ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡಿ
2. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕ ಧ್ವನಿ ಹೊಂದಲು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಧಿಕಾರ ನೀಡಿ
3. ಮುಂದಿನ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ (ಉತ್ಪಾದನಾ ಮಾರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ) ಒಟ್ಟಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳ ನಡುವೆ ಪರಸ್ಪರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಒಮ್ಮತವನ್ನು ಬೆಳೆಸಲು ಸರಾಗವಾಗಿಸಿ. ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಾದ್ಯಂತ ಖಚಿತವಾದ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಹರಡುವ ಸಲುವಾಗಿ, ಪ್ರತಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಅನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿ .

4. ಅಳೆಯಬಹುದಾದ ಮತ್ತು ಗಮನಿಸಬಹುದಾದ ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಿ ಮತ್ತು ಸಾಧಿಸಿ
5. ಅಧಿಕಾರದ ಶ್ರೇಣೀಬದ್ಧ ಸ್ಥಾನಗಳಲ್ಲಿ, ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಮತ್ತು ಇತರರಲ್ಲಿ ಸಂಪರ್ಕ / ನಡವಳಿಕೆಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ

ವಲಯ ವಿಧಾನದ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳ ವಿವರಣೆ

1. ಒಂದು ವಲಯದ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಂದೇ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನೇಮಿಸಬೇಕು ಅಥವಾ ಅದೇ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಬೇಕು. ಸದಸ್ಯರ ಹುದ್ದೆಗಳು ಸಮಾನವಾಗಿರಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ,ಆದರೆ ಅವರು ಸಾಮೂಹಿಕ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿರಬೇಕು.
2. ವಲಯಗಳು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಭೇಟಿಯಾಗುತ್ತವೆ,ಮತ್ತು ಬರಿಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಅವುಗಳು ಭೇಟಿಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ

ಅಫ಼್ವ (ಎಎಫ಼್‌ಡಬ್ಲ್ಯೂಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಿಧಾನವನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವುದು

ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳ ಹೊಂದಿಕೆ,ತರಬೇತಿ, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವುಕೆ,ಸೇರಿದಂತೆ ಕೆಳಗೆ ವಿವರಿಸಿದ ವಿಧಾನವು, 6 ರಿಂದ 12 ತಿಂಗಳುಗಳು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಈ ಕಾಲಾವಧಿಯು, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಗುಣಮಟ್ಟ ನಿಯಂತ್ರಣ ವಲಯಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಸಮ್ಮತಿಸಿರುವ ಅಭ್ಯಾಸಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ (ಡಿಬಿಜೆ ಮತ್ತು ಜೆರಿ 2003).

ಹಂತ 1: ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳನ್ನು (ಎಸ್‌ಸಿ) ಸ್ಥಾಪಿಸಿ

- **ಉತ್ಪಾದನಾ-ಹಂತದ/ ಮಟ್ಟದ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳನ್ನು (ಎಸ್‌ಸಿ) ಸ್ಥಾಪಿಸಿ**: ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳು ಇಬ್ಬರೂ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಒಟ್ಟಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳನ್ನು, (ಎಸ್‌ಸಿ) ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಪ್ರತಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕು. ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದನಾ ಮಟ್ಟದ ಮಧ್ಯೆಪ್ರವೇಶದ ವೇದಿಕೆಗಳಾಗಿ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸುವುದು, ಯುಎಸ್ ಸಮಾನ ಉದ್ಯೋಗ ಅವಕಾಶ ಆಯೋಗದ (ಇಇಒಸಿ) ಕಾರ್ಯಪಡೆಯ (2018) ಶಿಫಾರಸುಗಳಿಗೆ ಸಮನಾಗಿದೆ.
- **ಪ್ರತಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ (ಎಸ್‌ಸಿ) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿ**: ಪ್ರತಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ (ಎಸ್‌ಸಿ) ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೇರಿದಂತೆ ಕನಿಷ್ಠ 3 ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ 8 ಸದಸ್ಯರು ಇರಬೇಕು.
- **ಪ್ರತಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ (ಎಸ್‌ಸಿ) ನಾಯಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿ:** ಪ್ರತಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯವು, (1) ಒಂದು ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಕ್ತಾರನನ್ನು (ಗುಂಪಿನ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯಾಗಿ ಮಾತನಾಡುವವನು) ಮತ್ತು (2) ಒಂದು ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ನಾಯಕನನ್ನು ನೇಮಿಸಬೇಕು ; ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ನಾಯಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಥವಾ ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಆಗಿರಬಹುದು.

ಹಂತ 2: ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ಅಂತ್ಯಗೊಳಿಸಲು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿ

ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಿಂದ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ನಿವಾರಿಸುವಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯ (ಎಸ್‌ಸಿ) ವಿಧಾನವು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಬೇಕಾದರೆ, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳು ಈ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ದೇಶದ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತವಾಗಿರಬೇಕು. ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಸದಸ್ಯರು ಅಥವಾ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳು, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಎಲ್ಲ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಗೆ, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ (ಎಸ್‌ಸಿ) ರಚನೆಯನ್ನು, ಸರ್ವರೋಗ ನಿವಾರಕವಾಗಿ ನೋಡಬಾರದು. ಹಂತ 2 ರಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕುವಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣವನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುವ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.

- **ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ-ಮಟ್ಟದ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿ**: ಪ್ರತಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಕ್ತಾರರು, ತಮ್ಮ ಸರಬರಾಜುದಾರ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಳೀಯ ಯೂನಿಯನ್ ಒಂದಿಗೆ, ಪ್ರತಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನುಭವಿಸುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾತ್ಮಕ ವರ್ತನೆಯ ಸ್ಪಷ್ಟ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಬೇಕು.
- ಜಿಬಿವಿ ಪಟ್ಟಿಗಳು ಏಷ್ಯಾದಾದ್ಯಂತ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಸಮಾನತೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ದೇಶಮಟ್ಟದ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಬಹುದು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು, ಜೀವಂತ ಅನುಭವಗಳು ಮತ್ತು ವಾಸ್ತವಿಕ ಮಾಹಿತಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾತ್ಮಕ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲು ಒಂದು "ಸಾಮಾನ್ಯ ಭಾಷೆ" ಅಥವಾ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳುವ, ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.
- ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಉನ್ನತ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ನ ಸಲಹೆಯೊಂದಿಗೆ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನುನಿರ್ಧರಿಸಿ.
- ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ (ಜಿಬಿವಿ) ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿನ ನಡವಳಿಕೆಗೆ ಶೂನ್ಯ ಸಹನೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುವುದಕ್ಕೆ, ಉನ್ನತ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳು ಮತ್ತು ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್‌ಗಳ ನಡುವೆ ಸಭೆ ನಡೆಸಿ. ಇದರಿಂದ ಉನ್ನತ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ನ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಅವರ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಕಾಣುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ, ಇದು ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಲಯದ (ಕ್ಯೂಸಿ) ಯಶಸ್ಸಿನ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗಿದೆ (ಡಿಬಿಜೆ ಮತ್ತು ಜೆರಿ 2003; ಚೆಯುಂಗ್ ಮತ್ತು ಇತರರು. 2017).
- ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಗುಣಗಳಲ್ಲಿ ಬರದ ಕೆಲಸದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ (ಎಸ್‌ಸಿ) ಹೊರಗಿನ, ಇತರ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ. ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳನ್ನು (ಎಸ್‌ಸಿ) ಕಾರ್ಮಿಕ ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗಿನ ಬದಲಾವಣೆಯ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳಾಗಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆಯನ್ನು ತೊಡೆದುಹಾಕಲು, ಅದರ ಕೆಲಸದ ಆದೇಶದ ಹೊರಗೆ ಬರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಲಯಗಳನ್ನು ಎಚ್ಚರಿಸಬಹುದು. ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳು ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವತ್ತ ಗಮನ ಹರಿಸದೆ, ಇವುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸೂಕ್ತ ವೇದಿಕೆಗಳಿಗೆ ರವಾನಿಸಬಹುದು/ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬಹುದು.

ಸಲಹೆಗಳು:

- ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳು ಮತ್ತು ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್‌ಗಳು ನಡೆಸುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ (ಜಿಬಿವಿ) ವರ್ತನೆಯ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿ
- ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಮಟ್ಟದ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಪಟ್ಟಿಗೆ ತಮ್ಮ ಭಾಗವನ್ನು ಸೇರಿಸುವ ಮೊದಲು, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಕ್ತಾರರು, ತಮ್ಮ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿರುವ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಲಿಂಗ ಬೆದರಿಸುವಿಕೆ ಸೇರಿದಂತೆ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಬೇಕು.

ಈ ವಿಧಾನವು, ಯುಎನ್ ವುಮೆನ್ ಮತ್ತು ಐಎಲ್ಒ ಅವರ ಶಿಫಾರಸುಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ,ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚನೆ ನಡೆಸುವ; ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನುಭವಗಳು,ಆಲೋಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಲಹೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ (ಯುಎನ್ ವುಮೆನ್-ಐಎಲ್ಒ 2019). ತರಬೇತಿಯ ಪ್ರಾರಂಭ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಮೊದಲು ಅಥವಾ ಇತರ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವ ಮೊದಲು, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು, ಸ್ಥಿತಿಯ ಸರ್ವೇಗಳನ್ನು (ಸಮೀಕ್ಷೆ) ನಡೆಸಬೇಕೆಂಬ ಇಇಒಸಿಯ ಶಿಫಾರಸುಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಂಜಸವಾಗಿದೆ. (ಫೆಲ್ಡ್‌ಬ್ಲಮ್ ಮತ್ತು ಲಿಪ್ನಿಕ್ (ಇಇಒಸಿ) 2016).

ಹಂತ 2, ತಕ್ಷಣದ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು:

- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಪೀಡನೆ (ಅಧ್ಯಾಯ 2) ಕುರಿತು ಸಾಹಿತ್ಯದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿರುವಂತೆ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ರೂಪಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೆಸರಿಸುವುದರಿಂದ, ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲು ಒಂದು ಸಾಮಾನ್ಯ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ತಾವು "ಹಿಂಸೆಗೆ ಅಥವಾ ಪೀಡನೆಗೆ ತುತ್ತಾದವರು" ಎಂದು ತಮ್ಮನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಹೇಳುವ ಬದಲು, ಅವರು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೃತ್ಯಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದ್ದಾರೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸಲು ಅವರಿಗೆ ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ.
- ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳು ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ನಡುವಿನ ಈ ಸಹಭಾಗಿತ್ವ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ಕೊನೆಗೊಳಿಸಲು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ತಂಡವನ್ನು ರೂಪಿಸಿ, ಪರಸ್ಪರ ನಂಬಿಕೆ ಸೇರಿದಂತೆ ಅಧಿಕಾರದ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಪುನರ್ರಚಿಸುವಲ್ಲಿ, ಆರಂಭಿಕ ಕ್ರಮಗಳ ಮುನ್ನಡೆಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. (ಯುಕೆ ರಿಸ್ಟೋರೇಟಿವ್ ಜಸ್ಟೀಸ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್ 2011 ನೋಡಿ)

ಹಂತ 3: ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದಿಂದ ಮುಕ್ತ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲುಗಳಿಗಾಗಿ, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳ ತರಬೇತಿ ನೀಡಿ ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿ

- ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳ ಸದಸ್ಯರು, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಮಾಡ್ಯೂಲ್‌ನಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ, ಇದನ್ನು ಗ್ಯಾಪ್ ಮತ್ತು ಆಫ್ವ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ)-ಮಹಿಳಾ ನಾಯಕತ್ವ ಸಮಿತಿಗಳು (ಡಬ್ಲ್ಯುಎಲ್‌ಸಿ) ಸಹ-ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿವೆ ಮತ್ತು ಸರಬರಾಜುದಾರ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ, ಸ್ಥಳೀಯ ಯೂನಿಯನ್ ಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವಂತೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ.

ಅಫ್ವ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ) ಮತ್ತು ಗ್ಯಾಪ್ ನಡುವಿನ ಸಹಯೋಗವಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿ, ಸ್ಥಳೀಯ ಯೂನಿಯನ್ ಗಳು ನೀಡುವ ಮಾಹಿತಿಯೊಂದಿಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಸಬಹುದಾದಂತಹ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಮಾಡ್ಯೂಲ್ ಅನ್ನು, ಈ

ಹಂತದಲ್ಲಿ ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಸ್ಥಳೀಯ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಬಲ್ಲ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ತರಬೇತಿ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಈ ವಿಧಾನವು, ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಐಎಲ್‌ಒ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿದೆ. 2012 ರಲ್ಲಿ, ಐಎಲ್‌ಒ ಬೆಟರ್ ವರ್ಕ್ ಪ್ರೋಗ್ರಾಂ, ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಮತ್ತು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸಾಧನೆಗಳು ಮತ್ತು ವಾಸ್ತವಾಂಶಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಮೀಸಲಾದ, ಕಾರ್ಯಪಡೆಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿತು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ, ಕಾರ್ಯಪಡೆಯು, (ಟಾಸ್ಕ್ ಫೋರ್ಸ್) ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸಾಧನೆಗಳ ಸಣ್ಣ ಪೆಟ್ಟಿಗೆಯನ್ನು (ಟೂಲ್ಕಿಟ್) ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿದೆ, ಇದರಲ್ಲಿ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಮಾದರಿ ನೀತಿಗಳು, ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವ ಪೋಸ್ಟರ್, ತರಬೇತಿ ಕರಪತ್ರ, "ಮಾಡುವ, ಮಾಡಬಾರದ" ತ್ವರಿತ ಉಲ್ಲೇಖ, ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಗಳು, ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತರಬೇತಿ ಮಾಡ್ಯೂಲ್ ಗಳಿವೆ. ಬೆಟರ್ ವರ್ಕ್ ಕಂಟ್ರಿ ತಂಡವು, ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ (ಟೆಂಪ್ಲೇಟ್) ಟೂಲ್ಕಿಟ್ ಅನ್ನು, ಜೋರ್ಡಾನ್‌ನಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವುದರಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿ ಇದನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಿಗೆ ಅಳವಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

- ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಸದಸ್ಯರು, ಗ್ಯಾಪ್ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿರುವ ಮತ್ತು ನಡೆಸುವ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣಾ ಕೌಶಲ್ಯ ತರಬೇತಿ (ಎಸ್‌ಎಸ್‌ಟಿ) ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ ಸಹಕಾರ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ (ಡಬ್ಲ್ಯುಸಿಪಿ) ಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.
- ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಸಭೆಗಳನ್ನು ಸರಾಗವಾಗಿಸಲು ನೆರವಾಗುವುದಕ್ಕೆ, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಸದಸ್ಯರು ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ.
- ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ, ತರಬೇತಿ ವೇಳಾಪಟ್ಟಿಗಳು, ಸುಗಮಗೊಳಿಸುವವರು (ಫೆಸಿಲಿಟೇಟರ್‌ಗಳು) ಮತ್ತು ಭಾಗವಹಿಸುವವರ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು, ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ನೇರವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಗಳಿಗೆ ಎಲ್ಲಾ ವಾಸ್ತವಾಂಶಗಳು ಲಭ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು.

ಹಂತ 4: ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದು

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಲಯಗಳ (ಕ್ಯೂಸಿ) ಗಳ ಅಧ್ಯಯನಗಳು, ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಲಯಗಳ (ಕ್ಯೂಸಿ) ಸಭೆಯನ್ನು ವಾರಕ್ಕೊಮ್ಮೆಯಿಂದ ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಪದೇ ಪದೇ ಬದಲಾಯಿಸುವುದನ್ನು ದಾಖಲಿಸುತ್ತದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಸಭೆಗಳ ಕ್ರಮಬದ್ಧತೆ ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಒಪ್ಪುತ್ತವೆ.

ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಸಭೆಗಳು (1) ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ,ಘಟನೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಮುಂದುವರಿದೇ ಇರುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಅಭ್ಯಾಸಗಳ ಮೇಲೆ ಗಮನಹರಿಸುತ್ತದೆ; (2) ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ತೊಡೆದುಹಾಕಲು ಇರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪರಿಹಾರ; ಮತ್ತು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾದ ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ನಿವಾರಿಸುವತ್ತ ಆದ ಪ್ರಗತಿಯ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುವುದು.

ಪ್ರತಿ ಉತ್ಪಾದನಾ-ಹಂತದ ಮಟ್ಟದ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯವು, ಈ ಕೆಳಗಿನ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಮತ್ತು ಮುನ್ನಡೆಯುವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು:

- ಸಭೆಯ ನಿಯಮಿತ ಸಮಯವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು: ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಸಭೆಗಳು, ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ನಂತರ ನಡೆಯಬಹುದು.

ಸಲಹೆಗಳು:

- ಉಡುಪು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದ ವಿಸ್ತಾರ ಮತ್ತು (2) ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಡುವ ಎರಡು-ಮೂರು ಪಟ್ಟು ಕೆಲಸದ ಹೊರೆಯನ್ನು (ಆರೈಕೆ ಮತ್ತು ಪಾವತಿ ಸಿಗದ ಇತರ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ), ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು, ಅಫ್ವ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಸಭೆಗಳನ್ನು, ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುತ್ತದೆ.
- ಎಲ್ಲಾ ಉತ್ಪಾದನಾ ಮಾರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ನಿರ್ಮೂಲನೆ ಮಾಡುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಭೇಟಿಯಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್‌ವೈಸರ್ ಗಳಿಗೆ ಜ್ಞಾಪಿಸಲು, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಸಭೆಗಳ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸೂಚನೆಯನ್ನು ಪೋಸ್ಟ್ ಮಾಡಿ.
- ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಎದುರಿಸುವ ಸವಾಲುಗಳು ಮತ್ತು ಪಡೆದ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಿ. ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ, ಸಕ್ರಿಯ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೂಡ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ನಿರ್ಮೂಲನೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಭಾಗಿಗಳು. ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸೂಪರ್‌ವೈಸರ್ ಗಳ ನಡುವೆ ಚರ್ಚೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತಿಗಳಿಗೆ (ಪ್ರೆಸೆಂಟೆಶನ್) ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಿ.
- ಎಲ್ಲಾ ಉತ್ಪಾದನಾ ಮಾರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ಆಗಿರುವ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು, ಎಲ್ಲಾ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಕ್ತಾರರು ಮತ್ತು ನಾಯಕರು ಸೇರಿದಂತೆ, ದ್ವಿ-ವಾರ್ಷಿಕ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ -ವ್ಯಾಪಕ ಸಭೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿ
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು, ಸಾಕ್ಷಿ ಆಧಾರಿತ ಅಭ್ಯಾಸವಾಗಿ, ದ್ವಿ-ವಾರ್ಷಿಕ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ -ವ್ಯಾಪಕ ಸಭೆಗಳು, ಅಫ್ವ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಿಧಾನವು, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಯುನಿಟ್ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪದ ಸೇರಿಕೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸುತ್ತದೆ. (ಚೆಯುಂಗ್ ಮತ್ತು ಇತರರು. 2017).

ಹಂತ 5: ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮತ್ತು ಪರಿಶೀಲನೆ

ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮತ್ತು ಪರಿಶೀಲನೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು, ಸ್ವಯಂ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಬಾಹ್ಯ ಪರಿಶೀಲನೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬೇಕು

- **ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಟ್ಟದ ಬಾಹ್ಯ ವಿಮರ್ಶೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಅಫ್ವಾ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯುಎ) ಮಹಿಳಾ ನಾಯಕತ್ವ ಸಮಿತಿಗಳ ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು (ಡಬ್ಲ್ಯುಎಲ್‌ಸಿ) ; (2) ಸರಬರಾಜುದಾರ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು; ಮತ್ತು (3) ಗ್ಯಾಪ್ ಸೇರಿದಂತೆ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಿತಿಗಳು ನಡೆಸಬೇಕು**

ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು, ಈ ಪ್ರಯತ್ನದಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿ ಇರುವ ಎಲ್ಲರಲ್ಲಿ, ರಚನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರಿ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಿತಿಯ ಪಾತ್ರವು, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಬದ್ಧತೆ ಮತ್ತು ನಂಬಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವುದು, ಏಕೆಂದರೆ ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಲಯದ (ಕ್ಯೂಸಿ) ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿವೇತನವು, ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿನ ನಂಬಿಕೆ, ಬದ್ಧತೆ ಮತ್ತು ವಿಶ್ವಾಸ ಅವರ ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.

ಸ್ಥಳ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ (ಜಿಬಿವಿ) ಪಟ್ಟಿಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು

ಉತ್ಪಾದನಾ ಮಾರ್ಗ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾದ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಪಟ್ಟಿಗಳು, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ತೊಡೆದುಹಾಕಲು, ಅದನ್ನು ಅಳೆಯಬಹುದಾದ ನಡವಳಿಕೆಗಳ ಸೂಚಕವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿಪರ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಅಳೆಯುವ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ಅಲ್ಲಗೆಳೆಯುವ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು,ಮತ್ತು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಕಾಣುವಂತೆ ಮಾಡಲು,ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಪಟ್ಟಿಗಳ ಸ್ಥಳೀಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ. ಏಷ್ಯಾದ ಉಡುಪು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾನತೆಗಳು ಇದ್ದರೂ,ಭಾಷೆ,ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳುವ ಉಡುಪು (ಡ್ರೆಸ್ ಕೋಡ್) ಮತ್ತು ರೂಢಿ ಇರುವ ನಡವಳಿಕೆಯ ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಸಹ, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಿಧಾನಗಳು ಹೊಂದಿಸಬೇಕು

ಕೆಳಗಿನ, ದೇಶ-ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ನಡವಳಿಕೆಯ ಅಭ್ಯಾಸಗಳು- ಕ್ರಮವಾಗಿ ಕಾಂಬೋಡಿಯಾ,ಭಾರತ,ಇಂಡೋನೇಷ್ಯಾ ಮತ್ತು ಶ್ರೀಲಂಕಾದಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ- ಇವು ಸಾಮಾನ್ಯ ಅಂಶಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಸ್ಥಳ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಪಟ್ಟಿಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಇವು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುತ್ತವೆ.

ಕಾಂಬೋಡಿಯಾ

1 .ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುಂದೆ ಕೂಗಾಡುವುದು,ಹೆಸರಿಡುವುದು ಮತ್ತು ಅವಮಾನಿಸುವುದು: "ನಿನಗೆ ಹಂದಿ ಮೆದುಳು ಇದೆ, ಮಾನವ ಮೆದುಳಲ್ಲ","ಸ್ಟುಪಿಡ್","ಲೇಜಿ","ನಿಧಾನ", "ಮೆದುಳಿಲ್ಲ"., ವಿದೇಶಿ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಗಳು,ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು, ಅವರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗದಿರುವ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ, ನಿಂದಿಸುವುದು.

2. ಲೈಂಗಿಕ ಅರ್ಥವಿರುವ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸುವುದು

3. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೊಂಟಕ್ಕೆ ಕಚಗುಳಿ ಇಡುವುದು ಮತ್ತು ಸೊಂಟ ಮುಟ್ಟುವುದು

4. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆನ್ನೆ ಮುಟ್ಟುವುದು ಮತ್ತು ಮುತ್ತುಕೊಡುವುದು

5. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕಳು ಒಬ್ಬಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಕೋಣೆಗೆ ಎಳೆಯುವುದು

6. ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಬಡ್ತಿ ಕೊಡಲು,ಲೈಂಗಿಕ ಬಯಕೆಗೆ ಒತ್ತಾಯಿಸುವುದು

7. ಕಪಾಳಕ್ಕೆ ಹೊಡೆಯುವುದು

8. ತಳ್ಳುವುದು

9. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಎಸೆಯುವುದು (ಉಡುಪುಗಳ ಕಟ್ಟುಗಳು,ಪ್ಲಾಸ್ಟಿಕ್ ಪೆಟ್ಟಿಗೆಗಳು,ಬೂಟುಗಳು)

10. ರಾಜೀನಾಮೆ ದಾಖಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಬ್ಬೆರಳು ಒತ್ತಲು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಒತ್ತಡ ಹೇರುವುದು

11. ಉತ್ಪಾದನಾ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಮುಟ್ಟದಿದ್ದರೆ, ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು(ಕಾಂಟ್ರಾಕ್ಟ್) ಕೊನೆಗಾಣಿಸುವ ಬೆದರಿಕೆ ಹಾಕುವುದು,ಅಥವಾ ವಿವಿಧ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಸರದಿ ಹಾಕುವುದು,

ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ,ಅಥವಾ ರಜೆ ಬೇಕೆಂದು ಕೇಳಿದಾಗ ಅಧಿಕಾವಧಿ (ಓವರ್ ಟೈಮ್) ಮಾಡಲು ಹೇಳುವುದು.

12. ಆ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಕುಶಲತೆಯಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಆ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒತ್ತಾಯಿಸುವುದು

13. ಬಲವಂತ ಅಧಿಕಾವಧಿ ಕೆಲಸ (ಓವರ್ ಟೈಮ್)

14. ಊಟದ ಸಮಯದಲ್ಲೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಒತ್ತಾಯಿಸುವುದು

15. ಅತ್ಯಾಚಾರ ಪ್ರಯತ್ನ

16. ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಡೆಯುವುದು ಅಥವಾ ಅವರನ್ನು ಬೆದರಿಸಲು ರೌಡಿಗಳನ್ನು /ಗೂಂಡಾಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದು

ಭಾರತ

1 ಉತ್ಪಾದನಾ ಗುರಿಯನ್ನು ಪೂರೈಸದಿದ್ದಾಗ ಕೂಗಾಡುವುದು ಮತ್ತು ಅವಮಾನ ಪಡಿಸುವುದು 'ಮಷೀನ್ ಅನ್ನು ಮುಟ್ಟಬೇಡ ಅಥವಾ ಅದರ ಮೇಲೆ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳಬೇಡ. ನೀನು ತೊಲಗಿ ಹೋಗಿ ಸಾಯಿ. ನಿನಗೆ ಬದುಕಲು ಬೇರೆ ದಾರಿ ಇಲ್ಲ,ಅದಕ್ಕೆ ನೀನು ಇಲ್ಲಿ ಇದ್ದೀಯ ಬಾಸ್ಟರ್ಡ್. ನೀನು ಇಲ್ಲಿಂದ ತೊಲಗಿ ಹೋಗಿ ಬೇರೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಕೆಲಸವನ್ನು ಹುಡುಕು. ನೀನು ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅರ್ಹಳಲ್ಲ" "ನೀನು ಸಮಯವನ್ನು ವ್ಯರ್ಥ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೀಯಾ ,ನೀನು ನಿಷ್ಪ್ರಯೋಜಕ".

2 ಕಾರ್ಮಿಕನು/ಳು ದೂರು ನೀಡಿದರೆ, ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುಂದೆ ಬೈಯುವುದು / ಅವಮಾನಿಸುವುದು

3 ಸಂಭಾಷಣೆಯಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಭಾಷೆಯ ಅರ್ಥಸೂಚಕವನ್ನು ಬಳಸುವುದು

4 ದೈಹಿಕ ಬೆದರಿಕೆ ಹಾಕುವುದು 'ನಿನ್ನ ಬಾಯಿ ಮುಚ್ಚು ,ನೀನು ಇಲ್ಲಿಂದ ತೊಲಗಿ ಹೋಗು,ನಾನು ನಿನ್ನನ್ನು ಹೊಡೆದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಿಂದ ಹೊರಗೆ ಹಾಕುತ್ತೇನೆ'

5 ವಿಶೇಷವಾಗಿ ವಿಧವೆಯರಿಗೆ, ಲೈಂಗಿಕ ಬಯಕೆಯ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು

6 ಲೈಂಗಿಕ ಬಯಕೆಯ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ, ಸೇಡು ತೀರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು,ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಮುರಿದ ಮಷೀನ್ ಗಳನ್ನು ಕೊಡುವುದು.

7 ದೈಹಿಕ ಹಿಂಸೆ: ಸ್ತನವನ್ನು ತಿವಿಯುವುದು,ಹೊಡೆಯುವುದು,ನೆಲಕ್ಕೆ ತಳ್ಳಿ ಒದೆಯುವುದು.

8 ಲೈಂಗಿಕ ಬಯಕೆಯ ಸೂಚನೆಯನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ವಿವಿಧ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಕೆಲಸವನ್ನು ತಿರುಗಿಸುವುದು

9 ಕಾರ್ಮಿಕಳು ಮುಟ್ಟಾಗಿ ಹುಷಾರಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಅಥವಾ ರಜೆ ನಿರಾಕರಿಸುವುದು

10 ಅಧಿಕಾವದಿ (ಒ ಟಿ) ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಒತ್ತಾಯಿಸುವುದು

11 ಅಧಿಕಾವದಿ (ಒ ಟಿ) ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ, ಎಲ್ಲರ ಮುಂದೆ ಅವಮಾನಿಸುವುದು

12 ಕೆನ್ನೆ ಚಿವುಟುವುದು.

13 ಶೌಚಾಲಯ ವಿರಾಮಗಳು ಅಥವಾ ಊಟದ ವಿರಾಮಗಳನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಕೊಡದಿರುವುದು.

ಇಂಡೋನೇಷ್ಯಾ

1. ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುಂದೆ ಕೂಗಾಡುವುದು, ಅಣಕ ಮಾಡುವುದು, ಬೈಯುವುದು: "ನೀನು ದಡ್ಡಿ! ನಿನಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ","ನಿನಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಮನೆಗೆ ಹೋಗು ! ","ಹುಷಾರಾಗಿರು, ನಿನ ಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೆ, ನಾನು ನಿನ್ನ ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುವುದಿಲ್ಲ! ", "ನಿನಗೆ ಆ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಆಗದಿದ್ದರೆ, ನೀನು ನಾಳೆಯಿಂದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ!","ನೀನು ತುಂಬಾ ನಿಧಾನ, ವಯಸ್ಸಾದವರ ಹಾಗೆ ! "" ನೀನು ಸುಮ್ಮನೆ ಯಾಕೆ ಸಾಯಬಾರದು,"(ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಂತರ, ಕಾರ್ಮಿಕಳು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ).
2. ಅಧಿಕಾವಧಿ ಮಾಡಿದ ಕೆಲಸ (ಒ ಟಿ) ಲೆಕ್ಕಕ್ಕೆ ಬರದ ಹಾಗೆ, ಕೆಲಸದ ಸಮಯವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು
3. ಮೈ ಮುಟ್ಟುವುದು
4. ಶಿಳ್ಳೆ ಹಾಕುವುದು
5. ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿ ಲಲ್ಲೆ ಹೊಡೆಯುವುದು (ಫ್ಲರ್ಟಿಂಗ್)
6. ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿ ದಿಟ್ಟಿಸಿ ನೋಡುವುದು
7. ದೇಹದ ಬಗ್ಗೆ ಅಪಮಾನ ಭಾವ ಬರುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು
8. ಅಸಹ್ಯವಾಗಿ ಮೈ ಮುಟ್ಟುವುದು (ಗ್ರೋಪಿಂಗ್)
9. ಹತ್ತಿರ ವಾಲುವುದು ಅಥವಾ ಅತೀ ಹತ್ತಿರ ಬರುವುದು
10. ಇಣುಕಿ ನೋಡುವುದು (ಪೀಕಿಂಗ್)
11. ಅಂಡು-ಹಿಸುಕುವುದು
12. ಸ್ತನವನ್ನು ಹಿಸುಕುವುದು
13. ಮುರಿದ ಹೊಲಿಗೆ ಯಂತ್ರವನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲು, ಮೆಕ್ಯಾನಿಕ್ಸ್ / ತಂತ್ರಜ್ಞರಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ತೃಪ್ತಿ ನೀಡಲು

    ಒತ್ತಾಯಿಸುವುದು
14. ಶಿಕ್ಷೆಯಾಗಿ ಇತರ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ತಿರುಗಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಹುದ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಳಕ್ಕಿಳಿಸುವುದು
15. ಬಹಿಷ್ಕಾರ ಹಾಕುವುದು , ಇತರರಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುವುದು
16. ಕಾರ್ಮಿಕಳ ಮೇಲೆ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಎಸೆಯುವುದು
17. ದೈಹಿಕ ಶಿಕ್ಷೆ (ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ನಿಲ್ಲಿಸುವುದು)
18. ಕಪಾಳಕ್ಕೆ ಹೊಡೆಯುವುದು

ಶ್ರೀಲಂಕಾ

1. ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುಂದೆ ಕೂಗಾಡುವುದು, ಹೆಸರಿಡುವುದು ಮತ್ತು ಅವಮಾನಿಸುವುದು: 'ಓಡಿಹೋಗೋದಕ್ಕೆ ಹುಡುಗನ್ನ ಹುಡುಕಲು ನಿಮ್ಮಮ್ಮ ನಿನ್ನನ್ನ ಇಲ್ಲಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುತ್ತಾರೆ,' ಬಿಚ್ "" ನಿನಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಸುಮ್ಮನೆ ಮನೆಗೆ ಹೋಗು"

2. ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಮಾತನ್ನು ಕೇಳದಿದ್ದರೆ, ಕೂದಲು ಮತ್ತು ಕೂದಲು ರಿಬ್ಬನ್‌ಗಳನ್ನು ಎಳೆಯುವುದು.

3. ಮೈ ಮುಟ್ಟುವುದು

4. ದೇಹದ ಬಗ್ಗೆ ಅಪಮಾನ ಭಾವ ಬರುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು

5. ಹತ್ತಿರ ವಾಲುವುದು ಅಥವಾ ಅತೀ ಹತ್ತಿರ ಬರುವುದು

6. ಅಂಡು-ಹಿಸುಕುವುದು

7. ಸ್ತನವನ್ನು ಹಿಸುಕುವುದು

8. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕಳು ಲೈಂಗಿಕ ಬಯಕೆಯ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ, ಮುರಿದ ಮಷೀನ್ ಗಳನ್ನು ಕೊಟ್ಟು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಟಾರ್ಗೆಟ್ (ಗುರಿ) ಮುಟ್ಟಬೇಕೆಂದು ಒತ್ತಾಯಿಸುವುದು

9. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕಳು ಲೈಂಗಿಕ ಬಯಕೆಯ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ, ಶಿಕ್ಷೆಯಾಗಿ, ಪರಿಚಯವಿಲ್ಲದ ಇಲಾಖೆಗೆ ವರ್ಗಾಯಿಸುವುದು

10. ಶಿಕ್ಷೆಯಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕಳನ್ನು ಇತರರಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುವುದು

11. ಕಾರ್ಮಿಕಳ ಮೇಲೆ ಬಟ್ಟೆ ಮತ್ತು ಮಾಪನ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಎಸೆಯುವುದು

12. ಕಾರ್ಮಿಕಳಿಗೆ ಶೌಚಾಲಯ ಉಪಯೋಗಿಸಲು ಅಥವಾ ನೀರು ಕುಡಿಯಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡದೆ, ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಿಸುವುದು

13. ಕಪಾಳಕ್ಕೆ ಹೊಡೆಯುವುದು

ಉದ್ದೇಶಗಳು:

- **ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಿ ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲಿಸಿ:** ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಿತಿಗಳ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಉದ್ದೇಶವು, ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಾದ್ಯಂತ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳ ನಡುವೆ, ಬಾಹ್ಯ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಅಡ್ಡ-ಕಲಿಕೆ ಎರಡಕ್ಕೂ ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಮೂಲಕ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲಿಸುವುದು
- **ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳು ಮಾಡಿದ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ.**

- **ಬಗೆಹರಿಸಲಾಗದ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸಿ**: ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಂದರ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ, ಸ್ಥಳೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದಾಗ, ಅದು ಈ ಕಷ್ಟಕರವಾದ ಸವಾಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಿತಿಗೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬೇಕು

ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪದ /ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸುವಿಕೆಯ ತತ್ವಗಳು:

- ಈ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಿತಿಗಳು, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಈ ಪ್ರಯತ್ನದಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿಯಿರುವವರ ರಚನಾತ್ಮಕ ಸಹಕಾರಕ್ಕಾಗಿ, ಚರ್ಚೆಯ ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.
- ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಿತಿಗಳು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಸಭೆ ಸೇರಿ ಈ ಸಭೆಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಉತ್ಪಾದನಾ-ಹಂತದ ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳಿಗೆ ಪ್ರಚಾರ ಮಾಡಬೇಕು.
- ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಬಗೆಹರಿಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತನಿಖೆ ನಡೆಸಲು, ತಜ್ಞರ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಿತಿಗೆ ಅಧಿಕಾರ ನೀಡಲಾಗುವುದು.
- ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಿತಿಯು ಹಿಂಸೆಗೆ ತುತ್ತಾದವರ ಗೌಪ್ಯತೆಯನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ.

ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳು, ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ರಚನೆ ಅಥವಾ ಆಜ್ಞೆಯ ಕ್ರಮಾಗತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ; ಅಥವಾ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕೇಳಗಿಳಿಸುವ ವೇದಿಕೆಯೂ ಅಲ್ಲ. ಅದೇನೇ ಇದ್ದರೂ, ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳು ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಬರದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು, ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಸೂಕ್ತವಾದ ಮಾರ್ಗಗಳಿಗೆ ರವಾನಿಸಬಹುದು (ಅಫ್ವ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯೂಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಿಧಾನವನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವ ಹಂತ 2 ನೋಡಿ). ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯಗಳ ಆದೇಶದ ಹೊರಗೆ ಬರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾದ ಮಾರ್ಗಗಳಿಗ ಕಳುಹಿಸುವ ಈ ಪಾತ್ರವು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಸುಧಾರಿತಸಂಪರ್ಕ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಅರಿವು, ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕ ಧ್ವನಿ, ಸುಧಾರಿತ ಸ್ಥೈರ್ಯ, ಕೂಡುಗೆಲಸ, ಸಾಮರಸ್ಯ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರೇರಣೆಯ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಪರ್ಯಾಯವಾಗಿ, ಕೆಲಸದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮರೆಮಾಡುವುದು, ಅಫ್ವ ದ (ಎಎಫ್‌ಡಬ್ಲ್ಯೂಎ) ಸುರಕ್ಷಿತ ವಲಯದ ವಿಧಾನದ ಕೇಂದ್ರಭಾಗವಾಗಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ದುರ್ಬಲಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.

"ಕಾರ್ಮಿಕ-ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಸಂಪರ್ಕ/ ಸಂವಹನ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಸ್ಥಳವೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ /ಯೂನಿಯನ್. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಗಳ ನಡುವಿನ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಸಂಪರ್ಕವು, ಪರಸ್ಪರ ನಂಬಿಕೆ ಮತ್ತು ಗೌರವವನ್ನು ಸುಗಮಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ, ಇದು ಹೆಚ್ಚಿದ ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುತ್ತದೆ" ವೆರಿತೆ 2011

ಇತರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಲಯದ ವಿಧಾನಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಪ್ರಯೋಜನಗಳು

ಎರಡನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ನಂತರ, ಅಮೇರಿಕಾ ಮತ್ತು ಜಪಾನ್‌ನಲ್ಲಿನ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಿಗೆ, ಆರಂಭದಲ್ಲಿ ಪರಿಚಯಿಸಲಾದ ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ, (ಕ್ಯೂಸಿಗಳು) (1) ಗುಣಮಟ್ಟದ ನಿಯಂತ್ರಣ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಮತ್ತು (2) ನಿಯಮಿತ, ಸಣ್ಣ ಗುಂಪು ಸಭೆಗಳ ಮೂಲಕ, ಸ್ವಯಂ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು, ಒಂದೇ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸಣ್ಣ ಗುಂಪುಗಳ

ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ /ನಿರ್ವಹಣಾ ಪದ್ಧತಿಗಳು ಕೆಳ ದರ್ಜೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಹೊರಗಿಡುತ್ತದೆ,ಆದರೆ ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಲಯಗಳನ್ನು (ಕ್ಯೂಸಿ) ಎಲ್ಲಾ ಹಂತದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ಬದಲಾವಣೆಯ ನಿಯೋಗಿಯಾಗಿ (ಏಜೆಂಟ್) ಒಳಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ (ಲೀ,ಯಾಂಗ್ ಮತ್ತು ಚೆನ್ 2000). ಈ ವಿಧಾನವು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ,ನಿರಂತರ ಸುಧಾರಣೆ,ಸಂಘಟಿತ ತಂಡದ ಕೆಲಸ,ಮತ್ತು ಪೂರ್ವಭಾವಿಯಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಬೆಳೆಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿತು (ಪಾರ್ಕ್ 1991;ಹ್ಯಾರಿಸ್ 1995;ಸಾಹೆಲ್ಡಿನ್ ಮತ್ತು ಜೈನ್ 2007).