



ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವನ್ನು  
ತೊಡೆದುಹಾಕಲು ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದ

## ವರ್ಷ 2 ರ ಪ್ರಗತಿ ವರದಿಯ ಆಯ್ಕೆ ಭಾಗ

ಪಾಲಿನ್ ಜೆರೆಂಟ್ರಪ್

ಲಂಡನ್ ಸ್ಕೂಲ್ ಆಫ್ ಎಕನಾಮಿಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಗ್ಲೋಬಲ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್, ಕಾರ್ನೆಲ್ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ.

ರೋಶ್ ಕುರುವಿಲ್ಲ

ಗ್ಲೋಬಲ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್, ಕಾರ್ನೆಲ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ



## ಕೃತಜ್ಞತೆ

ನಮ್ಮ ಈ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ TTCU ನೀಡಿದ ಬೆಂಬಲಕ್ಕೆ ನಾವು ಕೃತಜ್ಞತೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತೇವೆ. ಈ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಡೇಟಾ ಪ್ರವೇಶ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಈಸ್ಟಿಮೇಟ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಅವರ ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಫ್ರಾಂಕ್ಲೆಸ್ಸಾಗಿ ನಾವು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಸಮಿತಿಗೆ ಧನ್ಯವಾದಗಳು. ತನ್ನ ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಅನುವಾದ ಸಹಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಲಲಿತಾ ಮುತ್ತುಗೆ ವಿಶೇಷ ಧನ್ಯವಾದಗಳು. ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ನಾವು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕೃತಜ್ಞರಾಗಿರುತ್ತೇವೆ, ಅವರ ಧೈರ್ಯ ಮತ್ತು ಅವರ ಆಲೋಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ಭಾವನೆಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಇಚ್ಛೆಯು ನಿರ್ಣಾಯಕ ಒಳನೋಟಗಳನ್ನು ಅವುಗಳು ಡಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಜೀವಿತಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ.

## ವಿಷಯಗಳ ಪಟ್ಟಿ

ಮುನ್ನೋಟ .....	4
ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಸಾರಾಂಶ .....	6
ಪರಿಚಯ .....	7
ವಿಧಾನ .....	8
<b>ವಿಭಾಗ 1: ಒಪ್ಪಂದದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಸರಿಯಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಿವೆಯೇ?</b> .....	10
ನಿಷೇಧಿತ ಆಚರಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಲಭ್ಯವಿರುವ ಪರಿಹಾರಗಳು .....	10
ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ .....	11
ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫೋರ್ ಮಾನಿಟರ್‌ಗಳ ಪಾತ್ರ .....	13
ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳ(ಐಸಿಸಿಗಳು) ಪಾತ್ರ .....	13
ಅನುಷ್ಠಾನ ಸಮಿತಿಯ ಪಾತ್ರ .....	14
ತರಬೇತಿ .....	14
ಈಸ್ಟಿಮೆಟ್ ಕಂಪನಿಯ ಸಹಕಾರ .....	16
<b>ವಿಭಾಗ 2: ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದದ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು</b> .....	17
ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ .....	17
ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಚಾನೆಲ್‌ಗಳು .....	18
ಜಿಬಿವಿಹೆಚ್ -ಸಂಬಂಧಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳು .....	19
ಇತರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳು .....	22
ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ .....	23
ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕಾರ್ಮಿಕ-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು .....	25
<b>ಮುಕ್ತಾಯ</b> .....	26
<b>ಅನುಬಂಧ</b> .....	27
ವಾಸ್ತವಿಕತೆಯ ಹಾಳೆ: ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ದೂರು ನಿರ್ವಹಣೆ .....	27

## ಮುನ್ನೋಟ

ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಸಮಿತಿ (Oversight Committee) ಅಧೀಕರಿಸಿದ 'ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದದ' ವರ್ಷ ಎರಡರ ಪ್ರಗತಿ ವರದಿಯು, ಈಸ್ಟಾನ್ ನ ನಾಚಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ, ಲಿಂಗ - ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವನ್ನು (GBVH) ತಡೆಗಟ್ಟುವಲ್ಲಿ ಜನವರಿ-ಡಿಸೆಂಬರ್ 2023 ರ ಅವಧಿಗೆ 'ಒಪ್ಪಂದದ' ಅನುಷ್ಠಾನ ಮತ್ತು ಅದರ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಅಳತೆ ಮಾಡುವ/ಅರಿಯುವ ಪ್ರಯತ್ನವಾಗಿದೆ.

ಈ ವರದಿಯು, ಫ್ಯಾಷನ್ ಬ್ರಾನ್ಡ್, ಕಾರ್ಖಾನೆ/ಕೈಗಾರಿಕಾ ಮಾಲೀಕರು, ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನುಗಳು, ಮತ್ತು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಹಾಗೂ ಯುಎಸ್ - ಆಧಾರಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದ ಸಹಿ ಮಾಡಿರುವ ಬಹು-ಪಾಲುದಾರರ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಸಮಿತಿ (Oversight Committee) ನೀಡಿದ ಮೂಲ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಸೂಚಕಗಳನ್ನು (ಕೆಪಿಐಎಸ್) ಆಧರಿಸಿದೆ.

ಈ ಮೂಲ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಸೂಚಕಗಳನ್ನು (ಕೆಪಿಐಎಸ್) ಮತ್ತು ವರದಿಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯು ಹಲವಾರು ತಿಂಗಳ ಜಂಟಿ ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಒಮ್ಮತ ತರುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಿಂದ ತಯಾರಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸದ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯೂ, ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ - ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವನ್ನು (GBVH) ಉದ್ದೇಶಿಸಿ ತಡೆಗಟ್ಟುವಲ್ಲಿ ಶ್ರಮಿಸಲು ಅಪಾರ ಅವಕಾಶಗಳು ಕಲ್ಪಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಆಶಾ ಭಾವನೆ ನೀಡುತ್ತೆ.

ಸ್ವತಂತ್ರ ತೃತೀಯ ಪಕ್ಷದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ಕಾರ್ನಿಲ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಗ್ಲೋಬಲ್ ಲೇಬರ್ ಇನ್ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ (GLI) ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಸಮಿತಿ ಬೆಂಬಲದೊಂದಿಗೆ ನೇತೃತ್ವ ವಹಿಸಿತು.

ನಾಚಿಯಲ್ಲಿನ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವಂತ ವಾಸ್ತವಗಳನ್ನು ದಾಖಲೆಗಳ ಪರಿಶೀಲನೆ, ವ್ಯಾಪಕ ದಾಖಲೆ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ಪಾಲುದಾರರ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ಮೂಲಕ ಸೆರೆಹಿಡಿಯುವಲ್ಲಿ GLI ಯು ಪ್ರೊ. ಸರೋಷ್ ಕುರುವಿಲ್ಲಾ ಮತ್ತು ಪಾಲಿನ್ ಜೆರೆಂಟ್ಸ್ ಹಾಗೂ ಮದ್ರಾಸ್ ಇಂಡಿಯನ್ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಆಫ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿಯ ಲಲಿತಾ ಮುತ್ತು ಅವರ ಆಳವಾದ ಗಮನ ಮತ್ತು ಕಾಳಜಿಗಾಗಿ ಸಂಶೋಧನಾ ತಂಡಕ್ಕೆ ನಾವು ಕೃತಜ್ಞರಾಗಿರುತ್ತೇವೆ.

ವರ್ಷ ಎರಡರ ಪ್ರಗತಿ ವರದಿಯು, "ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದವು ರಚಿಸಿದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ" ಅಗಾಧ ಸಾಕ್ಷ್ಯವು "ಎಂದು ತೀರ್ಮಾನಿಸಿದೆ. ಇನ್ನೂ ವಿಶಾಲವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವನ್ನು (GBVH) ತಡೆಗಟ್ಟುವಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ತಡೆಗಟ್ಟುವಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ (FOA) ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಈ ವರದಿಯು ಸಾಬೀತು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ಸಂಬಂಧಿತ ಹಾಗೂ ಸಂಬಂಧಿತವಲ್ಲದ, ಜಾತಿ - ಲಿಂಗ ಎರಡು ಕೂಡುವ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ನೀವಾರಿಸಲು ಈ ರೀತ್ಯಾ ಬಹು ಹಂತದ ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒತ್ತಿ ಹೇಳಿದರು. ಬಹುತೇಕ ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ಸಂಬಂಧಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು, ಎರಡು ವಾರಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ನಡೆಯುವ ಯೂನಿಯನ್ - ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಪರಿಹಾರವಾಗಿರುವುದು, ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವತಂತ್ರ್ಯದ ಬಲವನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುತ್ತದೆ.





ಈ ಹೆಗ್ಗುರುತು ಒಪ್ಪಂದದ ಸಕರಾತ್ಮಕ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ವರ್ಷ ಎರಡರ ಪ್ರಗತಿ ವರದಿಯು, ನೆಲದಲ್ಲಿನ ವಿವಿಧ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತ, ನಮ್ಮ ಕೆಲಸವು ಇನ್ನೂ ಪೂರ್ಣಗೊಂಡಿಲ್ಲ ಎಂದು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಪ್ರಗತಿಪರ ಪದ್ಧತಿಗಳು ಮುಂದುವರಿಯುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು, ಎಲ್ಲೆಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಉಲ್ಲಂಘನೆ ಹಾಗೂ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದ GBVH ಅಪಾಯಗಳು ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇದೆಯೋ ಅಲ್ಲಿ ಖರೀದಿ ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ಸರಬರಾಜುದಾರ ಮತ್ತು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಇರುವ ಲಾಭ ತೋರಿಸಬಹುದು. ಈ ಮಾದರಿಯು ಯಶಸ್ಸು ಪಡಿಯಲು ಮುಂಬರುವ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಈ ಒಪ್ಪಂದದ ಭಾಗವಾಗಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ವರದಿ ಒತ್ತು ಕೊಡುತ್ತೆ.

ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಸಮಿತಿಯಾಗಿ, ನಾವು ಈ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಬದ್ಧರಾಗಿದ್ದೇವೆ ಮತ್ತು ಈ ವರದಿಯನ್ನು ನಿಮಗೆ ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಲು ಸಂತೋಷಪಡುತ್ತೇವೆ.

"ಮರದ ಕೆಳಗೆ ಭೇಟಿ" - ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಅವರಣದಲ್ಲಿಯೇ ಯೂನಿಯನ್ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸ್ಥಳವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಈ ವರದಿಯು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದೆ. ಡಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದವು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಉತ್ತೇಜನ ನೀಡಿ, ನಂಬಿಕೆ ಗಳಿಸುವ ಮತ್ತು ಐಕಮತ್ಯವನ್ನು ಗಟ್ಟಿಗೊಳಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ವತಃ ಮುಂದಾಳತ್ವ ಎತ್ತಿಕೊಳ್ಳುವ ಎಡೆಮಾಡಿರುವುದನ್ನು ಅಕ್ಷರಶಃ ಮತ್ತು ಅಲಂಕಾರಿಕವಾಗಿಯೂ ಈ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸ್ಥಳಾವಕಾಶವು ತೋರುತ್ತದೆ.

2024 ರಲ್ಲಿ ಎರಡನೇ ವರ್ಷದ ಪ್ರಗತಿ ವರದಿಯು, ಕೆಲಸದ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಮೊದಲ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಒಪ್ಪಂದವಾದ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ (ILO) ಸಮಾವೇಶ 190 (C190) ರ ಐದನೇ ವಾರ್ಷಿಕೋತ್ಸವದೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ. C190 ರಿಂದ ಮೂಲ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಬಳಸುವ ಡಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದವು ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವನ್ನು (GBVH) ತಡೆಗಟ್ಟುವಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಪರಿಹರಿಸಲು C190 ಅನ್ನು ಸಂಯೋಜಿಸುವ ಮತ್ತು ಅದರ ಅನುಮೋದನೆಗೆ ಮುಂಚಿತವಾಗಿಯೇ ಅದನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸುವ ಒಂದು ಉದಾಹರಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. "ಒಪ್ಪಂದದ" ಹಲವು ಹಂತಗಳ ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು/ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯೂ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಗಿರಣಿಗಳನ್ನು ಮೀರಿ, ಸಾರಿಗೆ ಮತ್ತು ವಸತಿಗೃಹಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವುದು C190 ನ ವ್ಯಾಪಕ "ಕೆಲಸದ ಜಗತ್ತಿನ" ಅರ್ಥವಿವರಣೆ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿರುವುದು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ನಾಚಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಂಚಿಕೊಂಡ ಕಥೆಗಳಲ್ಲೂ ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳಲ್ಲೂ ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯಗಳಲ್ಲೂ ಇದರ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಬೀರಿರುವುದು ಕಾಣುತ್ತದೆ.

## ಡಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದ ಸಹಿದಾರರು

**ಏಷಿಯ ಫ್ಲೋರ್ ವೇಜ್ ಅಲಯನ್ಸ್ (AFWA):**  
ಅನನ್ಯ ಭಟ್ಟಾಚಾರ್ಜಿ

**ಈಸ್ಟ್‌ಮನ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ಲೋರ್ಟ್ಸ್:**  
ಸಿಬಿ ಕಾರ್ತಿಕ್

**ಗ್ಯಾಪ್ ಇಂಕ್.:**  
ಕೊಮಲ ರಾಮಚಂದ್ರ ಮತ್ತು ಶರ್ಮಿಲ ನಿತ್ಯಾನಂದ್

**ಗ್ಲೋಬಲ್ ಲೇಬರ್ ಜಸ್ಟಿಸ್ (ಜಿ.ಎಲ್.ಜಿ.):**  
ಜೆನಿಫರ್ (ಜೆ ಜೆ) ರೋಸೆನ್ಬ್ಲಾಂಡ್

**ಹೆಚ್ & ಎಮ್ ಗ್ರೂಪ್:**  
ಹರಿ ಕುಮಾರ್ ಮತ್ತು ನಿಕೇಶ್ ರಾಜ್

**ಪಿವಿಹೆಚ್ ಕಾರ್ಪ್:**  
ಮೈಖೇಲ್ ಬ್ರೈಡ್ ಮತ್ತು ಮೆಫಾನಾ ಸರ್ಮ

**ತಮಿಳುನಾಡು ಟೆಕ್ಸ್ಟೈಲ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಕಾಮನ್ ಲೇಬರ್ ಯೂನಿಯನ್ (ಟಿ.ಟಿ.ಸಿ.ಯೂ):**  
ಧಿವ್ಯ ರಾಕಿಣಿ

**ಸ್ವತಂತ್ರ ವ್ಯಕ್ತಿ: ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಸಮಿತಿ:**  
ಕಿಶಾಂತಿ ಧರ್ಮರಾಜ್

## ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಸಾರಾಂಶ:

ಅದರ ಎರಡನೆಯ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ, "ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (ಜಿಬಿವಿಹೆಚ್)" ವನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ಉದ್ದೇಶ ಹೊಂದಿದ ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದವು, ಈಸ್ಟನ್ ಎಕ್ಸ್ಪ್ಲೋರೇಟ್ ನಿರ್ವಹಿಸಲ್ಪಡುವ, ನ್ಯಾಚಿ ಉಡುಪು ಮತ್ತು ಸ್ಪಿನ್ನಿಂಗ್ ಮಿಲ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದ ನಿಷೇಧ, ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧಿಸಿದೆ. ದತ್ತಾಂಶದ ವಿಶ್ಲಾಸಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಎಲ್ಲಾ ಸಂಬಂಧಿತ ಪಾಲುದಾರರೊಂದಿಗೆ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ತ್ರಿಕೋನ ವ್ಯಾಪಕ ದಾಖಲೆ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ, ಈ ವರದಿಯು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳೆರಡರಲ್ಲೂ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸುತ್ತದೆ.

ಒಪ್ಪಂದದಡಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ ಎಂದು ನಮ್ಮ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದ (ಜಿಬಿವಿಹೆಚ್) ಸುಸಂಗತವಾದ ತಿಳುವಳಿಕೆಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಒಪ್ಪಂದದ ಬಹುಪಯೋಗಿ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ವರದಿ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ವಿಶಾಲ ಅರಿವು ಇದೆ. ದೂರುಗಳ ನಿವಾರಣಾ ವಿಧಾನವು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫೋರ್ ಮನಿಟರ್‌ಗಳ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ತಮಿಳುನಾಡು ಜವಳಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಯೂನಿಯನ್ (ಟಿಟಿಸಿಯು) ಮತ್ತು ಈಸ್ಟನ್ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ನಡುವಿನ ಎರಡು ವಾರಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ನಡೆಯುವ ಸಭೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ವೇಗವನ್ನು ಶೀಘ್ರಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಭಾರತದ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಕಾನೂನು (ಪಾಶ್ ಕಾಯಿದೆ) ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, ಅವಶ್ಯವಾಗಿ ಇರಬೇಕಾದ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು (ಐಸಿಸಿ), ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿ ರಾಜ್ಯ ಕಾನೂನುಗಳ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪುನರಚನೆ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ನಾಚಿ ಅಪ್ಯಾರಲ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಮತ್ತು ಸ್ಪಿನ್ನಿಂಗ್ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ, ಈಸ್ಟನ್ ಉನ್ನತ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ರವರು ನೀಡಿದ ಅಸಾಧಾರಣ ಸಹಕಾರವನ್ನು ಪಾಲುದಾರರು ಒತ್ತಿಹೇಳಿದರು.

ಇದು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ತೋರುತ್ತದೆ. ಈ ವರ್ಷದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು 242 ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟರು. ಅವುಗಳ ಪೈಕಿ 30 ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಿದ್ದವು. ನಿವಾರಣಾ ಅಸಾಧಾರಣವಾಗಿದ್ದು, 76% ರಷ್ಟು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಎರಡು ವಾರಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಂದರ್ಶನಗಳು ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹವಾಗಿದೆ (ನಂಬಿಕೆ ಗಳಿಸಿದೆ) ಮತ್ತು ಸುಲಭವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಮನಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ (FOA) ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಲಾಗಲಿಲ್ಲ. ಟಿ ಟಿ ಸಿ ಯು, ಅವರ ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಅವರೊಂದಿಗೆ ನಿರಂತರ ಮತ್ತು ಆಗಾಗ ಸಂಪರ್ಕದಲ್ಲಿರುವುದು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವುದು ಸಾಬೀತಾಗಿರುವ ಅನುಭವದಿಂದ, ದೂರುಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಭಯವಿಲ್ಲದೆ ಮುಂದು ಬರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒತ್ತಿ ಹೇಳಿದರು.

ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿನ TTU ಉಪಸ್ಥಿತಿಯು ಬಲವಾದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (ಜಿಬಿವಿಹೆಚ್) ಮತ್ತು ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಯ ವನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳನ್ನು ತಡೆಯಲು ಖಾತರಿಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಒಪ್ಪಂದದ ಗಮನವು ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ (FoA) ಮತ್ತು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (ಜಿಬಿವಿಹೆಚ್) ದ ವಿಷಯದ ಕುರಿತು ಇದ್ದಾಗ್ಯೂ, ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಟಿಟಿಸಿಯು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ಒಟ್ಟಾರೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಸಂಧಾನ ಮಾಡಿದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಕ್ಕೆ (FoA) ಅಡ್ಡಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಬಂಧಗಳು ಸೌಮ್ಯವಾಗಿವೆ. ಟಿಟಿಸಿಯು ಮತ್ತು ಈಸ್ಟನ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಇಬ್ಬರೂ ಯೂನಿಯನ್-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ಪ್ರಯೋಜನಗಳಿರುವುದು ದೃಢೀಕರಿಸಿದರು.

ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ, ಮೊದಲನೇ ವರ್ಷದ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ವಿವರಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಹೇಳಿದ್ದನ್ನು, ಎರಡನೇ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ, ಒಪ್ಪಂದದ ವಿಸ್ತರಣೆ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸಕರಾತ್ಮಕ ಹಾಗೂ ಅರ್ಥಪೂರನವಾಗಿ ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧಿಸಿರುವುದು ಪುರಾವೆಗಳು ತೋರುತ್ತೆ. ಮುಂಬರುವ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿದ ಸುಧಾರಣೆಗಾಗಿ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (ಜಿಬಿವಿಹೆಚ್) ದ ಕುರಿತು ತರಬೇತಿಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು ಅವಶ್ಯಕವಾಗಿದೆ. ಮಧ್ಯಮ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ನಡುವೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಅರ್ಥೈಸುವಿಕೆ ಸುಧಾರಿಸುವುದು, ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿಯನ್ನು (ICC) ಮತ್ತು ಒಲಪಡಿಸುವುದು, ನಿಷೇಧಿತ ಆಚರಣೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಲು ಹೊಸ ಮಾರ್ಗ / ಮಾದ್ರಿ ಅಳವಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ದಾಖಲೆಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಅಲ್ಪಸ್ವಲ್ಪ ಸುಧಾರಣೆಗಳು ತರುವುದು ಅವಶ್ಯವಿದೆ. ಮೊತ್ತದಲ್ಲಿ, ಈ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ರಚಿಸಿದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುತ್ತಿರುವ ಸಾಮೂಹಿಕ ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ನಾಚಿ ಅಪಾರಲ್ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಸ್ಪಿನ್ನಿಂಗ್ ಮಿಲ್ಸ್ (ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಉಡುಪು ಕಾರ್ಖಾನೆ) ಪೂರ್ಣ ಸಾಮರ್ಥ್ಯತೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂದು ಎಲ್ಲಾ ಮಧ್ಯಸ್ಥಗಾರರಿಂದ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಿತವಾಗಿ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತ ಪಡಿಸಿದ ಕಾಳಜಿ. "ಜಸ್ಟೀಸ್ ಫಾರ್ ಜಯಶ್ರೀ ಆಂದೋಲನದ ನಂತರ ಆಡಳಿತಗಳು ಚೇತರಿಸಿಕೊಂಡಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಗಮನಾರ್ಹ ಇಳಿಕೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಈ ನವೀನತೆಯು ಒಪ್ಪಂದವು ಪುನರಾವರ್ತನೆ, ಪ್ರಾಮಾಣ, ಸಂಭಾವ್ಯ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಲಾಭಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನೋಪಾಯದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಪೂರ್ಣ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿದರೆ ಮಾತ್ರ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿರ್ಣಯಿಸಬಹುದು. ಆದುದರಿಂದ ೨೦೨೫ ರಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನಕ್ಕೆ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಜಾಗತೀಕ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳ ಒಪ್ಪಂದಗಳ ಸುಸ್ಥಿರತೆ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ.

1 ಜನವರಿ 2021 ರಲ್ಲಿ ಯುವ ದಲಿತ ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಯೂನಿಯನ್ ಕಾರ್ಯಕರ್ತೆ ಜಯಶ್ರೀ ಕಥಿರವೇಲ್ ಅವರ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರಿಂದ ಹತ್ಯೆಯಾದ ನಂತರ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಒಕ್ಕೂಟಗಳು, ಲಿಂಗ ನ್ಯಾಯ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಗುಂಪುಗಳ ಒಕ್ಕೂಟವು ಜಸ್ಟೀಸ್ ಫಾರ್ ಜಯಶ್ರೀ ಅಭಿಯಾನವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು.

## ಪರಿಚಯ

ಈ ವರದಿಯು " ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವನ್ನು (ಜಿಬಿವಿಹೆಚ್) ತೆಗೆದುಹಾಕಲು ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದ" ದ ಎರಡನೇ ವರ್ಷದ ಅಂತ್ಯದಲ್ಲಿ ಒಪ್ಪಂದದ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡುತ್ತದೆ. "ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದವು" ಒಂದಕ್ಕೊಂದು ಸಂಬಂಧವಿರುವ ಮೂರು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ತಮಿಳುನಾಡು ಜವಳಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಯೂನಿಯನ್ (ಟಿಟಿಸಿಯು) ಮತ್ತು ಈಸ್ಟನ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ಲೋರ್ಸ್ ಗ್ಲೋಬಲ್ ಉಡುಪು ಪೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್ ನಡುವಿನ ಪ್ರೋಗ್ರಾಂ ಒಪ್ಪಂದ, ನಾಚಿ ಅಪ್ಪಾಲ್ (ಪಿ) ಲಿಮಿಟೆಡ್ ಮತ್ತು ಈಸ್ಟನ್ ಸ್ಪಿನ್ನಿಂಗ್ ಮಿಲ್ಸ್ (ಪಿ) ಲಿಮಿಟೆಡ್ ನ ಎಲ್ಲಾ ಘಟಕಗಳಲ್ಲೂ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಎರಡು NGO ಗಳು - ಗ್ಲೋಬಲ್ ಕಾರ್ಮಿಕ ಜಸ್ಟಿಸ್ (ಜಿ.ಎಲ್.ಜಿ) ಮತ್ತು ಏಷ್ಯಾ ಮಹಡಿ ವೇತನ ಮೈತ್ರಿ (AFWA) ಸಹ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಸಹಿ ಹಾಕಿದರು. ಈ ಒಪ್ಪಂದ (ಮತ್ತು ಅದರ ಮೊದಲ ವರ್ಷದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ) ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಲಭ್ಯವಿದೆ ಮತ್ತು ಇಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದು.

ಜಾಗತಿಕ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು - H & M ಗ್ರೂಪ್, ಗ್ಯಾಪ್ ಇಂಕ್, ಮತ್ತು ಪಿವಿಎಚ್ ಕಾರ್ಪೊರೇಷನ್, ಮತ್ತು ಟಿಟಿಸಿಯು, AFWA ಮತ್ತು GLJ (2) ನಡುವಿನ ಮೂರು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಒಪ್ಪಂದಗಳಿಂದ ಪ್ರೋಗ್ರಾಂ ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ಬಿಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಒಪ್ಪಂದಗಳು ಗೌಪ್ಯವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವು TTCU ಮತ್ತು ಈಸ್ಟನ್ ನಡುವಿನ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇಲೆ ಮಾತ್ರ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲಾ ಒಪ್ಪಂದಗಳು ಜೂನ್ 2025 ರಲ್ಲಿ ಅವಧಿ ಮುಗಿಸಲು ಹೊಂದಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಈ ವರದಿಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 1 ಸ್ಥಾಪನೆಯು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಹಲವಾರು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸೂಚಕಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಕೆಳಗಿನವುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ: ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಷೇಧಿತ ಅಭ್ಯಾಸಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆಯೇ? ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದೆಯೇ? ತರಬೇತಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆಯೇ? ಈಸ್ಟನ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಹಕರಿಸುತ್ತಿದೆಯೇ? ವಿಭಾಗ 2 ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುತ್ತದೆ: ಅಂದರೆ, ಒಪ್ಪಂದದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲಾಗಿದೆಯೇ ಎಂಬುದು. ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಮೂಲಕ, ನಾವು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಿಸುತ್ತೇವೆ: ಒಪ್ಪಂದವು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವನ್ನು (ಜಿಬಿವಿಹೆಚ್) ತಡೆಗಟ್ಟುವ, ಪರಿಹಾರ, ಮತ್ತು ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ಕಡೆಗೆ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆಯೇ? ಇದು ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ (FOA) ಮತ್ತು ಲೇಬರ್ - ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಭಾಷಣೆಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುತ್ತದೆಯೇ? ಒಪ್ಪಂದದ ಹುರುಪನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು ಇವೆಯೇ?

2 GAP Inc ಮತ್ತು PVH ಕಾರ್ಪೊರೇಷನ್ ಅವರು 2022 ರಲ್ಲಿ ಗೌಪ್ಯ ಒಪ್ಪಂದಗಳನ್ನು ಸಹಿ ಮಾಡಿದಾಗ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಖರೀದಿ ವ್ಯವಹಾರವಿರಲಿಲ್ಲ, ಆದರೆ ಈಸ್ಟನ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ಲೋರ್ಸ್ ಯೂನಿಯನ್ ವ್ಯವಹಾರ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರು.



## ವಿಧಾನ

ಈ ವರದಿಯು ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಸಮಿತಿ (OC) ನಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿದ, ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ 8 ವಿಭಾಗಗಳ 34 ಫಲಿತಾಂಶಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ನಾಲ್ಕು ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ 38 ಕೀ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಸೂಚಕಗಳಿಗೆ (ಕೆಪಿಐಎಸ್) ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ. ನಾವು ನಮ್ಮ ನಿರೂಪಣೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಪಿಐಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುತ್ತೇವೆ, ಆದರೆ ಕೆಪಿಐಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಪಟ್ಟಿ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಯೊಂದಕ್ಕೂ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಡೇಟಾ ಮೂಲಗಳು GLJ3 ನಿಂದ ಪಡೆಯಬಹುದು.

ಜನವರಿ-ಡಿಸೆಂಬರ್ 2023 ರ ಅವಧಿಗೆ ಪ್ರತಿ KPI ಆಧಾರವಾಗಿರುವ ಡೇಟಾದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸುವುದು ನಮ್ಮ ವಿಚಾರಣೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಗಮನವಾಗಿತ್ತು. ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ, ನಾವು ಮೂಲ ದಾಖಲೆಗಳು, ಕೈಬರಹದ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು, ಸಭೆಯ ನಡವಳಿಗಳು, ಲಾಗ್‌ಬುಕ್ ನಮೂದುಗಳು ಮತ್ತು ಕುಂದುಕೊರತೆ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದ್ದೇವೆ ಮತ್ತು ನಂತರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿದ್ದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೇರಿದಂತೆ ಪ್ರಮುಖ ಪಾಲುದಾರರ ಸಂದರ್ಶನಗಳೊಂದಿಗೆ ಫಲಿತಾಂಶದ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ತ್ರಿಕೋನಗೊಳಿಸಿದ್ದೇವೆ.

ನಮ್ಮ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಎಂಟು ದಿನಗಳ ಭೇಟಿಯನ್ನು OC, TTCU , ಈಸ್ಟ್ ಮೆನ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು ಈ ಒಪ್ಪಂದದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ (AFWA ದಿಂದ ಒಂದು ಪ್ರತಿನಿಧಿ, ಆನ್-ಸೈಟ್ ಡಾಕುಮೆಂಟೇಷನ್ ಅಧಿಕಾರಿ ಮತ್ತು GLJ ಪ್ರತಿನಿಧಿ) ಯಿಂದ ಸುಗಮಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ನಾಚಿ ಉಡುಪು ಮತ್ತು ಈಸ್ಟ್ ಸ್ಪಿನ್‌ನಿಂಗ್ ಮಿಲ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು (ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು) ಮತ್ತು ಹಾಸ್ಟೆಲ್ (ಅಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ) ಗೆ ಪ್ರಮುಖ ಸಂಶೋಧಕರು, ಭಾಷಾಂತರಕಾರರೊಂದಿಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡಿದರು. ಅವರು ವಿವಿಧ ಪಾಲುದಾರರೊಂದಿಗೆ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದರು. ಅವರು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ, ಮೂರು ಗುಂಪುಗಳ ಜೊತೆ (FGD) ಚರ್ಚೆ ಮತ್ತು ನಾಲ್ಕು ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ (ಇದರಲ್ಲಿ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿದ ಇಬ್ಬರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೇರಿರುತ್ತಾರೆ) ವಿವರವಾದ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿದರು. ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಿದ ೧೯ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ೭ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಶಾಪ್ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್‌ಗಳಾಗಿರುತ್ತಾರೆ (SFM). ಅವರು TTCU ವಿನ ನಾಯಕತ್ವದ ಮೂವರು ಸದಸ್ಯರನ್ನು, ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ (ICC) ಯಿಂದ ಎರಡು ಸದಸ್ಯರನ್ನು, ಒಬ್ಬ ಸ್ವತಂತ್ರ ಮೌಲ್ಯಮಾಪಕರನ್ನು, ಒಬ್ಬ ಬಾಹ್ಯ ತರಬೇತಿದಾರರನ್ನು (ಸ್ವಲ್ಪವಾದಿ ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳ ಸಂಘಟನೆಯಿಂದ CREA), ಐದು ಬಸ್ ಚಾಲಕರು ಮತ್ತು ಐದು ಅನುಷ್ಠಾನ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರನ್ನು, ಈಸ್ಟ್ ಯಿಂದ (ಹಿರಿಯ ನಿರ್ವಹಣೆಗಾರರು (SR. VP), ಗುಣಮಟ್ಟದ ಭರವಸೆ ಮತ್ತು ESG ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮ್ಯಾನೇಜರ್) ಸಂದರ್ಶಿಸಿದರು.

ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಆವರಣದಲ್ಲಿ ಮುಚ್ಚಿದ ಕೋಣೆಯಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂದರ್ಶನಗಳು ನಡೆಯಿತು. ಎರಡು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು TTCU ಕಚೇರಿಯಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶಿಸಲಾದ ಏಳು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು HR ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿದರು, ಉಳಿದವರನ್ನು ಮಾದರಿ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ನೋಂದಣಿ ಪುಸ್ತಕದಿಂದ random ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಮೂಲಕ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಗಿತ್ತು. ಪ್ರೋಗ್ರಾಂ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಕೋರಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ, TTCU ಸಂಶೋಧಕರನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪರಿಚಯಿಸಿತು.

ಪ್ರೋಗ್ರಾಂ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಕೋರಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ, TTCU ಸಂಶೋಧಕರನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪರಿಚಯಿಸಿತು. TTCU ಯು ಪರಿಚಯದೊಂದಿಗೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಸೆಟ್ಟಿಂಗ್‌ನಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿದ ಕಾರಣ, ಸಂದರ್ಶನಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಪಕ್ಷಪಾತ ಹೊಂದಿರಬಹುದಾದರೂ, random ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಮೂಲಕ ಆಯ್ಕೆಮಾಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು, HR ಆಯ್ಕೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಹೊರಗೆ ಸಂದರ್ಶಿಸಿದವರು ಹಂಚಿಕೊಂಡ ಕಥೆಗಳ ನಡುವೆ ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ಸಮಂಜಸತೆ ಇತ್ತು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿದರೆ, ನಾವು ಒಪ್ಪಂದದ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೆಚ್ಚು ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಮತ್ತು / ಅಥವಾ ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕ ಚಿತ್ರವನ್ನು ಪಡೆದಿರಬಹುದು ಎಂದು ನಾವು ಸಾಧ್ಯತೆಯನ್ನು ತಳ್ಳಿಹಾಕುವುದಿಲ್ಲ.

ಇಂಟರ್ವ್ಯೂಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಯೋಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಮೂಲ ದಾಖಲೆಗಳು, ಲಾಗ್ ಪುಸ್ತಕಗಳು, ಜರ್ನಲ್ ನಮೂದುಗಳು ಮತ್ತು ದೂರು ದಾಖಲೆಗಳ ನಮ್ಮ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ಈ ಎರಡನೆಯ ವರ್ಷದ ವರದಿ ಆಧಾರಿತ ಡೇಟಾವನ್ನು ನಂಬಲರ್ಹವಾಗಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ನಮಗೆ ವಿಶ್ವಾಸ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಮೊದಲು, ವರ್ಷ ಒಂದು ವರದಿಯನ್ನು ಮತ್ತು ಈ ವರದಿಯನ್ನು ಹೋಲಿಕೆಮಾಡುವುದು ಒಳ್ಳೆ ಸಲಹೆ ಅಲ್ಲ, ಮೊದಲನೆಯ ವರ್ಷದ ವರದಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪಾಲುದಾರರು ಬರೆದಿರುವುದು. ಆದರೆ ಈ ವರದಿಯನ್ನು ಬಹು-ಪಾಲುದಾರರ OC ಯಿಂದ ನಿಯೋಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ, ಮೊದಲನೇ ವರ್ಷದ ವರದಿಯು ಒಪ್ಪಂದದ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸಿದೆ. ಆದರೆ ಈ ವರದಿಯು OC ಒದಗಿಸಿದ KPI ಗಳ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು KPI ಗಾಗಿ ಡೇಟಾ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗಾಗಿಯೇ ಎಂಬುದರ ಮೇಲೆ ಮಾತ್ರ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತವಾಗಿದೆ. ಎರಡೂ ವರದಿಗಳ ಗಮನ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ವರ್ಷ ಎರಡನೆಯ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು ಮೊದಲನೇ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಹೈಲೈಟ್ ಮಾಡಲಾದ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸ್ಥಿರವಾಗಿರುತ್ತವೆ, ಮತ್ತು ದೂರು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಹಕಾರವು ಹೆಚ್ಚು ಸಾಂಸ್ಥಿಕವಾಗಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಸ್ವತಂತ್ರ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಸಮಗ್ರವಾಗಿ ಮಾಡಲು ಯೋಜಿಸಲಾಗಿರುವ ಮೂರನೇ ವರ್ಷದ (2025) ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ಈ KPI ಕೇಂದ್ರಿತವನ್ನು ಮೀರಿ ದೊಡ್ಡ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಾದ ಸಮರ್ಥನೀಯತೆ, ಪುನರಾವರ್ತನೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನಬಹುದಾದ ಪರಿಹಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಗಮನ ಹರಿಸುತ್ತದೆ.

3 <https://laborrights.org/publications/dindigul-agreement-oversight-committee-key-performance-indicators-kpis-year-2-january>.



## ವಿಭಾಗ 1

### ಒಪ್ಪಂದದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಸರಿಯಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಿದೆಯೇ?

ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಮುಖ ಸಂಶೋಧನೆಗಳು ಕೆಪಿಐಗಳು ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ:

ಎ) ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಿರುವ ನಿಷೇಧಿತಾ ಅಭ್ಯಾಸಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು, ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸಲು ಈ ಸ್ಟ್ಯಾನ್ಡ್ಸ್ ನೀತಿಗಳನ್ನು ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಬಿ) ಸಾಮಾನ್ಯ ಮತ್ತು ಘಟನೆ-ಆಧಾರಿತ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಗೆ ಒದಗಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ, ಇದು ತರಬೇತಿ ಪಡೆದವರಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ದ ಕುರಿತು ಹೆಚ್ಚು ತಿಳುವಳಿಕೆ ನೀಡಿದೆ.

ಸಿ) ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಯೂನಿಯನ್ ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ನಡುವೆ ಎರಡು ವಾರಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ನಡೆಯುವ ಸಭೆಗಳ ಮೂಲಕ ಕುಂದುಕೊರತೆ ನೀವಾರಿಸಲು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMS ನಿಂದ ತಕ್ಷಣ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಡಿ) ಒಪ್ಪಂದದ ಬಹು-ಚಾನಲ್ ದೂರುಗಳ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ವಿಶಾಲ ಜಾಗೃತಿ ಇದೆ, ಅವರು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಂಬುವ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸಬಹುದಾದ ಮತ್ತು ಸಮನಾಗಿರುವಂತೆ ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗಿನ TTCU ನಿರಂತರ ಮತ್ತು ಆಗಾಗ್ಗೆ ಸಂಪರ್ಕದಲ್ಲಿ ಇರುವ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಅವರ ಸಾಬೀತಾದ ಕೆಲಸದಿಂದಾಗಿ, ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳಿಗೆ ವಿಶ್ವಾಸವನ್ನುಂಟುಮಾಡಿದೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಹೋರತರಲು ಸಹಕರಿಸುತ್ತದೆ.

ಇ) ICC ಗಳನ್ನು ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಭಾಗವಾಗಿ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಕಾನೂನುಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಮರುಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಎಫ್) ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಈ ಸ್ಟ್ಯಾನ್ಡ್ಸ್ ಎಕ್ಸ್ಪ್ಲೋರ್ಡ್ ನ ಉನ್ನತ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ರವರ ಸಹಕಾರ ಈ ಒಪ್ಪಂದದ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಗಮನಾರ್ಹವಾದದ್ದು. ನಾವು ಕೆಳಗಿನ ಈ ಸಂಶೋಧನೆಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತೇವೆ, ನಮ್ಮ ಚರ್ಚೆಯು ಕೆಪಿಐಗಳ ಸುತ್ತಲೂ ಇರುತ್ತೇವೆ.

### ನಿಷೇಧಿತ ಆಚರಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಲಭ್ಯವಿರುವ ಪರಿಹಾರಗಳು

ನಿಷೇಧಿತ ಆಚರಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಲಭ್ಯವಿರುವ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಈ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ ಆದರೆ ಮೊದಲನೇ ವರ್ಷದ ವರದಿಯ ಅನುಬಂಧ A ಯಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಇವುಗಳನ್ನು "ಕೆಲಸ ಸ್ಥಳದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ ನೀತಿ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನಗಳು ಮತ್ತು ದೂರುಗಳು ಪರಿಹಾರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ" ಎಂಬ ಹೆಸರಿನ ಈ ಸ್ಟ್ಯಾನ್ಡ್ಸ್ ಪಾಲಿಸಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಯೋಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟವು, ಜನವರಿ 2024 ರಲ್ಲಿ ಈ ಸ್ಟ್ಯಾನ್ಡ್ಸ್ ನಾಚಿ ಅಪ್ಯಾರಲ್ ವಿಭಾಗವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ನವೀಕರಿಸಿದ ನೀತಿ ಡಾಕ್ಯುಮೆಂಟ್ ಅನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಿದೆ. ನಾವು ಸಂದರ್ಶಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ನಿಷೇಧಿತ ಆಚರಣೆಗಳ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸಲು ನಾವು ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಎಚ್‌ಆರ್ ಆಯ್ಕೆಮಾಡಿದವರು ಈಗಾಗಲೇ ಟಿಟಿಸಿಯು ನೇತೃತ್ವದ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದವರು ಒಪ್ಪಂದದಡಿಯಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ನಿಷೇಧಿತ ಆಚರಣೆಗಳ, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ಬಗ್ಗೆ, ವಿವರವಾದ ತಿಳುವಳಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿದರು, ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಅವರು "[ಪುರುಷ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು] ಟೆಕ್ನಿಕ್ಸ್, ಕಾಮೆಂಟ್, ದಿಟ್ಟಿಸುವುದು ಅಥವಾ [ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು [ಕಾರ್ಮಿಕರ] ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥನೆಯಿಲ್ಲದೆ ಬದಲಾಯಿಸುವುದು" ನಿಷೇಧಿತ ಆಚರಣೆಗಳು ಎಂದು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಯಾದೃಚ್ಛಿಕವಾಗಿ ನಮ್ಮಿಂದ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿದ ಕೆಲಸಗಾರರು ಇನ್ನೂ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದಿರಲಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ನಿಷೇಧಿತ ಆಚರಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ದ ಬಗ್ಗೆ ಅಲ್ಪಸ್ವಲ್ಪ ಅರ್ಥವನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿದರು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಅವರು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ವರ್ತನೆಗಳನ್ನು "ಕೂದಲಿನ ಕ್ಯಾಪ್ ಧರಿಸಿ (ಇಲ್ಲ)" ಮತ್ತು "ಅಪರಿಚಿತರೊಂದಿಗೆ ಮಾತನಾಡುವುದಿಲ್ಲ" ಎಂದು ಅವರು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರಮುಖ ಸೂಚನೆಯೆಂದರೆ, ಅಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸಲಾದ ತರಬೇತಿ, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಬೇಕು. TTCU ನ ತರಬೇತಿ ವಿಧಾನಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಲು ತರಬೇತಿ ವಿಧಾನವನ್ನು ಮರುಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ (ಇದು ಎಲ್ಲಾ ಪಾಲುದಾರರಿಗೆ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತದೆ) ಮತ್ತು ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳ ಸಂಘಟನೆಯ CREA(ಇದು 2023 ರಲ್ಲಿ SFMS ಮತ್ತು ICC ಗಳಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡಿದ್ದು ಮತ್ತು 2024-2025 ರಲ್ಲಿ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು TTCU ಎರಡೂ ಮತ್ತಷ್ಟು ತರಬೇತಿ ನಡೆಸಲಿದೆ). ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರಿಗೆ "ಮಾಡಬಹುದಾದವುಗಳು ಮತ್ತು ಮಾಡಬಾರದ ವರ್ತನೆಗಳು" ಚಿತ್ರಗಳೊಂದಿಗೆ ಪೋಸ್ಟರ್‌ಗಳನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹ ಇದು ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

4 ಫೋರ್‌ಸ್ ಗ್ರೂಪ್ ಚರ್ಚೆಗಳಿಗೆ ಯಾದೃಚ್ಛಿಕವಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿದವರ ಪೈಕಿ ಇಬ್ಬರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಾಚಿ ಅಪ್ಪರಲ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಯಲ್ಲಿ 8 ವರ್ಷಗಳ ಅನುಭವವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರು, ಮತ್ತೊಬ್ಬರು 4 ವರ್ಷಗಳು, ಇನ್ನೊಬ್ಬರು 2 ವರ್ಷಗಳು ಮತ್ತು ಕೇವಲ ಒಬ್ಬರು ಮಾತ್ರವೇ 8 ತಿಂಗಳುಗಳು ಹೊಂದಿದ್ದರು. ಕೆನೆಯವರು SFM ಆಗಿದ್ದು, CREA SFM ಗಳಿಗೆ ನೀಡಿದ ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯುವ ಏಕೈಕ ವ್ಯಕ್ತಿ.

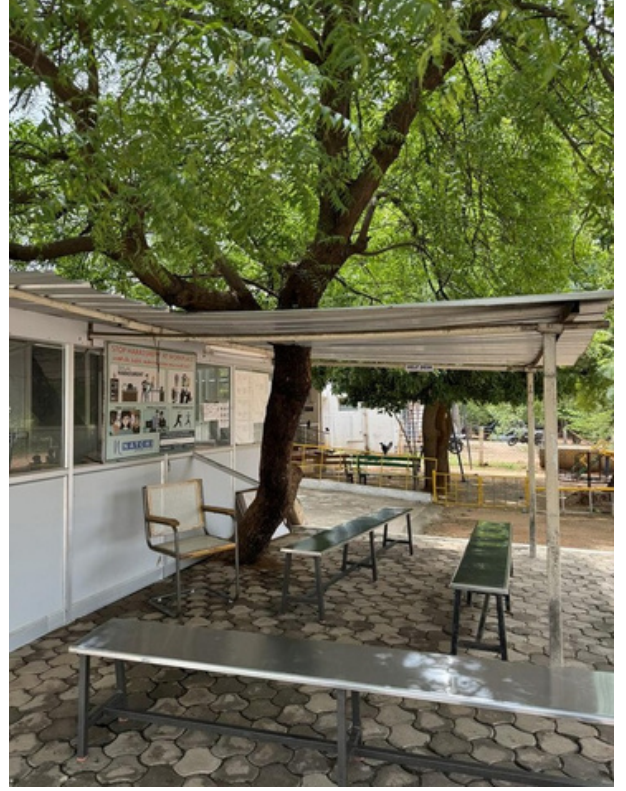
## ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ

ಒಪ್ಪಂದದ ಬಹು-ಚಾನಲ್ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ಅನುಬಂಧದಲ್ಲಿ ದೃಶ್ಯೀಕರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಲೈನ್ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಪ್ರೋಜೆಕ್ಟ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ಗಳಲ್ಲಿ, ಎರಡು ವಾರಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ TTCU ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ TTCU ಭೇಟಿಯ ಸಂಧರ್ಭದಲ್ಲಿ ಜೊತೆ ಬರುವ ದಾಖಲಾಧಿಕಾರಿ ಬಳಿ ತಮ್ಮ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡಬಹುದು, ಕಾರ್ಮಿಕರು ನೇರವಾಗಿ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ-ಸಂಬಂಧಿತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಐಸಿಸಿಗಳಿಗೆ ನೀಡಬಹುದು. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಪ್ರೋಜೆಕ್ಟ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ತಕ್ಷಣ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಬಹುದು ಅಥವಾ ಅದನ್ನು TTCU ಗೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. TTCU ದೂರುಗಳನ್ನು ಈಸ್ಟನ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್‌ನಿಂದ ಚರ್ಚಿಸಿ ನೇರವಾಗಿ ಪರಿಹರಿಸುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಅವುಗಳನ್ನು ICC ಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುತ್ತದೆ.

ಕುಂದುಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಒಪ್ಪಂದ ಅನುಷ್ಠಾನವನ್ನು ಯೂನಿಯನ್-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಚರ್ಚಿಸಲು ನಿರಂತರ ಸಭೆಗಳು ನಡೆದಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರೋಗ್ರಾಂ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಒದಗಿಸಿದ ಡೇಟಾವು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ (TTCU ಮತ್ತು ಈಸ್ಟನ್ 'HR ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ನಡುವಿನ ಒಟ್ಟು 105 ಸಭೆಗಳು). ಈ ಸಭೆಗಳು ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಆವರಣದ ಹೊರಗೆ ನಡೆಯುತ್ತವೆ. ನಾವು ೮೪ ಸಭೆಗಳನ್ನು ೬೩ ಸಿ ಯು ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸಿದ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸಂದರ್ಶಕರ ಲಾಗ್ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಿರುವ ಡೇಟ್ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಆವರಣದಲ್ಲಿ ಸಭೆಗಳು ನಡೆದಿರುವುದನ್ನು ಗುರುತಿಸಬಹುದು. ನಾವು ೨೧ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ೧೧ ಸಭೆಗಳ ನಡವಳಿಗಳು ಸಹ ಹೊಂದಿದ್ದವೆ. ನಾವು ಒಂದು ಸಭೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಲ್ಲಿ ಈ ಸಭೆಗಳು ಸೌಹಾರ್ದತೆಯಾಗಿ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಲ್ಲಿ ನಡವಳಿಗಳು ಇರುವಂತೆ ತೋರುತ್ತಿಲ್ಲ.

ಇದಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಪರಿಹಾರವು ಡಕುಮೆಂಟೇಷನ್ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಶ್ರದ್ಧೆಯಿಂದ ರಚನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ದಾಖಲಿಸಿರುವುದು ಕಾಣುತ್ತದೆ. ಕೇಸ್ ಲಾಗ್ ವ್ಯಾಪಕ ಶ್ರೇಣಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಒಳನೋಟಗಳು ಮತ್ತು ದೂರುಗಳ ಮತ್ತು ಕುಂದು ಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಮೂಲಕ ಬೆಳೆದ ನಿರ್ಣಯಗಳ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿವರಣೆ (ಪ್ರತಿ ೧-೬ ವಾಕ್ಯಗಳು) ಯನ್ನು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ (ನೋಡಿ ವಿಭಾಗ "ಫಲಿತಾಂಶಗಳು").

ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಕ ಅರಿವು ಇದೆ ಎಂದು ಡೇಟಾವು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಅರಿವು, ತರಬೇತಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಿದವರಿಗೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯದವರನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ, ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಅವಕಾಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದಿದೆ. ಆದರೆ ಈ ಅರಿವು, ಕೇವಲ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ಬಂದಿಲ್ಲ, TTCU (ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೆಲವುಗಳಲ್ಲಿ) ಅಥವಾ ಅವರ ಸಹ-ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒದಗಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯಿಂದಲೂ ಅರಿವು ಮೂಡಿದೆ.



ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗಿನ ಸಂದರ್ಶನವು ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಟ್ಟದ ವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು ಯಾವುದೇ ಹಿಂಜರಿಕೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಗೌಪ್ಯವಾಗಿ ಮತ್ತು ದುಷ್ಪರಿಣಾಮಗಳಿಲ್ಲದೆ ನಿರ್ವಹಿಸಲಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ TTCU ನ ಆಗಿಂದಾಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ನಿರಂತರ ಸಂಪರ್ಕ ಅವರ ನಂಬಿಕೆಯನ್ನು ಗಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡುವ ಭಯವನ್ನು ತೊಡೆದುಹಾಕುವಲ್ಲಿ ಸಾಧಕವಾಗಿದೆ. ಮರದ ಕೆಳಗೆ (ಮೇಲೆ ಚಿತ್ರಿಸಲಾಗಿದೆ) ಕಾರ್ಖಾನೆ ಆವರಣದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಊಟದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಹಾದುಹೋಗುವ ಒಂದು ಜಾಗವನ್ನು ಯೂನಿಯನ್ ಗೆಂದು ಮೀಸಲಿಟ್ಟಿರುವುದು TTCU ನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಪ್ರವೇಶಿಸಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಒಳ್ಳೆಯ ಒಂದು ಪರಿಹಾರವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನೋಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು TTCU ನ್ನು ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡಲು ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಸಂದರ್ಭಿಕ ಮಾತುಕತೆಗೋಸ್ಕರವೂ ಭೇಟಿ ನೀಡುವುದನ್ನು ನಾವು ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಭೇಟಿಯಲ್ಲಿ ನೋಡಿದ್ದೇವೆ.

5 "ಸಾಮಾನ್ಯ ಒಕ್ಕೂಟ-ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಭೆಯ ನಡವಳಿಗಳು" (GUM) ಮತ್ತು "ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಒಕ್ಕೂಟ-ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಭೆ" ಎಂಬ ಕೈಬರಹದ ತಮಿಳು ನಡವಳಿಗಳ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದರಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಅಸಂಗತತೆಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. GRUM ನಡವಳಿಗಳು (30 ಸಭೆಗಳ) ಯಾವಾಗಲೂ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿರುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಕೆಲವು ದಿನಾಂಕಗಳನ್ನು ಮುಂದೆ ಮತ್ತು ಹಿಂದೆ ಬರೆಯಲಾಗಿದೆ (ಉದಾ., 23.08 ಕ್ಕಿಂತ ಮೊದಲು 24.08 ಮತ್ತು ನಂತರ ಮತ್ತೆ 24.08), ಅವುಗಳನ್ನು ಒಂದೇ ದಿನದಲ್ಲಿ ಬರೆಯಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. GUM ನಡವಳಿಗಳು GBVH ಅಲ್ಲದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಪೂರ್ಣ ದಿನಾಂಕಗಳನ್ನು (ತಿಂಗಳು ಮಾತ್ರ) ಒಳಗೊಂಡಿರುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಇವುಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

## ಬಾಕ್ಸ್ ೧ ಕೇಸ್ ಸ್ಟಡಿ ಲಕ್ಷ್ಮಿ

ಒಂದು ಓಡಿಯಾ ಮಾತನಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮಿಳು ಮಾತನಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿದ್ದರು. ಓಡಿಯಾದಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡುವವರು ಬಹು ಭಾಷೆ ಮಾತನಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರತ್ತಿರ ಅಥವಾ ಓಡಿಯಾ ಮಾತನಾಡುವ SFM ರ ಸಹಾಯವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಹೇಳಿದರು. ಜಾತಿ, ವಲಸೆ ಸ್ಥಿತಿ, ಅಥವಾ ಇತರ ಅಂಶಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ತಾರತಮ್ಯವಿಲ್ಲದೇ ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತವಾಗಿ ಇದೆ ಎಂದು ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನೋಡುತ್ತಾರೆ. ಸಹ-ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFM) ನಿಂದ ಮತ್ತು TTCU ನಿಂದ ನಿಷೇಧಿತ ಆಚರಣೆಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಬಳಿ ವರದಿ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮುಂದುವರಿಸುತ್ತ ಈ ಒಪ್ಪಂದದ ದಾಖಲಾತಿ ಅಧಿಕಾರಿಯೂ ಯಾರಾದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೂರುಗಳು ಬರೆಯಲು ಅನಾನುಕೂಲವಾದಲ್ಲಿ ದೂರುಗಳನ್ನು ಬರೆದುಕೊಡುವುದರ ಮೂಲಕ ಸಹಾಯವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಸಂದರ್ಶಿಸಿದ ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕುಂದು ಕೊರತೆ ನಿವಾರಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಬಳಸಿದ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. ಬಾಕ್ಸ್ ಒಂದ ರಲ್ಲಿ ಇರುವ ಕೇಸ್ ಸ್ಟಡಿ (ದೂರುದಾರರ ಮಾತುಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪ ಕರೆಕ್ಷ್ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ) ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಗೆ ಸಬಲರಾಗುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಘಟನೆಗಳ ವಿವರಣೆ ಕುಂದುಕೊರತೆ ದಾಖಲೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ.

ಅನುಷ್ಠಾನದಿಂದ ಕಲಿತ ಪಾಠಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ನವೀಕರಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಉತ್ತಮ ದಾಖಲಾತಿಗಳನ್ನು ಅಲವಡಿಸಿರುವುದರಿಂದ ಮತ್ತೆ ಮತ್ತೆ ಅದೇ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುವವರನ್ನು ಟಾಕ್ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. TTCU ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು ಆಳವಾಗಿ ತನಿಖೆ ಮಾಡಲು ಕಲಿತಿದ್ದಾರೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಾಲ್ವರು ಮಹಿಳೆಯರ ಸಾರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಯ ದೂರಿನಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಬಸ್ಸುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣಿಸಲು ಕೋರಿದ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿದ್ದಾರೆ. ನಾಲ್ವರು ಮಹಿಳೆಯರ ದೂರುಗಳನ್ನು ಆಳವಾಗಿ ತನಿಖೆ ಮಾಡಿದ ನಂತರ ಅವರೆಲ್ಲರೂ ಮೇಲ್ಮತಿಯವರಾಗಿದ್ದು ಕೆಳಜಾತಿಯವರು ಪ್ರಯಾಣಿಸುವ ಬಸ್ಸಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣಿಸಲು ಇಷ್ಟವಿರಲಿಲ್ಲದ್ದರಿಂದ ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂತು.

ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ, ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವು ಹಕ್ಕುಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಂಡು, ಕನ್ಸೆನ್ಸಸ್ C 190 ರಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಲಾಗಿರುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ನ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ ಮತ್ತು POSH ಕಾಯಿದೆ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ICC ಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ಆಕೆಯ ಕೆಲಸದ ದಿನದ ಅಂತ್ಯದ ವೇಳೆಗೆ, ಲಕ್ಷ್ಮಿಯನ್ನು (ಅನಾಮಧೇಯತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಹೆಸರನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಲಾಗಿದೆ) ಆಕೆಯ ಯಂತ್ರವು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸದ ಕಾರಣ ಆಕೆಯ ತಕ್ಷಣದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕನು ತನ್ನ ಪ್ರಾಡಕ್ಷನ್ ಲೈನ್ ನಿಂದ ಹೊರ ಬರಲು ಅದೇಶಿಸಿದನು. ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕನು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಿದಕ್ಕಾಗಿ ಆಕೆಯನ್ನು ದೂಷಿಸುತ್ತಾ ಆಕೆಯ ಮೇಲೆ ಕೂಗುತ್ತಾನೆ. ಮರುದಿನ, ಯಂತ್ರವನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲಾಗಿದ್ದರೂ, ಆಕೆಯ ಬದಲಿಗೆ ಮತ್ತೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಲಾಯಿತು. ಅವಮಾನಕ್ಕೊಳಗಾದ ಲಕ್ಷ್ಮಿ ಹೊರಗೆ ಹೋಗಿ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಸಭಾಂಗಣದ ಹೊರಗೆ ಅಳಲು ತೊಡಗಿದಳು. ಸ್ವಲ್ಪ ಸಮಯದ ನಂತರ, ಟಿ. ಟಿ. ಸಿ. ಯು. ಯು ನಾಯಕಿ ತಿವ್ಯಾ ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ದೈರ್ಯದಿಂದಿರಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಿದ ಯೂನಿಯನ್ ಸಭೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಯೋಚಿಸಿದ ಲಕ್ಷ್ಮಿ, ಆ ದಿನ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದ ತಿವ್ಯಾ ಅವರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸುವ ದೈರ್ಯವನ್ನು ಕಂಡಳು. ತಿವ್ಯಾ ತಕ್ಷಣವೇ "ಮರದ ಕೆಳಗೆ" ಸಭೆಯನ್ನು ಕರೆದರು-ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಟಿಟಿಸಿಯುಗೆ ಮೀಸಲಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆವರಣದೊಳಗಿನ ಸ್ಥಳ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ, ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ, ಮತ್ತೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFM), ದೂರನ್ನು ಬರೆಯಲು ಲಕ್ಷ್ಮಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದ ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದದ ದಾಖಲಾತಿ ಅಧಿಕಾರಿ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದರು. ಉತ್ಪಾದನಾ ಮಾರ್ಗವು ಆಗಾಗ್ಗೆ ದೋಷಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿತ್ತು ಮತ್ತು ಹೊಸ ನಿರ್ವಾಹಕರೊಂದಿಗೂ ಸಹ ಯಂತ್ರವು ಇನ್ನೂ ಅಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರು. ಸಭೆಯಲ್ಲಿ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕನ ಮೇಲಧಿಕಾರಿಯಾದ ಲೈನ್ ಲೀಡರ್, ನಿಜವಾದ ಯಂತ್ರದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವ ಬದಲು ಲಕ್ಷ್ಮಿಯನ್ನು ಬದಲಿಸಲು ಸೂಚಿಸಿದ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಯಿತು. ಲೈನ್ ಲೀಡರ್ ಕೂಡ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಕೊಂಡರು, ಆದರೆ ಆಕೆ ತಾನು ಸೂಚನೆಯನ್ನು ನೀಡಿದ್ದೇನೆ ಎಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರು.

ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಪರಿಹರಿಸಬೇಕೆಂದು ಲಕ್ಷ್ಮಿಯನ್ನು ಕೇಳಲಾಯಿತು. ಆಕೆಯ ತಕ್ಷಣದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ ಕ್ಷಮೆಯಾಚಿಸಿದರು. ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಹೇಗೆ ಸಹಾನುಭೂತಿ ಹೊಂದಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಕಲಿಯಲು ಲೈನ್ ಲೀಡರ್ ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಒಂದು ವಾರದವರೆಗೆ ಹೊಲಿಗೆ ಯಂತ್ರ ನಿರ್ವಾಹಕರಾಗಿ (ಎಸ್‌ಎಂಒ) ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಗುಂಪು ಒಟ್ಟಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸಿತು. (ಲೈನ್ ಲೀಡರ್‌ಗಳು ಲೈನ್ ಲೀಡರ್‌ಗಳಾಗಿ ಬಡ್ಡಿ ಪಡೆಯುವ ಮೊದಲು ಎಸ್‌ಎಂಒಗಳಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ)

ಆ ಸಭೆಯೇ ತನಗೆ ನ್ಯಾಯ ದೊರೆತಿದೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ನೀಡಿದ ಲಕ್ಷ್ಮಿ, ಫಲಿತಾಂಶದಿಂದ ತೃಪ್ತಳಾಗಿದ್ದಳು. ಆಕೆಯ ದೂರನ್ನು ಮೂರು ಗಂಟೆಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಲಾಯಿತು. ಸುಧಾರಣೆಯಾಗಿ, ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುವವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ತಪ್ಪುಗಳನ್ನು ಪುನರಾವರ್ತಿಸದಂತೆ ನೆನಪಿಸಲು ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ಬರೆಯುವ ಬದಲು ಬರವಣಿಗೆ ಯಲ್ಲಿ ಕ್ಷಮೆಯಾಚಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಮಾತ್ರ ಲಕ್ಷ್ಮಿ ಸಲಹೆ ನೀಡಿದರು. ಟಿ. ಟಿ. ಸಿ. ಯು. ನ ಬೆಂಬಲ ಮತ್ತು ಎಸ್. ಎಫ್. ಎಂ. ನ ಪಾತ್ರವು ತನ್ನ ದೂರನ್ನು ಎತ್ತಲು ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ನೀಡಿತು ಎಂದು ಲಕ್ಷ್ಮಿ ಭಾವಿಸಿದಳು.

## ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ಗಳ ಪಾತ್ರ

TTCU ನೇಮಕ ಮಾಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ಗಳು, ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಅನುಷ್ಠಾನದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಗತ್ಯ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಇಂದ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ನಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆ ಉಂಟಾದಾಗ TTCU ಗೆ ತಿಳಿಸುವ ಮೂಲಕ ಅಥವಾ ತಕ್ಷಣವೇ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದ (GBVH) ಉಲ್ಲೇಖವನ್ನು ಅವರು ತಡೆಯುತ್ತಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ತಮ್ಮ ಫ್ರೆಡ್‌ಡಕ್ಷನ್ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಸುಪರ್ವೈಸರ್ ಸಹ-ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ತನ್ನ ಧ್ವನಿಯನ್ನು ಏರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾಗ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿಯೇ ಸೂಕ್ತ ನಡವಳಿಕೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಸುಪರ್ವೈಸರ್‌ಗೆ ನೆನಪಿಸಿಕೊಡುತ್ತಾರೆ. ಸಂದರ್ಶನಗಳು ಮತ್ತು ಫೋಕಸ್ ಗ್ರೂಪ್ ಚರ್ಚೆಗಳು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMs ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹವಾಗಿ ದುರ್ನಡೆ ವಿರುದ್ಧ ಮಾತನಾಡುತ್ತಿರುವುದು ಮತ್ತು ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಲು ಮತ್ತು ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹವಾಗಿರುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMs ಅನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಬಣ್ಣದ ಉಡುಗೆಗಳಿಂದ ( ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಹಳದಿ ಬಣ್ಣ ಮತ್ತು ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಂಪು ಬಣ್ಣದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ) 'ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್' ಎಂಬ ಲೇಬಲ್ ಮಾಡಿದ ಮೂಲಕ ಸುಲಭವಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMs ಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. 2023 ರಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ಎರಡು ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲುಗಳಿಗೆ ಸರಿಸುಮಾರಾಗಿ ಒಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMs ಇದ್ದರು.

I2023 ರಲ್ಲಿ, 88 ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಯಲ್ಲಿದ್ದರು ಮತ್ತು ಸ್ಪಿನ್‌ನಿಂಗ್ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಮುದ್ರಣ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ, 10 ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMs ಇದ್ದರು. HR ಇಲಾಖೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿರುವ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳು, ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ 59% ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ., ಹೊಸದಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMs. ಗಳಿಗೆ ಓರಿಯಂಟೇಶನ್ ತರಬೇತಿ(ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ತರಬೇತಿ) ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ. 2023 ರಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMs ವಿವಿಧ ಘಟಕಗಳಾದ್ಯಂತ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMs ಪಾತ್ರ ಸೇರಿದಂತೆ ಆರು ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಘಟನೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ತರಬೇತಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ (ಕೆಳಗೆ ಟೇಬಲ್ 1 ನೋಡಿ).

## ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ ಪಾತ್ರ

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಭಾರತದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (POSH) ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಕಾಯ್ದೆ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿಗಳ ಪಾತ್ರವು ಅಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆಧ್ಯಾತ್ಮಿಕ, ಜವಳಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಐಸಿಸಿಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅನೇಕ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಟೀಕೆಗೊಳಗಾಗುತ್ತವೆ - ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಐಸಿಸಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದಿರಲಿಲ್ಲ, ಐಸಿಸಿ ಸದಸ್ಯರು ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಪರ ಇರುವುದನ್ನು ಆಯ್ಕೆಮಾಡಬಹುದು ಅಥವಾ ಟಾರ್ಗೆಟ್ ಮಾಡಬಹುದು ಎಂದು ಭಯಪಡುತ್ತಾರೆ, ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯ ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ಒಪ್ಪಂದದ ಮುಂಚೆ, ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ, ಐಸಿಸಿಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಅವರು ದೂರುಗಳನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡಲು ಪ್ರತೀಕಾರ ಭಯದಲ್ಲಿದ್ದರು ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದರು.

ಆದ್ದರಿಂದ, ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಒಳಪಡುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಐಸಿಸಿಗಳು ಮರುಸ್ಥಾಪನೆಯಾಗಿ ಮತ್ತು ದೂರು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಯೋಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿವೆ, ಇದರಿಂದಾಗಿ ಇದು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಅನುಸರಣೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬಹುದೆಂದು ಒಪ್ಪಂದದ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಅವಶ್ಯಕತೆ. ಐಸಿಸಿಗಳನ್ನು 2023 ರಲ್ಲಿ ಪುನರ್ನಿರ್ಮಿಸಲಾಯಿತು, ಮತ್ತು ಐದು ಐಸಿಸಿಗಳು ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿವೆ, (ಇದು ನ್ಯಾಚಿ ಘಟಕ I & II, ಸ್ಪಿನ್‌ನಿಂಗ್ ಯುನಿಟ್ I & II, ಮತ್ತು ಪ್ರಿಂಟಿಂಗ್‌ನಲ್ಲಿದೆ.) ಸಿಬ್ಬಂದಿ ನೀಡಿದ ಡೇಟಾ ಅನ್ವಯ, ಪ್ರತಿ ಐಸಿಸಿ ಎರಡು ಹಿರಿಯ ಮಹಿಳಾ ಮ್ಯಾನೇಜರ್‌ಗಳು (ಅದೇ ಎರಡು ಎಲ್ಲಾ ಐಸಿಸಿಗಳ ಭಾಗವಾಗಿದೆ), ಒಂದು ಹೊರಗಿನ ತಜ್ಞ (ಎಲ್ಲಾ ಐಸಿಸಿಗಳ ಸದಸ್ಯರು), ಮತ್ತು ಐದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸದಸ್ಯರು (4 ಸ್ತ್ರೀ, 1 ಪುರುಷ), ಇದರಲ್ಲಿ ttcu ಯೂನಿಯನ್ ಮೂಲಕ ಮೂರು ಸದಸ್ಯರು ನೇಮಕಗೊಂಡಿರುವರು. POSH ಕಾಯ್ದೆ ಪ್ರಕಾರ ಐಸಿಸಿಗಳು ಒಂದು ಹಿರಿಯ ಮಹಿಳೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕವನ್ನು ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿ, ಒಂದು ಹೊರಗಿನ ತಜ್ಞರು ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ಎರಡು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇರಬೇಕೆಂದು ಮತ್ತು ಐಸಿಸಿ 50% ಸ್ತ್ರೀಯರಾಗಿರಬೇಕು ಎಂದು ಮಾತ್ರ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಲಾದ ಐಸಿಸಿ ಸದಸ್ಯತ್ವವು ಈ ಕನಿಷ್ಠ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಮೀರಿದೆ.

ಉಡುಪಿನ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ತಮಿಳುನಾಡಿನ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನಗಳು ಐಸಿಸಿಗಳು ಪ್ರತಿ ಎರಡು ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಭೇಟಿ ನೀಡಬೇಕೆಂದಿದೆ. 2023 ರ ಮೊದಲ ಅರ್ಧದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಒಮ್ಮೆ ಭೇಟಿಯಾಯಿತು, ಎರಡನೇ ಅರ್ಧದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಕೆಲವು ಜಂಟಿ ಸಭೆಗಳು ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಐಸಿಸಿಗೆ ಪ್ರತಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಆರು ಸಭೆಗಳು ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತವೆ. ಐಸಿಸಿ ಸಭೆಯ ನಿಮಿಷಗಳ ಓದುವಿಕೆಯು ಎಲ್ಲಾ ಐಸಿಸಿಗಳು ಇನ್ನೂ ಪೂರ್ಣ ಕೆಲಸಗಾರ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಿಲ್ಲ - ನೂಲುವ ಘಟಕಗಳು II ಮತ್ತು II ರ ಐಸಿಸಿಗಳಿಗೆ, ಒಟ್ಟು 3-4 ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸದಸ್ಯರು (2x5 = 10 ಸ್ಕಿಂಟಲೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ) ಹಲವಾರು ಜಂಟಿ ಐಸಿಸಿಗೆ ಹಾಜರಿದ್ದರು.8

6 ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸೂಚಿಸಿದಂತೆ. ನಮ್ಮ ಸಂಶೋಧನಾ ಭೇಟಿಯ ನಂತರ ಈಸ್ಟಮನ್ ಹಂಚಿಕೊಂಡ ಉದ್ಯೋಗಿ ದತ್ತಾಂಶವು ಪ್ರತಿ SFM 23 ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ (2274 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು 98 SFM ಗಳು) ಜವಾಬ್ದಾರವಾಗಿದೆ ಎಂದು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.

7 ಪ್ರತಿ ಯೂನಿಟ್‌ಗೆ SFM ಗಳು: ನಾಚಿ I ರಲ್ಲಿ 41, ನಾಚಿ II ರಲ್ಲಿ 47, ಸ್ಪಿನ್‌ನಿಂಗ್ I ರಲ್ಲಿ 5, ಸ್ಪಿನ್‌ನಿಂಗ್ II ರಲ್ಲಿ 4, ಮುದ್ರಣದಲ್ಲಿ 1. ಈಸ್ಟಮನ್ ಪೋಸ್ಟ್-ಫೀಲ್ಡ್ ಭೇಟಿಯಿಂದ ಡೇಟಾವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ, ಆದ್ದರಿಂದ, ಸ್ಥಳದಲ್ಲೇ ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ.

8 ಪರಿಹಾರಾರ್ಥ ರಜೆ (ಭಾನುವಾರ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ) ಇರಬಹುದು ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸದಸ್ಯರು ಹಾಜರಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವಿವರಿಸಿದರು.

ಐಸಿಸಿ ಸದಸ್ಯರಿಗಾಗಿ ಎರಡು ತರಬೇತಿ ಅಧಿವೇಶನಗಳು ನಡೆದಿವೆ, ಮತ್ತು ಐಸಿಸಿ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್‌ಗೆ POSH ಕಾಯ್ದೆ ಪರಿಚಯ ಮಾಡಲಾಯಿತು(ಟೀಬಲ್ 1 ಅನ್ನು ಕೆಳಗೆ ನೋಡಿ). ತರಬೇತಿ ಅಧಿವೇಶನ TTCU ಮತ್ತು ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳ ಸಂಘಟನೆ crea ನಡೆಸಿದವು. ICC ಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸದಸ್ಯರು ಸಂದರ್ಶನದ ವೇಳೆ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವಲ್ಲಿ ಅವರ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಅರುತ್ತಿದ್ದರು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸದಸ್ಯರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೇಗೆ ಅನುಸರಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ದೂರುಗಳನ್ನು ಒಂದು ರೀತಿಯ ಮತ್ತು ತೀರ್ಪಿನವಲ್ಲದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಹೇಗೆ ಕಲಿತರು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸದಸ್ಯರು ಐಸಿಸಿನಲ್ಲಿ, ಅವರು ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಇಂದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಗೆ ಸಮಾನವಾಗಿ ವರ್ತಿಸಿದರು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ಐಸಿಸಿ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಮೆಚ್ಚುತ್ತಾರೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಅವರು ತರಬೇತಿಗಾಗಿ ಸಮಯವನ್ನು ಅಥವಾ ಕೇಸ್ ಅನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲು ಕೋರಬಹುದು.

ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗಿನ ನಮ್ಮ ಸಂದರ್ಶನಗಳು (ನೋಟಿಸ್ ಬೋರ್ಡ್‌ಗಳು, ಎಚ್‌ಆರ್‌ನಿಂದ ಐಸಿಸಿಗಳು, ಓರಿಯಂಟೇಶನ್ ಸಭೆಗಳು, ಮತ್ತು ಟಿಟಿಸಿಯು)ಅವರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಐಸಿಸಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದಿರುವುದನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತಾರೆ, ಮತ್ತು ಅವರು ಹಳೆಯದರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಮರು-ಸಂಯೋಜಿತ ICC ಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಕೆಲವರು ಭಾವಿಸಿದರು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಐಸಿಸಿ ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸದಸ್ಯರು 2-3 (5 ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು) ಗುರುತಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ಹೀಗಾಗಿ, ಸಂದರ್ಶನಗಳು ಎಲ್ಲಾ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ICC ಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಈ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯ ಗುರಿಯನ್ನು ಒಗ್ಗೂಡಿಸಲು ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹವಾಗಿ ಬಲಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂದು ಸಂದರ್ಶನಗಳು ತೋರುತ್ತವೆ.

## ಅನುಷ್ಠಾನ ಸಮಿತಿಯ ಪಾತ್ರ

ಒಪ್ಪಂದದ ಅನುಷ್ಠಾನದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡಲು ಅನುಷ್ಠಾನ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕೆಂದು ಒಪ್ಪಂದ ಕಡ್ಡಾಯ ಗೊಳಿಸಿದೆ. ಒಪ್ಪಂದದ ಸಹಿ ಹಂತದಲ್ಲೇ, ಒಮ್ಮತದಿಂದ ಅದರ ರಚನೆಯನ್ನು ಈ ರೀತಿ ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ - ಹಿರಿಯ ನಾಯಕತ್ವದಿಂದ ಟಿಟಿಸಿಯು ಮತ್ತು ಈಸ್ಟನ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು AFWA ಸದಸ್ಯರು ಇರುವುದು.. ಅನುಷ್ಠಾನದಲ್ಲಿ ಅಂತರವನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು, ಕಾರ್ಯತಂತ್ರ ರೂಪಿಸಲು ಮತ್ತು ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಲು ಈ ಸಮಿತಿಯು 2023 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮೂರು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಭೇಟಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚೆ ನಡೆಸಿತ್ತು, ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಬೆದರಿಕೆ ಮತ್ತು ಬೇಡಿಕೆಗಳ ಕುಸಿತ, 10



## ತರಬೇತಿ

ಈ ಒಪ್ಪಂದದ ಅನ್ವಯ ತರಬೇತಿಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಿಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ತರಬೇತಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವರ್ಷದಲ್ಲಿ, ಒಟ್ಟು 17 ಸಾಮಾನ್ಯ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು 12 ಘಟನೆ ಆಧಾರಿತ ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs), ಲೈನ್ ನಾಯಕರು, ಹಾಸ್ಟೆಲ್ ನವರಿಗೆ, (ಮಧ್ಯಂತರ) ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್, ಐಸಿಸಿ ಸದಸ್ಯರುಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಇನ್ನಷ್ಟು ವಿವರಗಳನ್ನು ಟೀಬಲ್ 1 ರಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ತರಬೇತಿಯ ವಿಷಯಗಳು ವಿಭಿನ್ನ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವವರಿಗೆ ಅಗತ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿರುತ್ತವೆ.

ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH), ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ (FOA) ಅರ್ಥವಿವರಣೆ, ನಿಷೇಧಿತ ಆಚರಣೆಗಳು, ಲಭ್ಯವಿರುವ ಪರಿಹಾರಗಳು, ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ನಿವಾರಣಾ ಹಾಗೂ ವರದಿ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಸೇರಿದಂತೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ತರಬೇತಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMs ಮತ್ತು ICC ಸದಸ್ಯರಿಗೆ, ತರಬೇತಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ವಿಷಯವನ್ನು ಮೀರಿ ಅವರ ಪಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ, ವೀಕ್ಷಕರ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶ ಮತ್ತು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ಪರಿಹಾರ ಸೇರಿದಂತೆ, ಹಾಸ್ಟೆಲ್‌ನಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ವಿವಿಧ ಸಮಿತಿಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ರವರ, ತರಬೇತಿಯು ಐಸಿಸಿ ಮತ್ತು POSH ಕಾಯ್ದೆ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಕ್ಷ್ಮತೆ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಚಾಲಕರು ಹೊಸ ಚಾಲಕ ನಿಯಮಗಳ ಮೇಲೆ ದೃಷ್ಟಿ ಕೋನವನ್ನು ಪಡೆದರು, ಇದು, ವಾಹನ ಚಲಿಸುವಾಗ ಫೋನ್‌ನಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗಿನ ತಮ್ಮ ಸಂವಹನಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಯಮಗಳು. ಘಟನೆಯ ಆಧಾರಿತ ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಡೆಗೆ ನೈತಿಕವಾಗಿ ವರ್ತಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಮಿಡ್-ಲೆವೆಲ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್‌ಗಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ SFMs ಪಾತ್ರಗಳ ಮೇಲೆ ಸ್ಪಷ್ಟೀಕರಣ, ಸಾಲಿನ ನಾಯಕನಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಹೇಗೆ ವರ್ತಿಸಬೇಕು, ಅವಾಚ್ಯಾ ಶಬ್ದಗಳ ಬಳಕೆಯನ್ನು ತಪ್ಪಿಸುವುದು ಹೇಗೆ ಎಂದು ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ.

9 ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದ ಈಸ್ಟನ್, AFWA ಮತ್ತು TTCU ನ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ವಿಭಿನ್ನ ಸಭೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯ ಹೊಂದಿದ್ದರು.

10 ವರದಿಗಳು ಈ ಉದಾಹರಣೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿವೆ, ಆದಾಗ್ಯೂ ಬ್ಯಾಂಡ್‌ಗಳು ಸೋಸಿಂಗ್ ಅನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ವಿಲಿಮವ ನಿರ್ಧಾರಗಳು ಇತರ ಹಲವು ಅಂಶಗಳಿಂದ ಉಂಟಾಗುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನಾವು ಗಮನಿಸಬೇಕು.

**ಕೋಷ್ಟಕ 1: ಜನವರಿ ತರಬೇತಿ ಸೆಷನ್ ಮತ್ತು ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ, Jan-ಡಿಸೆಂಬರ್ 2023**

ಪಾಲುದಾರರು		ತರಬೇತಿ ಪಡೆದವರು		ಒಟ್ಟು ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ *	
		ಜನರಲ್ ಟ್ರೈನಿಂಗ್	ಘಟನೆ ಆಧಾರಿತ ತರಬೇತಿ	ಸಾಮಾನ್ಯ ತರಬೇತಿ	ಘಟನೆ ಆಧಾರಿತ ತರಬೇತಿ
ಕಾರ್ಮಿಕರ	ಲೈನ್ ನಾಯಕರು	1	2	20(21%)	61 (64%)
	SFMS	5	1	227 (100%)	43 (43%)
	ವರ್ಕರ್ಸ್	1	3	100 (4%)	209 (9%)
	ಹೋಸ್ಟೆಸ್ಸ್	1	0	437 (79%)	0
ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್	ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್	1	0	30 (100%)	0
	ಮಿಡ್-ಲೆವೆಲ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್	3	3	151(95%)	76 (48%)
ಇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ	ಚಾಲಕರು	1	2	40 (100%)	114 (100%)
	ಹಾಸ್ಟೆಲ್ ಇನ್ ಚಾರ್ಜ್	0	1	0	5 (100%)
	ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು	1	0	12(48%)	0
iccs	ಐಸಿಸಿ ಇಂಟ್ರೋ ಫಾರ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್	1	0	20 (71%)	0
	ಸದಸ್ಯ ತರಬೇತಿ	2	0	34 (100%)	0
<b>ಒಟ್ಟು</b>		<b>17</b>	<b>12</b>	<b>1071</b>	<b>509</b>

\* ಶೇಕಡಾವಾರು ವರದಿಗಳು ಅಪೂರ್ಣ ಅಂದಾಜುಗಳಾಗಿವೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಿಂದ ವಿಂಗಡಿಸಲಾದ ತರಬೇತಿ ಅವಧಿಗಳ ಹಾಜರಾಗುವ ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಲೆಕ್ಕಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಉದ್ಯೋಗಿ ಅನೇಕ ತರಬೇತಿ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಬಹುದು ಎಂಬುದು ಸಮಸ್ಯೆ.

ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಿದಂತೆ, ತರಬೇತಿಗೆ ಒಳಗಾಗುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು (2023 ಅಥವಾ 2022 ರಲ್ಲಿ) ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ದ ಉತ್ತಮ ತಿಳುವಳಿಕೆಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತಾರೆ, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMS) ಮತ್ತು ಐಸಿಸಿ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಪಾತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೇಗೆ ಬೆಂಬಲಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಕಲಿತರು. ತರಬೇತಿ ತನ್ನ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಲು ವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ನೀಡಿದೆ: ತರಬೇತಿಯ ಮೊದಲು "ನನ್ನ ಸುಪರ್ವೈಸರ್ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ಕೇಳಿದಾಗ ಮತ್ತು ನಾನು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೂ, ಅವರು ನನ್ನನ್ನು ಕಠೋರವಾಗಿ ನಿಂದಿಸಿ ಅಥವಾ ನನಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ನೀಡಲು ಅಧಿಕಾರ ಬಳಿಸುತ್ತಿದ್ದರು . ನಾನು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತಪ್ಪು ಮಾಡಿದ ಕಾರಣ ಅವರು ಈ ರೀತಿ ವರ್ತಿಸಿದರು ಎಂದು ನಾನು ಯೋಚಿಸಿದ್ದೆ. ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ, ಇದು ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರದ ದುರುಪಯೋಗದ ರೂಪವೆಂದು ನಾನು ಕಲಿತಿದ್ದೇನೆ. ಈಗ, ಅವರು ಕಾರಣವಿಲ್ಲದೆ ನನ್ನ ವಿರುದ್ಧ ಪ್ರತೀಕಾರ ಮಾಡಿದರೆ, ನಾನು ಅವರನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಒಪ್ಪಂದದ ಮೂರನೇ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ, CREA ನೀಡುವ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMS), ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್, ಮತ್ತು TTCU ಗಾಗಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ, "ತರಬೇತುದಾರರ ತರಬೇತಿ" ಸೆಷನ್‌ಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗುವುದು, ಅಲ್ಲಿ TTCU ನೇಮಕ ಮಾಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ವಿಷಯದ ಮೇಲೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ನಂತರ ತಮ್ಮ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಮೊದಲೇ ಗಮನಿಸಿದಂತೆ, TTCU ಮತ್ತು CREA ನಿಂದ ಬಳಸುವ ತರಬೇತಿ ವಿಧಾನಗಳ ಕೆಲವು ಸುಧಾರಣೆ ಮಾಡಿದ್ದಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿಯು ಮತ್ತಷ್ಟು ಉತ್ತಮವಾಗುತ್ತೆ.

11 ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡ ಡೇಟಾ ಪ್ರಕಾರ, ಎಲ್ಲಾ ತರಬೇತಿಗಳಿಗೂ ಭಾಗವಹಿಸುವವರ ಸಂಖ್ಯೆಗಳು, ತರಬೇತಿ ವಿವರಣೆಗಳು ಫೋಟೋ ಪುರಾವೆಗಳು ಸೇರಿವೆ, ಐಸಿಸಿ ತರಬೇತಿಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಫೋಟೋ ಪುರಾವೆಗಳಿಲ್ಲ.

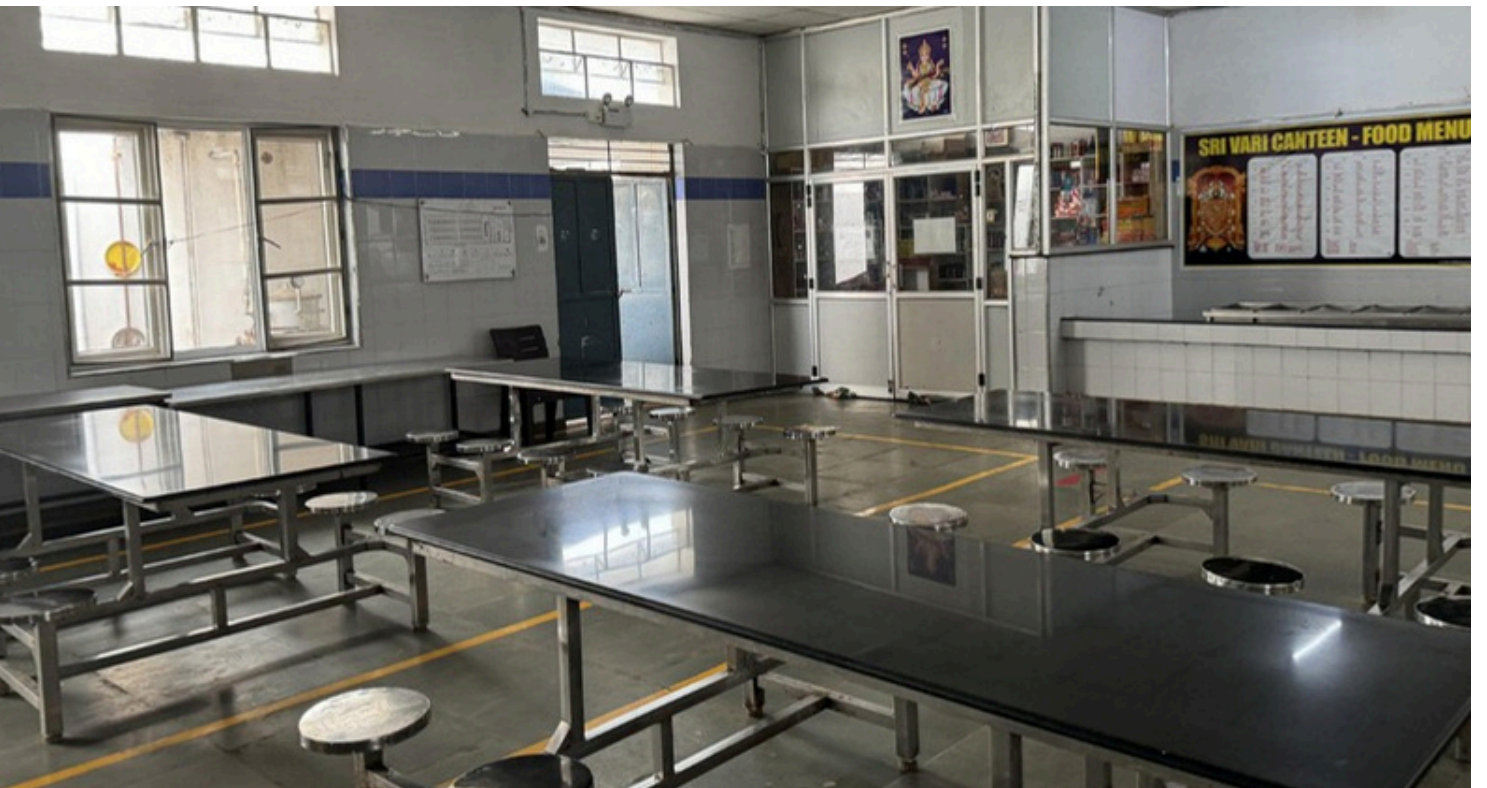
12 ಉಲ್ಲೇಖವನ್ನು ಅರ್ಥಾತ್ ಪದಗುಚ್ಛ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಲಭ್ಯವಾಗಿ ಸರಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ವಿಷಯವೆಂದರೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಆಗಾಗ್ಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಿಂದ ಹೊರಗಿರುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಲು ಕೇಳುತ್ತಿದ್ದರು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿದಾಗ, ಅವರ ಮೇಲೆ ಕೂಗುತ್ತಿದ್ದರು - ಅವರು 'ಕಠಿಣವಾಗಿ ಬೈಯುತ್ತಾರೆ' ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ. ಒದಗಿಸಲಾದ ತರಬೇತಿಯು C190 ಅನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ, ಇದರಲ್ಲಿ ಕಿರುಕುಳವಾಗಿ ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆ ಸೇರಿದೆ.

## ಈಸ್ಪ್ಲಾನ್ ಅವರ ಸಹಕಾರ

ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಈಸ್ಪ್ಲಾನ್ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಅದರ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅನುಸರಿಸುತ್ತದೆ. TTCU ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪಾಲುದಾರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳೊಂದಿಗೆ ನಮ್ಮ ಸಂದರ್ಶನಗಳು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಒಪ್ಪಂದದ ಅನುಷ್ಠಾನದತ್ತ ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಸಹಕಾರಿ ಎಂದು ಒತ್ತಿಹೇಳುತ್ತದೆ. ಈಸ್ಪ್ಲಾನ್ ಸಹಕಾರದ ಸಾಕ್ಷಿಯು ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ಯೂನಿಯನ್ ಅನ್ನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಭೇಟಿಯಾಗಲು ಅದರ ಇಚ್ಛೆ ಮತ್ತು ಯೂನಿಯನ್-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಭಾಷಣೆಯ ಮೂಲಕ ವೇಗವಾಗಿ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಲಾದ ಬಹುತೇಕ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಕೆಳಗಿರುವ ಫಲಿತಾಂಶದ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಐಸಿಸಿಗಳು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿದಂತೆ ಈಸ್ಪ್ಲಾನ್ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಪರಿಹಾರದಿಂದ ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಒಪ್ಪಂದದ ಅನ್ವಯ, ಐಸಿಸಿ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಅನುಸರಣೆಯನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಲು OC ಗೆ ಉಲ್ಲೇಖಗೊಳ್ಳಬಹುದು, ಆದರೆ 2023 ರಲ್ಲಿ, ಅಂತಹ ಏರಿಕೆ ಅಗತ್ಯವಿರಲಿಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ಅಸೆಸ್ಮೆಂಟ್ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಈಸ್ಪ್ಲಾನ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಸಂಶೋಧನಾ ತಂಡದೊಂದಿಗೆ ಸಹಕಾರ, ಪ್ರವೇಶ, ಸ್ವಯಂ ಸೇವಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ತಂಡಕ್ಕೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಈಸ್ಪ್ಲಾನ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಒಪ್ಪಂದದ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಬಲವಾದ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆಯಾದರೂ, ಎಲ್ಲಾ ಮಧ್ಯಮ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಅದರ ಎಲ್ಲಾ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಅನ್ನಿಸುವುದಿಲ್ಲವದರಿಂದ, ಹೆಚ್ಚು (ಅಥವಾ ಉತ್ತಮ) ತರಬೇತಿಯ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಪ್ರೋಬ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಪ್ರೋಬ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಹೊರಗೆ ಬೀಳುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಿದ ಮೂರು ಪ್ರಕರಣಗಳು ಕೇಳಲ್ಪಟ್ಟವು. ಈ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಟಿಟಿಸಿಯು ಆಯಾ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಯೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಪ್ರೋಬ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ನ ಪಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಮೇಲೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡಲಾಗಿತ್ತು. ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಮ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್‌ನಿಂದ ವಿಳಂಬದ ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳು ಇದ್ದವು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಜೂನ್ ನಲ್ಲಿ ಕತ್ತರಿ ಹರಿತವಾದುದು ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೂರಿದರು, ಮತ್ತು ಟಿಟಿಸಿಯು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಬೇಗ ಕತ್ತರಿಗಳನ್ನು ಚುರುಕುಗೊಳಿಸಲು ಸಲಹೆ ನೀಡಿದರು. ದೂರು ಡೇಟಾದಲ್ಲಿ, ಹತ್ತು ದಿನಗಳ ನಂತರ, "04.07.23 ರಂದು, ಕತ್ತರಿಗಳನ್ನು ಹರಿತಗೊಳಿಸಲಿಲ್ಲ, ಆದ್ದರಿಂದ ಟಿಟಿಸಿಯು ಎಜ್‌ಆರ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಅವರನ್ನು ಕತ್ತರಿ ಚುರುಕುಗೊಳಿಸಲು ಅಥವಾ ಹೊಸ ಜೋಡಿ ಕತ್ತರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಬದಲಿಸಲು ನೆನಪಿಸಿತು. 05.07.2023 ಎಜ್‌ಆರ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ TTCU ಗೆ ಕರೆ ಮಾಡಿ, ತೂಕವಿಲ್ಲದ ಕತ್ತರಿಗಾಗಿ ಆರ್ಡರ್ ನೀಡಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಹೊಸ ಜೋಡಿ ಕತ್ತರಿಗಳನ್ನು ಆಗಸ್ಟ್ 1. "ನಿಂದ ಕತ್ತರಿಸುವ ಇಲಾಖೆಗೆ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಮಧ್ಯಮ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ದೂರು ನಿವಾರಣೆಯಲ್ಲಿ ವಿಳಂಬವಾದರೂ ಸಹ, ಈ ಒಪ್ಪಂದದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಈಸ್ಪ್ಲಾನ್ ನ TTCU ಯ ನಿರಂತರ ಅನುಸರಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಹೇಗೆ ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ.



## ವಿಭಾಗ 2

### ಡಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದದ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು:

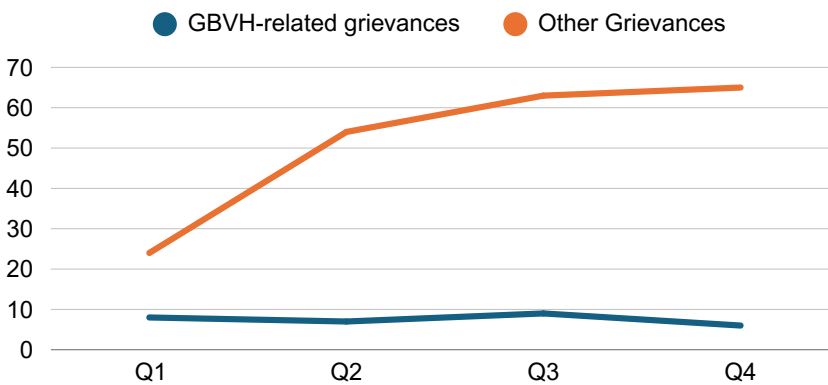
ಈ ವಿಭಾಗವು ಒಪ್ಪಂದದ ಗುರಿಗಳಿಗೆ (ಉದ್ಯತ ಭಾಗ ) ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಫಲಿತಾಂಶದ ಸೂಚಕಗಳನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತದೆ,ಭಾರತದ ತಮಿಳುನಾಡು ಸೇರಿದಂತೆ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳು, ಲಿಂಗ ಹಾಗೂ /ಅಥವಾ ಜಾತಿ ಅಥವಾ ವಲಸೆಯ ಸ್ಥಿತಿ ಕೂಡಿದ ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವ, ಪರಿಹರಿಸುವ ಮತ್ತು ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ಕುರಿತು ILO ಸಮಾವೇಶ C190 ಯ ಅರ್ಥವಿವರಣೆ ಅಡಿ ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಗುರಿಯನ್ನು ಪಕ್ಷಗಳು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ" (Appendix ಎ, ವರ್ಷದ ಒಂದರ ವರದಿ ನೋಡಿ).

ವರದಿಯ ವಿಭಾಗ 2 ರ ಪ್ರಮುಖ ಸಂಶೋಧನೆಗಳು ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ: ಎ)ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕುಂದುಕೊರತೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಂಬುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ವಿಷಯಗಳ ಮೇಲೆ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟಿರುವುದು ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಡಲು ಯಾವುದೇ ಭಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗಿರುವುದೆಂದು ನಮ್ಮ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.ಬಿ)ದೂರು ಪರಿಹಾರದ ವೇಗವನ್ನು ನೋಡಿದಾಗ,ದೂರು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ ಅನುಧಾರಣ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಎಂದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ,ಸಿ)ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ, ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಲ್ಲ.ಡಿ)ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಖಾತರಿಪಡಿಸುತ್ತ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳನ್ನು ತಡೆಯುತ್ತ,TTCU ಯು ಪ್ರಬಲ ಮಾನಿಟರಿಂಗ್ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ, ಯೂನಿಯನ್ - ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಭಾಷಣೆಯ ಪರಸ್ಪರ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು TTCU ಮತ್ತು ಈಸ್ಟನ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಎರಡೂ ದೃಢೀಕರಿಸುತ್ತವೆ.ಇ)ಆರೋಗ್ಯಕರ ಕಾರ್ಮಿಕ-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಬಂಧಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಧನಾತ್ಮಕ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತವೆ.

### ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ

ಒಟ್ಟು 242 ದೂರುಗಳನ್ನು 2023 ರಲ್ಲಿ ಮುಂದಿಡಲಾಯಿತು.ಇದರ ಪೈಕಿ 30 ಲಿಂಗ-ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ (ಜಿಬಿವಿಎಚ್)ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವು, 212 ಇತರ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ.ವರ್ಷ ಒಂದರಲ್ಲಿ ಎದ್ದಿರುವ ದೂರುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗಿಂತ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿವೆ - GBVH ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ೨೩% ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾದರೆ, ಇತರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ೧೩% ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ. GBVH ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ವರ್ಷಪೂರ್ತಿ ಸಮವಾಗಿ ವಿತರಿಸಲಾಗಿದೆ, ಎತರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ವರ್ಷವು ಮುಂದುವರೆದಂತೆ ಹೆಚ್ಚಾಯಿತು (ಚಿತ್ರ ೧ ನೋಡಿ). ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂದರ್ಶನದಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಈ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಪ್ಪಂದದ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ನಂಬಿಕೆಯನ್ನು ಗಳಿಸಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಮೊದಲಿಗಿಂತಲೂ ವ್ಯಾಪಕವಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಮೇಲೆ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಎತ್ತುವುದರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಆರಾಮದಾಯಕವಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

#### ಚಿತ್ರ ೧: ೨೦೨೩ ರಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ತ್ರೈಮಾಸಿಕಕ್ಕೆ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಮೂಲಕ ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ದೂರುಗಳು.

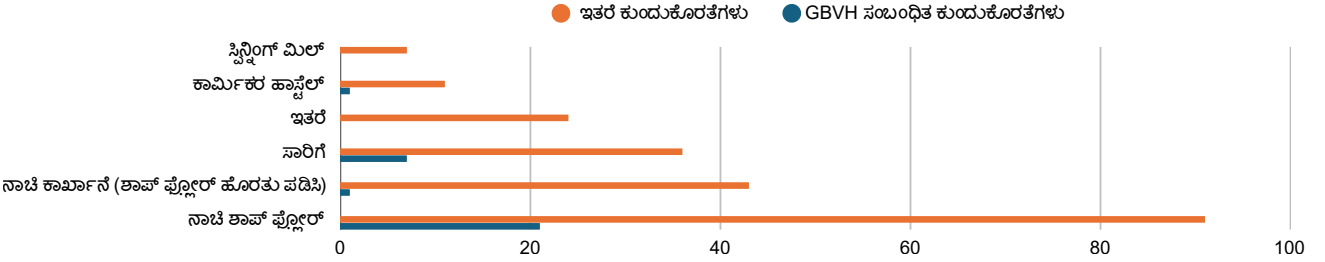


13 ಗಮನಿಸಿ: ವರ್ಷ 1 ರ ಡೇಟಾ ಏಪ್ರಿಲ್ - ಡಿಸೆಂಬರ್ (9 ತಿಂಗಳುಗಳು); ವರ್ಷ 2 ರ ಡೇಟಾ ಜನವರಿ - ಡಿಸೆಂಬರ್ (12 ತಿಂಗಳುಗಳು) ಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

14 ನಾಲ್ಕು ದಿನಾಂಕವಿಲ್ಲದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಕರಣಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಮಾಣದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರುವ ನಾಚಿ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫೋರ್ ಗಳಲ್ಲಿ ಆಗಿರುವುದಾಗಿ ವರದಿಯಾಗಿವೆ, ಸ್ವಿನ್ನಿಂಗ್ ಮಿಲ್ ನಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ಪ್ರಕರಣಗಳು ವರದಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಸ್ವಿನ್ನಿಂಗ್ ಮಿಲ್ ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅತೀ ದೊಡ್ಡ ಮಷೀನ್ ಗಳ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ಸಂಪರ್ಕ, ಕಡಿಮೆ ಪುರುಷ ಸೂಪರ್ವೈಸರ್ ಇರುತ್ತಾರೆ, ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಗಳು ಜೋರಾಗಿ ಶಬ್ದ ಮಾಡುವ ಕಾರಣ ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆಗೆ ಕಡಿಮೆ ಅವಕಾಶ ಇರುತ್ತದೆ. "ಇತರೆ" ಎಂಬ ದುರುಗಳಲ್ಲಿ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಇದ್ದವು. ದೂರುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು, ಗ್ರಾಮ/ಮನೆಯಲ್ಲಿನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿನ ಎರಡೂ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲೂ, ಟಿಟಿಸಿಯು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಒತ್ತಿಹೇಳುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಮನೆಯಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಪತಿಯಿಂದ ಹೊಡೆತಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟ ಮಹಿಳೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನಹರಿಸಲು ಕಷ್ಟಪಟ್ಟು, ಸೂಪರ್ವೈಸರುಗಳಿಂದ ಉತ್ತಾದನಾ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಮುಟ್ಟುವಂತೆ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಬಹುದು.

## ಚಿತ್ರ 2: ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ



## ದೂರುಗಳ ಮಾರ್ಗ

ದೂರುಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಡಲು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅತ್ಯಂತ ಆದ್ಯತೆಯ ಮಾರ್ಗ ಯೂನಿಯನ್ ಮೂಲಕ. TTCU ಮಾರ್ಗ ಆದ್ಯತೆಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರಣ ಟಿಟಿಸಿಯುನ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ನಿರಂತರ ಭೇಟಿ(ವಾರಕ್ಕೆ ಎರಡು ಬಾರಿ), ಟಿಟಿಸಿಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕ, ಟಿಟಿಸಿಯು ಮತ್ತು TTCU ನ ಸಮಸ್ಯೆ ಬಹುಶಃ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹೊಂದಿ ಸಾಬೀತಾಗಿರುವುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿ, ಟಿಟಿಸಿಯು ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅಲಿಸಿ ಮತ್ತು ಅವರೊಂದಿಗೆ ಗೌಪ್ಯವಾಗಿ ವ್ಯವಹರಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ TTCU ನಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಟ್ಟದ ನಂಬಿಕೆ ಇದೆ.

## ಕೋಷ್ಟಕ 2: ದೂರುಗಳ ಮಾರ್ಗ - Jan - Dec 2023

ದೂರುಗಳ ಮಾರ್ಗ	GBVH ದೂರುಗಳು	ಇತರೆ ದೂರುಗಳು
ಟಿ ಟಿ ಸಿ ಯೂ (TTCU)	20 (67%)	193 (91%)
ಒಪ್ಪಂದದ ಪ್ರೋಗ್ರಾಂ ಅಸೋಸಿಯೇಟ್ ಮತ್ತು ಡಾಕುಮೆಂಟೇಷನ್ ಅಧಿಕಾರಿ	2 (7%)	17 (8%)
ಐ.ಸಿ.ಸಿ (ICC)	2 (7%)	0
ಮ್ಯಾನೇಜಿಂಗ್	6 (20%)	0
ಎಸ್ ಎಫ್ ಎಂ	0	2 (1%)
<b>ಒಟ್ಟು</b>	<b>30</b>	<b>212</b>

ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) -ಸಂಬಂಧಿತ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ಮ್ಯಾನೇಜಿಂಗ್, ಒಪ್ಪಂದಗಳ 'ಪ್ರೋಗ್ರಾಂ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗೆ, ಅಥವಾ ಮೂರು ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ, ನೇರವಾಗಿ ಐಸಿಸಿಗೆ ವರದಿ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ, ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿರುವ ದೂರು ಡೇಟಾವು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ಗೆ ನಿವಾರಿಸಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವಂತೆ ಕಾಣಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸುವುದು ಮುಖ್ಯ. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫೋರ್ ನಲ್ಲಿಯೇ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ದಾಖಲಾತಿ ಅಧಿಕಾರಿಯಿಂದ ದಾಖಲಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ಮೂಲಕ ಮುಂದಿಟ್ಟ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ನಿಜವಾದ ಸಂಖ್ಯೆ ಎರಡು ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಿನವುಗಳಾಗಿವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಒಂದು ಉತ್ಪಾದನಾ ಲೈನ್ ನಾಯಕನನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ತನ್ನ ದ್ವನಿಯನ್ನು ಏರಿಸಿದಾಗ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFM) ತಕ್ಷಣವೇ ಇರುವ ಸಾಲಿನ ನಾಯಕನನ್ನು ಎಚ್ಚರಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಸಾಬೀತಾಗಿದೆ. " ಆಕೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಕ್ಕೆ ಬಂದಿರುವುದು, ಬೇರೆ ಏನೂ ಇಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುವಾಗ ಆಕೆಯ ಮೇಲೆ ಕೂಗಾಡುವುದು ಸಮಂಜಸವಲ್ಲ, ಇಲ್ಲಿ ಯಾರು ಮೇಲಲ್ಲ ಯಾರು ಕೀಳಲ್ಲ " ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಉತ್ಪಾದನಾ ಲೈನ್ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಫ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ (SFMs) ಆಗಾಗ್ಗೆ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸುತ್ತಾರೆ ಇದು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಬೆಂಬಲಿತ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.

## ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ(ಜಿಬಿವಿಹೆಚ್)-ಸಂಬಂಧಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳು

ಈ ಒಪ್ಪಂದವು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ GBVH ಮತ್ತು FOA ಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಾಲ್ಕು ವಿಭಾಗಗಳ ನಡುವಿನ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳ ನಡುವೆ ಭಿನ್ನವಾಗಿದೆ, ಅದರಲ್ಲಿ ಕೆಳಗಿನ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ರಚನೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ವರ್ಗಗಳು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ GBVH ವರದಿ ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ನಿರೋಧಿಸಲು ಪುನರಾವರ್ತಿತ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ GBVH ಅಥವಾ ಪ್ರತೀಕಾರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿವೆ; ದೈಹಿಕ ಆಕ್ರಮಣವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ GBVH; ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ GBVH ಭೌತಿಕ ಆಕ್ರಮಣವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿಲ್ಲ; ಮತ್ತು foa ಉಲ್ಲಂಘನೆ.

### ಕೋಷ್ಟಕ 3: GBVH-ಸಂಬಂಧಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಜನವರಿ-ಡಿಸೆಂಬರ್ 2023 ಭಾಗ, ಸಮಸ್ಯೆ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರದ ಪ್ರಕಾರ 15

ಗುಂಪು	ಸಮಸ್ಯೆ	ವರದಿ ಮಾಡಿರುವುದು	ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆ
1. ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ಪುನರಾವರ್ತಿತವಾದ ಅಥವಾ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ವರದಿ ಮಾಡಿರುವುದು ಅಥವಾ ವಿರೋಧಿಸಿದ ಪ್ರತೀಕಾರ		0	0
2. ದೈಹಿಕ ಆಕ್ರಮಣವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ	ಅನಗತ್ಯ ಸ್ಪರ್ಶ	2	2
	ದೈಹಿಕ ಹಿಂಸೆ	2	2
	ದೈಹಿಕವಾಗಿ (ಕೋಲಿನಿಂದ ಹೊಡೆಯುವುದು) ಹಿಂಸೆ	1	1
3. ದೈಹಿಕ ಆಕ್ರಮಣವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿಲ್ಲದಿರುವ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕುರುಕುಳ	ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆ	17	17
	ವದಂತಿಗಳು ಸುಳ್ಳುಗಳು	3	3
	ಲೈಂಗಿಕ ಅಥವಾ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಕಮೆಂಟ್‌ಗಳು	2	2
	ಒಲವು ಖಾಸಗಿ ಮಾಹಿತಿಗಾಗಿ ಬೇಡಿಕೆ	1	1
	ಹಾಸ್ಟೆಲ್ ನಲ್ಲಿ ಗೌಪ್ಯ ಅಥವಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ	1	1
	ಕಣ್ಣಾವಳಿ / ಗೌಪ್ಯತೆ ಉಲ್ಲಂಘನೆ	1	1
ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಉಲ್ಲಂಘನೆ		0	0
<b>ಒಟ್ಟು</b>		<b>30</b>	<b>30</b>

15 ಭಾಗಗಳ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ದಿಂಡಿಂಗ್ ಒಪ್ಪಂದದ ಅನುಬಂಧ A ಯಿಂದ ಅಳವಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯು ದಿಂಡಿಂಗ್ ಒಪ್ಪಂದಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಿಂದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ.

ಒಟ್ಟು 30 ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ GBVH-ಸಂಬಂಧಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು 2023 ರಲ್ಲಿ ವರದಿ ಮಾಡಲಾಗಿತ್ತು, ಅದರಲ್ಲಿ ಐದು ದೈಹಿಕ ಹಲ್ಲೆ ಮತ್ತು ದೈಹಿಕ ಹಿಂಸಾಚಾರ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಒಂದು ಬರವಣಿಗೆ ಪ್ಯಾಡ್ ಅನ್ನು ಮಹಿಳೆಯ ಮೇಲೆ ಎಸೆಯುವುದು. ಉಳಿದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ದೈಹಿಕವಲ್ಲದವು (ವರ್ಗ 3). 2022 ರಂತೆ, ಅತ್ಯಂತ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ದೈಹಿಕವಲ್ಲದ ಮತ್ತು ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆಗಳು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಇತರರ ಮುಂದೆ ಕೂಗುವುದು. ಎಲ್ಲಾ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಲ್ಲಿನ ಮೂಲ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಎರಡು ವಾರಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ GBVH ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ನಿವಾರಣೆಯು ಶ್ಲಾಘನೀಯವಾಗಿದೆ (ರಿಮೆಡಿಸ್ ಮತ್ತು ಚಿತ್ರ 5 ಕೆಳಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ). ಒಂದು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಇತರ ಪರಿಹಾರಗಳ ಜೊತೆಗೆ, ಐಸಿಸಿಗಳು ಈ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯ ನ್ನು ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆಯ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗೆ ಬಾಕಿ ಉಳಿದಿವೆ.

ನಾಲ್ಕು ತಿಂಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಕಿರುಕುಳಗಾರನ ಪುನರಾವರ್ತಿತ ಅಪರಾಧಗಳು TTCU ನ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಲಾಗಿದೆ. ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಒಳಗೊಂಡಿರುವುದು - ಕಟ್ಟಿಂಗ್ ಮ್ಯಾನೇಜರಿಂದ ಮೌಖಿಕ ಬೈಗುಳ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ವಿಧೇಯತೆಗೆ ಮತ್ತು ಅತೀ ತಗ್ಗು ಬಗ್ಗೆ ವರ್ತಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪಕ್ಷಪಾತ ತೋರಿಸುವುದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪರಿಹಾರವು, ಕಟಿಂಗ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ಗೆ ಔಪಚಾರಿಕ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ಹಾಗೂ ಸ್ಥಳಾಂತರ ಒಳಗೊಂಡಿತ್ತು. ಸ್ಥಳಾಂತರದ ನಂತರ ಆತ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚನೆ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ನೀಡಲಾಯಿತು.

ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮೂರು ಪ್ರಕರಣಗಳು ವಲಸಿಗರ ವಿರುದ್ಧದ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ. ಒಂದು ಸಂದರ್ಭ, ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು "ಒರಿಸ್ಸಾಗೆ ವಾಪಸ್ಸು ಹೋಗು" ಅಂತ ನಿಂದಿಸಿರುವುದು, ಇನ್ನೊಂದು ದೂರು ಅನಗತ್ಯವಾಗಿ ನಿಂದಿಸುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಮೂರನೇ ದೂರು ವಾರಾಂತ್ಯದಲ್ಲಿ ವಲಸಿಗ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹಾಸ್ಟೆಲ್ ಅನ್ನು ಬಿಡಲು ಅನುಮತಿಸದ ಬಗ್ಗೆ ಮೊದಲ ಪ್ರಕರಣವು ಒಂದು ಔಪಚಾರಿಕ ಎಚ್ಚರಿಕೆ, ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯೊಂದಿಗೆ ಎರಡನೆಯದು ಎಚ್ಚರಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಮೂರನೇ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಹಾಸ್ಟೆಲ್ ಮತ್ತು 437 ಹಾಸ್ಟೆಲ್ ನಿವಾಸಿಗಳ ಉಸ್ತುವಾರಿ ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಚಲನೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದೊಂದಿಗೆ ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಜಾತಿ ತಾರತಮ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ಅಥವಾ ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ (FOA) ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಜಾತಿ ತಾರತಮ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಇದ್ದವು.

ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ತುರ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಮುಟ್ಟಿನ ಸಲುವಾಗಿ ವೇಸ್ಟ್ ಬಟ್ಟೆಯನ್ನು ಬಳಸಿದ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಇತರರ ಮುಂದೆ ತನ್ನ ಸುಪರವಯಿಸರ್ ಆಕೆಯನ್ನು ಬೈದು ಅವಮಾನ ಮಾಡಿದ. ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH)-ಸಂಬಂಧಿತ ಒಂದು ದೂರು. TTCU ಸೂಚಿಸಿದ ಪರಿಹಾರಗಳು ನರ್ಸ್ ಕೋಣೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಯಾನಿಟರಿ ಕರವಸ್ತ್ರವನ್ನು ಇರಿಸುವುದು, ಸಲಹೆವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು.

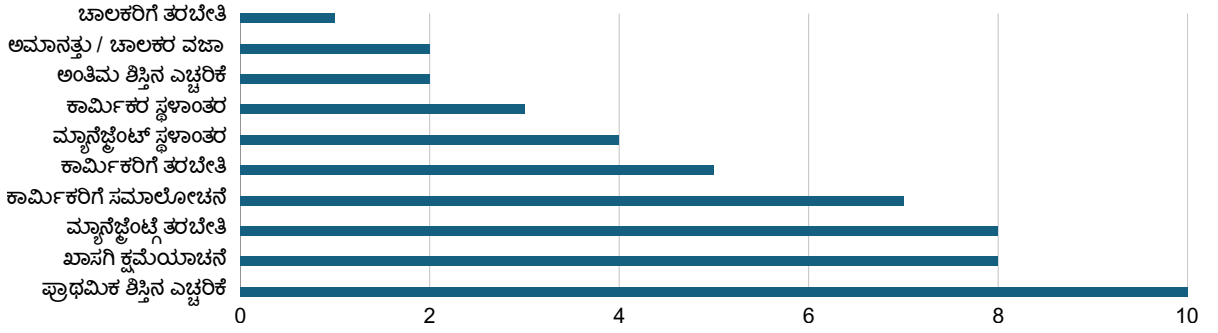


ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ಪರಿಹಾರಗಳು: ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಈ ಒಪ್ಪಂದವು ವಿವಿಧ ಮೂಲಗಳ ಮೇಲೆ ಸೆಳೆಯುತ್ತದೆ, ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಅಭ್ಯಾಸಕಾರರಿಂದ ಉತ್ತಮ ಅಭ್ಯಾಸಗಳು, ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಸಮಾವೇಶ C190 ರ ಸುತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಉಂಟಾದ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳು, ಅವುಗಳು ಮೂರು ವಿಭಿನ್ನ ವಿಧಗಳಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿವೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಏನಾದರೂ ಸಂಭವಿಸಿದಲ್ಲಿ ತಕ್ಷಣ ರಕ್ಷಣೆ ಕೊಡುವುದು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ಪೀಡಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುರಕ್ಷತೆ, ಮತ್ತೊಂದು ಘಟಕಕ್ಕೆ ಸ್ಥಳಾಂತರ; ಪುನರ್ವಸತಿ ಮತ್ತು ಬದುಕುಳಿದ ನಿರ್ದೇಶಿತ ಪರಿಹಾರಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ನೇರ ಕ್ಷಮೆಯಾಚಿಸುವ ಪರಿಹಾರ; ಮತ್ತು ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ (GBVH) ಅನ್ನು ತಡೆಯಲು ಒಂದು ಪರಿಹಾರ, ಉದಾಹರಣೆ, ತರಬೇತಿ. ಅತ್ಯಂತ ಸಾಮಾನ್ಯವಾದ ಪರಿಹಾರಗಳು ಅಪರಾಧಿಗಳಿಗೆ ಶಿಸ್ತಿನ ಕ್ರಮದ ಎಚ್ಚರಿಕೆ (ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್, ಚಾಲಕರು, ಮತ್ತು ಇತರ ಸಹ-ಕೆಲಸಗಾರರು ಸೇರಿದಂತೆ) ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಖಾಸಗಿಯಾಗಿ ಕ್ಷಮೆಯಾಚಿಸುವುದು.

16 ಭಾಗಗಳ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ದಿಂಡಿಂಗ್ ಒಪ್ಪಂದದ ಅನುಬಂಧ A ಯಿಂದ ಅಳವಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡ ಕುಂದುಕೊರತೆ ಡೇಟಾದಿಂದ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಪರಿಹಾರಗಳ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ವರದಿಯಾದ 6 ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ 5 ಪ್ರಕರಣಗಳಿಗೆ, ಹಂಚಿಕೆಯ ಡೇಟಾದಲ್ಲಿ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ, ಆದ್ದರಿಂದ ನಾವು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವರ್ಗೀಕರಣದ ತರ್ಕವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಅವುಗಳನ್ನು ವರ್ಗೀಕರಿಸಿದ್ದೇವೆ.

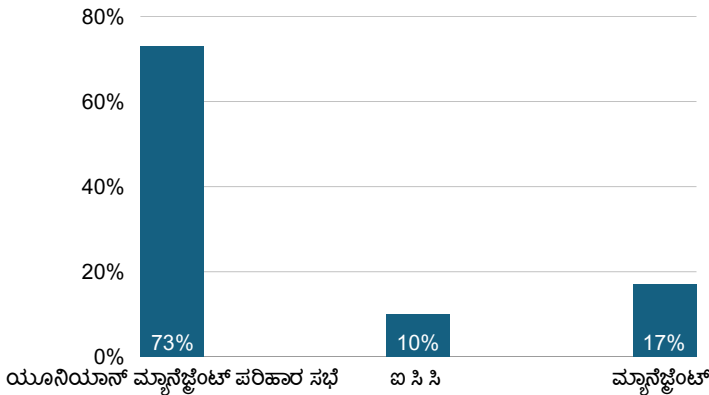
ಒಬ್ಬರಿಂದ ಒಬ್ಬರಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚನೆಯಿಂದ ಅಮಾನತ್ತು ಗೊಳಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಸ್ಥಳಾಂತರ ಮಾಡುವವೇರಗು, ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತರುವಂತಹ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಕುಂದುಕೊರತೆ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಅಪಾದಿತ ಕಿರುಕುಳಕಾರರ ನಡುವಿನ ಜಂಟಿ ಸಂಭಾಷಣೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಈ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ, ಸುಪರ್ವೈಸರ್‌ಗೆ ಆರಂಭಿಕ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ನೀಡಬಹುದು, ಅಥವಾ ಸುಪರ್ವೈಸರ್‌ಗೆ ಕ್ಷಮೆ ಕೇಳಲು ಸೂಚಿಸಬಹುದು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಅಪಾದಿತ ತನ್ನ ನಡತೆಯನ್ನು ಸ್ವತಃ ವಿವರಿಸಲು ಕೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯವಿದ್ದರೆ, ಇತರರ ಮುಂದೆ ಕ್ಷಮೆಯಾಚಿಸಲು ಮಾಡುವುದೇ ಬಹುಶಃ ವರದಿ ಮಾಡಲಾದ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅಗತ್ಯ ಭಾಗವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭವಿಷ್ಯಾನ್ವಯಿಸುತ್ತಾರೆ (box 11).

**Figure 3 ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ಸಂಬಂಧಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರಗಳ ಪುನರಾವರ್ತನಾ: Jan - Dec 2023**

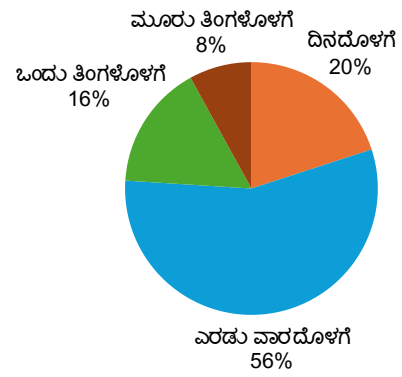


**ದೂರು ಪರಿಹಾರದ ವೇಗ:** ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ಸಂಬಂಧಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಪರಿಹಾರದ ವಿಧಾನ ಮತ್ತು ಸಮಯದ ಚೌಕಟ್ಟು ಕೆಲವು ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ತೋರಿಸಿದೆ. ಚಿತ್ರ ೪ ಸೂಚಿಸುವಂತೆ, ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕುರುಕುಳ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ೭೩% ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಯೂನಿಯನ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಭೆಗಳ ಮೂಲಕ ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆ. ೧೭% ಅನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಣೆಯಿಂದ ಮತ್ತು ೧೦% ICC ಮೂಲಕ ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆ. TTCU ಅಗಿಂದಹಾಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಭೇಟಿ ನೀಡಿದ್ದರಿಂದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ತ್ವರಿತವಾಗಿ ಪರಿಹರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಎರಡು ವಾರದೊಳಗೆ ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆ. ೨೦% ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಒಂದು ದಿನದೊಳಗೆ ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆ.

**ಚಿತ್ರ ೪: ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರ ಚಾನಲ್ ಚಿತ್ರ ೫: ಪರಿಹಾರ ಅವಧಿ**



**Figure 5: Remediation Period**

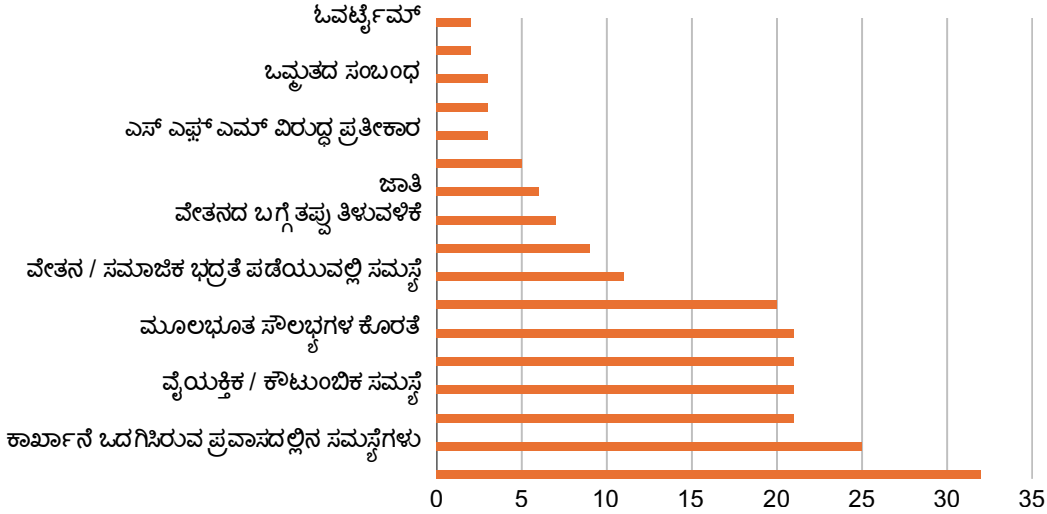


17 ಒಂದು ದೂರಿಗೆ, ಕೆಲವು ಸಮಾಲೋಚನೆ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ಕ್ಷಮೆಯಾಚನೆಯಂತಹ ಬಹು ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬಹುದು.

## ಇತರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳು

ಇತರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರು TTCU ಅಥವಾ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಪ್ಲೋರ್ ಮಾನಿಟರ್ ಗೆ ಏರಿಸುವ ದೊಡ್ಡ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು GBVH ಅಥವಾ FOA- ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದವಲ್ಲ. 2023 ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ 212 ಒಟ್ಟು GBVH ವಲ್ಲದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಇದ್ದವು, ಅದರಲ್ಲಿ 86% ಪ್ರತಿಶತವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಉಳಿದ 30 ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ, ದೂರನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿದೆಯೆ ಎಂಬುದರ ಕುರಿತು ಡೇಟಾ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಒದಗಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟಿಗೆ ಪರಿಹರಿಸುವ ಸಲಹೆಗಳ ಹಲವಾರು ಪ್ರಕರಣಗಳು ಇವೆ, ಆದರೆ ಸಲಹೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿದ್ದರೂ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಪುರಾವೆ ನಮಗೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.

**ಚಿತ್ರ 6: ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ/ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ ಜನವರಿ-ಡಿಸೆಂಬರ್ 2023**



ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ GBVH ಸಂಬಂಧಿತವಲ್ಲದ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಅಂದರೆ - ಸಮರ್ಪಕ ಗಾಳಿ ಬೆಳಕು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ವಾಹನ ಚಾಲಕ ಸೂಕ್ತ ನಿಲ್ದಾಣದಲ್ಲಿ ನಿಲ್ಲಿಸದಿರುವುದು, ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪಕ್ಕಪಾತ ತೋರಿ ಬಸ್ ನಿಲ್ಲಿಸುವುದು, ಹತ್ತು ಕೂತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಿನಾಕಾರಣ ಕಾಯಿಸುವುದು, ಹಾಗೂ ಹಲವು ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ವಯಕ್ತಿಕವಾದವು ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು TTCU ಗೆ ವರದಿ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ, ಇದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಜನನ ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರವನ್ನು ಹೇಗೆ ಪಡೆಯುವುದು ಎಂಬುದಂತಹ, ಸ್ಥಳೀಯ ಹಿಂಸೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳೂ ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಿವೆ. TTCU ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಆದರೆ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ದೂರುದಾರರನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ತನ್ನ ಪತಿಯಿಂದ ಹೊಡೆತಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಗೆ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಆಶ್ರಯ ಪಡೆಯಲು ಅಕ್ಕ ಪಕ್ಕ ಇರುವ ಇತರ ಸಹ-ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕಿಸುವ ಮೂಲಕ ಟಿಟಿಸಿಯು ಸಹಾಯ ಮಾಡಬಹುದು. ಇತರ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಜನನ ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಕೇಳಲು ಹೆಚ್ಚು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಅಧಿಕಾರಿಯಂತಹ ಸಂಪರ್ಕಗಳ ಮತ್ತೊಂದು ಹಂತಕ್ಕೆ ಟಿಟಿಸಿಯು ದಾರಿ ತೋರುತ್ತೆ.

ದೂರು ಡೇಟಾವು ಜಾತಿ ನಿಂದನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಐದು GBVH ಅಲ್ಲದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಪ್ರಕರಣವು ಒರ್ವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತೋರ್ವ ಸಹಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಜಾತಿ ಹೆಸರಿಟ್ಟು ನಿಂದಿಸಿರುವುದು. ಕಂಪೆನಿ-ಒದಗಿಸಿದ ವಾಹನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮೂರು ಪ್ರಕರಣಗಳು ಜಾತಿ ತಾರತಮ್ಯದ ವಿವಿಧ ನಿದರ್ಶನಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತವೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ಕೆಲಸಗಾರನು 7.00 ಗಂಟೆಗೆ ತನ್ನನ್ನು ಪಿಕ್‌ಅಪ್ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ವ್ಯಾನ್ ಈಗ 6.30 ಗಂಟೆಗೆ ಬರುತ್ತಿದ್ದ ದೂರು ನೀಡಿದರು. ತನಿಖೆಯ ನಂತರ, ಕೆಲಸಗಾರನು ಸಮಯದ ಬದಲಾವಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಲ್ಲ ಬದಲಿಗೆ ಆಕೆಯು ತನ್ನ ಪಿಕ್‌ಅಪ್ ನಂತರ ನೆರೆಹೊರೆಯ ಗ್ರಾಮದಿಂದ ಮೂರು ಎಸ್ಸಿ (ದಲಿತ) ಜಾತಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಕುರಬೇಕಾಗುವುದು ಇಷ್ಟ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಎಂದು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. TTCU ಅಂತಹ ತಾರತಮ್ಯದ ವರ್ತನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಎಚ್ಚರಿಸಿತು. ಮತ್ತೊಂದು ಜಾತಿ ಸಂಬಂಧಿತ ದೂರುಗಳು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಹೊರಗಿನ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವೆ, ಅಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಆಕೆಯ ಕುಟುಂಬವು ದೇವಸ್ಥಾನವನ್ನು 20 ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಭೇಟಿ ಮಾಡಲು ಅನುಮತಿಸಲಿಲ್ಲ, ಏಕೆಂದರೆ ಅವಳ ಅತ್ತಿಗೆಯು ಅಂತರ-ಜಾತಿ ಮದುವೆಯಾಗಿತ್ತು. ಟಿಟಿಸಿಯು ಗ್ರಾಮದಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸಿತು, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ದೇವಾಲಯದಲ್ಲಿ ಪೂಜಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಸಿದರು.

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಇತರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳೂ ಸಹ, ಜಾತಿ ಗುರುತಿಗೆ -ಸಂಬಂಧಿತವಾಗಿರುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯಿದ್ದಾಗಿಯೂ (ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ದಾಖಲಾಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ) ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂವಹನದಲ್ಲಿ ಜಾತಿಯ ತಾರತಮ್ಯದ ಆಳವಾದ ಬೇರೂರಿರುವ ಕಾರಣ ತಳ್ಳಿಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆಗಳ ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳು ಜಾತಿ ಗುರುತನ್ನು ಹೊಂದಿರಬಹುದು, ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಅಥವಾ ಲೈನ್ ನಾಯಕರು ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಏರು ಧ್ವನಿಯಲ್ಲಿ ಮಾತಾಡಿದರೆ ತಪ್ಪಲ್ಲ ಎಂದು ಮತ್ತು ಇನ್ನೂ ಕೆಲವರ ಮೇಲೆ ಆ ರೀತಿ ಏರು ಧ್ವನಿಯಲ್ಲಿ ಮಾತಾಡೋದಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದು ಜಾತಿ ಗುರುತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿರಬಹುದು. GBVH ಜಿಬಿವಿಗಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದೂರುಗಳು ಸೇರಿದಂತೆ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಲ್ಲಿ, ಜಾತಿ ನಿಂದನೆಗಳು ಹೇಗೆ ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ದೂರುದಾರರ ಜಾತಿ ಹಾಗೂ ಅಪಾದಿತಾರ ಜಾತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಇನ್ನಷ್ಟು ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಆಳವಾದ ಅಧ್ಯಯನ ಮತ್ತು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಈಸ್ಟನ್ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಜಾತಿ ಡೇಟಾವನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ರೆಕಾರ್ಡ್ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಈ ವರದಿಗಾಗಿ ಸಂದರ್ಶಿಸಿದ ದೂರುದಾರರನ್ನು ತಮ್ಮ ಜಾತಿ ಬಗ್ಗೆ ಕೇಳಲಿಲ್ಲ. 6 GBVH ಅಲ್ಲದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ವಲಸೆ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಒಂದು ತಿಂಗಳ ರಜೆಯಿಂದ ಕೆಲವು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಿಂದಿರುಗಿದ ನಂತರ ರಜೆಯ ಬಗ್ಗೆ HR ಗೆ ತಿಳಿಸಲಿಲ್ಲವೆಂದು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಮಸ್ಯೆ ಉದ್ಭವವಾಯಿತು. ಇದು ಸಾಮಾನ್ಯ ನಿಯಮಗಳೊಂದಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಹೊಸ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಂತೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿ ನೀವಾರಿಸಲಾಯಿತು.

ಕೆಳಗೆ ವಿವರಿಸಿದಂತೆ ಎರಡೂ ಪಕ್ಷಗಳು ಇತರ ಲಾಭವನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸುತ್ತವೆ. GBVH ವಲ್ಲದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ನೀವಾರಿಸುವಲ್ಲಿ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ TTCU ಮಧ್ಯವರ್ತಿಯಾಗಿ ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕ ಕಾರ್ಯ ಪರಿಸರಕ್ಕೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುವುದು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ನಿರೀಕ್ಷೆಯಂತೆ ವೇತನ ನೀಡದಿರುವ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೂರು ನೀಡಿದರು. ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಜೊತೆ ಚರ್ಚಿಸಿದ ನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅದು ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಲ್ಲ ಕೇವಲ ತಪ್ಪರ್ಥವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟೀಕರಣ ನೀಡಲಾಯಿತು ಉದಾಹರಣೆ ಗೆ ಒರ್ವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್ ಇಂದ ಇಸ್ತಿ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ವರ್ಗಾವನೆಯದಾಗ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ಸಿಗಬೇಕು ಎಂದು ಭಾವಿಸಿದ್ದರು, ಆದರೆ ತಮಿಳು ನಾಡು ಸರ್ಕಾರದ ನಿಯಮದ ಪ್ರಕಾರ ಇಸ್ತಿ ಮತ್ತು ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್ ಒಂದೇ ವೇತನ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ತಮಿಳುನಾಡು ಸರ್ಕಾರದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಯಮಗಳು, ಇಸ್ತಿ ಮತ್ತು ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್ ಇಲಾಖೆ ಅದೇ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

## ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ

ಈ ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ GBVH ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವು ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತದೆ. FOA ಯ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಲ್ಲ. FOA ಅಡಿಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಒಪ್ಪಂದದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು TTCU ಅನ್ನು ಅನುಮತಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ನಮ್ಮ ಸಂದರ್ಶನಗಳು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ. TTCU ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ವಾರಕ್ಕೆ ಎರಡು ಬಾರಿ ಭೇಟಿ ಮತ್ತು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಾಸಿಸುವ ಗ್ರಾಮಗಳನ್ನು ಭೇಟಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ, ಅಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯೂನಿಯನ್ ಸಂವಹನ ನಡೆಸಲು ಮತ್ತೊಂದು ಪ್ರಮುಖ ಅವಕಾಶವಾಗುತ್ತೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿನ ಟಿಟಿಸಿಯು ಉಪಸ್ಥಿತಿಯು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮಾನಿಟರಿಂಗ್ ಸಿಸ್ಟಮ್ ಆಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇರ ಸಂಪರ್ಕದೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿನ ಉಪಸ್ಥಿತಿಯು, ಶೀಘ್ರವಾದ ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣಾ ಅವಕಾಶ ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಯೂನಿಯನ್-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಬಂಧಗಳು ಸೌಹಾರ್ದ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಕರ. ಗಮನಿಸಿದಂತೆ, ಯೂನಿಯನ್ ಮತ್ತು ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ (2023 ರಲ್ಲಿ 105 ಸಭೆಗಳು). ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ನಮ್ಮ ಆರು-ದಿನದ ಭೇಟಿಯ ಉದ್ದಕ್ಕೂ, ಮಹಿಳೆಯರ ನೇತೃತ್ವದ ಬಹುಪಾಲು ದಲಿತರ ಸದಸ್ಯತ್ವ ಹೊಂದಿರುವ ಸ್ವತಂತ್ರ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಆದ TTCU ಮತ್ತು ಈಸ್ಟಮನ್ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಚರ್ಚೆಯು ಸಮನಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಪರಸ್ಪರ ಗೌರವದಿಂದ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮ ಮತ್ತು ಆಧಾರಿತವಾಗಿದೆ ಉತ್ಪಾದಕತೆ.



18 ಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಪ್ರಕಾರಗಳು ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆಯಾದರೂ, ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಲಾಭಗಳ ವಿವರವಾದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವು ಈ ವರದಿಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಹೊರಗಿತ್ತು (ಅಂದರೆ, ಮೆಲ್ವಿಚಾರಣಾ ಸಮಿತಿ-ಆಯ್ಕೆಮಾಡಿದ KPI ಗಳಿಂದ ಒಳಗೊಳ್ಳಲಾಗಿಲ್ಲ).

## ಬಾಕ್ಸ್ 2

# ಕಾರ್ಮಿಕ-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಹಭಾಗಿತ್ವ ಉದಾಹರಣೆಯಿಂದರೆ

6 ನೇ ನವೆಂಬರ್ 2023 ರಂದು, "ಗಂಟಿಯ ಗುರಿ 36 ಆದರೆ ಕೇವಲ 13 ರಷ್ಟನ್ನು ಕಟಿಂಗ್ ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಧಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ." ಎಂದು TTCU ಗೆ ಕಟಿಂಗ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ದೂರು ದಾಖಲಿಸಿದರು.

"ಟಿಟಿಸಿಯು ವಿಚಾರಿಸಿದಾಗ, ಕಟಿಂಗ್ ಲೀಡರ್ ಮಾರ್ಕೆಟ್ ಮತ್ತು ರೋಲ್‌ಔಟ್‌ನ ಅಗತ್ಯ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದರು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಲವಾರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ:

- 1) ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳು ಆಗಾಗ್ಗೆ ದುರಸ್ತಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ,
- 2) ಮಂಡ ಕಟಿಂಗ್ ಚಾಕುಗಳು,
- 3) ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಲೋಡ್‌ಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ನಿರ್ಧಾರಗಳು ವಿಳಂಬ,
- 4) ಕತ್ತರಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ತರಬೇತಿ ನೀಡದೆ ಹೊಸ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸಲಾಗಿದೆ,
- 5) ಸೂಜಿ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತಪ್ಪಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಅನುಮೋದನೆ ಸಮಯ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ,
- 6) ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ವಸ್ತುಗಳ ಕೊರತೆಯಿದೆ,
- 7) ಬಟ್ಟೆಯ ಉದ್ದ ಮತ್ತು ಅಗಲವಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಉಂಟಾಗುತ್ತವೆ,
- 8) ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಭಾರೀ ಹೊರಗಳನ್ನು ಎತ್ತುವ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಿದೆ ಮತ್ತು ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ವಿಳಂಬವಾಗುತ್ತದೆ. " ಕುಂದುಕೊರತೆ ದಾಖಲೆಯು

ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ: "ಕಟಿಂಗ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಲೋಡ್ ಮಾಡಲು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿತು." TTCU ಕಟಿಂಗ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್‌ನೊಂದಿಗೆ ಅನುಸರಿಸಿದಾಗ, ಅವರು ಅದನ್ನು ಭರವಸೆ ನೀಡಿದರು, "ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾಳಜಿಗಳ ಮೇಲೆ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗುವುದು. ಲೋಡ್‌ಮನ್ ಅನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ನೇಮಿಸಲಾಯಿತು. ಮರುದಿನ, ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಸುಧಾರಣೆಯಾಗಿದೆ. 07.11.2023 ರಂದು, ಊಟದ ಮಧ್ಯಂತರದಲ್ಲಿ ಅವರು 3 ನೇ ಲೇ ಯನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಿದರು ಆದರೆ ಹಿಂದಿನದು 2 ನೇ ಲೇ ಮಾತ್ರ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿತ್ತು ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು.

ಟಿಟಿಸಿಯು ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪವು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡಿತು, ಮತ್ತು ಅವರು ನಿರಾಶೆಗೊಂಡು ಅಥವಾ ಕೆಲಸ ಬಿಡುವುದರ ಬದಲುಗೆ ಅಲ್ಲಿಯೇ ಈಸ್ಟಿಮನ್ ನಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿದು. ಕಾರ್ಮಿಕ-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಹಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತೊಂದು ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ಬಾಕ್ಸ್ 2 ರಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದು, ಅಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ಗುರಿಗಳು ತಮ್ಮ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಏಕೆ ಮುಟ್ಟುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಟಿಂಗ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ TTCU ಸಹಾಯವನ್ನು ಕೋರಿದರು, ಮತ್ತು ಇದರ ಸಂಬಂಧವಾಗಿ TTCU ನ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಸುಧಾರಣೆ ತರಲು ಅತ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು.

ಈ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಅವರು TTCU ಅನ್ನು ಸಹಾಯಕವಾದ ಮಧ್ಯವರ್ತಿ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಮಧ್ಯಮ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ವಿಭಿನ್ನ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವರ್ಗಾಯಿಸಿದಾಗ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದನ್ನು ಟಾರ್ಗಟ್‌ನಿಂದ ಎಂದು ಕಾಣುತ್ತಾರೆ, ಎಂದು HR ಮ್ಯಾನೇಜರ್ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ.

ಈಗ, ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಾಗ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಹತಾಶೆ ಮತ್ತು ತಪ್ಪುಗ್ರಹಿಕೆಯನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೈಜ್ಯ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ವರ್ಗಾವಣೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟೀಕರಿಸಲು ಸಹಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಎಚ್‌ಆರ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್ TTCU ಅನ್ನು ಕೇಳುತ್ತಾನೆ. ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಯೂನಿಯನ್-ಅಲ್ಲದ ಯೂನಿಯನ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ವಿಭಿನ್ನವಾದ ವರ್ತನೆ ಇಲ್ಲ ಎಂದು ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮೇಲಿನ ಉದಾಹರಣೆಗಳು ತೋರುವಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ - ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಬಂಧಗಳು ಸೌಹಾರ್ದಯುತವಾಗಿ ಇರುವ ಹಾಗೆ ಕಾಣಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ಅದ್ಭುತವಾದುದು, ಕಾರಣ, ಒಪ್ಪಂದದ ಮುಂಚೆ ಇದು ಕೆಲಸ ಹಂತದ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯದ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಹಾಗೂ ನಡುವೆ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಅಪಾರ ಅಪನಂಬಿಕೆ ಇತ್ತು, ಮಹಿಳಾ ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರು ವಿಪರೀತ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟಿದ್ದರು, TTCU ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷನಿಗೆ ಮತ್ತು ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಒಂದು ಶತ್ರುವನ್ನಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಮಹಿಳಾ ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರು ತೀವ್ರ ಪ್ರತೀಕಾರ ಎದುರಿಸಿದರು, ಮತ್ತು TTCU ಉತ್ಪಾದನಾ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಳಿಗೆ ಬೆದರಿಕೆ ಎಂದು ಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿತ್ತು.

19 ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರಾದ ಶೇಖರಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ನಾವು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ, ಏಕೆಂದರೆ ಇದು ಮೆಲ್ವಿಚಾರಣಾ ಸಮಿತಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿದ KPI ಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ.

## ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಕಾರ್ಮಿಕ-ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು

ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಕ್ಕೆ ಗೌರವ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಸಂಬಂಧಗಳು, ಒಪ್ಪಂದದ ಸಮಗ್ರ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ವಿವರಿಸುವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ನೀಡಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, TTCU ಮತ್ತು ಈಸ್ಟಾಬ್ಲಿಷ್‌ಮೆಂಟ್ 2024 ರಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಮಾತುಕತೆ ಮಾಡಿ ನಿರ್ಧರಿಸಿದ್ದನ್ನು, ಇಸ್ಟಾಬ್ಲಿಷ್‌ಮೆಂಟ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ನಮಗೆ ಸಾಕಾರಾತ್ಮಕ ಫಲಿತಾಂಶವಾಗಿ ವಿವರಿಸಿತು. ಮತ್ತಷ್ಟು, ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿನಂತಿಸಿದಂತೆ ಊಟಕ್ಕೆ ಹೋಸ್ಟೆಲರ್‌ಗಳ ಸಂಬಳದಿಂದ ಕಡಿತವನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಲು ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿತು. ಅನೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಹೊಗಳಿದರು.

ಸುಧಾರಣೆಗಳನ್ನು ಹೊಗಳಿದರು. 2019 ರಲ್ಲಿ 38 ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಉತ್ಪಾದನ ಲೈನ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಬಡ್ಡಿ ನೀಡಿದ್ದು ಈಗ 100 ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಬಡ್ಡಿ ನೀಡಿರುವುದು ಈಸ್ಟಾಬ್ಲಿಷ್‌ಮೆಂಟ್ ಸುಧಾರಿತ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನಾ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಫಲಿತಾಂಶವನ್ನು ಸಹ ಕಾಣಬಹುದು. ಬಹುತೇಕ ಮ್ಯಾನೇಜರುಗಳು ಪುರುಷರಾಗಿದ್ದು, ಈಗ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಹಿಳಾ ಪ್ರಾಡಕ್ಷನ್ ಲೈನ್ ಲೀಡರ್‌ಗಳು ಇರುವುದು ಒಂದು ಪದರದ ರಕ್ಷಣೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂದರ್ಶನಗಳು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸಿದವು. ಇದು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ವೃತ್ತಿ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ.

ಇದಲ್ಲದೆ, ಒಕ್ಕೂಟ-ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಸಂಭಾಷಣೆಯು ಬಸ್ ಡೈವರ್‌ಗಳಿಗೆ ಹೊಸ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿತು, ಇದು ಸಾರಿಗೆ ಪೂರೈಕೆದಾರರು ಮತ್ತು AFWA ಜಿಬಿಎಚ್‌ಎಚ್-ಎಸ್ಟೇಷನ್ ಲ್ಯಾಂಡ್‌ನೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನುಭವಗಳಲ್ಲಿ ನೆಲೆಗೊಂಡಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಹೊಸ ನಿಯಮಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೈ ಸಾಲವನ್ನು ಕೊಡುವುದು/ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರ ನಿಷೇಧ ಅಥವಾ ಮತ್ತು ಅಸಾಮಾನ್ಯ ನಿಲ್ದಾಣದಲ್ಲಿ ಬಿಡುವಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುರಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ನಾವು ಸಂದರ್ಶಿಸಿದ ಐದು ಚಾಲಕರು ಈ ನಿಯಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ತಿಳುವಳಿಕೆಯನ್ನು ತೋರಿಸಿದರು.

ಮತ್ತು ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮೀರಿ ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದದ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಇವೆ. ಕೆಲವು ಮಹಿಳೆಯರು ಅವರು ತರಬೇತಿಯಿಂದ ಕಲಿತಿದ್ದು ಮತ್ತು ಟಿಟಿಸಿಯವರ ಮನೆಗಳ ಭೇಟಿ ಸಂವಹನದಿಂದ ಕಲಿತಿದ್ದು ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಉಪಯೋಗಿಸುತ್ತಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಒಬ್ಬ ಮಹಿಳೆ ತನ್ನ ಮಗಳಿಗೆ "ಒಳ್ಳೆಯ ಮತ್ತು ಕೆಟ್ಟ ಸ್ವರ್ಶ" ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಿದರು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಬಸ್ಸು ಪ್ರಯಾಣದಲ್ಲಿ ಪಕ್ಕದಲ್ಲಿ ನಿಲ್ಲುವ ಪುರುಷನ "ಒಳ್ಳೆಯ ಮತ್ತು ಕೆಟ್ಟ ಸ್ವರ್ಶವನ್ನು" ಗುರುತಿಸಲು ಕಲಿಸಿದರು., ಹಾಗಾಗಿ ಜಿಬಿಎಚ್‌ಎ ಅನ್ನು ಯಾವುದೇ ಜರಣಕ್ಕೂ ಒಪ್ಪುವಂತದ್ದಲ್ಲ ಎಂಬ ಅರಿವು ಮೂಡಿತು.



20 ಸ್ಪಷ್ಟತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ನಾವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೂಲ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಅರ್ಥಾತ್ ಪದಗುಚ್ಛ ಮಾಡಿದ್ದೇವೆ.

## ಮುಕ್ತಾಯ

ಒಟ್ಟಾರೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ದಿಂಡಿಗಲ್ ಒಪ್ಪಂದವು ರಚಿಸಿದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ಅಗಾಧ ಸಾಕ್ಷ್ಯವಿದೆ. 1ನೇ ವರ್ಷದ ಫಲಿತಾಂಶಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ. ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ GBVH ಪ್ರಮುಖ ಪರಿಹಾರವಾಗಿ ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರಿ ಕಾರ್ಮಿಕ-ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಫಲಿತಾಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅದರಲ್ಲೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಶೀಘ್ರ ಪರಿಹಾರದಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ತ್ವರಿತ ಪರಿಹಾರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕುಂದುಕೊರತೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಂಬುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಜಿಬಿವಿಎಚ್ ಮತ್ತು ಜಿಬಿವಿಎಚ್ ಅಲ್ಲದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಧ್ವನಿ ನೀಡಿದ್ದಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರತೀಕಾರಕ್ಕೆ ಹೆದರುವುದಿಲ್ಲ. ಖಂಡಿತವಾಗಿಯೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಅವಕಾಶವಿದೆ. ಲಿಂಗ ಆಧಾರಿತ ಹಿಂಸಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ತಮ್ಮ ತಿಳುವಳಿಕೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಮಧ್ಯಮ ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಂತೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡಬೇಕಾಗಿದೆ. ಐಸಿಸಿ ಯನ್ನು ಮತ್ತಷ್ಟು ಬಲಪಡಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅಸಮಂಜಸವಾದ ಕೆಲವು ರೆಕಾರ್ಡ್-ಕೀಪಿಂಗ್ ನಿದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಇವು ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪರಿಹಾರದ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ತಕರಾರುಗಳಾಗಿವೆ.

ಈ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಚಿತ್ರಣದ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಸೋರ್ಸಿಂಗ್‌ನಲ್ಲಿನ ಕುಸಿತದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿನ ಕುಸಿತವನ್ನು ಗಮನಿಸಿದರೆ, ಒಪ್ಪಂದದ ಸುಸ್ಥಿರತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಕಳವಳಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಿದೆ. ನಾಚಿ ಉಡುಪು ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ 2021 ರಲ್ಲಿ ಜಸ್ಟೀಸ್ ಫಾರ್ ಜಯೆನ್ ಅಭಿಯಾನ ಪ್ರಾರಂಭವಾದಾಗ 3071 ರ ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದು, ಮೇ 2024 ರಲ್ಲಿ, 2022 ಕ್ಕೆ ಕುಸಿದಿದೆ. ನಿರ್ವಹಣೆಯೊಂದಿಗಿನ ಸಂದರ್ಶನಗಳು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಸುಮಾರು 60% ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ ಎಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಏಪ್ರಿಲ್ 2022 ರಲ್ಲಿ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಸಹಿ ಹಾಕಿದ ನಂತರ ಆದರ್ಶಗಳ ಕುಸಿತ ಮತ್ತು ಅದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಶಿಫ್ಟ್ ಕಡಿತ ಮತ್ತು ವಜಾಗೊಳಿಸುವಿಕೆಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗಲಿಲ್ಲ. ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಚಿಂತೆಯ ಮೂಲವಾಗಿದೆ, ಅವರಲ್ಲಿ ಅನೇಕರು ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಜಾತಿ ಆಧಾರಿತ ದಬ್ಬಾಳಿಕೆಯ ಪದರಗಳನ್ನು ದಾಟಬೇಕಾದ ದಲಿತ ಮಹಿಳೆಯರು, ಅನೇಕ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಏಕೈಕ ಜೀವನಾಧಾರವಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಶೋಧನಾ ತಂಡವು ಮಾತನಾಡಿದ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೋರ್ಸಿಂಗ್ ಬಗ್ಗೆ ತಮ್ಮ ಕಳವಳವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದು ಆಶ್ಚರ್ಯವೇನಿಲ್ಲ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ಕೇಳಿದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರಶ್ನೆಯೆಂದರೆ "ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಹಿಂತಿರುಗುತ್ತವೆಯೇ?".

ಖರೀದಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು ಈ ವರ್ಷ ಎರಡರ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಮೀರಿದ್ದರೂ (ನಾವು OC ಒದಗಿಸಿದ ಕೆಪಿಐ ಗಳಿಗಾಗಿ ಡೇಟಾವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಸೀಮಿತರಾಗಿದ್ದೇವೆ) ಭವಿಷ್ಯದ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೆ ಮಾಡುವುದು ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಗ್ಲೋಬಲ್ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಖರೀದಿ ಮಾದರಿಗಳಿಗೆ ಹೇಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. 'ಉತ್ತಮಕರವಾದ' ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳ ಅಭ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವುದರಿಂದ ಪೂರೈಕೆದಾರರಿಗೆ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಫಲಗಳಿವೆಯೇ ಎಂಬ ಹೆಚ್ಚು ಅಮೂರ್ತ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಇಂತಹ ಸಂಶೋಧನೆ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ.

ದೃಢವಾದ ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರಿ ಕಾರ್ಮಿಕ-ಮ್ಯಾನೇಜಮೆಂಟ್ ಮೂಲಕ ಜಿಬಿವಿಎಚ್ ಮತ್ತು ಜಾತಿ ಆಧಾರಿತ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಕೊನೆಗೊಳಿಸುವ ಗಮನಾರ್ಹ ಹೆಗ್ಗುರುತು ಒಪ್ಪಂದದ ಪುನರಾವರ್ತನೆಯಂತೆ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚುವಿಕೆ ಸಾಧ್ಯತೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಲು ಈ ಪ್ರಗತಿಪರ ಅಭ್ಯಾಸಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ವ್ಯಾಪಾರಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿದರೆ ಮಾತ್ರ ಸಾಧ್ಯ. ಅದು ಸಂಭವಿಸಬೇಕಾದರೆ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಈ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ನಾಚಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಖರೀದಿ ಅನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಈ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಖರೀದಿ ಆದೇಶಗಳನ್ನು ನೀಡಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡಬೇಕು. ಜಾಗತಿಕ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳು ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯ ಅಪಾಯವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಕಡ್ಡಾಯ ಶ್ರದ್ಧೆಯ ಯುಗದಲ್ಲಿ, ಫೀಡಂ ಆಫ್ ಅಸೋಸಿಯೇಷನ್ ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಜಿಬಿವಿಎಚ್ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳ ಅಪಾಯ ಕಡಿಮೆ ಇರುವ ಉಡುಪು ಉದ್ಯಮದ ಅಪರೂಪದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಂದ ಖರೀದಿಸುವುದು ಅವರಿಗೆ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

21 ಈಸ್ಟೆಮ್ಸ್ ಹಂಚಿಕೊಂಡ ಡೇಟಾ.



