



ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණවත්වය හා
හිරිහැර තුරන් කිරීම සඳහා වූ ඩිජිටල් ගිවිසුම
වසර 2 ප්‍රගති වාර්තාව

පොලින් ජේරන්ට්ස්

ලන්ඩන් ආර්ථික විද්‍යා සාසල සහ ශෝලිය කමිකරු ආයතනය, කොනෙල් විශ්ව විද්‍යාලය

සරෝෂ් කුරුවිල්ලා

ශෝලිය කමිකරු ආයතනය කොනෙල්, විශ්ව විද්‍යාලය

ILR ශෝලිය කමිකරු ආයතනය



පිළිගැන්වීම

අපගේ ක්ෂේත්‍ර කටයුතු අතරතුර තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය (TTCU) දැක්වූ කැපවූ සහයෝගය වෙනුවෙන් අපගේ කෘතඥතාව පළ කරමු. මෙම වාර්තාව පිළිබඳ දත්ත ප්‍රවේශය සහ ප්‍රතිපෝෂණ සඳහා පහසුකම් සැලසීම සම්බන්ධයෙන් අධීක්ෂණ කමිටුවට සහ ඊස්ටිමන් කළමනාකාරිත්වයට ඔවුන්ගේ සහයෝගීතාවය සහ අවංකභාවය පිළිබඳව අපි ස්තූතිවන්ත වෙමු. ලලිතා මුතුගේ පර්යේෂණ සහ පරිවර්ථන සහායට විශේෂ ස්තූතිය. අවසාන වශයෙන්, අපි විශේෂයෙන් කර්මාන්තශාලාවල සේවය කරන ඩීන් ඩීගල් ගිවිසුම යටතේ ඔවුන්ගේ ජීවන අත්දැකීම් පිළිබඳ තීරණාත්මක අවබෝධයක් ගෙන තම අත්දැකීම් හා සිතුවීම් බෙදාහැනීමට කැමැත්ත උනන්දුව සඳහා ස්තූතිවන්ත වෙමු.

පටුන

පෙරවදන.....	4
විධායක සාරාංශය	7
ක්‍රමවේදය.....	8
කොටස 1: ගිවිසුමේ ක්‍රියාවලීන් හොඳින් ක්‍රියාත්මක වේද?	10
තහනම් පිළිවෙත් සහ පවතින පිළියම්	10
දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය.....	11
නිෂ්පාදන මහලේ නිරීක්ෂකයන්ගේ භූමිකාව	13
අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවල කාර්යභාරය (ICCs).....	13
ක්‍රියාත්මක කිරීමේ කමිටුවේ කාර්යභාරය	14
පුහුණුව.....	14
ඊක්ෂමතාවේ සහයෝගීතාව.....	16
කොටස 2: ඩිනර්සලේ ගිවිසුමේ ප්‍රතිඵල.....	17
දුක්ගැනවිලි ගණ.....	17
දුක්ගැනවිලි නාලිකා.....	18
ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණතාවය හා හිටිඟුර සම්බන්ධ දුක්ගැනවිලි සහ පිළියම්	19
වෙනත් දුක්ගැනවිලි සහ පිළියම්.....	22
සංගමයේ නිදහස	23
අතිරේක කම්කරු-කළමනාකරණ සහයෝගීතා ප්‍රථිපල.....	25
නිගමනය	26
ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ	27
කරුණු පත්‍රිකාව: ඩිනර්සලේ ගිවිසුම යටතේ දුක්ගැනවිලි හැසිරවීම	27

පෙරවදන

අධිකෂණ කමිටුව විසින් භාරකරන ලද ‘ඩීන්ඩීගල් ගිවිසුමේ වසර 2 ප්‍රගති වාර්තාව’ යනු 2023 ජනවාරි-දෙසැම්බර් කාලය තුළ රීස්වමන්ගේ නව කර්මාන්ත ශාලාවේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර (ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර) තුරන් කිරීම, ප්‍රතිකර්ම කිරීම සහ වැළැක්වීමේ ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ එහි ප්‍රගතිය තක්සේරු කිරීමේ උත්සාහයකි. වාර්තාව පදනම් වී ඇත්තේ විලාසිතා සන්නාම, සැපයුම්කරු, වෘත්තීය සමිති, කලාපීය සහ එක්සත් ජනපදය පදනම් කරගත් කම්කරු සංවිධාන ඇතුළු ඩීන්ඩීගල් ගිවිසුමට අත්සන් කළ අයගෙන් සමන්විත බහු පාර්ශවකරුවන්ගේ කණ්ඩායමක් විසින් සංවර්ධනය කරන ලද ප්‍රධාන කාර්යසාධන දර්ශක (KPI) මතය. ප්‍රධාන කාර්යසාධන දර්ශක සහ වාර්තාවේ විෂය පථය අධිකෂණ කමිටුව තුළ මාස කිහිපයක ඒකාබද්ධ උපදේශන සහ සම්මුතිය ගොඩනැගීම හරහා හැඩගස්වා ඇත. මෙම ක්‍රියාවලිය, විවිධ කාල කලාප සහ රටවල් හරහා ගමන් කරමින්, වැඩ ලෝකයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර ආමන්ත්‍රණය කිරීමේදී අන්තර්ජාතික සහයෝගීතාවයන් සඳහා ඇති හැකියාව සහ පොරොන්දුව සංඥා කරයි.

ස්වධීන තෙවන පාර්ශවීය තක්සේරුව අධිකෂණ කමිටුවෙහි සහාය ඇතිව කොතෙල් විශ්ව විද්‍යාලයේ ගෝලීය කම්කරු ආයතනය විසින් මෙහෙයවන ලදී.

අපි ගෝලීය කම්කරු ආයතන පර්යේෂණ කණ්ඩායම – මහාචාර්ය සරෝෂ් කුරුච්චිලා, පොලීන් ජේරන්ට්‍රස් සහ මදුරාසියේ ඉන්දියානු තාක්ෂණ ආයතනයේ ලලිත මුක්‍ර, වාර්තා සකෘතය කිරීම, පුළුල් ලේඛන විශ්ලේෂණය සහ පාර්ශවකරුවන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා හරහා නව ඇහලුම් සේවකයින්ගේ සජීවී යථාර්ථයන් ඉහණය කර ගැනීමට ඔවුන්ගේ ගැඹුරු අවධානය සහ සැලකිල්ලට කෘතඥ වෙමු.

දෙවන වසර ප්‍රගති වාර්තාවේ සොයාගැනීම් නිගමනය කරන්නේ “ඩීන්ඩීගල් ගිවිසුම එය නිර්මාණය කරන ලද ඉලක්ක සපුරාලන බවට අතිමහත් සාක්ෂි” ඇති බවයි. වඩාත් පුළුල් ලෙස, වාර්තාව ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණිතත්වය සහ හිරිහැර කිරීම ඉවත් කිරීම, ප්‍රතිකර්ම කිරීම සහ වැළැක්වීම සඳහා සංගමයේ නිදහසේ (FOA) කාර්යභාරය පෙන්නුම් කරයි. විශේෂයෙන්ම, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණිතත්වය සහ හිරිහැර කිරීම සහ එසේ නොවන දුක්ගැනවිලි යන දෙකම විසඳීම සඳහා ලිංගිකත්වය සහ කුලය යන සාධකයන් සැලකිල්ලට ගන්නා බහු-ස්ථරීය දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණයක කාර්යක්ෂමතාවයට කම්කරුවන් සාක්ෂි දුන්හ. සති දෙකකට වරක් වෘත්තීය සමිති-කළමනාකරණ රැස්වීම් හරහා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර සම්බන්ධ දුක්ගැනවිලි වලින් බහුතරයක් විසඳා ඇති බව සොයා ගැනීමෙන් සංගමයේ නිදහසෙහි ශක්තිය ද විදහා දක්වයි.





කම්හල් පරිශ්‍රය තුළ වෘත්තීය සමීනීය කම්කරුවන් සමඟ අන්තර් ක්‍රියා කරන ස්ථානයක් "ගසක් යට රැස්වීම" ගැනද වාර්තාවේ සඳහන් වේ. මෙම සාමූහික අවකාශය, වාචිකව හා භෞතික වශයෙන්, ඩීන්ඩීගල් ගිවිසුම මගින් කාර්තා කම්කරුවන් අතර වර්ධනය කර ඇති විශ්වාසය ගොඩනැගීමේ සහ සහයෝගීතාවයේ ස්වරූපය පෙන්වුම් කරන අතර එය ඔවුන්ගේ නියෝජනය වැඩි කිරීමට හේතු වේ.

2024 වසරේ වසර දෙකක ප්‍රගති වාර්තාව ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ (ILO) සම්මුතියේ 190 (සී 190) පස්වන සංවර්ධනය, රැකියා ලෝකයේ ප්‍රවණත්වය සහ හිරිහැර ආමන්ත්‍රණය කිරීමේ පළමු ජාත්‍යන්තර ගිවිසුම සමඟ සමපාත වේ. සී190 හි මූලික ප්‍රතිපත්ති භාවිතා කරන ඩීන්ඩීගල් ගිවිසුම, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණත්වය හා හිරිහැර වෙත වඩාත් ඵලදායී ආමන්ත්‍රණය කිරීම සී190 ඒකාබද්ධ කිරීමට උදාහරණයක් සේම සහ සී190 අනුමත කිරීමට පෙර සිටම ක්‍රියාත්මක කරයි ඇගයීම් පේනවා දෙන්නේ ගිවිසුම මගින් දුක්ගැනවීම් විසඳීමේ ස්වභාවය ඇගයීම් කම්හල් සහ වීම් මෝල්වලින් ඔබ්බට ප්‍රවාහනය සහ නෝවාසිකාගාර ඇතුළුව විනිදි C190 හි සඳහන් කර ඇති "වැඩ ලෝකය" පිළිබඳ පුළුල් අර්ථ දැක්වීමට අනුකූල බවයි. නවීන කම්කරුවන් විසින් සිදු කරන ලද පළමු විස්තරය ඔවුන්ගේ නිවේස්වලට සහ ප්‍රජාවට මෙම නව අදහස් කන්දුවීම් බලපෑමේ ආලෝකය විහිදුවන බවයි.

මෙම සුවිශේෂී ගිවිසුමේ ධනාත්මක කරුණු ඉස්මතු කිරීමට අමතරව, දෙවන වසර ප්‍රගති වාර්තාව බිම් මට්ටමේ විවිධ අභියෝග සහ වැඩිදියුණු කළ යුතු ක්ෂේත්‍ර පිළිබඳවද සොයා බලයි, අපගේ කාර්යය තවමත් සම්පූර්ණ වී නොමැති බව පෙන්වයි. කතුවරුන් පෙන්වා දෙන පරිදි, මෙම ප්‍රගතිගීම් භාවිතයන් දිගටම පවතින බව සහතික කිරීම සඳහා, මූල්‍ය වැඩි කිරීම සහ සංගමයේ නිදහස, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණත්වය හා හිරිහැර උල්ලංඝනය කිරීමේ අවදානම අඩු කරමාන්තඥා වලින් මූල්‍ය ලබා ගැනීම වාසිදායක බව සැපයුම්කරුට සහ කර්මාන්තයට පෙන්වීම අවශ්‍ය වේ. මෙම ආකෘතියේ සාපර්කතවය නුදුරු අනාගතයේ දී මෙම ගිවිසුමේ කොටස්කරුවන් වීමට කැපවී සිටින තවත් සන්නාමයන් මත රඳා පවතින බවට වාර්තාවෙන් කරුණු ඉදිරිපත් කරයි.

අධීක්ෂණ කාරක සභාව ලෙස අපි මෙම ගිවිසුමට කැපවී සිටින අතර මෙම වාර්තාව ඔබ වෙත ඉදිරිපත් කිරීමට ලැබීම පිළිබඳව ගෞරවයෙන් හා සතුටට පත්වන්නෙමු.

ඩීන්ඩීගල් ගිවිසුම අත්සන්කරුවන්

ආසියානු කලාපීය වැටුප් සන්ධානය (AFWA):
අනන්‍යා හට්ටාවාර්ජි

රිස්ට්මන් අපනයන:
සීබී කාර්තික්

ගැප් Inc.:
කෝමලා රාමවන්ද්‍ර සහ
ශර්මිලා නිත්‍යානන්ද්‍ර

ගෝලීය කම්කරු ආයතනය (GLJ):
පේනිගර් (JJ) රොසෙන්බෝම්

H&M සමූහය:
හරි කුමාර් සහ නිකේෂ් රාජ්

PVH සහයෝගය.:
මයිකල් බ්‍රියඩ් සහ මේසනා ශර්මා

තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු සේවක සංගමය (TTCU):
නිවායා රාගිනි

ස්වාධීන සභාපති, අධීක්ෂණ කාරක සභාව:
ක්‍රිෂාන්ති ධර්මරාජ්

විධායක සාරාංශය

එහි දෙවන වසරේදී, “ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීම් තුරන් කිරීම සඳහා වූ ඩින්ඩිගල් ගිවිසුම” ඊස්ට්මන් අපනයනය විසින් මෙහෙයවනු ලබන නවී ඇඟලුම් කමිහලේ සහ විවීමේ ඒකකයෙහි ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීම් ඉවත් කිරීම, ප්‍රතිකර්ම කිරීම සහ වැළැක්වීමේ සැලකිය යුතු ප්‍රගතියක් ලබා ඇත. දත්තවල විශ්ලේෂණයන්වස සත්‍යාපනය කිරීම සඳහා අදාළ සියළුම පාර්ශවකරුවන් සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡා සමඟ තෙයාකාරයකට කරන ලද පුළුල් ලේඛන විශ්ලේෂණය මත පදනම්ව, මෙම වාර්තාවේ ක්‍රියාවලි සහ ප්‍රතිඵල යන දෙකටම ඉදිරිපත් කර ඇත.

අපගේ තක්සේරුව පෙන්වන්නේ ගිවිසුම යටතේ ස්ථාපිත කර ඇති ක්‍රියාවලියන් හොඳින් ක්‍රියාත්මක වන බවයි. පුහුණු සේවකයින් ලිංගික හා ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පාදක ප්‍රවණ්ඩත්වය පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් පෙන්වනු ලබයි. ගිවිසුමේ බහු-ස්ථර දුක්ගැනවීම් යාන්ත්‍රණය භාවිතා කරමින් ගැටළු වාර්තා කරන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳව කමිහලුවන් අතර පුළුල් අවබෝධයක් ඇත. දුක්ගැනවීම් යාන්ත්‍රණය ඵලදායී වන අතර, සති දෙකකට වරක් නිෂ්පාදන බිම් නිරීක්ෂකයින් සහ නමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කමිහලු සංගමය (TTCU) ඊස්ට්මන් කළමනාකරණය අතර පවත්වන රැස්වීම් තුළින් දුක්ගැනවීම් ඉක්මනින් විසඳා ගැනීමට හැක. අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුව (ICC) අවශ්‍ය වන්නේ ඉන්දියාවේ ලිංගික හිරිහැර වැළැක්වීමේ නීතිය (POSH පනත), දුක්ගැනවීම් යාන්ත්‍රණයට ඒකාබද්ධ කර රාජ්‍ය නීතිවලට අනුකූලව ඵලදායී ලෙස ක්‍රියා කිරීම සඳහා නැවත ප්‍රතිස්ථාපනය කිරීමය. නවී ඇඟලුම් කමිහලේ සහ විවීමේ කමිහලේ ඊස්ට්මන්හි ඉහළ කළමනාකාරිත්වයේ සුවිශේෂී සහයෝගීතාවය පාර්ශවකරුවන් විසින් අවධාරණය කරන ලදී.

මෙම ක්‍රියාවලීන් අර්ථවත් ප්‍රථිපල බවට පරිවර්තනය වේ. කමිහලුවන් වසර තුළ දුක්ගැනවීම් 242ක් ඉදිරිපත් කළ අතර ඉන් 30ක් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිරිහැර සම්බන්ධවය. විසඳුම් ලබාදීම සුවිශේෂී වේගවත් අතර, සති දෙකක් තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර කිරීම් දුක්ගැනවීම් වලින් 76%ක් විසදීමට හැකි විය. දුක්ගැනවීම් යාන්ත්‍රණය කමිහලුවන් විසින් විශ්වාස කරන අතර ප්‍රවේශ විය හැකි සහ සාධාරණ ලෙස සලකන බව සම්මුඛ සාකච්ඡා මගින් අනාවරණය විය. සංගමයේ නිදහස (FOA) සම්බන්ධයෙන් කිසිදු දුක්ගැනවීම්ලක් වාර්තා වී නොමැත. කමිහලේ සහ ඔවුන්ගේ ගම්මානවල නමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කමිහලු සංගමය ඔවුන් සමඟ අඛණ්ඩව සහ නිරතුරුව සම්බන්ධ වීම මෙන්ම කමිහලුවන්ගේ ගැටළු විසඳීමේ සාක්ෂි සහිත වාර්තාව , දුක්ගැනවීම් මතු කිරීමට ඇති බිය තුරන් කිරීමට උපකාරී වී ඇතිබව කමිහලුවෝ අවධාරණය කළහ. කර්මාන්තශාලාවේ TTCU පැවතීම බලගතු

අධීක්ෂණ යාන්ත්‍රණයක් වන අතර, ඵලදායී ප්‍රතික්‍රම සහතික කිරීම සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිරිහැර සහ සංගමයේ නිදහස යන දෙකෙහිම උල්ලංඝනයන් වලක්වයි. ගිවිසුමේ අවධානය යොමු වී ඇත්තේ සංගමයේ නිදහස සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිරිහැර ගැටළු කෙරෙහි වුවද, නමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කමිහලු සංගමය සියළුම ආකාරයේ දුක්ගැනවීම් විසඳීම සඳහා ඔවුන්ගේ කාර්යයේ විෂය පථය පුළුල් කර ඇති අතර සමස්ත සේවා ස්ථානයේ වැඩිදියුණු කිරීම් සඳහා සාකච්ඡා කර ඇත. කර්මාන්තශාලාවේ සංගමයේ නිදහස බාධාවකින් තොරව පවතින අතර, කමිහලු-කළමනාකරණ සබඳතා සුඛද වේ. නමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කමිහලු සංගමය සහ ඊස්ට්මන් කළමනාකාරිත්වය යන දෙකම වෘත්තීය සමීති-කළමනාකරණ සංවිද්‍යයේ අන්‍යෝන්‍ය ප්‍රතිලාභ සඳහා සහතික කරයි.

පළමු වසර වාර්තාවේ පුළුල් ලෙස විස්තර කර ඇති යාන්ත්‍රණයන් සහ ආයතනිකකරණය ක්‍රියාවලීන් පුළුල් කිරීම කිරීම. තුළින් සමස්තයක් වශයෙන්, ගිවිසුමේ දෙවන වසරේ ධනාත්මක සහ අර්ථවත් ප්‍රගතියක් පෙන්වනු ලබයි. ඉදිරි වසර තුළ අඛණ්ඩව වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිරිහැර පිළිබඳ පුහුණුව වැඩි සේවක පිරිසකට ව්‍යාප්ත කිරීම, මධ්‍යම කළමනාකාරිත්වය අතර ක්‍රියාවලීන් පිළිබඳ අවබෝධය වැඩිදියුණු කිරීම, අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුව තවදුරටත් ශක්තිමත් කිරීම, තහනම් පුරුදු පිළිබඳ විවිධ සන්නිවේදන මාර්ග අනුගමනය කිරීම සහ වාර්තා තබා ගැනීම පිළිබඳව සුළු වැඩිදියුණු කිරීම් සිදු කිරීම අවශ්‍ය වේ. කෙසේ වෙතත්, සාරාංශයක් ලෙස, මෙම තක්සේරුව පෙන්වනු ලබන්නේ එය නිර්මාණය කරන ලද අරමුණු ඉටු කරන හොඳින් ක්‍රියාත්මක වන සාමූහික ගිවිසුමක් බවයි.

සියළුම පාර්ශවකරුවන් විසින් ස්වේච්ඡාවෙන් ඉදිරිපත් කරන ලද පුළුල් අදහසක් නම්, නවී ඇඟලුම් කමිහල සහ රෙදි විවීමේ කමිහල (විශේෂයෙන් ඇඟලුම් කමිහල) සම්පූර්ණ ධාරිතාවයෙන් ක්‍රියාත්මක නොවීමයි. ජයශ්‍රී සඳහා යුක්තිය ව්‍යාපාරයන් 1 පසු ඇසවුම් පරිමාවන් අඩු වීම යථා තත්ත්වයට පත් වී නොමැති අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස රැකියා මට්ටම් සැලකිය යුතු ලෙස අඩු විය. මෙම නව්‍ය ගිවිසුමේ ප්‍රතිවර්තනය, පරිමාණය, විභව ඵලදායීතා ජයග්‍රහණ සහ සේවක පීඩනෝපාය කෙරෙහි ඇති බලපෑම නිසි ලෙස තක්සේරු කළ හැක්කේ කර්මාන්ත ශාලාව පූර්ණ ධාරිතාවයෙන් ක්‍රියාත්මක වන්නේ නම් පමණි. එබැවින්, 2025 සඳහා සැලසුම් කර ඇති වඩාත් විස්ථරණ ඇගයීමට පෙර, ගෝලීය වෙළඳ නාමවලින් වැඩි සැපයුම් ලබා ගැනීම ගිවිසුම්වල තිරසාරභාවය සඳහා ප්‍රධාන වේ.

1. 2021 ජනවාරි මාසයේදී නමි ඇධීක්ෂකවරයා විසින් තරුණ දාලීන් කාන්තාවක් සහ වෘත්තීය සමීති සේවකයෙකු වූ ජයශ්‍රී කදිරවේලි ඝාතනය කිරීමෙන් පසු ජාත්‍යන්තර වෘත්තීය සමීති, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ සංවිධාන සහ කමිහලු කණ්ඩායම්වල සන්ධානයක් විසින් ජයශ්‍රී සඳහා යුක්තිය ව්‍යාපාරය ආරම්භ කරන ලදී.

හැඳින්වීම

මෙම වාර්තාව "ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිකත්වය හා හිරිහැර කිරීම (GBVH) තුරන් කිරීම සඳහා වූ ඩීන්ඩීගල් ගිවිසුම" එහි දෙවන වසර ක්‍රියාකාරීත්වය අවසානයේ ප්‍රගතිය තක්සේරු කරයි. ඩීන්ඩීගල් ගිවිසුම සැබවින්ම සමන්විත වන්නේ අන්තර් සම්බන්ධිත ගිවිසුම් සමූහයකිනි. තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු සේවක සංගමය (TTCU) සහ ඊසට්මන් ගෝලීය රෙදිපිළි අපනයන පුද්ගලික සමාගම අතර වැඩසටහන් ගිවිසුම (මෙතැන් සිට "ගිවිසුම") නවී ඇඟලුම් පුද්ගලික සමාගමෙහි හා ඊසට්මන් රෙදිපිළි විවිධ පුද්ගලික සමාගම සියළුම ඒකකවල ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් කරගත් ප්‍රවණිකත්වය තුරන් කිරීමට අදාළ ක්‍රියාදාමයන් සඳහන් කරයි. රාජ්‍ය නොවන සංවිධාන දෙකක් - ගෝලීය කම්කරු යුක්තිය (GLJ) සහ ආසියානු කලාපීය වැටුප් සන්ධානය (AFWA) ද ගිවිසුමට අත්සන් කළේ 'සාක්ෂිකරුවන්' ලෙසිනි. මෙම ගිවිසුම (සහ එහි පළමු වසර තක්සේරුව) ප්‍රසිද්ධියේ මෙතනින් බාහිර හැක .

H&M සමූහය, Gap Inc., සහ PVH සහයෝගය සහ තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු සේවක සංගමය TTCU , ආසියානු කලාපීය වැටුප් සන්ධානය (AFWA), සහ ගෝලීය කම්කරු යුක්තිය GLJ² යන ගෝලීය සන්නාමයන් අතර තනි ගිවිසුම් තුනකින් වැඩසටහන් ගිවිසුමට සහාය වේ. මෙම තනි ගිවිසුම් රාශියෙන් බැවින් මෙම තක්සේරුව අවධානය යොමු කරන්නේ තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය සහ ඊසට්මන් අතර ඇති වැඩසටහන් ගිවිසුමට පමණි. සියළුම ගිවිසුම් 2025 ජුනි මාසයේදී අවසන් වීමට නියමිතය.

මෙම වාර්තාවේ 1 වන කොටස ස්ථාපිත ක්‍රියාවලි හොඳින් ක්‍රියාත්මක වන්නේද යන්න පරීක්ෂා කරන අතර, පහත සඳහන් දෑ ඇතුළුව ක්‍රියාවලි දර්ශක කිහිපයක් අපි පරීක්ෂා කරන්නෙමු: තහනම් භාවිතයන් කම්කරුවන් වෙත සන්නිවේදනය කර තිබේද? දුක්ගැනවීම් යාන්ත්‍රණය ක්‍රියාත්මක වේද? පුහුණුව ලබා දෙනවාද? ඊසට්මන් කළමනාකාරීත්වය සහයෝගයෙන් කටයුතු කරනවාද? 2 වන කොටස ප්‍රතිඵල සාකච්ඡා කරයි, එනම්, ගිවිසුමේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගන්නේද යන්නයි. දුක්ගැනවීම් සහ පිළියම් විශ්ලේෂණය තුළින්, අපි පහත ප්‍රශ්නවලට පිළිතුරු දෙමු: ගිවිසුම මගින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිකත්වය හා හිරිහැර වැළැක්වීම, ප්‍රතිකර්ම කිරීම සහ ඉවත් කිරීම සඳහා ප්‍රගතියක් පෙන්වුම් කරයිද? එය සංගමයේ නිදහස (FOA) සහ කම්කරු කළමනාකරණ සංවාදය සහතික කර ප්‍රවර්ධනය කරයිද? ගිවිසුමේ වැදගත් බව පෙන්වුම් කරන අමතර ප්‍රතිඵල තිබේද?



2. 2022 දී Gap Inc. සහ PVH සහයෝගය මූලාශ්‍ර සඳහා ආවරණය කරන ලද කර්මාන්තශාලා හා රාශියෙන් ගිවිසුම් අත්සන් නොකළ නමුත් ඊසට්මන් Exports සමඟ ව්‍යාපාරික සබඳතා පැවැත්වූහ.

ක්‍රමවේදය

මෙම වාර්තාව ක්‍රියාවලි සම්බන්ධයෙන් කාණ්ඩ අටක් යටතේ ප්‍රධාන කාර්යසාධන දර්ශක 38 (KPI) සහ ගිවිසුමේ අධීක්ෂණ කමිටුව (OC) විසින් තෝරාගත් කාණ්ඩ හතරක් යටතේ ප්‍රතිඵල කාර්යසාධන දර්ශක (KPI) 34කට සීමා වේ. අපි මෙම කාර්යසාධන දර්ශක බොහොමයක් අපගේ විස්තරයන්හි සාකච්ඡා කරමු, නමුත් කාර්යසාධන දර්ශකවල සම්පූර්ණ ලැයිස්තුව සහ ඒ සඳහා අදාළ සාක්ෂි සහ දත්ත මූලාශ්‍ර GLJ³ වෙතින් ලබා ගත හැක.

අපගේ විමර්ශනයේ මූලික අවධානය යොමු වූයේ 2023 ජනවාරි-දෙසැම්බර් කාලය සඳහා එක් එක් ප්‍රධාන කාර්යසාධන දර්ශකය පවතින දත්තවල විශ්ලිතයන්විය තක්සේරු කිරීමයි. මෙම කාර්යය සඳහා, අපි මුල් ලේඛන, ලිඛිත සටහන් රැස්වීම් වාර්තා, ලොග් පොත් ඇතුළත් කිරීම් සහ දුක්ගැනවිලි ලේඛනය විශ්ලේෂණය, දුක්ගැනවිලි මතු කළ කමිකරුවන් ඇතුළු ප්‍රධාන පාර්ශවකරුවන්ගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා සමඟින් ලැබෙන සාක්ෂි සම්පීඩනය කළෙමු.

අධීක්ෂණ කමිටුව ,තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කමිකරු සංගමය, ඊස්ට්මන් කළමනාකරණවිය සහ ගිවිසුමේ වැඩසටහන් කාර්ය මණ්ඩලය (AFWA හි නියෝජිතයෙකු, ස්ථානීය ලේඛන නිලධාරියා සහ GLJ හි නියෝජිතයෙකු) විසින් පහසුකම් සපයන ලද දින අටක ක්ෂේත්‍ර සංචාරයක් හරහා අපගේ පර්යේෂණය සිදු විය. ප්‍රධාන පර්යේෂකයා, පරිවර්තකයෙකු සමඟ, නවී ඇඟලුම් සහ ඊස්ට්මන් රෙදිපිළි විවිධ කාර්මාන්තශාලා (මින් ඉදිරියට කාර්මාන්තශාලා) සහ සේවකයන්ගේ නේවාසිකාගාරය (බොහෝ සංක්‍රමණික කමිකරුවන් ජීවත් වන ස්ථානය) වෙත ගියේය. ඔවුන් විවිධ පාර්ශවකරුවන් සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වූ අතර විශේෂයෙන්, ඔවුන් සෑම කණ්ඩායමකම කමිකරුවන් පස් දෙනෙකු සමඟ අවධාරිත සාකච්ඡා තුනක් පැවැත්වූ අතර කමිකරුවන් හතර දෙනෙකු (මැසිවිලි නැඟ දෙදෙනෙකු ඇතුළුව) සමඟ සවිස්තරාත්මක සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වීය. සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් වූ කමිකරුවන් දහනව දෙනාගෙන් හත්දෙනෙක් නිෂ්පාදනමහල නිරීක්ෂකයෝය (SFM). ඔවුන් TTCU හි නායකත්වයේ සාමාජිකයින් තිදෙනෙකු, අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සාමාජිකයින් දෙදෙනෙකු, එක් ස්වාධීන තක්සේරුකරුවෙකු, එක් බාහිර පුහුණුකරුවෙකු මානව සම්පත් සංවිධානය (CREA) බස් රියදුරන් පස් දෙනෙකු සහ ක්‍රියාත්මක කිරීමේ කමිටුවේ සාමාජිකයින් පස් දෙනෙකුගෙන් කාර්මාන්තශාලාවල ඊස්ට්මන්ස්ගේ ජ්‍යෙෂ්ඨ කළමනාකාරිත්වය (Sr. VP තත්ත්ව සහතිකය සහ ESG සහ මානව සම්පත් (HR) කළමනාකරු සමඟද සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වීය.

බොහෝ සේවක සම්මුඛ සාකච්ඡා පැවැත්වූයේ කාර්මාන්තශාලා පරිශ්‍රයේ සංචාන කාමරයකය. තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කමිකරු සංගමය කාර්යාලයේදී කමිකරුවන් දෙදෙනෙකු සම්මුඛ සාකච්ඡාව කරන ලදී. කාර්මාන්තශාලාවේ, මානව සම්පත් කළමනාකරු විසින් සේවකයන් හත් දෙනෙකු සම්මුඛ සාකච්ඡාවට තෝරා ගන්නා ලද අතර, ඉතිරිය සේවක ලේඛනයෙන් අහඹු නියැදියකින් තෝරා ගන්නා ලදී. වැඩසටහන් කාර්ය මණ්ඩලයේ ඉල්ලීම පරිදි, TTCU විසින් පර්යේෂකයන් සේවකයන්ට හඳුන්වා දුන් සේවකයන්ට ඔවුන් සමඟ පහසුවෙන් අදහස් හුවමාරු කිරීම සහතික කිරීමටය TTCU විසින් හඳුන්වාදීමත් සමඟ කාර්මාන්තශාලා පසුබිම තුළ පවත්වන ලද සම්මුඛ පරීක්ෂණවලට පක්ෂග්‍රාහී කමිකරුවන්ගේ ප්‍රතිචාර නීතිය හැකි වුවද, අහඹු ලෙස තෝරාගත් සහ මානව කළමනාකරු අංශය විසින් තෝරා ගන්නා ලද මෙන්ම කමිහල ඇතුළත හා පිටත සම්මුඛ සාකච්ඡා කරන ලද කමිකරුවන් විසින් බෙදාහත් කථා අතර තවමත් කැපී පෙනෙන සමානකමක් තිබේ. කෙසේ වෙතත්, ගම්වල සම්මුඛ පරීක්ෂණ පැවැත්වූයේ නම්, ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් අපට වඩාත් සියුම් සහ/හෝ විවේචනාත්මක ප්‍රතිචාර ලබා ගැනීමට ඇති හැකියාව අපි බැහැර නොකරමු.

මුල් ලේඛන, ලොග් පොත්, සහරා ඇතුළත් කිරීම් සහ දුක්ගැනවිලි වාර්තා පිළිබඳ අපගේ විශ්ලේෂණය සම්මුඛ සාකච්ඡා සමඟ ඒකාබද්ධව මෙම දෙවන වසර වාර්තාවට පාදක වන දත්ත විශ්ලේෂණයක බවට ඇති කරයි. පළමු වසරේ වාර්තාව සහ මෙම වාර්තාව අතර සැසඳීම් වැරදි අර්ථකථනයක් නිරූපනය කරයි පළමුව, වසර වාර්තාව කමිකරු පාර්ශවකරුවන් විසින් ලියා ඇති අතර , මෙම වාර්තාව බහු පාර්ශවකරුවන්ගේ අධීක්ෂණ කමිටුව විසින් සම්පාදනය කරන ලදී දෙවනුව, පළමු වසරේ වාර්තාව ගිවිසුමේ පසුබිම සහ ක්‍රියාවලීන් සහ සමහර ප්‍රතිඵල ඉස්මතු කර ඇති අතර, මෙම වාර්තාව තනිකරම අවධානය යොමු කර ඇත්තේ අධීක්ෂණ කමිටුව විසින් සපයන ලද ප්‍රධාන කාර්යසාධන දර්ශකය සහ එම දර්ශකයන් සඳහා වන දත්ත විශ්ලේෂණයකද යන්න මතය. විවිධ අවධානාත්මක වාර්තා දෙකෙහි දත්තයන් යම් යම් වෙනස්කම් වලට තුඩු දෙයි. නමුත් පොදුවේ ගත් කල, වසර දෙකේ ප්‍රතිඵල පළමු වසරේ ඇති කරන ලද ප්‍රගතියට පුළුල්ව අනුකූල වන බව සඳහන් කිරීම වටී, එමෙන්ම දුක්ගැනවිලි පද්ධතිය සහ ශ්‍රම කළමනාකරණ සහයෝගීතාවය වඩාත් ආයතනිකකරණය වී ඇති බව පෙනේ.

තවන වසර (2025) සඳහා සැලසුම් කර ඇති ස්වාධීන සහ වඩාත් පරිපූර්ණ තක්සේරුව මෙම KPI කේන්ද්‍ර කරගත් වාර්තාවෙන් ඔබ්බට ගොස් සඵලතාවය, නිරසාර බව, අනුවෘත්තනය වීමේ හැකියාව සහ පරිමාණය යන විශාල ගැටළු සිසඳනු ඇත.

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

2 වසර පුරාණ වාර්තාව | කොතලේ ILR ගෝලීය කමිකරු ආයතනය



1 කොටස

ගිවිසුමේ ක්‍රියාදාමයන් හොඳින් ක්‍රියාත්මක වේද?

සැකවින්, ක්‍රියාවලියේ ප්‍රධාන කාර්යසාධන දර්ශක(KPI) සම්බන්ධයෙන් ප්‍රධාන සොයාගැනීම් පහත පරිදි වේ:

- අ) ඊස්ට්මන්ගේ ප්‍රතිපත්ති සංශෝධනය කර ඇත්තේ ගිවිසුමේ ආවරණය වන තහනම් ක්‍රියාවලීන් සහ පිළියම් පිළිබිඹු කිරීම සඳහා ය.
- ආ) සාමාන්‍ය සහ සිද්ධි පදනම් කරගත් පුහුණුව කම්කරුවන්ට සහ කළමනාකාරිත්වයට සපයනු ලබන අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස පුහුණුව ලත් අයට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණතාවය හා හිරිහැර පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් ලැබේ.
- ඇ) දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය හොඳින් ක්‍රියාත්මක වන අතර, වෘත්තීය සමිතිය සහ කළමනාකාරිත්වය අතර සනිටුහන් දෙකක වරක් පවත්වන රැස්වීම් මගින් සහ වැඩ බිම් නිරීක්ෂකයින් විසින් ක්ෂණික විසඳුම් ලබා දීමට හැකි වේ
- ඈ) කම්කරුවන් අතර ඉහත ගිවිසුම් හා බහු-විධ දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය පිළිබඳ විශ්වාසය සහ එහි ප්‍රවේශ සාධාරණත්වය පිළිබඳ පුළුල් අවබෝධයක් ඇත. කම්හලේදී මෙන්ම ගම්වලදීත් කම්කරුවන් සමඟ තමීල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය අඛණ්ඩව සහ නිතර නිතර සම්බන්ධ වීම මෙන්ම, කම්කරු ගැටළු විසඳීමේ ඔවුන්ගේ සැලැ වාර්තා මෙයට හේතු වී ඇත, එමගින් කම්කරුවන්ට අදහස් දැක්වීමට සහ දුක්ගැනවිලි මතු කිරීමට විශ්වාසයක් ලබා දී ඇත
- ඉ) අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණයට ඒකාබද්ධ කර රාජ්‍ය නීතිවලට අනුකූලව ඵලදායී ලෙස ක්‍රියා කිරීම සඳහා නැවත ස්ථාපිත කර ඇත.
- ඊ) ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක කිරීම පුරාවටම කර්මාන්තශාලාවල ඊස්ට්මන්ගේ ඉහළ කළමනාකාරිත්වය සැලකිය යුතු ලෙස සහයෝගයෙන් කටයුතු කර ඇත. කාර්යසාධන දර්ශක වටා අපගේ සාකච්ඡාව සංවිධානය කරමින් අපි මෙම සොයාගැනීම් පහතින් සවිස්තරව දක්වමු.

තහනම් ක්‍රියාවන් සහ පවතින පිළියම්

තහනම් ක්‍රියාවන් සහ පවතින පිළියම් මෙම වාර්තාවට ඇතුළත් කර නැති නමුත් වසරේ පළමු වාර්තාවේ ඇමුණුම A හි දැකිය හැක . මේවා "සේවා ස්ථාන ලිංගික හිංසා වැලැක්වීමේ ප්‍රතිපත්තිය, මාර්ගෝපදේශ සහ පැමිණිලි පිළියම් කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටිය" නම් වූ ඊස්ට්මන්ගේ ප්‍රතිපත්තියට ඒකාබද්ධ කරන ලද අතර, එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස ඊස්ට්මන් නවී ඇහලුම් අංශය ආවරණය වන පරිදි 2024 ජනවාරි මාසයේදී යාවත්කාලීන කරන ලද ප්‍රතිපත්ති ලේඛනයක් නිකුත් කරන ලදී. මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් තෝරාගනු ලැබූ ගිවිසුම යටතේ දැනටමත් TTCU ප්‍රමුඛ පුහුණුව ලබා ඇති අය තහනම් ක්‍රියාවන්, විශේෂයෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණතාවය හා හිරිහැර පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක අවබෝධයක් ප්‍රදර්ශනය කළේය. උදාහරණයක් ලෙස, ඔවුන් "[පිරිමි සුපරීක්ෂකවරුන්] කෙටි පණිවුඩ යැවීම, අදහස් දැක්වීම, බලා සිටීම හෝ [කළමනාකරුවන්] සාධාරණීකරණයකින් තොරව [සේවකයින්ගේ] වැඩපොළවල් වෙනස් කිරීම" තහනම් ක්‍රියාවලීන් ලෙස ඔවුන් සඳහන් කළහ. අප විසින් අහඹු ලෙස තෝරාගත් කම්කරුවන් තවමත් පුහුණුවක් ලබා නොතිබුදු, ඒ ඔවුන් තුළත් තහනම් ක්‍රියාවලීන් සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණතාවය හා හිරිහැර පිළිබඳ දළ අවබෝධයක් ප්‍රදර්ශනය කළහ. නිදසුනක් වශයෙන්, ඔවුන් වැඩිපුරම සඳහන් කළේ "තොප්පියක් (නො පැළඳීම)" සහ "අඟන්තුකයන් සමඟ කතා නොකිරීම" වැනි ඔවුන්ගේම හැසිරීම් ය. ප්‍රධාන සාධකය නම්, පුහුණුව, එය ඵලදායී ලෙස සියලු කම්කරුවන්ට ලබා දීම අවශ්‍යය. තමීල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය (සියළුම පාර්ශවකරුවන් සඳහා පුහුණුව පවත්වන) සහ මානව හිමිකම් සංවිධානයේ CREA(එය 2023 දී නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ සහ අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සඳහා පුහුණු සැසි පවත්වනු ලැබූ හා 2024-2025 දී කළමනාකරණය සහ TTCU යන දෙකම ඇතුළුව වැඩිදුර පුහුණුව පැවැත්වීමට නියමිතය)හි පුහුණු ප්‍රවේශවල වෙනස්කම් තක්සේරු කිරීම සඳහා පුහුණු ක්‍රමවේදය නැවත බැලීමේ අවශ්‍යතාවයක්ද පවතී. කම්කරුවන් සහ අධීක්ෂකවරුන් යන දෙපාර්ශව "කළ යුතු සහ නොකළ යුතු හැසිරීම්" පිළිබඳ පින්තූර සහිත පෝස්ටර් ප්‍රදර්ශනය කිරීම වැනි කම්කරුවන්ගේ යෝජනා අනුගමනය කිරීම වාසිදායක විය හැකිය.

4.අවධර්ශන කණ්ඩායම් සාකච්ඡා සඳහා අහඹු ලෙස තෝරාගත් කම්කරුවන් දෙදෙනෙකුට නවී ඇහලුම් කමිහලේ වසර 3 ක පළපුරුද්දක්ද අයකුට වසර 4 ක්, තවත් අයෙකුට වසර 2 ක් සහ එක් අයෙකුට මාස 3 ක් පමණ. පළපුරුද්දක් තිබුණේය. අවසාන වශයෙන්, නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයා , නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ සඳහා විශේෂයෙන් CREA බාහිර සංවිධානය විසින් සපයන ලද පුහුණුව ලබා ඇති එකම තැනැත්තා විය.

දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය

ගිවිසුමේ බහු-තාලිකා දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය උපග්‍රහණය කර ඇත්තේ, කෙටිකාලීන ක්‍රියාමාර්ග, සේවකයින්ට ඔවුන්ගේ දුක්ගැනවිලි තම නිෂ්පාදන රේඛාවේ සුපරීක්ෂා නිලධාරියා වෙත, සනීපතා කර්මාන්ත ශාලාවට පැමිණෙන TTCU සාමාජිකයින්ට සහ TTCUහි කර්මාන්තශාලා සංචාරයන් සමඟ පැමිණෙන ගිවිසුම් ලේඛන නිලධාරියාට වාර්තා කළ හැකිය. කම්කරුවන්ට ඒ හා සම්බන්ධ ගැටළු සෘජුවම අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ වෙතද ඉදිරිපත් කළ හැකිය. සුපරීක්ෂා නිලධාරීන් නිෂ්පාදන අංශයේ ගැටළුවක් ක්ෂණිකව විසඳීම හෝ එය TTCU වෙත යොමු කරයි. TTCU විසින් පැමිණිලි සෘජුවම විසඳීම රීට්ටුවෙන් කළමනාකාරිත්වය සමඟ ඒවා සාකච්ඡා කිරීම හෝ ඒවා අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුව වෙත යොමු කිරීම සිදු කරයි.

වැඩසටහන් කාර්ය මණ්ඩලය විසින් සපයන ලද දත්ත මගින් දුක්ගැනවිලි සහ ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා නීතිපතා වෘත්තීය සමිති-කළමනාකරණ සංවිධාන (තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය සහ රීට්ටුවෙන්ගි මහාච්ඡාලයේ කළමනාකරු අතර රැස්වීම් 105ක්) සාකච්ඡා කිරීම සිදුවිය මෙම රැස්වීම් කර්මාන්තශාලාව තුළ සහ එහි පරිශ්‍රයෙන් පිටතද සිදු විය. ලොස් පොන් අමුත්තන්ගේ ඇතුළත් කිරීම් අදාළව TTCU සාමාජිකයන් කර්මාන්ත ශාලාවට තුළ රැස්වීම් දින 84 ක් පවත්වා ඇත. ඉතිරි රැස්වීම් 21ක් 11ක් වාර්තා කර ඇත. මෙම කම්කරු කළමනාකරණ රැස්වීම් පිළිබඳ අපගේ නිරීක්ෂණයෙන් ඇහවෙන්නන් ඒවා සුඛද සහ අවිධිමත් වන අතර, විධිමත් ලෙස වාර්තා කිරීමක් සිදු නොවන බවයි.

අනෙක් අතට, දුක්ගැනවිලි සහ ඒවායේ නිරාකරණයන් ලඝු-සටහන් ලේඛන නිලධාරියා මැනවින් ලේඛනගත කරනු ලැබේ. නඩු ලඝු-සටහන දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය හරහා මතු කරන ලද පැමිණිලි සහ විසඳුම් (එක් එක් ~1-6 වාක්‍ය බැගින්) පිළිබඳ කෙටි විස්තරයක් ඇතුළුව, සහ වෘත්තීය සමිති-කළමනාකරණ සංවිධාන හරහා ආමන්ත්‍රණයෙන් ("ප්‍රතිඵල" කොටස බලන්න) පිළිබඳ පුළුල් පරාසයක අවබෝධයක් සපයයි.

දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය පිළිබඳව කම්කරුවන් අතර පුළුල් දැනුවත්භාවයක් පවතින බව දත්ත පෙන්වා දෙයි. පුහුණුව නොලබන අය ඇතුළු සියළුම කම්කරුවන් දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය සහ විවිධ ප්‍රවේශ ස්ථාන පිළිබඳව දැන සිටියහ.

මෙම දැනුවත්වීමට ලැබුණු පුහුණුව පමණක් නොව, TTCU (කර්මාන්තශාලාවේ සහ ගම්වල) හා ඔවුන්ගේ සහායකයින් විසින් සපයනු ලබන තොරතුරු දායක විය.



කම්කරුවන් සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡා මගින් දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය කෙරෙහි ඉහළ විශ්වාසයක් ඇති බව පෙන්වුණි. කම්කරුවන් තම දුක්ගැනවිලි ඉදිරිපත් කිරීමට කිසිදු පැකිලිමක් නොපෙන්වන අතර ඔවුන්ගේ දුක්ගැනවිලි රහසිගතව සහ සාණාත්මක ප්‍රතිච්ඡාකවලින් තොරව හසුරුවනු ඇතැයි විශ්වාස කරති. කම්හලේ සහ ගම්වල තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය ඔවුන් සමඟ නිතර නිතර හා අඛණ්ඩව සම්බන්ධ වීම ඔවුන්ගේ විශ්වාසය දිනා ගැනීමට සහ වාර්තා කිරීමට ඇති බිය තුරන් කිරීමට ඉවහල් වී ඇති බව කම්කරුවන් අවධාරණය කරයි. කම්කරුවන් දිවා ආහාර විවේකයේදී පසුකරයන කර්මාන්තශාලා පරිශ්‍රයේ වෘත්තීය සමිතිය සඳහා වෙන් කර ඇති "සෙ යට" තුළදී TTCU වෙත පහසුවෙන්ම ළඟා විය හැකි බැවින්, යාන්ත්‍රණයටද ප්‍රවේශ විය හැකි බව කම්කරුවන් හඳුනා ගෙන ඇත අපගේ කර්මාන්තශාලා වාර්තාවලදී නිරීක්ෂණය කරන ලද පරිදි, කම්කරුවන් දුක්ගැනවිලි වාර්තා කිරීමට පමණක් නොව, සුඛද කතාබහ සඳහාද TTCU වෙත ළඟා වේ.

5. හුවමාරු කළ දෙමළ අත්අකුරු "සාමාන්‍ය සංගම-කළමනාකරණ රැස්වීම් වාර්තා" (GUM) සහ "දුක් ගැනවිලි විසඳීමේ වෘත්තීය සමිති-කළමනාකරණ රැස්වීම් වාර්තා" (GRUM) සුළු නොගැලපීම් පෙන්වුණි. GRUM වාර්තා 3ක් (රැස්වීම් 30කින්) සෑම විටම දින කාලීන පිළිවෙලට නොතිබුණි. දින කිහිපයක් ඉදිරිපස සහ පසුපස ලියා ඇත (උදා: 24.08 ට පෙර 23.08 සහ පසුව නැවත 24.08), ඒවා එකම දිනයේ ලියා ඇති බවට යෝජනා කරයි. GUM මිනිත්තු ස්ත්‍රී නොවන පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවේශිකත්වය සහ හිරිහැර ගැටළු සඳහා විසඳුම් සාකච්ඡා කරන අතර සම්පූර්ණ දිනයන් (මාසය පමණක්) ඇතුළත් නොවේ, මේවා බොහෝ විට ක්‍රමානුකූල නැත.

1. රාමුව සිද්ධි අධ්‍යයනය ලක්ෂ්මී

ඔඩියා කතා කරන එක් කාන්තාවක් හැර, සම්මුඛ පරීක්ෂණයට ලක් වූ සියළුම කම්කරුවන් දෙමළ කතා කරන අය වූහ. ඔඩියා කතා කරන්නාට බහුභාෂික සම-සේවකයන්ගෙන් හෝ ඔඩියා කතා කරන සුපරීක්ෂා නිලධාරියකු සමඟ සන්නිවේදනය කිරීමට හැකි බව කම්කරුවන් අපට පැවසූහ. බොහෝ කම්කරුවන් සඳහන් කළේ දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණ කුලය , සංක්‍රමණ තත්ත්වය හෝ වෙනත් සාධක නොසලකා සාධාරණ ලෙස සලකන බවය. දුක්ගැනවිලි මතු කිරීමේදී ඔවුන් දිරිමත් කරන සහ කටුව යන සම-සේවකයින් සහ සුපරීක්ෂකරුවන් වෙතින් තහනම් ක්‍රියාවන් වාර්තා කිරීමේදී මෙන්ම TTCU වෙතින් කළමනාකාරිත්වය සමඟ ඔවුන්ගේ දුක්ගැනවිලි ආමන්ත්‍රණයයි. සහය ලැබෙන බවය. තවද, පැමිණිල්ලක් ඔවුන් විසින්ම ලිවීමට අපහසු වූ විට එසේ කිරීමට ගිවිසුමේ ලේඛන නිලධාරියා සහය වීම, උදාහරණයක් ලෙස දක්වා සිටියේය. සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් වූ කම්කරුවන් කිහිප දෙනෙක් දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය භාවිතා කිරීම සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ අත්දැකීම් බෙදා ගත්හ. 1 වන රාමුවේ සිද්ධි අධ්‍යයනය, (විත්තිකයාගේ වචන, සරල සංස්කරණය), දුක්ගැනවිලි මතු කිරීමට කම්කරුවන්ට බලය ලැබෙන ආකාරය නිදහස්ව කරයි. සිද්ධි පිළිබඳ ඇයගේ විස්තරය සාමාන්‍යයෙන් දුක්ගැනවිලි වාර්තා සමඟ සමපාත වේ.

ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් උගත් පාඩම් වලට ප්‍රතිචාර වශයෙන් දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය අඛණ්ඩව යාවත්කාලීන වෙමින් පවතී. එකම හිරිහැර කරන්නන් සම්බන්ධව නැවත වාර්තා කිරීම සොයා ගැනීමට වඩා හොඳ ලේඛනගත කිරීමක් හඳුන්වාදී ඇත. ප්‍රවාහනයේ ගැටළු පිළිබඳව කාන්තාවන් හතර දෙනෙකු පැමිණිලි කර විවිධ බස් රථවල ගමන් කරන ලෙස ඉල්ලා සිටී අවස්ථාවක තමීල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය සහ වැඩසටහන් කාර්ය මණ්ඩලය දුක්ගැනවිලි පිළිබඳ ගැඹුරින් විමර්ශනය කිරීමට ඉගෙන ගෙන ඇත. ඉහළ කුලයකින් පැමිණි කාන්තාවන් සිව්දෙනා පහත් කුලයක කාන්තාවන් සමඟ එකම බස් රථයක ගමන් කිරීමට අකමැති වූ බව ගැඹුරු විමර්ශනවලදී අනාවරණය විය.

සමස්තයක් වශයෙන්, දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය අයිතිවාසිකම්වලට අනුකූල වේ, එය සම්මුඛ 190හි සඳහන් පරිදි ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර නිර්වචනය පිළිගෙන ඇති අතර ඉන්දියාවේ POSH පනත යටතේ අවශ්‍ය අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ ඒකාබද්ධ කර ඇත.

ඇයගේ වැඩ දිනය අවසන් වන විට ලක්ෂ්මී (නිර්නාමික) ඇගේ යන්ත්‍රය ක්‍රියා විරහිත වූ නිසා නිෂ්පාදන පෙළෙන් ඉවත් වන ලෙස ඇගේ සෘජු අධීක්ෂකවරයා කියා සිටියේය. සුපරීක්ෂක ඇයට බැණ වැදුණේ ඇය ප්‍රශ්න ඇති කළ බවට දොස් පවරමිනි. පසුදින යන්ත්‍රය යථාතත්වයට පත් කළද ඇය වෙනුවට වෙනත් සේවකයෙකු ආදේශ කරන ලදී. ලැප්පාවට පත් වූ ලක්ෂ්මී කර්මාන්තශාලාවෙන් පිටත ගොස් කඳුළු සැප්වේය. ඒක වේලාවකට පසු, TTCU හි නායක නිවාස කම්කරුවන් නිර්හිත වීමට දිරි දුන් වෘත්තීය සමිති රැස්වීම් ගැන සිතමින්, එදින කර්මාන්තශාලාවට පැමිණි නිවාස වෙත ළඟා වීමට ලක්ෂ්මීට මෙයට පෙර ලබන්නාය. නිවාස වහාම කම්කරුවන් සමඟ TTCU සම්බන්ධ වීමට වෙත කැප වූ කර්මාන්තශාලා පරිශ්‍රය තුළ “ගස යට” රැස්වීමක් වහාම කැඳවීය. මානව සම්පත් කළමනාකරු, අදාළ සුපරීක්ෂක තවත් නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයකු සහ ඩික්ටිගල් ගිවිසුමේ ලේඛන නිලධාරියා එම පැමිණිල්ල ලියා ගැනීමටත් රැස්වීමට සහභාගිවීමටත් ලක්ෂ්මීට උපකාර කළේය . නිෂ්පාදන රේඛාවේ නිතර දෝෂ ඇති බවත්, නව ක්‍රියාකරුවෙකු සමඟ වුවද යන්ත්‍රය තවමත් ක්‍රියා විරහිත බවත් සුපරීක්ෂක පිළිගත්තේය. සැබෑ යන්ත්‍ර ප්‍රශ්නය විසඳීම වෙනුවට ලක්ෂ්මී වෙනුවට ආදේශ කරන ලෙස සුපරීක්ෂකවරයාගේ ප්‍රධානියා වන අදාළ නිෂ්පාදන රේඛාවේ නායකයා ඔහුට උපදෙස් දී ඇති බව රැස්වීමේදී පැහැදිලි විය. රේඛා නායකයා රැස්වීමට එක් වූ නමුත් ඇය උපදෙස් දුන්නේ තමා බව පිළිගැනීම ප්‍රතික්ෂේප කළාය.

ලක්ෂ්මීගෙන් ඇසුවේ ඇයට ප්‍රශ්නය විසඳා ගැනීමට අවශ්‍ය ආකාරයයි. ඇගේ පළමු පෙළ අධීක්ෂක ඇගෙන් සමාච අයැද සිටියේය. කම්කරුවන් සමඟ සංවේදනය කරන්නේ කෙසේදැයි නැවත ඉගෙන ගැනීම සඳහා රේඛා නායකයා සතියක කාලයක් මහන මැෂින් ක්‍රියාකරුවෙකු (SMO) ලෙස නාවකාලිකව වැඩ කිරීමට කණ්ඩායම විසින් සාමූහිකව තීරණය කරන ලදී. (රේඛා නායකයින් බොහෝ විට SMO ලෙස සේවය කර ඇත්තේ රේඛා නායකයින් ලෙස උසස් වීමට පෙර)

ලක්ෂ්මී, එම රැස්වීම ඇයට ලබා දුන් සාධාරණය ප්‍රතිඵලයෙන් පිළිබඳ සැහීමකට පත් විය. ඇගේ දුක්ගැනවිල්ල පැය තුනකින් විසඳුණි. වැඩිදියුණු කිරීමක් ලෙස, ලක්ෂ්මී යෝජනා කරන්නේ හිරිහැර කරන්නන්ට ඔවුන්ගේ වැරදි නැවත නොකිරීමට මතක් කිරීම සඳහා වාචිකව නොව සමාච ලිවිය යුතු බවයි. තමීල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමයෙහි සහයෝගය සහ වැඩ අධීක්ෂකයකු ලෙස ඇයගේ භූමිකාව ඇගේ පැමිණිල්ල ඉදිරිපත් කිරීමට ශක්තිය සහ විශ්වාසය ලබා දුන් බවයි.

නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයන්ගේ කාර්යභාරය

තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගම විසින් පත් කරන ලද නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ කම්කරුවන්ගේ, දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී අත්‍යාවශ්‍ය කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. කළමනාකරණය විසින් ඔවුන් පිළිගනු ලැබේ ඔවුන් වැඩ පර්යන්තයේ ගැටළුවක් ඇති වූ විට වහාම මැදිහත් වීමෙන් හෝ තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය වෙත දැනුම් දීමෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණතාවය හා හිරිහැර උත්සන්න වීම වළක්වයි. නිදසුනක්, නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ අධීක්ෂකවරයෙකු තම නිෂ්පාදන පෙළේ සම සේවකයෙකුට උස් හඬින් අමනුෂ්‍ය කරන විට, ඇය සේවා ස්ථානයේ සුදුසු හැසිරීම් ගැන අධීක්ෂකවරයාට මතක් කර දෙයි. කම්කරුවන් සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ අවධාරිත කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවන්ගෙන් පෙන්නුම් කරන්නේ නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ කම්කරුවන්ට අසාධාරණ සැලකීම් වලට එරෙහිව කතා කරන බවත්, දුක්ගැනවිලි ඉදිරිපත් කිරීමේදී සහාය වීමට සහ විශ්වාසවන්තව සිටින බවත්ය. නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ වැඩ පර්යන්තය තුළදී පහසුවෙන් හඳුනාගත හැකි වන්නේ ඔවුන්ගේ සුවිශේෂී පැහැති කබාස (ඇඟළුම් කම්හලේ කහ සහ වීළුම් කම්හලේ රතු) හා පිටුපස 'වැඩ පර්යන්තය නිරීක්ෂකයන්' ලෙස ලේබල් කර ඇති බැවිනි. සෑම නිෂ්පාදන රේඛා දෙකකටම දළ වශයෙන් එක් නිරීක්ෂකයකු ඇත.⁶

මානව සම්පත් දෙපාර්තමේන්තුව විසින් බෙදාහත් දත්තවල පෙන්වා ඇති පරිදි, 2023 දී, නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ 88ක් ඇඟලුම් කම්හලේ ද, 10 දෙනෙකු වීළුම් කම්හලේ ආශ්‍රිතව සහ මුද්‍රණ අංශයේ ද සේවය කර ඇති අතර, නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ සංඛ්‍යාව පළමු වසර හා සසඳන විට 59% ක වැඩිවීමක් නියෝජනය කරයි.⁷ අලුතින් පත් කරන ලද සියළුම නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ මූලික පුහුණුව ලබති. 2023 දී, නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ සඳහා ඔවුන්ගේ කාර්යභාරය පිළිබඳ පුහුණුව මෙන්ම විශේෂිත සිදුවීම්වලට අදාළ පුහුණුව ඇතුළුව විවිධ ඒකක හරහා මුළු පුහුණු සැසි හයක් පවත්වන ලදී (පහත වගුව 1 බලන්න).

අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවල කාර්යභාරය

ලිංගික හිරිහැර පිළිබඳ පැමිණිලි විසඳීම සඳහා ඉන්දියාවේ ලිංගික හිරිහැර වැළැක්වීමේ (POSH) පනත යටතේ අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු අවශ්‍ය වේ. එහෙත්, රෙදිපිළි කම්හල්වල අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු බොහෝ හේතූන් නිසා පොදුවේ විවේචනයට ලක්ව ඇත. කම්කරුවන් නොදැන සිටීම, අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සාමාජිකයින් කළමනාකරණය විසින් තෝරා ගැනීම හෝ බිය ගැන්වීම සහ අවශ්‍ය පුහුණුව ලබා නොගැනීම වැනි හේතූන්ය. මෙම කර්මාන්තශාලාවල කම්කරුවන් ද සඳහන් කළේ ගිවිසුමට පෙර අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු ක්‍රියා විරහිත වූ බවත්, පැමිණිලි වාර්තා කිරීමට බියෙන් පසුවූ බවත්ය.

එබැවින්, ජාතික සහ රාජ්‍ය රෙගුලාසිවලට අනුකූලව වඩාත් ඵලදායී ලෙස ක්‍රියා කළ හැකි වන පරිදි ආචරණය කරන ලද කර්මාන්තශාලාවල අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුව ප්‍රතිසංවිධානය කර දුක්ගැනවිලි පැමිණිලි පද්ධතිය සමඟ ඒකාබද්ධ කිරීම ගිවිසුමේ වැදගත් අවශ්‍යතාවයක් විය. අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු 2023 දී ප්‍රතිසංවිධානය කරන ලද අතර අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු පහක් දැනට නව ඒකකය I සහ II, වීළුම් අංශය I සහ II සහ මුද්‍රණ අංශය) පිහිටා ඇත. වැඩසටහනේ කාර්ය මණ්ඩල දත්ත අනුව සෑම අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවකම ජ්‍යෙෂ්ඨ කාර්තෘ කළමනාකරුවන් දෙදෙනෙකු සමන්විතය (එම දෙදෙනාම සියළුම අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවල කොටසකි), එක් බාහිර විශේෂඥයෙකු (සියලු අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවල සාමාජිකයෙකි) සහ සේවක සාමාජිකයින් පස් දෙනෙකුගෙන් (කාර්තෘවන් 4ක්, පිරිමි 1ක්), ඉන් තිදෙනෙක් TTCU විසින් පත් කරන ලද වෘත්තීය සමිති සාමාජිකයින් වේ. POSH පනතට අවශ්‍ය වන්නේ අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ එක් ජ්‍යෙෂ්ඨ කාර්තෘ කළමනාකරුවෙකු සහාජනීතියක ලෙස එක් බාහිර විශේෂඥයෙකු සහ අවම වශයෙන් සේවකයින් දෙදෙනෙකු ඇතුළත් කිරීම පමණක් වන අතර අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ 50%ක් කාර්තෘවන් විය යුතුය. ආචරණය කරන ලද කර්මාන්තශාලාවල සඳහන් අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සාමාජිකත්වය මෙම අවම අවශ්‍යතා ඉක්මවයි.

ඇඟලුම් කර්මාන්තය සඳහා POSH පනත අදාළ තමිල්නාඩු මාර්ගෝපදේශ අනුව අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුව සෑම දෙමසකට වරක් රැස්විය යුතුය. පවතින දත්ත පරීක්ෂා කිරීමෙන් පෙන්නුම් කරන්නේ අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු 2023 මුල් භාගයේදී එක් වරක් පමණක් හමු වූ බවත් නමුත්, දෙවන භාගයේදී එය ක්‍රමානුකූලව වැඩි වී ඇති අතර අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවකට මාර්ගෝපදේශවලට අනුකූල ඒකාබද්ධ රැස්වීම් හයක් පවත්වා ඇත අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු රැස්වීම් වාර්තා කියවීමෙන් හැඟෙන්නේ සියළුම අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු තවමත් අවශ්‍ය සම්පූර්ණ සේවක සාමාජිකත්වය ස්ථාපිත කර නොමැති බවයි. අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු I සහ II වීළුම් ඒකක සඳහා, මුළු සේවක සාමාජිකයන් 3-4 (2x5=10 වෙනුවට) ඒකාබද්ධ අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ රැස්වීම් කිහිපයකට සහභාගී විය.⁸

6. වැඩසටහන් කාර්ය මණ්ඩලය විසින් පෙන්වා දී ඇති පරිදි, අපගේ පර්යේෂණ සංචාරයෙන් පසු විස්මයක් විසින් බෙදාහත් සේවක දත්ත පෙන්නුම් කරන්නේ එක් එක් නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ කම්කරුවන් 23 ගේ වගකීම දරන බවයි, (2274 කම්කරුවන් සහ 98 නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ s).
7. නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ ඒකකයකට: නව I-41, නව II-47, වීළුම් I-5, වීළුම් II-4, මුද්‍රණ අංශය -1. විස්මයක් පස්වැන්-ක්ෂේත්‍ර සංචාරය මගින් දත්ත සපයන බැවින්, ස්ථානීය සත්‍යාපනය කළ නොහැක.
8. වැඩසටහන් කාර්ය මණ්ඩලය පැහැදිලි කළේ සමහර සේවක සාමාජිකයින් වන්දි නිවාඩු දින (ඉරිදා දින වැඩ කිරීම සඳහා) විය හැකි බැවින් ඔවුන් සහභාගී නොවන බවයි

අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සාමාජිකයින් සඳහා පුහුණු සැසි දෙකක් පවත්වන ලද අතර, අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සහ POSH පනත පිළිබඳ හැඳින්වීමක් කළමනාකාරීත්වවල ලබා දෙන ලදී (පහත වගුව 1 බලන්න). පුහුණු සැසි පවත්වන ලද්දේ තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය සහ මානව හිමිකම් සංවිධානය වන CREA විසිනි. අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු සාමාජිකයන් සහ කළමනාකාරීත්වය ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිරිහැර සහ ඒවාට අවස්ථාවකදී කම්කරුවන්ට සහය වීමේදී ඔවුන්ගේ කාර්යභාරය පිළිබඳව දැනුවත් විය. නිදසුනක් වශයෙන්, කළමනාකාරීත්වයේ සාමාජිකයා කම්කරුවන් වෙත ළඟා වන ආකාරය සහ කාරුණික හා විනිශ්චය නොකර පැමිණිලි ලබා ගන්නා ආකාරය ඉගෙන ගන්නා ලදී. අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සේවක සාමාජිකවක් සඳහාත් කළේ තමන්ට කළමනාකාරීත්වයේ නියෝජිතයින්ට සමානව සලකන ලද බවත්ය. පුහුණු සඳහා සහභාගි සඳහා හෝ පැමිණිලි කමිටුවක් සාකච්ඡා කිරීමට කාලය ඉල්ලා සිටිය හැකි බැවින්, අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවට කළමනාකාරීත්වයේ සහයෝගය පිළිබඳවය දැය ප්‍රශංසා කරයි

කම්කරුවන් සමග අපගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා (දැනුම් පුවරු වලින්, මානව සම්පත් අංශයේ ආරම්භක රැස්වීම් වලින් සහ තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමයෙන් ඉගෙන ගත් අය) ඔවුන් සාමාන්‍යයෙන් අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවල දැනුවත් බව පෙන්වුම් කරන අතර ඇතැමුන්ට හැඟීමේ පැරණි ඒවාට සාපේක්ෂව නැවත සකස් කරන ලද අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ වැඩි විශ්වාසයක් තැබිය හැකිය. කෙසේ වෙතත්, කම්කරුවන්ට 2-3 (5 දෙනෙකුට වඩා) පමණක් ඔවුන්ගේ අදාළ ඒකකවල අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සේවක සාමාජිකයින් හඳුනා ගැනීමට හැකි විය. ඒ අනුව, මේ සම්මුඛ සාකච්ඡා සියළුම ඒකකවල අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවක් ඇති කිරීමට ඊස්ට්බන්ග්ගේ ඉලක්කය සමඟ පෙලගැසීම සඳහා සේවක සාමාජිකත්වය (හෝ ඒ පිළිබඳ දැනුවත් කිරීම) තවදුරටත් ශක්තිමත් කළ යුතුය අදහස ඉස්මතු කිරීමට හේතු විය.

ක්‍රියාත්මක කිරීමේ කමිටුවේ භූමිකාව

ගිවිසුම ක්‍රියාත්මක කිරීම අධීක්ෂණය සඳහා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ කමිටුවක් පිහිටුවීමට ගිවිසුමෙන් නියම විය. එහි සංයුතිය, ගිවිසුම අත්සන් කිරීමෙන් පසු, තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය සහ ඊස්ට්බන් කළමනාකාරීත්වයේ ජ්‍යෙෂ්ඨ නායකත්වය සහ ආසියානු කලාපීය වැටුප් සන්ධානය සාමාජිකයින් එකඟතාවයෙන් තීරණය කරන ලදී. රැස්වීම් වාර්තා විස්තර කර ඇති පරිදි මෙම කමිටුව 2023 අවස්ථා තුනකදී රැස් වී ප්‍රගතිය, ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දුර්වලතා හඳුනා ගැනීමට සහ ඒවා විසඳීමට උපාය මාර්ග සකස් කිරීමට සාකච්ඡා කරන ලදී. නිදසුනක් වශයෙන්, පොදු සේවක දුක්ගැනවිලි, නිෂ්පාදන මූලාශ්‍ර ලබා ගැනීමේ අඩුවීම , රැකියාවට ඇති තර්ජන හා වෙනත් වෙළඳ නාම මත අත්සන් කරන ලද සන්නාමයක් ලබා ගැනීම අඩු කිරීමේ විභවය සාධක පිළිබඳ අනුමානයන් සාකච්ඡා කරන ලදී.¹⁰



පුහුණුව

ගිවිසුමට අනුව කම්කරුවන්, සුපරීක්ෂකවරුන් සහ කළමනාකරුවන් සඳහා වාර්ෂික පුහුණුව අවශ්‍ය වේ. දෙවන වසරේදී සාමාන්‍ය පුහුණුවේ 17ක් සහ සිදුවීම් පාදක පුහුණුවේ 12ක් ලබා දෙන ලදී. කම්කරුවන්, නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ, රේඛීය නායකයින්, නේවාසිකාගාර, (මධ්‍යම මට්ටමේ) කළමනාකාරීත්වය, අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සහ අනෙකුත් කාර්ය මණ්ඩලය සඳහා පුහුණුව ලබා දෙන ලදී. වැඩි විස්තර වගුව 1 හි සපයා ඇත. මෙම එක් එක් පුහුණුවේ අන්තර්ගතය විවිධ සහභාගිවන්නන්ගේ අවශ්‍යතා අනුව සකස් කර ඇත.

සාමාන්‍ය පුහුණුව ගිවිසුමේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය හා හිරිහැර, සංගමයේ නිදහස, තහනම් ක්‍රියාකරකම්, පවතින ප්‍රතිකර්ම, සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර උල්ලංඝනය කිරීම් වාර්තා කිරීම සහ ඒවාට පිළියම් යෙදිය යුතු ආකාරය ආවරණය කරයි. නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ සහ අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සාමාජිකයන් සඳහා, පුහුණුව ගෝලීය අන්තර්ගතයෙන් ඔබ්බට ගොස් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණ්ඩත්වය සහ හිරිහැරවලදී නිරීක්ෂකයකු ලෙස මැදිහත්වීම ඒ සඳහා පිළියම් ලබාදීමේදී ඔවුන්ගේ කාර්යභාරය හා වගකීම ගැන පුළුල්ව සාකච්ඡා කරයි. නේවාසිකයන් සඳහා, විවිධ කමිටුවල ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳ තොරතුරු පුහුණුවට ඇතුළත් වේ. කළමනාකරණය සඳහා, පුහුණුවට POSH පනත සහ අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුව පිළිබඳ 'සංවේදීකරණය' ඇතුළත් වේ. රියදුරන්ට රිය පැදවීමේදී දුරකථනයෙන් කතා නොකිරීම විශේෂයන්ට සේවකයන් සමඟ ගනුදෙනු කිරීම සම්බන්ධ නීති ඇතුළුව නව නීති පිළිබඳ උපදේශනයක් ලැබුණි. සිදුවීම් පාදක පුහුණුවේ දුක්ගැනවිලි විපරම් කිරීම කම්කරුවන් කෙරෙහි සදාචාරාත්මකව හැසිරෙන ආකාරය, නිෂ්පාදන රේඛාවක නායකයෙකු ලෙස වාචික අපයෝජනයෙන් වැළකී සිටීම හෝ මධ්‍යම මට්ටමේ කළමනාකරුවන් සඳහා නිෂ්පාදන බිම් නිරීක්ෂකයන්ගේ භූමිකාවන් පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීම වැනි විශේෂිත අංශ කෙරෙහි අවධානය යොමු කරන ලදී.

9. රැස්වීම්වලට සහභාගි වූ ඊස්ට්බන්, AFWA සහ TTCU හි නිශ්චිත නියෝජිතයන් විවිධ රැස්වීම්වලට අනුව වෙනස් විය.
 10. රැස්වීම් වාර්තා වල අනුමානය වන්නේ නිෂ්පාදන මූලාශ්‍ර නැවැත්වීම හෝ වෙළඳ නාමවල අඩු කිරීමේ තීරණ වෙනත් බොහෝ විචල්‍යයන්ගේ ශ්‍රීතයක් බවය

පාර්ශවකරුවන්		පුහුණුවීම් ගණන		සමස්ථ සහභාගිවුවන් සංඛ්‍යාව *	
		සාමාන්‍ය පුහුණුව	සිදුවීම් පදනම් කරගත් පුහුණුව	සාමාන්‍ය පුහුණුව	සිදුවීම් පදනම් කරගත් පුහුණුව
කම්කරුවන්	රේඛීය නායකයන්	1	2	20 (21%)	61 (64%)
	නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ	5	1	227 (100%)	43 (43%)
	කම්කරුවන්	1	3	100 (4%)	209 (9%)
	තෝවාසිකයන්	1	0	437 (79%)	0
කළමනාකරණය	කළමනාකාරිත්වය	1	0	30 (100%)	0
	මැද පෙළ කළමනාකාරිත්වය	3	3	151 (95%)	76 (48%)
අනෙකුත් කාර්ය මණ්ඩලය	විද්‍යුත්	1	2	40 (100%)	115 (100%)
	තෝවාසිකාගාරය භාරකාරු	0	1	0	5 (100%)
	ආපනශාලා සේවකයින්	1	0	12 (48%)	0
අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු	කළමනාකරණය සඳහා අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුව හැඳින්වීම	1	0	20 (71%)	0
	සාමාජික පුහුණුව	2	0	34 (100%)	0
සමස්ථය		17	12	1071	509

* වර්තා කරන ලද ප්‍රතිගත අසම්පූර්ණ ඇස්තමේන්තු වේ. පුහුණු සැසිවලට සහභාගී වන සේවක සංඛ්‍යාව එම සේවක කාණ්ඩයේ පුද්ගලයින් සංඛ්‍යාවෙන් බෙදීම මත පදනම්ව ගණනය කෙරේ. ගැටළුව වන්නේ එක් සේවකයෙකුට බහු පුහුණු සැසිවලට සහභාගී විය හැකි බවයි.

ඉහත විස්තර කර ඇති පරිදි, පුහුණුව ලැබූ (2023 හෝ 2022 දී) කම්කරුවන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණතාවය හා හිරිහැර පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් පෙන්වූ කරන අතර නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ සහ අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටු සාමාජිකයින් කම්කරුවන්ට සහාය වන ආකාරය පිළිබඳව ඉගෙන ගෙන ඇත. එක් සේවකයෙකුට පැවසුවේ පුහුණුව ඇගේ අධීක්ෂකවරුන්ගේ හැසිරීම ගැන ප්‍රශ්න කිරීමට සහ කතා කිරීමට ඇයට විශ්වාසයක් ලබා දුන් බවයි: "පුහුණුවට පෙර මගේ අධීක්ෂකයා මාගෙන් අමතර කාර්යයන් කරන ලෙස පවසා මම ප්‍රතික්ෂේප කළ විට, ඔහු මට තදින් බැණ වදින්නට හෝ මට අමතර වැඩ ලබා දීමට පුරුදුව සිටියේය. මම ඉස්සර හිතුවේ එයා මේ විදියට හැසිරුණේ මම වැඩ අතරතුර වරදක් කර ඇති නිසා කියලයි. මෙය එක්තරා ආකාරයක හිරිහැරයක් සහ බලය අතිසි ලෙස භාවිතා කිරීමක් බව පුහුණුවේදී මම දැනගත්තා. දැන්, ඔහු හේතුවක් නොමැතිව මගෙන් පළිගන්නේ නම්, මම වහාම ඔහුට නිර්භීතව මුහුණ දෙමි."¹² ගිවිසුමේ තුන්වන වසරේදී, නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ, කළමනාකාරිත්වය සහ TTCU සඳහා CREA විසින් අමතර පුහුණුවක් ලබා දීමට නියමිතය. මීට අමතරව, "පුහුණුවන්නන් පුහුණු කිරීමේ" සැසි පවත්වනු ලබන අතර, එහිදී TTCU විසින් පත් කරන ලද සේවකයින්ට ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණතාවය හා හිරිහැර මානසිකව පිළිබඳ පුහුණුව ලබා දීමෙන් අනතුරුව ඔවුන්ගේ සම සේවකයින් දැනුවත් කෙරේ. කලින් සඳහන් කළ පරිදි, TTCU සහ CREA විසින් භාවිතා කරන සමහර පුහුණු ක්‍රමවේදවල නැවත තක්සේරු කිරීම් පුහුණු මනාව සකස් කිරීමට සහ කාර්යක්ෂමතාව වැඩි කිරීමට ප්‍රයෝජනවත් වනු ඇත.

11. වැඩසටහන් කාර්ය මණ්ඩලය විසින් බෙදාහැර දුන් වලට අනුව, සහභාගිවන්නන්ගේ අංක, පුහුණු විස්තර සහ සියලුම සැසි සඳහා ඡායාරූප සාක්ෂි තිබුණද ආහාරාගාර පැමිණිලි කමිටුවේ පුහුණුවීම්, ඡායාරූප සාක්ෂි ඇත්තේ අල්ප ප්‍රමාණයකි.

12. උපුටා දැක්වූ පරිච්ඡේද සැලැස්වූ ලෙස සංස්කරණය කර ඇත. මෙහි ඇති ප්‍රධාන ගැටළුව නම් අධීක්ෂකවරයා ඇගේ සාමාන්‍ය රාජකාරියට පරිබාහිර අමතර වැඩ කිරීමට නිතර නිතර දැන්වී සිටීමක්, ඇය ඒවා ප්‍රතික්ෂේප කළ විට ඔහු ඇයට බැන වැදීමක් - ඇය සඳහන් කළේ 'පරුෂ චරිතය' භාවිතා කිරීමයි. ලබා දෙන පුහුණුව C190 මත පදනම් වාචික අපයෝජනය හිරිහැර කිරීම් ඇතුළත් වේ.

රිස්ට්මන්ගේ සහයෝගීතාව

ශ්‍රී සුමං රිස්ට්මන් කළමනාකාරිත්වය එහි විධිවිධානවලට සම්පූර්ණයෙන්ම අනුකූලවීම අවශ්‍ය වේ. TTCU සහ කම්කරු පාර්ශවකරුවන්ගේ නියෝජිතයින් සමඟ අපගේ සම්මුඛ සාකච්ඡා අවධාරණය කළේ කර්මාන්තශාලාවල ඉහළ කළමනාකාරිත්වය ශ්‍රී සුමං ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා කැපී පෙනෙන සහයෝගයෙන් කටයුතු කර ඇති බවයි. රිස්ට්මන්ගේ සහයෝගීතාවයේ සාක්ෂි මූලික වශයෙන් පෙනෙන්නේ වෘත්තීය සමිතිය සමඟ නීතිපතා හමුවීමට හරහා, හා බොහෝ දුක්ගැනවීම් වේගයෙන් විසඳන ලද, ප්‍රතිඵල පහත කොටසේ විස්තර කර ඇත. අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ උපදෙස් පරිදි රිස්ට්මන් ප්‍රතිසංස්කරණ සම්පූර්ණයෙන් පිළිගෙන ඇත. ශ්‍රී සුමං පාඨයට අනුව, අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ සිද්ධන් අනුකූලතාව තහවුරු කිරීම සඳහා අධීක්ෂණ කමිටුවට ඉදිරිපත් කළ හැකි නමුත් 2023 දී එවැනි උත්සන්න කිරීමක් අවශ්‍ය නොවීය. අපගේ තක්සේරුව අතරතුර, රිස්ට්මන් කළමනාකාරිත්වය පර්යේෂණ කණ්ඩායම සමඟ සම්පූර්ණයෙන්ම සහයෝගීව ප්‍රවේශය ලබා දීම, ස්වේච්ඡා දත්ත ලබා දීම සහ කණ්ඩායමට කළමනාකාරිත්වය සහ සේවකයින් සමඟ සම්බන්ධ වීමට උදව් කළේය.

රිස්ට්මන්ගේ කර්මාන්තශාලා කළමනාකාරිත්වය ශ්‍රී සුමං ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා දැඩි කැපවීමක් පෙන්නුම් කළද, සියළුම මධ්‍යම කළමනාකරුවන් එහි සියළු විධිවිධාන තේරුම් ගත් බව පැහැදිලි නැති බැවින් ඔවුන්ට වැඩි (හෝ වඩා හොඳ) පුහුණුවක් අවශ්‍ය බව යෝජනා

කරයි. උදාහරණයක් ලෙස නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ වගකීම්වලින් බැහැරව වැඩ කිරීමට අවස්ථා තුනක් විය මෙම සිද්ධන් තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය විසින් පිළිතුරු වශයෙන් අදාළ අධීක්ෂකවරුන් සහ මධ්‍යම කළමනාකරණය සඳහා නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයන්ගේ භූමිකාවන් සහ වගකීම් පිළිබඳ පුහුණුව ලබා දුන්නේය. මධ්‍යම කළමනාකරුවන් දුක්ගැනවීම් විසඳීමට ප්‍රමාද වූ අවස්ථා කිහිපයක්ද විය. නිදසුනක් වශයෙන්, ජුනි මාසයේදී කතුර මුවහත් නොකළ බවට සේවකයෙකු පැමිණිලි කළ අතර, හැකි ඉක්මනින් කතුර මුවහත් කරන ලෙස තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය විසින් උපදෙස් දුන්නේය. දුක්ගැනවීම් දත්තවල පෙනෙන පරිදි, දින දහයකට පසුව, “04.07.23 දින, කතුර මුවහත් නොකළ බැවින්, ඒවා මුවහත් කරන ලෙස හෝ නව කතුරු යුගලයක් ආදේශ කරන ලෙස තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය මානව සම්පත් කළමනාකරුට මතක් කළේය. 2023.07.05 වන දින මානව සම්පත් කළමනාකරු TTCU අමතා පැවසුවේ බර රහිත කතුර සඳහා ඇණවුම් ලබා දුන් බවයි. නව කතුරු යුගල අගෝස්තු 1 සිට කැපුම් දෙපාර්තමේන්තුවට ලබා දෙන ලදී”. මධ්‍යම කළමනාකරණ මට්ටමින් දුක්ගැනවීම් විසඳීමේ ප්‍රමාදයන් ඇති වුවද, TTCU විසින් අඛණ්ඩ පසු විපරම් කිරීම හරහා ශ්‍රී සුමං පද්ධති රිස්ට්මන් විසින් අනුකූලතාව සහතික කරන ආකාරය මෙම උදාහරණයෙන් පැහැදිලි වේ.



2 කොටස

ඩින්ඩිගල් ගිවිසුමේ ප්‍රතිඵල

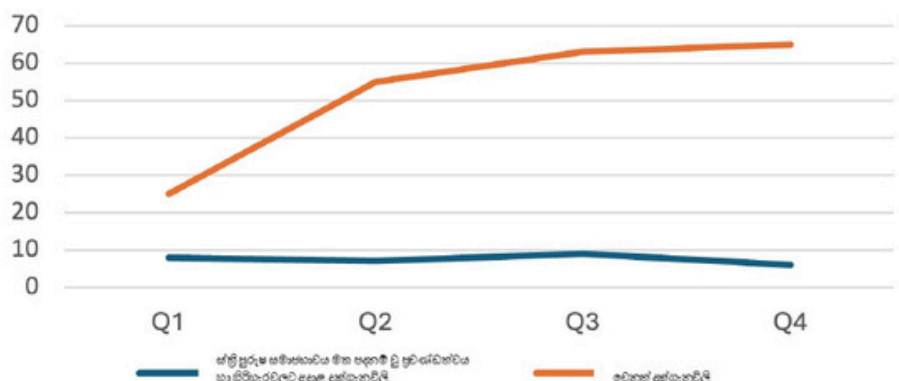
මෙම කොටස ගිවිසුමේ ඉලක්කවලට අදාළ ප්‍රතිඵල දර්ශක කෙරෙහි අවධානය යොමු කරයි (උපුටා ගැනීම) “ජාත්‍යන්තර කම්කරු සංවිධානයේ සම්මුති 190 හි අර්ථ දැක්වීම් ඇති පරිදි ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සහ/හෝ කුල හෝ සංක්‍රමණ තත්වයන් හා බැඳුණු ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර වැළැක්වීම ඇතුළුව ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර වැළැක්වීමට ප්‍රතිකර්ම කිරීම සහ තුරන් කිරීමේ ඉලක්කය පාර්ශවයන් සමඟ බෙදා හැරීම, එමෙන්ම ඉන්දියාවේ තමිල්නාඩුව ඇතුළු ඇඟලුම් කර්මාන්තයේ එක්රැස් වීමේ නිදහස උල්ලංඝනය කිරීම, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර සඳහා දායක වීමකි.” (ඇමුණුම A බලන්න).

වාර්තාවේ 2 වන වගන්තියේ ප්‍රධාන සොයාගැනීම් පහත පරිදි වේ අ) අපගේ විශ්ලේෂණවලින් පෙනී යන්නේ කම්කරුවන් දුක්ගැනවිලි පද්ධතිය විශ්වාස කරන බවත් දුක්ගැනවිලි ඉදිරිපත් කිරීමට බියක් නැති බවත්, විවිධ මාතෘකා සම්බන්ධයෙන් ඉදිරිපත් කරන ලද දුක්ගැනවිලි විශාල සංඛ්‍යාවකින් සාක්ෂි දරයි. ආ) පැමිණිලි විසඳීමේ වේගය අනුව, එම යාන්ත්‍රණය කැපී පෙනෙන ලෙස ඵලදායී වන බව පෙනේ. ඇ) එක්රැස් වීමේ නිදහස උල්ලංඝනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් කිසිදු පැමිණිල්ලක් නොතිබීම කැපී පෙනේ. ඇ)TTCU බලගතු අධීක්ෂණ යාන්ත්‍රණයක් ලෙස ක්‍රියාකර, ඵලදායී විසඳුම් සහතික කිරීම සහ නවදුරටත් උල්ලංඝනය කිරීම් වලක්වයි. වෘත්තීය සමිති-කළමනාකරණ සංවිධානයේ අනන්‍යතා ප්‍රතිලාභ තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය සහ ඊස්මන්ට් කළමනාකරණය යන දෙඅංශයන්ම සහතික කර ඇත. ඇ) සෞඛ්‍යය සම්පන්න ශ්‍රම කළමනාකරණ සබඳතා කම්කරුවන් සඳහා අතිරේක ධනාත්මක ප්‍රතිඵල ඇති කරයි. අපි මෙම කරුණු පහතින් විස්තර කරමු.

දුක්ගැනවිලි සංඛ්‍යාව

සමස්තයක් වශයෙන්, 2023 තුළ ඉදිරිපත් මුළු දුක්ගැනවිලි 242න් 30ක් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර අදාළ වන අතර 212 පුළුල් පරාසයක වෙනත් ගැටළුවලට සම්බන්ධ වේ. මෙම සංඛ්‍යා පළමු වසරේ දී මතු වූ දුක්ගැනවිලි සංඛ්‍යාවට වඩා සැලකිය යුතු ලෙස ඉහළය. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර දුක්ගැනවිලි 23% කින් වැඩි වූ අතර අනෙකුත් දුක්ගැනවිලි 13% කින් වැඩි විය¹³ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර පැමිණිලි වසර පුරා ඒකාකාරව ස්වභාවයක් ගත් අතර, වසර තුළ අනෙකුත් පැමිණිලි වැඩිවීමක් පෙන්නුම් කරයි (රූපය 1 බලන්න). සේවක සම්මුඛ සාකච්ඡා මගින් තහවුරු කරන්නේ , ගිවිසුමේ දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය කෙරෙහි කාන්තා සේවකාවන් විශ්වාස කරන බවත් පෙරට වඩා පුළුල් පරාසයක ගැටළු සම්බන්ධයෙන් දුක්ගැනවිලි ඉදිරිපත් කිරීමට පහසුවක් දැනෙන බවත්ය.

රූපය 1: 2023 කාර්තුව සඳහා පැමිණිලි යාන්ත්‍රණයට ලැබුණු දුක්ගැනවිලි¹⁴

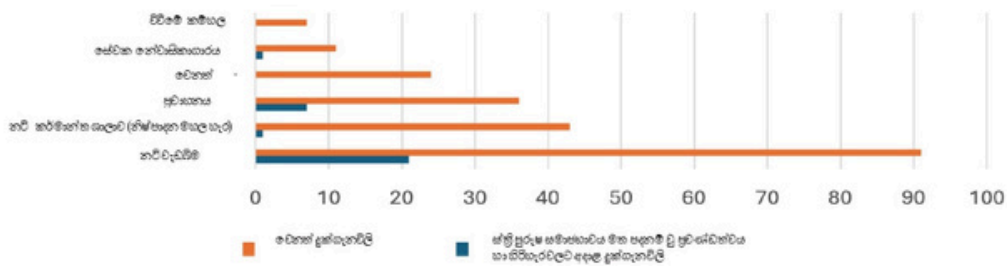


13 වසර 1 දත්ත අප්‍රේල් - දෙසැම්බර් (මාස 9) ආවරණය වන බව සලකන්න; වසර 2 දත්ත ජනවාරි - දෙසැම්බර් (මාස 12) ආවරණය කරයි

14 4 දින තොවු පැමිණිලි බැහැර කර ඇත.

බොහෝ කම්කරුවන් සේවය කරන නවී ඇඟලුම් කම්හලේ වැඩ පර්යන්තයෙන් බොහෝ සිද්ධිත් වාර්තා වේ. වැඩසටහන් කාර්ය මණ්ඩලයට පැවසුයේ, ප්‍රධාන වශයෙන් රෙදි විවේක කර්මාන්ත ශාලාවේ සේවා පරිසරය හේතුවෙන්, අඩු පැමිණිලි සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර සිද්ධිත් වාර්තා වී නැති බව පවසයි. අවම කම්කරු සහයෝගිතාවකින් විශාල යන්ත්‍ර ක්‍රියාත්මක කිරීම, පිරිමි සුපරීක්ෂකවරුන් අඩු වීම, සහ සෝෂාලිසටි පරිසරය වාචික අපයෝජනයට අඩු ඉඩක් තබයි. වෙනත්" කාණ්ඩයට සම්බන්ධ පැමිණිලි බොහෝ විට කම්කරුවන්ගේ නිවසේ හෝ ගමේ පුද්ගලික ගැටළු හා සම්බන්ධ ඒවා වේ. පැමිණිලි පිළිබඳ විශ්ලේෂණයදී ගමේ, නිවසේ සහ කර්මාන්තශාලාවේ ජීවිතය අතර අන්තර් සම්බන්ධතාවයක් ඉස්මතු කරන බැවින් එම ස්ථාන දෙකෙහිම TTCU හි කාර්යයේ වැදගත්කම අවධාරණය කරයි. නිදසුනක් වශයෙන්, නිවසේදී තම ස්වාමිපුරුෂයාගෙන් පහරකෑමට ලක්වන කාර්යභාරයක්, තම කාර්යය සඳහා අවධානය යොමු කර නිෂ්පාදන ඉලක්ක සපුරාලීමට අපහසු අතර අතර වැඩ පර්යන්තයේදී සුපරීක්ෂකවරුන්ගේ තරවටු කිරීම්වලට මුහුණ දීමට සිදු වේ.

රූපය 2: ස්ථානයට අදාළ දුක්ගැනවිලි ගණන



දුක්ගැනවිලි මාධ්‍ය

කම්කරුවන් විධාත්ම කැමති වූයේ සංගමය හරහා දුක්ගැනවිලි ඉදිරිපත් කිරීමටය. වගුව 2 පෙන්වා දෙන පරිදි, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය සහ හිරිහැර සම්බන්ධ දුක්ගැනවිලි 67% සහ අනෙකුත් දුක්ගැනවිලි වලින් 91%ක් තමාගේ රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය වෙත වාර්තා විය. TTCU නාලිකාව සඳහා ඇති මනාපය විශාල වශයෙන් වැඩි වන්නේ ඔවුන් කම්හල වෙත නීතිපතා (සනියකට දෙවරක්) පැමිණීම, ගම්මානවලදී කම්කරුවන් සමඟ සහසම්බන්ධ වීම සහ කම්කරුවන්ගේ ගැටළු පිළිබඳ සත්‍ය වාර්තා තබා ගැනීම තුළිනි. කම්කරුවන් අවධාරණය කළේ TTCU ඔවුන්ගේ ගැටළු වලට සවන් දෙන බවත් හා ඒවා සම්බන්ධව රහස්‍යභාවයෙන් යුතුව ගනුදෙනු කරන බවයි. පොදුවේ ගත් කල, සම්මුඛ පරීක්ෂණයට ලක් වූ සියළුම කම්කරුවන් අතර තමාගේ රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය කෙරෙහි ඉහළ විශ්වාසයක් පවතී.

වගුව 2: දුක්ගැනවිලි මාධ්‍ය ජනවාරි-දෙසැ. 2023

දුක්ගැනවිලි මාධ්‍ය	ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර සම්බන්ධ පැමිණිලි	වෙනත් පැමිණිලි
තමාගේ රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය	20 (67%)	193 (91%)
ගිවිසුමේ වැඩසටහන් සහකාර සහ ලේඛන නිලධාරී	2 (7%)	17 (8%)
අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුව	2 (7%)	0
කළමනාකරණය	6 (20%)	0
නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ	0	2 (1%)
සමස්ථය	30	212

මීට අමතරව, කම්කරුවන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර සම්බන්ධ සිද්ධිත් සාප්‍රවම කළමනාකාරිත්වයට, ගිවිසුම් වැඩසටහන් කාර්ය මණ්ඩලයට හෝ, අවස්ථා තුනකදී, සාප්‍රවම අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවට වාර්තා කළේය. අප සමඟ බෙදාගත් පැමිණිලි පිළිබඳ තොරතුරු , නිෂ්පාදන මහලේ නිරීක්ෂකයෝ වෙත කම්කරුවන් විසින් මතු කරන ලද ගැටළු සංඛ්‍යාව නිවැරදි ලෙස නිරූපණය නොවන බව සැලකිල්ලට ගැනීම වැදගත්ය. නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ සාමාන්‍යයෙන් වැඩ පර්යන්තයේදීම වහාම ගැටළු බැවින්, මෙම ගැටළු ලේඛන නිලධාරියා විසින් වාර්තා නොකෙරේ. නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ හට යොමු කර ඇති සත්‍ය පැමිණිලි සංඛ්‍යාව, වගුව 2 හි ඉදිරිපත් කර ඇති සංඛ්‍යාව දෙකට වඩා බොහෝ වැඩිය.

උදාහරණයක් ලෙස, නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ නිෂ්පාදන පෙළේ නායකයකු එහි සේවකයකු උස් හඩ නැංවීමක් දුටුවහොත් නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ වහාම ක්‍රියාත්මකව “ඇය එහි සිටින්නේ රැකියාවට මිස ඔවුන් දෙදෙනාම තම කාර්යය කරන විට ඇයට කෑ ගැසිය හැකි අර්ථයකින් ඇය සේවකයාට වඩා උසස් නොවේ” යනුවෙන් චර්චිත නායකයාට අනතුරු ඇඟවීමට වහාම පියවර ගත් බවයි. කම්කරුවන් සඳහන් කරන්නේ නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ ඔවුන්ගේ නිෂ්පාදන රේඛාවල නිතර මැදිහත් වීමෙන් ඔවුන්ට රැකියාවේදී සහය සහ ආරක්ෂිත බවක් දැනේ.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර සම්බන්ධ දුක්ගැනවිලි සහ පිළියම්

මෙම ගිවිසුම “ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර රෙදිපිළි හා ඇඟලුම් කර්මාන්තයට පොදු වන බවත්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර වැළැක්වීම , උත්සන්න වීම සහ හානිය අවම කිරීම, සියළුම ආකාරයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර තහනම් කිරීම සහ ප්‍රතිකර්ම කිරීම වැදගත් බවත් පිළිගනී. ගිවිසුම සහ වැඩසටහන තවදුරටත් හඳුනා ගන්නේ උපග්‍රන්ථය A හි විෂය පථයෙන් පිටත ජාතික සහ ජාත්‍යන්තර කම්කරු නීතියේ තවමත් පිළියම් නොකළ ලද උල්ලංඝනය කිරීම් සඳහා රැකියා ස්ථානයේ දඬුවම් නොලැබෙන සංස්කෘතියක් පවත්වා ගෙන යන අතර එය ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර” සඳහා දායක වන බව පිළිගනී.” පළමු වසර වාර්තාව උපග්‍රන්ථ A හි නිශ්චිතව දක්වා ඇත. මෙම ගිවිසුම මගින් විවිධ උල්ලංඝන සහ පිළියම් සකස් කර ඇත.

පහත විශ්ලේෂණය ව්‍යුහයට අනුව ගිවිසුම මගින් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර සහ සංවිධානය වීමේ නිදහස උල්ලංඝනය කිරීම් වෙනස් කාණ්ඩ දක්වා ඇත. එම කාණ්ඩ ඇතුළත් වන්නේ නැවත නැවත සිදුවන ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර හෝ වාතරා කිරීම නිසා පිළිගැනීම හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර සඳහා ප්‍රතිරෝධය දැක්වීම; ශාරීරික හිංසනාකාරී ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර, ශාරීරික හිංසනාකාරී නොවන ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර සහ සංගමයේ නිදහස උල්ලංඝනය කිරීමයි.

වගුව 3: ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර - සම්බන්ධ පැමිණිලි ජනවාරි-දෙසැ. 2023 කාණ්ඩය, ගැටළුව, නිරාකරණයන්¹⁵

කාණ්ඩය	ගැටළුව	වාර්තා වීම්	නිරාකරණයන්
1: නැවත නැවතත් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර හෝ වාර්තා කිරීම හෝ ප්‍රතිරෝධය දැක්වීම සඳහා පිළිගැනීම් පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර		0	0
2: ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ ශාරීරික පහරදීම් සම්බන්ධ හිරිහැර	අනවශ්‍ය ස්පර්ශය	2	2
	ශාරීරික හිංසනය	2	2
	ශාරීරික දඬුවම්	1	1
3: ශාරීරික පහරදීම්වලින් තොර ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය	වැඩක අපයෝජනය	17	17
	කටකතා/බොරු	3	3
	ලිංගික හෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය මත පදනම් වූ අඳහස්	2	2
	හිතවාදීත්වය, පුද්ගලික තොරතුරු ඉල්ලුම	1	1
	තෝවාසිකාගාර පොද්ගලිකත්වය හෝ නිදහස	1	1
	නිරීක්ෂණ/පොද්ගලිකත්වය උල්ලංඝනය	1	1
4: එක්රැස් වීමට ඇති නිදහස උල්ලංඝනය කිරීම්		0	0
සමස්ථය		30	30

වගුව 3 පෙන්නුම් කරන පරිදි, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර සම්බන්ධ සමස්ථ පැමිණිලි 30ක් 2023 දී වාර්තා වී ඇති අතර, ඉන් ශාරීරික දඬුවම් සහ ශාරීරික ප්‍රචණ්ඩත්වය ඇතුළුව ශාරීරික පහරදීම් පහක් (2 කාණ්ඩය) සම්බන්ධවය. උදාහරණයක් ලෙස, කාන්තාවකට ලිඛිත පැඩය වීසි කිරීම. ඉතිරි පැමිණිලි භෞතික නොවන (3 කාණ්ඩය). 2022 දී මෙන්, වඩාත් සුලභ පැමිණිලි වන්නේ භෞතික නොවන සහ සැලකිලිමත් වාචික අපයෝජනයන්ය, නිදසුනක් වශයෙන්, අන් අය ඉදිරියේ කෑගැසීම සහ නින්දාවට ලක්වීම. සියළුම පැමිණිලිවල ඇති මූලික ගැටළුව විසඳා ඇත. බොහෝ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර පැමිණිලි සති දෙකක් තුළ වේගවත් නිරාකරණයන් ප්‍රශංසනීයයි (ප්‍රතිකර්ම පිළිබඳ සාකච්ඡාව සහ පහත රූප සටහන 5 බලන්න). එක් අවස්ථාවකදී, වෙනත් පිළියම්වලට අමතරව, අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවේ ඊස්ට්මන්ගේ වර්ගාධර්ම සංග්‍රහයේ සංශෝධනයක් යෝජනා කරන ලද අතර, එය අපේක්ෂාවෙන් පවතී.

15. වර්ගකරණය විස්තරය සිත්ඪිලේ ගිවිසුම උපග්‍රන්ථ A වලින් අනුචිතරාය කර ඇත විශ්ලේෂණය සිත්ඪිලේ ගිවිසුම කර්ම මණ්ඩලයේ පැමිණිලි වර්ගකරණය මත පදනම් වේ.

එක් පිඩකයා විසින් නැවත නැවතත් කරන ලද වැරදි මාස හතරක කාලය තුළ තමේල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමයේ අවධානයට යොමු කරන ලදී. කැපුම් අංශයේ කළමනාකරුවෙකුගේ වාර්ෂික අපයෝජන සහ ලිංගිකව යටත් පහත්, කිකරු ලෙස හැසිරුණු කම්කරුවන්ට පක්ෂපාතිත්වය දැක්වීම මෙම පැමිණිලිවලට ඇතුළත් වේ. විසඳුම් ලෙස විධිමත් අවවාද සහ කැපුම් කළමනාකරු ස්ථාන මාරුවක් ඇතුළත් වූ අතර, ඔහු ස්ථාන මාරුවෙන් පසු ඉල්ලා අස් විය. සේවකයන්ට උපදේශනය සහ පුහුණුව ලබා දෙන ලදී.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර සම්බන්ධ සිද්ධීන් තුනක් සංක්‍රමණිකයන්ට සිදුවූ අසාධාරණයන් පෙන්නුම් කරයි. එක් අවස්ථාවක, සංක්‍රමණික සේවකයෙකුට “ආපසු ඔරිස්සාවට යන්න” යනුවෙන් බැණ වැදී ඇති අතර, අනෙක් පැමිණිල්ල අනවශ්‍ය ලෙස බැණ වැදීම සහ තුන්වන පැමිණිල්ල වූයේ සංක්‍රමණික සේවකයින්ට සති අන්තයේ නේවාසිකාගාරයෙන් පිටවීමට අවසර නොදීමයි. පළමු සිදුවීම කළමනාකරණ වෙනස් කිරීමෙන්ද, විධිමත් අවවාදයන් සහ පුහුණුවක් සමගින්, දෙවැන්න අවවාදයන් සමගින්, තෙවන පැමිණිල්ල නේවාසිකාගාරයේ 'හාර' පුද්ගලයා සහ නේවාසිකයන් 437 සඳහා ගමන් කිරීමේ නිදහස පිළිබඳ අධ්‍යාපන වැඩසටහනක් තුළින් විසඳා ඇත.

කුල වෙනස්කම්වලට අදාළව ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර හා එක්රැස් වීමේ නිදහස පැමිණිලි නොතිබුණද, පොදුවේ කුල වෙනස්කම් කිරීම පිළිබඳ පැමිණිලි තිබුණි (ස්ත්‍රී නොවන සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර පැමිණිලි පිළිබඳ පහත කොටස බලන්න).

ප්‍රධාන පර්යේෂකයා විසින් ක්ෂේත්‍ර වාරිකාවේදී පැමිණිලි තුනක් ඇතුළුව අහඹු සොයා බැලීම් සහ සම්මුඛ සාකච්ඡා පවත්වන ලද අතර, අපගේ ලේඛන සමාලෝචනය සමඟ දුක්ගැනවිලි දත්තවල සමස්ත විශ්ලේෂණයන්වල තහවුරු කිරීමට එය උපකාරී විය. නිදසුනක් වශයෙන්, එක් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර සම්බන්ධ පැමිණිල්ලක් වූයේ හදිසි අවස්ථාවකදී තම ඔසප් වීමෙන් ලේ පැල්ලම් වළක්වා ගැනීම සනීපාරක්ෂාව සඳහා අපද්‍රව්‍ය ඇඳුම් රෙදි භාවිතා කළ කාන්තාවක් වීමිනි. අනෙක් අය ඉදිරියේ ඇයගේ සුපරීක්ෂකවරයා ඇයට බැණ වැදුණා. තමේල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය විසින් යෝජනා කරන ලද විසඳුමක් ලෙස හෙද කාමරය තුළ නැප්කින් ගබඩා කිරීම කිරීම සහ එය සම්මත විය.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හිරිහැර සඳහා පිළියම්: සාමාන්‍යයෙන්, ගිවිසුම විවිධ , ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර වෘත්තීයයන්ගේ හොඳම භාවිතයන් හා 190 සම්මුතියෙන් පැන නගින ජාත්‍යන්තර මාර්ගෝපදේශ, වැනි විවිධ ප්‍රභවයන් මත පදනම් වේ, ඒවා වෙනස්වර්ගතව කාණ්ඩ කර ඇත. බලපෑමට ලක් වූ සේවකයින්ගේ ආරක්ෂාව සහතික කිරීමට සිදු වූ සිද්ධියෙන් සේවකයා වහාම ආරක්ෂා කිරීමට සහ:එම සේවකයා වෙනත්



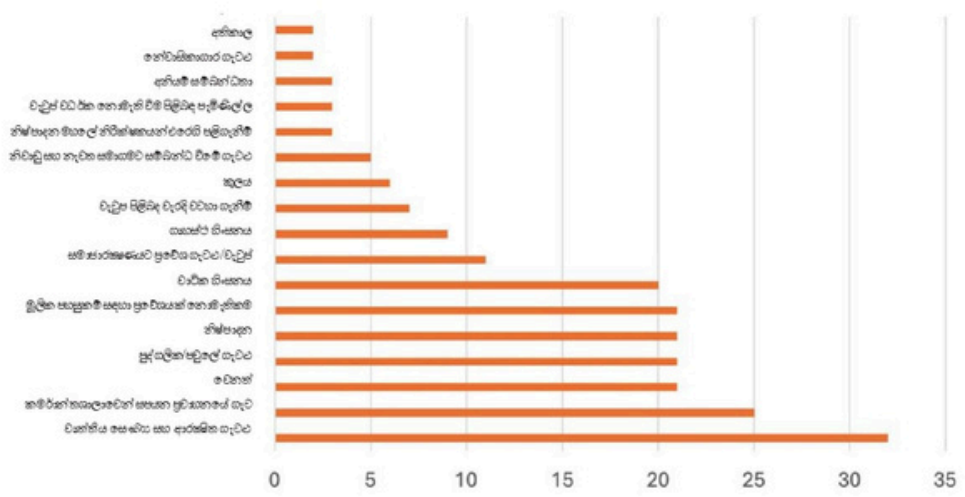
ඒකකයකට මාරු කිරීම; පුනරුත්ථාපනය කිරීම සහ එවැනි සිද්ධීන්ට මුහුණ දුන් අයගේ උපදෙස් , සේවකයා නැවත යථා තත්ත්වයට පත් කිරීමට විසඳුමක ලෙස, උදා: සේවකයා ඉදිරියේ හිරිහැර කරන්නා විසින් සමාව අයැදීම; සහ සිද්ධියෙන් සේවකයා වහාම ආරක්ෂා කිරීමට ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර නැවත සිදුවීම වැළැක්වීමේ පියවර, උදා. පුහුණුව¹⁶ ප්‍රතිකර්ම වලට ඇතුළත් වේ.මෙම කාණ්ඩවල විස්තර සඳහා පළමු වසර **වාර්තාවේ ඇමුණුම A** බලන්න. 2023 දී, අදාළ සිසියෝන් සේවකයා වහාම ආරක්ෂා කිරීමට පිළියම් දෙකක් කර තිබේ; සේවකයා නැවත යථා තත්වයට පත් කිරීම 25ක්; සහ පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර නැවත සිදුවීම වැළැක්වීමේ පියවරක් ඇතුළත් ප්‍රතිකර්ම 27ක් අඩංගු වේ. වගුව 3 පොදු පිළියම්වර්ගලැයිස්තුවක කරයි

16. වර්ගීකරණය විස්තරය සිත්සිල ගිවිසුමේ උපග්‍රන්ථ A වලින් අනුවාර්තය කර වැඩසටහන් කර්මය මණ්ඩලය විසින් බෙදාහැර දුක්ගැනවිලි දත්ත වලින් උදාහරණ ලබාදෙන අතර, පිළියම් වර්ගීකරණය වැඩසටහන් කර්මය මණ්ඩලය විසින් සිදු කරනු ලැබේ. කළමනාකරුවන්ගේ වර්තා කරන ලද සිද්ධීන් 6න් 5 ක් සඳහා, බෙදාහැර දුක්ගැනවිලි වර්ගීකරණය සඳහා නොතිබුණි, එබැවින් අපි වැඩසටහන් කර්මය මණ්ඩලයේ වර්ගීකරණයේ තර්කයට අනුව ඒවා වර්ග කළෙමු.

වෙනත් පැමිණිලි හා පිළියම්

කම්කරුවන් TTCU හෝ නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ වෙත ඉදිරිපත් කරන දුක්ගැනවීම් විශාල සංඛ්‍යාවක් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර හෝ එකතු වීමේ නිදහස හා සම්බන්ධව නොවේ. 2023 වසර තුළ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය අදාළ නොවන හිරිහැර දුක්ගැනවීම් 212ක් නිවූ අතර ඉන් සියයට 86ක් විසඳා ඇත. ඉතිරි අවස්ථා 30 දත්ත මගින් දුක්ගැනවීම් විසඳී ඇත්ද යන්න පිළිබඳ තොරතුරු පැහැදිලිව සපයා නැත. උදාහරණයක් වශයෙන්, යෝජනාවට කළමනාකාරිත්වයට උපදෙස් අවශ්‍ය වූ අවස්ථා කිහිපයක් ඇත, නමුත් උපදෙස් අනුගමනය කළේ දැයි අපි නොදනිමු.

රූපය 6: ඒකරාශී වීමේ නිදහස /ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවයට සම්බන්ධ පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැරවලට අදාළ නොවන පැමිණිලි ජනවාරි-දෙසැ. 2023



වඩාත් සුලභ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර අදාළ නොවන දුක්ගැනවීම්, රූප සටහන 6 හි දැක්වෙන පරිදි, ප්‍රමාණවත් වාතාශ්‍රය නොමැති අවස්ථා අටක් වැනි වෘත්තීය සෞඛ්‍ය සහ ආරක්ෂිත ගැටළු (OSH) ය. කර්මාන්තශාලාවෙන් සපයන ප්‍රවාහනය පිළිබඳ ගැටළුවලට පැමිණිලි ඇතුළත් වේ. විශේෂයෙන් අවශ්‍ය පරිදි නතර නොකිරීම හෝ එක් සේවකයෙකුට වෙනුවෙන් බොහෝ වෙලා රැඳී සිටි අනෙකුත් සේවකයන් බසයේ රැඳී සිටීමට සැලැස්වීම. වැනි දේවල්ය. කම්කරුවන් බොහෝ විට TTCU වෙත කම්හලට සම්බන්ධ නොවන පුද්ගලික සහ පවුල් සම්බන්ධ ගැටළු නිතර වාර්තා කරයි. නිවාස අහිමි වීම, ගෘහස්ථ විෂය සහ උප්පැන්න සහතිකයක් ලබා ගන්නේ කෙසේද වැනි විශේෂ ප්‍රශ්න ඇතුළත් වේ. TTCU ඔවුන්ගේ කාර්යය කර්මාන්තශාලා මට්ටමට සීමා නොකරන හැකි සෑම විටම පුද්ගලික ගැටළු විසඳීමට පැමිණිලිකරුවන්ට සහාය දක්වයි. නිදසුනක් වශයෙන්, TTCU විසින් තම ස්වාමීපුරුෂයාගෙන් පහරකෑමට ලක්වන කාන්තාවකට තාවකාලික නිවාස ලබා ගැනීම සඳහා ඇයව නිවසේ ඉඩ ඇති සහයක සේවකයෙකු හා සම්බන්ධ කිරීමෙන් උපකාර කළ හැකිය. වෙනත් අවස්ථාවල දී, TTCU විසින් උප්පැන්න සහතිකය ගැන විමසීමට ගම් පරිපාලන නිලධාරියා වැනි වෙනත් සම්බන්ධතා ස්ථානයකට පැමිණිලි යොමු කිරීම වෙනි කාර්යය සිදු කරයි.

කුලය සමඟ බැඳුණි ස්ත්‍රී පුරුෂ නොවන සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර නොවන පැමිණිලි පහක් වාර්තා කරයි. එක් සිද්ධියක් වූයේ සේවකයෙකු ඇගේ කුල නාමය භාවිතා කරමින් සම සේවිකාවකට අපයෝජනය කිරීමයි. සමාගම විසින් සපයන ලද වැන් රථ ප්‍රවාහනයේදී විවිධ කුල හේද කිරීම් පිළිබඳ අවස්ථා තුනක් සම්බන්ධ විය. මින් එකක් සාමාන්‍යයෙන් උදේ 7.00 ට ඇයව නංවාගෙන යන වැන් රථය දැන් උදේ 6.30 ට එන බවට සේවිකාවක් මැසිවීම් නැඟුවාය. විමර්ශනය කිරීමේදී, සේවකයා වෙලාව වෙනස් කිරීම ගැන සැලකිලිමත් නොවන , නමුත් ඇය නංවා ගැනීමෙන් පසු අසල්වැසි ගමෙන් රැගෙන යන පහන්යැයි සම්මත කුල සේවකයින් තිදෙනෙකු සමඟ වැන් රථය බේදා ගැනීමට ඇයට සිදුවනු ඇතැයි ඇය වඩාත් සැලකිලිමත් විය. තමාගේ නාමය රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය එවැනි වෙනස් කොට සැලකීමේ ආකල්ප ගැන සේවිකාවට අවවාද කළේය. තවත් කුලය සම්බන්ධ දුක්ගැනවීම්ලක් කම්හලෙන් පිටත, ගමේ ප්‍රශ්නයකට සම්බන්ධ වූ අතර, එහි සේවක සේවිකාවට සහ ඇගේ පවුලට වසර 20 ක් තිස්සේ පන්සලට යාමට අවසර දුන්නේ නැත, මන්ද ඇගේ නැනා අන්තර් කුල විවාහයක් කර ගත් බැවිනි. තමාගේ නාමය රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය ගමට මැදිහත් වූ අතර සේවකයාට දැන් පන්සලට වැද පුදා ගත හැකිය.

සාමාන්‍යයෙන් ඉන්දියාවේ සමාජ අන්තර්ක්‍රියා තුළ කුලය වෙනස් කොට සැලකීමේ ගැඹුරින් මුල් බැසගත් නොනැසී පැවතීම සැලකිල්ලට ගෙන, කුලයට සම්බන්ධ (එසේ වාර්තා කර නොමැති) වෙනත් පැමිණිලිවලට කුල අනන්‍යතාවයෙන් බලපෑම් එල්ල විය හැකිය.

සමහර වාචික අපයෝජන සිද්ධීන් කුල අනන්‍යතාවයට සම්බන්ධ විය හැකි අතර, අධිකෘතවරුන් හෝ රේඛීය නායකයින් ඇතැම් කම්කරුවන් වෙත තම හඬ නඟා ගැනීම පිළිගත හැකි නමුත් අනෙක් අයට එසේ නොකිරීමට හේතුව පැහැදිලි කළ නොහැකිය. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර ඇතුළුව පැමිණිලි සමඟ කුලය ජේදනය වන ආකාරය පිළිබඳ ගැඹුරු විශ්ලේෂණයක් සඳහා දුක්ගැනවිලි සහ හිරිහැර කරන්නන්ගේ කුලය පිළිබඳ දත්ත අවශ්‍ය වේ. ඊස්ට්මන් කිසිදු සේවකයකු පිළිබඳ කුල දත්ත රැස් කිරීම හෝ වාර්තා කිරීම සිදු නොකරන අතර, මෙම වාර්තාව සඳහා සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් වූ දුක්ගැනවිලිකරුවන්ගෙන් ඔවුන්ගේ කුලය පිළිබඳව විමසා නොතිබුණි.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර නොවන සංක්‍රමණ තත්වය සම්බන්ධ පැමිණිලි රක් විය. නිදසුනක් වශයෙන්, මාසයක නිවාඩුවක් ලබා ආපසු පැමිණීමෙන් පසු සේවකයින් කිහිප දෙනෙකු නොපැමිණීම ලෙස සලකුණු කරන ලදී. මානව සම්පත් අංශය විසින් සාමාන්‍ය රෙගුලාසිවලට අනුකූලව ආපසු පැමිණීමෙන් පසු ඔවුන් නව සේවකයින් ලෙස නැවත වර්ගීකරණයට කුඩු දෙන නිවාඩුව පිළිබඳව සේවකයින් දැනුම් දී නොමැති බව අනාවරණය වූ විට මෙම ගැටළුව විසඳා ඇත.

සංවිධාන නිදහස

මෙම ගිවිසුමේදී ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර පැමිණිලි වැළැක්වීම සහ විසඳීම සහතික කිරීමේදී ඇසුරු කිරීමේ නිදහස ප්‍රධාන කාර්යභාරයක් ඉටු කරයි. ඇසුරු කිරීමේ නිදහස උල්ලංඝනය කිරීම සම්බන්ධයෙන් කිසිදු පැමිණිල්ලක් නොතිබුණි. අපගේ සම්මුඛ සාකච්ඡාවලින් පෙනී යන්නේ බාධාවකින් තොරව සහ තමන්ගේ රජයේ සහ පොදු කම්කරු සංගමයට ගිවිසුම යටතේ ආවරණය වන සේවා ස්ථානවල නිදහසේ ඇසුරු කිරීමට අවසර ඇති බවයි. තමන්ගේ රජයේ සහ පොදු කම්කරු සංගමය සාමාන්‍යයෙන් සති දෙකකට වරක් කර්මාන්ත ශාලාවට පැමිණෙන අතර කම්කරුවන් ජීවත් වන ගම්මානවලට නිතිපතා පැමිණීම කම්කරුවන්ට වෘත්තීය සමීතිය සමඟ අන්තර් ක්‍රියා කිරීමට තවත් වැදගත් ප්‍රභවයකි. තමන්ගේ රජයේ සහ පොදු කම්කරු සංගමයේ කම්හලෙහි පැවැත්ම ඵලදායී අධීක්ෂණ පද්ධතියක් ලෙස, කම්කරුවන්ට සෘජු ප්‍රවේශයක් සහිතව, ඉක්මන් දුක්ගැනවිලි නිරාකරණයට හේතු වේ.

කර්මාන්ත ශාලාවට සති දෙකකට වරක් පැමිණෙන විට (2023 දී සමස්ථය සංචාර 100 ක) සහ ගම්මාන සමඟ සහසම්බන්ධ වන විට තමන්ගේ රජයේ සහ පොදු කම්කරු සංගමය ඔවුන්ගේ පැමිණිලි ඔවුන්ගේ අපේක්ෂාවන්ට අනුව විසඳී ඇත්දැයි විමසීමට දුක්ගැනවිලිකරුවන් හෝ ඔවුන්ගේ සහායකයන්ගෙන් නිතර විමසයි. තමන්ගේ රජයේ සහ පොදු කම්කරු සංගමය කර්මාන්තශාලා බිමට පැමිණෙන විටදී හෝ දිවා විවේක වෙලාවල සේවකයන් සමඟ සංවාදයන් වෙනනිකව නමුත් බොහෝ විට අවිධිමත් ලෙස සිදුවේ. නිදසුනක් වශයෙන්, එක් සේවකයෙක් ප්‍රමාණවත් ඖෂධයක් නොමැති බවට පැමිණිලි කළේය. එම පැමිණිල්ල විසඳා මාසයකට පසු, තමන්ගේ රජයේ සහ පොදු කම්කරු සංගමය, අහඹු ලෙස සේවකයින් කැඳවා හෙද කාමරයේ ප්‍රමාණවත් ඖෂධ නිලධාරීන් දැයි පරීක්ෂා කර, ඵලදායී පිළියමක් සහතික කර ඇත. නිෂ්පාදන මාර්ගවල නිෂ්පාදන මහල නිරීක්ෂකයෝ සමඟින්, තමන්ගේ රජයේ සහ පොදු කම්කරු සංගමය සිව්මද උල්ලංඝනය කරන්නන්ට බාධාවක් ලෙස ක්‍රියා කරයි, එමඟින් ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය වළක්වයි.

වෘත්තීය සමීති-කළමනාකරණ සබඳතා සුඛද හා සෞඛ්‍ය සම්පන්න වේ. සඳහන් කළ පරිදි, සංගමය සහ කළමනාකාරිත්වය නීතිපතා රැස්වේ (2023 දී රැස්වීම් 105). කර්මාන්ත ශාලාව වෙත අපගේ දින හයක සංචාරය පුරාවටම, තමන්ගේ රජයේ සහ පොදු කම්කරු සංගමය, කාර්තවත් විසින් මෙහෙයවනු ලබන ස්වාධීන බහුතර-දලින් වෘත්තීය සමීතියක් සහ ඊස්ට්මන් කළමනාකාරිත්වය අතර අන්තර්ක්‍රියා සමානව, අන්‍යෝන්‍ය ගෞරවයෙන් සහ පවත්වනු ලැබූ බව අපි නිරීක්ෂණය කළෙමු. කම්කරුවන්ගේ යහපැවැත්ම සහ ඵලදායීතාව, පහත විස්තර කර ඇති පරිදි දෙපාර්ශවයම අනෙකාගේ ප්‍රතිලාභය පිළිගනී.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය සහ හිරිහැර නොවන පැමිණිලි පිළිබඳ විශ්ලේෂණයෙන් හෙළි වන්නේ තමන්ගේ රජයේ සහ පොදු කම්කරු සංගමය විධාත් සහයෝගී සහ ඵලදායී වැඩ පටිපාටියක් සඳහා දායක වෙමින් කළමනාකාරිත්වය සහ කම්කරුවන් අතර මැදිහත්කරුවෙකු ලෙස කටයුතු කරන ආකාරයයි¹⁸. උදාහරණයක් ලෙස, දුක්ගැනවිලි වාර්තාවල කම්කරුවන් අපේක්ෂා කළ වැටුප නොලැබීම ගැන පැමිණිලි කළ අවස්ථා හතක් අඩංගු වේ. මෙම පැමිණිලි කළමනාකාරිත්වය සමඟ සාකච්ඡා කිරීමෙන් පසු, තමන්ගේ රජයේ සහ පොදු කම්කරු සංගමය අදාළ පැමිණිලිකරුවන් සමඟ පැහැදිලි කළේ වැටුප් උල්ලංඝනයකට විධා වැරදි අවබෝධයක් ඇති බවයි.

¹⁸ උදාහරණ මගින් ඵලදායීතා ප්‍රතිලාභ පෙන්වුම් කරන අතර, ඵලදායීතා වාසි පිළිබඳ සවිස්තරාත්මක තක්සේරුවක් මෙම වර්තමාන විෂය පථයට පිටින් විය (එනම්, අධීක්ෂණ කමිටුව-තෝරාගත් ප්‍රධාන කාර්ය සාධන දර්ශක මගින් ආවරණය නොවේ).

2. රාමුව

කම්කරු-කළමනාකරණ සහයෝගීතා උදාහරණයක්

දුක්ගැනවිලි වාර්තාවලින් පෙනී යන්නේ 2023 නොවැම්බර් 6 වන දින කැපුම් කළමනාකරුවෙකු TTCU වෙත පැමිණිලි කර ඇත්තේ “පැයක ඉලක්කය 36 වන නමුත් කැපුම් දෙපාර්තමේන්තුවේ කම්කරුවන් විසින් සාක්ෂාත් කරගනු ලබන්නේ 13ක් පමණක්” බවයි.

දුක්ගැනවිලි වාර්තාවල විස්තරය මෙසේය: “තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය විමසූ විට කැපුම් නායකයා සඳහන් කළේ අවශ්‍ය සලකුණු සහ රෝල් වැනි උපකරණ නියමිත වේලාවට පිටත් කර හැර ඇති බවයි. කෙසේ වෙතත්, සේවකයින් ගැටළු කිහිපයක් ගෙනහැර දැක්වීය:

- 1) යන්ත්‍රෝපකරණ නිතර අලුත්වැඩියා කිරීමට අවශ්‍ය වේ,
- 2) කැපුම් පිහි බොහෝ විට මොටය
- 3) අමතර ධාරිතාවක් හැසිරවීම සඳහා අවශ්‍ය වූ තීරණ ගැනීම්වල ප්‍රමාදයන් සිදු වේ,
- 4) කැපීම සම්බන්ධයෙන් ප්‍රමාණවත් පුහුණුවක් නොමැතිව නව සේවකයින් පත් කරනු ලැබේ.
- 5) ඉදිකටු වැඩිවල වැරදි සඳහා අනුමැතිය සඳහා කාලය ගතවේ,
- 6) විවින් විට ද්‍රව්‍ය හිඟයක් පවතී,
- 7) රෙදි වල දිග සහ පළලෙහි වෙනස්කම් සමඟ ගැටළු පැන නගී,
- 8) කාන්තා සේවිකාවන් අධික බර එසවීමට බලාපොරොත්තු වන අතර එමඟින් පැටවීම සහ සැකසීම ප්‍රමාද වේ.

දුක්ගැනවිලි වාර්තාව පෙන්වුම් කරන්නේ එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස: “කැපුම් කළමනාකරු පැටවීමේ කාර්යයන් සඳහා පිරිමි කම්කරුවන් පත් කිරීමට යෝජනා කළේය.” තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය කැපුම් කළමනාකරු සමඟ පසු විපරම් කළ විට, ඔහු ඔවුන්ට සහතික වූයේ, “කම්කරුවන් විසින් මතු කරන ලද ගැටළු පිළිබඳව පියවර ගන්නා බවයි. පටවන්නා වහාම පත් කරන ලදී. ඊළඟ දවසේ, ඵලදායීතාව වැඩි දියුණු විය. 2023.11.07 දින, කම්කරුවන් පැවසුවේ දිවා ආහාර කාල සීමාවට පෙර ඔවුන් රෙදි තව්වටු 3 ක් සම්පූර්ණ කළ නමුත් කලින් එය තව්වටු 2 වූ බවයි. (Lay යනු රෙදි ස්ථර විහිදුවන කැපීමට පෙර සුදානම් කිරීමේ ක්‍රියාවලියයි).”

ඇසිරීමේ සිට මැදිමේ දෙපාර්තමේන්තුවට ඉහළ වැටුපකට මාරු වන නමුත් තමිල්නාඩු රජයේ අවම වැටුප් රෙගුලාසිවලට අනුව, මැදිම සහ ඇසුරුම් දෙපාර්තමේන්තුවට එකම වැටුපක් වෙන් කර ඇත තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමයෙන් මැදිහත්වීම් කම්කරුවන්ට ගැටළු අවබෝධ කර ගැනීමට උපකාර වූ අතර, ඔවුන් කලකිරීමට හෝ ඉවත් වීමට වඩා ඊස්ට්මන් වෙනුවෙන් දිගටම වැඩ කළහ. ශ්‍රම-කළමනාකරණ සහයෝගීතාවයේ තවත් උදාහරණයක් 2 වන කොටුවෙහි දක්නට ලැබේ. එහිදී කැපුම් කළමනාකරුවෙකු දුක්ගැනවිලි යන්ත්‍රණය භාවිතා කරමින් තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය හරහා තම දෙපාර්තමේන්තුවේ නිෂ්පාදන ඉලක්ක සපුරා නොතිබීමට හේතුව සෙවූ අතර සහ තමිල්නාඩු රෙදිපිළි ප්‍රතිචාරය මගින් කළමනාකරුට නිවැරදි කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ග ස්ථාපිත කිරීමට සහ ප්‍රතිදානය වැඩි කිරීමට හැකි විය.

ඊස්ට්මන්¹⁹ ඉහළ කළමනාකරණය (Sr. ප්‍රධාන විධායකයන් තත්ත්ව පාලක හා පාරිසරික, සමාජීය සහ පාලකයන් , මානව සම්පත් කළමනාකරු) සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡා තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය උපකාරක මැදිහත්කරුවෙකු ලෙස වටහාගෙන සිටින බව තහවුරු කරයි

නිදසුනක් වශයෙන්, නිෂ්පාදන හේතු මත මධ්‍යම කළමනාකාරීත්වය වෙනත් නිෂ්පාදන මාර්ගයකට සේවකයෙකු නැවත අනුයුක්ත කරවීම , කම්කරුවන් බොහෝ විට මෙය ඔවුන්ට එරෙහිව ඉලක්කගත ක්‍රියාමාර්ගයක් ලෙස වටහා ගත් බව මානව කළමනාකරු දන්වා සිටියේය . දැන්, අවශ්‍ය වූ විට, මෙවැනි අනියුක්ත කිරීම පිටුපස ඇති නීත්‍යානුකූල හේතු කම්කරුවන්ට පැහැදිලි කිරීමට උපකාර වන ලෙස තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමයෙන් මානව සම්පත් කළමනාකරු ඉල්ලා සිටින අතර එය කම්කරුවන් අතර කලකිරීම් සහ වරදවා වටහාගැනීම් වලක්වා ගැනීමට උපකාර වේ..

සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් වූ සියළුම කම්කරුවන් සඳහන් කළේ කර්මාන්තශාලාවල අධීක්ෂකවරුන් සහ කළමනාකරුවන් විසින් වෘත්තීය සමීති සහ වෘත්තීය සමීති නොවන සේවකයින් වෙනස් කොට සැලකිල්ලක් නොමැති බවයි.¹⁹ ඉහත උදාහරණවලින් පෙන්වුම් කරන පරිදි, දෙපාර්තමේන්තු අන්‍යෝන්‍ය ජයග්‍රහණ සහතික කරමින් කම්කරු-කළමනාකරණ සබඳතා සුඛදව පවතී . විශේෂයෙන් කැපී පෙනුණේ ගිවිසුමට පෙර පහළ සහ මධ්‍යම කළමනාකරණය අතර වෘත්තීය සමීතිය කෙරෙහි සැලකිය යුතු අවිශ්වාසයක් පැවති බවකි.

19. අධීක්ෂණ කමිටුව විසින් තෝරා ගන්නා ලද ප්‍රධාන කාර්ය සාධන දර්ශක යටතේ මෙය ආවරණය නොවූ බැවින්, කර්මාන්තශාලාවල වෘත්තීය සමීති සාමාජිකත්වයේ % ප්‍රමාණය අප විසින් තහවුරු කර ගත්තේ නැත

කාන්තා සංගම් සාමාජිකයින් දැඩි පළිගැනීම්වලට මුහුණ දුන් අතර, තමාගේ රෙදිපිළි සහ පොදු කමකරු සංගමය ඵලදායීතාවයට සහ කර්මාන්තශාලා මෙහෙයුම්වලට තර්ජනයක් ලෙස සලකනු ලැබීය.

අමතර කමකරු-කළමනාකරණ සහයෝගීතා ප්‍රවේශය

සංවිධානවීමේ නිදහස සහ සහයෝගීතා කමකරු කළමනාකරණ සබඳතා සඳහා ගරු කිරීම අදාළ ගිවිසුමේ පරිපූරණ ස්වභාවය විදහා දක්වන අතුරු ප්‍රතිපලයකි. උදාහරණයක් ලෙස, තමාගේ රෙදිපිළි සහ පොදු කමකරු සංගමය සහ රීස්ට්වන් 2024 දී සියළුම කමකරුවන් සඳහා වැටුප් වර්ධකයක් සාකච්ඡා කළහ, එය රීස්ට්වන් කළමනාකරණය අපට ධනාත්මක ප්‍රතිඵලයක් ලෙස විස්තර කළේය. තවද, සේවකයින්ගේ ඉල්ලීම් පරිදි නේවාසිකාගාරවල වැටුප් වලින් ආහාර සඳහා අඩු කිරීම නතර කිරීමට කළමනාකාරීත්වය එකඟ විය. බොහෝ කමකරුවන් මෙම සැලකිය යුතු වැඩිදියුණු කිරීම් අගය කළහ. රීස්ට්වන්හි වැඩි දියුණු කළ කළමනාකරණ පරිච්ඡේද ප්‍රධාන ප්‍රවේශය ලෙස 2019 හි 38 ට සාපේක්ෂව කාන්තාවන් 100 කට වැඩි පිරිසක් නිෂ්පාදන රේඛා නායකයින් ලෙස ප්‍රවර්ධනය කිරීම දැකිය හැකිය. කමකරුවන් සමඟ කළ සම්මුඛ සාකච්ඡාවලින් හෙළි වූයේ කාන්තා රේඛා නායකයින් ඔවුන්ට ආරක්ෂිත හැඟීමක් ඇති කරන අතර බොහෝ දුරට පිරිමින් වන කළමනාකරුවන් කාන්තා කමකරුවන් අතර ආරක්ෂාව ස්ථරයක් සපයන බවයි.

එය කාන්තාවන්ට වෘත්තීය අවස්ථාද නිර්මාණය කරයි. තවද, වෘත්තීය සමීන-කළමනාකරණ සංවාදයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බස් රථ රියදුරන් සඳහා නව නීති මාලාවක් ඇති වූ අතර තවද, වෘත්තීය සමීන-කළමනාකරණ සංවාදයේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බස් රථ රියදුරන් සඳහා නව නීති මාලාවක් ඇති විය, ප්‍රවාහන සපයන්නන් සහ ආසියානු කලාපීය වැටුප් සන්ධානයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණත්වය හා හිරිහැර -උග්‍ර කිරීම් අධ්‍යයනය සමඟ කමකරු' අත්දැකීම් මත පදනම් විය. නිදසුනක් වශයෙන්, නව නීති මගින් කමකරුවන්ගෙන් මුදල් ණයට දීම හෝ ණයට ගැනීම තහනම් කරන අතර අසාමාන්‍ය නැවතුමකින් ඔවුන්ට බස්සවන වීට සේවකයින්ගේ ආරක්ෂාව සහතික කිරීමේ ක්‍රියා පටිපාටියක් විස්තර කරයි. අප සම්මුඛ සාකච්ඡාවට ලක් කළ රියදුරන් පස් දෙනා මෙම නීතිරීති පිළිබඳ මනා අවබෝධයක් පෙන්නුම් කළහ.

අවසාන වශයෙන්, කම්හලෙන් ඔබ්බට ඩින්ඩ්ගල් ගිවිසුමේ පැනිටි ඇත. සමහර කාන්තාවන් වාර්තා කරන්නේ ඔවුන් තමාගේ රෙදිපිළි සහ පොදු කමකරු සංගමයේ පුහුණුවීම් වලින් සහ අන්තර්ක්‍රියාකාරකම් වලින් තම නිවේසිවලට ඉගෙන ගන්නා බවයි. නිදසුනක් වශයෙන්, එක් කාන්තාවක් තම ලේලියට "හොඳ සහ නරක ස්පෂර්සන්" හඳුනා ගැනීමට ඉගැන්වූ අතර, විශේෂයෙන් බස් රථයේ අසල සිටින පිරිමින්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණත්වය හා හිරිහැර කාන්තාවන්ට පිළිගත නොහැකි සහ පිළිගත නොගත් යුතු පිළිවෙතක් ලෙස ඇයට තේරුම් ගැනීමට උපකාර කළේය.²⁰



20. පැහැදිලි බව වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා අපි මෙහි සේවකයින්ගේ මුල් අඟස් නැවත සැකස අල

නිගමනය

සමස්තයක් වශයෙන්, ඩීන්ඩීගල් ගිවිසුම නිර්මාණය කරන ලද ඉලක්ක සපුරාලන බවට අතිමහත් සාක්ෂි තිබේ. 1 වසරේ ප්‍රතිඵල මත ස්ථාපිත ක්‍රියාවලි ධනාත්මක ප්‍රතිඵල නිර්මාණය කිරීමට ක්‍රියා කරයි. ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර සඳහා ප්‍රධාන විසඳුමක් ලෙස සංවිධානය වීමේ නිදහස සහ සහයෝගිතා කම්කරු-කළමනාකරණ සබඳතා විශේෂයෙන්ම පැමිණිලි ඉක්මනින් විසඳාගැනීමේදී පැහැදිලිව ප්‍රතිඵලවලින්, පෙන්නුම් කෙරේ. කම්කරුවන් දුක්ගැනවීම් ක්‍රමය විශ්වාස කරන අතර විවිධ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා හිරිහැර මෙන්ම එසේ නොවන ගැටළුවලට හඬ නැගීම වලට පළිගැනීම් ගැන බිය නැත. නිසැකවම වැඩි දියුණුවක් සඳහා යම් ඉඩක් තිබේ, මධ්‍යම කළමනාකාරිත්වයේ වැඩි නියෝජිතයින් මෙන් ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ ඔවුන්ගේ අවබෝධය වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා තවත් සේවකයින් පුහුණු කළ යුතුය, අභ්‍යන්තර පැමිණිලි කමිටුවල තව දුරටත් ශක්තිමත් කළ යුතු අතර, නොගැලපෙන වාර්තා තබා ගැනීමේ සමහර අවස්ථා නිවැරදි කළ යුතුය නමුත් මේවා දුක්ගැනවීම් විසඳීමේ වෙනත් ආකාරයකින් ඵලදායී පද්ධතියක කුඩා ප්‍රශ්න වේ.

මෙම ධනාත්මක චිත්‍රය නිබිඳිත්, ගිවිසුමේ නිරසාරභාවය ගැන සැලකිලිමත් වීමට හේතුවක් ඇත, නිෂ්පාදන මූලාශ්‍රවල අඩුවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සේවා නියුක්තිය පහත වැටීම සැලකිල්ලට ගනී. 2024 මැයි මාසයේදී නවී ඇඟලුම් අංශයේ කම්කරුවන් 2022 ක් සිටි අතර, 2021²¹ දී ජයශ්‍රී සඳහා යුක්තිය ව්‍යාපාරය ආරම්භ වූ විට 3071 ක් වූ ඉහළ අගයට සාපේක්ෂව. කළමනාකාරිත්වය සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡාවලින් පෙනී යන්නේ ඇඟලුම් කම්හල දැනට 60% ක පමණ ධාරිතාවකින් ක්‍රියාත්මක වන බවයි. 2022 අප්‍රේල් මාසයේදී ගිවිසුම අත්සන් කළද නිෂ්පාදන ඇණවුම් ප්‍රමාණය පහත වැටීමේ අඩු නොවීමේ ප්‍රතිඵලයක් ලෙස සේවා මුරයන් අඩුකිරීම හා සේවකයන් ඉවත් කිරීම සිදු විය. මෙය කම්කරුවන්ට කනස්සල්ලට කරුණක් වන අතර, ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙක් දැනට කාර්තාවන් වන අතර සමාජයේ කුල පීඩනයෙන් පීඩා විඳින ඔවුන් බොහෝ විට බහුවිධ පවුල් සාමාජිකයන්ගේ එකම නඩත්තුකරුවා වේ. පර්යේෂණ කණ්ඩායම සමඟ කතා කළ සියලුම කම්කරුවන් නිෂ්පාදන මූලාශ්‍ර ලබා ගැනීම සම්බන්ධයෙන් ඔවුන්ගේ කනස්සල්ල ප්‍රකාශ කිරීම පුද්ගලයන් නොවේ. ඇත්ත වශයෙන්ම, අපට ඇසුණු වඩාත් පොදු ප්‍රශ්නය වූයේ “වෙළඳනාම නැවත පැමිණේද?” යන්නයි.

නිෂ්පාදන මූලාශ්‍ර ගැටළු සලකා බැලීම දෙවන වසරේ ඇගයීම් විෂය පථයෙන් ඔබ්බට වුවද (අපි ගිවිසුමේ අධීක්ෂණ කමිටුව විසින් සපයනු ලබන කාර්යසාධන දර්ශක සඳහා දත්ත පරීක්ෂා කිරීමට පමණක් සීමා වුවද), අනාගත තක්සේරු වලදී එසේ කිරීම ඉතා වැදගත් වේ. උදාහරණයක් ලෙස, මෙම කර්මාන්තශාලා ගෝලීය වෙළඳ නාමවල මූලාශ්‍ර ආකාරවලට ගැලපෙන්නේ කෙසේද? ‘ඉහළ ඉහළ තලයේ’ ශ්‍රම සහ මානව හිමිකම් පිළිවෙත් අනුගමනය කිරීම සැපයුම්කරුවන්ට ධනාත්මක ප්‍රතිලාභ නිෂේද යන වඩාත් විසුක්ත ප්‍රශ්නය විසඳීමට ද එවැනි පර්යේෂණ අවශ්‍ය වේ.

ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය සහ හිරිහැර සහ ශක්තිමත් සංගමයේ නිදහස සහ සහයෝගිතා ශ්‍රම-කළමනාකරණ සබඳතා ප්‍රගතිශීලී භාවිතයන් ප්‍රතිඵල හරහා කැපී පෙනෙන සන්ධිස්ථානයක් වන කුලය මත පදනම් වූ වෙනස්කම් කිරීම අවසන් කිරීම සඳහා අනුවර්තනය සහ ප්‍රමාණය කළ හැක්කේ වැඩි ව්‍යාපාර. සිදුවී නම් පමණි, එය සිදුවීමට නම්, ඊස්ට්මන්ගේ නවී පහසුකම්වල තවත් සන්නාම මූලාශ්‍ර ස්ථාපිත කළ යුතු අතර, තවත් වෙළඳ නාම තුළ ඔවුන්ගේ ඇණවුම් ඊස්ට්මන්ගේ මෙම කර්මාන්තශාලා හට දිය යුතුය. ගෝලීය සන්නාමවලට මානව හිමිකම් කඩකිරීමේ අවදානම අවම කිරීමට අවශ්‍ය අනිවාර්ය වන යුගයක, සංගමයේ නිදහස සහ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ අවදානම මත පදනම් වූ ප්‍රවණිතත්වය හා සම්බන්ධ උල්ලංඝනය කිරීමේ අවදානම අඩු දුර්භ කර්මාන්තශාලාවලින් ඇඟලුම් ප්‍රභවයන් ලබා ගැනීම ඔවුන්ටද වාසිදායක විය හැකිය.

21 දත්ත බෙදා හැරීමේ ඊස්ට්මන්.

උපග්‍රන්ථ

තොරතුරු පත්‍රිකාව: ඩින්ඩිගල් ගිවිසුම යටතේ දුක්ගැනවිලි හැසිරවීම (පළමු වසර වාර්තාවෙන්)

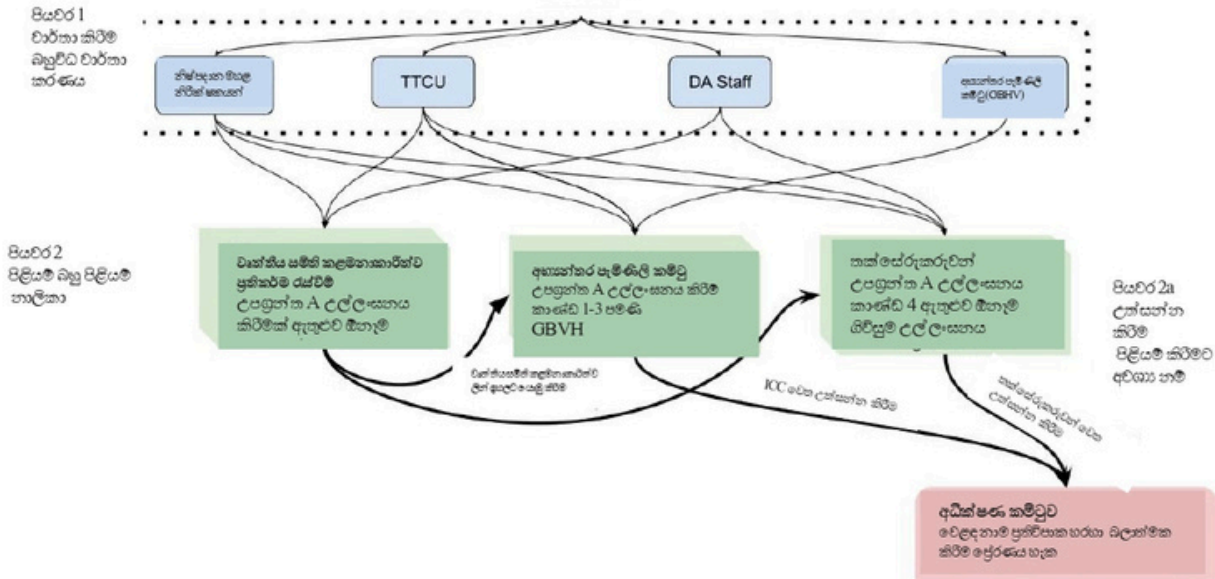
වෘත්තීය සමිතිගත සේවා ස්ථාන සහ අනෙකුත් බලාත්මක කළ හැකි සන්නාම ගිවිසුම් (EBAs) ඇතුළු බොහෝ සන්දහර්ගයන්හිදී මෙන්, ඩින්ඩිගල් ගිවිසුම කළමනාකරණය වීසින් පවත්වාගෙන යනු ලබන දුක්ගැනවිලි ක්‍රියා පටිපාටිවලින් ස්වාධීන වූ දුක්ගැනවිලි පටිපාටියක් ක්‍රියාත්මක කරයි. මෙය ප්‍රතිකර්ම සහ දුක්ගැනවිලි ක්‍රියා පටිපාටි සඳහා වන ව්‍යාපාර සහ මානව හිමිකම් පිළිබඳ එක්සත් ජාතීන්ගේ මාර්ගෝපදේශ ප්‍රතිපත්තිවලට සහ දුක්ගැනවිලි හැසිරවීම පිළිබඳ ILO හොඳම භාවිතයන්ට අනුකූල වන හොඳින් පිළිගත් භාවිතයකි.²²

පහත දැක්වෙන ඩින්ඩිගල් ගිවිසුමේ දුක්ගැනවිලි ව්‍යුහය ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර සඳහා දුක්ගැනවිලි වාර්තා කිරීම සඳහා සාක්ෂි මත පදනම් වූ හොඳම ප්‍රායෝගික ප්‍රවේශයකි. නිදසුනක් වශයෙන්, 2016 දී ඔවුන්ගේ රැකියා ස්ථානයේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර පිළිබඳ සුවිශේෂී අධ්‍යයනයේදී, එක්සත් ජනපද සමාන රැකියා අවස්ථා කොමිෂන් සභාව (EEOC) සොයා ගත්තේ ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය මත පදනම් වූ ප්‍රචණ්ඩත්වය හා හිරිහැර සඳහා විධිමත් වාර්තාකරණ විකල්පය බොහෝ විට කම්කරුවන් වාර්තා කිරීමෙන් සහ වළක්වන බව සහ එහි නිර්දේශවලට ඇතුළත් කර ඇත:

සේවයෝජකයින් වීසින් සේවකයෙකුට හිරිහැර කිරීම් වාර්තා කිරීම සඳහා විවිධ ක්‍රම, බහුවිධ සම්බන්ධතා, සහ භූගෝලීය සහ ආයතනික විවිධත්වය හැකිතාක් ඉදිරිපත් කරමින් බහු මුහුණුවර සහිත වාර්තාකරණ ක්‍රියා පටිපාටි ඉදිරිපත් කළ යුතුය.²³

ඩින්ඩිගල් ගිවිසුම මගින් මෙම පරිචය එහි දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණයට ඇතුළත් කර ඇත, එය භූගෝලීය විවිධත්වය සමඟ විවිධ ක්‍රම සහ සම්බන්ධතා ස්ථාන කිහිපයක් ලබා දෙයි - රැකියාවේදී හෝ පිටත රැකියාවේදී වාර්තා කිරීමේ හැකියාව, උදාහරණයක් ලෙස, තමිල්නාඩු රෙදිපිළි සහ පොදු කම්කරු සංගමය.

ඩින්ඩිගල් ගිවිසුමේ දුක්ගැනවිලි යාන්ත්‍රණය
සේවකයන්



22. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_622209.pdf

23. <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace-report-co-chairs-chai-r-feldblum-victoria-lipnic>



ILR ගෝලීය කම්කරු ආයතනය

