International
Labour
Organization

பணிகளில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை எதிர்கொள்ளலும்

பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுத்தல், தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம், 2013, இந்தியா, தொடர்பான வழிகாட்டி.

பணிகளில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுத்தலும் எதிர்கொள்ளலும்

பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுத்தல், தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம், 2013, இந்தியா, தொடர்பான வழிகாட்டி.

சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு தெற்காசியாவிற்கான கண்ணியமான வேலைக்கான குழு மற்றும் இந்தியாவிற்கான அலுவலகம்

பங்கேற்பு ஆராய்ச்சிக் கழகம், ஆசியா

உள்ளடக்கம்

அணிந்துரை 4

அத்தியாயம் 1: முன்னுரை..6

1.1 உலகளாவிய பார்வை..6

1.2 பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்ள வேண்டியதன் முக்கியத்துவம் 8

அத்தியாயம் 2: பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான சர்வதேச மற்றும் தேச சட்ட கட்டமைப்புகள் 11

2.1 சர்வதேச சட்ட கட்டமைப்புகள் 11

2.2 தேச சட்ட கட்டமைப்புகள்...12

2.2.1 பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம், 2013.. 13

2.2.2 இந்திய அரசியல்சட்டம் 14

2.2.3 இந்திய தண்டனைச் சட்டம் 15

2.2.4 பெண்களை அநாகரீகமாக சித்தரித்தல் (தடை) சட்டம், 1986 17

2.2.5 பாலியல் குற்றங்களிலிருந்து குழந்தைகளை பாதுகாத்தல் சட்டம், 2012....................... 17

2.2.6 தகவல் தொழில்நுட்ப சட்டம், 2000 18

அத்தியாயம் 3: முக்கியமான வரையறைகள்..19

3.1 பாலியல் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன?...19

3.2 பணியிடம் என்றால் என்ன? 22

3.3 பாலியல் துன்புறுத்தல் சட்டத்தின் கீழ் வருபவர்கள் பற்றிய வரையறைகள் 24

3.3.1 வேலையளிப்பவர் (அ) நிறுவன உரிமையாளர் 24

3.3.2 பணியாளர்.. 24

3.3.3 வீட்டு வேலைக்காரர் (அ) வீட்டுப் பணியாளர் 24

3.3.4 பாதிக்கப்பட்ட பெண் 25

3.3.5 பிரதிவாதி... 25

அத்தியாயம் 4: பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுத்தல்..26

4.1 கொள்கை வகுத்தல்..26

4.2 விழிப்புணர்வை அதிகரித்தல்..27

4.3 பயிற்சியளித்தல்..28

4.4 பிற நடைமுறை ரீதியான நடவடிக்கைகள்..28

அத்தியாயம் 5: பாலியல் துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்ளல் மற்றும் நடவடிக்கை எடுத்தல் 30

5.1 புகார்க் குழுவின் அமைப்பு 30

5.1.1 உள் புகார்க் குழு... 30

5.1.2 உள்ளூர் புகார்க் குழு 31

5.2 புகாரை பதிவு செய்தல் 33

5.2.1 புகார்க் குழுவிடம் புகாரை பதிவு செய்தல்........ 33
5.2.2 இந்திய தண்டனைச் சட்டத்தின் கீழ் காவல் நிலையத்தில் புகாரை பதிவு செய்தல்..... 34
5.2.3 முறைசாரா வழிமுறைகள் 35
5.3 பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார்களை கையாளுதல்……..36
5.3.1 இணக்கம் செய்தல்........ 36
5.3.2 புகாரை விசாரித்தல்........ 36
5.3.3 விசாரணை நிலுவையில் இருக்கும்போது நிறுவன உரிமையாளர் எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கை 45
அத்தியாயம் 6: சம்பந்தப்பட்டவர்கள் ஆற்ற வேண்டிய பங்கு 46
6.1 அரசாங்கம்........ 46
6.1.1 மாவட்ட அதிகாரிகள் 46
6.1.2 தொழிலாளர் ஆணையர்கள் 47
6.2 நிறுவன உரிமையாளர்களின் சங்கங்கள் 49
6.3 தொழிலாளர்களின் சங்கங்கள் 49
6.4 வர்த்தக நிறுவனங்களின் உரிமையாளர்கள் அல்லது மேலாளர்கள்........ 49
6.5 பணியாளர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் 50
இணைப்புகள்........ 51
இணைப்பு 1: உடனடி கேள்வி/பதில் தாள் 51
இணைப்பு 2: புகார்க் குழு விசாரணை அறிக்கை மாதிரி வடிவம் 54
இணைப்பு 3: விஷாகா நெறிமுறைகளின் அடிப்படையில் பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பாக தரப்பட்ட தீர்ப்புகள் 56

அணிந்துரை

பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது இந்தியாவில் பலருக்கு புதிய சொற்சொடராக இருக்கக் கூடும். ஆனால், ஈவ்டீஸிங் என்று அழைக்கப்படும் விரும்பப்படாத, வரவேற்கப்படாத பாலியல் செயல்பாடுகள் உலகின் பல நாடுகளைப் போலவே இந்தியாவில் உள்ளவர்களுக்கும் புதிய விஷயம் அல்ல. இந்தியாவில் உள்ள ஏராளமான பெண்களுக்கு இது ஓர் அன்றாட யதார்த்தம். பணியிடங்களில் நடக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களில் பெரும்பாலானவை பெண்களுக்கு எதிராக ஆண்களால் இழைக்கப்படுபவை. பாதிக்கப்படுபவரின் மரியாதையை மற்றும் கண்ணியத்தை மீறுவதாக, தனிநபர்கள், நிறுவனங்கள் மற்றும் சமூகத்தின் மீது எதிர்மறையான தாக்கத்தை செலுத்துவதாக இருக்கும் இந்த பாலியல் துன்புறுத்தல்களை ஆணோ அல்லது பெண்ணோ சகித்துக்கொள்ளக் கூடாது. இத்தகைய நடவடிக்கைகள் ஒழிக்கப்பட வேண்டியதன் அவசியத்தை உணர்ந்த ஆசியாவிலுள்ள பல நாடுகள் பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடை செய்ய சட்ட நடவடிக்கைகளை எடுத்துள்ளன. இந்தச் சட்ட நடவடிக்கைகளை மேலும் முன்னெடுத்துச் செல்லும் வகையில், பணியிடத்தில் *பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுத்தல், தடை மற்றும் குறைதீர்த்தல்) சட்டம், 2013*, என்ற சட்டத்தை இந்த ஆண்டு இந்தியா நிறைவேற்றியுள்ளது.

2012ஆம் ஆண்டு செப்டம்பர் மாதம் 3ஆம் தேதி மக்களவையிலும், 2013 பிப்ரவரி 26ஆம் தேதி மாநிலங்களவையிலும் இந்தச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டு 2013 ஏப்ரல் 23ஆம் தேதி அறிவிக்கப்பட்டது. சட்டத்தின் கீழ் சமத்துவத்தை உறுதி செய்யும், மத, இன, சாதி, பால் மற்றும் பிறந்த இடம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் ஒருவர் பாகுபடுத்தப்படுவதை தடைசெய்யும் மற்றும் தனிமனித சுதந்திரத்தை உறுதிசெய்யும் அரசியல்சட்டத்தின் பிரிவுகளான 14, 15 மற்றும் 21 ஆகியவற்றின்படி பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் சமத்துவத்திற்கான பெண்ணின் அடிப்படை உரிமையை மீறுகின்றன. பணியின் போது பெண்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு ஆளாவதிலிருந்து பாதுகாப்பையும், பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் குறித்த புகார்களை அவர்கள் பணி செய்யுமிடங்களிலேயே விசாரிக்கப்பட்டு குறைதீர்க்கப்படவும் இச் சட்டம் வழிசெய்கிறது. விஷாகா என்ற அரசு சாரா அமைப்பிற்கும் இராஜஸ்தான் மாநில அரசுக்குமிடையிலான வழக்கில் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் குறித்து உச்ச நீதிமன்றம் அளித்த அதே வரையறையை ஏற்றுக்கொள்ளும் இச்சட்டம், பணியிடங்களில் நடக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை பொருத்தவரை பெண்களுக்கு மட்டுமே (ஆண்களுக்கு அல்ல) பாதுகாப்பு அளிக்கிறது என்ற குறை இருந்தபோதிலும் இந்தியாவில் பாலின அடிப்படையில் செய்யப்படும் பாகுபாடுகள் மற்றும் வன்முறைகளை ஒழிப்பதற்கான நடவடிக்கைகளுள் இது முக்கியமானது.

வேலைகளில் சம வாய்ப்பு மற்றும் சமத்துவமாக நடத்தப்படுவது போன்ற விஷயங்களில் பெண்களுக்கு பெரும் இடையூறாக பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் இருப்பதால் இந்திய அரசாங்கமும் குறிப்பாக தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்புத்துறை அமைச்சகமும் பாலியல் துன்புறுத்தல் விஷயத்தில் நடவடிக்கை எடுப்பதில் மிகவும் உறுதியுடன் இருக்கின்றன. பணியிடங்களில் பாலின சமத்துவத்திற்கான நடவடிக்கைக் குழு தொடர்பாக 2012 மார்ச் 15ஆம் தேதி அமைச்சகங்களுக்கு இடையில் இரண்டாம் முறையாக நடந்த மும்முனை கூட்டத்தில் இதற்கான கடப்பாடு தெளிவாக்கப்பட்டது. தொழிலாளர் ஆணையர்களுக்காகவும் உள் புகார்க் குழுவிற்காகவும் பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுத்தல் மற்றும் குறைதீர்த்தல் தொடர்பான நெறிமுறைகள் குறித்த வரைவு ஒன்று விஷாகா நெறிமுறைகளை அடிப்படையாகக் கொண்டு சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனத்தின் (ஐ.எல்.ஓ) உதவியுடன் உருவாக்கப்பட்டது. பணியிடங்களில் பெண்கள் மீதான பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் (தடுத்தல், தடைசெய்தல் மற்றும் குறைதீர்த்தல்) சட்டம் 2013ல் இயற்றப்பட்டதன் அடிப்படையில் நெறிமுறைகள் குறித்த இந்த வரைவை இன்றைய நிலைக்கு ஏற்றவாறு புதுப்பிக்கவும், மத்திய, மாநில மற்றும் மாவட்ட அளவிலான அரசாங்க அமைப்புகளிலும் நிறுவன உரிமையாளர்கள் (வேலையளிப்பவர்கள்) தொழிலாளர்கள் மற்றும் பெண்கள் அமைப்புகளிலும் இச் சட்டத்தை நடமுறைப்படுத்தக் கூடிய வகையில் தயாரிக்கவும் முடிவுசெய்யப்பட்டது.

பணியிடங்களில் நடக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை எதிர்கொள்வதற்கான, தடுப்பதற்கான ஒரு முழுமையான கருவியாக இருக்கும் வகையில் இந்தக் கையேடு வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது. முன்னுரையை அடுத்து வரும் 1ஆம் மற்றும் 2ஆம் அத்தியாங்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பான தேச மற்றும் சர்வதேச அளவிலான சட்ட கட்டமைப்புகளைப் பற்றிக் கூறுகின்றன. பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பான முக்கியமான வரையறைகளை 3ஆம் அத்தியாயம் விளக்குகிறது. பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுப்பதற்கான முக்கியமான நடவடிக்கைகள் பற்றி விளக்குகிறது 4ஆம் அத்தியாயம். பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த புகார்களை எப்படிக் கையாள்வது என்பது பற்றி 5ஆம் அத்தியாயம் விளக்குகிறது. புகார் குழுக்கள் அமைப்பது, புகார்களைப் பெறுவது மற்றும் புகார்களை புலனாய்வு செய்யும் போது கடைபிடிக்க வேண்டிய முறைகள் ஆகியவை குறித்து நிறுவன உரிமையாளரின் கடப்பாடு, சட்ட உரிமைகள் மற்றும் கடமைகளை இது விவரிக்கிறது. அத்துடன் பிரச்னை தொடர்பாக கடைபிடிக்க வேண்டிய ரகசியத் தன்மை, நடுவர் தீர்ப்பாயம் அமைத்தல் மற்றும் தீர்ப்பளித்தல் ஆகிய விஷயங்கள் குறித்தும் இந்த அத்தியாயம் விவரிக்கிறது. பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுத்தல் மற்றும் எதிர்கொள்ளல் விஷயங்களில் சம்பந்தப்பட்ட அனைவரும் இவ்விஷயத்தில் எப்படி எல்லா தளங்களிலும் முழுமையான சகிப்பின்மையையும் விழிப்புணர்வையும் கொண்டிருக்க வேண்டும் என்பதையும் இந்த அத்தியாயம் விவரிக்கிறது. பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான கேள்வி/பதில் பகுதி, புகார்க் குழுவின் மாதிரி விசாரணை அறிக்கை, மற்றும் பணியிடத்தில் நடக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான விஷாகா நெறிமுறைகள் பற்றிய பல தீர்ப்புகள் பின்சேர்க்கையாக இணைக்கப்பட்டுள்ளன.

இந்தக் கையேட்டின் முக்கிய ஆசியர்களான, சொசைட்டி ஃபார் பார்ட்டிசிபேட்டரி ரிசர்ச் இன் இந்தியா அமைப்பின் இயக்குனர் மார்த்தா ஃபரல், திட்டப்பணி அதிகாரி நந்தியா பட், மற்றும் ஐ.எல்.ஓ. டீசன்ட் ஒர்க் டீம் ஃபார் சவுத் ஏசியாவைச் சேர்ந்த ஆயா மட்சூரா ஆகியோருக்கு நான் நன்றி கூறுகிறேன். ஐ.எல்.ஓ. டீசன்ட் ஒர்க் டீம் ஃபார் சவுத் ஏசியாவைச் சேர்ந்த சர்வதேச தொழிலாளர் தரங்கள் பற்றிய நிபுணர் கோன் கோம்பயர், கிழக்கு மற்றும் தென்கிழக்கு ஆசியாவிற்கான ஐ.எல்.ஓ. டீசன்ட் ஒர்க் டீமைச் சேர்ந்த நீலியன் ஹேஸ்பெல்ஸ், ஐ.எல்.ஓ.வின் பாலின சமத்துவக் குழுவைச் சேர்ந்த அட்ரினி குரூஸ், சர்வதேச தொழிலாளர் தரங்கள் குறித்த நிபுணரும், ஆகஸ்ட் 2013ல் புது டெல்லியில் நடந்த பட்டறையில் கலந்துகொண்டவருமான கேத்தரின் லேன்ட்யூட் ஆகியோருக்கும் நன்றி கூறுகிறேன். ஐ.எல்.ஓ. பாண்பார்ந்த பணி அணியின் தெற்காசியா மற்றும் இந்தியாவிற்கான துணை இயக்குனர் பனுட்டா பூன்பாலா, இந்த ஐ.எல்.ஓ. திட்டத்தின் திட்டப்பணி ஒருங்கிணைப்பாளராக பணியாற்றும் சுனிதா எலூரி, இத் திட்டத்தில் நிர்வாக உதவிகளை ஆற்றும் பாலசுப்பிரமணியன் தேவராஜன் ஆகியோர்களுக்கு அவர்களுக்கு என் நன்றிகள் பல. இந்தக் கையேட்டிற்கு அடிப்படையாக உள்ள, விஷாகா நெறிமுறைகளின் அடிப்படையில் வரைவு கையேட்டை உருவாக்க முயற்சிகள் மேற்கொண்ட ஐ.எல்.ஓ. பாண்பார்ந்த பணி அணியின் தெற்காசிய பிரிவிற்கான பாலினப் பிரச்னை நிபுணர் சத்யா ஹம்தானி, புது டெல்லியில் ஐ.எல்.ஓ. தேச அலுவலகத்தில் திட்டப்பணி அதிகாரிகாரியாக பணியாற்றும் கே.எஸ். ரவிச்சந்திரன் ஆகியோருக்கும் எனது மனமார்ந்த நன்றி.

டினி ஸ்டேர்மோஸ்

இயக்குனர், சர்வதேசத் தொழிலாளர் அமைப்பு தெற்காசியாவிற்கான கண்ணியமான வேலைக்கான குழு மற்றும் இந்தியாவிற்கான அலுவலகம், புது டெல்லி.

அத்தியாயம் 1: முன்னுரை

1.1 உலகளாவிய கண்ணோட்டம்

பண்பார்ந்த வேலையை யதார்த்தமாக்குவதற்கு வேலை தொடர்பான உலகத்தை பாகுபடுத்தல் மற்றும் வன்முறையிலிருந்து விடுவிப்பது இன்றியமையாதது. பாகுபாடின்மை மற்றும் சமத்தும் ஆகிய இரு கொள்கைகளும் மனித உரிமைகளை பாதுகாப்பதற்கான எந்தவொரு அமைப்பிற்கும் மையமானது. இவ்விரு கொள்கைகளும் ஏறக்குறைய எல்லா நாடுகளின் அரசியல்சட்டங்களிலும் மற்றும் மனித உரிமைகள் தொடர்பான ஒப்பந்தங்களிலும் இடம்பெற்றிருக்கின்றன. வேலை உலகைப் பொருத்தவரை பாகுபாடின்மை, சம வாய்ப்பு மற்றும் சமமாக நடத்தப்படுதல் ஆகியவை அடிப்படையான மனித மற்றும் தொழிலாளர் உரிமைகளாகும். அத்துடன் இவை சமூக நீதிக்கும் நீடித்த வளர்ச்சிக்கும் இன்றியமையாதவை.

இன, வாழ்க்கை முறை, மற்றும் பாலின வேறுபாடின்றி எல்லா மனிதர்களும் சுதந்திரம் மற்றும் கண்ணியம் நிலவும் சூழலில் தங்களது பொருளாதார நல்வாழ்வை, ஆன்மீக வளர்ச்சியை, பொருளாதார பாதுகாப்பை, சம வாய்ப்பை பெறுவதற்கான உரிமையை பெற்றுள்ளனர் என்பதையும் உலகளாவிய மனித உரிமைகள் பிரகடனத்தின்படி பாகுபடுத்துதல் என்பது மனித உரிமைகளை மீறுவதாகும் என்பதையும் 1944ல் சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு வெளியிட்ட பிலடெல்பியா பிரகடனம் உறுதிபடுத்துகிறது. ஐ.எல்.ஓ.வின் இந்த பிலடெல்பியா பிரகடனம் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டு 15 ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு 1958ல் பாகுபாடு (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில்) ஒப்பந்தம், 1958 (எண்.111), ஐ.எல்.ஓ.வின் உறுப்பினர் நாடுகளால் ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டன. வேலைகளில் யாரும் பாகுபடுத்தப்படுவதிலிருந்து பாதுகாப்பதை இந்த ஒப்பந்தம் நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. அத்துடன், இனம், நிறம், பால், மதம், அரசியல் கருத்து, தேசியம் மற்றும் சமூகப் பின்னனி ஆகிய ஏழு விஷயங்களின் அடிப்படையில் யாரும் பாகுபடுத்தப்படுவதை தடுப்பதை இந்த ஒப்பந்தத்தை ஏற்றுக்கொள்ளும் நாடுகள், உறுதிசெய்ய வேண்டும் என்பதையும் முதலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர்கள் அமைப்புகளின் பிரதிநிதிகளுடன் கலந்தாலோசித்து மற்ற விதமான பாகுபாடுகளை தடுப்பதற்காக இயற்றியுள்ள சட்டங்களையும் பின்பற்ற வேண்டுமென்பதையும் இந்த ஒப்பந்தம் நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. ஐ.எல்.ஓ. ஒப்பந்தங்களில் அடிப்படையானது ஒப்பந்தம் எண்.111. வேலை உலகத்தில் பாகுபாடின்மையையும் சமத்துவத்தையும் உருவாக்குவதற்கான தேச சட்டமியற்றல்களுக்கு வழிகாட்டியாக இருக்கும் வகையில் சர்வதேச அளவில் உருவாக்கப்பட்ட ஒரு முழுமையான கருவி இந்த ஒப்பந்தம்[1]. பணியிடங்களில் பாகுபாடின்மை மற்றும் சமத்துவம் என்ற கொள்கைகள் பரவலாக ஏற்கப்பட்டவை என்பதுடன் இந்த ஒப்பந்தம் இந்தியா உட்பட 172 உறுப்பினர் நாடுகள் ஏற்றிருப்பதன் மூலம் தொழிலாளர்களின் மனித உரிமைகளை உயர்த்திப்பிடிக்கவும் சமத்துவம் மற்றும் பாகுபாடின்மை ஆகிய கொள்கைகளை மெல்ல மெல்ல தங்களது வேலை உலகிலும், சட்டங்களிலும், ஒழுங்குமுறைகளிலும் கொண்டுவருவதற்கான கடமையை அவை ஒப்புக்கொண்டுள்ளன.

பாகுபடுத்தப்படுவதை ஒழிப்பது, சமத்துவம் மற்றும் சமமான வாய்ப்பு ஆகியவற்றை உருவாக்குவது குறித்து சர்வதேச அளவில் கருத்தொற்றுமை இருந்தபோதிலும் வேலை உலகில் பாகுபடுத்துதல் பரவலாக உள்ள நிலையில் அது பெண்களையும் ஆண்களையும் நாம் பண்பார்ந்த வேலையை செய்கிறோம் என்ற உணர்வைப் பெறுவதிலிருந்து தடுக்கிறது. இந்த ஒப்பந்தத்தின் வரையறைக்குள் தீர்க்கப்பட வேண்டியவற்றுள் ஒன்று, பால் அடிப்படையில் காட்டப்படும் பாகுபாடான பாலியல் துன்புறுத்தல்.

---

[1] ஹேஸ்பெல்ஸ், என், டி மேயர், டி, மற்றும் பாவ்விலைனன்., *Equality and non-discrimination at work in East and South-East Asia: Guide*, ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific and ILO Regional Office for Asia and the Pacific, பாங்க்காக், 2011, பக்கம் 16.

> **கட்டம் 1: பாலியல் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன?**
>
> பாலியல் இயல்பு கொண்ட உடல் ரீதியான அல்லது வார்த்தைகளாலான, ஒருவரது வேலைத் திறனில் குறுக்கிடும்படியான அல்லது அவரது வேலைச் சூழலை அச்சுறுத்துவதாக, பகைமை நிறைந்ததாக ஆக்கும், ஒருவரின் விருப்பத்திற்கு எதிரான பாலியல் செயல்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல் எனப்படும் (ஐ.எல்.ஓ. நிகண்டு (அகராதி), 2011)
>
> **பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது:**
>
> நட்புபூர்வமான, பரஸ்பரமான செயல் அல்ல.
> காதலோ, காதல் தொடர்பானதோ அல்ல
> ஒருவரது விருப்பத்திற்கு எதிரான, அதிகாரத்தில் சம நிலையில் இல்லாத இருவருக்கிடையிலான செயல்

ஆண் மற்றும் பெண் ஆகிய இரு பாலார் மீதும் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் நிகழ்கின்றன. ஆனால், பெரும்பாலான சமயங்களில் பணியிடங்களில் பெண்களின் அந்தஸ்து ஆண்களுக்கு சமமாக இருப்பதில்லை என்பதாலும், பெண்கள் அதிகாரமின்றி, பாதுகாப்பற்ற நிலையில் இருப்பதாலும் பணியிடங்களில் நடபெறும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களில் பெரும்பாலானவை பெண்கள் மீது ஆண்களால் இழைக்கப்படுபவையாக இருக்கின்றன. பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய வரையறை மற்றும் பார்வை வேறுபாடுகளால், பாதிக்கப்படுவர்கள் தங்களது அனுபவங்களை வெளியே சொல்லத் தயங்குவதாலும் பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் எந்த அளவிற்கு இருக்கின்றன என்பதை உறுதியாக சொல்ல முடியவில்லை. ஆனாலும் பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பெருமளவிலான பெண்களுக்கு ஓர் யதார்த்தமாக இருப்பதை இது குறித்த ஆய்வுகள் காட்டுகின்றன.

ஆஸ்திரேலிய மனித உரிமைகள் ஆணையம் 2012ல் ஆஸ்திரேலியாவில் தொலைபேசி வழியே நடத்திய கருத்துக்கணிப்பின்படி வேலை செய்யுமிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் மிகப் பரவலாக இருப்பது தெரியவந்தது. 15 வயதிற்கு மேற்பட்டவர்களில் தோராயமாக ஐந்தில் ஒருவர், குறிப்பாக பெண்களில் நான்கில் ஒருவரும் (25%) ஆண்களில் ஆறில் ஒருவரும் (16%) பணியிடங்களில் கடந்த ஐந்து ஆண்டுகளில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு ஆளாகியிருப்பதாக அந்தக் கருத்துக்கணிப்பு தெரிவிக்கிறது. பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு ஆளாகும் பெண்கள் பெரும்பாலும் 40 வயதிற்குட்பட்டவர்களாக இருக்கிறார்கள், பாலியல் துன்புறுத்தல்களை இழைப்பவர்களாக இருப்பது சக ஆண் பணியாளர்கள். தங்களது மேலதிகாரி அல்லது முதலாளியால் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாவதில் ஆண்களை விட பெண்களின் எண்ணிக்கை குறைந்தது ஐந்து மடங்கு அதிகம். பாலியல் துன்புறுத்தல்களில் சுமார் ஐம்பது சதவிகிதம் ஆண்களால் பெண்களுக்கு இழைக்கப்படுவது, நான்கில் ஒரு பகுதி, ஆண்களால் ஆண்களுக்கு இழைக்கப்படுவது[2]. ஐரோப்பிய ஒன்றிய நாடுகளைப் பொருத்தவரை பணிடங்களில் சுமார் 40 முதல் 50 சதவிகித பெண்கள் தங்களது விருப்பத்திற்கு எதிராக உடல் ரீதியான மற்றும் வேறு வகைகளிலான பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு ஆளாகிறார்கள்[3]. அமெரிக்காவில் 12 வயதிலிருந்து 16 வயதிற்குட்பட்ட சிறுமிகளில் சுமார் 83 சதவிகிதத்தினர் பள்ளிகளில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு ஆளாகிறார்கள்[4]. ஆசியாவைப் பொருத்தவரை ஜப்பான், மலேசியா, பிலிப்பைன்ஸ் மற்றும் தென்கொரியா ஆகிய நாடுகளில் சுமார் 30 முதல் 40 சதவிகிதம் வரையிலான பெண்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு ஆளாகிறார்கள்[5].

---

[2] ஆஸ்திரேலிய மனித உரிமைகள் ஆணையம்., *Working without fear: Results of the sexual harassment national telephone survey 2012*, ஆஸ்திரேலிய மனித உரிமைகள் ஆணையம், சிட்னி, 2012, page 1.

[3] ஐநா பெண்கள், *பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறை உண்மைகளும், புள்ளிவிவரங்களும்,* http://www.unifem.org/gender_issues/violence_against_women/facts_figures.html, (அக்டோபர் 2013ல் பெறப்பட்டது)

[4] மேலே தரப்பட்டுள்ள அதே தரவு

[5] UNIFEM, *The Facts: Violence against Women & Millennium Development Goals,* http://www.unifem.org/attachments/products/EVAWkit_02_VAWandMDGs_en.pdf, (அக்டோபர் 2013ல் பெறப்பட்டது)

இந்தியாவில் பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் 2011 -2012 என்ற தலைப்பில் இந்தியாவில் ஆக்ஸ்பேம் இந்தியா மற்றும் சமூக மற்றும் கிராமப்புற ஆராய்ச்சி நிறுவனமும் இணைந்து நடத்திய ஆய்வில், டெல்லி, மும்பை, பெங்களூரு, சென்னை, கொல்கத்தா, அகமதாபாத், லக்னோ மற்றும் துர்காபூர் ஆகிய நகரங்களைச் சேர்ந்த 400 பெண்கள் பங்குகொண்டனர். இந்த 400 பெண்களில் 66 பேர் 121 முறை பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு ஆளாகியுள்ளனர். இந்த 121 முறைகளில் 19 முறை உடல் ரீதியாவும் 102 முறை உடல் ரீதியாக அல்லாமலும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு ஆளாகியுள்ளனர். பணியிடங்களில் பெண்களுக்கு நேரும் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் குறித்த விழிப்புணர்வு 400 பேர்களில் 93 பேருக்கு இருப்பதும் தெரியவந்தது. பாதிக்கப்பட்ட பெண்களில் பெரும்பாலானவர்கள் தங்களுக்கு பாலியல் துன்புறுத்தல் கொடுத்தவர்கள் மீது எந்த அதிகாரப்பூர்வமான நடவடிக்கையையும் எடுக்கவில்லை[6].

1.2 பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் மீது நடவடிக்கை எடுப்பதன் அவசியம்

பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பால் ரீதியான பாகுபாட்டின் தீவிர வடிவமாகும். பாலியல் துன்புறுத்தலானது தொழிலாளர்களின் நேர்மையை, கண்ணியத்தை மற்றும் நல்வாழ்வை கேள்விக்குட்படுத்துவதால், பணியில் சமத்துவத்தை பலவீனப்படுத்துவதால் பொறுத்துக்கொள்ள முடியாத ஒரு விஷயமாகிறது[7]. பாதுகாப்பான, பாகுபாடு மற்றும் வன்முறை அற்ற, ஒவ்வொருவரும் தனது பங்கையும் பொறுப்பையும் சிறப்பான முறையில் நிறைவேற்ற வாய்ப்பளிக்கும் பணியிடத்தை பெறுவது என்பது ஆண்கள், பெண்கள் என எல்லா தொழிலாளர்களின் உரிமையும் ஆகும்.

பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகும் போது ஒருவர் உளவியல் ரீதியான வலி, உடல் ரீதியான வலி மற்றும் தொழில்பூர்வமான இழப்பு என பல விதமான எதிர்மறை விளைவுகளுக்கு ஆளாக வேண்டியிருக்கிறது. பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகும் தொழிலாளர்கள் சிறப்பாக பணியாற்றுவது என்பது இயலாத செயல்[8]. இந்த எதிர்மறையான பாதிப்புகள் ஒரு தனிநபருக்கு ஊறு விளைவிப்பதுடன் நின்றுவிடுவதில்லை. இது அந்த நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் பிற பணியாளர்கள், தொழிலாளர்கள் மீது அதிர்வலைகளை எழுப்புகிறது. இதன் விளைவாக தொழிலாளர்கள் அணியாக செயல்டுவதில் குறை ஏற்படுவதுடன் பொருளாதார இழப்பு, உற்பத்திக் குறைவு, வளர்ச்சி பாதிக்கப்படுதல் என மொத்த நிறுவனமும் பாதிக்கப்படுகிறது. சமூகத்தைப் பொருத்த அளவில், பாலியல் துன்புறுத்தலானது ஆண் பெண் சமத்துவத்தை அடைவதில் தடையாக இருப்பதுடன், ஒட்டுமொத்த தேசத்தின் வளர்ச்சிக்கும், மக்கள் நல்வாழ்விற்கும் தடையாக இருக்கிறது[9]. ஆகவே, பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுப்பதும் அதற்கெதிராக நடவடிக்கை எடுப்பதும் சமூக நன்மைக்கு மிகவும் அவசியம்.

---

[6] பெர்னான்டஸ்.டி., *17% women sexually harassed at workplace*, Times of India, பெங்களூர், 28 நவம்பர் 2012.

[7] ILO,*Report of the Committeeof Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution): General Report and observations concerning particular countries*, Report III (Part 1A), 91st Session of the International Labour Conference, Geneva, 2003, page 463

[8] Haspels, N.; Kasim, Z.M.; Thomas, C. and McCann, D., *Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, ILO, Bangkok, 2001, பக்கம் ix.

[9] *மேலே சொல்லப்பட்ட அதே தரவு பக்கம்* xvi

அட்டவணை 1: பாலியல் துன்புறுத்தலால் ஏற்படும் இழப்பு[10]

தனிநபர்கள்	முதலாளிகள்/நிறுவனங்கள்	சமூகம்
• அவமானம் உட்பட உளவியல் ரீதியாக ஏற்படும் பாதிப்பு, ஊக்கம் குறைவது, சுயமதிப்பீடு குறைவது, நம்பிக்கை குறைவது. • தனிமைப்படுதல், உணர்வு ரீதியாக நண்பர்களிடமிருந்து, குடும்பத்திடமிருந்து மற்றும் சக பணியாளர்களிடமிருந்து விலகல் ஏற்படுவது போன்ற நடத்தை மாற்றங்கள். • தூக்கமின்மை உட்பட மன அழுத்தம் தொடர்பாக உருவாகும் உளவியல் பிரச்னைகள், வயிறு தொடர்பான பிரச்னைகள் மற்றும் மது மற்றும் பிற போதைப் பொருட்களுக்கு அடிமையாவது. • தொழில்பூர்வமாக ஏற்படும் இழப்புகள், தொழில் ரீதியாக கிடைக்கும் வாய்ப்புகளை தவறவிடுதல், இருக்கும் வேலையை விட்டுவிடுதல்.	• உற்பத்திக் குறைவு, அணியாக செயல்பட முடியாமை, தன்முனைப் பாற்றல் குறைவது, வேலைக்கு வராது அடிக்கடி விடுமுறை எடுப்பது அதிகரிப்பது. • நம்பிக்கை குறைவதால், அணி உணர்வு குறைவதால் முன்னேற்றம் பாதிக்கப் படுவது. • நிறுவனத்தின் மதிப்பு குறைவது: பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆபத்து இருக்குமிடத்தில் காலியிடங்களுக்கு ஆட்கள் கிடைப்பது கடினம்.	• பாதிக்கப்பட்டவர்கள் மீண்டும் பழையபடி சமூகத்துடன் ஒன்றிணைந்து வாழ செய்யப்பட வேண்டியவற்றிற்-கான செலவினம். • வேலையில்லாதவர்களுக்கான நல்வாழ்வு மற்றும் மறுபயிற்சிக்கு தேவையான நிதி. • சட்ட மற்றும் நீதித்துறை தொடர்பான செலவினம். • உயர் அந்தஸ்து மற்றும் அதிக சம்பளம் பெறக் கூடிய வேலைகளைப் பெண்கள் பெறுவதில் ஏற்படும் பலவீனம். • வன்முறையை கண்டுகொள்ளாத சூழல் நிலவும் பாதுகாப்பற்ற பணிச் சூழல். • உற்பத்தியும், வளர்ச்சியும் பாதிக்கப்படுவது.

பணியாளர்கள் யாரும் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பாக புகார் ஏதும் செய்வதில்லை என்ற காரணத்தின் அடிப்படையில் பல நிறுவனங்களும் அமைப்புகளும் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான புகார்களை விசாரிப்பதற்கான குழுவையும், வழிமுறையையும் அமைக்க வேண்டும் என்று நினைப்பதில்லை. பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான புகார்கள் ஏதும் வரவில்லை என்பது அப்படிப்பட்ட நிகழ்வுகளே நடக்கவில்லை என்பதை காட்டவில்லை. டெல்லியில் 2012ஆம் ஆண்டு டிசம்பர் மாதம் மருத்துவ மாணவி ஒருவர் பாலியல் வன்முறைக்கு ஆளாக்கப்பட்டு கொல்லப்பட்டதிலிருந்து இந்தியா பெண்களுக்கு பாதுகாப்பான நாடல்ல என்ற எண்ணம் சர்வதேச அளவில் உருவாகியிருக்கிறது. பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் வன்கொடுமைகள் தினமும் ஊடகங்களில் வெளியானபடி இருக்கின்றன. இந்தியாவில் பணியிடங்களும் இந்நிலைக்கு விதிவிலக்கல்ல. நிறுவனங்களை சமூகத்தின் நுண்மாதிரி வடிவமாகக் கொண்டால், நிறுவனங்களில் நடப்பவை சமூகத்தில் நடப்பதை பிரதிபலிப்பவை என்று கொண்டால் சமூகத்தில் பெண்களுக்கு எதிராக நடைபெறும் பாலியல் வன்கொடுமைகள் நிறுவனங்களிலும் நடக்கும் என்பதை எளிதில் யூகிக்கலாம்.

பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்து நடவடிக்கை எடுப்பதற்கான வழிவகைகள் இல்லாத நிலையில் பாதிக்கப்படும் நபர்கள் யாரிடம் முறையிடுவது என்று தெரியாமல் திகைத்து நிற்கின்றனர். பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்து நடவடிக்கை எடுக்க ஓர் அமைப்பு ஒரு நிறுவனத்தில் இல்லை என்பது இவ்விஷயம் குறித்து அந்நிறுவனத்திற்கு அக்கறையில்லை என்பதை காட்டுகிறது. அத்துடன் பாகுபாடு மற்றும் வனமுறை மறைமுகமாக ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதை காட்டுகிறது. ஒரு முறையான அமைப்பு இல்லாத நிலையில் தங்கள் மீது நடத்தப்படும் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் குறித்து பெண்கள் யாரிடமும் பகிர்ந்துகொள்வதில்லை. பெண்கள் இதைப் பற்றி பேசத் தயங்குவதற்கான காரணங்கள்:

- தனக்கு நடந்ததைப் பற்றி அவமானம் மற்றும் வெட்கம்.
- நடந்த விஷயம் ஒரு சிறிய பிரச்னை என்று கூறப்பட்டு தீவிரமாக எடுத்துக்கொள்ளப்படாது போய்விடுமோ என்ற அச்சம்.

[10] *மேலே சொல்லப்பட்ட அதே தரவு, பக்கங்கள் 30 - 35*

- பல சமயங்களில் நடந்த விஷயத்திற்கு ஆதாரங்கள் இல்லாததால் தாங்கள் சொல்வதை நம்ப மாட்டார்களோ என்ற அச்சம்.
- குற்றத்தை செய்தவர் மீது எந்த நடவடிக்கையும் நிறுவனம் எடுக்காது என்ற எண்ணத்தால் ஏற்படும் தயக்கம். துன்புறுத்தியவர் அப்படி செய்தார் என்று நிரூபணமானால் கூட தன்னை விடுமுறையில் போகச் சொல்லிவிடுவார்களோ அல்லது வேறு இடத்திற்கு மாற்றி விடுவார்களோ என்ற அச்சம்.
- மற்றவர்களின் புறம் பேசுதலுக்கு ஆளாகி மேலும் அவமானம் நேருமோ என்ற அச்சம்.
- தன்னை துன்புறுத்தியவரோ அல்லது நிறுவன உரிமையாளரோ தன் மீது கோபம் கொண்டு தன்னை பாதிக்கும் விதமாக ஏதாவது நடவடிக்கை எடுத்துவிடுவார்களோ என்ற அச்சம்.
- அத்தகைய துன்புறுத்தல்க்கு ஆளானதற்கு தனது நடத்தையே காரணம் என்று சொல்லப்பட்டுவிடுமோ என்ற அச்சம்.

- ஆண்களின் மோசமான நடத்தைகளை பொறுத்துக்கொண்டு பெண்கள் மௌனமாக இருக்க வேண்டும் என்ற கற்பித்திருக்கும் சமூகம்[11].

சுருக்கமாகச் சொன்னால், பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகும் பெண்கள் அதை எதிர்த்து குரலெழுப்பும் போது அதற்காக இரண்டாம் முறையாக துன்பத்திற்கு ஆளாகிறார்கள். பணியிடங்களில் கண்ணியத்துடன் வேலை செய்வதற்கான, வாழ்வதற்கான உரிமையை பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் பெண்களிடமிருந்து பறித்து விடுகின்றன என்பதை நிறுவனத்தை நடத்துபவர்கள் உணர்வதுடன் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் குறித்து எப்படி நடவடிக்கை எடுப்பது, எவ்வளவு கால அவகாசத்திற்குள் விசாரணையை முடிப்பது என்பது குறித்து தெளிவான வழிகாட்டுதல்களை ஏற்படுத்துவதுடன் அதற்காக ஒரு முறையான அமைப்பையும் அவர்கள் உருவாக்க வேண்டும்.

[11] பகத். ஆர்., *Where the male continues to rule*, Business Line, 29 December 2003 http://www.thehindubusinessline.in/life/2003/12/29/stories/2003122900160400.htm (அக்டோபர் 2013ல் பெறப்பட்டது).

அத்தியாயம் 2: பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான சர்வதேச மற்ற தேச அளவிலான சட்டங்கள்

2.1 சர்வதேச சட்டங்கள்

வாழ்வின் எல்லா செயல்பாடுகளிலும் பெண்களுக்கு கண்ணியமும் சமத்துவமும் உறுதிசெய்யப்பட வேண்டும் என்று இந்திய அரசியல்சட்டத்தில் மிகத் தெளிவாக கூறப்பட்டிருப்பதற்கு ஏற்ப இந்திய அரசாங்கம் பெண்களுக்கான மனித உரிமைகள் மற்றும் சமத்துவதற்கான பல சர்வதேச ஒப்பந்தங்களை கையொப்பமிட்டு ஏற்றிருக்கிறது.

சமத்துவத்தை மேலும் வளர்த்தெடுப்பது மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் மீது நடவடிக்கை எடுப்பது தொடர்பான சர்வதேச சட்டங்கள் மற்றும் ஒப்பந்தங்கள்:

- **உலகளாவிய மனித உரிமைகள் பிரகடனம் 1948**: பிரிவுகள் 1, 2 மற்றும் 7 ஆகியவை கண்ணியம், உரிமைகள் மற்றும் சுதந்திரத்தில் சமத்துவம் மற்றும் பாகுபாடுகளிலிருந்து சமமான பாதுகாப்பு ஆகியவற்றைப் பற்றி பேசுகின்றன.

- **ஐ.எல்.ஓ. பாகுபாடு (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் தொழில்) ஒப்பந்தம், 1958 (எண்.111):** பால், இனம், நிறம், மதம், அரசியல் கருத்து, தேசம் மற்றும் சமூகப் பின்னணி ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் வேலைவாய்ப்பிலோ, தொழிலிலோ யாரும் பாகுபடுத்தப்படுவதிலிருந்து பாதுகாப்பு அளிப்பதை நோக்கமாகக் கொண்டது இந்த ஒப்பந்தம். ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் பரிந்துரைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கான ஐ.எல்.ஓ.வின் நிபுணர் குழு 2003ல் தனது அவதானிப்பில் வலியுறுத்திக் கூறியபடி பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பால் அடிப்படையிலான பாகுபாடு. ஆகவே அதை ஒப்பந்தம் எண்.111 அடிப்படையில் எதிர்கொள்ள வேண்டும். பாலியல் துன்புறுத்தல் விவகாரம் தீவிரமானது என்பதன் அடிப்படையில், வேலைகள் மற்றும் தொழில்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல் இழைக்கப்படுவதை தடுப்பதற்கான மற்றும் தடைசெய்வதற்கான நடவடிக்கைகளை அரசாங்கங்கள் எடுக்க வேண்டுமென நிபுணர் குழு கேட்டுக்கொண்டதுடன் பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய வரையறையையும் விளக்கங்களையும் அளித்தது[12].

- **பொருளாதார, சமூக மற்றும் கலாசார உரிமைகள் குறித்த சர்வதேச உடன்பாடு, 1966:** அரசுகள் தாங்கள் உறுதிபடுத்தியிருக்கும் உரிமைகளை எந்த விதமான பாகுபாடும் இல்லாது நடைமுறைப்படுத்த வேண்டுமென இந்த உடன்பாடு கேட்டுக்கொண்டது. இந்த உடன்பாட்டில் கூறப்பட்டுள்ள பொருளாதார, சமூக மற்றும் கலாசார உரிமைகளை அனுபவிப்பதில் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் இடையே சமத்துவம் நிலவுவதை அரசுகள் உறுதி செய்ய வேண்டும். வேலை தொடர்பான சூழல் நியாயமானதாக இருக்க வேண்டும் என்பதற்கான உரிமையை பிரிவு 7 உறுதி செய்கிறது.

- **பெண்களுக்கு எதிரான எல்லா வடிவங்களிலுமான பாகுபாட்டையும் ஒழிப்பதற்கான ஐ.நா. அவையின் ஒப்பந்தம், 1979:** வேலைவாய்ப்பில் பெண்கள் பாகுபடுத்தப்படுவது ஒழிக்கப்பட வேண்டுமென்றும் ஆண், பெண் சமத்துவம் நிலைநாட்டப்பட வேண்டுமென்றும் பிரிவு 11 கூறுகிறது. பாலியல் துன்புறுத்தல் விவகாரத்தை எதிர்கொள்வதற்கான கருவி இதுவரை சர்வதேச அளவில் இல்லை. இந்நிலையில் 1992ல், இந்த ஒப்பந்தத்தின் பொதுப் பரிந்துரை எண்.19, பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பால் அடிப்படையில் செய்யப்படும் பெண்களுக்கு எதிரான பாகுபாடு என்று கூறியது. பணிடங்களில் பாலியல் வன்முறைக்கு பெண்கள் ஆளாகும் காரணத்தால் வேலைவாய்ப்புகளில் சமத்துவம் பெரிதும் பாதிக்கப்படும் என்பதை உணர்ந்து பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு பெண்கள் ஆளாவதிலிருந்து காப்பாற்ற அரசுகள் நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டுமென இந்த ஒப்பந்தம் கேட்டுக்கொண்டது.

---

12 ILO, *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Report III (Part 1B),* 101st Session of the International Labour Confernece, Geneva, 2012, page 330.

- **ஐ..எல்.ஓ. உள்ளூர் மற்றும் பழங்குடி மக்கள் மாநாடு, 1989 (எண். 169):** தேசிய சட்டங்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறைகளுக்கு உட்பட்டு, சம்பந்தப்பட்ட மக்களின் கூட்டுறவுடன் வேலைவாய்ப்புகள் விஷயத்தில் ஆண்கள் மற்றும் பெண்களுக்கு இடையே சமத்துவமும் சம வாய்ப்பும் இருக்கும்படி அரசாங்கங்கள் உறுதி செய்ய வேண்டும் என்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களிலிருந்து பாதுகாப்பு தரப்பட வேண்டுமென்றும் கேட்டுக்கொள்ளப்பட்டது (பிரிவு 20.1-3(ஈ)).

- **வீட்டுவேலை செய்பவர்களுக்கு பண்பார்ந்த வேலை, ஐ.எல்.ஓ. மாநாடு 2011 (எண். 189**): எல்லா விதமான துஷ்பிரயோகங்கள், துன்புறுத்தல்கள் மற்றும் வன்முறைகளிலிருந்து வீட்டுவேலை செய்பவர்களுக்கு பாதுகாப்பு அளிக்கும் நடவடிக்கையை எல்லா உறுப்பினர் நாடுகளும் மேற்கொள்ள வேண்டும் (பிரிவு 5).

- **வேலைவாய்ப்பில் ஆண்களுக்கும் பெண்களுக்கும் சம வாய்ப்பளிக்கப்படுதல் மற்றும் சமமாக நடத்தப்படுதல் குறித்த ஐ.எல்.ஓ. தீர்மானம், ஐ.எல்.சி. 71வது கூட்டம், 1985:** குழந்தைப்பிறப்பு மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பாக பெண்களுக்கும் ஆண்களுக்கும் சமூக பாதுகாப்பு அளிப்பதற்கான நடவடிக்கைகள் எடுக்கும்படி பரிந்துரை.

- **பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறையை ஒழித்தல் தொடர்பான ஐநாவின் பிரகடனம், 1993:** உடல் ரீதியாக, பாலியல் ரீதியாக அல்லது உளவியல் ரீதியாக பெண்களை பாதிக்கக் கூடிய பால் அடிப்படையில் நடத்தப்படும் வன்முறைகள், பொதுவாழ்விலோ அல்லது தனிப்பட்ட வாழ்விலோ அவை பெண்களின் சுதந்திரத்தை பறிப்பதாக, அவர்களை அச்சுறுத்துவதாக இருக்கும்பட்சத்தில் அவை ''பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறைகள்'' என்று வரையறுக்கிறது இந்தப் பிரகடனத்தின் பிரிவு 1. வேலையில், கல்வி நிறுவனங்களில் மற்றும் பிற இடங்களில் நடைபெறும் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் மற்றும் அச்சுறுத்தல்கள் பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறையில் அடங்கும். ''பாலியல் வன்புணர்ச்சி, பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் அச்சுறுத்தல் உட்பட உடல், உளவியல் மற்றும் பாலியல் ரீதியாக சமூகத்தில் நடைபெறும் வன்முறைகளை'' உள்ளடக்கியது மட்டுமல்லாது இவற்றிற்கு அப்பாற்பட்ட பல்வேறு விஷயங்களும் பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறை என்ற வரையறைக்குள் வரும் என்று இந்தப் பிரகடனம் தெளிவுபடுத்தியது.

- **பெய்ஜிங் நடவடிக்கை**: 1995ல் பெய்ஜிங்கில் நடந்த ஐக்கிய நாடுகள் அவையின் பெண்கள் மாநாடு பாலியல் துன்புறுத்தல் உட்பட பெண்களுக்கு எதிரான எல்லா விதமான வன்முறைகளையும் ஒழிப்பதற்கான நடவடிக்கை எடுக்கக் கோரியது.

- **ஐ.எல்.ஓ. எச்.ஐ.வி மற்றும் எய்ட்ஸ் பரிந்துரை, 2010 (எண். 200):** பணிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் வன்முறையை தடுப்பது மற்றும் தடைசெய்வது ஆகியவற்றின் மூலம் எச்.ஐ.வி. பரவுவதை தடுக்க மற்றும் அதனால் ஏற்படும் பாதிப்புகளை குறைக்க நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும் (பிரிவு 14 (இ)).

2.2 தேசிய சட்டங்கள்

பணியிடங்களில் பெண்களுக்கு எதிராக இழைக்கப்படும் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுப்பதற்கும் அதற்கெதிராக நடவடிக்கைகள் எடுப்பதற்கும் உதவியாக உருவாக்கப்பட்ட விஷாகா நெறிமுறைகள்தான் இந்தியாவில் எடுக்கப்பட்ட முதல் சட்டபூர்வ நடவடிக்கை. சமத்துவத்திற்கான, வாழ்க்கை மற்றும் சுதந்திரத்திற்கான, மற்றும் எந்தத் தொழிலையும், வர்த்தகத்தையும் செய்வதற்கான பெண்களின் உரிமையை பணியிடங்களில் நடக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல் மீறுகிறது என்பதை அது அங்கீகரித்தது.

பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான விஷாகா வழிகாட்டி நெறிமுறைகள் தொடர்பாக அளிக்கப்பட்ட நீதிமன்ற தீர்ப்புகள் மற்றும் விஷாகா வழிகாட்டி நெறிமுறைகள் இதுவரை எந்த அளவிற்கு அமல்படுத்தப்பட்டிருக்கிறது என்பது பற்றிய தகவல்கள் பின்சேர்க்கை 3ல் தரப்பட்டிருக்கிறது.

பெட்டி2: விஷாகா வழிகாட்டி நெறிமுறைகளின் வரலாறு

1992ல் விஷாகா என்ற அமைப்பிற்கும் இராஜஸ்தான் மாநில அரசுக்கும் இடையிலான வழக்கில்தான் பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான விஷயம் இந்தியாவில் பெரிதும் விவாதிக்கப்படுமளவிற்கு முன்னுக்கு வந்தது. அரசாங்க சமூகப் பணியாளரான பன்வாரி தேவி, கும்பல் பாலியல் வன்புணர்ச்சிக்கு ஆளானது தொடர்பான வழக்கு இது. விஷாகா என்ற பெண்கள் அமைப்பும் மற்ற நான்கு பேரும் இணைந்து கூட்டாக இந்தப் பாலியல் வன்புணர்ச்சி தொடர்பாக உச்ச நீதிமன்றத்தில் ரிட் மனு தொடுத்தனர். இந்த வழக்கில் உச்ச நீதிமன்றம் அளித்த நெறிமுறைகள்தான் 2013ல் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான சட்டம் இயற்றப்படும் வரை பணியிடங்களில் பெண்களுக்கு எதிராக இழைக்கப்படும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுப்பதற்கான வழிகாட்டியாக அமைந்தது. விஷாகா நெறிமுறைகள் என்றழைக்கப்படும் இந்த நெறிமுறைகள் 1997 ஆகஸ்ட் 13ஆம் தேதி வழங்கப்பட்ட வரலாற்று முக்கியத்துவம் வாய்ந்த தீர்ப்பின் ஒரு பகுதியாகும். உழைக்கும் பெண்கள் மீதான பாலியல் துன்புறுத்தலானது பாலின சமத்துவத்திற்கும், எந்தத் தொழிலையும், வர்த்தகத்தையும் செய்வதற்கான பெண்களின் உரிமைக்கும் எதிரானது என்பதை இந்தத் தீர்ப்பு அங்கீகரித்தது. பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த வரையறையை அளித்ததுடன், ''இத்தகைய செயல்பாடு உடல்நலத்திற்கும் பாதுகாப்பிற்கும் பிரச்னையானது'', என்று கூறியது. அத்துடன், பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுப்பது குறித்தும் வலியுறுத்தியது.

பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுக்கவும் அதற்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுக்கவும் இந்த வழிகாட்டி நெறிமுறைகள் உதவிய போதிலும் இன்னமும் நீதி கிடைக்காது பன்வாரி தேவி நீதிமன்றங்களில் போராடிக்கொண்டிருக்கிறார்.

2.2.1 பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம், 2013

பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் மற்றும் வன்முறைகள் தொடர்ந்து அதிகரித்து வந்த நிலையில் 2012ல் இவற்றிற்கு எதிர்கொள்வதற்கான கோரிக்கைகள் வலுவாக எழுந்தன. இந்தப் பின்னணியில், பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிராக நிகழும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை எதிர்கொள்ளவும் அவற்றிலிருந்து பெண்களுக்கு பாதுகாப்பு அளிக்கவும் *பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013* நிறைவேற்றப்பட்டது. அரசியல்சட்டப் பிரிவுகள் 14, 15 மறும் 21 அளிக்கின்ற சட்டத்திற்கு முன் சமத்துவம், மதம், இடம், சாதி, பால் மற்றும் பிறந்த இடம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் ஒருவர் பாகுபாட்டிற்கு உள்ளாகாதிருப்பதையும், வாழ்க்கை பாதுகாப்பு மற்றும் தனிநபர் சுதந்திரம் ஆகிய விஷயங்களில் பெண்களின் உரிமைகளை மீறுவதாக பாலியல் துன்புறுத்தல் இருக்கிறது என்பதையும் இந்தச் சட்டம் அங்கீகரிக்கிறது. பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான முக்கியமான வரையறைகளையும் பிரச்னையில் தொடர்பு கொண்ட பல்வேறு தரப்பினர் இவ்விஷயத்தில் எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகள் பற்றியும் இச்சட்டம் கூறுகிறது. இவை பற்றி இந்தக் கையேட்டின் அத்தியாயங்கள் 3, 4, 5 மற்றும் 6 விளக்குகின்றன. இப்போது நடைமுறையிலுள்ள எந்தவொரு சட்டத்திற்கும் துணை சேர்ப்பதாக இச்சட்டம் இருக்க வேண்டுமே தவிர அவற்றை பலவீனப்படுத்துவதாக இருக்கக் கூடாது என இச்சட்டத்தின் பிரிவு 28 கூறுகிறது. ஆகவே இந்தக் கையேடு விஷாகா நெறிமுறைகளுடன் இணைத்து படிக்கப்பட வேண்டும்.

இச்சட்டம் குறிப்பிடுவதாவது:

- பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணோ அல்லது உள் புகார்க் குழுவால் மற்றும் உள்ளூர் புகார்க் குழுவால் அதிகாரமளிக்கப்பட்ட நபரோ புகார் செய்யாத வரை இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் தண்டனைக்குரிய குற்றம் எதையும் எந்த நீதிமன்றமும் தனது கவனத்திற்கு எடுத்துக்கொள்ளக் கூடாது.
- இச்சட்டத்தின் கீழ் தண்டனைக்குரிய எந்த குற்றத்தையும் முதல் நிலை குற்றவியல் நடுவர்மன்றத்திற்கு குறைந்த நீதிமன்றம் விசாரிக்கக் கூடாது.
- இச்சட்டத்தின் கீழ் வரும் எந்தவொரு குற்றமும் பிடியாணை வேண்டும் (non-cognizable) குற்றமாகும்.

பெட்டி 3: குற்றங்கள் அடிப்படையில் இரண்டு வகையானவை: பிடியாணை வேண்டும் குற்றம் மற்றும் பிடியாணை வேண்டா குற்றம்.

இந்த இரண்டு வகையான குற்றங்களுக்கு இடையில் உள்ள அடிப்படையான வித்தியாசம் என்னவெனில் பிடியாணை வேண்டா குற்றத்தைப் பொருத்தவரை குற்றம் சாட்டப்பட்டவரை பிடியாணை இல்லாமலே ஒரு காவல்துறை அதிகாரி கைது செய்ய முடியும். பிடியாணை வேண்டும் குற்றத்தைப் பொருத்தவரை குற்றம் சாட்டப்பட்டவரை நீதிபதியின் பிடியாணை உத்திரவை பெற்ற பிறகே கைது செய்ய முடியும்.

கொலை, பாலியல் வன்புணர்ச்சி, திருட்டு, மனைவியை கொடுமைபடுத்துவது, ஆள் கடத்தல் போன்றவை பிடியாணை வேண்டா குற்றங்கள், ஒட்டுமொத்த சமூகத்தையும் பாதிக்கக் கூடியவை.

ஒருவரின் புகழுக்கு களங்கம் ஏற்படுத்துவது, இரு தார மணம் போன்ற தனிப்பட்ட நபர்களுக்கு இக்கட்டு தரக் கூடிய குற்றங்கள் பிடியாணை வேண்டும் குற்றங்கள்.

பிடியாணை வேண்டா குற்றங்களில் காவல்துறை ''முதல் தகவல் அறிக்கையை (எப்.ஐ.ஆர்.)'' பதிவு செய்யும். பிடியாணை வேண்டும் குற்றங்கள் விஷயத்தில் ''பிடியாணை வேண்டும் எப்.ஐ.ஆர்'' பதிவு செய்யப்படும்.

இந்திய தண்டனைச் சட்டத்தின் கீழ் ஒரு குற்றம் உடனடியாக அடையாளம் காணப்படக் கூடியதா இல்லையா அதாவது பிடியாணை வேண்டா குற்றமா அல்லது பியாணை வேண்டும் குற்றமா என்பதை குற்றவியல் நடைமுறை விதித் தொகுப்பைச் சேர்ந்த அட்டவணை 1 மற்றும் அட்டவனை 2ஐப் பார்த்து முடிவு செய்யலாம்.

ஒரு செயல் வேறு ஏதாவது ஒரு சட்டத்தின் கீழ் குற்றமாக வருமெனில் அந்தச் சட்டம் அச் செயலை பிடியாணை வேண்டும் குற்றமா அல்லது பிடியாணை வேண்டா குற்றமா என்பதை தெரிவிக்கும். பாலியல் துன்புறுத்தல் சட்டத்தைப் பொருத்தவரை பாதிக்கப்பட்ட பெண் அல்லது உள் புகார்க் குழு மற்றும் உள்ளூர் புகார்க் குழு புகார் அளிக்காத வரை நீதிமன்றம் அதை இச்சட்டத்தின் கீழ் அங்கீகரிக்கவோ பதியவோ செய்யாது.

2.2.2 இந்திய அரசியல்சட்டம்

அரசியல்சட்டத்தின் முன்னுரையில் தெளிவாக குறிப்பிட்டுள்ளபடி தனது குடிமக்கள் அனைவருக்கும் நீதி, சுதந்திரம், சமத்துவம், சகோதரத்துவம் மற்றும் கண்ணியத்தை உறுதி செய்வதே இந்திய அரசியல்சட்டத்தின் முக்கிய நோக்கம்.

<u>அரசியல்சட்டத்தால் உறுதிசெய்யப்பட்டுள்ள அடிப்படை உரிமைகள்</u>

- பிரிவு 14: சட்டத்திற்கு முன் சமத்துவத்தையும், சட்டத்தின் சமமான பாதுகாப்பையும் அளிக்கிறது. அடிப்படை மனித உரிமை என உலக அளவில் அங்கீகரிக்கப்பட்ட பாலின சமத்துவமும் இதில் அடங்கும்.
- பிரிவு 15: மதம், இனம், சாதி, பால், மற்றும் பிறப்பிடம் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் யாரும் பாகுபடுத்தப்படுவதை தடைசெய்கிறது.
- பிரிவு 19(1) (ஜி): எந்தவொரு பணியையும், தொழிலையும், வர்த்தகத்தையும் செய்வதற்கு எல்லா குடிமக்களுக்கும் உரிமை உண்டு.
- பிரிவு 21: ஒருவரின் வாழ்விற்கும், தனிநபர் சுதந்திரத்திற்கும் உறுதியளிக்கிறது.

<u>இது தொடர்பான பிற அரசியல்சட்டப் பிரிவுகள்</u>

- பிரிவு 51: சர்வதேச சட்டம் மற்றும் ஒப்பந்தங்களுக்கு அரசு மதிப்பளிக்க வேண்டும்.
- சர்வதேச உடன்படிக்கைகள் அல்லது சர்வதேச மாநாடுகளில் எடுக்கப்பட்ட முடிவுகள் ஆகியவற்றை நடைமுறைப்படுத்தும் அதிகாரம் நாடாளுமன்றத்திற்கு இருக்க வேண்டும்.

2.2.3 இந்திய தண்டனைச் சட்டம் (ஐ.பி.சி.)

- பிரிவு 292: ‘‘ஆபாசமானவை என்று கருதத் தக்க பிரசுரங்கள், எழுத்துக்கள், ஓவியங்கள், சித்திரங்கள், உருவங்கள் அல்லது பிற வகையான விஷயங்களை யாராவது விற்கவோ, வாடகைக்கு விடவோ அல்லது விநியோகிக்கவோ செய்தால் அவர் முதன் முறையாக தண்டிக்கப்படும் போது இரண்டு ஆண்டுகள் வரையிலான சிறைத் தண்டனையோ, இரண்டாயிரம் ரூபாய் வரையிலான அபராதமோ அல்லது இரண்டுமோ விதிக்கப்படுவார். அவரே இரண்டாம் முறையாக இதே காரணங்களுக்காக தண்டிக்கப்படும் போது ஐந்து வருட சிறையுடன் ஐந்தாயிரம் வரை அபராதத் தொகையும் தண்டனையாக விதிக்கப்படுவார்.’’

- பிரிவு 293: ‘‘பிரிவு 292ன் கீழ் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள ஆபாசப் பொருட்கள் ஏதாவது ஒன்றை 20 வயதிற்கு உட்பட்டவர்களுக்கு விற்றாலோ, வாடகைக்கு விட்டாலோ, விநியோகித்தாலோ அல்லது சுற்றுக்கு விட்டாலோ அப்படிச் செய்பவர் முதன் முறையாக தண்டிக்கப்படும் போது மூன்று வருடங்கள் வரையிலான சிறையோ அல்லது இரண்டாயிரம் ரூபாய் அபராதமோ அல்லது இரண்டுமோ விதிக்கப்படுவார். அடுத்த முறை தண்டிக்கப்படும் போது ஏழு வருடங்கள் வரை சிறையும் ஐந்தாயிரம் ரூபாய் வரை அபராதமும் விதிக்கப்படுவார்.’’

- பிரிவு 294: ‘‘அடுத்தவருக்கு மன உளைச்சல் ஏற்படுத்தும் வகையில் (அ) பொது இடத்தில் ஆபாசமாக நடந்துகொள்வது அல்லது (ஆ) பொது இடத்தில் ஆபாசமான பாடல்களை பாடுவது அல்லது சொல்லிக் காட்டுவது ஆகியவற்றில் ஈடுபடுபவருக்கு மூன்று மாத சிறையோ அல்லது அபராதமோ அல்லது இரண்டுமோ விதிக்கப்படும்.’’

- பிரிவு 354: ‘‘ஒரு பெண்ணை மானபங்கப்படுத்தவோ அல்லது மானபங்கப்படுத்தும் என்பதை அறிந்தோ பெண்ணை பலாத்காரத்திற்கு உட்படுத்துபவர் மூன்று வருட சிறைத் தண்டனை அல்லது அபராதம் அல்லது இரண்டும் விதிக்கப்படுவார்.’’

- பிரிவு 354 (அ): *பணியிடத்தில் பெண்களுக்கெதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013*, குடியரசுத்தலைவரின் ஆமோதிப்பை பெற்ற பிறகு இந்திய தண்டனைச் சட்டத்தில் இந்தப் பிரிவு கூடுதலாக சேர்க்கப்பட்டது. பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த தெளிவான வரையறையை மற்றும் அதற்கான தண்டனையை திருத்தப்பட்ட *குற்றவியல் சட்ட விதி 2013* அளிக்கிறது.

பெட்டி 4: இந்திய தண்டனைச் சட்டம் பிரிவு 354 (அ)-வின்படி பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கான வரையறை மற்றும் தண்டனை

கீழ்கண்டவற்றுள் ஏதாவது ஒன்றைச் செய்யும் நபர் பாலியல் துன்புறுத்தல் குற்றத்தை புரிந்தவராவார்:

1. உடல் ரீதியாக செய்யப்படும் விருப்பத்திற்கு மாறான மற்றும் வெளிப்படையான பாலியல் செய்கை.
2. பாலியல் இச்சையை பூர்த்திசெய்யக் கோருவது
3. பெண்ணின் விருப்பத்திற்கு எதிராக அவரிடம் ஆபாசப்படங்களைக் காட்டுவது
4. பாலியல் தன்மை கொண்ட பேச்சுக்கள்

- 1, 2 ,3 பிரிவுகளில் குறிப்பிடப்படுள்ள குற்றங்களை செய்யும் நபருக்கான தண்டனை: மூன்று ஆண்டுகளுக்கு கடும் சிறை அல்லது அபராதம் அல்லது இரண்டும்.
- 4ஆம் பிரிவில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள குற்றத்தை புரியும் நபருக்கு ஓராண்டு சிறை அல்லது அபராதம் அல்லது இரண்டும்.

- பிரிவு 354 இ (காமப்பார்வை): ''ஒரு பெண் தனை யாரும் பார்க்கக் கூடாது என்று கருதியோ அல்லது தான் யாராலும் பார்க்கப்படவில்லை என்று கருதியோ செய்யும் அந்தரங்கமான செயல்பாட்டை பார்க்கும்[13] அல்லது படம்பிடிக்கும் ஒருவர் அல்லது அத்தகைய படங்களை பரப்பும் ஒருவர் முதல் முறை மூன்றிலிருந்து ஏழு ஆண்டுகள் வரை சிறைத் தண்டனையும் அபராதமும் விதிக்கப்படுவார். அடுத்த முறை ஒன்றிலிருந்து மூன்று ஆண்டுகள் வரை சிறைத் தண்டனையும் அபராதமும் விதிக்கப்படுவார்.''

- பிரிவு 354 ஈ (பின்தொடர்தல்): ''1. ஒரு பெண் விரும்பாத நிலையில் அவரை பின்தொடர்வது அவரது விருப்பத்திற்கு எதிராக, தெளிவாக தனது விருப்பமின்மையை அவர் தெரியபடுத்தியும் அவரிடம் பேசவோ அல்லது தொடர்பு கொள்ளவோ முயற்சிப்பது, அல்லது 2. மின்னனு தொடர்பு சாதனங்களான இணையம் அல்லது இமெயில் போன்றவற்றின் மூலம் கண்காணிப்பது அல்லது 3. வன்முறை நேருமோ என்ற அச்சத்தை தோற்றுவிக்கும் வகையிலோ அல்லது மன உளைச்சல் அல்லது மன அமைதியை குலைக்கும் வகையிலோ ஒரு பெண்ணை கண்காணிப்பது அல்லது உளவு பார்ப்பது ஆகிய செயல்களில் ஈடுபடும் ஓர் ஆணுக்கு ஒன்றிலிருந்து ஐந்து ஆண்டுகள் வரை சிறையோ, அபராதமோ அல்லது சிறையுடன் கூடிய அபராதமோ விதிக்கப்படும்.''

- பிரிவு 375 (பாலியல் வன்புணர்ச்சி): வன்புணர்ச்சி என்பது பின்வருமாறு வரையறுக்கப்படுகிறது:

    - பெண்ணின் சம்மதமின்றி உறவுகொள்வது
    - பெண்ணின் விருப்பத்திற்கு எதிராக உறவுகொள்வது
    - கொலை செய்வேன் என மிரட்டி சம்மதம் பெற்று உறவுகொள்வது
    - கணவனைப் போல நடித்து அவளை ஏமாற்றி உறவுகொள்வது
    - போதை மருந்து அல்லது மயக்க மருந்து தந்து சம்மதம் பெற்று உறவுகொள்வது
    - தனக்கு என்ன நேர்கிறது என்பதையே புரிந்துகொள்ள முடியாத நிலையில் அல்லது மனநிலை குன்றிய நிலையில் உள்ள பெண்ணிடம் உறவுகொள்வது
    - சம்மதம் பெற்றோ அல்லது பெறாமலோ 18 வயதிற்குட்பட்ட பெண்ணிடம் உறவுகொள்வது
    - பெண் தனது சம்மத்தை தெரிவிக்க முடியாத நிலையில் இருக்கும் போது உறவுகொள்வது

- பிரிவு 509: இந்தப் பிரிவின் படி பெண்ணை மானபங்கப்படுத்தும் எண்ணத்துடன் செய்யப்படும் செயல் அல்லது தனது செயல் சம்பந்தப்பட்ட பெண்ணை மானபங்கப்படுத்தும் என்று தெரிந்தே செய்யப்படும் செயல் தண்டனைக்குரிய குற்றம். ஒன்றிலிருந்து ஐந்து ஆண்டுகள் சிறைத் தண்டனை மற்றும் அபராதத்திற்குரியது. ஒரு பெண் மானபங்கப்படுத்தப்பட்டாரா, அவமானப்படுத்தப்பட்டாரா என்பதை உறுதி செய்வதற்கான வழிகள்:

    1. பெண்ணை மானபங்கப்படுத்தும் நோக்கம் கொண்டிருப்பது
    2. தனது செயல் பெண்ணை மானபங்கப்படுத்தும் என்று தெரிந்தே செய்வது.
    3. பெண்ணின் பண்பார்ந்த தன்மையை அதிர்ச்சிக்குள்ளாக்கும் வகையில் குற்றவாளி நடந்துகொள்வது.

[13] ''அந்தரங்க செயலப் பார்ப்பது'' என்பது அந்தரங்கமான செயல்களை செய்வதற்தான இடத்தில் அல்லது சூழலில், பெண்ணின் பிறப்புறுப்பு, பின்புறம் அல்லது மார்பு ஆகியவை தெரியும்படியாக அல்லது உள்ளாடைகளால் மட்டுமே மறைக்கப்பட்டிருக்கும் நிலையில் ஒரு பெண் இருக்கும் போது அவரை பார்ப்பது. மேலும், ஒரு பெண் கழிவறையை பயன்படுத்துவது, பொது இடங்களுக்கு உரித்தது அல்லாத பாலியல் செயல்களில் ஒரு பெண் ஈடுபட்டிருப்பது அவரது அந்தரங்க செயலாகும். படங்களாக எடுக்க பாதிக்கப்பட்டவர் சம்மதித்திருந்து, ஆனால் அப்படங்கள் மூன்றாம் நபருக்கு விநியோகிப்பதை ஏற்காத நிலையில் அவற்றை விநியோகிப்பதும் இந்தப் பிரிவின் கீழ் குற்றமாகும்.

2.2.4 பெண்களை அநாகரீகமான சித்தரித்தல் (தடை) சட்டம், 1986

‘‘பெண்களை அநாகரீகமாக சித்தரிக்கின்ற’’ புத்தகங்களை, படங்களை, ஓவியங்களை, திரைப்படங்களை, பிரசுரங்களைக் கொண்டு ஒருவரை துன்புறுத்தினால் இந்தச் சட்டத்தின் கீழ் குறைந்தபட்சம் இரண்டாண்டுகள் சிறைத்தண்டனை விதிக்கப்படும். (நிறுவனங்கள் குற்றமிழைக்கிற போது) பிரிவு 7ன்படி ‘‘பெண்களை அநாகரீகமாக சித்தரிக்கும்’’ (ஆபாசப் படங்கள் போன்றவை) விஷயங்கள் நிறுவனத்தின் வளாகத்தில் காணப்பட்டால் குறைந்தபட்சம் இரண்டு ஆண்டு சிறைத் தண்டனை.

2.2.5 பாலியல் குற்றங்களிலிருந்து குழந்தைகள் பாதுகாப்பு சட்டம், 2012

18 வயதிற்குட்பட்டர்கள் அனைவரும் குழந்தைகள் என இச்சட்டம் வரையறுக்கிறது[14]. பாலியல் தாக்குதல், பாலியல் துன்புறுத்தல், ஆபாசப்படங்கள் ஆகிய விஷயங்களை தெளிவாக வரையறை செய்திருப்பதுடன் அவற்றிலிருந்து 18 வயதிற்குட்பட்ட அனைத்து குழதைகளுக்கும் இச்சட்டம் பாதுகாப்பளிக்கிறது.

இச்சட்டத்தின் பிரிவு 11 பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்து பேசுகிறது. இந்தப் பிரிவின்படி 1. வார்த்தையை உச்சரித்தல் அல்லது ஒலி எழுப்புதல், சைகை காட்டுதல் அல்லது, ஏதாவது பொருளை அல்லது உடலுறுப்பை காட்டி அநாகரீகமாக குழந்தையிடம் நடந்துகொள்ளல் 2. குழந்தையை அதன் உடலையோ அல்லது உடலுறுப்பையோ காட்டும்படி செய்வது, 3. ஆபாசமான படங்களை அல்லது பொருட்களை குழந்தைகளுக்கு காட்டுவது, 4. நேரடியாகவோ அல்லது மின்னனு சாதனங்கள் வழியாகவோ குழந்தைகளை பின்தொடர்தல் அல்லது கண்காணித்தல் அல்லது தொடர்புகொள்ள முயற்சித்தல், 5. குழந்தையின் உண்மையான அல்லது புனையப்பட்ட உடலையோ அல்லது அதன் ஏதாவது ஓர் உடலுறுப்பையோ காட்டி அச்சுறுத்த முயல்வது அல்லது குழந்தையை ஆபாசப்படங்களில் ஈடுபடுத்துவதாக காட்டும் திரைப்படங்கள் ஆகியவற்றை பயன்படுத்துவது, 6. ஆபாசப்படங்களை எடுக்க குழந்தையை கவர்ந்திழுப்பது. குழந்தைகளுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல்களில் ஈடுபடுகிறவர்களுக்கு மூன்று ஆண்டுகள் வரை சிறைத் தண்டனை, அபராதமும் உண்டு.

பெட்டி 5: பாலியல் குற்றங்களிலிருந்து குழந்தைகள் பாதுகாப்பு சட்டத்தின்படி குழந்தைகளுக்கு ஆதரவான வகையில் செய்தி வெளியிடுதல், ஆதாரங்களை பதிவு செய்தல், புலனாய்வு மற்றும் விசாரணை நடத்துதல்

- குழந்தையின் வீட்டிலேயோ அல்லது குழந்தை தேர்வு செய்யுமிடத்திலோ அதன் வாக்குமூலம் காவல்துறையின் பெண் அதிகாரியால் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும். அதிகாரியின் தகுதி துணை ஆய்வாளருக்கு குறைவாக இருக்கக் கூடாது.
- எந்தக் காரனத்தைக் கொண்டும் குழந்தையை இரவில் காவல் நிலையத்தில் வைக்கக் கூடாது.
- குழந்தையின் வாக்குமூலத்தை பதிவு செய்யும் போது காவல்துறை அதிகாரி சீருடையில் இருக்கக் கூடாது.
- குழந்தையின் வாக்குமூலம் வார்த்தைக்கு வார்த்தை அப்படியே இருக்க வேண்டும்.
- குழந்தையின் தேவைக்கேற்ப மொழிபெயர்ப்பாளரோ, நிபுணரோ அல்லது விளக்கவுரையாளரோ அமர்த்தப்பட வேண்டும்.
- குழந்தை மாற்றுத்திறனாளியாக இருக்கும் பட்சத்தில் அத்தகைய குழந்தைகளுக்கான சிறப்புக் கல்வியாளர் அல்லது குழந்தை சொல்வதை நன்கு புரிந்துகொள்ளும் பரியச்சம் உள்ளவரை உதவிக்கு வைத்துக்கொள்ள வேண்டும்.
- குழந்தையின் பெற்றோர் அல்லது குழந்தையின் நம்பிக்கையை பெற்ற ஒருவரின் முன்னிலையிலேயே குழந்தைக்கான மருத்துவ சோதனை நடத்தப்பட வேண்டும்.
- பாதிக்கப்பட்ட குழந்தை பெண்ணாக இருக்கும் பட்சத்தில் பெண் மருத்துவர்தான் மருத்துவ சோதனையை நடத்த வேண்டும்.
- விசாரணையின் போது குழந்தையின் ஓய்விற்காக அடிக்கடி இடைவெளி தர வேண்டும்.
- குழந்தையை ஆக்ரோஷமான கேள்விகளை கேட்பதோ அல்லது அதன் குணநலன்கள் அவதூறு செய்வதோ கூடாது.
- வழக்குகளின் விசாரணை தனியறையில் நடத்தப்பட வேண்டும்.

[14] இச் சட்டத்தின்படி குழந்தை என்பது ஆண், பெண் இரு பாலாரையும் குறிக்கிறது.

பொதுமக்கள், குழந்தைகள், பெற்றோர்கள் ஆகியோரிடையே இந்தச் சட்டம் குறித்து விழிப்புணர்ச்சி உண்டாக்கும் வகையில் பத்திரிகைகள், வானொலி, தொலைக்காட்சி ஆகிய ஊடகங்களின் வழியே தொடர்ந்து பிரச்சாரம் மேற்கொள்ள வேண்டும் என்றும் இச்சட்டம் மத்திய மற்றும் மாநில அரசுகளை வலியுறுத்துகிறது.

2.2.6 தகவல் தொழில்நுட்ப சட்டம், 2000

வழக்கு தொடர்பான உண்மைகள், சூழல்கள் அடிப்படையில், இது தொடர்பான பிறவற்றுடன் சேர்த்து, இச்சட்டத்தின் பின்வரும் பிரிவுகள் பிரயோகிக்கப்பட முடியும்:

- பிரிவு 67: ஆபாசமான தகவலை மின்னணுவியல் வடிவத்தில் வெளியிடுதல். ஆபாசமான அல்லது ஒருவரது காம இச்சையை பெரிதும் தூண்டிவிடக் கூடிய வகையிலான விஷயங்களை மின்னணுவியல் வடிவத்தில் வெளியிடுதல், அல்லது வெளியிடுவதற்கு காரணமாக இருத்தல் ஆகியவற்றை இந்தப் பிரிவு குறிப்பிடுகிறது. இத்தகைய விஷயங்களைப் பார்க்கும், படிக்கும் அல்லது கேட்கும் ஒருவரை கெடுக்கும் அல்லது ஒழுக்க ரீதியாக கேவல நிலைக்கு செலுத்தும் என்றால், இது தொடர்பான மற்ற விஷயங்களையும் கணக்கில் எடுத்துக்கொண்டு, அவற்றை வெளியிட்டவருக்கு அல்லது வெளியிடக் காரணமாக இருந்தவருக்கு ஐந்து ஆண்டு சிறைத் தண்டனையும் ஒரு லட்ச ரூபாய் வரை அபராதமும் விதிக்கப்படும். இரண்டாம் முறையாக அதே நபர் இக் குற்றங்களுக்காக தண்டிக்கப்படுகிற போது அவருக்கு பத்து ஆண்டுகள் வரை சிறைத் தண்டனையும் இரண்டு லட்ச ரூபாய் வரை அபராதமும் விதிக்கப்படும்.
- பிரிவு 72: நம்பிக்கையை மற்றும் அந்தரங்கத்தை மீறுவதற்கான தண்டனை: இந்தச் சட்டப் பிரிவின்படி இந்தச் சட்டத்தின், விதிகளின் அல்லது ஒழுங்குமுறைகளின் கீழ் அளிக்கப்பட்ட அதிகாரங்களைக் கொண்டு மின்னணு சாதனங்களில் பதிவு செய்யப்பட்டிருக்கும் ஆவணம், புத்தகம், கடிதத்தொடர்பு, தகவல் மற்றும் பிற ஆவணங்களை சம்பந்தப்பட்ட நபரின் அனுமதியில்லாமல் வேறு ஒரு நபருக்கு தெரியப்படுத்துவார் என்றால் அவருக்கு இரண்டு ஆண்டு வரையிலான சிறைத் தண்டனை அல்லது ஒரு லட்சம் வரையிலான அபராதம் அல்லது இரண்டும் விதிக்கப்படும்.

அத்தியாயம் 3: முக்கிய வரையறைகள்

3.1. பாலியல் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன?

ஒருவர் மீது அவரது விருப்பத்திற்கு எதிராக, அவரது வேலைத்திறனை பாதிக்கும்படியாக, அச்சுறுத்தும்படியாக, பாதிப்பு நிறைந்த பணிச் சூழலை உருவாக்கும் விதமாக, வார்த்தைகள் வாயிலாகவோ அல்லது உடல் ரீதியாகவோ மேற்கொள்ளப்படும் பாலியல் நடவடிக்கைகள் பாலியல் துன்புறுத்தல் எனப்படும்[15]. ஒருவரை எரிச்சலூட்டும்படியாக மோசமாக நடந்துகொள்வதிலிருந்து பாலியல் வன்புணர்ச்சி உட்பட மிக மோசமான பாலியல் தாக்குதல் நடத்துவது வரை பல்வேறுபட்ட பாலியல் செயல்பாடுகள் பாலியல் துன்புறுத்தல் என்ற வரையறைக்குள் வருகின்றன.

பின்வரும் விஷயங்களில் ஏதாவது ஒன்றையோ அதற்கு மேற்பட்டதையோ (நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ) செய்வது பாலியல் துன்புறுத்தல் என கருதப்படும் என *பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை, மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013* கூறுகிறது.

1. உடல் சார்ந்த தொடர்பு மற்றும் செயல்பாடுகள்
2. பாலியல் ஆசைகளை, தேவைகளை நிறைவேற்றக் கோருவது
3. பாலியல் சாயம் பூசப்பட்ட வார்த்தைகளைப் பேசுவது
4. ஆபாசப்படங்களை காட்டுவது
5. வேறு ஏதாவது வகையில் உடல், வார்த்தை அல்லது சைகை மூலம் பாலியல் தன்மை கொண்ட செய்கைகளில் ஈடுபவது

பெட்டி 6: பாலியல் துன்புறுத்தலா அல்லது மனமொத்த உறவா?
பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பாலியல் கவர்ச்சி தொடர்பான விஷயமல்ல, மாறாக அதிகாரம் மற்றும் அச்சுறுத்தல் தொடர்பானது. இத்தகைய பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் பணியிடங்களில் அதிகாரக் கட்டமைப்பின் ஊடாக பெரும்பாலும் பெண்கள் மீது நிகழ்த்தப்படுவது. பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகும் நபர் எப்படி பாதிக்கப்படுகிறார் என்பதை பொருத்ததே தவிர பாலியல் துன்புறுத்தலை செய்கிற நபரின் நோக்கத்தைப் பொருத்ததல்ல. இத்தகைய நடவடிக்கையை ஒருவர் பொறுத்துக்கொள்வது என்பது அதை அவர் வரவேற்கிறார் என்பதாகாது. ஆண்களும் பெண்களும் பேசுவதையோ பழகுவதையோ சட்டம் தடுக்கவில்லை. ஒருவரையொருவர் பாராட்டிக்கொள்வதையோ, தனிப்பட்ட சந்திப்பிற்காக ஒருவருக்கு அழைப்பு விடுப்பதையோ சட்டம் தடுக்கவில்லை. பரஸ்பர கவர்ச்சியின் அடிப்படையில் ஒருவரையொருவர் பாலியல் உள்நோக்கம் கொண்ட வகையில் விளையாட்டுத்தனமான சீண்டிக்கொள்வதும் சட்டப்படி பாலியல் துன்புறுத்தல் ஆகாது. ஆனால் இத்தகைய பரஸ்பர சீண்டலை ஒருவர் விரும்பவில்லை எனில் அது உடனடியாக நிறுத்தப்பட வேண்டும்.

வாய்மொழி சார்ந்து, வார்த்தை சார்ந்து, காட்சி சார்ந்து மற்றும் உடல் சார்ந்து பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழ முடியும். அட்டவணை 2ல் அதற்கான உதாரணங்கள் தரப்பட்டுள்ளன:

அட்டவணை 2: பல்வேறு வடிவங்களிலான பாலியல் துன்புறுத்தல்

வார்த்தைகள் வடிவில்	உடல் வடிவில்
• பால் அடிப்படையிலான அவமதிப்பு அல்லது கூற்று • பாலியல் அல்லது பாலின அடிப்படையிலான நகைச்சுவை அல்லது சீண்டல்	• ஒருவரது விருபத்திற்கு மாறாக அவரை கட்டியணைப்பது, பாலியல் தொடுதல்கள் மற்றும் முத்தங்கள் • பலவந்தமான தொடுதல்கள், பாலியல் தொடுதல்கள், தொந்திரவுகள்

[15] *Thesaurus: Sexual Harassment*, ILO, Geneva, 2011

• மறைமுகமாக அவதூறாக பேசுவது • ஒருவரது விருபத்திற்கு மாறாக அவரிடம் பாலியல் தொனியில் தொலைபேசியில் பேசுவது (ஆபாசத் தொலைபேசி பேச்சு) • பாலியல் தேவையை பூர்த்தி செய்யக் கோருவது • ஒருவரின் அந்தரங்க அல்லது பாலியல் வாழ்க்கைப் பற்றி பொய்களையோ வதந்திகளையோ பரப்புவது • தனிப்பட்ட சந்திப்பிற்காக நெருக்கடி தருவது • ஒருவரின் உடை, நடத்தை மற்றும் உடலைப் பற்றி கருத்து சொல்வது • ஆபாசப்படங்களைப் பற்றி விவரிப்பது	• தொடும்படி நிற்பது, உரசுவது, ஒருவரது அந்தரங்க இடத்தில் பிரவேசிப்பது • தட்டிக்கொடுப்பது, கிள்ளுவது, தடவுவது, பற்றியிழுப்பது • பாலியல் எண்ணத்துடன் ஒருவரது வழியை மற்றித்தபடி நிற்பது • பின்தொடர்வது • பாலியல் வன்புணர்ச்சி அல்லது அதற்கான முயற்சி • பாலியல் தாக்குதல் அல்லது அதற்கான முயற்சி
காட்சி வடிவில்	**வார்த்தைகள் அல்லாத வடிவில்**
• பாலியல் தொடர்புடைய காட்சி வடிவத்திலான போஸ்டர்கள், கார்ட்டுன்கள், ஓவியங்கள், படங்கள், நாட்காட்டிகள், கணிணியில் பாலியல் தொடர்பான படங்கள் ஆகியவற்றின் இருப்பு • பாலியல் தொடர்பான எஸ்.எம்.எஸ். வடிவில் எழுதப்பட்ட வார்த்தைகள், பாலியல் கூற்றுகள் கொண்ட இமெயில்கள் • பாலியல் தொடர்பான பொருட்களின் இருப்பு	• வெறித்துப் பார்த்தல் • ஒருவரின் உடலை மேலும் கீழுமாக பார்ப்பது • பாலியல் சார்ந்த தரம் குறைந்த சமிக்ஞைகளை செய்வது • பாலியல் அழைப்பு தரும் பார்வை • கண்ணடித்தல் மற்றும் உதடுகளை நக்குவது போன்ற பாலியல் உணர்வு கொண்ட முகபாவங்களை காட்டுவது • பின்தொடர்தல்

அட்டவணை 3: பாலியல் துன்புறுத்தல்– உதாரணங்கள்

பாலியல் துன்புறுத்தல்	பாலியல் துன்புறுத்தல் அல்ல:
• ஓர் ஆண் மேலதிகாரி தனது பெண் பணியாளரை தனது மனைவி தன்னுடன் இல்லாத சமயமாகப் பார்த்து இரவு நேரத்தில் தன்னுடன் இருக்கச் சொல்லி அதன் மூலம் அவரைப் பற்றி மேலும் அறிய முயற்சிப்பது • ஓர் ஆண் அதிகாரி, புதிதாக திருமணமான தனது ஆண் பணியாளரிடம் அவரது பாலியல் வாழ்க்கை பற்றி கேட்பது • திட்டத்திற்கான நிதி குறைவாக இருக்கிறது ஆகவே விடுதியில் என்னுடைய அறையிலேயே தங்கு என ஓர் ஆண் அதிகாரி தனது பெண் பணியாளரிடம் கேட்பது • ‘முடியாது’ என்ற பதிலை சொன்னதால் ஆண் அதிகாரி அவரது பணியில் அடிக்கடி தவறு காண்பது • பெண் பாணியாளர் நன்கு பணிபுரிந்ததற்காக அவரை இறுகத் தழுவி, கன்னத்தில் முத்தமிட்டு தனது பாராட்டை ஆண் அதிகாரி தெரிவிப்பது • தனது சக பெண் பணியாளர்கள் பார்க்கும்	• ஏற்கனவே முடித்திருக்க வேண்டிய திட்டத்தை சமர்பிக்க பெண் பணியாளரை அதிக நேரம் தங்கியிருந்து வேலை செய்யக் கோருவது • வேலைக்கு எப்பொழுதும் தாமதாக வரும் பெண் பணியாளரை ஆண் மேற்பார்வையாளர் கடிந்துகொள்வது • கிரிக்கெட் போட்டி நடக்கும் போது அதைப் பற்றி அலுவலக சூழல் பாதிக்கும்படியாக சத்தமாக பேசி தங்கள் கருத்துக்களை பகிர்ந்துகொள்வது • அலுவலத்தில் தூங்குவது • அலுவலக நேரத்தில் வேலையை கவனிக்காமல் தொலைபேசியில் சொந்த விஷயமாக உரையாடுவது • அலுவலக மேசை மீது காலை நீட்டியபடி அமர்வது • அலுவலக மேசை நாற்காலிகள் மற்றும் கருவிகளை துவம்சம் செய்வது • அலுவலத்தில் மது அருந்துவது

விதமாக ஆபாசப்படங்களை தனது கணிணி திரையில் வைத்திருப்பது • பக்கத்தில், அருகே இருக்கக் கூடிய நிறுவனங்களின் காவலர்கள் பெண் பாணியாளரை நோக்கி விசிலடிப்பது, சத்தமாக அவர்களை நோக்கி பேசுவது • சக பெண் பணியாளரின் சேலை அல்லது ஜாக்கெட் தாழ்வாக இருந்ததைப் பார்த்து காம வசப்பட்டு அவரை தடவுவது • விலையுயர்ந்த கற்கள் தயாரிக்கும் தொழிற்சாலையில் பெண் பணியாளர் கற்களை தனது ஆடைக்குள் மறைத்திருப்பார் என்று கூறி அவர் கழிவறைக்கு செல்லும் போது ஆண் பணியாளர் உடன் செல்வது • விவசாயப் பெண் பணியாளர்கள் வயலில் வேலை செய்யும் போது வேலையளிப்பவர் வெறித்து பார்ப்பது மற்றும் ஆபாச நகைச்சுவைகள் சொல்லுவது • தங்கள் வீட்டுப் பெண்கள் இல்லாத நேரத்தில் வீட்டுப் பணி செய்யும் பெண்களிடம் அந்த வீட்டைச் சேர்ந்த ஆண்கள் நெருக்கமாக பழகப் பார்ப்பது	

பணியிடத்தில் நடைபெறும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை இரு வகையாக பிரிக்கலாம்:

- உதவிக்கு பதிலுதவி அல்லது கைம்மாறு செய்தல்
- பகைமை நிறைந்த பணிச் சூழல்

<u>உதவிக்கு பதிலுதவி அல்லது கைம்மாறு செய்தல்</u>

இந்த வகையான பாலியில் துன்புறுத்தலின் படி, பணியின் போது தான் செய்யும் உதவிக்கு பதிலாக தனது பாலியல் தேவையை பூர்த்தி செய்யக் கோருவது. அதன்படி:

- வேலைவாய்ப்பு தருவதற்காக தனது பாலியல் விருப்பத்தை பூர்த்தி செய்ய நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ கோருவது.
- தான் எதிர்பார்க்கும் பாலியல் தேவைகளை பூர்த்தி செய்ய மறுக்கும் பட்சத்தில் வேலையை விட்டு நீக்குவது, பதவிக் குறைப்பு செய்வது, பணிச் சூழலை கடினமாக்குவது

<u>பகைமை நிறைந்த பணிச் சூழல்</u>
உடல் சார்ந்த, வார்த்தைகளாலான, சமிக்ஞைகளான, அல்லது காட்சி சார்ந்த வகையில் ஒரு பணியாளருக்கு அவர் விருப்பத்திற்கு எதிரான செயல்களை செய்வதன் மூலம் அவரது பணிச் சூழலை பகைமை நிறைந்ததாக்குவது. பகைமை நிறைந்த பணிச் சூழல் என்பது சந்தர்ப்ப சூழலை, தீவிரத்தை மற்றும் எத்தனை முறை என்பதை (எப்போதோ ஒரு முறை தவறாக நடந்துகொள்வது என்பதற்கு மாறாக திரும்பத்திரும்ப அப்படி நடந்துகொள்வது) பொருத்தது.

இந்த வகையான மற்றும் வேறு வடிவங்களிலான பாலியல் துன்புறுத்தல்களை, பெண்களுக்கெதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013 அடையாளம் கண்டு பின்வரும் விஷயங்கள் நடக்குமெனில் அவற்றை பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் என்கிறது:

- வேலையில் முன்னுரிமை அளிப்பதாக நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ பெண்ணுக்கு உறுதியளிப்பது

- வேலையை கடினமாக்குவேன் என்று நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ பெண் பணியாளரைஅச்சுறுத்துவது
- வேலையில் தொடர்வது பற்றி நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ பெண் பணியாளரை அச்சுறுத்துவது
- பகைமையான ஒரு பணிச் சூழலை உருவாக்குவேன் என நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ பெண் பணியாளரை அச்சுறுத்துவது
- பெண் பணியாளரின் ஆரோக்கியத்தையும் பாதுகாப்பையும் பாதிக்கும் வகையில் அவமானப்படுத்துவது

3.2. பணியிடம் என்பது என்ன?

பாலியல் துன்புறுத்தல் என்ற பின்னணியில் பார்க்கிற போது பணியிடம் என்றால் என்ன என்பது பற்றிய வரையறை விவாதத்திற்குரியதாக இருக்கிறது. பணியிடம் என்பது ஒருவர் அமர்ந்து வேலை பார்க்கிற அல்லது பணிபுரிகிற அலுவலக இடம் மட்டுமே என்று ஒரு தரப்பினரும் பணி தொடர்பாக பணியாளர்கள் அடிக்கடி சென்றுவருகிற பொது இடங்களும் பணியிடமே என்று மற்றொரு தரப்பினரும் வாதிக்கின்றனர்.

ஆனால் இப்போது, பணியாளருக்கும் முதலாளிக்கும் அல்லது வேலையளிப்பவருக்கும் இடையில் வேலை தொடர்பான உறவு நிலவும் எந்தவொரு இடமும் பணியிடமே என்று ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டுள்ளது. இந்த வரையறையின்படி பணியிடம் என்பது அலுவலகக் கட்டிடம் என்ற எல்லையை தாண்டிச் செல்கிறது.

பெட்டி7: பணியிடம் என்பது என்ன?
பணியிடம் என்பது பணி தொடர்பான உறவு நிலவும் எந்தவொரு இடமுமாகும். அதன்படி பணியிடம் என்பது:

- அந்நிய வாடிக்கையாளரின் பணியிடம்
- பிற நிறுவனங்களின் அலுவலகம்
- ஹோட்டல், உணவுவிடுதி மற்றும் அலுவலக விழாக்கள் மற்றும் நிகழ்ச்சிகள் நடைபெறும் இடம்.
- பிற பணியாளர்களின் பணிநிலையம்
- அலுவலகத்தின் மின்தூக்கி (லிஃப்ட்)
- ஒப்பனை அறை மற்றும் கழிவறை
- தாழ்வாரங்கள்
- உணவுவிடுதி/பொழுதுபோக்கு அறை
- அலுவலகச் சுற்றுலா/களத்திற்கு செல்லுவது

மிகப் பரந்த பொருளைத் தரும் வகையில் பணியிடம் என்பதை பொருளாதார நடவடிக்கைகள் நிகழும் இடங்களை உள்ளடக்கி ‘‘பணி உலகம்’’ என ஐ.எல்.ஓ. வரையறுக்கிறது. பணி உலகம் என்ற இந்த கருத்தாக்கம் வேலைகள் நடைபெறும் இடங்களான தொழிற்சாலை அல்லது அலுவலகம் என்பனவற்றைத் தாண்டி பொருட்களை வீதிகளில் விற்கும் அல்லது வீடுகளிலேயே தயாரிக்கப்படும் கலைப்பொருட்கள் ஆகியவற்றையும் உள்ளடக்கும் வகையில் பொருள் கொண்டது. வேலை நடைபெறும் இடம் மட்டுமல்லாது, இரவு நேரத்தில் வேலைக்கு போய்வரும்போது பயன்படுத்தப்படும் பொதுமக்களுக்கான போக்குவரத்து வாகனங்களில் நடக்கும் பாலின அடிப்படையிலான வன்முறைகளையும் உள்ளடக்குகிறது[1]. பொருளாதார நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படும் இடங்கள் அனைத்தையும் பணியிட வரையறைக்குள் கொண்டுவருவது என்பது பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுக்க மற்றும் எதிர்கொள்ள முக்கியமாகும்.

வேலைக்கு போய்வர பயன்படுத்தப்படும் போக்குவரத்து சாதனங்கள் உட்பட பணியின் போது ஒரு பணியாளர் சென்றுவரக் கூடிய எல்லா இடங்களும் பணியிடமே என்ற பரந்த பொருளில் *பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013* பணியிடம் என்பதை வரையறை செய்கிறது. அதன்படி பணியிடம் என்பது:

1. எந்தவொரு துறை, நிறுவனம், அமைப்பு, வர்த்தக நிறுவனம், கல்வி நிறுவனம், அலுவலகம், பொதுத் துறை நிறுவனத்தின் கிளை அல்லது பிரிவு, அரசாங்கத்தால் நிறுவப்பட்டு அரசாங்கத்தால் நிர்வகிக்கப்படும், அல்லது அரசாங்கத்தின் உதவியை, நிதியை நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ, முழுமையாகவோ, பகுதியாகவோ பெறும் அமைப்புகள், உள்ளூர் நிர்வாகம் அல்லது அரசாங்க நிறுவனம் அல்லது கார்ப்போரேஷன் கூட்டுறவு சொசைட்டி.
2. எந்தவொரு தனியார் நிறுவனம் அல்லது தனியார் முதலீட்டில் இயங்கும் நிறுவனம், வர்த்தக நிறுவனம், சொசைட்டி, டிரஸ்ட், அரசு சாரா நிறுவனங்கள், பணி சார்ந்த, தொழில் சார்ந்த அல்லது கல்வி சார்ந்த பயிற்சியளிக்கும் நிறுவனங்கள், பொழுதுபோக்கு, மருத்துவ மற்றும் நிதி நிறுவனங்கள், உற்பத்தி, விநியோகம், விற்பனை, பணி ஆகியவற்றில் ஈடுபட்டிருக்கும் தொழிற்சாலைகள் மறும் தொழில் நிறுவனங்கள்.
3. மருத்துவமனைகள் மற்றும் நர்சிங்ஹோம்கள்
4. விளையாட்டு நிறுவனங்கள், விளையாட்டு அரங்குகள், விளையாட்டுப் போட்டிகள் நடத்துவதற்கான, பயிற்சிகள் அளிப்பதற்கான மற்றும் விளையாட்டு தொடர்பான பணிகள் நடக்கும் இடங்கள்.
5. பணியின் போது ஒரு பணியாளர் சென்று வரக் கூடிய இடங்கள் மற்றும் போக்குவரத்திற்கான சாதனம் பணியளிப்பவரால் அல்லது முதலாளியால் வழங்கப்படும் எனில் அதுவும் இதில் அடக்கம்
6. தங்குமிடம் அல்லது வீடு
7. அமைப்புசாரா தொழில்துறையின் பணியிடம்

பெட்டி8: அமைப்புசாரா தொழில்துறையில் பணியிடம் என்பது என்ன?

அமைப்புசாரா தொழில்துறையைப் பொருத்தவரை பணியிடம் என்பதை *பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013,* பின்வருமாறு சுட்டுகிறது:

பொருட்களை உற்பத்தி செய்வதில் ஈடுபட்டுள்ள,
பொருட்களை விற்பனை செய்வதில் ஈடுபட்டுள்ள,
ஏதாவது ஒரு வகையான பணியை அளிப்பதில் ஈடுபட்டுள்ள

- தனிநபர்கள் அல்லது சுய வேலை செய்வோருக்கு சொந்தமான வர்த்தக நிறுவனம்.

  மற்றும்

- 10 பேர்களுக்கு கீழான எண்ணிக்கையில் பணியாளர்களைக் கொண்டுள்ள வர்த்தக நிறுவனம்

பெட்டி 9: திருமதி. பன்வாரி தேவியின் பணியிடம் - ஓர் உதாரணம்

பன்வாரி தேவி ஓர் அரசாங்க சமூகப் பணியாளர். அவர் பணியாற்றிய திட்டத்தின் கீழ் பார்க்கும்போது அவரது பணியிடங்கள் அலுவலக கட்டிடத்திற்கு வெளியேயும் இருந்தன. அப்படி அவர் பணியாற்றிய போது அவரது சொந்த வயலில், கிராமத்தில், வீட்டில், அவர் பாலியல் வன்புணர்ச்சிக்கு ஆளாக்கப்பட்டார். பன்வாரி தேவி, *தோழி*[i] எனப்படும் சமூகப் பணியாளர் என்பதால் அவரது வீடும் அவரது பணியிடமே. அத்துடன் அவரது பணி அவரது கிராமம் மற்றும் அதைச் சுற்றியுள்ள பகுதி என்பதால் அவையும் அவரது பணியிடமே.

மேலே சொல்லப்பட்ட உதாரணம் காட்டுவதைப் போல, பணியிடம் என்ற கருத்தாக்கம் அலுவலக கட்டிடத்தை தாண்டியது. ஒரு பெண் தனது பணியை வேறொரு நிறுவனத்தின் கட்டிடத்தில் செய்வாரெனில் அதுவும் அவரது பணியிடமே. அத்தகைய வெளி நிறுவன அலுவலக கட்டிடத்தில் அவர் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளானால் அவர் பணிபுரியும் நிறுவனம் வழக்கை பதிவு செய்து, பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகளை நடத்த உருவாக்கப்பட்டிருக்கும் அக புகார்க் குழு மூலம் விசாரணை நடத்த வேண்டும். நிறுவனத்தின் பணிகளை செய்ய ஒருவர் தனது வீட்டை பயன்படுத்தினால் அதுவும் பணியிடமே - உ.ம். அலுவலகப் பணியை செய்வதற்காக முதலாளி/அதிகாரி பெண் பணியாளரை தனது வீட்டிற்கு அழைத்தல்.

3.3. பாலியல் துன்புறுத்தல் சட்டத்தில் தொடர்புடையவர்கள் குறித்த வரையறைகள்

3.3.1 வேலைதருபவர்/நிறுவன உரிமையாளர்/முதலாளி

வேலைதருபவர் அல்லது நிறுவன உரிமையாளர் என்பவர்:

1. அரசாங்கத்தின் ஏதாவது ஒரு துறை, நிறுவனம், அலுவலகம், கிளை அல்லது உள்ளூர் சார்ந்த அரசாங்க அலுவலகத்தைச் சேர்ந்தவர்
2. மேலே (1) சொல்லப்பட்டவர்களை தவிர்த்து, மேலாண்மை, மேற்பார்வை, பணியிடத்தை கட்டுப்படுத்துதல் ஆகியவற்றிற்கு பொறுப்பாக இருப்பவர்களும் இதில் அடங்குவர். மேலாண்மை என்பது நிறுவனத்திற்காக கொள்கைகளை வகுப்பவர் அல்லது நிர்வாகங்களை நிர்வகிப்பவர்.
3. மேலே 1 மற்றும் 2 பிரிவுகளில் சொல்லப்பட்ட பணியிடங்களில் மேலாண்மை, மேற்பார்வை செய்கிற, அல்லது கட்டுப்படுத்துகிற நபர்கள்
4. வாழும் வீடு, வீட்டுவேலை செய்கிறவர்களை வேலைக்கு அமர்த்திக்கொள்பவர்கள், அவர்களை பிறருக்காக பணியமர்த்துபவர்கள். அவர்களின் எண்ணிக்கை, அவர்களது தன்மை, மற்றும் அவர்கள் செய்யும் வேலைகள் எத்தகையதாக இருந்தபோதிலும் அவை பொருட்டல்ல.

   பணியிடத்தில் பாதுகாப்பான பணிச் சூழலை அளிப்பது என்பது வேலையளிப்பவரின் பொறுப்பு. இது தொடர்பான நடவடிக்கைகள் மற்றும் பொறுப்புகள் தொடர்பான தகவல்களுக்கு 4 மற்றும் 5ஆம் அத்தியாயங்களை பார்க்கவும்

3.3.2 பணியாளர்

இச் சட்டத்தின் படி பணியாளர் என்பவர் ஒரு பணியிடத்தில் ஏதோவொரு வேலையை செய்பவர்:

- முழு நேர, தற்காலிக, குறைந்த கால, தினக் கூலி என யாரும் நேரடியாகவோ, முகவர் முலமாகவோ, ஒப்பந்தக்காரர் மூலமாகவோ வேலைக்கு அமர்த்தப்படுவர். இவர் முதலாளிக்கு தெரிந்தோ அல்லது தெரியாமலோ அமர்த்தப்பட்டிருக்கலாம்.
- சம்பளம் தரப்படலாம் அல்லது சம்பளம் இல்லாதிருக்கலாம் அல்லது தொண்டாக செய்யலாம்
- வேலை குறித்த விதிகள் தெளிவாக சொல்லப்பட்டிருக்கலாம் அல்லது குறிப்பால் உணர்த்தப்பட்டிருக்கலாம்.

‘‘பணியாளர்’’ என்பது சக பணியாளர், ஒப்பந்தப் பணியாளர், தகுதிகாண் பருவத்திலிருப்பவர், பயிற்சியில் இருப்பவர், வேலை கற்றுக்கொண்டிருப்பவர் மற்றும் இன்ன பிற பெயர்களால் அழைக்கப்படுபவர்களையும் குறிக்கும்.

3.3.3 வீட்டுவேலைப் பணியாளர்

ஐ.எல்.ஓ.வின் வீட்டுவேலைப் பணியாளர் மாநாடு, 2011 (எண்.189)ன்படி வீட்டு வேலைக்காக அமர்த்தப்படும் ஆணோ, பெண்ணோ, வீட்டுவேலைப் பணியாளர் என்று அழைக்கப்படுவார். ஆனால் இச்சட்டத்தின்படி வீட்டுவேலைப் பணியாளர் என்பவர் பெண்ணை மட்டுமே குறிக்கும். அதன்படி:

- பணமாகவோ அல்லது பொருளாகவோ தந்து வீட்டு வேலைகள் செய்ய ஒரு வீட்டில் அமர்த்தப்படுபவர்
- நேரடியாகவோ அல்லது முகவர் மூலமாகவோ அமர்த்தப்படுபவர்
- நிரந்தரமாகவோ, தாற்காலிகமாவோ, முழுநேரமாகவோ அல்லது பகுதி நேரமாகவோ அமர்த்தப்படுபவர்.
- சம்பளமானது பணமாகவோ பொருளாகவோ இருக்கலாம்.

இதில் வேலைக்கு அமர்த்தும் வீட்டைச் சேர்ந்தவர்கள் யாரும் வீட்டுவேலைப் பணியாளராக கருதப்பட மாட்டார்.

3.3.4 பாதிக்கப்பட்ட பெண்

பாதிக்கப்பட்ட பெண்:

- எந்த வயதினர் அல்லது அவரது பணியின் தகுதிநிலை என்ன என்பது பொருட்டல்ல. வீட்டுவேலை செய்யுமிடத்தில் பிரதிவாதியால் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகியிருப்பதாக சொல்லும் எந்தப் பெண்ணும்.
- தான் பணி புரியும் வீடுகளில் பாலியல் துன்புறுத்தலால் பாதிக்கப்படுபவர்

3.3.5 பிரதிவாதி

இச் சட்டம் அளிக்கும் வரையறையின் படி, பாதிக்கப்பட்ட பெண் உள் புகார்க் குழுவிடம் அல்லது உள்ளூர் புகார்க் குழுவிடம் யார் மீது புகார் தருகிறாரோ அவரே பிரதிவாதி ஆவார்.

பெட்டி 10: பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகும் ஆளாகும் ஆபத்தில் இருப்பவர் யார்?

பெண்கள், ஆண்கள், பெரும் பதவியில் இருப்பவர்கள் என யார் வேண்டுமானாலும் பாலியல் துன்புறுத்தலால் பாதிக்கப்படலாம். ஆனால் சில குறிப்பிட்ட பிரிவினர் அதிக ஆபத்தில் உள்ளனர். குழந்தைத் தொழிலாளர்களாக இருக்கும் சிறுமிகள், சிறுவர்கள், பிணைத் தொழிலாளர் பெண்கள், புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள், வீட்டுவேலைப் பணியாளர்கள், மருத்துவ பணியில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் அதிக ஆபத்தில் உள்ள பிரிவினர் ஆவர்[1]. பணியில் தங்களது பலவீனமான நிலையாலும், குறைந்த சம்பளத்தாலும் பெண்கள் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு அதிகம் ஆளாகின்றனர்.

‘விவாகரத்து பெற்ற மற்றும் பிரிந்து வாழும் பெண்கள், இளம் பெண்கள் மற்றும் உழைப்பு சந்தையில் புதிதாக நுழைந்தவர்கள், நிரந்தரமான வேலை ஏதும் இல்லாத பெண்கள், பாரம்பரியமான வேலைகளில் இல்லாத பெண்கள், மாற்றுத்திறனாளிகளாக இருக்கும் பெண்கள், ஓரினச் சேர்க்கையிரான இருக்கும் பெண்கள், சிறுபான்மையினராக இருக்கும் பெண்கள் ஆகிய பிரிவினர் பெணகளிலேயே இன்னும் அதிக ஆபத்தில் இருப்பவர்கள் ஆவர் என்றும், அத்துடன் கல்வி நிலையங்களில் மற்றும் பயிற்சி நிலையங்களில் பணிபுரியும் பெண்கள், மிகக் குறைந்த எண்ணிக்கையிலான பெண்களின் மேற்பார்வையில் ஏராளமான பெண்கள் பணிபுரிகிற இடங்களில் பெண்கள் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாக நேரிடுவது அதிகம் என்று ஐரோப்பிய ஆணையம் கூறுகிறது. அமெரிக்காவில் ஆண்களின் ஆதிக்கம் அதிகம் நிலவும் துறைகளில், குறிப்பாக ராணுவத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் அதிகம்[1]. அமைப்புசாரா தொழில்துறை (29%), வீட்டுவேலைப் பணி (23%), சிறுதொழில் துறை (16%)[1] ஆகிய மூன்று துறைகளில் பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழ்ச்சிகள் அதிகம். பணி நிரந்தம் இல்லாததால் உருவாகும் நிச்சயமின்மை, இளம் வயது, அனுபவமின்மை ஆகியவையும் ஒரு பெண் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகும் வாய்ப்பை அதிகரிக்கின்றன[1].

இத்தகைய ஆபத்தான நிலையில் உள்ள பிரிவினரை பணியில் அமர்த்தும் மேலாளர்கள், அதிகாரிகள் மற்றும் வேலையளிப்பவர்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுக்க நடவடிக்கை எடுப்பதும் அனைவருக்கும் பாதுகாப்பான பணிச் சூழலை உருவாக்கித் தருவதும் இன்றியமையாதது.

அத்தியாயம் 4: பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுத்தல்

பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களிலிருந்து பாதுகாப்பு அளிப்பதும், அவற்றை தடுப்பதும், அவை குறித்த புகார்களை விசாரிக்கவும், குறைதீர்க்கவும் தேவையான நடவடிக்கைகளை வேலையளிப்பவர்கள் மற்றும் பணியிடங்களில் பொறுப்பான பதவியில் இருப்பவர்கள் எடுக்க வேண்டுமென *பணியிடத்தில் பெண்களுக்கெதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013*, கூறுகிறது. இதன்படி பின்வருவன வேலையளிப்பவர்களின் பொறுப்புகளாகும்:

- பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழாது தடுப்பது, அது குறித்த அச்சத்தை உருவாக்குவது
- பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழும் போது அது குறித்து நடவடிக்கை எடுப்பதற்கான எல்லா தேவைகளும் நிறைவேற்றப்பட்டிருக்க வேண்டும்.

பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுப்பதில் வேலையளிப்பவரின் அல்லது சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்கத்தின் கடமைகள் என்ன என்பதை இச்சட்டம் கீழ்கண்டபடி விளக்குகிறது:

- பணியிடத்தில் அலுவலத்திற்கு தொடர்பற்ற மூன்றாம் நபர் வருவதை தடுப்பது மற்றும் பாதுகாப்பான பணிச் சூழலை உருவாக்குவது.
- பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கான தண்டனைகள் என்னென்ன என்பது பற்றி அனைவரும் பார்க்கும்படி எழுதி வைக்க வேண்டும்.
- உள் புகார்க் குழு பற்றியும், நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட வேண்டிய முறை பற்றியும் அனைவரும் பார்க்கும்படி எழுதி வைக்க வேண்டும்.
- இச்சட்டத்தைப் பற்றிய விழிப்புணர்வு பணியாளர்களுக்கு உருவாகும் வகையில் அவ்வப்போது பயிலரங்குகள் மற்றும் பட்டறைகள் நடத்தப்பட வேண்டும்.
- உள் புகார்க் குழு உறுப்பினர்களுக்கு திசையமைவிற்கான (orientation) சிறப்பு வகுப்புகள் எடுக்கப்பட வேண்டும்.
- பாலியல் துன்புறுத்தலானது பணி விதிகளின் கீழ் தவறான நடவடிக்கையாக கருதப்பட்டு அதற்கான ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும்.

மேலே சொல்லப்பட்டவற்றுடன், பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுப்பதில் வேலையளிப்பவர் மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்கத்தின் கடமைகளை இச்சட்டம் பின்வருமாறு கூறுகிறது:

- இச்சட்டம் பற்றி பொதுமக்களிடையே விழிப்புணர்வு உண்டாக்க வேண்டும்.
- *பணியிடத்தில் பெண்களுக்கெதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013* மற்றும் அதன் பிரிவுகள் குறித்து பொதுமக்களிடையே விழிப்புணர்வு உண்டாக்கும் வகையில் மத்திய மாநில அரசாங்கங்கள் பல நிகழ்ச்சிகளை மக்களிடையே நடத்த வேண்டும்.
- உள்ளூர் புகார்க் குழு உறுப்பினர்களுக்கான திசையமைவு மற்றும் பயிற்சி (orientation and training) வகுப்புகள் எடுக்கப்பட வேண்டும்.

இச்சட்டத்தை நடைமுறைப்படுத்த, வேலையளிப்பவர்களும், நிறுவனங்களும் பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுக்கவும், நடவடிக்கை எடுக்கவுமான தங்கள் கடமையை முழுமையாக உணர்ந்திருக்க வேண்டும்.

4.1. கொள்கை வகுத்தல்

பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுப்பதற்கான கொள்கையை வகுப்பதும் அதை ஏற்பதும், பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுக்க மற்றும் பாதுகாப்பான பணிச் சூழலை உருவாக்க மிகவும் அவசியமானவையாகும். பணியிடத்தில் ஆண்கள் மற்றும் பெண்களின் நடத்தையில், மனப்பாங்கில் மாற்றங்களை கொண்டுவருவதும் இரு பாலாருக்கும் உகந்தவாறு பணியிடச் சூழலை உருவாக்குவதும் இந்தக் கொள்கை வகுப்பின் நோக்கமாகும்.

பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான கொள்கையில் இடம்பெற வேண்டிய விஷயங்கள்[16]:

- பாலியல் துன்புறுத்தல் கண்டிப்பாக தடை செய்யப்பட்டுள்ளது.
- முழுமையான சகிப்பின்மை: பாலியல் துன்புறுத்தலை இழைத்தவர் யாராக இருந்தாலும், அவரது அந்தஸ்து என்னவாக இருந்தாலும் அவர் மீது முறையான நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும், விதிவிலக்கே இருக்கக் கூடாது.
- விசாரணைக்குப் பிறகு குற்றம் புரிந்தார் என்று உறுதியானால் உடனடியாக ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும்.
- பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த வரையறைகள் மற்றும் உதாரணங்கள்
- சட்ட விளக்கங்கள் பற்றி குறிப்புகள்
- இக் கொள்கையை மீறும் பட்சத்தில் ஏற்படும் விளைவுகள்
- நிர்வாகம் மற்றும் பணியாளர்களின் பொறுப்புகள்
- எல்லா பணியாளர்களுக்கும் இது குறித்து பயிற்சி வகுப்புகள் மற்றும் பட்டறைகள் நடத்துவது
- உள் புகார்க் குழுவின் உறுப்பினர்கள் பற்றிய விவரங்கள் (இது தொடர்பான மேலதிக விவரங்களுக்கு அத்தியாயம் 5ஐ பார்க்கவும்)
- புகார் செய்வது, புகாரை கையாள வேண்டிய விதம் மற்றும் இது தொடர்பான பிற நடைமுறைகள்
- நிறுவனத்தின் வாடிக்கையாளர் அல்லது மூன்றாம் நபர் பாலியல் துன்புறுத்தலை இழைக்கும் பட்சத்தில் அது தொடர்பாக எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகள்
- எல்லா பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகளும் ரகசியமாக வைக்கப்படவேண்டும்.
- நிறுவனமும் அதன் நிர்வாகமும் குழு அளிக்கும் பரிந்துரைகளை அமல்படுத்துவதை உறுதி செய்ய வேண்டும்.
- கொள்கையைப் பற்றிய கலந்துரையாடல் அடிக்கடி நடத்தப்பட்டு தேவையெனில் புதுப்பிக்கப்பட வேண்டும்.

பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கான தண்டனைகள் என்ன என்பதை மற்றும் புகார்கள் மீது நடவடிக்கை எடுக்கப்படும் விதத்தை அனைவரும் பார்க்கும் வகையில் எழுதி வைக்க வேண்டியதை இச்சட்டத்தின் 19 பிரிவு வலியுறுத்துகிறது.

நிறுவனத்தில் அதிகம் பேசப்படும் மொழியைத் தெரியாத புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர்கள் அதிகம் பணிபுரியும் பட்சத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல்யை தடுப்பது குறித்த கொள்கைகள் பற்றிய விழிப்புணர்ச்சி அவர்கள் மத்தியில் உருவாக்கும் பொருட்டு கொள்கை ஆவணம் சம்பந்தப்பட்ட மொழிகளில் கிடைக்க வழி செய்யப்பட வேண்டும்.

4.2. விழிப்புணர்வை அதிகரித்தல்

பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த கொள்கை வகுக்கப்பட்ட பிறகு அதைப் பற்றிய, அதாவது பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது என்ன, பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகும் பணியாளர், ஆண் அல்லது பெண், என்ன செய்ய வேண்டும், கொள்கையை மீறும் பட்சத்தில் பின்விளைவுகள் என்ன என்பன போன்ற விஷயங்கள் பற்றிய விழிப்புணர்வை பணியாளர்கள் மத்தியில் நிர்வாகம் ஏற்படுத்த வேண்டும்.

புதிய பணியாளர்கள் சேரும் போது அவர்களுக்கு வரவேற்பளிப்பது, தொடர்ந்து குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் பணியாளர் கூட்டங்களை நடத்துவது, பணியாளர்களுக்கு பயிற்சிகள் அளிப்பது போன்றவற்றின் மூலம் இது குறித்த விழிப்புணர்வை அதிகரிக்கலாம். அத்துடன் போஸ்டர்கள், பிரசுரங்கள் போன்ற காட்சி சார்ந்த விஷயங்கள் மூலமாகவும் விழிப்புணர்வை நிர்வாகத்தினர் அதிகரிக்கலாம். இச்சட்டம் குறிப்பிடுவதைப் போல (பிரிவு 19) பணியாளர்களை இச்சட்டம்

[16] Australian Human Rights Commission, *Effectively preventing and responding to sexual harassment: A Code of Practice for Employers*, Australian Human Rights Commission, Sydney, 2008, page 24

குறித்து உணர்வு பெற வைப்பது நிர்வாகத்தின் மற்றும் சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்க அலுவலத்தின் கடமையாகும்.

பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான கொள்கை மற்றும் அதன் உள்ளடக்கம் பற்றிய விழிப்புணர்வை உருவாக்குவதுடன் பாலின சமத்துவத்தை உருவாக்குவது மிகவும் முக்கியம். பெண்களின் உரிமைகள் தொடர்பான, பாலின சமத்துவம் தொடர்பான பாலியல் துன்புறுத்தல் சட்டம் போன்ற விஷயங்களை நடைமுறைபடுத்தப்படுவதற்கு பெரும் தடையாக இருப்பவை சமூகத்தில் நிலவும் தந்தைவழிச் சமூக மனப்பாங்கும் விழுமியங்களும்தான். பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை ஒழிக்க, தடுக்க இந்த மனப்பாங்கை எதிர்த்துப் போராடுவது முக்கியம்.

4.3. பயிற்சியளித்தல்

பாலியல் துன்புறுத்தலை பணியிடங்களில் தடுக்க மற்றும் அது நடக்கும் போது அதை எதிர்கொள்ள அது குறித்து ஆண், பெண் பணியாளர்களுக்கு பயிற்சி வகுப்புகள் நடத்தப்பட வேண்டியது மிக அவசியம். பாலியல் துன்புறுத்தல் விவகாரம் பற்றிய நிறுவனத்தின் கொள்கையைப் பற்றி பணியாளர்கள் மத்தியில் புரிதலை உண்டாக்குவதற்கு பயிற்சித் திட்டங்கள், பட்டறைகள் இன்றியமையாதவை. இவற்றின் மூலமே பணியாளர்கள் எப்படி நடந்துகொள்ள வேண்டும், எப்படி நடந்துகொள்ளக் கூடாது என்பதை அவர்களுக்கு ஆகச் சிறப்பாக உணர்த்த முடியும். புகார்க் குழுவின் உறுப்பினர்களுக்கும் மற்றும் கொள்கையை நடைமுறைத்தும் அதிகாரத்தில் இருப்பவர்களுக்கும் பயிற்சி வகுப்புகள் அவசியம். உள் புகார்க் குழு உறுப்பினர்களுக்கான திசையமைவு பயிற்சி நிகழ்ச்சிகளை (orientation programmes) நிறுவனம் ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும் என இச்சட்டம் (பிரிவு 19) கூறுகிறது.

பாலினப் பிரச்னைகள் பற்றிய உணர்வு ரீதியிலான புரிதலைப் பெறுவதற்கான பயிற்சியும், புகார்களைப் பெறுவது மற்றும் விசாரணை நடைமுறைகள் பற்றிய பயிற்சியும் அளிக்கப்பட வேண்டும். பாலியல் துன்புறுத்தல் விவகாரம் குறித்த பயிற்சி அளிக்கப்படும் எல்லா பணியாளர்களுக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த சரியான பார்வையை அளிப்பதுடன், அது பணியாளர்கள் மீது ஏற்படுத்தும் விளைவுகள் பற்றியும் புரிதலை உண்டாக்க வேண்டும். அத்துடன் கொள்கை பற்றியும் மற்றும் புகார் மீது நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டிய முறை பற்றியும் அவர்களுக்கு நல்ல புரிதல் உண்டாக வேண்டும். உள் புகார்க் குழு உறுப்பினர்களைப் பொருத்தவரை மேலே சொல்லப்பட்ட பயிற்சிகளை அளிப்பதுடன், புகார்கள் மீது புலனாய்வு நடத்த வேண்டிய முறை, விசாரணை செய்வதற்குரிய திறன்கள் மற்றும் தங்களது செயல்பாடுகளை ஆவணப்படுத்துவது (documenting) குறித்த பயிற்சியும் அளிக்கப்பட வேண்டும்.

நிறுவனத்தில் மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்கள் முறையாக நடந்துகொள்வதற்குரிய வகையில் அவர்களுக்கென தனிப்பட்ட பயிற்சி அளிக்கப்படுவதும் அவசியம். பணியிடத்தை பாலியல் துன்புறுத்தல் இல்லாத இடமாக ஆக்குவதிலும் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பாக நிறுவனத்தின் கொள்கையை வகுப்பதிலும் மேலாளர்கள் முக்கிய பொறுப்பு வகிக்கின்றனர். நிறுவனத்தைச் சேர்ந்த பணியாளர்களின் நடத்தை முறையை உற்று கவனித்து வருவது, தேவையெனில் அதில் மாற்றத்தைக் கொண்டுவருவது ஆகியவற்றை செய்ய வேண்டிய பொறுப்பில் இருப்பவர்கள் மேலாளர்கள். பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகள் அதிகாரப்பூர்வமற்ற/முறைசாரா வகையில் கையாளப்படும் நிலையில் மேற்பார்வையாளர்களுக்கான பயிற்சியின் முக்கியத்துவம் அதிகரிக்கிறது.

4.4. பிற நடைமுறை நடவடிக்கைகள்

மேலே சொல்லப்பட்ட நடவடிக்கைகளுடன் சேர்த்து பின்வரும் நடவடிக்கைகளை எடுப்பதன் மூலம் நிறுவனத்தின் உரிமையாளர்கள் பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுக்க முடியும்:

- பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய அச்சம் இல்லாது தொழிலாளர்கள் அனைவரும் வேலையில் கவனத்தைக் குவிக்கும் வகையில் பாதுகாப்பான பணிச் சூழலை உருவாக்க வேண்டும்.
- வெளிப்படையான பாலியல் தன்மை கொண்ட ஆபாசப்படங்கள், நாட்காட்டிகள், இலக்கியங்கள் மற்றும் பிற பொருட்கள் பணியிடத்திலிருந்து அகற்றப்பட வேண்டும்.

- தேவையான அளவிற்கு வெளிச்சம், திறந்த வெளி, எல்லா மட்டங்களிலும் பெண் பணியாளர்களின் எண்ணிக்கை ஆண் பணியாளர்களின் எண்ணிக்கைக்கு ஏறக்குறைய சமமாக இருத்தல், வேலையை வேலைக்குரிய நேரத்திலேயே முடிக்கும்படி பார்த்துக்கொள்வது.
- காலியான பணியிடங்களை நிரப்புவது மற்றும் பதவியுயர்வு அளிப்பது போன்ற விஷயங்களில் முடிவெடுக்கும் பொறுப்பை ஒரு நபர் வசம் மட்டும் விடாது ஆண், பெண் இரு பாலாரும் இருக்கும்படியான ஒரு குழுவிடம் விட வேண்டும்.
- பணியாளர்களுக்கு தெரிந்த மொழியில் கொள்கை ஆவணத்தை மொழிபெயர்ப்பது அவசியம். படிக்கத் தெரியாதவர்களுக்கு படங்களின் வழியே விளக்கப்பட வேண்டும்.
- பாலியல் துன்புறுத்தல் துளியும் சகிக்கப்பட முடியாதது என்பதை காட்டும் படங்கள் மாட்டப்பட வேண்டும்.
- பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்து அடிக்கடி கேட்கப்படும் கேள்விகளுக்கு விளக்கமளிக்கும் வகையில் கேள்வி-பதில் பிரசுரத்தை வெளியிட வேண்டும்.
- பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு இட்டுச் செல்லும் விஷயங்கள், நிகழ்வுகள், சூழல்கள் குறித்து கணிப்பு நடத்த வேண்டும். கடந்த ஓராண்டில் பணியாளர்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல் ஏதாவது எதிர்கொண்டார்களா என்பதை அறிய இது உதவும். இந்தக் கணிப்பை பெயர்கள் குறிப்பிடாமல் நடத்தலாம்.

அத்தியாயம் 5: பாலியல் துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்ளலும் தீர்த்தலும்

பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை எதிர்கொள்ள மற்றும் அதற்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுக்க நிறுவப்படும் அமைப்பானது எல்லா பணியாளர்களும் எளிதில் அணுகத்தக்க விதத்தில் இருப்பது என்பது பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை திறனுடன் எதிர்கொள்ளவும், தீர்க்கவும் அவசியம். பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான புகார்களை அதிகாரப்பூர்வமாக விசாரிப்பதற்காக ஒவ்வொரு நிறுவனமும் உள் புகார்க் குழு ஒன்றை ஏற்படுத்த வேண்டும். இதே போன்று, ஒவ்வொரு மாவட்டத்திலும் அந்த மாவட்ட அதிகாரி உள்ளூர் புகார்க் குழு ஒன்றை அமைக்க வேண்டும். 10 பணியாளர்களுக்கு குறைவாக இருக்கும் நிறுவனங்களில் உள் புகார்க் அமைக்கப்பட்டிருக்காத பட்சத்தில் அங்கு பாலியல் தொல்லையால், துன்புறுத்தலால் பாதிக்கப்படுபவர், அல்லது தான் பணிபுரியும் நிறுவத்தின் உரிமையாளர் மீதே புகார் அளிக்க வேண்டியிருப்பவர் இந்த உள்ளூர் புகார்க் குழுவில் புகார் தரலாம்.

குழுவை நிறுவுவது, பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த புகார்களை அளிக்கும் விதம், அத்தகைய புகார்களை கையாளுவதற்கான நடைமுறை பற்றி இந்த அத்தியாயம் விளக்கங்களை அளிக்கிறது.

5. புகார்க் குழுக்களை அமைப்பது

5.1.1.உள் புகார்க் குழு

இந்தச் சட்டத்தின்படி வேலையளிப்பவர்கள் (தனியார்/அரசாங்கம்) அலுவலக மற்றும் நிர்வாகப் பிரிவுகள் அனைத்திலும் உள் புகார்க் குழுவை அமைக்க வேண்டும். புகார்களை பெறுவதற்கும் அவற்றின் மீது நடவடிக்க எடுப்பதற்குமான இன்றியமையாத வசதிகள் அனைத்தையும் இந்தக் குழுவிற்கு செய்துதர வேண்டியது நிறுவன உரிமையாளர்களின் (வேலையளிப்பவர்கள்) கடமை.

இந்த புகார்க் குழு ஆண்டு தோறும் அறிக்கையை நிறுவன உரிமையாளரிடம் சமர்பிக்க வேண்டும்.

<u>குழுவின் தன்மை</u>
இச் சட்டத்தின்படி அமைக்கப்படும் குழுவில் குறைந்தது 4 உறுப்பினர்கள் இருக்க வேண்டும், அதில் இரண்டு பேர் பெண்களாக இருக்க வேண்டும். எப்படிப்பட்ட கலவைவில் இக் குழு அமைய வேண்டும் என்பதை கீழ் கண்ட அட்டவணை 4 விளக்குகிறது:

அட்டவணை 4: உள் புகார்க் குழுவின் தன்மை

No	உறுப்பினர்	தேவையான தகுதி
1	தலைமை அதிகாரி (உயர் மட்ட பெண் அதிகாரி)	பணியிடத்தில் வேலை செய்யும் பணியாளர்களில் உயர்ந்த பதவியில் இருக்கும் பெண்ணாக இருக்க வேண்டும். *‘‘உயர் மட்ட அதிகாரிகளில் பெண் இல்லாத பட்சத்தில் பணியிடத்தில் பிற நிர்வாகப் பிரிவுகளில் அல்லது பிற அலுவலகத்தில் இருப்பவர் பரிந்துரைக்கப்பட வேண்டும். அப்படி பிற நிர்வாகப் பிரிவுகள் அல்லது அலுவலகங்களிலும் இல்லையென்றால் அந்த நிறுவன உரிமையாளருக்குச் சொந்தமான பிற நிறுவனங்களிலிருந்தோ அல்லது வேறு நிறுவனங்களிலிருந்தோ அமர்த்தப்பட வேண்டும்.’’*
2	உறுப்பினர் (பெண்)	பெண்களுக்கான பிரச்னைகளில் ஈடுபாடு கொண்டவராக, சமூக பணியில் அனுபவம் கொண்டவராக அல்லது சட்ட அறிவு கொண்டவராக இருத்தல் வேண்டும்.
3	உறுப்பினர் (ஆண்)	
4	உறுப்பினர் (பெண்)	நிறுவனத்துடன் தொடர்பற்ற மூன்றாம் நபராக (உ.ம். அரசு சாரா நிறுவனங்கள்), பாலின பிரச்னைகளில், பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றி அறிவு கொண்டவராக இருக்க வேண்டும். *அரசு சாரா நிறுவனத்திலிருந்து நியமிக்கப்படும் உறுப்பினருக்கு உள் புகார்க் குழுவில் கலந்துகொள்ள ஊதியம் அல்லது படி வழங்கப்பட வேண்டும்.*

எல்லா பணியாளர்களும் அணுகத்தக்க வகையில் புகார்க் குழு இருக்கும்படி அலுவலகத்தில் எல்லா மட்டங்களிலும் பணிபுரிபவர்கள் இக் குழுவில் உறுப்பினர்களாக இருத்தல் வேண்டும்.

அப்படியிருந்தால்தான் எல்லாப் பணியாளர்களும் புகார் தரவோ அல்லது ஆலோசனைக்காகவோ புகார்க் குழுவை எளிதாக அணுகுவார்கள்.

பதவிக்காலம்

புகார்க் குழுவின் தலைமை அதிகாரி மற்றும் உறுப்பினர்கள் நியமிக்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து மூன்று ஆண்டுகளுக்கு பதவியில் தொடர்வர். பின்வரும் காரணங்களுக்காக தலைமை அதிகாரியோ அல்லது பிற உறுப்பினர்களோ மூன்று ஆண்டுகளுக்கு முன்னரே பதவியிலிருந்து நீக்கப்பட முடியும்:

- சட்டத்திற்கு புறம்பாக பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகளை பற்றிய தகவல்களை வெளியிடும் பட்சத்தில், ஊடகங்களுக்கு தெரிவிக்கும் பட்சத்தில், பொதுமக்களுக்கு தெரிவிக்கும் பட்சத்தில்.
- ஏதாவது ஒரு சட்டத்தின் கீழ் குற்றவாளியாக தீர்ப்பளிக்கப்பட்டிருந்தால் அல்லது ஏதாவது குற்றத்திற்காக விசாரிக்கப்பட்டுக் கொண்டிருந்தால்
- ஏதாவது ஒழுங்கு நடவடிக்கையின் கீழ் குற்றவாளி என முடிவு செய்யப்பட்டிருந்தால்
- தனது பதவியை துஷ்பிரயோகம் செய்தால்

5.1.2. உள்ளூர் புகார்க் குழு

இச்சட்டத்தின் கீழ் செய்யப்பட வேண்டியவற்றை செய்ய கீழ் கண்ட நபர்களை மத்திய மாநில அரசுகள் மாவட்ட அளவில் மாவட்ட அதிகாரிகளாக நியமிக்க வேண்டும்:

- மாவட்ட மாஜிஸ்ட்ரேட்
- கூடுதல் மாவட்ட மாஜிஸ்ட்ரேட்
- மாவட்ட ஆட்சித்தலைவர்
- மாவட்ட துணை ஆட்சித்தலைவர்

10 பணியாளர்களுக்கு குறைவாக பணிபுரியும் காரணத்தால் உள் புகார்க் குழு அமைக்கப்படாத நிறுவனங்களைச் சேர்ந்தவர்கள் பாலியல் துன்புறுத்தலால் பாதிக்கப்படும் போது புகார் தருவதற்காக ஒவ்வொரு மாவட்ட அதிகாரியும் உள்ளூர் புகார்க் குழுவை அமைக்க வேண்டும்.

ஒவ்வொரு உள்ளூர் புகார்க் குழுவும் ஆண்டு தோறும் அறிக்கையை தயாரித்து மாவட்ட அதிகாரியிடம் சமர்பிக்க வேண்டும்.

மாவட்ட அதிகாரி ஒவ்வொரு தாலுகா மற்றும் வட்டாரத்திற்கும், கிராமப்புறங்களில் உள்ள ஊராட்சிகளுக்கும், பழங்குடி மக்களின் பகுதிகளுக்கும், நகர்ப்புறங்களின் வார்டுகளுக்கும் புகார்களைப் பெறுவதற்காக ஒருங்கிணைப்பு அதிகாரி ஒருவரை நியமிக்க வேண்டும். புகார்கள் பெறப்பட்ட 7 நாட்களுக்குள் அவை உள்ளூர் புகார்க் குழுவிற்கு அனுப்பி வைக்கப்பட வேண்டும்.

அட்டவணை 5: உள்ளூர் புகார்க் குழுவின் தன்மை

No	**உறுப்பினர்**	**தகுதி**
1	தலைவர் (உயர்ந்த பெண்மணி)	சமூகப் பணியிலும் பெண்களுக்கான பணிகளிலும் சிறப்பாக பணியாற்றிய பெண்களுள் ஒருவரை பரிந்துரைக்க வேண்டும்
2	உறுப்பினர் (பெண்)	சம்பந்தப்பட்ட நகரம், தாலுகா , வட்டாரம், வார்டுகளில் பணியாற்றும் பெண்களுள் ஒருவர் பரிந்துரைக்கப்பட வேண்டும்
3	உறுப்பினர் (பெண்)	பெண்கள் தொடர்பான பிரச்னைகளுக்காக இயங்கிவரும் அரசு சாரா நிறுவனங்கள் அல்லது பாலியல் துன்புறுத்தல் பிரச்னைகள் குறித்து நன்கு அறிந்திருக்கும் பெண் பரிந்துரைக்கப்பட வேண்டும். *குறைந்தபட்சம் ஒருவராவது பெண்ணாக இருக்க வேண்டும்.*
4	உறுப்பினர் (ஆண்)	• *ஒரு உறுப்பினராவது சட்டத்துறை பின்னணி கொண்டவராக இருக்க வேண்டும்* • *ஒரு பெண் உறுப்பினராவது மத்திய அரசாங்கத்தால்*

		அறிவிக்கப்பட்டுள்ள அட்டவணைப்படுத்தப்பட்ட சாதி, பழங்குடி, இதர பிற்படுத்தப்பட்டோர் அல்லது சிறுபான்மை சமூகத்தை சேர்ந்தவராக இருக்க வேண்டும்
5	பதவிவழி உறுப்பினர்	சமூக நலத்துறை அல்லது பெண்கள் மற்றும் குழந்தைகள் நல வளர்ச்சித் துறையில் அம் மாவட்டத்தில் பணியாற்றும் அதிகாரி

<u>பதவிக்காலம்</u>

குழுவின் தலைவர் உட்பட உறுப்பினர்களின் பதவிக்காலம் மாவட்ட அதிகாரியினால் நியமிக்கப்பட்ட தேதியிலிருந்து மூன்றாண்டுகளுக்கு மிகக் கூடாது.

கீழ்கண்ட காரனங்களுக்காக குழு உறுப்பினர்கள் பதவி நீக்கப்படலாம்

- சட்டத்திற்கு புறம்பான வகையில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான வழக்குகளை வெளியிட்டால், ஊடகங்களுக்கோ அல்லது பொதுமக்களுக்கு தெரியபடுத்தினால்
- ஏதாவது ஒரு சட்டத்தின் கீழ் குற்றவாளியாக தீர்ப்பளிக்கப்பட்டிருந்தால் அல்லது குற்றச் செயலுக்காக விசாரணையின் கீழ் இருந்தால்
- ஒழுங்கு நடவடிக்கையின் கீழ் தண்டிக்கப்பட்டிருந்தால்
- குழு உறுப்பினர் பதவியை துஷ்பிரயோகம் செய்தால்

பதவி நீக்கத்தால் ஏற்படும் காலியிடத்தை புதிய பரிந்துரைகளின் அடிப்படையில் நிரப்பப்பட வேண்டும்.

<u>உள்ளூர் புகார்க் குழுவிற்கான கட்டனம் மற்றும் ஊதியம்</u>

- தலைவர் மற்றும் அரசு சாரா நிறுவனங்களிலிருந்து தேர்வு செய்யப்படும் இரண்டு உறுப்பினர்களுக்கு புகார்க் குழு கூட்டத்தில் கலந்துகொள்வதற்காக ஊதியம் அல்லது கட்டனம் வழங்கப்படும்.
- தலைவர் மற்றும் அரசு சாரா நிறுவனங்களிலிருந்து தேர்வு செய்யப்படும் இரண்டு உறுப்பினர்களுக்கு வழங்கப்பட வேண்டிய ஊதியம் அல்லது கட்டனத்திற்கான நிதியை மத்திய அரசாங்கம் தனது நிதியிலிருந்து மாநில அரசாங்கத்திற்கு வழங்குவதற்கு இச்சட்டம் வழிசெய்கிறது.
- மத்திய அரசு தரும் நிதியை பெறுவதற்காக முகவர் ஒன்றை மாநில அரசு நியமிக்க வேண்டும்.
- தலைவர் மற்றும் அரசு சாரா நிறுவனங்களிலிருந்து தேர்வு செய்யப்படும் இரண்டு உறுப்பினர்களுக்கு தரப்பட வேண்டிய ஊதியம் அல்லது கட்டனத்தை மாநில அரசின் முகவர், மாவட்ட அதிகாரியிடம் அளிக்கும்.
- மாநில பொது கணக்காயத்தின் (Accountant General of the State) ஆலோசனையுடன் தனது கணக்கு வழக்குகளை மாநில முகவர் முறையாக பராமரிக்க வேண்டும். தணிக்கை செய்யப்பட்ட தனது கணக்காய்வை மாநில முகவர் மாநில அரசாங்கத்திடம் சமர்பிக்க வேண்டும்.

பெட்டி 11: அனைத்துப் பணியாளர்களும் அணுகத் தக்க வகையில் புகார்க் குழுவை அமைப்பது
93 சதவிகித தொழிலாளர்கள் அமைப்புசார தொழில்துறையை சேர்ந்தவர்களாக இருக்கும் இந்தியா போன்ற நாட்டில் இந்தச் சட்டத்தை எல்லா மட்டங்களிலும் நடைமுறைப்படுத்துவதும், எல்லா தரப்பு பணியாளர்களும் புகார்க் குழுவை அணுகி புகார்களை பதிவு செய்ய வைப்பதும் ஒரு பெரிய சவால். இச்சட்டம் அமல்படுத்தப்படும் விதத்தை அரசாங்கம் நெருக்கமாக உற்று கவனித்து தேவைப்படும் மேம்பாடுகளை செய்ய வேண்டும். எல்லாப் பணியாளர்களும் புகர்க் குழுவை அணுக என்னவெல்லாம் செய்யலாம் என்பதை குழு உறுப்பினர்கள் ஆராய வேண்டும். குழு உறுப்பினர்கள் கணக்கில் கொள்ள வேண்டிய சில நடைமுறைப்பூர்வமான நடவடிக்கைகள் கீழே தரப்பட்டுள்ளன:

- அமைப்புசாரா தொழிற்துறைகளில் பணியாற்றும் தொழிலாளர்களுடன் பணியாற்றும் நிறுவனங்களுடன் இணைந்து புகார்க் குழுவைப் பற்றிய விழிப்புணர்வை எல்லா மட்டங்களிலும் அதிகரிக்க வேண்டும்.
- சம்பந்தப்பட்ட அரசாங்க அலுவலங்களின், நிறுவனங்களின் அதிகாரிகள் மத்தியில் புகார்க் குழுவைப் பற்றிய விழிப்புணர்வை அதிகப்படுத்தி அவர்களிடமிருந்து தேவையான உதவிகளைப் பெறலாம்.
- தொழிலாளர்கள் தங்களது புகார்களை பதிவு செய்ய அவர்களுக்கு உதவும் வகையில் பயிற்சி அளிக்கப்பட்ட பல மட்டங்களிலுள்ள அதிகாரிகளைக் கொண்ட ஒரு வலைப்பின்னலை உருவாக்க வேண்டும்.
- அமைப்புசாரா தொழில்துறையில் உள்ள தொழிலாளர்கள் தங்கள் புகார்களை பதிவு செய்ய உதவும் வகையில் அடிமட்டத்தில் பணியாற்றும் தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் அரசு சாரா நிறுவனங்களுடன் இணைந்து பணியாற்ற வேண்டும்.

5.2. புகாரை பதிவு செய்தல்

வேலை இழப்பு, பழிவாங்கல், பலியாக்கப்படுதல் ஆகியவற்றிற்காகவும் இன்ன பிற விஷயங்களுக்காவும் அஞ்சி பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளாகுபவர்கள் தங்கள் பிரச்னை பற்றி மௌனமாக இருந்துவிடுகிறார்கள். ஆகவே பாலியல் துன்புறுத்தல் விவகாரத்தை அச்சமின்றி புகார்க் குழுவில் பதிவு செய்ய பல வழிகள் இருப்பதை தொழிலாளர்கள் அறிந்திருப்பது அவசியம்.

இச்சட்டத்தின் படி, புகாரானது உள் புகார்க் குழுவிடமோ, உள்ளூர் புகார்க் குழுவிடமோ அல்லது நேரடியாக நீதிமன்றத்திலோ பதிவு செய்யலாம்.

5.2.1 புகார்க் குழுவிடம் புகாரை பதிவு செய்தல்

இடம்: பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த புகாரை பாதிக்கப்பட்ட பெண் உள் புகார்க் குழுவிலோ அல்லது உள்ளூர் புகார்க் குழுவிலோ சமர்பிக்கலாம். அல்லது, தாலுகா, வார்டு, வட்டாரம், கிராமம், நகரம், பழங்குடி மக்கள் பகுதி என அந்தந்த பகுதிகளில் நியமிக்கப்பட்டுள்ள ஒருங்கிணைப்பு அதிகாரியிடம் (nodal officer) புகாரை சமர்பிக்கலாம். இந்தப் புகார்கள் அடுத்த 7 நாட்களுக்கும் சம்பந்தப்பட்ட உள்ளூர் புகார்க் குழுவிடம் சமர்பிக்கப்படும்.

உள்ளூர் புகார்க் குழுவின் அதிகார எல்லை அது அமைந்துள்ள மாவட்டத்தின் எல்லையாகும்.

காலக்கெடு: நிகழ்ச்சி நடந்த 3 மாதங்களுக்குள் பாதிக்கப்பட்ட பெண் தனது புகாரை பதிவு செய்ய வேண்டும். ஆனால், மிக ஆபத்தான அல்லது மோசமான சூழ்நிலை காரணமாக தன்னால் புகாரை 3 மாதங்களுக்குள் பதிவு செய்ய முடியவில்லை என்று பாதிக்கபப்ட்ட நிரூபிக்கும் பட்சத்தில் கால அவகாசம் மேலும் 3 மாதங்களுக்கு நீட்டிக்கப்படலாம். பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்ந்து நடந்த நிகழ்வு என்றால் கடைசியாக நடந்த நிகழ்விலிருந்து மூன்று மாதங்களுக்குள் பதிவு செய்யப்பட வேண்டும்.

உடல் அல்லது மன ரீதியான பிரச்னைகளால் அல்லது மரணத்தின் காரணமாக பாதிக்கப்பட்ட பெண் புகாரை பதிவு செய்யாவிட்டால் அப்பெண்ணின் சட்டபூர்வமான வாரிசு புகாரை பதிவு செய்யலாம்.

புகாரின் வடிவம்: எழுத்து வடிவில் இருக்க வேண்டும், பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணிற்கு எழுதுவதற்கு உதவி தேவைப்பட்டால் அளிக்கப்பட வேண்டும்.

பெட்டி 12: புகார்க் குழு உறுப்பினர்கள் நினைவில் வைக்க வேண்டிய விஷயங்கள்

- எந்தவொருக்கும் எதிரான அனாமதேய புகார்கள் ஏற்கப்படவோ, அவற்றின் மீது நடவடிக்கை எடுக்கப்படவோ கூடாது.
- பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார்க் குழுவின் கவனத்திற்கு கொண்டுவரப்பட்டவுடன் புகாரானது எழுத்து வடிவில் உடனடியாக பதிவு செய்யப்பட வேண்டும்.
- புகார் பெறப்பட்ட அடுத்த 48 மணி நேரத்திற்குள் உள்ளூர் புகார்க் குழுவின் தலைவர் குழுவை கூட்டியாக வேன்டும்.
- கூட்டத்தை நடத்த குறைந்தபட்சம் 50 சதவிகித உறுப்பினர்கள் கலந்துகொள்ள வேண்டும். தலைவர் கலந்துகொள்ள வேண்டியது கட்டாயம்.
- இயற்கை நீதி கோட்பாட்டின்படி:
  - யாருக்கு எதிராக பாலியல் துன்புறுத்தல் குற்றச்சாட்டு கூறப்பட்டிருக்கிறதோ அவருக்கு தகவல் தெரிவிக்கப்பட வேண்டும். குற்றச்சாட்டிற்கு ஆளானவருக்கு முறையான குற்றப்பத்திரிகை வாயிலாக அவர் மீதான குற்றச்சாட்டு தெரிவிக்கப்பட வேண்டும்.
  - குற்றப்பத்திரிகையை பெற்ற பிறகு குறிப்பிட்ட காலக்கெடுவிற்குள் தனது பதிலை குற்றம்சாட்டப்பட்டவர் அளிக்க வேண்டும். பதிலளிப்பதற்கான காலக்கெடு குற்றப்பத்திரிகை பெறப்பட்டதிலிருந்து 10 நாட்கள்.

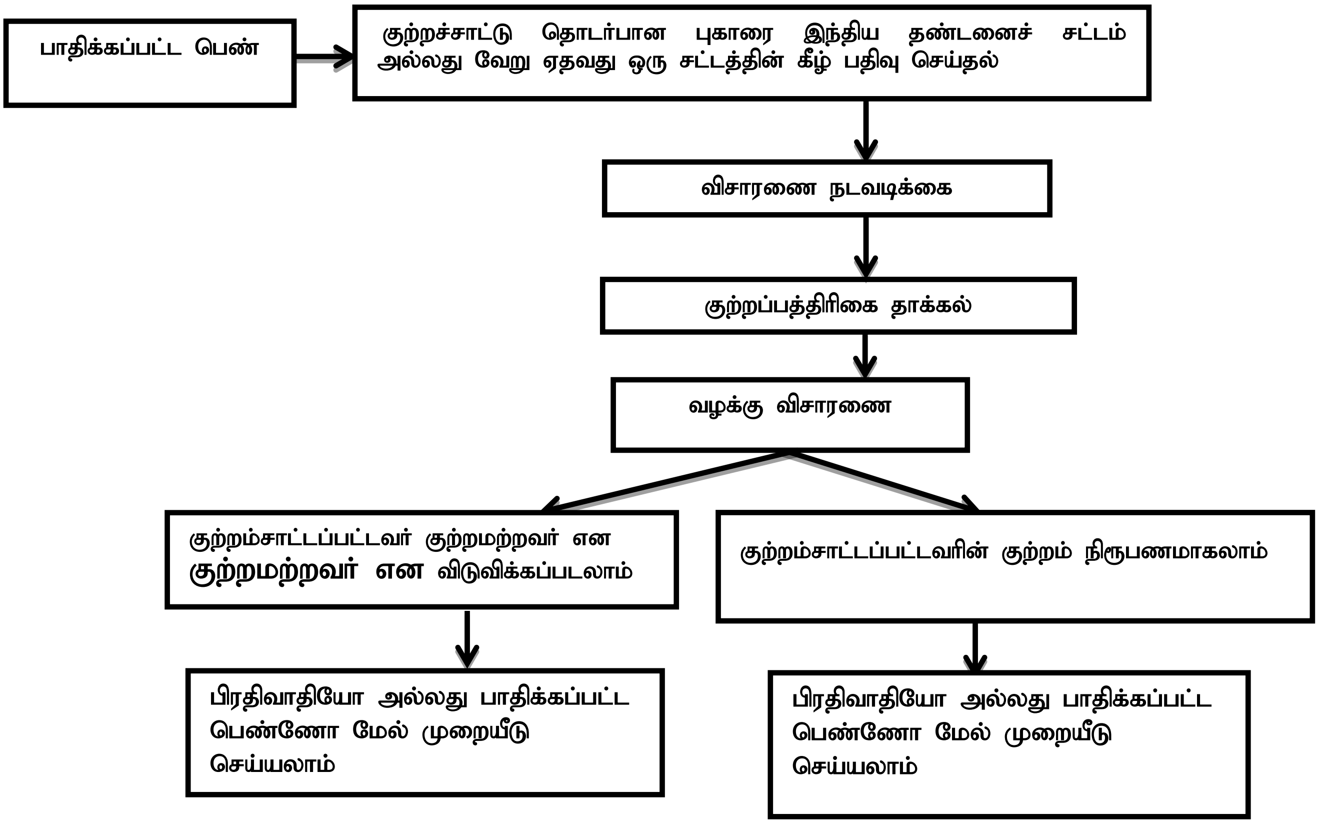
5.2.2 புகாரை இந்திய தண்டனைச் சட்டத்தின் கீழ் காவல் நிலையத்தில் பதிவு செய்தல்

பாதிக்கப்பட்ட பெண் தனது புகாரை இந்திய தண்டனைச் சடத்தின் கீழோ அல்லது வேறு ஏதவது சட்டத்தின் கீழோ பதிவு செய்ய விரும்பினால் அதற்கான உதவிகள் செய்யப்பட வேண்டும். நடந்த பாலியல் துன்புறுத்தல் இந்திய தண்டனைச் சட்டத்தின் கீழோ அல்லது வேறு ஏதாவது சட்டத்தின் கீழோ குற்றமாக இருப்பின் நிறுவன உரிமையாளர் சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரியிடம் புகாரை பதிவு செய்து முறையான சட்ட நடவடிக்கை எடுக்க வழி செய்ய வேண்டும்.

குற்றவியல் நடைமுறைச் சட்டம் 1973ன் கீழ் கண்ட பிரிவுகள் பின்பற்றப்பட வேண்டும்:

- **பிரிவு 2 சிஆர்.பி.சி.யின்படி** ''பாதிக்கப்பட்டவர் என்பவர் குற்றம் சாட்டப்பட்டவரின் செயலால் அல்லது செயலின்மையால் இழப்பு அல்லது காயமுற்றவர். ''பாதிக்கப்பட்டவர்'' எனும் போது அதில் அவரது காப்பாளர் அல்லது சட்டபூர்வமான வாரிசும் அடங்குவர்.
- **பிரிவு 24** கூறுவதன்படி வழக்கில் தனக்காக வாதடுவதற்கான வழக்குரைஞரை ''பாதிக்கப்பட்டவர்'' தனது விருப்பப்படி அமர்த்திக்கொள்ளலாம்.

வழக்கு எப்படி நடக்கும் என்பது கீழ் கண்ட படம் விவரிக்கிறது:



பெட்டி 13: புகார் அளிப்பவருக்கு இருக்கும் மற்ற சட்டப் பரிகாரங்கள்

- மன உளைச்சல், உடல் ரீதியான துன்புறுத்தல் ஆகியவற்றை ஏற்படுத்தியதற்காக சிவில் வழக்கு தொடுக்கலாம்.
- ஐ.பி.சி. பிரிவு 354ன் கீழ் (பெண் மீதான கிரிமினல் தாக்குதல்) மற்றும் ஐ.பி.சி. பிரிவு 509ன் கீழ் (பெண்ணை மானபங்கப்படுத்தும் படியான வார்த்தை, சமிக்ஞை அல்லது செயல்) கிரிமினல் வழக்கு தொடுக்கலாம்.
- புத்தகங்கள், படங்கள் அல்லது ஆபாசப் படங்கள் வாயிலாக ஒருவர் துன்புறுத்தல்க்கு ஆளானால் அவர் மீது *பெண்ணை அநாகரீகமாக சித்தரித்தல் (தடை) சட்டத்தின்* கீழ் புகார் செய்யலாம்.

5.2.3 அதிகாரப்பூர்வமற்ற அல்லது முறைசாரா வழிமுறைகள்

பாலியல் துன்புறுத்தல் விவகாரத்திற்கென குழு அமைக்கப்பட்டிருந்த போதிலும் தங்கள் மீதான பாலியல் துன்புறுத்தல்களை பதிவு செய்ய பல பெண்களுக்கு மிகுந்த துணிவும், முயற்சிகளும் தேவைப்படுகின்றன. இத்தகைய சூழலில், பாதிக்கப்பட்ட பெண் தன்னம்பிக்கையுடன் அச்சமின்றி புகார் செய்யும் சூழலை உருவாக்க அதிகாரப்பூர்வமற்ற/முறைசாரா வழிமுறைகள் உதவுகின்றன.

பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த புகார் பற்றி தன்னிடம் பேச வரும் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணிடம்/ஆணிடம் உயர் பொறுப்பில் உள்ள மேற்பார்வையாளர் அல்லது மேலாளர் பொறுமையாக அவரது புகார் குறித்து கேட்க வேண்டும். வேண்டிய உதவிகளை செய்வதாக உறுதியளிப்பதுடன் கூறப்படும் புகார் பாலியல் துன்புறுத்தல்தானா இல்லையா என்பதை உறுதி செய்து கொள்ள புகாரை முறையாக புகார்க் குழுவிற்கு கொண்டு செல்ல பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணை ஊக்குவிக்க வேண்டும். பின்னர் புகார்க் குழு தேவையான நடவடிக்கைகளை தொடங்க வேண்டும்.

பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுப்பதிலும் குறை தீர்ப்பதிலும் மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் மேலாளர்களின் பங்கு கீழ்கண்ட வழிகளில் மிகவும் முக்கியமானது:

- இத்தகைய விஷயங்களில் நிறுவனம் தனக்கு ஆதரவாக இருக்குமா என்பதை பாதிக்கப்பட்டவர் எடை போடவும் புகார்க் குழுவை அணுகவும் உதவும்.
- எந்தப் பணியாளர் புகார் தந்தாலும் ஏற்கப்பட்டு நடவடிக்கை எடுக்கப்படும் என்பதை இது உறுதிச் செய்யும்.
- குற்றம்சாட்டப்பட்டவருடன் பேசுவது, பிரச்னைக்கு தீர்வு காண்பது குறித்து புகார்க் குழு மேற்பார்வையாளர் மற்றும் மேலாளரின் உதவிகளைக் கோரலாம்.
- புகார் அளித்த பணியாளர் மீது எந்த எதிர் நடவடிக்கையும் இருக்காது என்பதை மேற்பார்வையாளர் உறுதி செய்வதுடன் பாலியல் துன்புறுத்தல் நடவடிக்கைகளை தொடர்ந்து கண்காணிப்பது
- பாலியல் துன்புறுத்தல் எது என்பதை அடையாளம் காண்பதில் மற்றும் புரிந்துகொள்வதில் உயர் பதவியில் இருப்பவர்கள் சிறப்பாக இருப்பார்கள்
- பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுப்பதற்கான அதிகாரப்பூர்வமற்ற வழிமுறைகளை மூத்த பணியாளர்களும் குழு உறுப்பினர்களும் கலந்தாலோசிப்பர்.

அதிகாரப்பூர்வமற்ற வழிமுறைகளை சிறப்பான திறனுடன் செயல்படுத்துவதற்கும், புகார்களை, குறைகளை ரகசியமாக கையாள்வதற்கும், கலந்தாய்வு அளிப்பதற்கும், பாலினப் பிரச்னைகளை புரிந்துகொள்வதற்கும் மேற்பார்வையாளர்கள், மேலாளர்கள் மற்றும் பிற பணியாளர்கள் முறையாக பயிற்சியளிக்கப்பட வேண்டும். அவர்கள் தங்கள் பணியை முறையாக ஆற்ற இந்தப் பயிற்சி அவசியம்.

5.3. பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார்களை அளிப்பது

பாலியல் துன்புறுத்தல் புகாரை இரண்டு வழிகளில் அணுக இச்சட்டம் வழிவகுத்துள்ளது: இணக்கப்படுத்துதல் மற்றும் விசாரணை

5.3.1. இணக்கப்படுத்துதல்

புகாரின் மீது விசாரணை தொடங்கும் முன்னரே பிரச்னையை இணக்கமாக முடித்துவைக்க இச்சட்டம் புகார்க் குழுவிற்கு வாய்ப்பளிக்கிறது. இத்தகைய இணக்கம் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணின் வேண்டுகோளின் அடிப்படையில் மட்டுமே செய்யப்படலாம். இணக்கமாக பிரச்னையை முடித்தல் என்பது பணத்தை அடிப்படையாக கொண்டதாக இருக்கக் கூடாது.

இணக்கமாக பிரச்னைக்கு தீர்வு காண ஒப்புக்கொண்ட பின் மாவட்ட அதிகாரிக்கோ அல்லது நிறுவனத்தின் உரிமையாளருக்கோ தீர்வு பற்றிய ஒப்பந்தபத்திரத்தை அனுப்ப வேண்டும். ஒப்பந்தபத்திரத்தில் உள்ள பரிந்துரைகளின் மேல் அவர்கள் நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும். இந்த ஒப்பந்தபத்திரத்தின் நகல்கள் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணிற்கும், பிரதிவாதிக்கும் அனுப்பப்பட வேண்டும்.

ஒப்பந்தத்திற்கு பிறகு எந்த விசாரணைகளும் நடத்தப்படக் கூடாது. ஆனால் ஒப்பந்தபத்திரத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள நிபந்தனைகளை பிரதிவாதி நிறைவேற்றாவிட்டால் பாதிக்கப்பட்டவர் மேற்கொண்டு விசாரணையைக் கோரலாம்.

5.3.2. புகார் விசாரணை

புகார்கள் மீது நடவடிக்கை எடுக்க இச்சட்டத்தில் காலக்கெடு விதிக்கப்பட்டுள்ளது. புகார் பெறப்பட்ட அடுத்த 90 நாட்களுக்குள் உள் புகார்க் குழு/உள்ளூர் புகார்க் குழு தனது விசாரணையை முடித்தாக வேண்டும். பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகள் மீது விசாரணை நடத்தப்பட வேண்டிய வழிமுறைகள் பற்றி இச்சட்டம் குறிப்பிட்டு சொல்லவில்லை என்பதால் ஒவ்வொரு நிறுவனமும் அல்லது நிறுவன உரிமையாளரும் விசாரணை நடத்தப்பட வேண்டிய வழிமுறைகள் குறித்து தெளிவான வழிகாட்டுதலை புகார்க் குழுவிற்கு தர வேண்டும். இதன்

மூலம் புகாருடன் தொடர்புடைய அனைவரின் பாதுகாப்பு உறுதி செய்யப்படுவதுடன், புகார் அளித்தவர் பாதிக்கப்படுதல் தவிர்க்கப்படும். அத்துடன் விசாரணையும் நேர்மையாக, நியாயமாக நடத்தப்படும். இந்த வழிகாட்டுதல்கள் எல்லா பணியாளர்களுடனும் குறிப்பாக பாதிக்கப்பட்ட பெண் மற்றும் பிரதிவாதியுடன் பகிர்ந்துகொள்ளப்படுவதன் மூலம் அவர்களுக்கு இதைப் பற்றிய புரிதல் அதிகரிக்கும்.

வழக்கின் விசாரணை நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும் போது, சிவில் நடமுறைச் சட்டம் 1908த்தின் கீழ் சிவில் நீதிமன்றத்திற்கு இருக்கும் அதே அதிகாரங்கள் இந்தக் குழுவிற்கும் இருக்கும்:

- தேவைப்படும் எந்தவொருவருக்கும் சம்மன் தந்து ஆஜர்படுத்துவது.
- உறுதிமொழி ஏற்கும் நபரை ஆராய்வது
- வழக்கிற்கு தேவையான ஆவணங்களை கண்டுபிடிக்க மற்றும் கொண்டுவர கேட்டுக்கொள்வது.

வழக்கில் சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினர் ஏதாவது உதவிகளையோ அல்லது ஆலோசகர்களின் தேவையையோ கேட்டால் தரப்பட வேண்டும் என்கிறது இச்சட்டம்.

விசாரணையின் போது மேற்கொள்ளப்பட வேண்டிய நடவடிக்கைகளின் பொதுவான கூறுகளை பின்வரும் தகவல்கள் தெரிவிக்கின்றன:

- **குற்றச்சாட்டுகளைப் பற்றிய புலனாய்வு/விசாரணை**

புகார் அளித்தவரின் பாதுகாப்பை உறுதி செய்வதற்கும், குற்றம்சாட்டப்பட்டவருக்கும் நியாயமாக இருக்கும் வகையிலும் கீழ்கண்டவாறு விசாரணை மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும்:

1. நடந்ததை ஆவணப்படுத்தும் வகையில் புகார் அளித்தவரிடம் நேர்காணல் நடத்தப்பட வேண்டும்.
2. குற்றச்சாட்டுகள் முழுமையாக குற்றம்சாட்டப்பட்டவருக்கு தெரிவிக்கப்பட வேண்டும்.
3. தன் தரப்பை எடுத்துச் சொல்லும் வாய்ப்பு குற்றம்சாட்டப்பட்டவருக்கு வழங்கப்பட வேண்டும்.
4. சம்பந்தப்பட்ட விவரங்கள், வாக்குமூலங்கள், சாட்சிகள் மற்றும் சேகரிக்கப்பட்ட ஆதாரங்களில் கருத்துவேறுபாடுகள் இருக்கின்றனவா என்று ஆராய வேண்டும்.
5. விசாரணையின் போது சொல்லப்பட்ட குற்றச்சாட்டுகளை புகார் தந்தவர், குற்றம்சாட்டப்பட்டவர் ஆகிய இரு தரப்பிற்கு தெரிவிப்பதுடன் அதற்கு பதிலளிக்கும் வாய்ப்பும் தரப்பட வேண்டும்.

இச்சட்டத்தின்படி, சம்பந்தப்பட்ட இருவரும் பணியாளர்களாக இருக்கும்பட்சத்தில்:

1. இரு தரப்பிற்கும் தங்கள் தரப்பை விளக்க வாய்ப்பளிக்கப்பட வேண்டும்.
2. விசாரணையில் கண்டறியவற்றைப் பற்றிய அறிக்கை இரு தரப்பிற்கும் அளித்து அவர்களை குழுவின் முன் அவர்களது வாதத்தை வைக்கும்படி செய்ய வேண்டும்.

புலனாய்வின் போது சம்பந்தப்பட்ட துறையினரிடமிருந்து ஆவணங்களையும் ஆதாரங்களையும் பெறுவதற்கு குழுவின் தலைவருக்கு நிறுவனத்தின் உரிமையாளர் அதிகாரம் அளிக்க வேண்டும்.

பாதிக்கப்பட்ட பெண் விரும்பும் பட்சத்தில் நிறுவன உரிமையாளர் இந்திய தண்டனைச் சட்டம் அல்லது வேறு ஏதாவது சட்டத்தின் கீழ் குற்றம்சாட்டப்பட்டவர் மீது நடவடிக்கை எடுக்கலாம். குற்றம்சாட்டப்பட்டவர் நிறுவனத்தின் பணியாளராக இல்லாத பட்சத்திலும் இது பொருந்தும்.

பெட்டி 14: விசாரணையின் போது குழு உறுப்பினர்களின் நடவடிக்கைகளுக்கான பரிந்துரைகள்

1. எல்லா குற்றச்சாட்டுகளையும் தீவிரமாக எடுத்துக்கொள்ள வேண்டும்

குற்றச்சாட்டுகளை கவனமாக கேட்க வேண்டும். என்ன நடந்தது, எப்போது நடந்தது, பார்த்த சாட்சிகள் யாராவது இருக்கிறார்களா என முடிந்த அளவிற்கு எல்லா விவரங்களையும் கேட்டறிய வேண்டும். புரிந்துணர்வை, பரிவை வெளிப்படுத்தும் அதே நேரத்தில் நடுநிலையுடன் இருக்க வேண்டும். உறுப்பினர் பார்வையில் அந்த நிகழ்வு அவ்வளவு முக்கியத்துவம் அற்றதாக இருக்கலாம் அல்லது புகார் தரும் பணியாளர் மிகுதியான நுண்ணுணர்வு கொண்டவராக இருக்கிறார் என்று தோன்றலாம். குற்றம்சாட்டப்படுபவர் உறுப்பினருக்கு தெரிந்தவர் என்பதால் அவரது செயல் அல்லது பேச்சு கேலிக்காக செய்யப்பட்டது அல்லது சொல்லப்பட்டது என்று உறுப்பினர் கருதலாம். ஆனால் எந்த நோக்கத்தில் செய்யப்பட்டது அல்லது சொல்லப்பட்டது என்பதல்ல, பாதிக்கப்பட்டவர் மீது அது என்ன விளைவுகளை ஏற்படுத்தியது என்பதே முக்கியம் எனபதை உறுப்பினர்கள் நினைவில் வைக்க வேண்டும்.

2. உடனடி நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும்

எல்லா புகார்களும் எடுத்துக்கொள்ளப்பட வேண்டும். தேதி, நேரம், இடம், பெயர்கள் மற்றும் மேற்கோள்களுடன் புகாரை ஆவணப்படுத்த வேண்டும். தகவல்களை குழுவின் தலைவருக்கோ அல்லது நீங்கள் இயல்பாக பழகக் கூடிய உறுப்பினருக்கோ தெரிவிக்க வேண்டும். உங்களது விசாரணையை காலதாமதமின்றி உடனடியாக நடத்த வேண்டும். புகார் அளிப்பவர் தனது அனுபவத்தை சொன்ன பிறகு அதன் முக்கியமான அம்சங்களை மீண்டும் அவரிடம் உறுப்பினர் கூறி உறுதிபடுத்திக்கொள்ள வேண்டும். அப்போதுதான் அவரது கூற்றுகளில் ஏதாவது தவறிருந்தால் அவர் திருத்திக்கொள்ளவோ அல்லது உறுப்பினர் சரியாக புரிந்துகொண்டிருக்கிறாரா என்பதும் தெரியும். இன்னும் ஏதாவது சொல்ல விரும்புகிறாரா என்று புகார் அளிப்பவரிடம் கேட்க வேண்டும். மாற்று வழிகளைப் பற்றியும் பாதிக்கப்பட்டவரிடம் விவாதிக்க வேண்டும். புகாரின் மீது எப்போது எப்படி நடவடிக்கை எடுக்கப்படும் என்பதை பாதிக்கப்பட்டவரிடம் கூறி புகார் அளிக்க முன்வந்ததற்கு நன்றி கூற வேண்டும்.

3. புகாரை விசாரித்தல்

என்ன நடந்தது என்பது பற்றி புகார் கூறப்பட்டவரின் விளக்கம் பெறப்பட வேண்டும். சாட்சியாக குறிப்பிடப்பட்டவரையும் விசாரிக்க வேண்டும். முழுமையான விசாரணையை நடத்தவேண்டும். புகார் சம்பந்தப்படாத நபர்களிடம் புகாரைப் பற்றி பேசக் கூடாது. இத்தகைய புகார்கள் யாரையும் மிகவும் எளிதில் உணர்ச்சிவசப்படுத்துபவை. அலுவல வதந்திகளுக்கு ஆட்படக் கூடாது.

- **சாட்சிகளை விசாரித்தல்**

பொதுவாக குற்றம்சாட்டப்பட்டவரின் முன்னிலையில்தான் சாட்சிகள் குறுக்கு விசாரணை செய்யப்படுவர் என்றாலும் பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகளில் சாட்சிகளை குற்றம்சாட்டப்பட்டவரின் முன்னிலையில் விசாரிக்க வேண்டிய அவசியமில்லை. சில சமயங்களில் இத்தகைய வழக்குகளில் பிரதிவாதியின் இருப்பே சாட்சிகள் மீது அதிலும் சாட்சிகள் குழந்தைகளாக இருப்பின் அவர்கள் மீது அழுத்தம் தருவதாக, அவர்களிடமிருந்து வரக் கூடிய உண்மைகளை தடுப்பதாக அமைந்துவிடும். பிரதிவாதியின் முன்னிலையில் குறுக்கு விசாரணை நடத்தப்படும் போது பாதிக்கப்பட்டவர் மற்றும் சாட்சிகள் யாரென்பது தேவையின்றி தெரியவரும். பாதிக்கப்பட்டவரின் மற்றும் சாட்சிகளின் அடையாளங்கள் தெரியபடுத்தப்பட வேண்டியது அவசியமில்லை என உச்ச நீதிமன்றம் பித்யுக் சக்ரவர்த்தி வழக்கில் சாட்சிகளுக்கான கேள்விகளை உள்ளூர் ஆணையர் மூலமாக அனுப்பியதிலிருந்து தெளிவாக்கியிருக்கிறது. மேலும் புகார் அளித்தவரின் அடையாளம் ரகசியமாக வைப்பதை குழு உறுதிசெய்ய வேண்டுமென்றும் இச்சட்டம் கூறுகிறது.

நேர்காணல்கள், ஆவணங்கள் என விசாரணையின் போது பெறப்பட்ட எல்லா தகவல்கள் மற்றும் எடுக்கப்பட்ட நடவடிக்கைகள் அனைத்தையும் முழுமையாக மற்றும் முறையாக பதிவு செய்ய வேண்டும்.

பெட்டி 15: வழக்கின் ரகசியத்தன்மையை பாதுகாக்க குழு கருத்தில் கொள்ள வேண்டிய சில விஷயங்கள்

- விசாரணையின் ஒரு பகுதியாக இருந்தாலொழிய வழக்கைப்பற்றி சக ஊழியர்கள் யாரிடமும் குழு உறுப்பினர் விவாதிக்கக் கூடாது.
- குழுவின் உறுப்பினரல்லாதவர்களால் பகிர்ந்துகொள்ளப்படக் கூடிய ஆவணங்கள் எதிலும் பாதிக்கப்பட்டவரின் அல்லது குற்றம்சாட்டப்பவரின் பெயரை குறிப்பிடுதல் கூடாது.

- **விசாரணையின் முடிவுகளை ஆராய்வதில் காட்ட வேண்டிய நியாயமான அணுகுமுறை**

பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகள் மிகவும் சர்ச்சைக்குரியவை. பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது பணியிடத்தில் இரண்டு தனிநபர்களுக்கிடையில், மூடிய கதவுகளுக்குப் பின்னர் நடக்கும், ‘‘அந்தரங்க’’ விஷயம். பெரும்பாலான நேரங்களில் பார்த்த சாட்சிகள் இருப்பதில்லை. பாலியல் துன்புறுத்தல் நீண்ட காலமாக நடந்துவரும் பட்சத்தில் பாதிக்கப்பட்டவர் துன்புறுத்தல்கள் நடந்த தேதி, நேரம் மற்றும் அதைப் பார்த்த சாட்சியம் ஆகியவற்றைப் பற்றி முறையாக பதிவு செய்து வைத்திருக்க வாய்ப்பில்லை. மேலும், பாலியல் துன்புறுத்தல் திறந்த வெளியில் நடக்கும் போது பணியிடத்தில் உள்ளவர்களுக்கு அது ஏதோ பரஸ்பர விருப்பத்தின் அடிப்படையில் நடப்பதைப் போன்று தோன்றக் கூடிய வாய்ப்புகள் உண்டு. இந்தப் பின்னணியில், பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான வழக்குகளில் வேறுபட்ட முறைகளை பின்பற்ற வேண்டிய அவசியத்தை புரிந்துகொள்ள வேண்டும்.

பின்பற்றப்பட வேண்டிய அதி முக்கிய தரங்கள்:

1. நியாயமான பெண் தரம்
2. நோக்கம் vs. பாதிப்பு
3. மனித உரிமைகள்
4. முன் கூட்டியே அறிந்திருத்தல்
5. சந்தேகத்திற்கு அப்பாற்பட்ட நிரூபணம்

பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த சூழலை மதிப்பிடும் போது நினைவில் வைத்திருக்க வேண்டிய முக்கியமான வார்த்தைகள்: ‘‘விருப்பத்திற்கு எதிரான’’ மற்றும் ‘‘பாலியல் ரீதியான’’

i.நியாயமான பெண் தரம்

பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை மதிப்பிட பெரும்பாலும் பின்பற்றப்படும் நடைமுறை நியாயமான பெண் தரம். ஒரு செயல் அல்லது நடத்தை பாலியல் துன்புறுத்தலா என்பதை அந்தச் செயலின் அல்லது நடவடிக்கையின் சூழலில் ஒரு ‘‘நியாயமான பெண்’’ இருந்தால் அவர் எப்படி கருதுவார் அல்லது எடுத்துக்கொள்வார் என்பதே நியாயமான பெண் தரம் எனப்படுகிறது. ஆண்களின் பார்வையிலிருந்து முடிவுகள் எடுக்கப்படுவதை தவிர்க்கவே பெண்களின் நோக்கிலான இந்தப் பார்வை ஏற்கப்படுகிறது. இதன் மூலம் பாலியல் துன்புறுத்தல் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணின் பார்வையிலிருந்து பார்க்கப்படுகிறது.

பாலியல் துன்புறுத்தல் விஷயங்கள் இதற்கு முன்னர் ‘‘நியாயமான ஆண்’’ பார்வையிலிருந்து பார்க்கப்பட்டு பாலியல் துன்புறுத்தல் நடந்ததா இல்லையா என்பது முடிவு செய்யப்பட்டது. இது குறைபாடான அணுகுமுறை என்பது கண்டறியப்பட்டது. பெரும்பாலும் அதிகாரம் மிகுந்த பதவிகளில் ஆண்கள் இருப்பதால் பெண்கள் பாகுபடுத்தப்படுகின்றனர். இன்று இந்தியா உட்பட உலகெங்கும் உள்ள நீதிமன்றங்களில் நியாயமான பெண் தரம் அணுகுமுறை ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டு வருகிறது. பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழ்வுகளைப் பற்றி முடிவு செய்வதில் பாலின பிரச்னை குறித்து ஆழமான உணர்ச்சி கொண்ட இந்தப் பார்வை பெண்ணின் பார்வையை சார்ந்ததாக இருக்கிறது.

பெட்டி 16: புனிதா கே. சோதி *v.* இந்தியா வழக்கு

பணியிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் குறித்து புகார் செய்த பெண்களுக்கு எதிராக நீண்ட காலமாக நிலவி வந்த நிலைமையை மாற்றி பணியிடத்தில் பாகுபாடு மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் என்று கருதப்பட்ட விஷயங்களுக்கான அளவுகோலை மாற்றியமைத்தவர் நீதிபதி முரளிதர். அவரது கருத்துப்படி, ''குற்றமாக சொல்லப்படும் துன்புறுத்தல்களை ஒரு நியாயமான ஆண் செய்திருப்பாரா என்று மட்டும் நாம் ஆராய்ந்தோம் என்றால் இப்போது நிலவி வரும் பாகுபாடு அப்படியே நீடிக்கும் ஆபத்து இருக்கிறது. பாதிக்கப்பட்ட நபரின் பார்வையை முழுமையாக புரிந்துகொள்ள ஆண்கள் மற்றும் பெண்களின் வேறுபட்ட பார்வைகளை பகுத்து ஆராய வேண்டியிருக்கிறது. ஆட்சேபனைக்குரியதல்ல என்று பல ஆண்கள் கருதும் நடத்தைகள் பெண்களை துன்புறுத்தக் கூடும். உதாரணமாக, ஓர் ஆண் மேற்பார்வையாளருக்கு தனக்கு கீழே பணியாற்றும் பெண்ணிடம் அவருக்கு 'அழகான உடல்' இருக்கிறது அல்லது 'அழகான கால்கள்' இருக்கின்றன என்று சொல்வது தவறில்லாத ஒன்றாகப் படலாம். ஆனால் அந்தப் பெண்ணிற்கு அது மனதை புண்படுத்தும் விஷயமாக இருக்கலாம். சில வடிவங்களிலான பாலியல் துன்புறுத்தல்களை ஆண்கள் 'ஆபத்தற்ற சமூக உறவாடல்கள்', என்றும் மிகவும் உணர்ச்சி வயப்படக் கூடிய பெண்கள் மட்டுமே அவற்றை ஆட்சேபிப்பார்கள் என்றும் கருதலாம். ஆண்களுக்கே உரித்தான பார்வை பாலியல் துன்புறுத்தலை ஆபத்தற்ற தமாஷான விஷயமாக பார்க்கிறது. மிக அபூர்வமாக மட்டுமே பாலியல் தாக்குதலுக்கு ஆளாகின்றவர்கள் ஆண்கள். அவர்களால் பாலியல் நடத்தையை சமூகப் பின்னணியில் வைத்து புரிந்துகொள்ள முடியாது அல்லது பெண்கள் உணரக் கூடிய வன்முறையின் ஆபத்தை புரிந்துகொள்ள முடியாது.''

<u>ii.நோக்கம் vs. பாதிப்பு</u>

நடத்தையின் நோக்கம் என்ன என்பதல்ல விஷயம்...
அது பாதிக்கப்பட்டவர் மீது ஏற்படுத்தும் விளைவு என்ன என்பதே முக்கியம்.

பாலியல் துன்புறுத்தலை மதிப்பிடுவதில் 'நோக்கம் vs. பாதிப்பு' ஒரு முக்கியமான தரம். இந்த சட்டகத்தின்படி பாதிக்கப்பட்டவர் மீதான ''பாதிப்பு'' அல்லது ''விளைவு'' என்பது பாலியல் துன்புறுத்தல் செய்பவரின் ''நோக்கத்தை'' விட அதி முக்கியமானது. பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகளில் பெண்களுக்கு சாதகமாக விளைந்த முடிவுகள் மீது இந்தப் பார்வையின் தாக்கம் அதிகம். நோக்கமல்ல, விளைவே முக்கியம். சுருக்கமாகச் சொன்னால், ''வருந்துகிறேன், அப்படி நினைத்து நான் அதைச் சொல்லவில்லை!'' என்று ஒருவர் சொல்லிவிடுவதன் காரணமாக அவரது பாலியல் துன்புறுத்தல் செயலை மன்னித்து விட முடியாது. பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகளில் மூன்றாம் நபரின் பார்வையிலிருந்து முடிவெடுப்பதில் கலாசார பின்னணி மற்றும் சமூக விழுமியங்களுடன் சேர்ந்து இந்த அணுகுமுறை மற்றும் நியாயமான பெண் தரம் ஆகிய இரண்டு சேர்கிற போது இழைக்கப்பட்ட புண்படுத்தலுக்கு, துன்புறுத்தலுக்கு நீதியை உறுதிசெய்ய முடிகிறது.

பெட்டி 17: இந்தத் தரங்களை பயன்படுத்திய வழக்கு ஒன்றின் உதாரணம்

‘‘ஓர் ஆண் அதிகாரி தனக்கு கீழ் பணியாற்றும் ஒரு பெண் பணியாளர் செய்த சிறப்பாக வேலைக்காக அவரை கட்டியணைத்து கன்னத்தில் முத்தமிட்டு, அவரை ‘தேனே’. ’அன்பே’ என்று அழைத்து பாராட்டுவதை பாலியல் துன்புறுத்தலாக கருதமுடியும்.

அதிகாரியின் இந்த நடவடிக்கை தனக்குப் பிடிக்கவில்லை என்று பெண் பணியாளர் சொல்லவில்லை, ஆனால் பிற பணியாளர்கள் நமுட்டுச் சிரிப்பு சிரிப்பது, தன்னைப் பற்றிய அதிகாரியின் ‘புகழ்ச்சி’ பற்றி பேசுவது தனக்கு சங்கடமளிக்கிறது என்று அந்த அதிகாரியிடம் அந்தப் பெண் பணியாளர் கூறினார்.

ஆனால் அதிகாரியோ தான் பல ஆண்டுகள் வெளிநாடுகளில் வேலை பார்த்திருப்பதாகவும் அங்கு ஆண்களும் பெண்களும் கட்டிப்பிடித்து முத்தமிட்டுக் கொள்வது சாதாரணமான விஷயம் என்றும், ஆகவே சக பணியாளர்களின் பேச்சுக்களை ஒதுக்கித் தள்ளும்படி கூறினார். தான் செய்ததை எல்லோரும் அறியும்படி பொது வேலையரங்கில் செய்ததால் தனது நடத்தை ‘வெளிப்படையானது’ என்றும் வாதிட்டார். அவரைப் பொருத்தவரை, பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது ரகசியமாக, மூடிய கதவுகளுக்குப் பின்னால் நடக்கிற விஷயம். ஆகவே தனது செயலை பாலியல் துன்புறுத்தலாக பார்ப்பது அநியாயம் என்றார். கட்டிப்பிடித்து முத்தம் தருவது என்பது பெண் பணியாளர் செய்த சிறப்பான பணிக்கு தான் நன்றி சொல்லும் விதம் என்பதால் அதை பாலியல் துன்புறுத்தலாக பார்க்கக் கூடாது என்று வாதிட்டார்.

ஆனால் அந்தப் பெண் பணியாளரை பொருத்தவரை, பணியிடத்தில் ஒருவரது சிறப்பான செயல்பாட்டை பாராட்டுவதற்கான சரியான வழி வார்த்தகள்தான். கடிதத்தின் மூலம் பாராட்டை தெரிவிக்கலாம், சில சமயங்களில் பூங்கொத்து தந்தும் பாராட்டலாம். நாளொன்றுக்கு இரண்டு மூன்று முறை கன்னத்தில் முத்தமிடுவது என்பது அல்லது வாரத்திற்கு ஒரு முறை முத்தமிடுவது என்பது கூட விருப்பத்திற்குரிய விஷயமல்ல. மேலும் ‘சிறப்பான வேலைக்கான’ அத்தகைய பாராட்டு ஏன் தனக்கு மட்டும் செய்யப்படுகிறது, ஆண் பணியாளர்களுக்கு செய்யப்படுவதில்லை என்பது அந்தப் பெண் பணியாளரின் கேள்வி.

இந்த வழக்கிற்கு இரண்டு கோணங்கள் இருக்கின்றன:

<u>நோக்கம் vs. பாதிப்பு</u>
தனது பாராட்டை தெரிவித்த விதம் அதிகாரியை பொருத்த அளவில் எப்படியிருந்த போதிலும் பெண் பணியாளர் மீது அவரது நடத்தை ஏற்படுத்திய தாக்கம்தான் கணக்கில் எடுக்கப்படும். பெண் பணியாளர் அசௌகரியமாக உணர்கிறார் என்று தெரிந்த பிறகும் அது தொடர்ந்தால் அவரது நடத்தை ‘‘விருப்பத்திற்குரியதல்ல’’. அந்தப் பெண் மீதான அதன் தாக்கம் எதிர்மறையானது.

<u>நியாயமான பெண் தரம்</u>

இந்தியச் சூழலை பொருத்தவரை முத்தமிடுவது என்பது நெருக்கத்தைக் காட்டும் ஒரு செயல், பாலியல் உள்ளர்த்தங்களைக் கொண்டது. சம்பந்தப்பட்டவர்கள் யாராக இருந்த போதிலும் பணியிடத்தில் நிச்சயமாக அது முறையான நடத்தை இல்லை. இங்கு கலாசார உணர்வுகள் புறக்கணிக்கப்பட்டுவிட்டன. சொந்த வீட்டுப் பெண்களையே பொதுவெளியில் கட்டிப்பிடித்து முத்தம் தருவது என்பது இங்கு ஏற்கப்படுகிற விஷயம் அல்ல. ஆக, வேறொரு பெண்ணை பொதுவெளியில் கட்டிப்பிடித்து முத்தம் தருவது என்பது நிச்சயமாக ஒரு ‘நியாயமான பெண்ணின்’ சகிப்புத்தன்மையின் எல்லைகளுக்கு அப்பாற்பட்டது. மேலும் இத்தகைய பாராட்டு ஆண் பணியாளர்கள் உட்பட எந்தப் பணியாளருக்கும் வழங்கப்படவில்லை என்பது மனதில் கொள்ளத்தக்கது. அதிகாரியின் நடத்தை ஏற்படுத்தும் எதிர்மறையான தாக்கத்தை தெரிவித்த பிறகும் அதிகாரி தனது நடத்தையை மாற்றிக்கொள்ளவில்லை எனில் அது பாலியல் துன்புறுத்தலே ஆகும்.

iii.மனித உரிமைகள் அணுகுமுறை

''மனித உரிமைகள் பாதுகாப்புச் சட்டம், 1993ன் கீழ் கிடைக்கும் எந்த உரிமைகளையும் இந்த வழிகாட்டி நெறிமுறைகள் பாதிக்காது'' என விஷாகா தீர்ப்பில் உச்ச நீதிமன்ற வகுத்த நெறிமுறைகளின் 12ஆவது அம்சம் தெளிவாகக் குறிப்பிடுகிறது.

'மனித உரிமைகள்' குறித்து மனித உரிமைகள் பாதுகாப்புச் சட்டம், 1993ன் பிரிவு 2 (ஈ) அளிக்கும் வரையறையை[17] இந்த அணுகுமுறை பயன்படுத்துகிறது. இந்த குறிப்பிட்ட சட்டத்தையும் தாண்டிச் சென்று மனித உரிமைகள் அணுகுமுறையை பயன்படுத்துவது பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்கை மதிப்பிடுவதில் மாற்றத்தை கொண்டுவருகிறது. நேரடியாக சமர்பிக்கப்பட்ட ஆதாரங்கள் மற்றும் நிரூபணங்கள் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் மட்டும் இப்போது முடிவுகள் எடுக்கப்படாது அத்துமீறல்கள் நிகழும் சமூகப் பின்னணியும் கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளப்படுகிறது. பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது ஓர் 'அதிகார விளையாட்டு' என்பதையும், பெரும்பாலும் பாலியல் துன்புறுத்தல் அதிகாரத்தில் சமமற்ற இரண்டு பேருக்கு இடையிலே நிகழ்வதையும் கணக்கில் கொண்டே அது குறித்த புகார் மதிப்பிடப்படுகிறது. மனித உரிமைகள் அணுகுமுறையானது பாலியல் துன்புறுத்தலை இழைத்த ஒரு தனிநபரின் செயலைத் தாண்டி பணிச்சூழலில் உள்ள குறைபாடுகள், பாதிக்கப்படுபவர் மீது அது ஏற்படுத்தும் மற்றும் நிறுவனத்தின் மீது ஏற்படுத்தும் எதிர்மறை விளைவுகள் என அனைத்தையும் கணக்கில் கொள்கிறது.

iv.முன்கூட்டியே அறிந்திருத்தல் அணுகுமுறை

ஒரு குறிப்பிட்ட செயல் பாலியல் துன்புறுத்தலா இல்லையா என்பதை புரிந்துகொள்ள உதவும் மற்றொரு அணுகுமுறை 'முன்கூட்டியே அறிந்திருத்தல்' எனப்படுகிறது. இதன்படி பாலியல் துன்புறுத்தல் செயல்பாடு இரு விதமான மனோபாவங்களால் எதிர்கொள்ளப்படுகிறது. புகார் அளிப்பவர் பலவீனமான நிலையில் உள்ள, அதிகாரம் ஏதுமற்ற பெண் என்றால் வழக்கில் முடிவெடுப்பவர் அவரை பாதிக்கப்பட்டவர் என்று முடிவுசெய்வார். இதன் விளைவாக வழக்கின் தீர்ப்பு அந்தப் பெண்ணுக்கு சாதகமாக இருக்கும். மாறாக புகார் அளிக்கும் பெண் ஆக்ரோஷமானவராக, எதிர்ப்புணர்வு நிரம்பியவராக பார்க்கப்பட்டால் அப் பெண் ஆண் ஆதிக்கத்திற்கு எதிரானவர் என்று பார்க்கப்பட்டு வழக்கு பற்றிய தீர்ப்பு அவருக்கு எதிராக இருக்கும். ஆகவே இந்தக் கோட்பாடு, பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக எடுக்கப்படும் நடவடிக்கை வெளிப்படையான, பலராலும் பகிரப்படும் அளவீடுகளின் அடிப்படையின்படி அமைய வேண்டும் என்று வலியுறுத்துகிறது.

இந்த 'முன்கூட்டியே அறிந்திருத்தல்' அணுகுமுறையில் ஒன்றுக்கொன்று எதிர்மறையான இரண்டு மனோபாவங்கள் செயல்படுகின்றன. அவை: ''பகைமையான பாலின பாகுபாடு'' மற்றும் ''ஆதரவான பாலின பாகுபாடு''.

''பகைமையான பாலின பாகுபாடு'' என்பதை பொருத்தவரை பெண் பணிந்து போகிறவறாக, சமூகம் விதித்துள்ள எல்லைகளை மீறாதவராக இருக்க வேண்டும். ஆக்ரோஷமான பெண்கள் எதிர்மறையானவர்களாக, பகைமையானவர்களாக, அடக்கப்பட வேண்டியவர்களாக, ஆண்களின் ஆதிக்கத்திற்குள் இருக்கும் பகுதிகளுக்குள் அனுமதிக்கப்படக் கூடாதவர்களாக பார்க்கப்படுகிறார்கள். இந்த பகைமை நிறைந்த பார்வையால் பாதிக்கப்படும் பெண்ணுக்கு நியாயம் கிடைக்காது போகிறது. 'பகைமையான பாலின பாகுபாடு' என்ற மனோபவம் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணை ஆக்ரமிப்பவராக, ஆக்ரோஷமானவராக பார்ப்பதால் அவரது புகார் பகைமையுடன் கையாளப்பட்டு தீர்ப்பு அவருக்கு எதிராக அமையும்.

''ஆதரவான பாலின பாகுபாடு'' பெண்களை சக்தியற்றவர்களாக, பலவீனமான நிலையில் உள்ளவர்களாக, ஆற்றல் நிறைந்த ஆண்களால் பாதுகாக்கப்பட வேண்டியவர்களாக பார்க்கிறது. இந்த மனோபாவம், அதிகாரம் மிக்கவர்களின் ஆதரவை, உதவியை நாடும் பலவீனமான நிலையில் உள்ள பெண்களை அனுதாபத்துடன் பார்க்கிறது. இந்நிலையில் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணுக்கு ஆதரவாக, பிரதிவாதிக்கு எதிராக தீர்ப்பு அமையும்.

[17] மனித உரிமைகள் என்பது அரசியல்சட்டம் தனிமனிதர்களுக்கு உறுதியளித்திருக்கும் வாழ்க்கை, சுதந்திரம், சமத்துவம் மற்றும் கண்ணியம் ஆகியவற்றிற்கான உரிமைகளைக் குறிக்கிறது.

ஆகவே இந்தக் கோட்பாடு, பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிராக எடுக்கப்படும் நடவடிக்கை வெளிப்படையான, பலராலும் பகிரப்படும் அளவீடுகளின்படி அமைய வேண்டும் என்று வலியுறுத்துகிறது.

v.சந்தேகத்திற்கு அப்பாற்பட்ட நிரூபணம்

1999ல் ஆடை ஏற்றுமதி மேம்பாட்டு கழகம் vs ஏ.கே. சோப்ரா வழக்கில், ஆதாரங்களும் சாட்சிகளும் உண்மையைச் சொல்ல முன்வராத நிலையில் சூழ்நிலைச் சான்றுகளை நீதிபதிகள் முக்கியமாக கணக்கில் கொள்ள வேண்டும் என்று உச்ச நீதிமன்றம் கூறியது. ஆதாரம் என்பதற்கு 'உயர் சாத்தியக்கூறு' என்று அர்த்தம் கொள்ளப்பட்டது. அதாவது, பாலியல் துன்புறுத்தல் நடந்ததா என்பது பற்றி குழு முடிவெடுக்க 'சந்தேகத்திற்கு அப்பாற்பட்ட நிரூபணம்' தேவையில்லை என்று கூறியது. பெரும்பாலான பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் அந்தரங்க அளவில் நடைபெறுவதால் ஆதாரங்களையோ, பார்த்த சாட்சிகளையோ காட்ட முடியாது என்பதால் பாதிக்கப்பட்டவருக்கு ஆதரவாக முடிவெடுக்க பிரதிவாதி பாலியல் துன்புறுத்தலை இழைத்திருப்பதற்கான அதிக அளவிலான சாத்தியக்கூறுகள் இருக்கின்றனவா என்று பார்த்தாலே போதுமானது.

அரியானா மநில அரசாங்கம் vs. ரத்தன் சிங், 1982, வழக்கில், ''இந்திய சான்று சட்டத்தில் கடைபிடிக்கப்படும் கண்டிப்பான மற்றும் நுட்பமான விதிமுறைகள் உள்ளூர் விசாரணைக்கு பொருந்தாது என்று உச்ச நீதிமன்றம் கூறியது. மதிநுட்பம் வாய்ந்த ஒரு மனிதனின் பார்வையில் தர்க்க ரீதியான சான்றாக பார்க்கத்தக்க அனைத்தும் ஆதாரங்களாக அனுமதிக்கப்படக் கூடியவையே. தேவையான அளவிற்கு தர்க்கத் தொடர்பும் நம்பகத்தன்மையும் இருக்கும் பட்சத்தில் காதுவாக்கிலான செய்திகளும் ஏற்கத்தக்கவையே'', என்று உச்ச நீதிமன்றம் கூறியது.

உள்ளூர் அல்லது அலுவலக விசாரணையைப் பொருத்தமட்டில், தவறான நடத்தையை நிரூபிக்க சந்தேகத்திற்கு அப்பாற்பட்ட நிரூபணங்கள் தேவையில்லை என்றும் அடிக்கடி நிகழக்கூடியதாகவும் அதற்கான சாத்தியக்கூறுகளும் இருக்கும்பட்சத்தில் ஒரு நபரின் குற்றத்தை நிரூபிக்க அவையே போதுமானது என்றும் உச்ச நீதிமன்றம் தொடர்ச்சியாக தனது தீர்ப்புகளில் வலியுறுத்தி வந்திருக்கிறது.

- **பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழ்ந்ததா இல்லையா என்ற முடிவுக்கு வருதல்**

நடந்ததை யாருமே பார்க்கவில்லை அல்லது கேட்கவில்லை என்ற அடிப்படையில் முறையாக பதிவு செய்யப்படும் புகாரை தள்ளுபடி செய்யக் கூடாது. பாலியல் துன்புறுத்தல் செயல்களின் இயல்பு காரணமாக பல சமயங்களில் நேரடியாக பார்த்த சாட்சிகள் ஏதும் இருக்காது. புகாரை விசாரிக்க வேண்டியவர்கள் சுற்றுச்சூழல் ஆதாரம் உட்பட கிடைக்கக் கூடிய எல்லா விதமான ஆதாரங்களையும் கணக்கில் கொள்ள வேண்டும். பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழ்ந்திருப்பதற்கான சாத்தியக்கூறுகள் அதிகம் இருக்கின்றனவா என்பதையும் கணக்கில் எடுத்துக்கொண்டு குழு முடிவெடுக்க வேண்டும். புகாரை உறுதிபடுத்தும்படியான ஆதாரங்கள் போதுமான அளவிற்கு இல்லையென்பதால் பாலியல் துன்புறுத்தல் நடக்கவேயில்லை என்பதோ அல்லது புகார் அளித்த பெண் பொய்யர் என்றோ அர்த்தம் அல்ல. பாலியல் துன்புறுத்தல் நடந்ததா இல்லையா என்பதற்கான முடிவான ஆதாரங்கள் கிடைக்காது போகலாம், பாலியல் துன்புறுத்தல் நடந்திருக்கலாம், நடந்திருக்காதிருக்கலாம். இறுதி முடிவு என்னவாக வேண்டுமானாலும் இருக்கலாம்.

- **எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகள் குறித்த பரிந்துரைகளுடன் சம்பந்தப்பட்டவர்களுக்கு (நிறுவன உரிமையாளர், நிர்வாகத்தினர்) அறிக்கையை சமர்பித்தல்**

அறிக்கையை தயாரிக்கும் பொறுப்பு குழுவின் தலைவருடையது (அதாவது தலைவியுடையது). அதற்காக, வழக்கின் தன்மையை மற்றும் சிக்கலைப் பொருத்து குழு உறுப்பினர்களின் அல்லது மற்றவர்களின் உதவியை அவர் நாடலாம். உதாரணமாக, குரல் வடிவில் பதியப்பட்ட வாக்குமூலங்களை எழுத்து வடிவில் கொண்டுவர தொழில்ரீதியானவர்களின் பணியை தலைவர் பெற்றுக்கொள்ளலாம் அல்லது வழக்கு சிக்கலானதாக இருக்கும்பட்சத்தில் வழக்குரைஞரின் பணியையும் தலைவர் பெற்றுக்கொள்ளலாம். அதே நேரத்தில் பாதிக்கப்பட்டவர் யார் என்பது ரகசியமாக வைக்கப்பட வேண்டும் என்பதையும் மனதில் கொள்ள வேண்டும்.

புகாரை ஆராய்ந்த போது கிடைத்த அத்தனை ஆதாரங்களையும் அறிக்கை குறிப்பிட வேண்டும். வழக்கில் இறுதி முடிவெடுக்க, பாலியல் துன்புறுத்தல் குற்றம் நிரூபிக்கப்படும் பட்சத்தில் பிரதிவாதிக்கு என்ன தண்டனை தருவது என்பதை நிர்ணயிக்க இது அவசியம். புகார்க் குழுவின் அறிக்கை இறுதி விசாரணை அறிக்கையாக கருதப்பட வேண்டும். குழுவிற்கு விதிக்கப்பட்டுள்ள விதிமுறைகளின்படி குழுவின் தலைவர் அறிக்கையை நிறுவனத்தின் உரிமையாளரிடமோ அல்லது நிறுவனத்தின் தலைவரிடமோ அல்லது ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கு அதிகாரம் உடையவரிடமோ சமர்பிக்க வேண்டும்.

விசாரணை முடிந்த 10 நாட்களுக்குள் நிறுவன உரிமையாளருக்கு அல்லது நிறுவனத்தின் தலைவருக்கு தனது முடிவுகள் குறித்த அறிக்கையை புகார்க் குழு அனுப்ப வேண்டும் (விசாரணை அறிக்கையின் மாதிரி இணைப்பு 2ல் தரப்பட்டுள்ளது).

விசாரணை அறிக்கையில் மூன்று வகையான தீர்ப்புகள் இருக்கலாம்:

1. பிரதிவாதியின் மீதான குற்றச்சாட்டு **நிரூபிக்கப்படவில்லையெனில்** எந்த நடவடிக்கையும் தேவையில்லை என நிறுவனத்தின் தலைவருக்கு/மாவட்ட அதிகாரிக்கு உள்/உள்ளூர் புகார்க் குழு பரிந்துரைக்க வேண்டும்.

2. பிரதிவாதிக்கெதிரான குற்றச்சாட்டு **நிரூபிக்கப்பட்டால்:**
   - பணி விதிமுறைகளின் கீழ் தவறான நடத்தைக்கு என்ன நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டுமோ அதை எடுக்கும்படி உள்ளூர் புகார்க் குழு மாவட்ட அதிகாரிக்கோ அல்லது உள் புகார்க் குழு நிறுவனத்தின் தலைவருக்கோ பரிந்துரைக்க வேண்டும். பணி விதிமுறைகள் இல்லாத பட்சத்தில் பரிந்துரைக்கப்பட்ட விதிமுறைகள் கீழ் நடவடிக்கை எடுக்கும்படி பரிந்துரைக்க வேண்டும்.
   - தேவைப்படுமளவிற்கான பணத்தை பிரதிவாதியின் சம்பளத்திலிருந்து கழித்துக்கொள்ளும்படியோ அல்லது இழப்பீட்டுத் தொகையாக ஒரு நிதியை பாதிக்கப்பட்டவருக்கு பிரதிவாதியே தரும்படியோ குழு பரிந்துரைக்கலாம். எவ்வளவு பணம் என்பதை கீழ்கண்டவற்றின் அடிப்படைகளில் குழு நிர்ணயிக்கலாம்:

     - பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணிற்கு நேர்ந்த மன வேதனை, வலி, உணர்ச்சிக் கொந்தளிப்புகள்
     - பாலியல் துன்புறுத்தலால் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணிற்கு ஏற்பட்ட வேலைவாய்ப்பு இழப்புகள்
     - உடல் மற்றும் மன நல சிகிச்சைக்காக அவருக்கு ஏற்பட்ட மருத்துவ செலவினம்.
     - பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணின் வருமானம் மற்றும் நிதி நிலை.
     - இழப்பீட்டுத் தொகை அளிக்கப்படுவதற்கான சாத்தியக்கூறு.

பெட்டி 18: பிரதிவாதி பணத்தை செலுத்தத் தவறினால்.....
சம்பளத்திலிருந்து பணத்தை கழித்துக்கொள்ள முடியாதபடி பிரதிவாதி ஏற்கனவே வேலை விட்டு சென்றிருந்தால் அல்லது பரிந்துரைத்தபடி பணத்தை செலுத்த பிரதிவாதி தவறினால் மாவட்ட அதிகாரி அந்தத் தொகையை நில வருவாயிலிருந்து நிலுவையாக வசூலிக்கலாம்.

3. பிரதிவாதிக்கெதிரான குற்றச்சாட்டு பொய்யானது அவதூறானது என்பது நிரூபணமானால் அல்லது பாதிக்கப்பட்டவரோ, மற்றவரோ பொய்யான ஆவணத்தை தந்தால் இச்சட்டத்தின்படி, அவர்கள் பணி விதிமுறைகளின் கீழ் தண்டிக்கப்பட வேண்டும்.

ஆனால், இந்தப் பிரிவில் இந்த விஷயத்திற்காக ஒரு பாதுகாப்பு அம்சம் இருக்கிறது. அதன்படி, புகார் பொய்யானது அல்லது அவதூறானது என்பதை நிரூபிக்க வேண்டியது குழுவின் பொறுப்பு. புகாரை நிரூபிக்க முடியாது போவது அல்லது ஆதாரங்கள் இல்லாது போவது ஆகிய காரணங்களுக்காக ஒருவர் இந்தப் பிரிவின் கீழ் தண்டிக்கபட முடியாது.

கட்டம் 19: புகாரில் சம்பந்தப்பட்டவர்கள் விசாரணையில் திருப்தியுறவில்லை என்றால் என்ன செய்வது?
புகாரில் சம்பந்தப்பட்ட (புகார் தந்தவர் மற்றும் குற்றம்சாட்டப்பட்டவர்) யாராவது ஒரு தரப்பிற்கு புகார்க் குழுவின் விசாரணைகளில், முடிவில் அல்லது பரிந்துரைகளில் திருப்தி இல்லையெனில் அவர்கள் நீதிக்காக நீதிமன்றங்களை அணுகலாம். புகார்க் குழுவின் அறிக்கை மற்றும் பிற ஆவணங்களை பரீசீலனைக்காக தன்னிடம் ஒப்படைக்கும்படி நீதிமன்றம் புகார்க் குழுவிற்கு ஆணையிடும். புகார்க் குழு தனது இறுதி முடிவை எடுக்கும் முன்னர் விசாரணையை முறையாக நடத்தியதா, இயற்கை நீதி கோட்பாடுகள் பின்பற்றப்பட்டனவா, குற்றச்சாட்டு எல்லா கோணங்களிலிருந்தும் ஆராயப்பட்டதா என்பதையெல்லாம் நீதிமன்றம் தீவிரமாக ஆராயும்.

- **பரிந்துரைக்கப்பட்ட நடவடிக்கை எடுக்கப்படுவதை உறுதிசெய்வது**

புகார்க் குழு ஒழுங்கு நடவடிக்கையை பரிந்துரை மட்டுமே செய்கிறது. பரிந்துரைகளின் பேரில் நடவடிக்கை எடுப்பது அல்லது செய்யப்பட்ட பரிந்துரைகளை மாற்றுவது ஆகிய விஷயங்கள் நிறுவனத்தின் உரிமையாளர் அல்லது ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கும் அதிகாரம் கொண்டவரிடம் இருக்கிறது. தங்கள் நிறுவனத்தின் ஒழுங்குநடவடிக்கை முறைகளை கணக்கில் எடுத்துக்கொண்டு குழு அளித்த பரிந்துரைகளின் அடிப்படையில் தண்டனை அளிக்கப்பட வேண்டும்.

நடந்த பாலியல் துன்புறுத்தல் சம்பந்தப்பட்ட பணி விதிகளின் கீழ் தவறான நடத்தை, தீய நடத்தை எனில் பணி விதிகளின் அடிப்படையில் எடுக்கப்பட வேண்டிய ஒழுங்கு நடவடிக்கையை (உ.ம். பதவியிறக்கம், இடமாற்றல், தாற்காலிக நீக்கம், அல்லது பதவி நீக்கம்) நிறுவனத்தின் உரிமையாளர் மேற்கொள்ள வேண்டும். ஆனால் நடந்த பாலியல் துன்புறுத்தல் இந்திய தண்டனைச் சட்டத்தின் கீழ் தண்டனைக்குரியதாக இருந்தால் நிறுவன உரிமையாளர் உரிய அரசு அதிகாரியிடம் புகார் செய்ய வேண்டும். பாதிக்கப்பட்டவர் இந்திய தண்டனைச் சடத்தின் கீழ் புகார் செய்ய விரும்பாத நிலையில், எச்சரிக்கையாக இருந்து பாதிக்கப்பட்டவரிடமிருந்து அதை எழுத்து மூலமாக நிறுவன உரிமையாளர் உறுதிபடுத்திக்கொள்ள வேண்டும்.

உள் புகார்க் குழுவைப் பொருத்தவரை நிறுவன உரிமையாளர், உள்ளூர் புகார்க் குழுவைப் பொருத்தவரை மாவட்ட அதிகாரி, அறிக்கையில் செய்யப்பட்ட பரிந்துரைகள் பேரில் **குழுவிடமிருந்து அறிக்கையை பெற்ற 60 நாட்களுக்குள்** நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும்.

5.3.3.விசாரணை நிலுவையில் இருக்கும் போது நிறுவன உரிமையாளர் எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கை

விசாரணை நிலுவையில் இருக்கும் போது நிறுவன உரிமையாளர் எடுக்கக் கூடிய நடவடிக்கைகள் பற்றி இச்சட்டம் கூறுகிறது. பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணிடமிருந்து எழுத்து மூலமாக பெறப்பட்ட வேண்டுகோளின்படி குழு கீழ்கண்டவற்றை பரிந்துரைக்கலாம்:

- பாதிக்கப்பட்டவரை அல்லது பிரதிவாதியை வேறொரு இடத்திற்கு பணி மாற்றம் செய்தல்.
- பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணிற்கு, அவருக்கு ஏற்கனவே இருக்கக் கூடிய விடுமுறைகளுடன் சேர்த்து கூடுதலாக மூன்று மாத காலம் வரை விடுப்பு அளித்தல்.

அதிகாரத்தின் துணைக்கொண்டு பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழ்கிற போது, பெரும்பாலான சமயங்களில் பணி அடுக்கில் கீழ் நிலையில் இருக்கக் கூடிய பாதிக்கப்பட்ட பெண் தன்னை துன்புறுத்தியவரின் அருகாமையில் தினமும் இருக்க நேர்வது அவருக்கு உடல் மற்றும் உணர்வு நீதியாக எதிர்மறையாக விளைவுகளை ஏற்படுத்தும் என்பதால் இந்த கூடுதல் விடுப்பு தேவைப்படுகிறது.

அத்தியாயம் 6: சம்பந்தப்பட்டவர்களின் பங்கு

6.1 அரசாங்கம்

தேசிய சட்டங்கள் மற்றும் கொள்கைகளில் தேவையான பாதுகாப்பை உறுதி செய்வது அரசாங்கத்தின் முக்கிய பொறுப்பு. அத்துடன், பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுக்க, அவற்றிற்கு எதிராக நடவடிக்கைகள் எடுக்க கீழ்கண்ட நடவடிக்கைகளை அரசாங்க அலுவலங்கள் மேற்கொள்ள வேண்டும்:

- இச்சட்டத்தைப் பற்றிய புரிந்துணர்வை பொதுமக்களிடம் அதிகப்படுத்த வேண்டும்
- விதிகளை அரசிதழில் அறிவிக்கை செய்வதன் மூலம் இச்சட்டத்தை அமல்படுத்தத் தேவையான விதிகளை மத்திய அரசு உருவாக்க வேண்டும்.
- இச்சட்டத்தின் கீழ் தான் உருவாக்கிய விதிகளை நாடாளுமன்றம் நடந்துகொண்டிருக்கும் போது இரு அவைகளிலும் வைக்க வேண்டும்.
- பெண்களுக்கு எதிரான *பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013*ஐப் பற்றிய பொதுமக்களின் புரிந்துணர்வை அதிகப்படுத்துவதற்காகத் தேவைப்படும் தகவல் கல்வி மற்றும் தகவல்தொடர்பு, பயிற்சிக்கான பொருட்கள், விழிப்புணர்ச்சி ஏற்படுத்துவதற்கான நிகழ்ச்சிகள் ஆகியவற்றை மத்திய மாநில அரசுகள் மேற்கொள்ள வேண்டும்.
- தங்கள் அலுவலகங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுக்கவும், குறைதீர்க்கவுமான கொள்கையை உருவாக்கி அமல்படுத்த வேண்டும்.
- உள்ளூர் புகார்க் குழு உறுப்பினர்களுக்கான திசையமைவு மற்றும் பயிற்சி திட்டங்களை மேற்கொள்ள வேண்டும்.
- சட்டம் அமல்படுத்தப்படுவதை கண்காணிப்பது மற்றும் எல்லா தொழிலாளர்களையும் பாலியல் துன்புறுத்தலிலிருந்து பாதுகாப்பதற்கான நடவடிக்கைகளை உறுதிபடுத்த வேண்டும்..
- எத்தனை பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகள் பதிவு செய்யப்பட்டன, எத்தனை தீர்க்கப்பட்டன என்பன பற்றிய புள்ளிவிவரங்களை பராமரிக்க வேண்டும்.

6.1.1 மாவட்ட அதிகாரிகள்

இச்சட்டத்தின்படி மாவட்ட அதிகாரிகளின் கடமைகளும் அதிகாரங்களும்:

- உள்ளூர் புகார்க் குழுக்களின் அறிக்கைகள் காலக்கெடுவிற்குள் சமர்பிக்கப்படுவதை கண்காணித்தல்.
- பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்தும் பெண்களின் உரிமைகள் குறித்தும் விழிப்புணர்வை உண்டாக்க அரசு சாரா நிறுவனங்களின் உதவியுடன் நடவடிக்கைகள் எடுப்பது.
- ஆண்டு அறிக்கைகளின் அடிப்படையில் மாநில அரசாங்கத்திற்கு சுருக்கமான அறிக்கையை அனுப்பிவைப்பது.
- உள்ளூர் புகார்க் குழுவில் பதிவு செய்யப்படும் மற்றும் தீர்த்து வைக்கப்படும் வழக்குகளின் எண்ணிக்கையை கண்காணித்தல்.
- பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான ஆவணங்களைப் பெற மற்றும் பணியிடத்தை பார்வையிட்டு ஆய்வை மேற்கொள்ள சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரிக்கு அதிகாரம் அளிப்பது. குறிப்பிட்ட காலக்கெடுவிற்குள் அந்த அதிகாரியிடமிருந்து அறிக்கையை பெறுவது. ஆய்வை மேற்கொள்ளும் அதிகாரி கோரும் ஆய்வு தொடர்பான எல்லா தகவல்களையும் ஆவணங்களையும் நிறுவனத்தின் உரிமையாளரோ அல்லது மாவட்ட அதிகாரியோ அளிக்க வேண்டும்.

பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான விஷயங்களை எழுத்து மூலமாக அளிக்கும்படி அரசாங்கம் சம்பந்தப்பட்ட மாவட்ட அலுவலத்தை கேட்கலாம். பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுக்கவும், அதற்கெதிராக நடவடிக்கை எடுக்கவும் தொழிலாளர்கள் மற்றும் நிறுவன உரிமையாளர்களின் அமைப்புகளுடன் நெருக்கமாக பணியாற்ற வேண்டும்.

6.1.2 தொழிலாளர் ஆணையர்கள்

தொழிற்சாலை உறவுகள், தொழிலாளர் மற்றும் நிர்வாகத்திற்கிடையிலான ஒத்துழைப்பு, தொழிலாளர் பிரச்னைகளில் ஒப்பந்தம் ஏற்படுத்துவது, கூலியை நிர்ணயிப்பது, வேலைச்சூழலை பாதுகாப்பாக வைப்பது, பெண் தொழிலாளர்கள், குழந்தைத் தொழிலாளர்கள், தொழிலாளர் நலன் மற்றும் சமூக பாதுகாப்பு ஆகியவை குறித்த கொள்கைகளை வகுப்பது தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு அமைச்சகத்தின் பொறுப்பு. தொழிற்துறையின் அமைதி மற்றும் ஒத்திசைவான வேலைச்சூழலை பரமாரிக்கும் அதே நேரத்தில் தொழிலாளர்களின் நலன்கள் தொடர்பான சட்டங்களை அமல்படுத்தும் பொறுப்பு தொழிலாளர் ஆணையர்களுடையது.

தொழிலாளர் ஆணையர்களின் மூன்று முக்கிய செயல்பாடுகள்:

- அமலாக்கம்

கீழ் கண்ட சட்டங்களின் அடிப்படையில் பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தடுப்பு மற்றும் குறைதீர்ப்பு நடவடிக்கைகளை தொழிலாளர் அதிகாரி எடுக்கலாம்:

- தொழிற்சாலை பிரச்னைகள் சட்டம், 1947
- தொழிற்சாலைகள் சட்டம், 1948
- சுரங்கச் சட்டம் 1952
- கடைகள் மற்றும் வர்த்தக நிறுவனங்கள் சட்டம், 1958.

தொழிற்சாலை வேலைவாய்ப்பு (நிலை உத்திரவுகள்) சட்டம் 1946 வழியே அரசாங்கத்தின் பல்வேறு துறைகள், கல்வி நிலையங்கள், வர்த்தக நிறுவனங்கள், தனியார் நிறுவனங்கள் மற்றும் பொதுத் துறை நிறுவனங்கள் விஷாகா நெறிமுறைகளை அமல்படுத்த வேண்டுமென கேட்டுக்கொள்ளப்பட்டன. இதற்காக மேலே சொல்லப்பட்ட அனைவருக்கும் 22/11/2011 தேதியிட்ட no.08/W&CDD 2011-2012 சுற்றறிக்கை அனுப்பப்பட்டது.

- நல்லிணக்கம்

ஒருங்கிணைப்பு முகவர் என்ற முறையில் தொழிலாளர் ஆணையர், நல்லிணக்கம் ஏற்படுத்தும் அதிகாரியாகவும் செயல்படுகிறார். பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்கில் சம்பந்தப்பட்ட இரு தரப்பிற்கும் சட்ட விளக்கங்களைத் தருகிறார். உள் புகார்க் குழுவின் அறிக்கை ஏதாவது ஒரு தரப்பிற்கு திருப்திகரமாக அமையவில்லை, அவர்களுக்குள் இணக்கம் ஏற்படுத்த முடியவில்லை எனில் பிரச்னையை தொழிலாளர் நீதிமன்றத்திற்கோ அல்லது தொழிற்சாலை நடுவர் மன்றத்திற்கோ அனுப்புவது அவரது பொறுப்பு.

- ஆராய்ச்சியும் பகுத்தாய்தலும்

பல்வேறு தொழிற்துறைகளில் பணிபுரியும் தொழிலாளர்களின் வேலை மற்றும் வாழ்க்கை நிலை எப்படியுள்ளது என்பதை அறிவதற்காக Socio Economic Surveys of Different Segments of Labour (SESDSL) என்ற அமைப்பிடமிருந்து தகவல்களைப் பெற்று தொழிலாளர் ஆணையர் பயன்படுத்தலாம். நல்ல பணியிடத்தை உருவாக்குவதற்கான நான்கு அம்சங்களில் இரண்டு முக்கிய அம்சங்கள்: 1. தொழிற்சாலைகளில் பெண் தொழிலாளர்களின் சமூகப் பொருளாதார நிலை. 2. அமைப்புசாரா தொழிற்துறைகளில் உழைக்கும் தொழிலாளர்களின் வேலை மற்றும் வாழ்க்கை நிலை. எல்லா விதமான பணியிடங்களிலும் பெண்களுக்கு பாதுகாப்பான சூழலை வழங்க இந்த இரண்டு அம்சங்கள் தொடர்பான தகவல்கள் பயன்படும்.

பணியிடத்தில் பெண்களுக்கெதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை, மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013ன் படி கீழ்கண்ட விஷயங்கள் தொழிலாளர் ஆணையரின் முக்கிய பொறுப்புகளாகும்:

- <u>தொழிலாளர்களுக்கும் நிர்வாகத்திற்கும் இடையே ஒத்திசைவான உறவை பராமரிப்பது மற்றும் கூலி மற்றும் பிற விஷயங்களை முறைப்படுத்துவது:</u> பாலியல் துன்புறுத்தல் பகைமையான பணிச்சூழலை உருவாக்குவதால் பணியிடத்தில் ஒத்திசைவாக உறவுகளை உருவாக்கி வளர்ப்பது பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுக்க அவசியம்.

- <u>தொழிலாளர் சட்டங்கள், ஒப்பந்தங்கள், ஒழுங்குமுறை விதிகள் ஆகியவற்றை வேகமாக அமல்படுத்துவது:</u> இது பணியிடம், தொழிலாளர்கள் மற்றும் ஒழுங்குமுறை விதிகள் ஆகியவை தொடர்பான சட்டத்தை அமல்படுத்துவதுடன் தொடர்புடையதால், பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுத்தல் மற்றும் அதற்கெதிராக நடவடிக்கை எடுத்தல் ஆகியவற்றிற்கான உள் புகார்க் குழுவிற்கும் பொருந்தும்.

- <u>தொழிலாளர் ஆணையர்களின் கீழ் வரக் கூடிய பொதுத் துறை நிறுவனங்கள் மற்றும் பிற துறை நிறுவனங்களில் தொழிலாளர் சட்டங்கள், தொழிற்சாலை தொடர்புகள், பணியாளர் கொள்கை மற்றும் நடைமுறை ஆகியவற்றை அமல்படுத்தப்படுவதை மதிப்பிடுவது மற்றும் ஆய்வது:</u> பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் எந்த அளவில் இருக்கிறது என்பதை மதிப்பிடவும் அதை தடுப்பதற்கான நடவடிக்கைகள் பற்றிய பரிந்துரைகளையும் அளிக்க இதை விரிவுபடுத்தலாம்.

- <u>சுரங்கங்கள் மற்றும் தொழிற்சாலைகளில் வேலைச் சூழல்கள் மற்றும் பாதுகாப்பை ஒழுங்கமைத்தல்:</u> பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் துளியும் சகித்துக்கொள்ளப்படாது என்பதை உறுதி செய்தல்.

- <u>தொழிலாளர் தொடர்பான பல்வேறு விஷயங்கள் குறித்து விசாரணைகள், கணிப்பு, ஆய்வுகள் ஆகியவற்றை நடத்த உதவும் வகையில் புள்ளிவிவரங்களை சேகரித்து வெளியிடுதல்:</u> பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுத்தல் மற்றும் குறைதீர்த்தல் தொடர்பான தகவல்களை வெளியிடுதல் இதில் அடங்கும்.

- <u>தொழிற்சாலை உறவுகள் மற்றும் பொதுவான தொழிலாளர் விஷயங்களில் பயிற்சி, கல்வி, ஆராய்ச்சி, ஆய்வு மற்றும் ஆலோசனை வழங்கல் ஆகியவற்றிற்கு பொறுப்பேற்றல்:</u> பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுக்க பாலினப் பிரச்னை தொடர்பாக விழிப்புணர்வை உண்டாக்கும் பயிற்சித் திட்டங்களை ஏற்பாடு செய்தல்.

பெட்டி 20: உச்ச நீதிமன்றத்தின் வழிகாட்டு நெறிமுறைகளின்படி தொழிலாளர் ஆணையர்களின் பங்கு, சுருக்கமாக:

- 26.04.2004ல் உச்ச நீதிமன்றத்தில் தொடுக்கப்பட்ட பொது நல வழக்கான மேதா கோட்வால் லெலி vs இந்திய அரசு வழக்கில் அளிக்கப்பட்ட தீர்ப்பின்படி கடைகள், தொழிற்சாலைகள் மற்றும் வர்த்தக நிறுவனங்கள் தொடர்பான ஒருங்கிணைப்பு முகவர்களாக தொழிலாளர் ஆணையர்கள் செயல்படுவார்கள்.
- தனது அதிகார எல்லைக்குள் பதிவு செய்யப்படும் பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்குகள் பற்றிய தகவல்களை பகுக்கப்பட்ட வடிவில் வெளியிட்டு, மேற்கொண்டு எடுக்கப்பட வேண்டிய நடவடிக்கைகளுக்காக அதை தொழிலாளர் மற்றும் வேலைவாய்ப்பு அமைச்சகத்திற்கு அனுப்பி வைக்க வேண்டும்.
- பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணின் தகுதிநிலை அவர் பணிபுரியும் நிறுவனத்தில் அல்லது அலுவலகத்தில் என்னவாக இருந்த போதிலும் அவரது புகாரை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும். பின்னர் அந்தப் புகாரை இச்சட்டம் கூறுவதைப் போல சம்பந்தப்பட்ட உள் புகார்க் குழுவிற்கு அனுப்பிவைக்க வேண்டும்.
- உள் புகார்க் குழு இல்லாத நிறுவனத்தில் அதை உருவாக்குவது மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல் காரணமாக தனது பணியிடத்தை விட்டு பாதிக்கப்பட்ட பெண் நீங்கும் போது அவரை எல்லா கடமைகளிலிருந்து விடுவிக்க வேண்டும்.
- நிறுவன உரிமையாளரால் அல்லது ஒழுங்கு நடவடிக்கை குழுவால், உள் புகார்க் குழு அளித்த பரிந்துரைகளின் அடிப்படையில் நடவடிக்கை எடுக்கப்படுகின்றனவா என்பதை உறுதிசெய்ய வேண்டும்.
- விதிக்கப்பட்ட நேரத்திற்கு அதிகமான நேரத்திற்கு பெண் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்யும் போது அதற்காக எடுக்க வேண்டிய பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகளை எடுக்கத் தவறிய நிறுவன உரிமையாளர்களுக்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும் (தொழிற்சாலை சட்டம், 1948ன் கீழ் பெண் தொழிலாளர்களை வழக்கமான நேரத்தை விட அதிக நேரம் வேலை செய்ய அனுமதிக்கப்பட்ட உரிமையாளர்கள் விஷயத்தில்)
- தொழிற்சாலை வேலைவாய்ப்பு (நிலை உத்திரவுகள்) சட்டம், 1946க்கு ஏற்றவாறு இச்சட்டத்தை அமல்படுத்த தேவையான திருத்தங்களை செய்ய தனியார் நிறுவனங்களுக்கு தொழிலாளர் துறை/ஆணையர்கள் தனியே அறிவிக்கை அனுப்ப வேண்டும்.
- சட்டத்தை பின்பற்றாத நிறுவன உரிமையாளர்களைப் பற்றி உச்ச நீதிமன்றத்தின் கவனத்திற்கு கொண்டுவர வேண்டும், அத்துடன் அவர்களிடமிருந்து சம்பந்தப்பட்ட பாலியல் துன்புறுத்தல் வழக்கால் ஏற்பட்ட இழப்பீட்டை வசூலிக்க வேண்டும்.

6.2 நிறுவன உரிமையாளர்களின் அமைப்புகள்

நிறுவன உரிமையாளர்களின் அமைப்புகளுக்கு பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுப்பதிலும், அவற்றிற்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுப்பதிலும், பாதுகாப்பான பணிச் சூழலை உருவாக்குவதிலும் முக்கிய பங்கு இருக்கிறது. இதற்கான வழிகாட்டுதலை அவர்கள் தங்களது உறுப்பினர் நிறுவனங்களுக்கு அளிக்க வேண்டும். இதற்காக கீழ்கண்ட நடவடிக்கைகளை அவர்கள் எடுக்கலாம்:

- பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த கொள்கையை வகுத்து, அதை ஏற்பதில் தீவிர ஈடுபாட்டை காட்டுவதன் மூலம் பாலியல் துன்புறுத்தல் நிகழ்வுகளை தடுக்கவும், அவற்றிற்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுக்கவும் முடியும்.
- பட்டறைகள் மற்றும் பயிலரங்குகளை நடத்துவதன் மூலம் பிரச்னை குறித்த விழிப்புணர்வை உறுப்பினர் நிறுவனங்கள் மத்தியில் உருவாக்கலாம்.
- சட்டத்தை பின்பற்றி நடப்பது குறித்து உறுப்பினர் நிறுவனங்களுக்கு சட்ட ஆலோசனைகளை வழங்கலாம்.
- பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுப்பது மற்றும் அதற்கெதிராக நடவடிக்கை எடுப்பது பற்றிய ஒரு மாதிரி கையேட்டை உருவாக்கி உறுப்பினர் நிறுவனங்களிடம் பகிர்ந்து கொள்ளலாம்.
- நடைமுறைப்பூர்வமான நடவடிக்கைகளை, நல்ல நடைமுறைகளை அமல்படுத்துவதன் மூலம் பாதுகாப்பான வேலைச் சூழலை உருவாக்குவது மற்றும் அதைப் பற்றிய தங்களது அறிவை பிற நிறுவனங்களுடன் பகிர்ந்துகொள்லாம்.

6.3 தொழிலாளர் அமைப்புகள்

பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த விழிப்புணர்வை தொழிலாளர்கள் மத்தியில் மேம்படுத்துவதன் மூலமும், பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான வழக்குகளை எதிர்கொள்வதில் உதவிகள் செய்வதன் மூலமும் தொழிலாளர் அமைப்புகள் பணிடங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுக்கவும், அவற்றிற்கு எதிராக நடவடிக்கை எடுக்கவும் முடியும். இத்தகைய வழக்குகளை கையாள்வதற்கான வழிமுறைகள் இல்லாத அமைப்புசாரா தொழில்துறைகளில் உள்ள தொழிலாளர்கள் விஷயத்தில் தொழிலாளர் அமைப்புகளின் பங்கு மிக முக்கியமானது. கீழ் கண்ட நடவடிக்கைகளை தொழிலாளர் அமைப்புகள் மேற்கொள்ளலாம்:

- பட்டறைகள், தொடர்ச்சியான கூட்டங்கள் ஆகியவற்றின் வழியே இப்பிரச்னை குறித்து தொழிலாளர்களுக்கு கற்பிக்கலாம்.
- பாலியல் துன்புறுத்தல் பற்றிய புகார்களை தீர்த்து வைப்பதில் ஈடுபடக்கூடிய தொழிலாளர்களுக்கு இப்பிரச்னையை கையாளும் விதம் பற்றி பயிற்சி அளிக்கலாம்.
- புகார்களை பதிவு செய்வதிலும், வழக்கை தொடர்வதிலும் தேவைப்படும் உதவிகளை செய்யலாம்.
- எல்லாத் தொழிலாளர்களும், குறிப்பாக அமைப்புசாரா தொழில்துறை தொழிலாளர்களும் பாலியல் துன்புறுத்தல் சம்பவங்கள் நிகழும் போது அதை எதிர்கொள்வதற்குரிய வகையில் ஒரு அமைப்பை அல்லது வழிமுறையை உருவாக்கக் கோரலாம்.
- நிறுவன உரிமையாளர்கள்/நிர்வாகத்தினர் உடன் இணைந்து பணியாற்றி பாலியல் துன்புறுத்தல் விஷயத்தில் முழுமையான சகிப்பின்மை என்ற கொள்கையை உருவாக்கி நடைமுறைப்படுத்தலாம்.

6.4 நிறுவன உரிமையாளர்கள் அல்லது நிறுவனங்களின் மேலாளர்கள்

அத்தியாயங்கள் 4 மற்றும் 5ல் விளக்கியுள்ளபடி பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுக்க பல்வேறு நடவடிக்கைகள் எடுப்பதன் வழியே பாதுகாப்பான வேலைச் சூழலை வழங்குவது நிறுவன உரிமையாளர்களின் பொறுப்பு. பாலியல் துன்புறுத்தல் விஷயத்தில் முழுமையான சகிப்பின்மையை காட்டுவதில் நிறுவன உரிமையாளர்கள் காட்டும் அக்கறை மற்றும் தலைமை, பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு இடமே இல்லை என்பதை பணியாளர்கள் தெளிவாக புரிந்துகொள்ள உதவும்.

இச்சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள கீழ் கண்ட அம்சங்களை நிறைவேற்றத் தவறும் பட்சத்தில் நிறுவன உரிமையாளர் ரூ. 50,000 அபராதம் கட்ட வேண்டிவரும்:

- உள் புகார்க் குழு அமைப்பது (பிரிவு 4 உட்பிரிவு (1))
- விசாரணை அறிக்கை (பிரிவு 13)
- பொய்யான அல்லது அவதூறான புகார் மற்றும் பொய்யான ஆதாரங்களுக்கான தண்டனை (பிரிவு 14)
- ஆண்டு அறிக்கைக்கு தேவைப்படும் உள்ளடக்கம் (பிரிவு 22)

தொடர்ந்து இந்த அம்சங்கள் மீறப்படும் எனில் அபராதம் ரூ. 50,000ஐத் தாண்டும். அநேகமாக அபராதம் இரண்டு மடங்காக ஆக்கப்படுவதுடன் நிறுவனத்திற்கான உரிமம் ரத்து செய்யப்படுதல், பணிகளை மேற்கொள்வதற்கான பதிவு திரும்பப் பெறப்படுதல் ஆகிய தண்டனைகள் தரப்படலாம்.

6.5 பணியாளர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள்

ஒரு பணியாளர் அல்லது தொழிலாளர் என்ற முறையில் ஒவ்வொருவருக்கும் பாலியல் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன என்று தெரிந்திருக்க வேண்டும். அத்துடன், பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுத்து நிறுத்துபவராகவும் தொழிலாளர்/பணியாளர் இருக்க வேண்டும். பாலியல் துன்புறுத்தல் நடக்கும் போது பாதிக்கப்படும் தொழிலாளர்கள்/பணியாளர்கள் செய்ய வேண்டியது:

- அமைதியாக இருக்காமல், உறுதியாக ‘முடியாது’ என்று சொல்ல வேண்டும்.
- பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடரும் பட்சத்தில் தொடர்ந்து ‘முடியாது’ என்று சொல்வதுடன் அதற்கு எதிரான ஆதாரங்களையும் திரட்ட வேண்டும்.
- குடும்பத்தினர், நண்பர்கள், சக தொழிலாளர்கள் என யாரை அவர்கள் நம்புகிறார்களோ அவர்களிடம் பேச வேண்டும்.
- நம்பிக்கைக்குரிய சக தொழிலாளிகளின் மற்றும் தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களின் உதவியைப் பெற்று புகாரை பதிவு செய்ய வேண்டும்.

தொழிலாளர்களுக்கு உதவக் கூடிய வகையிலான உடனடி தகவல்களுக்கு பார்க்க: இணைப்பு 1: உடனடி கேள்வி/பதில் தாள்

இணைப்புகள்

இணைப்பு 1: உடனடி கேள்வி/பதில் தாள்

1. பாலியல் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன?

தவறான நடத்தை, எரிச்சல் ஏற்படுத்தும் நடத்தை முதல் பாலியல் வன்புணர்ச்சி உட்பட தீவிரமான பாலியல் தாக்குதல் வரையிலான பாலியல் ரீதியான, ஒருவரின் விருப்பத்திற்கு எதிரான நடத்தைகள்.

ஒருவரின் விருப்பத்திற்கு மாறாக செய்யப்படும், பின்வரும் பட்டியலில் உள்ள ஏதவது ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட செயல்களை பாலியல் துன்புறுத்தல் என வரையறுக்கிறது *பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை, மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டம் 2013*:

1. உடல் ரீதியான தொடுதல்கள்
2. பாலியல் இச்சையை பூர்த்தி செய்யக் கோருவது
3. பாலியல் ரீதியான விமர்சனங்களை சொல்வது
4. ஆபாசப்படங்களை காட்டுவது
5. வேறு ஏதாவது வகையிலான உடல் ரீதியான, வார்த்தைகளால் ஆன, பாலியல் இயல்பு கொண்ட சைகைகள்.

2. பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது என்ன?

ஒரு நபரின் வேலைத்திறனில் தேவையின்றி குறுக்கீடுகள் ஏற்படுத்தும் அல்லது அச்சுறுத்தலான, பகைமையான அல்லது அவதூறான பணிச் சூழலை உருவாக்கும் விதமாக செய்யப்படும், விருபத்திற்கு எதிரான பாலியல் ரீதியான நடத்தை பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் எனப்படுகிறது.

பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் குறைதீர்ப்பு) சட்டத்தின்படி, கீழ் காணும் சூழல்களில் அல்லது கீழ் காணும் விதங்களில் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் நிகழுமெனில் அது பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் எனப்படும்:

1. சம்பந்தப்பட்ட பெண்ணிற்கு வேலையில் முன்னுரிமை தருவதாக நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ வாக்குறுதி அளிப்பது; அல்லது
2. சம்பந்தப்பட்ட பெண்ணிற்கு வேலையில் பிரச்னைகளை ஏற்படுத்தி நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ அச்சுறுத்துவது; அல்லது
3. சம்பந்தப்பட்ட பெண்ணிற்கு நிகழ்காலத்திலோ அல்லது எதிர்காலத்திலோ வேலைக்கு நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ அச்சுறுத்தலை ஏற்படுத்துவது; அல்லது
4. அவலது வேலையில் குறுக்கிடுவது அல்லது அச்சுறுத்தலான, பகைமையாக, ஆபத்தான வேலைச் சூழலை உருவாக்குவது; அல்லது
5. அப் பெண்ணின் ஆரோக்கியத்தை அல்லது பாதுகாப்பை பாதிக்கக் கூடிய வகையில் அவமானப்படுத்துவது.

3. சரிபார்ப்புப் பட்டியல்: உங்கள் வேலைச் சூழல் பாலியல் துன்புறுத்தல் இல்லாதிருக்கிறதா?

பெரும்பாலான பெண்கள் பாலியல் துன்புறுத்தல் எதுவென்பதை அடையாளம் காண முடியதவர்களாக இருப்பதுடன், அவற்றை பொருட்படுத்தத் தேவையற்ற விஷயங்களாக பார்க்கிறார்கள்.
கீழ்கண்ட சரிபார்ப்பு பட்டியலை பார்த்து பொருத்தமான பதிலை அளிக்கவும்:

சரிபார்க்க வேண்டிய விஷயங்கள்	ஆம்	இல்லை
1. நீங்கள் முற்றிலும் தவிர்க்க விரும்புகிற மேற்பார்வையாளர்கள் அல்லது சக பணியாளர்கள் இருக்கிறார்கள்		
2. உங்களை ஒருவர் தொடர்ந்து முறைத்துப் பார்ப்பதாக உணர்கிறீர்கள்		
3. ஆண் - பெண் பணியாளர்கள் விகிதாசாரத்தில் நிறைய இடைவெளி		
4. சில சமயங்களில் மேற்பார்வையாளர்களும் சக பணியாளர்களும் உங்களைத் தொடுகிறார்கள்.		
5. நான் சங்கடமாக உணர்கிற விஷயங்கள் என் அலுவகத்தில் இருக்கின்றன ஆனால் அவற்றை பொறுத்துக் கொள்கிறேன்.		
6. சில சமயங்களில் என் மேற்பார்வையாளர் என்னை இரவு விருந்துக்கு அழைக்கிறார்.		
7. என் வேலையை இழக்க விரும்பாததால் எனது மேற்பார்வையாளர் சொல்வதற்கெல்லாம் பணிந்து போகிறேன்		
8. என் தோற்றம் தொடர்பான நகைச்சுவை துணுக்குகள் மற்றும் பேச்சுக்களை கேட்க நேரிடுகிறது		
9. எனது அந்தரங்க வாழ்க்கையை பற்றி என் மேற்பார்வையாளர் அடிக்கடி கேட்கிறார்.		
10. மேற்பார்வையாளரிடமிருந்து/சக பணியாளரிடமிருந்து எனது வேலைக்கு தொடர்பற்ற இமெயில்கள் அடிக்கடி வருகின்றன.		

மேற்கண்ட பட்டியலில் பலவற்றிற்கு நீங்கள் ''ஆமாம்'' என்று பதிலளித்தால் உங்களது வேலைச் சூழல் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் நிறைந்ததாக இருக்கிறது என்று பொருள். உங்களுக்கு சந்தேகமாக இருந்தால் உங்கள் சக பணியாளர்களிடம் பேசுங்கள். மௌனமாக இருக்காதீர்கள்.

4. பாலியல் துன்புறுத்தல் நடந்தால் என்ன செய்ய வேண்டும்?

உங்களுக்கு பாலியல் துன்புறுத்தல் நடந்தால் அதை தடுத்து நிறுத்த நடவடிக்கை எடுங்கள்.

<u>அந்த நேரத்தில் பேசுங்கள்:</u> பாலியல் துன்புறுத்தல் ஏற்படும் போது தெளிவாக, உறுதியாக, முகத்தில் எந்தப் புன்னகையும் இல்லாது ''முடியாது'' என்று சொல்லுங்கள். ஏனெனில், பாலியல் துன்புறுத்தல் தரும் நபருக்கு அவரது செயல் உங்களுக்கு துன்பமளிக்கிறது என்று காட்டுவதற்கான சரியான வழி அதுவே. நீங்கள் சங்கடமாக உணரக்கூடிய இடங்களுக்கு போகச் சொல்லும் போது, சங்கடமான கேள்விகளை கேட்கும் போது, சங்கடமான சூழ்நிலைக்கு நீங்கள் ஆளாக்கப்படும்போது அடுத்தவர்கள் வருத்தப்படுவார்களோ அல்லது அவர்களது உணர்வுகள் வேதனையுறுமோ என்று கவலைப்படாது 'முடியாது' என்று தீர்மானமாகச் சொல்லுங்கள். பாலியல் துன்புறுத்தலை உடனே நீங்கள் ஆட்சேபிப்பது பின்னர் வழக்கு பதிவு செய்யும் போது உதவியாக இருக்கும்.

<u>ஆவணங்களை வைத்திருங்கள்:</u> என்ன நடக்கிறது என்பதை ஒரு நோட்டுபுத்தகத்திலோ அல்லது நாட்குறிப்பு புத்தகத்திலோ எழுதி வையுங்கள். உங்களுக்கு வரக்கூடிய கடிதங்கள், குறிப்புகள், ஆவணங்கள் ஆகியவற்றை பாதுகாத்து வையுங்கள். பணியிடத்தில் உள்ள கெடுதலான விஷயங்களின் பிரதிகளை சேகரித்து வையுங்கள். (பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் நடந்த) தேதி, நேரம், இடம் ஆகியவற்றையும் என்ன நடந்தது என்பதையும் குறித்து வையுங்கள். நேரில் பார்த்த சாட்சிகளின் பெயர்களையும் குறித்து வையுங்கள்.

வழக்கின் போது நீங்கள் பயன்படுத்தும் ஆவணங்கள் சாட்சிகளால் உறுதிபடுத்தப்பட வேண்டும். இந்த ஆவணத்தை எங்கிருந்து பெற்றீர்கள் என்று வழக்கு விசாரணையின் போது பிரதிவாதி கேட்கும் போது இதை நீங்கள் நினைவில் வைத்திருக்க வேண்டும். ஆவணத்தை எங்கிருந்து பெற்றீர்கள், யார் அதை உறுதிபடுத்த முடியும் போன்ற விஷயங்களில் நீங்கள் தெளிவாக இல்லாவிட்டால் அவற்றை நீங்கள் வழக்கில் பயன்படுத்த முடியாது.

உங்களுக்கு கிடைத்த பாராட்டுக் கடிதங்கள், விருதுகள், நன்றிக் கடிதங்கள் போன்ற உங்களது வேலைத் திறனுக்கு சான்றாக இருக்கக் கூடிய எல்லாவற்றையும் எடுத்துக்கொள்ளுங்கள். உங்களையும் உங்களது வேலைத்திறனையும் புகழ்ந்து உங்களது மேலதிகாரி எழுதிய

ஆவணங்கள், முடிந்தால் உங்கள் வாடிக்கையாளர்கள், பணியாளர்கள், சக ஊழியர்கள் தந்த பாராட்டுக் கடிதங்களையும் எடுத்துக்கொள்ளுங்கள்.

உங்கள் நம்பிக்கைக்கு உரியவர்களிடம் பேசுங்கள்: பாலியல் துன்புறுத்தல் விஷயத்தில் அமைதியாக இருந்தால் அது தொடரும். உங்கள் நம்பிக்கைக்குரிய சக பணியாளர்களிடமோ, தொழிற்சங்க உறுப்பினர்களிடமோ, குடும்பத்தினரிடமோ அல்லது நண்பர்களிடமோ பேசுங்கள். உங்களுக்கு பாலியல் துன்புறுத்தல் தந்த நபரால் வேறு சிலரும் பாதிக்கப்பட்டிருக்கக் கூடும்.

சாட்சியை உருவாக்குங்கள்: உங்களது நம்பிக்கைக்குரிய சக பணியாளரிடம் சொல்லி உங்களுக்கு பாலியல் துன்புறுத்தல் நடக்கும் சூழலில் அவரை அதை பார்க்கும்படி அல்லது கேட்கும்படி செய்யுங்கள். நீங்கள் வழக்கு பதிவு செய்யும் போது அது உங்களுக்கு உதவியாக இருக்கும்.

பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்து நிறுவனத்தில் உரிய அதிகாரியிடம் கூறுங்கள்: உங்கள் முன்னிருக்கும் பல்வேறு வழிகளை ஆராய்ந்து தேவையெனில் முறையான புகாரை பதிவு செய்யுங்கள். உங்கள் நிறுவனத்தில் இது குறித்து கொள்கை ஏதும் இல்லையெனில் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு எதிரான கொள்கையை உருவாக்கி அது தொடர்பான எல்லா விஷயங்களையும் உங்கள் நிறுவன உரிமையாளர் நிறைவேற்றுவதை உறுதிபடுத்துங்கள்.
மருத்துவ சோதனை செய்துகொள்ளுங்கள்: பாலியல் வன்புணர்ச்சிக்கு ஆளானாலோ அல்லது உடல் ரீதியான தாக்குதலுக்கு ஆளானாலோ மருத்துவ பரிசோதனை செய்துகொள்ளுங்கள். நீங்கள் வழக்கு தொடுக்க முடிவும் செய்யும் போது இது மிகவும் முக்கியம்.

5.பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல்க்கு ஆளானவர் சிவில் (உரிமையியல்) வழக்கு தொடுக்க முடியுமா?

முடியும், உரிமையை பாதிக்கும் தவறுகளுக்கான சட்டங்களின் (tort laws) கீழ் சிவில்/உரிமையியல் வழக்கு தொடுக்க முடியும். பாலியல் துன்புறுத்தலால் ஏற்பட்ட மன வேதனை, உடல் ரீதியான துன்புறுத்தல், வருமான இழப்பு ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் வழக்கு தொடுக்கலாம்.

6.எந்தச் சூழ்நிலைகளில் புகார்களை பதிவு செய்யலாம்?

கீழ்கண்ட சூழ்நிலைகளில் புகார்களை பதிவு செய்யலாம்:

- புகாரில் சம்பந்தப்பட்ட நபர்கள் ஒரே நிறுவனத்தை சேர்ந்தவர்களாக இருக்கும் போது.
- பாலியல் துன்புறுத்தலை செய்தவர் நிறுவனத்தை சேராத வெளியாள் என்கிற போது

7.புகாரை எங்கே பதிவு செய்யலாம்?

- **உள் புகார்க் குழு** - சம்பந்தப்பட்ட நிறுவத்துடன் பாதிக்கப்பட்ட பெண்ணான உங்களுக்கு பணி ரீதியான உறவு இருந்தால்.
- **உள்ளூர் புகார்க் குழு** - 10 பேருக்கும் குறைவான எண்ணிக்கையில் பணியாளர்கள் இருப்பதால் உள் புகார்க் குழு அமைக்கப்படாத நிறுவனத்தில் நீங்கள் பணி புரியும் பட்சத்தில். அல்லது புகாரானது நிறுனத்தின் உரிமையாளருக்கு எதிராக இருந்து, புகார் சரியாக விசாரிக்கப்படாது என்ற அச்சமிருந்தாலும் இங்கு புகார் செய்யலாம்.
- உள்ளூர் புகார்க் குழுவை உடனடியாக அணுக முடியாத நிலையில் இருந்தால், மாவட்டத்தில் ஒவ்வொரு தாலுகா, வார்டு, கிராமம், பழங்குடி மக்கள் வாழும் பகுதி என எல்லா இடங்களிலும் நியமிக்கப்பட்டுள்ள ஒருங்கிணைப்பு அதிகாரியிடம் புகார் செய்யலாம். இந்த ஒருங்கிணைப்பு அதிகாரியை மாவட்ட அதிகாரி நியமிக்க வேண்டும் என இந்தச் சட்டம் கூறுகிறது. அந்த ஒருங்கிணைப்பு அதிகாரி தான் பெறும் புகார்களை அடுத்த 7 நாட்களுக்குள் உள்ளூர் புகார்க் குழுவிடம் சமர்பிக்க வேண்டும்.
- **உள்ளூர் காவல் நிலையம்:** இந்திய தண்டனைச் சட்டத்தின் கீழ் வழக்கு வருமெனில் காவல் நிலையத்தில் புகார் செய்யலாம்.

இணைப்பு 2: புகார்க் குழுவின் விசாரணை அறிக்கைக்கான மாதிரி வடிவம்

ஆவணங்கள் பற்றிய குறிப்புகள்	PAGE NO.
பாகம் 1: அறிக்கை (பக்கங்கள் X-X)	
குழுவின் அமைப்பு: பாதிக்கப்பட்டவர், குற்றம்சாட்டடப்பட்டவர், குழுவின் தலைவர், உறுப்பினர்கள் மற்றும் மூன்றாம் தரப்பு ஆகிய அனைவர் பற்றிய விவரங்கள். **செயல்முறை** ➢ புகாரை குழு பெற்றுக்கொள்ளுதல் ➢ பாதிக்கப்பட்டவரை குழுவின் முன் ஆஜராகும்படி நோட்டீஸ் அனுப்புவது ➢ பாதிக்கப்பட்டவரின் வாக்கு மூலத்தை பதிவு செய்தல் ➢ குழுவின் முன் ஆஜராகும்படி சாட்சிகளுக்கு நோட்டீஸ் அனுப்புவது மற்றும் அவர்களின் வாக்குமூலங்களை பதிவு செய்வது. ➢ குழுவின் முன் ஆஜராகும்படி குற்றம்சாட்டப்பட்டவருக்கு நோட்டீஸ் அனுப்புவது மற்றும் அவரது வாக்குமூலங்களை பதிவு செய்வது. ➢ குற்றம்சாட்டப்பவரின், சாட்சிகளின் வாக்குமூலத்தை பதிவு செய்வது ➢ வழக்கில் சம்பந்தப்பட்டவர்களையும், சாட்சிகளையும் குறுக்கு விசாரணை செய்தல். ➢ ஆவணங்களை, ஆதாரங்களை குழு ஆராய்தல் **குழு ஆராய வேண்டிய ஆவணங்கள் மற்றும் விஷயங்கள் பற்றிய பட்டியல்** ➢ பாதிக்கப்பட்டவரின் புகார்க் கடிதம் ➢ குற்றம்சாட்டப்பட்டவர் அளிக்கும் பதில் ➢ பாதிக்கப்பட்டவர் மற்றும் குற்றம்சாட்டப்பட்டவரின் பணி தொடர்பான அதிகாரப்பூர்வமான ஆவணங்கள் மற்றும் கோப்புகள். ➢ அவ்வப்போது குழு எழுப்பிய கேள்விகள் மற்றும் கேட்ட தகவல்கள் தொடர்பாக நிறுவனம் இமெயில் வழியே அனுப்பிய பதில்கள். ➢ வழக்கிற்கு தொடர்பான குறுஞ்செய்திகள் (எஸ்.எம்.எஸ்.), ஒளிப்படங்கள், இமெயில்கள், கடிதங்கள், தொலைபேசி கட்டன ரசீதுகள் போன்ற விஷயங்கள் ➢ புகார்க் குழு கூட்டங்களில் பேசப்பட்ட அனைத்தின் குறிப்புகள் ➢ பாதிக்கப்பட்டவர், குற்றம்சாட்டப்பட்டவர் மற்றும் சாட்சிகளின் ஆவணங்கள் (கூட்டத்தில் கலந்துகொண்ட குழு உறுப்பினர்கள் அனைவரின் கையொப்பமும் இருக்க வேண்டும்) ➢ பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் சட்டம் மற்றும் இது தொடர்பான சட்டங்கள் **பாதிக்கப்பட்டவரின் வழக்கு** ➢ குழுவிடம் பாதிக்கப்பட்டவர் அளித்த புகார்	

<table>
<tr><td>பிரதிவாதியின் பதில்
➢ குழுவிடம் பிரதிவாதி அளித்த பதில்
வாய்மொழி ஆதாரங்கள் மற்றும் ஆவணங்களை மதிப்பிடுதல்
➢ சாட்சியின் ஆதாரத்தை பகுத்தாய்தல் மற்றும் மதிப்பிடுதல்
➢ வருகைப் பதிவேடு மற்றும் விடுமுறை தொடர்பாக குழுவின் முன் வைக்கப்படும் தகவல்கள் மற்றும் ஆவணங்கள்
முடிவு
➢ பணியிடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் சட்டத்தின்படி பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த வரையறை
➢ என்ன மாதிரியான அல்லது வடிவங்களில் பாதிக்கப்பட்டவர் பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கு ஆளானார் என்பது பற்றிய விவரங்கள்</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2" align="center">பாகம் - 2 பரிந்துரைகள் (பக்கங்கள் X-X)</td></tr>
<tr><td>பிரதிவாதிக்கான பரிந்துரைகள்
பாதிக்கப்பட்டவருக்கான பரிந்துரைகள்
சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனத்திற்கான பரிந்துரைகள்</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2" align="center">பாகம் - 3: பிற்சேர்க்கை</td></tr>
<tr><td>குழுவிடம் சமர்பிக்கப்பட்ட, குழுவால் ஆராயப்பட்ட எல்லா ஆவணங்களையும் இணைத்தல்</td><td></td></tr>
</table>

இணைப்பு 3: பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பாக விஷாகா நெறிமுறைகள் அடிப்படையில் வழங்கப்பட்ட தீர்ப்புகள்

பாலியல் துன்புறுத்தல் சட்டம் இயற்றப்பட்ட போது இது தொடர்பாக மேற்கொண்டு இயற்றப்பட வேண்டிய விதிகள் அரசாங்கத்தால் வெளியிடப்படும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான மேதா கோட்வால் லெலி Vs. இந்திய அரசாங்கம் வழக்கில் 2012 அக்டோபர் 19ல் உச்ச நீதிமன்றத்தால் தரப்பட்ட வழிகாட்டுதல் மற்றும் நடைமுறைபடுத்துதல் பற்றிய விவரங்கள் கீழே தரப்பட்டுள்ளன:

1. தங்களது குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளில் (இந்த விதிகள் எந்தப் பெயரில் அழைக்கப்பட்டாலும்) இதுவரை போதுமான அளவிற்கு மற்றும் பொருத்தமான திருத்தங்களை கொண்டுவராத மாநிலங்கள் மற்றும் யூனியன் பிரதேசங்கள், புகார்க் குழுவின் அறிக்கையான விசாரணை அறிக்கையின் அடிப்படையில் குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகள் கீழ் ஒழுங்கு நடவடிக்க எடுக்க வழி செய்யும் விதத்தில் அடுத்த இரண்டு மாதங்களுக்குள் திருத்தங்களை கொண்டுவர வேண்டும். வேறு வார்த்தைகளில் சொன்னால், புகார்க் குழுவின் அறிக்கையை/பரிந்துரைகளை பிரதிவாதியான பணியாளருக்கு எதிரான ஒழுங்கு நடவடிக்கை விசாரணையாக கருதி முறையே நடவடிக்கை எடுக்கப்பட வேண்டும். புகார்க் குழுவின் கருத்துக்கள் மற்றும் அறிக்கையை ஏதோ வெறும் ஆரம்ப கட்ட விசாரணை என்றோ அல்லது ஒழுங்கு நடவடிக்கைக்கு இட்டுச்செல்லும் ஆரம்பகட்ட விசாரணை என்றோ கருதப்படாது பிரதிவாதியின் தவறான நடத்தையைப் பற்றிய அறிக்கை என்று கொள்ளப்பட வேண்டும்.

2. தொழிற்சாலை வேலை (நிலை உத்திரவுகள்) விதிகளில் இதுவரை திருத்தங்கள் மேற்கொள்ளாத மாநிலங்கள் மற்றும் யூனியன் பிரதேசங்கள் மேலே 1ஆம் பிரிவில் சொல்லப்பட்டதன் அடிப்படையில் திருத்தங்களை இரண்டு மாதங்களுக்குள் மேற்கொள்ள வேண்டும்.

3. மாநில, மாவட்ட மற்றும் தாலுகா அளவில் புகார்க் குழுக்கள் செயல்படும் வகையில் மாநில மற்றும் யூனியன் பிரதேசங்கள் தேவையான எண்ணிக்கையிலான புகார்க் குழுக்களை அமைக்க வேண்டும். ஒரேயொரு புகார்க் குழுவை மட்டும் அமைத்திருக்கும் மாநில மற்றும் யூனியன் பிரதேசங்கள் அடுத்த இரண்டு மாதத்திற்குள் போதுமான எண்ணிக்கையில் புகார்க் குழுக்களை அமைக்க வேண்டும். இத்தகைய புகார்க் குழுக்கள் அனைத்தும் பெண்களால் தலைமை தாங்கப்பட வேண்டும். மேலும் ஒரு சுதந்திரமான உறுப்பினரும் குழுவில் இருக்க வேண்டும்.

4. விஷாகா நெறிமுறைகளை முழுமையாக அமல்படுத்துவதை உறுதிபடுத்துவதற்குத் தேவையான வழிமுறைகளை மாநில அதிகாரிகள், தனியார், பொதுத் துறை மற்றும் பிற நிறுவனங்கள் உருவாக்க வேண்டும். அத்துடன், குற்றச்சாட்டப்பட்டவர் குற்றவாளி என்பது உறுதியானால் அவரால் பாதிக்கப்பட்டவர் அவருக்குக் கீழ் பணிபுரிய நிர்பந்திக்கப்படக் கூடாது. தேவையெனில் குற்றம்சாட்டப்பட்டவர் வேறு இடத்திற்கு பணி மாற்றல் செய்யப்பட வேண்டும். பாதிக்கப்பட்டவரையும், சாட்சிகளையும் துன்புறுத்துவது, அச்சுறுத்துவது ஆகியவற்றிற்கு எதிராக கடுமையான ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்க வழி செய்யப்பட வேண்டும்.

5. இந்தியாவில் உள்ள அனைத்து பார் கவுன்சில்களும், மாநில பார் கவுன்சில்களில் பதிவு செய்துள்ளவர்களும் விஷாக நெறிமுறைகளை பின்பற்றுவதை இந்திய பார் கவுன்சில் உறுதி செய்ய வேண்டும். அதைப்போலவே, இந்திய மருத்துவ கவுன்சில், கட்டிடக்கலை கவுன்சில், பட்டய கணக்காளர்கள் நிறுவனம், கம்பெனி செயலாளர்கள் நிறுவனம் மற்றும் பிற சட்டமுறை நிறுவனங்கள் தங்களது அமைப்புகளை, தங்களது அமைப்புகளின் கீழ் பதிவு செய்துள்ளவர்களை, தங்களுக்கு கீழ் பணிபுரிகிறவர்களை விஷாகா நெறிமுறைகளை பின்பற்றும்படி உறுதி செய்ய வேண்டும்.

இதை சாதிக்க சட்டமுறை அமைப்புகளான இந்திய பார் கவுன்சில், இந்திய மருத்துவ கவுன்சில், கட்டிடக்கலை கவுன்சில், பட்டய கணக்காளர்கள் நிறுவனம், கம்பெனி செயலாளர்கள் நிறுவனம் போன்றவை தேவையான சுற்றறிக்கைகளை/கட்டளைகளை சம்பந்தப்பட்ட அனைவருக்கும் அடுத்த இரண்டு மாதங்களுக்குள் அனுப்ப வேண்டும். மேலே சொல்லப்பட்ட அமைப்புகளிலிருந்து பாலியல் துன்புறுத்தல் புகார் வந்தால் விஷாகா நெறிமுறைகள் அடிப்படையிலும், இந்த ஆணையிலுள்ள நெறிமுறைகளின் அடிப்படையில் தீர்க்கப்படும்.

விஷாகா நெறிமுறைகள் பின்பற்றபடாவிட்டால் பாதிக்கப்பட்டவர் உயர் நீதிமன்றங்களை அணுகலாம். அத்தகைய சூழ்நிலையில் பாதிக்கப்பட்டவரின் குறைகளை சரியான முறையில் கையாளும் நிலையில் சம்பந்தப்பட்ட மாநில உயர் நீதிமன்றம் மட்டுமே இருக்கும்.

பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தலை தடை செய்யும் பொருட்டு, அரசாங்கம் மற்றும் 50 தொழிலாளர்களுக்கு மேல் பணிபுரியும் தொழிற்சாலைகளுக்கான இப்போதைய சட்டங்களில் விஷாகா நெறிமுறைகளின் காரணமாக திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்பட்டுள்ளன. முக்கியமான வழக்குகள் மற்றும் சட்டங்களின் மீதான அவற்றின் தாக்கம்/விளைவு கீழே தரப்பட்டுள்ளது:

வழக்கு 1: ஆடை ஏற்றுமதி மேம்பாட்டு கழகம் (AIR 1999 SC 625)
தாக்கம்: பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் என்பது இந்திய அரசியல்சட்டத்தின் அடிப்படை உரிமைகளான பாலின சமத்துவத்திற்கான உரிமை மற்றும் வாழ்க்கை மற்றும் சுதந்திரத்திற்கான உரிமையை மீறுகிறது என்று வழக்கின் தீர்ப்பு கூறுகிறது.

வழக்கு 2: டி.எஸ்.கிரேவால் மற்றும் விம்மி ஜோஷி
தாக்கம்: உச்ச நீதிமன்றத்தின் வழிகாட்டுதல்களை மீறுவது மற்றும் தவறான முறையில் அமல்படுத்துவது ஆகியவற்றிற்காக நிர்வாகத்தின் மீது ஓர் உதாரணமாக விளங்கக் கூடிய அளவிற்கு அபராதம் விதித்தது.

வழக்கு 3: மேதா கோட்வால் ரிட் மனு (கிரிமினல்) எண்கள். 173 – 177, 1999ஆம் ஆண்டு
தாக்கம்: விஷாகா நெறிமுறைகளை முறையாக நடைமுறைப்படுத்துவதை உயர்த்திப்பிடித்ததுடன் உள் புகார் குழுவை உருவாக்கவும் உத்தரவிட்டது.
வழக்கு 4: கேரளா உயர் நீதிமன்றம், புதுப்பன் பி.கே. vs கே.எஸ். கிரிஜா
தாக்கம்: அரசாங்கத்தின் எல்லா நிறுவனங்கள், பொதுத் துறை நிறுவனங்கள், தொழிற்சாலைகள், தனியார் நிறுவனங்கள் என எல்லாவற்றிற்கும் விஷாக நெறிமுறைகள் பொருந்தும் என்றும், ''பொதுத்துறையோ அல்லது தனியார் துறையோ எதுவாக இருந்தாலும் பணி புரியும் இடத்தைப் பொருத்து பெண்மையின் தரம் மாறுவதில்லை'' என்றும் தீர்ப்பளித்தது.

வழக்கு 5: புனிதா கே. சோதி v. இந்திய ஒன்றியம் மற்றும் Ors. , W.P.
தாக்கம்: பாலியல் துன்புறுத்தல் நடந்ததா இல்லையா என்பதை தீர்மானிப்பதில் நியாயமான பெண் தரம் என்ற கோட்பாட்டை பயன்படுத்தியதுடன் மற்றவர்களும் பயன்படுத்த வேண்டும் என்றது.
ஆதாரம்:http://www.citehr.com/215118-lodge-complaint-labour-commissioner-office.html#ixzz20Su0eijv

மாநிலங்கள் மற்றும் யூனியன் பிரதேசங்களில் விஷாகா நெறிமுறைகளின் அமலாக்கத்தின் இன்றைய நிலை

மேதா கோட்வால் லெலி வழக்கில் 2012 அக்டோபர் 19ஆம் தேதி உச்ச நீதிமன்றம் அளித்த தீர்ப்பிற்குப் பிறகு பின்வரும் மாநிலங்களில் நிலவும் இன்றைய நிலை:

கோவா: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகள் மற்றும் நிலை உத்திரவுகளில் இதுவரை எந்தத் திருத்தமும் செய்யப்படவில்லை.

குஜராத்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகள் மற்றும் நிலை உத்திரவுகளில் இதுவரை எந்தத் திருத்தமும் செய்யப்படவில்லை. எல்லா புகார்க் குழுக்களும் பெண்களால் தலைமை தாங்கப்பட வேண்டும் என்று குறிப்பிடப்படவில்லை. அரசு சாரா நிறுவனங்களைச் சேர்ந்தவர்கள் இந்தக் குழுக்களில் இருக்கிறார்களா என்பது பற்றி எந்தத் தகவலும் தரப்படவில்லை.

டெல்லி NCT (தேச தலைநகர நிலப்பரப்பு): குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளில் திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டுள்ளன. நிலை உத்திரவுகளில் திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டதா என்பது தெளிவாக்கப்படவில்லை. அத்துடன் எல்லா புகார்க் குழுக்களும் பெண்களால் தலைமை தாங்கப்படுகிறதா என்பதும் குறிப்பிடப்படவில்லை.

இமாச்சல் பிரதேசம்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகள் மற்றும் நிலை உத்திரவுகளில் இதுவரை திருத்தம் செய்யப்பட்டதற்கான அறிகுறிகள் ஏதுமில்லை. புகார்க் குழுக்கள் பற்றியும் எந்தத் தகவலும் இல்லை.

அரியானா: அரசாங்கப் பணியாளர்கள் (நடத்தை) விதிகள், 1966ல் திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டுள்ளன. ஆனால் நிலை உத்திரவுகளில் திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டதா என்பது பற்றி குறிப்பிடபடவில்லை.

மகாராஷ்டிரா: மகாராஷ்டிரா குடிமைப் பணிகள் (நடத்தை) விதிகள், 1974,க்கு தேவையான திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்பட்டுள்ளன. மும்பை தொழிற்சாலை வேலை (நிரந்தர உத்திரவுகள்) விதிகள், 1959க்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவர தொழிலாளர் ஆணையர் முயற்சிகள் எடுத்திருக்கிறார்.

மிசோராம்: மிசோரோம் மாநிலம் தனது குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது. பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் குறித்த புகார்களை விசாரித்து நடவடிக்கை எடுக்கும் பொருட்டு மத்திய புகார்க் குழு ஒன்றை ஏற்படுத்தியிருக்கிறது. இத்தகைய புகார்க் குழுக்களை அமைக்க தனியார் நிறுவனங்களுக்கு அறிவிக்கை அனுப்பப்பட்டிருக்கிறது.

சிக்கிம்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்பட்டிருப்பதுடன், பணியிடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல் குறித்த புகார்களை விசாரிக்க 50 பேர்களுக்கு மேல் பணியாற்றும் எல்லா நிறுவனங்களும், அமைப்புகளும் புகார்க் குழு அமைக்க வேண்டும் என்று அறிவிக்கை அனுப்பப்பட்டிருக்கிறது.

உத்தராஞ்சல்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு உத்தராஞ்சல் மாநிலம் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருப்பதுடன் நிலை உத்திரவுகளுக்கும் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது. மாநில மற்றும் மாவட்ட அளவிலான புகார்க் குழுக்கள் நிறுவப்பட்டுள்ளன.

மேற்கு வங்கம்: அரசாங்கப் பணியாளர்களுக்கான கடமைகள், உரிமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகள் தொடர்பான விதிகளில் திருத்தங்கள் செய்திருக்கிறது. நிலை உத்திரவுகளிலும் திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டிருக்கிறது. மேற்கு வங்க அரசின் 56 துறைகளில் 48 துறைகளில் புகார்க் குழுக்கள் அமைக்கப்பட்டுள்ளன. மொத்தமுள்ள 156 இயக்குனரகங்களில் 34 இயக்குனரகங்களிலும், மொத்தமுள்ள 24 நிறுவனங்களில் 6 நிறுவனங்களிலும் புகார்க் குழுக்கள் அமைக்கப்பட்டுள்ளன.

மத்திய பிரதேசம்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்பட்டிருந்தாலும் நிலை உத்திரவுகளுக்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்படவில்லை. அரசாங்கத்தின் எல்லா துறைகளிலும், மாவட்ட மற்றும் தாலுகா அளவிலும் புகார்க் குழுக்கள் நிறுவப்பட்டுள்ளன. மாவட்ட குழுக்கள் மாவட்ட ஆட்சித்தலைவரின் தலைமையில் அமைக்கப்பட்டுள்ளன.

பஞ்சாப்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு பஞ்சாப் மாநிலம் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருப்பதுடன் நிலை உத்திரவுகளுக்கும் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது. பல்வேறு இயக்குனரகங்களின் தலைமையகங்களில் 70 புகார்க் குழுக்கள் நிறுவப்பட்டுள்ளன. அத்துடன் கள அலுவலகங்களில் 58 புகார்க் குழுக்கள் அமைக்கப்பட்டுள்ளன.

ஒடிசா: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கோ, நிலை உத்திரவுகளுக்கோ எந்த திருத்தங்களும் இதுவரை கொண்டுவரப்படவில்லை.

ஆந்திர பிரதேசம்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகள் மற்றும் நிலை உத்திரவுகளுக்கு திருத்தங்களை ஆந்திரா கொண்டுவந்திருக்கிறது.

கர்நாடகா: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு கர்நாடகா மாநில அரசாங்கம் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது, ஆனால் நிலை உத்திரவுகளுக்கு எந்தத் திருத்தமும் கொண்டுவரவில்லை. பெரும்பாலான புகார்க் குழுக்களில் 50%க்கும் மேற்பட்டவர்கள் பெண்கள் என்றும் குறிப்பிடப்பட்டிருக்கிறது. பெரும்பாலான புகார்க் குழுக்களின் தலைவர்கள் பெண்களாக இருப்பதுடன் மற்றும் அரசு சாரா நிறுவனங்களிலிருந்து ஒருவர் புகார்க் குழுக்களில் இருக்கிறார்.

இராஜஸ்தான்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு இராஜஸ்தான் அரசாங்கம் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது, ஆனால் நிலை உத்திரவுகளுக்கு எந்தத் திருத்தமும் கொண்டுவரப்படவில்லை

பீகார்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு பீகார் மாநில அரசாங்கம் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது, ஆனால் நிலை உத்திரவுகளுக்கு எந்தத் திருத்தமும் கொண்டுவரவில்லை. மொத்த மாநிலத்திற்கும் ஒரேயொரு புகார்க் குழுதான் அமைக்கப்பட்டிருக்கிறது.

மேகாலயா: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கோ, அல்லது நிலை உத்திரவுகளுக்கோ மேகாலயா மாநில அரசாங்கம் எந்தத் திருத்தமும் கொண்டுவரவில்லை.

திரிபுரா: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு திரிபுரா மாநிலம் திருத்தங்கள் கொன்டுவந்திருக்கிறது. நிலை உத்திரவுகளுக்கு எந்தத் திருத்தமும் கொண்டுவரப்படவில்லை. மாநில அரசாங்கத்தில் பல்வேறு துறைகளில் மொத்தம் 97 புகார்க் குழுக்கள் அமைக்கப்பட்டுள்ளன.

அசாம்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்பட்டிருக்கின்றன, ஆனால் நிலை உத்திரவுகளுக்கு எந்தத் திருத்தமும் கொண்டுவரப்படவில்லை.

மணிப்பூர்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு மணிப்பூர் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது ஆனால் நிலை உத்திரவுகளுக்கு திருத்தங்கள் செய்யப்பட்டதா என்பது பற்றி உறுதியான தகவல்கள் ஏதுமில்லை. மொத்த மாநிலத்திற்கும் ஒரேயொரு புகார்க் குழு அமைக்கப்பட்டுள்ளது.

உத்திர பிரதேசம்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகள் மற்றும் நிலை உத்திரவுகளுக்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்பட்டிருக்கிறது.

ஜம்மு காஷ்மீர்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு ஜம்மு காஷ்மீர் அரசாங்கம் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது. நிலை உத்திரவுகளுக்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவர நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்படுவதாக குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது.

நாகாலாந்து: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது ஆனால் நிலை உத்திரவுகளுக்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்படவில்லை.

அருணாச்சல பிரதேசம்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கோ, அல்லது நிலை உத்திரவுகளுக்கோ எந்தத் திருத்தமும் கொண்டுவரப்படவில்லை. மொத்த மாநிலத்திற்கும் மாநில அளவிலான ஒரேயொரு புகார்க் குழு அமைக்கப்பட்டிருக்கிறது.

கேரளா: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகள் மற்றும் நிலை உத்திரவுகளுக்கு திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்பட்டிருக்கின்றன. மொத்தம் 52 புகார்க் குழுக்கள் அமைக்கப்பட்டுள்ளன. எல்லாக் குழுக்களுக்கும் பெண்களே தலைவர்களாக இருப்பதுடன் 50% உறுப்பினர்கள் பெண்கள். இக் குழுக்களில் அரசு சாரா நிறுவனங்களைச் சேர்ந்தவர்களும் உறுப்பினர்களாக இருக்கிறார்கள்.

தமிழ்நாடு: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு தமிழகம் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது. ஆனால் நிலை உத்திரவுகளுக்கு இதுவரை திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்படவில்லை.

ஜார்கண்ட்: குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளுக்கு ஜார்கண்ட் அரசாங்கம் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருக்கிறது. ஆனால் நிலை உத்திரவுகளுக்கு இதுவரை திருத்தங்கள் கொண்டுவரப்படவில்லை.

மாநில அரசாங்கங்கள் அளித்துள்ள உறுதிமொழிப் பத்திரங்களிலிருந்து, ஒடிசா, மேகாலயா, இமாச்சல் பிரதேசம், கோவா, அருணாச்சல பிரதேசம் மற்றும் மேற்கு வங்கம், அரசாங்கப் பணியாளர்களுக்கான கடமைகள், உரிமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகள் தொடர்பான விதிமுறைகளில் திருத்தங்கள் கொண்டுவந்திருப்பதும் குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளில் திருத்தங்கள் செய்யாததும் தெரிகிறது.

சிக்கிம், மத்திய பிரதேசம், குஜராத், மிசோரோம், ஒடிசா, பீகார், ஜம்மு காஷ்மீர், மணிப்பூர், கர்நாடகா, இராஜஸ்தான், மேகாலயா, அரியானா, இமாச்சல் பிரதேசம், அசாம், டெல்லி NCT, கோவா, நாகாலாந்து, அருணாச்சல பிரதேசம், ஜார்கண்ட், தமிழ்நாடு ஆகிய மாநிலங்களில் நிலை உத்திரவுகளில் திருத்தங்கள் மேற்கொள்ளப்படவில்லை.

யூனியன் பிரதேசங்களான அந்தமான் நிக்கோபார் தீவுகள், டாமன் மற்றும் டையூ, லட்சத்தீவுகள், தாத்ரா மற்றும் நாகர் ஹவேலி, மற்றும் புதுச்சேரி நிலை உத்திரவுகளில் திருத்தங்கள் செய்யவில்லை. யூனியன் பிரதேசமான சண்டிகர், குடிமைப் பணிகள் நடத்தை விதிகளில் திருத்தங்கள் மேற்கொண்டதாக தெரியவில்லை. தாத்ரா மற்றும் நாகர் ஹவேலி மற்றும் சண்டிகர் இதுவரை புகார்க் குழுக்கள் எதையும் அமைக்கவில்லை. டாமன் மற்றும் டையூ ஒரு புகார்க் குழுவை அமைத்திருக்கிறது.

International
Labour
Organization

ILO DWT for South Asia and Country Office for India
3rd Floor, Core 4B, India Habitat Centre, Lodhi Road, New Delhi - 110003, India
Tel.: +91 11 4750 9200, Fax: +91 11 2460 2111
E-mail: delhi@ilo.org, Website: www.ilo.org/india