



பெண் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் ஒன்றியம்,  
சிறுவர்கள், பெண்கள் மற்றும் பால்நிலை  
தொடர்பான துறைசார் மேற்பார்வைக் குழுவின்  
தொடக்க முயற்சி

உங்களது  
உரிமைகளை  
அறிந்து  
கொள்ளுங்கள்

பணிபுரியும் இடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுத்தல்

அமெரிக்க மக்களின் ஆதரவால் சர்வதேச அபிவிருத்திக்கான ஐக்கிய அமெரிக்க முகவர் (USAID) நிறுவனத்தின் அனுசரணையின் மூலம் இந்த அறிக்கையானது சாத்தியமானது. ஒன்பதாவது பாராளுமன்றத்தின் பெண் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் ஒன்றியம் (WPC), மற்றும் சிறுவர்கள், பெண்கள் மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான துறைசார் மேற்பார்வைக் குழு (SOCCWG) ஆகியோரே இந்த அறிக்கையின் உள்ளடக்கம் தொடர்பான முழுப்பொறுப்பையும் கொண்டுள்ளனர் என்பதோடு இந்த அறிக்கையில் கூறப்பட்டுள்ள விடயங்கள் சர்வதேச அபிவிருத்திக்கான ஐக்கிய அமெரிக்க முகவர் (USAID) நிறுவனத்தையே அல்லது அமெரிக்க மக்களின் கண்ணோட்டங்களையோ பிரதிபலிக்க வேண்டிய அவசியமில்லை.





## உங்களது உரிமைகளை அறிந்து கொள்ளுங்கள் பணிபுரியும் இடத்தில் பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுத்தல்

பெண் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் ஒன்றியம் (WPC), சிறுவர்கள்,  
பெண்கள் மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான துறைசார்  
மேற்பார்வைக் குழுவின் (SOCCWG) தொடக்க முயற்சி

தேசிய ஜனநாயக நிறுவனத்தினால் (NDI)  
ஒத்துழைப்பு வழங்கப்படுவதோடு மற்றும் சர்வதேச அபிவிருத்திக்கான  
ஐக்கிய அமெரிக்க முகவர் (USAID) நிறுவனத்தின் அனுசரணையோடு  
இந்த நிகழ்ச்சித் திட்டம் முன்னெடுக்கப்படுகின்றது.



## பெண் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் ஒன்றியத் (WPC) தலைவி கௌரவ. (மருத்துவர்). (திருமதி) சுதர்ஷனி பர்னாந்துபள்ளே அவர்களின் செய்தி

பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறைகளை ஒழிப்பதற்கான சர்வதேச தினமான நவம்பர் 25 ஆம் திகதி தொடக்கம் டிசம்பர் 10 ஆம் திகதி மனித உரிமைகள் தினத்துடன் முடிவடைகின்ற இந்த ஆண்டு பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறைகளுக்கு எதிரான “16 நாட் செயற்பாடுகள்” (16 days of activism) மேற்கொள்ளப்படுகின்ற சந்தர்ப்பத்தில், அனைவருக்கும், குறிப்பாக இலங்கைப் பெண்களுக்கு ஆரோக்கியமானதும் பாதுகாப்பானதுமான பணிச் சூழலை உருவாக்குவதற்கான அழைப்பாக இக்கைநூல் வெளியிடப்படுகின்றது. இலங்கையின் 9 ஆவது பாராளுமன்றப் பெண் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் ஒன்றியம் (WPC) மற்றும் சிறுவர்கள், பெண்கள் மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான துறைசார் மேற்பார்வைக் குழுவும் (SOCCWG) இணைந்து மேற்கொள்ளுகின்ற தொடக்க முயற்சியாக அமைவதுடன், இப்பணிக்கு சர்வதேச அபிவிருத்திக்கான ஐக்கிய வழங்குகின்றதோடு, அமெரிக்க முகவர் (USAID) நிறுவனம் நிதியனுசரணை வழங்கப்படுகின்றதோடு, தேசிய ஜனநாயக நிறுவகமானது (NDI) தனது ஒத்துழைப்பையும் வழங்கியுள்ளது.

ஊழியர்கள், தொழிலாளர்கள், தொழில் வழங்குநர்கள், மற்றும் தொழில் முயற்சியாளர்களின் நன்மை கருதி பணியிடத்தில் இடம்பெறுகின்ற பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பான அறிவை அதிகரிப்பதே இக்கைநூல் வெளியிடப்படுவதன் முதன்மை நோக்கமாக அமைகின்றதோடு பணியிடத்தில் இடம்பெறுகின்ற வன்முறைகள் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு எதிராக காணப்படுகின்ற உரிமைகள் மற்றும் கடமைகள் தொடர்பாக வாசகர்களை அறிவூட்டுதல் மற்றும் அவர்களின் புரிதலை வழங்குகின்றதோடு, நோக்கமாக கொண்டுள்ளது. மேலும், பணிபுரியும் இடத்தில் அனைத்துத் தனிநபர்களது கண்ணியத்தை

மேம்படுத்துதல் தொழில் வழங்குநர்களின் பொறுப்பு எனவும் வலியுறுத்தப்படுகின்றது.

முறைசார்ந்த மற்றும் முறைசார தொழில்கள் தொடர்பாக பெண்களின் உரிமைகளைப் பாதுகாத்து மேம்படுத்தல் மற்றும் பாகுபாடு காட்டாதிருத்தல் பற்றிய பெண்களுக்கு எதிரான அனைத்துவித பாகுபாடுகளையும் ஒழிப்பதற்கான குழுப் (CEDAW) பரிந்துரைகளை நடைமுறைப்படுத்துவதற்காக இலங்கையின் திறந்த அரசாங்கப் பங்குடமை (Open Government Partnership) இன் தேசிய செயற்பாட்டுத் திட்டத்தின் மூலம் இலங்கை அர்ப்பணிப்புடன் செயலாற்றி வருகின்றது. அத்துடன், இலங்கையிலுள்ள பெண்கள் பாதுகாப்பான வேலைச் சூழலில் சமத்துவத்தை அனுபவிப்பதற்குத் தேவையான பின்னணியை உருவாக்குவதற்கான மேலும் ஒரு படிமுறையாக இக் கைநூல் அமையும்.

**“சமத்துவம் என்பது வெறுமனே சமமான வாய்ப்புக்கள் கிடைப்பது மட்டுமன்றி, பால்நிலை வேற்றுமையின்றி அனைத்து நபர்களையும் சுபீட்சமாக்குதல் மற்றும் அவர்களை வலுவூட்டுவதே நோக்கமாக அமையும். அதனால், உண்மையான சமத்துவத்தை அடைவதற்கு பணிபுரிகின்ற இடங்களில் நடைபெறுகின்ற வன்முறைகளைத் தடுப்பதற்கு நாம் அனைவரும் ஒன்றுபடுவோம்”.**



**சிறுவர்கள், பெண்கள் மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான  
துறைசார் மேற்பார்வைக் குழுத் (SOCCWG) தலைவி  
கௌரவ (திருமதி) சட்டத்தரணி, தலதா அதுகோரல  
அவர்களின் செய்தி**

இலங்கையின் 9 ஆவது பாராளுமன்றத்தின் சிறுவர்கள், பெண்கள் மற்றும் பால்நிலை தொடர்பான துறைசார் மேற்பார்வைக் குழுவின் (SOCCWG) தலைவியாக மேற்பார்வைக் குழு மற்றும் இலங்கைப் பெண் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் ஒன்றியமும் (WPC) இணைந்து மேற்கொண்ட முயற்சியின் பயனாக இக் கைநூலை வெளியிடக் கிடைத்தமையானது மிகவும் மகிழ்ச்சிக்குரிய விடயமாகும். பால்நிலை சமத்துவத்தை அடையும் போது நாங்கள் எதிர்பார்க்கின்ற முன்னேற்றத்திற்குத் தடையாகவுள்ள பணிபுரியும் இடங்களில் நடைபெறுகின்ற பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதே இந்நூலின் நோக்கமாகும்.

ஒருவரின் பால்நிலை எதுவாயிருப்பினும், அவர்கள் அனைவருக்கும் பாதுகாப்புடன் கூடியதும், அவர்களுடைய பங்களிப்புகளுக்கு மதிப்பும் பெறுமதியும் கிடைக்கின்ற வகையில் எமது பணிச் சூழல் அமைய வேண்டும் என்பதே எமது நம்பிக்கையாகும். அதனை அடைவதற்காக எவ்விதமான வன்முறைகளுக்கும் இடமளிக்காத பணிச் சூழலைக் கொண்ட கலாச்சாரத்தை மேம்படுத்தல் வேண்டும். பாலியல் துன்புறுத்தலானது பெண்களை மாத்திரம் பாதிக்கின்ற பிரச்சினையாக மட்டுமல்லாமல், எமது சமூகத்தின் முதுகெலும்பாக இருக்கின்ற சமத்துவக் கோட்பாடு மற்றும் மதிப்புக்கு தீங்கு விளைவிப்பதாக அமையும். அதனால், பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்குத் தேவையான ஒத்துழைப்புக்களை வழங்குகின்ற அதேவேளை குற்றம் புரிந்தவர்களை பொறுப்புக் கூறச் செய்வதும் அவ்வாறான நடத்தைகளை ஏற்படுத்துகின்ற மூலகாரணிகளைத் தடுப்பதற்குத் தேவையான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளவும் வேண்டும்.

மேற்குறிப்பிட்ட பொறுப்புக்களை நிறைவேற்றுவதற்கு குறிப்பாக நீதித்துறையில் ஏற்பட வேண்டிய முக்கிய மறுசீரமைப்புக்களை ஆதரித்து

வாதிடுவதற்கு சிறுவர்கள், பெண்கள் மற்றும் பால்நிலைத் துறைசார் மேற்பார்வைக் குழு (SOCCWG) என்ற ரீதியில் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்கின்றோம். பணிபுரியும் இடத்தில் நடைபெறுகின்ற துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்கு உள்ளூர் சட்டங்களில் ஏற்பாடுகள் காணப்படாதவிடத்து, குறித்த பிரச்சினைகளுக்கு வினைத்திறனாகத் தீர்வு காண்பதற்காக சர்வதேச சமவாயங்களைப் பயன்படுத்திக் கொள்ள முடியுமென்பதனை அண்மைக்கால உதாரணங்கள் எடுத்துக் காட்டுகின்றன. வன்முறைகள் மற்றும் துன்புறுத்தல்களிலிருந்து விடுபட்டு பணிபுரியும் இடத்துக்கான உரிமையை அங்கீகரிக்கின்ற முதலாவது சர்வதேச உடன்படிக்கையான சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) 190 சமவாயத்தில் கையொப்பமிட்ட ஒரு நாடாக இலங்கை அதனை ஏற்று அங்கீகரிப்பதற்கு நடவடிக்கை எடுத்துள்ளதுடன், அது பாரிய உருமாற்ற நிலையின் ஆரம்பமாகவும் அமையும். எனவே, சமத்துவம் என்பது வெறும் கோட்பாட்டுக் கருத்தாக இல்லாமல், உறுதியான மற்றும் நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு யதார்த்தமாகவுள்ள ஒரு பணியிடத்தை உருவாக்குவதில் தொடக்க முயற்சிகளை மேற்கொள்வதற்கு நாங்கள் தயாராக இருக்கிறோம்.

**“ஒரு நியாயமான சமுதாயத்தின் அடித்தளம் அனைவருக்கும் நீதியை உறுதிப்படுத்தும் சட்டங்களில் உள்ளது, பாலின வேறுபாடு இல்லாமல் ஒவ்வொரு நபரும் அதன் அரவணைப்பிற்குள் சமமாகவும் நியாயமாகவும் நடத்தப்படுவதை உறுதிசெய்கிறது.”**





## பாராளுமன்ற செயலாளர் நாயகம், திருமதி. குஷானி ரோஹணதீர் அவர்களின் செய்தி

எவ்வடிவிலானதுமான பாலியல் துன்புறுத்தல்களையும் ஏற்றுக்கொள்ள முடியாது. அவ்வாறான பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் மௌனமாகவும், பயத்தானும், உடந்தையாகவும் இருக்கும் போது அதிகரிக்கின்றது. இதன்மூலம் பெண்கள் அதிகமான பாதிப்புக்களுக்கு உள்ளாவதுடன், தனிநபர்களின் மனித உரிமைகளுக்கும் அது அச்சுறுத்தலாகவுள்ளது. பணிபுரியும் இடத்தில் நடைபெறுகின்ற அவ்வாறான அவ்வாறான பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் பணிச் சூழலுக்கு பங்கம் விளைவிக்கின்ற ஒரு கறுப்புப் பக்கமாக அமைகின்றதுடன் ஒருவர் இத்தகைய பாலியல் துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பாக இனிமேலும் கண்டும் காணாது கடந்து செல்ல முடியாது. ஆகவே எமது சமூகத்தில் அனைவரும் பாதுகாப்புடனும், மதிப்புடனும், சமத்துவமானதுமான பணிச் சூழலை உருவாக்குவதற்கான பொறுப்பு எங்களுக்கு உண்டு.

அனைத்துப் பணிபுரியும் இடங்களிலும் சமூகத்திலுள்ள அனைத்து அங்கத்தவர்களும் பாதுகாப்பு, கண்ணியம் மற்றும் உள்வாங்கலுடன் கூடிய வேலைச் சூழலை உறுதிப்படுத்துவது எங்களுடைய உயரிய முன்னுரிமையாகும். ஆதலால், பணிபுரியும் இடத்தில் நடைபெறுகின்ற பாலியல் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்காக இலங்கையானது சர்வதேச சாதனங்களையும், தரநியமங்களையும், சிறந்த நடைமுறைகளையும் கருத்தில் கொள்வது இன்றியமையாததாகும். அத்துடன் தத்தமது பணித் தளங்களில் எவ்வடிவிலானதுமான பாலியல் துன்புறுத்தலுக்கும் இடமளிக்காத பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பாக எவ்வகையிலும் சமரசம் செய்யப்படாத (zero tolerance) பணிச் சூழலை உருவாக்குவதை நோக்கமாகக் கொண்டு இறுக்கமான கொள்கைகளை வகுக்க வேண்டும்.

பால்நிலை வேறுபாட்டை கருத்தில் கொள்ளாமல், பாராளுமன்றத்தில் அனைவருக்குமான பாதுகாப்பு, மதிப்பு மற்றும் அவர்களின் பங்களிப்புக்கு மதிப்பளிக்கின்ற இடமாக மாற்றுவது பாராளுமன்றச் செயலாளர் நாயகம் என்ற வகையில் எனது பொறுப்பாகும். அதனை நடைமுறைப்படுத்துவதற்காக எவ்வித துன்புறுத்தல்களுக்கும் இடமளிக்காததும், எவ்வடிவிலானதுமான துன்புறுத்தல் சம்பவங்கள் இடம்பெற்றால் அதுதொடர்பாக கடுமையான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்கின்ற கலாச்சாரத்தை உருவாக்குதல் மற்றும் அத்தகைய உரிமை மீறல் தொடர்பாக அதிகப்பட்சமாக எடுக்கக்கூடிய அனைத்து

நடவடிக்கைகளையும் எடுத்தல் மூலம் தீர்வு காண்பதும் முக்கியமாகும்.

ஆளொருவரின் உரிமைகள் பற்றி அறிந்திருத்தல் மற்றும் ஏதேனும் ஒரு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கு முன்னர் அதற்காக போராடுவது எப்படி என்பது தொடர்பாக அறிந்து வைத்திருப்பது முக்கியமானதென நாங்கள் நம்புகின்றோம். எனவே, பாலியல் வன்முறைகள் தொடர்பாக மக்களுக்குத் தெளிவூட்டவும், ஏதேனும் ஒரு துரதிர்ஷ்டவசமான துரதிர்ஷ்டவசமான சம்பவம் இடம்பெறும் போது, அது தொடர்பாக எவ்வாறு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள வேண்டுமென அறிவை வழங்குவதற்கும் இக்கைநூல் மூலம் வழிகாட்டப்படுள்ளது என நாங்கள் நம்புகிறோம். பாலியல் துன்புறுத்தல் இடம்பெறும் போது மௌனமாக இருக்காமல் அதற்கு எதிராக நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கு பாதிக்கப்பட்டவர்கள் மட்டுமன்றி ஒட்டுமொத்த சமுதாயத்தையும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களை தடுப்பதற்கு இந்தக் கைநூல் எவ்வித சந்தேகங்களுமின்றி பொது மக்களுக்கு வழிகாட்டும்.

**“ஒரு ஜனநாயக சமூகத்தில், ஒருவருக்கொருவர் மதிப்பளிக்கின்றதும் கண்ணியத்துடனும், அனைவரையும் சமமாக மதிக்கின்ற ஒரு மாதிரி நிறுவனமாக பாராளுமன்றம் அமைய வேண்டும். பாராளுமன்றத்திலும் வேறு எவ்விடங்களிலும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு இடமளிக்காத ஒரு சூழலை உருவாக்குவதற்காக நாம் அனைவரும் ஒன்றிணைந்து உரக்கக் குரலெழுப்புவோம்”.**

## நோக்கங்கள் :

கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள விடயங்கள் பற்றி பொதுமக்களைத் தெளிவுட்டவும் :

பாதுகாப்பான மற்றும் நியாயமானதுமான பணிபுரியும் இடத்துக்கான அவர்களது உரிமைகள் மற்றும் கடப்பாடுகள்

அவர்கள் அல்லது தாங்கள் அறிந்த ஒருவர் அல்லது ஏதேனுமொருவர் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு ஆளாக நேரிடுகின்ற சந்தர்ப்பங்களில் கடைப்பிடிக்க வேண்டிய நடவடிக்கை முறைகள் மற்றும்

பால் மற்றும் பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறைகள் (SGBV) உள்ளடங்கலாக அனைத்து நபர்களுக்கும் வன்முறைகள் மற்றும் தொந்தரவுகளிலிருந்து விடுபட்டுப் பணிபுரியும் இடத்திற்கான உரிமையை ஏற்றுக்கொள்கின்ற உலகளாவிய வழிகாட்டியான உலக தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) 190 சமவாயத்தின் கீழ் தொழிலாளர்களைப் பொறுப்புக்குள்ளாக்கும் கடமைகள் மற்றும் பிணைப்புக்கள்.

## பாலியல் துன்புறுத்தலை அடையாளங் காணல்

### பாலியல் துன்புறுத்தல் என்றால் என்ன?

விரும்பத்தகாததும் மற்றும் அனுபவிப்பவருக்கு தீங்கிழைப்பதுமான பால் அடிப்படையிலான நடத்தையென பாலியல் துன்புறுத்தலை உலகத் தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO) வரைவிலக்கணப்படுத்துகின்றது.

அது இரண்டு வகையில் அமையலாம்<sup>1</sup> :

1. பிரதிபலன் கருதிய கைமாறு (Quid Pro Quo): ஏதேனுமொரு வகையிலான பாலியல் நடத்தையில் ஈடுபடுவதற்கான உடன்பாட்டின் அடிப்படையில் - சம்பள உயர்வு, பதவி உயர்வு, அல்லது தொடர்ந்து வேலைக்கான உத்தரவாதம் போன்ற தொழிலின் போதான நன்மைகளுக்காக பாதிக்கப்பட்டவர் சில பாலியல் செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுவதற்கான கோரிக்கைகளுக்கு இணங்குதல், அல்லது
2. ஒரு நடத்தையானது பாதிக்கப்பட்ட ஆளொருவரை அச்சுறுத்தும் அல்லது அவமதிக்கும் நிலைமைகளை உருவாக்குகின்ற பணிச் சூழல். சூழல்.

1. பெண் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்கள் ஒன்றியத்தின் (ரூஊ) உத்தியோகபூர்வ வலைதளத்தின் மூலம் பெறப்பட்டது.

**உடலியல் ரீதியானது** – உடலியல் ரீதியான வன்முறை, தொடுகை, தேவையற்ற விதமாக நெருக்கமாக அருகிலிருத்தல் மற்றும் அதனை ஒத்த நடத்தை



**வாய்மொழி மூலமானது** – வெளித்தோற்றம் பற்றிய கருத்துக்கள் மற்றும் கேள்விகள், வாழ்க்கை முறை மற்றும் பாலியல் நாட்டம் தொடர்பான கருத்துக்களும் கேள்விகளும் மற்றும் தீங்கிழைக்கும் வகையிலான வெறுக்கத்தக்க தொலைபேசி அழைப்புகள் போன்றன.



வாய்மொழி மூலமற்ற செயற்பாடுகள் – விசில் அடித்தல், பாலுணர்வைக் காட்டும் சைகைகள், பாலியல் சார்ந்த பொருட்களைக் காண்பித்தல். பின்தொடர்தல் மற்றும் ஆளொருவரை சங்கடத்துக்குள்ளாக்கும் நடத்தைகள்.



## பாதிக்கப்பட்டவர்களின் குரல்கள்

“நான் பணிபுரியும் இடத்தில் ஒரு இளம் அலுவலக உதவியாளர் பணிபுரிகின்றார். அவர் என்னைப் பாராட்டுவதுடன், சில முறை இனிப்புப் பண்டங்கள் வழங்கியிருந்தார். அவரது பிறந்தநாளுக்கு எனக்கு பூங்கொத்து கொடுக்கும் வரை நான் அதைப் பற்றி அதிகம் நினைக்கவில்லை. ஏனையவர்களுக்கு கேக் கொடுத்தார். வேறொருவர் மூலம் எனக்கு மட்டும் பூங்கொத்தை அனுப்பியிருந்தார். நான் அதனை அவரிடமே திருப்பி அனுப்பி விட்டேன். அதன் பின்னர் நான் அவரைத் தவிர்த்து வருகிறேன், அவரைப் பார்ப்பதில்லை. ஆனாலும் அவர் என்னை மிகவும் சங்கடப்படுத்துவதுடன், ஒரு மூலையில் அமர்ந்து என்னை முறைத்துப் பார்த்துக் கொண்டிருப்பார். அவரை எந்தவேளையிலும் தவிர்த்து நடந்துகொள்ள முடியாமலிருக்கும். நான் அவருடன் மின்னியர்த்தியில் (Elevator) தனியாகச் செல்வதில்லை. எனது குழுவிலுள்ள சக பெண் ஊழியர் ஒருவரிடம் இதைப் பற்றிக் கூறுவதற்கு முயற்சித்த போது எனது சக பெண் ஊழியர் “அவர் நட்புறவாகப் பழகுவதற்குத்தான் அவ்வாறு செய்தார்” எனக் கூறினார். மேலும் பூங்கொத்து வழங்குவது மற்றும் நான் அழகாயிருக்கின்றேன் எனக் கூறுவது பொதுவாகத் தன்புறத்தலுக்குப் பதிலாக ‘சிறந்தது’ எனக் கருதுவதால், எனக்கு இதனை முறையிடுவதற்கு கூட இயலாமலுள்ளது. அவர் எனக்கு எதுவும் செய்யமாட்டார் என்ற நம்பிக்கையில் மெளனமாக இருக்கின்றேன். இவ்வாறான பிரச்சினைகளை ஏற்படுத்துகின்ற நடத்தைகளுக்கும், நட்பு மற்றும் மரியாதை என்பதற்கும் இடையில் இதனை முறைப்பாடு செய்வதா? இல்லையா? எனச் சிக்கித் தவிக்கின்றேன்.”

“எனது நெருங்கிய சக ஊழியர் ஒருவர் திடீரென்று என் மீது விருப்பம் காட்டினார், நான் அவருக்கு விருப்பமில்லை எனக் கூறினேன். நாங்கள் நெருங்கிய நண்பர்களாக இருப்பதாலும், எமது குழு சிறியதாக இருந்ததாலும் நான் அவருடன் நட்புடன் இருந்தேன், நாங்கள் ஒருவருக்கொருவர் நெருக்கமாக பணியாற்ற வேண்டியிருந்தது. ஒரு நாள், இரவுநேர வேலை முடிந்த பின்னர், நான் தனியாகச் செல்வது ‘ஆபத்தானது’ என்பதால் என்ஹுடன் புகையிரத நிலையத்திற்கு வந்தார். (அது உண்மை). நான் அவரை நம்பினேன். அவ்வாறு செல்லும் போது ஒரு தனிமையான இடத்தில், அவர் என்னை முத்தமிட முயன்றார். நான் அதிர்ச்சியடைந்தேன். நான் அவரைத் தள்ளிவிட்டு வேண்டாம் என்றேன். நான் வீட்டிற்குச் சென்று அவ்வாறு நீங்கள் செய்திருக்கக்கூடாதென அவருக்குக் கூறினேன்.

அவருடன் பழகுவாறு என்னைத் தொடர்ந்து அவர் வற்புறுத்தினார், நான் அதை நிராகரித்தேன். பின்னர் அவர் அவுலகத்தில் கோபத்துடனும் எரிச்சலுடனும் இருந்தார். ஏனைய ஊழியர்கள் இதனைக் கவனிக்க ஆரம்பித்தனர். அதனால் நான் வேலைக்குப் போகாமல் இருந்தேன். எனக்கு மிகவும் சங்கடமாக இருந்ததுடன், நடந்ததை எல்லோரும் அறிந்து கொள்வார்களோ என நான் வருந்தினேன். நான் அதிக நாட்கள் விடுமுறை எடுத்தேன். எனது பதட்டத்தாலும் பயத்தாலும் அவரை வாட்ஸ்அப் (WhatsApp) குழுவிலிருந்து நீக்கிவிட்டேன். இந்தச் சம்பவம் குறித்து அவர் என்னைக் காதலிப்பதாக சக பணியாளர்கள் சிலரிடம் கூறியுள்ளார். எங்கள் நண்பர்கள் சிலர் என்ஹுடன் உணவு உண்பதை நிறுத்தி விட்டனர். ஆனாலும் நான் முறைப்பாடு செய்யவில்லை, ஏனெனில், அது அவருக்குப் பிரச்சனைகளை ஏற்படுத்தாமென எனக்குத் தெரியும். மேலும் அவரது குடும்பத்திற்கு உதவி புரிவதற்கு அவருக்குத் தொழில் தேவையென எனக்குத் தெரியும். ஆனால் பின்னர், அவர் என்னை அச்சுறுத்தத் தொடங்கியபோது, அதை அவரது முகாமையாளரிடம் தெரிவித்தேன். ஆனாலும் அவருக்கு எதிராக கடுமையான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள வேண்டாமெனக் கேட்டுக் கொண்டேன். அவரது முகாமையாளருக்கு அறிவித்தமையை அவர் அறிந்து கொண்டார். அதனால் எனக்குத் தொந்தரவு கொடுப்பதை நிறுத்தி விட்டார். நான் அவர் மீது காதல் கொண்டதாக என்னைக் குற்றஞ்சாட்டினார். நான் எனது நண்பர்கள் வட்டத்தை மாற்றினேன். ஆனால் அவர் என்னை (அவ்வுலகத்தில்) அடிக்கடி பின்தொடர்ந்து வருகின்றார்.”

## 1. பிரதான செய்திகள்

பணிபுரியும் இடத்தில் நடைபெறுகின்ற துன்புறுத்தல்கள் தொடர்பாகக் கவனம் செலுத்துவதற்கான பயனுறுதியான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கான கடப்பாட்டை தொழில் வழங்குநர்கள் கொண்டுள்ளனர்.

பாதுகாப்பானதும் நியாயமானதுமான பணிபுரியும் இடத்திற்கான உரிமையானது

- எங்கள் அனைவருக்கும் உரித்தானதாகும்.
- இது ஒரு மனித உரிமையாகும்.
- இது தொழில் வழங்குநரின் கடப்பாடாகும்.



கண்டும் காணாதிருக்க வேண்டாம்! பார்வையாளராக இல்லாதிருப்போம்!



வேலைத் தளங்களிலும், வீட்டிலும், பொது இடங்களிலும் வன்முறை “வேண்டாம்” எனக் கூறுவோம்.



பாலியல் துன்புறுத்தல் = பாகுபாடு காட்டல்

பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு எவ்வகையிலும் (Zero Tolerance) இடமளிக்காத சூழலை உருவாக்குவோம்.

பணிபுரியும் இடங்களில் பெண்களின் கண்ணியத்தைப் பாதுகாப்போம்.

உங்களை மௌனித்து இருக்கச் செய்வதற்கு எவருக்கும் இடமளிக்க வேண்டாம்.

உங்களுக்காகவும் மற்றவர்களுக்காகவும் குரல் கொடுக்கவும் !

உங்களுடைய கதைகளுக்கு ஒருபோதும் பயப்பட வேண்டாம் !

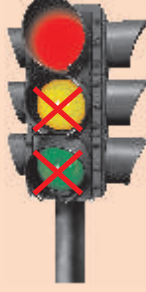
மௌனமாயிருத்தல் = குற்றவாளியின் பக்கம் இருத்தல்



## 2. வன்முறைகள் மற்றும் பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு எதிராக எவ்வாறு பதில் நடவடிக்கை எடுப்பது :

உங்களுக்கு விருப்பமில்லையென குறித்த நபருக்குத் தெரிவிக்கவும்

“நிறுத்துமாறு” கூறவும்



குறித்த துன்புறுத்தல் செயற்பாடு தொடர்ச்சியாக நடைபெற்றால் ;  
அது தொடர்பாக நண்பருடன் பேசுங்கள்



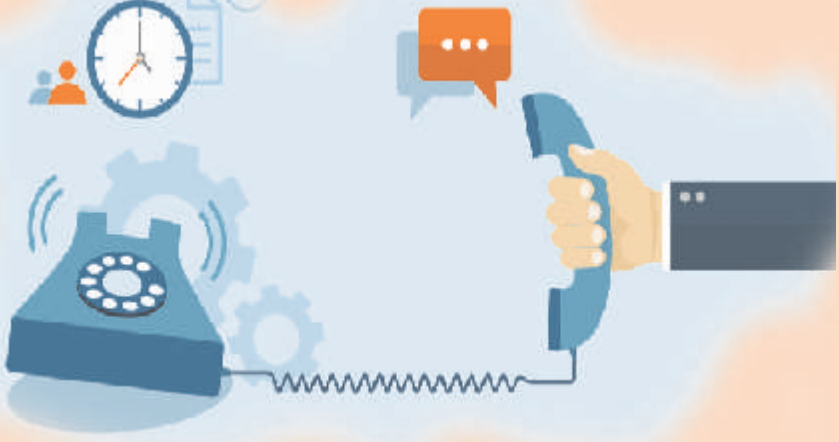
துன்புறுத்தலை புரிவருக்கு தெரியப்படுத்துவதுடன் அது தொடர்பாக  
தங்களுடைய முகாமையாளருக்கு முறையிடவும்.



- எழுத்துமூலம் அறிவிக்கவும்
- உங்களுடைய அடையாளத்தை வெளிப்படுத்தாமல் அநாமதேயமாக துன்புறுத்தல்களை முறையிடலாம்.
- நீங்கள் கூட்டான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளலாம்.
- தொழிற்சங்கங்கள் இருப்பின், அவற்றுக்கு தெரிவிக்கலாம்.
- நீங்களாகவே முன்வந்து உள்ளக விசாரணைகளைக் கோரலாம்.
- உள்ளக நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படாவிடின், அரசு நிறுவனங்களை நாடலாம் அல்லது சட்ட உதவிகளை நாடலாம்.



## 2.1 முறைப்பாடுகளை பதிவுசெய்யக் கூடிய இடங்கள் :



1. பெண் பாராளுமன்ற உறுப்பினர்களின் ஒன்றியம் (WPC)  
Tel: 011-2777229 / மின்னஞ்சல்: info@slwpc.org<sup>2</sup>  
Tel: 011-2777100 / மின்னஞ்சல் : legis\_com@parliament.lk<sup>3</sup>

2. தொழில் திணைக்களம்  
முறைப்பாடுகளைச் சமர்ப்பிப்பதற்கு  
<https://cms.labourdept.gov.lk/new-register>

தொழில் ஆணையாளர் நாயகம்  
திரு. பி.கே. பிரபாத் சந்திரகீர்த்தி,  
011-2581998

பெண்கள் மற்றும் சிறுவர் அலுவல்கள் பிரிவு  
மின்னஞ்சல் : wca@labourdept.gov.lk

தொழில் ஆணையாளர்  
திருமதி. என்.எம்.வை. துஷாரி  
Tel: 011-2587315 / 071-5335962

2 தொழில் திணைக்களத்தின் வலைதளத்தின் மூலம் அணுகப்பட்டது

3 இலங்கைப் பாராளுமன்றத்தின் வலைதளம் மூலம் அணுகப்பட்டது

<https://www.parliament.lk/en/component/committees/committee/showCommittee?id=398>

பிரதித் தொழில் ஆணையாளர்

திருமதி என்.ஆர். ரணவக்க

Tel: 011-2369800 / 071-8047510<sup>4</sup>

2. பொலிஸ் பெண்கள் மற்றும் சிறுவர் பணியகம்  
Tel: 011-2444444 / மின்னஞ்சல் : cwbbureau@police.lk
4. தேசிய பெண்கள் குழு (NCW)  
பெண்கள் மற்றும் சிறுவர் விவகாரங்கள் மற்றும் சமூக  
வலுவூட்டல் அமைச்சின் கீழ்) - 1938  
மின்னஞ்சல் : [secncwsl@gmail.com](mailto:secncwsl@gmail.com)
5. இலங்கை மனித உரிமைகள் ஆணைக்குழு (HRCSL)  
Tel: 011-2505575
6. இலங்கை சட்ட உதவி ஆணைக்குழு  
Tel: 011-2433618
7. உங்களுடைய பிரதேசத்தில் அமைந்துள்ள பொலிஸ்  
பெண்கள் மற்றும் சிறுவர்கள் தொடர்பான கருமபீடம்
8. ஒருசில சிவில் சமூக அமைப்புக்களை (CSOs) அணுகலாம்.
  - தேவை நாடும் மகளிர் அமைப்பு (WIN)  
உளவள ஆலோசனைக்கான துரித அழைப்பு : 077-5676555  
சட்ட உதவிக்கான துரித அழைப்பு : 076-8686555  
தமிழ் மொழி மூலமான துரித அழைப்பு : 077-5646555  
மின்னஞ்சல் : [connect@winsl.net](mailto:connect@winsl.net)
  - சாந்தி மார்க்கம் - 071-7639898
  - iProBono இலவச சட்ட உதவி – மின்னஞ்சல்  
மின்னஞ்சல் : <https://i-probono.com/contact-us/>

## 2.2 கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டிய ஏனைய முக்கிய விடயங்கள்

அனைத்தையும் சான்றுகளுடன் ஆவணப்படுத்துவதற்கு முயற்சிக்கவும்.

- அனைத்தையும் எழுதுவதற்கு முயற்சிக்கவும்
- குறித்த தொலைபேசி அழைப்புக்களை பதிவு செய்யவும்
- குறித்த சம்பவம் தொடர்பான மின்னஞ்சல்களைப் பாதுகாப்பாக வைத்திருக்கவும்
- இயலுமாயின், வீடியோப் பதிவு செய்து வைத்திருக்கவும்
- சாட்சியாளர்களை வைத்திருக்க முயற்சிக்கவும்

### சட்டத்தரணி ஒருவருடன் பேசவும்

குற்றவியல் நடவடிக்கையின் கீழ் -

தண்டனைச் சட்டக் கோவையின் 345 ஆம் பிரிவின் கீழ் நடவடிக்கைகளை எடுக்கலாம்.<sup>5</sup>

பாலியல் இலஞ்சம் என்பது, ஒரு வகையான பிரதிபலன் கருதிய கைம்மாறுடன் தொடர்புடைய துன்புறுத்தலாகும்.

ஆதலால், ஊழல் எதிர்ப்பு சட்டத்தின் கீழ் அரசு மற்றும் தனியார் துறை உத்தியோகத்தர்களுக்கு எதிராக வழக்குத் தொடர முடியும்.<sup>6</sup>

குடியியல் நடவடிக்கையின் -

கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டத்தின் கீழ் வழக்குத் தொடரலாம்.<sup>7</sup>

5 1995 ஆம் ஆண்டின் 22 ஆம் இலக்க (திருத்தியமைக்கப்பட்ட) தண்டனைச் சட்டக் கோவை சட்டத்தின் 345 ஆம் பிரிவு: “தாக்குதல் மூலம் அல்லது குற்றவியல் பலாத்காரத்தை உபயோகிப்பதன் மூலம் இன்னொரு ஆளுக்கு பாலியல் தொல்லை கொடுக்கின்ற அல்லது வார்த்தைகளை அல்லது செய்கைகளை பயன்படுத்துவதன் மூலம் பாலியல் தொல்லை கொடுக்கின்ற வரும் பாலியல் தொல்லை தவறுக்கு குற்றவாளியாகின்றதோடு குற்றத்தீர்ப்பு அளிக்கப்படுகின்றபோது ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு நீடிக்கக்கூடிய இருவகையில் ஒருவகை (கடுமையான அல்லது சாதாரணி) சிறைத்தண்டனை அல்லது தண்டப்பணத்தினால் அல்லது இரண்டினாலும் தண்டிக்கப்படவேண்டும் என்பதோடு பாதிக்கப்பட்டவருக்கு விளைவிக்கப்பட்ட ஊறுகளுக்காக எந்தவொரு அவா நிறைவைக் கோருதல் அல்லது ஏற்றுக்கொள்ளுதல் குற்றமாகும்”.

6 குற்றச்சாட்டுகளின் விசாரணை மற்றும் வழக்குத் தொடர்தல் தொடர்பான 2018 ஆம் ஆண்டின் 22 இலக்க ஆம் இலஞ்சம் சட்டத்தின் பிரிவு 19 (b): “எந்தவொரு நபரும், ஒரு அரசு உத்தியோகத்தராக இருந்து, எந்தவொரு உத்தியோகபூர்வ செயலையும் செய்வதிலிருந்து அல்லது அதைத் தவிர்ப்பதற்காக அல்லது அத்தகைய விரைவுபடுத்துதல், தாமதப்படுத்துதல், தடை செய்தல், தடுத்தல், உதவுதல் அல்லது ஆதரவளித்தல் ஆகியவற்றிற்காக ஒரு தூண்டுதலாக அல்லது வெகுமதியாக எந்தவொரு அவா நிறைவைக் கோருதல் அல்லது ஏற்றுக்கொள்ளுதல் குற்றமாகும்”.

7 1950 ஆம் ஆண்டின் 43 ஆம் இலக்க கைத்தொழில் பிணக்குகள் சட்டம்.

அரசியலமைப்பின் மூலம் உறுதிப்படுத்தப்பட்டுள்ள சமத்துவத்திற்கான உரிமையின் கீழ் தங்களுடைய அடிப்படை மனித உரிமையைப் பயன்படுத்தவும்.<sup>8</sup>



சட்ட ரீதியான கால வரையறைகள் தொடர்பாகக் கவனம் செலுத்தவும் (குறித்த காலவரையறையை கடந்தால் சட்ட ரீதியான பரிகாரங்களைப் பெறுவதற்கான உரிமை இல்லாது போய்விடும்)

## 5 மாற்று வழிமுறையாக,

நீங்கள் எதையும் செய்யாமல் விடுவதற்கும் தீர்மானிக்கலாம்.

அது உங்களுடைய தெரிவாகும்.

<sup>8</sup> அரச சேவையில் பாலியல் துன்புறுத்தலை மேற்கொள்ளல் இலங்கை ஜனநாயக சோசலிச குடியரசின் அரசியலமைப்பின் 12(2) உறுப்புரையை மீறுவதாக அமையும்: "இனம், மதம், மொழி, சாதி, பால், அரசியற் கொள்கை அல்லது பிறப்பிடம் காரணமாக அல்லது அத்தகைய காரணங்களுள் எந்த ஒன்று காரணமாகவும் எந்தப் பிரச்சைக்கும் ஓரங்கட்டுதல் ஆகாது"

## சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) 190 சமவாயம் என்றால் என்ன?

- இது சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) 190 ஆவது சமவாயமாகும். இது 2019 ஆண்டின் வன்முறைகள் மற்றும் துன்புறுத்தல் பற்றிய சமவாயம் எனப் பொதுவாக அழைக்கப்படுகிறது.
- இதுவொரு சர்வதேச ஒப்பந்தமாகுவதுடன், 2021 யூலை மாதம் 25 ஆம் முதல் நடைமுறைக்குக் கொண்டுவரப்பட்டுள்ளது.
- இது பால் மற்றும் பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறைகள் (SGBV) உள்ளிட்ட வன்முறைகள் மற்றும் துன்புறுத்தல்களில் இருந்து விடுபட்டு தொழில் உலகத்தில் அனைவருக்கும் உள்ள உரிமையை அங்கீகரிக்கின்றது, மேலும் உலகளாவிய ரீதியாக பாதுகாப்பானதும், அதிக உள்வாங்கலுடன் கூடிய பணிபுரியும் இடங்களை உருவாக்குவதற்கான முக்கிய படிமுறைகளை வலியுறுத்துகின்றது.
- பணிபுரியும் இடத்தில் நடைபெறுகின்ற வன்முறைகள் மற்றும் துன்புறுத்தல்களை மனித உரிமை மீறலாகக் கருதுவதுடன், அது சமமான வாய்ப்புகளுக்கு அச்சுறுத்தலாக இருப்பதையும் வலியுறுத்துகின்றது.
- இது அரசாங்கங்கள், தொழில் வழங்குநர்கள் மற்றும் ஊழியர்கள் எவ்வித வன்முறைகள் மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்கும் இல்லாது ஒழிப்பதற்குமான ஒரு சட்டப் பொறிமுறையாக அமைகின்றது. இதில் பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறைகள் மற்றும் அனைத்துவித தீங்கு விளைவிக்கும் நடத்தைகளும் உள்ளடங்கும்.
- எளிதில் பாதிக்கப்படக்கூடிய மற்றும் ஓரங்கட்டப்பட்ட பால்நிலை சிறுபான்மைக் குழுக்களைப் பாதுகாப்பதில் விசேட கவனம் செலுத்துவதன் மூலம், வன்முறைகள் மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தடுப்பதற்காக, பரஸ்பர மரியாதை மற்றும் மனித மாண்பினை அடிப்படையாகக் கொண்ட பணிக் கலாச்சாரத்தின் முக்கியத்துவத்தை வலியுறுத்துகின்றது.
- வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் எதுவுமே இடம்பெறாத சூழலை மேம்படுத்துவதற்கான பொறுப்பைத் தொடர்பாகக் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளதுடன், தொழில் உலகில் அனைத்து செயற்பாட்டாளர்களும் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல்களைத் தவிர்க்க வேண்டும், தடுக்க வேண்டும் மற்றும் கவனம் செலுத்த வேண்டும் எனவும் வலியுறுத்துகின்றது.
- வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தல் ஒருவரின் உடல், உள மற்றும் பாலியல் ஆரோக்கியம், கண்ணியம், குடும்பம் மற்றும் சமூக சூழலை பாதிக்கின்றது எனவும் வலியுறுத்திக் கூறப்பட்டுள்ளது.
- பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறைகள் மற்றும் துன்புறுத்தல்கள் பெண்கள் மற்றும் பெண் பிள்ளைகளை ஒப்பீட்டளவில் பெரிதும் பாதிக்கின்றதெனக் கூறப்பட்டுள்ளது. மேலும் தொழில் உலகில் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலை முடிவுக்குக் கொண்டுவருவதற்கு ஒருங்கிணைந்ததும், உள்வாங்கலுடன் கூடியதுமான பால்நிலைப் பதில் நடவடிக்கை தொடர்பான அணுகுமுறைக்கு இந்தச் சமவாயமானது அழைப்பு விடுக்கின்றது.

- பணிபுரியும் இடத்தில் காணப்படுகின்ற வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலைத் தடுப்பதற்கும், கவனம் செலுத்துவதற்கும், பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு ஒத்துழைப்புக்களை வழங்குவதற்கும், இப்பிரச்சினைகள் குறித்து விழிப்புணர்வு மற்றும் கல்வியறிவை வழங்குவதற்கு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கு உறுப்பு நாடுகளை இச் சமவாயமானது ஊக்குவிக்கின்றது.
- 190 சமவாயத்தின் கீழ் தொழில் வழங்குநர்களைப் பொறுப்புக்கூற வைக்கலாம். அதனால், அவற்றுக்கு நடவடிக்கை எடுக்காமை அல்லது அலட்சியப்படுத்தியமைக்காக தொழில் வழங்குநர்களுக்கு எதிராக வழக்குத் தொடரலாம்.
- இலங்கையானது 190 இல் அங்கீகரிக்கப்பட்ட உலகளாவிய தரநியமங்களுடன் கூடிய தொழிலாளர் சட்டங்களை திருத்தம் செய்வதற்கு உறுதி பூண்டுள்ளது.

சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பின் (ILO) 190 ஆவது சமவாயம் தொடர்பான தகவலைப் பெற்றுக் கொள்வதற்கான இணையவழி இணைப்பு:  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

உள்நாட்டு சட்டங்கள் இல்லாவிடினும், சர்வதேச சட்டங்களை ஒரு வழிகாட்டியாகக் கொள்ளலாம்.

விசாகா மற்றும் ஏனையோர் எதிர் ராஜஸ்தான் மற்றும் ஏனையோர்<sup>9</sup> வழக்குத் தீர்ப்பானது இந்தியாவில் பணிபுரியும் இடத்தில் நடைபெறுகின்ற பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான சட்டக் கட்டமைப்பை வடிவமைப்பதில் முக்கியப் பங்கு வகித்திருந்தது, அந்த வழக்கில் “குறிப்பிட்ட உள்நாட்டு சட்டம் இல்லாதபோது, பணிபுரியும் இடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் தொடர்பான பிரச்சனைகளை எதிர்த்தப் போராடுவதற்கு பயனுள்ள நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வது இன்றியமையாதது என்பதோடு பால்நிலைச் சமத்துவத்திற்கான உத்தரவாதம் தொடர்பான பொருள்கோடலை உறுதி செய்வதற்கும் சர்வதேச சமவாயங்கள் மற்றும் நெறிமுறைகள் முக்கிய பங்கு வகிக்கின்றன என்பதும் எடுத்துக்காட்டப்பட்டதோடு மனித கண்ணியத்துடன் தொழில்புரியும் உரிமை மற்றும் அரசியலமைப்பில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பாலியல் துன்புறுத்தல்களுக்கு<sup>10</sup> எதிரான பாதுகாப்புகள் தொடர்பாகவும் ஆராயப்பட்டது.” இவ்வழக்குத் தீர்ப்பைத் தொடர்ந்து, 2013 இல், இந்திய அரசு பணிபுரியும் இடத்தில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலியல் துன்புறுத்தல் (தடுப்பு, தடை மற்றும் தீர்வு) சட்டத்தை இயற்றியது.

9 (1997) 6 SCC 241

10 Paragraph 14



இலங்கையின் இலஞ்சச் சட்டமானது பாலியல் இலஞ்சத்தை அங்கீகரித்துள்ளது.

கதப்தீன் எதிர் இலங்கை ஜனநாயகக் குடியரசு<sup>11</sup> என்ற வழக்கில், பாலியல் இலஞ்சத்தினை சட்டத்தின் கீழ் தண்டனைக்குரிய குற்றமாக நீதிமன்றம் ஒப்புக்கொண்டுள்ளது<sup>12</sup>. இந்த வழக்கில், இலஞ்சச் சட்டத்தின் 90 ஆம் பிரிவினா 'அவா நிறைவு' என்ற சொல்வகைக்கு, உடலுறவு என்ற விடயம் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளதாக நீதிமன்றம் தீர்ப்பளித்ததுள்ளது. மேலும் குற்றஞ் சுமத்தப்பட்டவர் பாலியல் உடலுறவை அவா நிறைவாக ஏற்றுக்கொண்டதாக அல்லது அல்லது அவா நிறைவாக உடலுறவைப் பெற்றுக்கொள்ள முற்பட்டமை குற்றமெனவும் நீதிமன்றம் ஏற்றுக் கொண்டுள்ளது.

அரசியலமைப்பின் மூலம் உத்தரவாதமளிக்கப்பட்ட அடிப்படை உரிமைகள், அரசு உத்தியோகத்தர்களை நிர்வகிக்கின்ற தாபனவிதிக் கோவையின் பிரகாரம் வரையறுக்கப்பட முடியாது.

மனோஹரி பெலகெட்டிய எதிர் எச்.எம். குணசேகர மற்றும் ஏனையோர்<sup>13</sup> என்ற வழக்கில், பணியிடங்களில் குறிப்பாக அரசு துறையில் பெண்களின் பாதுகாப்பில் கடுமையான தாக்கத்தை ஏற்படுத்திய இலங்கையில் தொடரப்பட்ட ஒரு வழக்காகும். மனுதாரர் தனது முறைப்பாடுகளை ஊடகங்கள் வாயிலாகப் வெளியிட்டமை தாபன விதிக்கோவைக்கு முரணானதென பிரதிவாதிகள் தரப்பு வாதத்தை முன்வைத்த போது, அரசியலமைப்பின் மூலம் உத்தரவாதமளிக்கப்பட்டுள்ள அடிப்படை உரிமைகளை தாபன விதிக்கோவையின் ஏற்பாடுகள் மூலம் மட்டுப்படுத்தவோ அல்லது கட்டுப்படுத்தவோ முடியாதென நீதிமன்றம் தீர்ப்பு வழங்கியது.

11 [1998] 3 Sri LR 107

12 (Amendment) Act No. 20 of 1994

13 SC/FR/No. 76/2012

### 3. தொழில் வழங்குநர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் மற்றும் பொறுப்புக்கள்

#### 3.1 தொழில் வழங்குநர்களின் பொறுப்புக்கள்

பணிபுரியும் இடத்தில் பாலியல் மற்றும் ஏனைய துன்புறுத்தல்கள் எதுவுமே இடம்பெறாத வகையிலான கொள்கையை உருவாக்கவும்

நடத்தைக் கோவையொன்றை அறிமுகப்படுத்தவும்

ஒருவரையொருவர் மதிப்பளிக்கின்ற கலாச்சாரத்தை உருவாக்கவும்

பாலியல் மற்றும் ஏனைய பணிபுரியும் இடத்தில் காணப்படுகின்ற தொந்தரவுகளைத் தடுப்பதற்கு முக்கியத்துவம் வழங்கவும்



அனைத்து மட்டங்களிலுள்ள சகல தொழிலாளர்களையும் தெளிவுபடுத்தல்

அனைத்து பணிக் குழுவினருக்குமான பணிபுரியும் இடத்தில் காணப்படுகின்ற பாலியல் மற்றும் ஏனைய தொந்தரவுகளைத் தடுப்பதற்கான கட்டாயப் பாடநெறிகளை உருவாக்கல்

பாலியல் தொந்தரவுகள் தொடர்பான பிரச்சினைகளை அடையாளம் காண்பதற்கான பொறிமுறையை உருவாக்கல். பணிபுரியும் இடத்தில் காணப்படுகின்ற பாலியல் துன்புறுத்தலை தடுப்பதற்கும் அது தொடர்பாக கவனம் செலுத்துவதற்கும் நடத்தைக் கோவைகள் மற்றும் வழிகாட்டுதல்களைப் பார்க்கவும். மூலம்: சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு (ILO) மற்றும் இலங்கை இலங்கை முதலாளிமார் சம்மேளனம். இங்கே அணுகலாம்:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms\\_525537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-colombo/documents/publication/wcms_525537.pdf)

துரிதமான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்காக உள்ளக விசாரணைகள்/புலனாய்வுகளுக்கான நடவடிக்கை முறைகளை உருவாக்குதல்.

உள்ளூர் சட்டங்கள், ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்ட சர்வதேச நியமங்கள், உள்ளகக் கொள்கைகள் அல்லது வழிகாட்டல்களில் குறிப்பிட்டவாறான நடவடிக்கை முறைகளுக்கமைய பக்கச்சார்பற்ற விசாரணைகளை நடாத்துதல்.

கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவாறு குற்றம் புரிந்தவருக்கு எதிராகப் பொருத்தமான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளவும் :

- குற்றம் புரிந்தவரின் தொழிலை முடிவுறுத்தல்/ வேலையிலிருந்து நீக்குதல்
- குற்றம் புரிந்தவரை இடமாற்றம் செய்தல்
- ஊழியர்களுக்கென வழங்கப்படுகின்ற பதவியுயர்வு, மேலதிகக் கொடுப்பனவு, ஊக்குவிப்புக் கொடுப்பனவு மற்றும் வாய்ப்புக்கள் வழங்குவதை நிறுத்துதல்
- செயலாற்றுகை மதிப்பீடுகளின் (performance appraisal) போது அவ்வாறான நடத்தைகளைக் கருத்தில் கொண்டு அவற்றை அறிக்கைப்படுத்தல்
- ஏனைய தடைகளை விதித்தல் மற்றும் மாற்று நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளல்

கீழ்க்காணும் வகையில் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்குப் பொருத்தமான பரிகாரங்களை வழங்கல் :

- உள மற்றும் உடல் ரீதியான அழுத்தங்கள் மற்றும் துயரங்களுக்கான நடவடிக்கை வழங்கல்.
- இழக்கப்பட்ட ஊதியங்கள் இருப்பின் அவற்றுக்கான நடவடிக்கை
- பலவந்தமாக தொழிலிலிருந்து நீக்கப்பட்டிருப்பின் மீண்டும் பணிக்கமர்த்துதல்
- எதிர்பாரும் காலத்தில் இவ்வாறான நிலைமைகளைத் தடுப்பதற்கான கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகளை மாற்றுதல்

## பாதிக்கப்பட்டவர்களின் குரல்கள்

“நான் அரசாங்க அமைச்சு ஒன்றில் பணிபுரிந்தேன், அங்கு எனது பிரிவில் அவ்வளவு உதவியாளராக இளைஞன் ஒருவர் நியமிக்கப்பட்டார். நான் அவரைக் கடந்து செல்லும் போது அவர் சில வேளைகளில் பாடல்களைப் பாடுவார், என்னைப் பார்த்து கண் சிமிட்டுவார் அல்லது வேறு யாரும் இல்லாதபோது நாக்கை நீட்டுவார். அவர் என்னை மிகவும் சங்கடப்படுத்தும் வகையில் என் உடலைப் பார்த்துக் கொண்டிருப்பார். எனக்கு விருப்பமில்லாமல் இதனைப் பொறுத்துக் கொண்டிருந்தேன். அவரைப் பாரக்கும் போது எனக்கு பயமாகவும் சங்கடமாகவும் இருக்கும். நான் அதனை எனது சக ஊழியரிடம் கூறினேன். நான் நீண்ட காலமாக அங்கு வேலை செய்வதற்கு சிந்திக்காததால் மெளனமாக இருப்பது நல்லது என்று அவள் சொன்னாள். இருப்பினும், நான் இதற்கு ஏதாவது செய்ய வேண்டுமென முடிவெடுத்தேன். எமது பிரிவுக்குப் பொறுப்பான பெண் எனக்கு மிகவும் உறுதுணையாக இருந்ததுடன், எனது பாதுகாப்பை எனக்கு உறுதிப்படுத்தும் வகையில் அவரைத் தண்டித்து வேறு பிரிவுக்கு மாற்றிவிட்டார். நான் அவரை மீண்டும் சந்திக்கவில்லை.”

### 3.2. தொழிலாளர்களது உரிமைகள்

- பாதுகாப்பானதும் நியாயமானதுமான பணிபுரியும் இடத்துக்கான உரிமை
- பணிபுரியும் இடத்தில் சமத்துவத்திற்கான உரிமை, பால் மற்றும் பால்நிலை அடிப்படையிலான பாகுபாடுகளிலிருந்து விடுபட்டிருப்பதற்கான உரிமை
- பணிபுரியும் இடத்தில் பால் மற்றும் பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறைகளிலிருந்து விடுபட்டு இருப்பதற்கான உரிமை
- சமமான வாய்ப்புக்களைப் பெறுவதற்கான உரிமை
- உங்களது பணிபுரியும் இடத்தின் கொள்கைகள் பற்றித் தெளிவு பெறுவதற்கான உரிமை
- நீதிமன்றத்தை நாடுவதற்கான உரிமை
- பக்கச்சார்பற்ற விசாரணைகள்/ புலனாய்வு செய்வதற்கான உரிமை
- கூட்டு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கான உரிமை
- “வேண்டாம்” என எதிர்ப்புத் தெரிவிப்பதற்கான உரிமை



### 3.3. தொழில் வழங்குநர்களின் பொறுப்புக்கள்

- பணிபுரியும் இடத்தில் பாலியல் வன்முறைகளுக்கு ஒத்துழைக்காததும் பங்கெடுக்காததற்கான பொறுப்பு
- அவ்வாறான நடத்தைகளை முறைப்பாடு செய்யும் பொறுப்பு
- பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு ஒத்துழைப்பு வழங்குவதற்கான பொறுப்பு

### பாதிக்கப்பட்டவர்களின் குரல்கள்

“ஒரு தனியார் துறைசார் நிறுவனமானது தனது தமது நிறுவனத்தில் பணியாற்றுகின்றவர்களுக்கு என பணிபுரியும் இடத்தில் பாலியல் தன்புறத்தல்கள் தொடர்பாக விரிவான விழிப்புணர்வு மற்றும் அவ்வாறான செயற்பாடுகளை முறைப்பாடு செய்வதற்கான பொறிமுறைகள் தொடர்பாகவும் செயலமர்வுகளை மேற்கொண்டது. அவ்வாறான செயலமர்வுகளின் பின்னர் குறித்த பாலியல் தன்புறத்தல்கள் தொடர்பாக கிடைக்கப்பெற்ற முறைப்பாடுகளின் வீதமானது அதிகரித்திருந்தமையை காணக்கூடியதாக இருந்ததோடு இந்த விடயமானது தொழிலாளர்களின் தொழில் ஒப்பந்தத்தின் ஒரு பிரிவாக பாலியல் தன்புறத்தல்களுக்கு எதிரான கொள்கையில் கையொப்பமிடுகின்ற நடைமுறையோடு ஒப்பிட்டுப் பார்க்கப்பட்டது. அதிக எண்ணிக்கையிலான முறைப்பாடுகள் கிடைப்பது மோசமான விடயமல்ல. மாறாக இவ்வாறான சம்பவங்களால் பாதிக்கப்பட்டவர்கள் தமது முறைப்பாடுகளைச் செய்வதில் நம்பிக்கை வைத்தள்ளனர் என்பதை இது எடுத்துக் காட்டுகின்றது.”



அனுசரணை:



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE

ஒத்துழைப்பு:

