

பால்நிலை சமத்துவம் / சமானத்துவம்

குறித்த

நிறுவனக் கொள்கைகளுக்கான வழிகாட்டல்கள்

நோக்கு

பால்நிலை நீதியின் சர்வதேச நியமங்களைக் கடைப்பிடிப்பதன் மூலம், நியாயம், சமத்துவம், சமாதானத்துவம், கௌரவம் மற்றும் மரியாதை ஆகியவற்றுடன், சகல ஊழியர்களும் கருதப்படுகின்ற சூழலொன்றில் செயற்றிறனாகவும், உலகளாவியரீதியில் போட்டிக்குரியதாக விளங்குபவையாகவும், பங்குடமையாளர்களுக்கும், வாடிக்கையாளர்களுக்கும் ஆகக்கூடுதலான அனுகூலங்களைச் சாதிப்பதன் மூலம், தேசிய அபிவிருத்தியில் தலைமைத்துவத்தை வழங்கக்கூடியதாக விளங்குபவையாகவும் பரந்த கூட்டிலானதும், சமூகரீதியிலானதுமான பொறுப்புக்களையிட்டு அக்கறையுள்ள வியாபாரத் தாபனங்களின் ஒரு சமுதாயம்.

குறிக்கோள்

- பெண்கள் மற்றும் ஆண்கள் ஆகிய இருபாலாருக்கும் ஆட்சேர்ப்புக்கும், பயிற்சிக்கும், தொழில்முன்னேற்றத்திற்கும் மற்றும் இடைநிறுத்துவதற்கும் சமமான நியதிகளையும், நிபந்தனைகளையும் அத்துடன் சமமான வேலைப் பெறுமதிக்கு சமமான பணிகளையும், பொறுப்புக்களையும் மற்றும் சமமான நஷ்டசட்டையும் வழங்குதல்.
- நியாயமானதும், பால்நிலைரீதியில் பாரபட்சமற்றதுமான வேலை செய்யும் நிலைமைகளையும், ஒழுங்கமைத்தல் நடைமுறைகளையும் தாபித்தல்.
- தாபனத்தின் சகல மட்டங்களில், விசேடமாக முகாமைத்துவ மட்டங்களில் பெண்களின் பங்கெடுப்பினையும், பங்களிப்புகளையும் உயர்த்துதல்.
- மாற்று முகாமைத்துவ முறைகளையும், வேலைக் கலாசாரங்களையும் முன்னேற்றுதல்
- பால்நிலைச் சமத்துவத்திற்கும், நியாயத்திற்கும் உயர் முகாமைத்துவக் குழுக்களினதும்/ கொள்கை வகுக்கும் உறுப்புக்களினதும் அர்ப்பணிப்பினை உறுதிப்படுத்துதல்.

பாலியல் சமத்துவம் / சமானத்துவம்
மீதான

நிறுவனக் கொள்கைகளுக்கான
வழிகாட்டல்கள்



இலங்கை தொழில் வழங்குனர் சம்மேளனம்



சர்வதேச தொழில் தாபனம்

பதிப்புரிமை © சர்வதேச தொழில் தாபனம் 2005
முதலில் வெளியிடப்பட்டது 2005

உலகலாவிய பதிப்புரிமை சமவாயத்தின் கூட்டு ஒப்பந்தம் 2 இன் ஆக்கவரிமையை சர்வதேச தொழில் தாபனத்தின் வெளியீடுகள் அனுபவிக்கின்றன. இருந்தபோதிலும் இவற்றிலிருந்து சுருக்கமான தொகுப்புகள் மூலத்தைக் காட்டும் நிபந்தனையின் மீது அங்கீகாரத்தைப் பெறாமல் மீள் பிரசுரிக்கப்படலாம். மீள் பிரசுரத்திற்கான அல்லது மொழி பெயர்ப்புக்கான வேண்டுகோளுக்கு, விண்ணப்பங்கள் வெளியீட்டுப் பிரிவு சர்வதேச தொழில் அலுவலகம், CH-1211 ஜெனிவா 22, சுவிற்சலாந்துக்கு அனுப்பப்பட வேண்டும். இத்தகைய விண்ணப்பத்தை சர்வதேச தொழில் அலுவலகம் வரவேற்கின்றது. உத்தரவுப் பத்திர முகவரான்மை 90 ரொற்றென்ஹம் கோட் வீதி, லண்டன் WIT 4LP [ஃபக்ஸ்] (+44)(0)2076313500 ஈமெயில்: cl@cal.co.uk] பதிப்புரிமை உத்தரவுப் பத்திர முகவரான்மையுடன் ஐக்கிய ராஜ்யத்தின் பதிப்புரிமை கிளியரன்ஸ் சென்டர், 222, ரோஸ்வுட் ட்ரைவ், டான்டர்ஸ் MA01923 ஐ.ஃபக்ஸ்: (+1)(978)7504470 ஈமெயில்: info@copyright.com] ஐக்கிய அமெரிக்காவில் அல்லது மீள்பிரசுர உரிமைகள் தாபனங்களுடன் இணைந்துள்ள வேறு நாடுகளில் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ள நூலகங்கள், நிறுவனங்கள் மற்றும் வேறு உபயோகிப்பாளர்கள் இக்காரணத்திற்கு அவர்களுக்கு வழங்கப்பட்டுள்ள உத்தரவுப்பத்திரங்களுக்கு ஏற்ப புகைப்பட பிரதிகளை எடுக்கலாம்.

ஐக்கிய நாடுகளின் செயல்முறையுடன் க.தொ.தா. வெளியீடுகளில் குறித்துரைக்கப்பட்டுள்ள பதவிப்பெயர்கள் இணங்குவதுடன், அதிலுள்ள பொருள் சமர்ப்பணமானது ஏதாவது நாட்டின் பகுதியின் அல்லது பிரதேசத்தில் அல்லது அதன் அதிகார வரம்புகளின் அல்லது அதன் எல்லைப்பூர்த்தின் தொடர்பில் சட்ட நிலை சமபந்தமாக சர்வதேச தொழில் அலுவலகத்தின் பகுதியின் மீது ஏதாவது வகையிலான கருத்தினை வெளிப்படுத்துவதை குறித்துரைக்கின்றது.

பிரசுரிக்கப்பட்ட கட்டுரைகள், ஆய்வுகள் மற்றும் வேறு பங்களிப்புகள் ஆகியவற்றில் வெளிப்படுத்தப்பட்டுள்ள கருத்துகளுக்கான பொறுப்பு அவற்றை எழுதியவர்களிலேயே பிரத்தியேகமாகத் தங்கியுள்ளதுடன், அவர்களினால் வெளிப்படுத்தப்பட்ட கருத்துக்களை சர்வதேச தொழில் அலுவலகத்தின் ஏற்பிசைவை வெளியீடு அடக்கமாட்டாது.

நிறுவனங்களினதும், வர்த்தக உற்பத்திகளினதும் மற்றும் செய்முறைகளினதும் பெயர்களுக்கான மேற்கோள் சர்வதேச தொழில் அலுவலகத்தினால் அவற்றின் ஏற்பிசைவைப் பொறுப்படுத்துவது என்பதுடன், குறிப்பிட்ட நிறுவனத்தின், வர்த்தக உற்பத்தியை அல்லது செய்முறையைப் பற்றி குறிப்பிடுவதற்கு தவறுதல் அங்கீகாரமின்மைக்கான அடையாளம் அல்ல.

ச.தொ. தாபன வெளியீடுகள் பாரிய புத்தகசாலைகளில் அல்லது பெருமளவு நாடுகளில் உள்ள ச.தொ.தா. உள்நாட்டு அலுவலகங்களில் அல்லது நேரடியாக ஐஎல்ஓ வெளியீடுகள், சர்வதேச தொழில் அலுவலகம், சிஎச்-1211, ஜெனிவா 22, சுவிற்சலாந்து என்ற விலாசத்திலிருந்து பெற்றுக்கொள்ளலாம். புதிய வெளியீடுகளின் பட்டியல்கள் அல்லது நிரல்கள் இலவசமாக மேற்படி விலாசத்திலிருந்து அல்லது ஈமெயில் pubvntc@ilo.org மூலம் கிடைக்கலாம்.

மேது இணையத் தளத்திற்கு வருகை தாருங்கள்: www.ilo.org/colombo

உள்ளடக்கம்

முன்னுரை	i
முகவுரை	ii
பால்நிலை சமானத்துவம்/சமத்துவம்	1-2
வேலைத்தலத்தில் பால்நிலைச் சமத்துவம்/சமானத்துவம் என்பதன் கருத்து என்னவெனில்	3
தாபனரீதியிலான கொள்கையாக பால்நிலையைப் பிரதான நீரோட்டப்படுத்துவதற்கான மாதிரி வழிகாட்டல்கள்	4-5
பால்நிலைச் சமத்துவத்திற்கும்/சமானத்துவத்திற்கும் சுட்டிச்சொல்லப்படுகின்ற ஆதரவுகளும், மூலோபாயங்களும்	6-10
பால்நிலை பிரச்சினைகளின் சோதித்தல் பட்டியல்	11

முன்னுரை

சர்வதேசத் தொழில் தாபனமும் (ச.தொ.தா.), இலங்கைத் தொழில்வழங்குனர் சம்மேளனமும் (இ.தொ.ச.) வேலைத்தலத்தில் பால்நிலை சமத்துவத்தினதும், பாரபட்சமின்மையினதும் மீதான நிறுவனக் கொள்கைகளுக்கான இவ் வழிகாட்டல்களை அறிமுகப்படுத்துவதில் மகிழ்ச்சியடைகின்றது. 2003ஆம் ஆண்டில் “முகாமெத்துவத்தில் பெண்கள்” மீது நடைபெற்ற ச.தொ.தா/இ.தொ.ச. கருத்தரங்கொன்றைத் தொடர்ந்து இவ்வழிகாட்டல் மீதான பணி ஆரம்பமாகியது. அதன் பின்னர் இப் பயிற்சி அரங்கில் பங்கெடுத்த கலாநிதி விஜய ஜயதிலக்க மற்றும் திருமதி மைத்திரி விக்ரமசிங்க ஆகிய இரு வள ஆட்களுக்கு இலங்கையின் நிறுவனங்களில் பால்நிலைச் சமத்துவம் மற்றும் பாரபட்சமின்மை மீதான வழிகாட்டலொன்றை வரையும் பணி ஒப்படைக்கப்பட்டது. அவர்களால் தயாரிக்கப்பட்ட வரைவு வேறுபட்ட துறைகளில் உள்ள இ.தொ.ச. அங்கத்துவ நிறுவனங்களைச் சேர்ந்த முகாமையாளர்களைக் கொண்ட பிரதிநிதித்துவக் குழுவொன்றினால் பரிசீலிக்கப்பட்டு, கருத்துப் பரிமாறப்பட்டது. இதனகத்து வெளியிடப்பட்டுள்ள வழிகாட்டல் இம்முயற்சிகளின் விளைவிலானதாகும். ஆரம்பத்திலேயே இந்த ஆவணத்தை உண்மைநிலையாகச் செய்வதற்குப் பங்களித்த கலாநிதி விஜய ஜயதிலக்கவுக்கும், மற்றும் திருமதி மைத்திரி விக்ரமசிங்கவுக்கும், ஏனையோருக்கும் நன்றி கூற நாம் விரும்புகின்றோம்.

வியாபாரத்தில் முக்கியமான வகிபங்கினை ஆண்களுடன் சேர்ந்து பெண்களும் சம அளவில் வகிக்கும் இன்றைய குழுவில் வேலைத்தலத்தில் பால்நிலை நீதி செயல்நோக்கமளிக்கப்பட்டதும், உற்பத்தித்திறனிலானதுமான வேலைப்படையொன்றை வசதிப்படுத்துவதற்கு தீர்மானமான முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக விளங்குகின்றது. ஆகவே, இத்தன்மையைக் கொண்ட மாதிரி வழிகாட்டல்களின் தொகுப்பொன்று நேரகாலத்திற்குரியது என்பதுடன், விடயம் மீது தமது சொந்த நிறுவனத்தின் அடிப்படையிலான வழிகாட்டல்களின் தயாரிப்பில் தொழில்வழங்குனர்களின் செயன்முறை பெறுமதியைக் கொண்டதாக விளங்கும் என நாம் நம்புகின்றோம்.

இந்த வழிகாட்டல்கள் பால்நிலைச் சமத்துவத்தினதும், சமானத்துவத்தினதும் கருத்துருவை சிறந்த வகையில் புரிந்து கொள்வதில் மட்டுமன்றி, ஆனால், ஊழியர் ஆட்சேர்ப்பு, பயிற்சி மற்றும் முன்னேற்றம், செயல்திறனின் மதிப்பீடுகள், குடும்பப் பொறுப்புக்களுடனான ஊழியர்களைக் கையாள்தல் மற்றும் வேறு தொடர்பான விடயங்கள் ஆகியன போன்ற அம்சங்கள் தொடர்பில் தமது சொந்தத் தாபனத்திற்கு பொருத்தமானவாறு செயன்முறைக் கொள்கைகளையும், செயன்முறைகளையும் ஏற்றுக் கொள்வதற்கும் முகாமையாளர்களுக்கு உதவுகின்றது. இந்த விடயங்கள் பெரும்பாலும் மனக்குறைகளட வர வழிவகுக்கக்கூடும். இவற்றைத் தீவிர செயற்பாடு மூலம் தவிர்க்க முடியும்.

பால்நிலைச் சமத்துவம் மற்றும் சமானத்துவம் ஆகியன மீது தமது சொந்த வேலைத்தல அடிப்படையிலான கொள்கைகளை ஏற்றுக்கொள்வதற்கு இந்த வழிகாட்டல்களை தொழில்வழங்குனர்கள் பயன்படுத்துவார்கள் எனவும், இதற்கு எமது செயற்பாடுகளின் விரிவெல்லையினுள் ஏதாவது சாத்தியமான உதவியை ச.தொ.தா. மற்றும் இ.தொ.ச. தொண்டர்கள் வழங்குவார்கள் எனவும் நாம் எதிர்பார்க்கின்றோம்.

குளோடியா கொன்ஜர்டஸ்
பணிப்பாளர்
சர்வதேசத் தொழில் தாபனம்

கோத்தபாயா தசநாயக்க
பணிப்பாளர் நாயகம்
இலங்கைத் தொழில் வழங்குனர் சம்மேளனம்

முகவுரை

இலங்கைத் தொழில்வழங்குனர் சம்மேளனமும் (இ.தொ.ச.). சர்வதேசத் தொழில் தாபனமும் (ச.தொ.தா.) இலங்கையின் வியாபார சமுதாயத்துடன் ஒன்றிணைந்து, பின்வரும் காரணங்களின் நிமித்தம், பால்நிலை சமானத்துவத்தினதும், சமத்துவத்தினதும் மீதான இம்மாதிரி வழிகாட்டல்கள் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதற்கு ஊக்கமளிக்கின்றன.

- சிறந்த வியாபாரமும், சிறந்த ஒழுங்கமைத்தல் செயற்றிறனும் ஆண்களினதும், பெண்களினதும் சம வாய்ப்புக்களிலும், சமமாகக் கருதப்படுவதிலும் நிலை கொண்டுள்ளன
- பதவியுயர்வுகளிலும், பயிற்சியிலும் பாகுபாடின்மையானது பணியணி மூலதனத்திற்கு உயர்வான பலன்களை விளைவிக்கின்றது.
- வேலைத்தலத்தில் தனிப்பட்ட உரிமைகளும், நியாயத்தன்மைக்கான கூருணர்வுத்தன்மையும், ஒளிவு மறைவற்ற தாபனரீதியான நடைமுறைகளும், பால்நிலை-அடிப்படையிலான நீதியும் முழுமையான ஊழியர் நல்லெண்ணத்திற்கும், மனத்திருப்திக்கும் ஊக்கமளிக்கும்.
- பால்நிலை சமானத்துவமும், சமத்துவமும் வியாபாரத்திற்கு சிறந்தன என்பதுடன், வேலைத்தலத்தில் சகல மட்டங்களிலும் பெண்களினதும், ஆண்களினதும் சிறந்த சமநிலையைக் கொண்டிருத்தல் தாபனத்தின் அனுசூலத்திற்கு இரு குழுக்களினதும் பலங்களை இழுத்தெடுப்பதற்கு முகாமைத்துவத்தை இயலச் செய்கின்றது.
- பரந்த சாத்தியமான மனித மூலதனத் தளத்திலிருந்து பன்னிலையான கருத்துக்களையும், பயில்திறன்களையும், திறமைகளையும் திரட்டிக் கொள்வதனால் அது போட்டித்தன்மையை உயர்த்துவதுடன், உற்பத்தியையும் அதிகரிக்கின்றது.
- பால்நிலைப் சமானத்துவம்/சமத்துவம் ஆகியன உட்பட மனித மூலவள முகாமைத்துவத்தின் சர்வதேச நியமங்களுக்கு சிறந்த தொழிற்றுறை ஆட்சியும், சிறந்த வியாபார நடைமுறைகளும் இணங்குவது அவசியமாகும்.
- வேலைத்தாபனத்தின் உறுதியான பிரதிமையொன்றை பால்நிலைப் சமானத்துவமும்/சமத்துவமும் மேம்படுத்துகின்றன.
- தொழிலின் சகல அம்சங்களிலும் சமத்துவமும், வேலைக்கான உரிமையும் சர்வதேச சட்ட நியமங்களிலும், உள்ளூர் சட்ட ஏற்பாடுகளிலும், மற்றும் வேறு உரிமைகள் ஆவணங்களிலும் குறித்துரைக்கப்பட்ட பறிக்கப்பட முடியாத உரிமைகளாகும்.

பால்நிலை சமானத்துவம்/சமத்துவம்

பெண்களும், ஆண்களும் எவ்வழியாக நோக்கப்படுகின்றார்கள், எவ்வாறு இருக்க வேண்டும்/ நடக்க வேண்டும், சீர்தூக்கிப்பார்க்கப்பட வேண்டும் என்பதைப் பால்நிலை குறிக்கின்றது. மக்களின் உயிரியல் அம்சங்கள் மீது பாலியல் வேறுபாட்டின் கருத்து தங்கியிருக்கின்ற அதேவேளை ஆண்களினதும், பெண்களினதும் வேறுபடுகின்ற சமூக உருவாக்கத்தின் மீது பால்நிலைப்படுத்தலின் கருத்து தளத்தினைக் கொண்டுள்ளது.

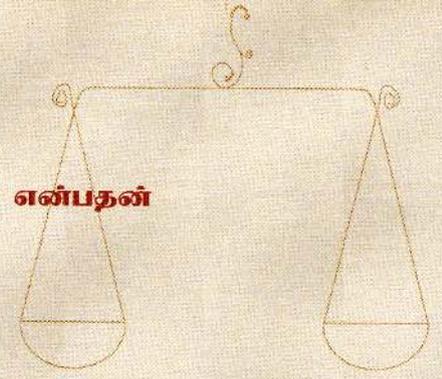
ஆண்களினாலும், பெண்களினாலும் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுகின்ற/அவர்களுக்கு குறித்தொதுக்கப்பட்டுள்ள வேறுபட்ட வகிப்புகள், மற்றும் பொறுப்புக்கள், குணவியல்கள் மற்றும் நடத்தைகள், ஆடை நியதிகள் மற்றும் வேலை முறைகள் ஆகியனவற்றின் காரணமாக வேலைத்தலத்தில் பால்நிலை முக்கியமானதாக விளங்குகின்றது. இருந்தும், நேரம், புவியியல் அமைவிடங்கள், இனத்துவம், வயது, வகுப்பு, தாபனரீதியான கலாசாரம் ஆகியனவற்றின் பிரகாரம், ஒவ்வொரு ஆணுக்கும், பெண்ணுக்கும் பால்நிலையினால் குறிக்கப்பட்டுள்ளவை மாற்றமடைகின்றன.

பால்நிலை சமானத்துவத்தினதும்/சமத்துவத்தினதும் கருத்துருக்கள் பின்வருவனவற்றை அங்கீகரிப்பதில் தங்கியுள்ளன:

- † பொதுவான தேவைப்பாடுகளாக வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ள தேவைகளைச் சகல மனிதப்பிறவிகளும் கொண்டுள்ள அதே வேளை, வேறு தேவைகள் நபர் ஒருவரின் பாலியல் மீது தங்கியிருப்பதுடன், வேறு சில தேவைகள் ஒவ்வொரு தனிப்பட்டவரிடமிருந்து எதிர்பார்க்கப்படும் பால்நிலைப்படுத்தப்பட்ட வகிப்புகளினதும், பொறுப்புக்களினதும், உறவுகளினதும் மீது கண்டறியப்படுகின்றன.
- † பெண்களும், ஆண்களும் வேறுபட்ட மனத்தோற்றங்களையும், தேவைகளையும், அக்கறைகளையும், வகிப்புகளையும், அந்தஸ்தையும், உறவுகளையும், மூலவளங்களையும் கொண்டுள்ளதுடன், இவ் வேறுபாடுகள் வகுப்பு, இனம், சாதி, இனத்துவம் அல்லது வயது, தாபனரீதியிலான கலாசாரம் ஆகியவற்றினால் மீள்வலியுறுத்தப்படுகின்ற அதேவேளை, அவற்றுக்குச் சமமான அல்லது பாரபட்சமற்ற பெறுமதி வழங்கப்படுவதில்லை.
- † இதன் விளைவாக, ஆண்களுக்கும், பெண்களுக்கும் இடையிலான பால்நிலை வேறுபாடுகள் (தனிப்பட்டரீதியாகவோ அல்லது பகிரங்கமாகவோ) சமமற்றவை என்பதுடன், பாகுபாடானவையுமாகும்.
- † ஆண்களுக்கும், பெண்களுக்கும் இடையில் பால்நிலைக்கு பொறுப்புக்காட்டத் தவறுதல் சமத்துவமின்மைகளையும், அநீதியையும் விளைவிக்கின்றது.
- † பால்நிலைச் சமத்துவத்தின் கருத்துரு பெண்களும், ஆண்களும் தமது மனித உரிமைகளை அடைவதற்கும், வேலைத்தாபனத்திற்கு பங்களிப்பதற்கும், அதன் விளைவுகளிலிருந்து அனுசூலமடைவதற்கும் சமமான நிலைமைகளைக் கொண்டிருக்கிறார்கள் என்பதாகும்.

- † பெண்களுக்கும், ஆண்களுக்கும் இடையில் ஒத்ததன்மைகளையும், வேறுபாடுகளையும், மற்றும் அவர்கள் ஆற்றுகின்ற மாறுபட்ட வகிப்பங்களுக்கும் தாபனத்தின் வேலையின் மூலம் சமமாக மதிப்பிடுவதை பால்நிலைப் பாரபட்சமின்மையின் கருத்துரு அர்த்தமாகக் கொண்டுள்ளது. ஆகவே, இது பால்நிலைச் சமத்துவமின்மைகளை நீக்குவதற்கு வடிவமைக்கப்பட்ட குறிப்பான நடவடிக்கைகள் மூலம் பெண்களின் அதிகாரமளிப்பினை வேண்டுவதுடன், பெண்களின் அங்கீகாரத்தினையும், பங்கெடுப்பினையும் தீவிரமாகவும் முன்னேற்றுகின்றது.
- † வழமையாக இத்தாபனங்களைக் கட்டுப்படுத்துபவர்களின் (பெரும்பாலும் ஆண்களே) முதன்மையான தேவைகளையும், பெறுமதிகளையும் மற்றும் அக்கறைகளையும் தற்போதைய நிறுவனரீதியிலான கட்டமைப்புகளும், முகாமைத்துவ முறைகளும், மற்றும் தாபனரீதியிலான நடைமுறைகளும் பிரதிபலிக்கின்றன.
- † பால்நிலை நியாயத்தன்மையினதும், நேர்மையினதும் உணர்வொன்றை ஒன்றிணைப்பதன் மூலம், தாபனத்தை முன்னேற்றுவதை நோக்கிய நோக்கொன்றுடன் பெண்களினதும், ஆண்களினதும் மாறுபடுகின்ற தேவைகளையும், அக்கறைகளையும், அர்ப்பணிப்புகளையும், அனுபவங்களையும், பெறுமதிகளையும் கருத்திற்கு எடுக்கின்ற நிறுவனரீதியிலான நடைமுறைகளையும், வேலைக் கலாசாரங்களையும் சிறந்த தொழிற்றுறை ஆட்சியானது அவசியமாக வேண்டுகின்றது.
- † பால்நிலையானது நிபுணத்துவப் பிரிவொன்றினால் கவனத்திற்கு எடுக்கப்படுவதற்கான சுற்றிவர மறைக்கப்பட்டதொரு பிரச்சினை அல்ல. ஆனால், வேலைத்தாபனத்தின் சகல அம்சங்களையும் ஊடறுத்துச் செல்லும் விடயமாகும்.
- † பெண்களுக்கும், ஆண்களுக்கும் இடையிலான தீவிரமான கூட்டுப் பங்களிப்பின் மூலம் மட்டுமே பால்நிலைச் சமத்துவமும்/சமானத்துவமும் சாதிக்கப்பட முடியும்.

வேலைத்தலத்தில் பால்நிலைச் சமத்துவம்/சமானத்துவம் என்பதன் கருத்தானது,



- வேலைத்தலத்தில் பாகுபாட்டினை ஒழிக்கும் போது, அது கைவசமுள்ள தொழில்களுக்கு சிறந்த தேருநர்களுக்கு தொழில் வாய்ப்பினை ஏற்படுத்திக்கொடுப்பதும்
- பெண்களும், ஆண்களும் ஒன்றாக வேலை செய்வதற்காக உள்ளடக்கப்படுகின்ற சூழ்நிலையை உருவாக்குவதும்
- போட்டித்தன்மையை மேம்படுத்துவதற்கு அதிக விளைவிலான மனித மூலவளக் கொள்கைகளை விருத்தி செய்வதும்
- ஊழியரின் மனோதிடத்தையும், உற்பத்தித்திறனையும் அதிகரிக்கும் வகையில் பால்நிலை-அடிப்படையிலான மோதலையும், தொந்தரவையும் ஒழிப்பதும்
- வேலை வடிவமைப்புக்களிலும், நிறுவனரீதியிலான கொள்கைகளிலும், பாரம்பரிய அணுகுமுறைகளிலும் பால்நிலை அடிப்படையிலான தடைகளையும், வெறுமனே விழிப்பியல் இன்மையின் காரணமானவற்றையும் தீவிரம் சார்ந்தவையாக கவனத்தில் எடுப்பதும்
- பாரம்பரியம் சாராத பயிற்சியை வழங்குவதிலும், ஒரு முனைப்பான தொழில்களுக்கு முன்னேற்றத்தின் புதிய ஏணிகளை உருவாக்குவதிலும் முன் கருக்கொள்ளப்பட்ட கருத்துக்களையும், பால்நிலை மாறாநிலைத்தன்மைகளையும் பிரித்தெடுப்பதன் மூலம் பெண்களையும், ஆண்களையும் கிடையாகவும், நெடுங்குத்தாகவும் ஒன்றுதிரட்டுவதில் அதி முக்கியமான மாற்றங்களை ஏற்படுத்துவதும்
- ஊழியரின் பிரசன்னம் மீது தங்கியிருத்தலின் தடைகளை அகற்றுவதன் மூலமும், நவீன தொழில்நுட்பத்தின் சுதந்திரத்தைப் பயன்படுத்துவதன் மூலமும் வியாபார முயற்சிக்கும், ஊழியர்களுக்கும் அளப்பரிய வளைந்து கொடுக்கும் தன்மையை ஏற்படுத்துவதும்
- உள்ளூர் மற்றும் சர்வதேச மட்டங்களில் மாபெரும் வியாபார வாய்ப்புக்களுக்கு இட்டுச் செல்லும் திருந்திய கூட்டுப் பிரதிமையை ஏற்படுத்துவதுமாகும்.

சமத்துவம்
சமத்துவம்

தாபனரீதியிலான கொள்கையாக பால்நிலையைப் பிரதான நோட்டப்படுத்துவதற்கான மாதிரி வழிகாட்டல்கள்

ஒவ்வொரு வேலைத்தாபனத்தினதும் குறிப்பான தேவைகளின் பிரகாரம் தொழில்வழங்குனர்களினால் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதற்கு/கடைப்பிடிக்கப்படுவதற்கு பின்வரும் வழிகாட்டல்கள் சுட்டிச் சொல்லப்படுகின்றன.

- சிறந்த வியாபார நடைமுறைகளின்/மனித மூலவள அபிவிருத்திக் கொள்கைகளின் அங்கமாக பால்நிலைக் கொள்கையொன்றை முறைமையாக ஏற்றுக்கொள்வதன் மூலமும், தெளிவுபடுத்துவதன் மூலமும் பால்நிலைச் சமானத்துவத்திற்கும்/சமத்துவத்திற்கும் வேலைத் தாபனத்தின் அர்ப்பணிப்பினை அறிவித்தல்.
- தாபனத்தின் போக்குகளை மாற்றுவதையும், கட்டமைப்பு பால்நிலைச் சமத்துவமின்மைகளைக் குறைப்பதையும் நோக்கி தாபனரீதியிலான “பன்னிலை” முன்னெடுப்புகளைப் பணித்தல்.
- பணியணி ஒப்பந்தங்களினுள் பால்நிலைச் சமத்துவத்தையும்/சமானத்துவத்தின் எதிர்பார்ப்புக்களையும், அர்ப்பணிப்புகளையும், உரிமைகளையும், அனுகூலங்களையும் அறிமுகப்படுத்தல்.
- வேலைத்தலத்தில் போக்குரீதியான மாற்றத்தை ஆரம்பிப்பதற்கும், பால்நிலை பிரச்சினைகளைக் கண்காணிப்பதற்கும், வேலைத்தாபனத்தில் பதவிநிலையையும்/வகிபங்கினையும்/பொறிமுறையையும் முன்னேற்றுவதல்.
- வியாபார திட்டங்களினுள்ளும், தாபனரீதியான வரவு-செலவுத் திட்டங்களினுள்ளும் பால்நிலை சமானத்துவத்தின்/சமத்துவத்தின் குறிக்கோள்களை ஒன்றிணைத்தல்.
- பால்நிலைச் சமத்துவத்திற்கும்/சமானத்துவத்திற்கும், மற்றும் அனுகூலங்களுக்கும் வேலைத் தாபனத்தின் அர்ப்பணிப்பு பற்றி சகல ஊழியர்கள் மத்தியிலும் உணர்வுத்தன்மையை முன்னேற்றுவதல்.
- பால்நிலை சமானத்துவத்திற்கும்/சமத்துவக் கொள்கைக்கும் முகாமையாளர்களைப் பொறுப்பாக்குதல். அதைச் சாதிப்பதற்காக அவற்றின் செயற்றிறன் மதிப்பீடுகளையும், வெகுமதிகளையும் இணைத்தல்.
- உள்ளக பால்நிலை விழிப்பியல் பயிற்சித் திட்டங்களை அமுல்படுத்துதல்/சகல ஊழியர்களுக்கும் பால்நிலைப் பாரபட்சமின்மை பற்றிய ஊழியர் கைநூல் ஒன்றை வெளியிடுதல்/மனித மூலவளக் கைநூல்களில் பால்நிலைச் சமத்துவத்தையும், பாரபட்சமின்மையையும் ஒன்றிணைத்தல்.

வழிகாட்டல்

மாத்திரி வழிகாட்டல்

- ⊙ தாபனரீதியிலான கொள்கையின் அங்கமாக, வேலைத் தாபனத்தின் மூலோபாயத் துறைகளினுள் கண்காண, சிரேஷ்ட பதவிநிலைகளில் ஆண்களினதும், பெண்களினதும் நியாயமான பால்நிலைச் சமநிலையொன்றை உறுதிப்படுத்துதல்.
- ⊙ பரந்தவகையிலான தொழில் முன்னேற்ற விருப்புக்களை நோக்கி பெண் ஊழியர்களுக்கு வசதியளித்தல்/ஊக்கமளித்தல்
- ⊙ குழுக்களிலும், சபைகளிலும், மற்றும் வேறு நிகழ்ச்சி நிரல் பின்னணியிலும்/தீர்மானம் மற்றும் மூலோபாயம் செய்யும் உறுப்புக்களிலும் நியாயமான சமநிலையை உறுதிப்படுத்துதல்
- ⊙ ஊழியர்களின் குடும்ப அர்ப்பணிப்புக்களைப் பொறுப்புக்கு எடுக்கும் மாற்று வேலை ஒழுங்குகளையும் (வளைந்து கொடுக்கும் நேரம்/வீட்டு வேலை/நேரத்தைப் பங்கிடுதல்), முறைகளையும், மற்றும் வசதிகளையும் உரிய இடத்தில் வைத்தல்.
- ⊙ தொந்தரவாக எது உள்ளடங்குகின்றது என்பதையிட்டும், நிவர்த்திக்காக வேலைத் தாபனத்தினுள் கிட்டுகின்ற பொறிமுறைகளையும் இட்டு விளக்கமளிக்கும் விரிவானதொரு பாலியல் தொந்தரவுக் கொள்கையை அமுல்படுத்துதல்.
- ⊙ வேலைத் தாபனத்தின் சகல பிரதிமைகளும், பிரச்சார சாதனங்களும் பால்நிலைச் சமநிலையானவை அல்லது பால்நிலை நடுநிலையானவை என்பதை உறுதிப்படுத்துவதுடன், பெண்களுக்கும், ஆண்களுக்கும் வாய்ப்புக்களை மேம்படுத்துதல்

பால்நிலைச் சமத்துவத்திற்கும்/சமானத்துவத்திற்கும் கட்டிச் சொல்லப்படுகின்ற ஆதரவுகளும், மூலோபாயங்களும்

பால்நிலைச் சமத்துவத்தினதும், சமானத்துவத்தினதும் குறிக்கோள்களை நோக்கி நிறுவனங்கள் எவ்வாறு பணியாற்ற முடியும் என்பதே கீழே சமர்ப்பிக்கப்பட்டுள்ள வழிகாட்டலாகும். கட்டிச் சொல்லப்படுகின்ற விருப்புக்களின் பட்டியல் தாபனரீதியிலான கொள்கையினதும்/நடைமுறையினதும் மற்றும் வேலைச் செயற்பாடுகளினதும் பன்னிலையான துறைகளைச் சுற்றிச் சுழல்கின்றது. ஒவ்வொரு நிறுவனத்திலும் சாத்தியமாக விளங்கக்கூடிய பால்நிலை கூருணர்வினதும், சமானத்துவத்தினதும், சமத்துவத்தினதும் மற்றும் நியாயத்தன்மையினதும் மட்டங்களின் பொதுவான பின்புலத்தினை இவை வழங்குகின்றன. தமது தனிப்பட்ட தாபனரீதியிலான பொருத்தமானதாகவும், குறிப்பானதாகவும் தெரிகின்ற ஆலோசனைகளை அக்கறையிலான நிறுவனங்கள் ஏற்றுக்கொள்வதற்கு அல்லது கடைப்பிடிப்பதற்கு விதந்துரைக்கப்படுகின்றது.

1. ஆட்சேப்பும், தெரிவும்

- ❑ பால்நிலை-பாகுபாடற்ற தொழில் விவரணங்களையும், விவரக்கூற்றுக்களையும் தயாரித்தல்
- ❑ ஆட்சேப்பி விளம்பரங்கள் பாகுபாடற்றவை என்பதை உறுதிப்படுத்தல்
- ❑ ஆட்சேப்பில் உறுதியான நடவடிக்கை ஊடாக பால்நிலை அடிப்படையிலான கிடையானதும், நெடுங்குத்தானதுமான கூட்டுச் சேருதலை ஒழித்தல்
- ❑ தெரிவுக் குழாம்களில் ஆண்களும், பெண்களும் சமூகமளிப்பதை உறுதிப்படுத்துதல்.
- ❑ 'நேர்முகப் பரிட்சைகளும், தெரிவு நடைமுறைகளும்' பால்நிலை கூருணர்வானவை என்பதையும், குழாம் உறுப்பினர்கள் பால்நிலையிலான பிரச்சினைகளைக் கையாள்வதற்கு பயில்திறனைக் கொண்டவர்கள் என்பதையும் உறுதிப்படுத்துதல்
- ❑ பால்நிலைப் பாரபட்சமின்மைக்கு தாபனரீதியிலான அர்ப்பணிப்புக்களைத் தெளிவாக உச்சரித்தலும், தொழில் ஒப்பந்தங்களில் ஊழியர்களிடமிருந்து வரும் பால்நிலைப் பாரபட்சமின்மை எதிர்பார்ப்புக்களை அறிவித்தலும்.

2. பயிற்சியும், அபிவிருத்தியும்

- ❑ தொழில் பதவியேற்றங்களில் சமமான வாய்ப்புக்கு பெண்களின் வாய்ப்புக்களை வசதிப்படுத்துவதற்கும், அதிகரிப்பதற்கும் பொருத்தமான கட்டமைப்பு மாற்றங்களைச் செய்தல். பொருத்தமான மதிப்பாய்வுக் குழுக்களினால் இம்மாற்றங்கள் அடையாளம் காணப்பட முடியும்.
- ❑ ஆண்களுக்கும், பெண்களுக்கும் பாரம்பரிய மற்றும் பாரம்பரியம் சாராத பயிற்சியை வழங்குதல் (உதாரணமாக தூண்டல் மற்றும் உள்ளகப் பயிற்சிக் காலங்களின் போது இலத்திரனியல், பொறிமுறை, வாகனமோட்டுதல், தொழில்நுட்பப் பயில்திறன்கள் ஆகியவற்றில் பெண்களுக்குப் பயிற்சி, மற்றும் காரியதரிசியின் பணியிலும், செவிலிய சேவையிலும் ஆண்களுக்குப் பயிற்சி).
- ❑ ஆண்களுக்கும், பெண்களுக்கும் முறைசாரா பயில்திறன் பயிற்சியை வழங்குதல் (உதாரணமாக பெண்களுக்கு கூட்டங்களை நடத்துவதிலும், இயந்திரங்களை இயக்குவதிலும், அவசரகால வெளியேற்ற தொழிற்பாடுகளைப் பொறுப்பேற்பதிலும், ஆண்களுக்கு வரவேற்பு கருமபீடத்தை நிருவகிப்பதிலும், நிகழ்ச்சிகளில் விருந்தோம்புபவர்களாகச் செயல்படுவதிலும், சுகவீனமடைந்துள்ள பெண் ஊழியர்களை நிருவகிப்பதிலும், வரவேற்பொன்றை ஒழுங்குபடுத்துவதிலும், அல்லது வைபவமொன்றுக்கு உணவுப்பட்டியலொன்றை திட்டமிடுவதிலும் பயிற்சி).

ஆ த ர வு க ள்

- மேலதிகப் பயிற்சிக்கும், தொழில்முன்னேற்ற வாய்ப்புகளுக்கும் ஆண்களும், பெண்களும் தெரிவுசெய்யப்படுவதை உறுதிப்படுத்துதல்
- பாரம்பரிய மனோநிலைகளையும், பால்நிலைக் கூருணர்வினையும், மாற்று முகாமைத்துவ முறையையும் மாற்றுவதற்கு பயிற்சியுடன் முகாமைத்துவத்தை வழங்குதல்
- பெண்கள் தொழில் கட்டியெழுப்புதல் பயில்திறன்களைப் பெற்றுக்கொள்ளும் வகையில் தொழில் குறித்தொதுக்குதல்களில் பெண்களைச் சுழற்சிப்படுத்துதல்.
- வேறு பெண்களிடமிருந்து மட்டுமன்றி, ஆண்களிடமிருந்தும் பெண்கள் கற்றுக்கொள்ளக்கூடியதாக ஆலோசனைகளினதும்/அறிவுரையாளர்களினதும் மற்றும் வலைப்பின்னல் முறைமைகளினதும் ஏற்பாட்டுக்கு ஊக்கமளித்தல்
- வேலைப்படையில் பால்நிலைச் சமநிலையைத் தெளிவாகக் காட்டக்கூடிய தாபனத்திற்கான மனித மூலவளத் திட்டமொன்றின் நீண்ட கால முன்னீட்சிப்படுத்தலுடன், சகல ஊழியர்களுக்கும் மனித மூலவள/தொழில் முன்னேற்ற திட்டங்களை விருத்தி செய்தல்
- தேசிய மற்றும் சர்வதேச மட்டங்களில் தொழில் தொடர்பிலான பயிற்சியில் பெண்களின் பங்கெடுப்புக்கு ஊக்கமளித்தலும், ஆதரவளித்தலும்.

3. செயற்றிறன் மதிப்பீடு

- பால்நிலைப் பாகுபாடற்ற மதிப்பாய்வு மூலப்பிரமாணத்தைப் பயன்படுத்துதல். பால்நிலை நடுநிலையிலான மொழியை உபயோகித்தல்.
- வெளிப்படையிலான செயற்றிறன் நோக்கங்களையும், மதிப்பீட்டின் மூலப்பிரமாணத்தையும் சுருக்கமாக வருணித்தல்.
- மதிப்பீட்டு நடைமுறைகளை நிர்ணயிப்பதற்காக (மதிப்புரைக்கின்ற நேர்முகங்காணலின் மூலப்பிரமாணத்தையும், உள்ளடக்கத்தையும் மற்றும் கட்டமைப்பையும் தாபித்தல்) ஆண்களையும், பெண்களையும் (பால்நிலை கூருணர்வுள்ளவர்கள்) கொண்டுள்ள குழாம்களையும் நியமித்தல்.
- மதிப்பீட்டில் பங்கெடுப்பு முறைகளைப் பயன்படுத்துதல்.
- பால்நிலை சமனத்துவமானது ஓர் அடிமட்டப் பிரச்சினை என்பதை நிரை முகாமையாளர்கள் அறிந்து வைத்திருக்கச் செய்தல்.
- ஊழியர்களினாலும், அவர்களின் மாற்றமடையும் பால்நிலை வகிபங்குகளினாலும் முகங்கொடுக்கப்படும் எந்த புதிய சவால்களினதும் பிரதிபலிப்பினை உறுதிப்படுத்துவதற்காக இந்நடைமுறைகளின் கிரமமான மதிப்பாய்வுகளை ஆரம்பித்தல்.

4. பதவியேற்றங்கள்

- நிருவாக பதவியுயர்வு முறைமைகளில் மாற்றங்கள் மூலம் பெண்களுக்கு முன்னேற்றகரமான வாய்ப்புக்களைத் திருத்தியமைத்தல்.
- பக்கவாட்டானதும், செங்குத்தானதுமான ஒன்றுதிரட்டலை உறுதிப்படுத்துவதற்காக முடிவுள்ள தொழில்களுக்கு பதவியுயர்வு எதிர்பார்ப்பினை உருவாக்குவதற்காக தொழில் ஏணிகளை மீள் வடிவமைத்தல்.
- பாரம்பரிய சாராத தொழில்களினுள்ளும், நிருவாகரீதியிலான பதவிகளினுள்ளும் பெயருகின்ற பெண்களுக்கு வாய்ப்புக்களை அதிகரிப்பதற்காக வடிவமைக்கப்பட்ட உறுதியான செயல் திட்டங்களை அமுல்படுத்துதல்.

5. வேதனம்

- (அ) சமமான மதிப்புள்ள வேலைக்கு சமமாகக் கொடுப்பனவு செய்யப்படுதல் (ஆ) சமமான வேலை செய்யும் நிலைமைகளுக்கும்/நேரத்திற்கும் சமமான கொடுப்பனவு செய்யப்படுதல் (இ) சமமான வேலையின் பெறுமதிக்கு சமமான கொடுப்பனவு செய்யப்படுதல் என்றவாறு கொடுப்பனவுக் கட்டணங்களைச் சீராக்குதல்.
- சரீரத்தொழிலிலும், உப ஓப்பந்தப்படுத்தலிலும் ஊழியர்களின் வேதனங்களின் நடைமுறையிலான பால்நிலை அடிப்படையிலான முரண்பாடுகளை மீள்சீரமைத்தல்.
- வேதனத் திட்டங்கள்/கட்டமைப்புகள் வெளிப்படைத்தன்மையானவை என்பதை உறுதிப்படுத்துதல்.
- வேதனத் திட்டங்களில் பால்நிலைப் பாகுபாட்டினைக் கவனத்திற்கெடுத்தல்.
- சமமான வேலையின் பெறுமதிக்கு சமமான நஷ்டஈட்டினைக் கொடுப்பனவு செய்தல்.

6. தொடர்பாடல்கள்

- சமமான வாய்ப்பின் அல்லது பால்நிலைப் பாரபட்சமின்மையின் அல்லது பால்நிலை நடுநிலையின் கருத்துருக்களின் மீது மையம் கொண்டுள்ள வேலைத் தாபனத்தையும்/உற்பத்தியையும்/சேவைப் பிரதிமைகளையும் உருவாக்குதல்.
- விளம்பரப்படுத்தல் இயக்கங்கள்/பொது உறவுகளின் தலையீடுகள் ஆகியன பாலியல் சாராதவை அல்லது பால்நிலை பாகுபாடானவை என்பதையிட்டு நிச்சயப்படுத்தல்.
- சகல உள்ளக மற்றும் வெளியக தாபனரீதியான தொடர்பாடல்கள் பால்நிலைப் பாரபட்சமற்றவை/சமமானவை என்பதையும், பொருத்தமான பால்நிலை-கூருணர்விலான மொழியும், பிரதிமைகளும் பயன்படுத்தப்படுகின்றன என்பதையும் உறுதிப்படுத்துதல்.

7. தொழிலாற்றுவதல் நிலைமைகள்

- பால்நிலை-கூருணர்விலான உட்கட்டமைப்பையும்/வசதிகளையும் வழங்குதல்.
- பெண்களினாலும், ஆண்களினாலும் பயன்படுத்துவதற்கு இணங்கத்தக்கதாக சகல இயந்திராதிகளையும், சாதனங்களையும் மற்றும் கருவிகளையும் உறுதிப்படுத்துதல்.
- பாதுகாப்பான/ஆரோக்கியமான நியமங்களுக்கு இணங்குவதன் மூலம், தொழிலரீதியிலான சீர்கேடுகளைக் குறைந்தபட்சமாக்குதல்.
- தொழிலரீதியான அழுத்தத்திற்கு பொறுப்புக் காட்டுதல்.
- பெண்களினாலும், ஆண்களினாலும் அனுபவிக்கப்பட்ட குடும்ப நெருக்கடி நிலைக்கும், அழுத்தங்களுக்கும் பொறுப்புக் காட்டுதல் (ஆற்றுப்படுத்தல், வளைந்து கொடுக்கும் நேரம் மற்றும் வேறு ஆதரவுகள் ஆகியவற்றின் மூலம்).

8. பாலியல் தொந்தரவைத் தடுத்தல்

- பாலியல் தொந்தரவு/நடத்தை குறித்து அமுல்படுத்தப்படுகின்ற நியதிகள் மீதான கொள்கையொன்றை ஏற்றுக்கொள்ளுதல்.
- செயற்றிறனான தூண்டுதல், முன்கூட்டிய பயிற்சி, உள்ளகச் சேவை மற்றும் பயிற்சியின் வேறு வடிவங்கள் மூலமாக பாலியல் தொந்தரவுகளைத் தடுப்பதற்கு பொறிமுறைகளை நிறுவனரீதிப்படுத்தல்.

சமத்துவம்

- பாலியல் தொந்தரவினால் பாதிக்கப்பட்டவர்களுக்கு செயற்றிறான மனக்குறையிலான நிவாரணப் பொறிமுறைகளை வழங்குதல்.
- பாதிக்கப்பட்டவரின் இரகசியத்தன்மையையும், அந்தரங்கத்தையும் உறுதிப்படுத்துதல்.
- வேலைப்படையும், சகல பங்குடமையாளர்களும் (உத்தேசமான பாதிக்கப்படக்கூடியவர்கள்/மீறல்களில் சம்பந்தப்பட்டவர்கள், முழு அளவில் தொழில்வழங்குனர்கள் மற்றும் தாபனம்) பரந்த வரைவில்லக்கணம், மற்றும் பாலியல் தொந்தரவின் தாக்கங்கள் ஆகியன பற்றி தொடர்ச்சியாக உணர்வினைக் கொண்டிருக்கச் செய்தல்.
- பாலியல் தொந்தரவு மீது தாபனத்தின் நிலை பற்றியும், கொள்கை பற்றியும் தொடர்ச்சியாக உணர்வுதிறனை உருவாக்குதல்/சகல கரிசனை கொண்டவர்களுக்கும் அறிவித்தல்
- வேலைத்தலத்தினுள்ளும், அதைச் சுற்றியும் பெண் ஊழியர்களின் பாதுகாப்பை (பாலியல் தொந்தரவு/பாலியல் மற்றும் பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறை ஆகியனவற்றிலிருந்து) உறுதிப்படுத்துதல்

9. குடும்பப் பொறுப்புக்களுடனான ஊழியர்கள்

- ஆண் மற்றும் பெண் ஊழியர்கள் குடும்பப் பொறுப்பினைக் கொண்டிருப்பார்கள் என்பதையும், அவை அவர்களது மனோவியல் மற்றும் சமூக சேமநலனின் மீதும், அவர்களது உற்பத்தித்திறன் மீதும் தாக்கத்தைக் கொண்டிருக்கும் என்பதையும் அங்கீகரித்தல்.
- தினசரிப் பராமரிப்பு நிலையங்களையும், சிறுவர் பராமரிப்பு நிலையங்களையும், செவிலியச் சேவை அறைகளையும் மற்றும் வேறு ஆதரவளிப்பு வசதிகளையும் தாபித்தல்.
- பெற்றோர் லீவை அறிமுகப்படுத்துதல்
- நடைமுறையிலான பிரசவ சட்டவாக்கத்தை உறுதிப்படுத்துதல்
- ஆகக்குறைந்த நியதியாக்கற் தேவைகளுக்கு அப்பால் மேம்படுத்தப்பட்ட பிரசவ அனுகூலங்களை வழங்குதல்
- சாத்தியமானவிடத்து வளைந்து கொடுக்கும் நேரத்தையும், வீட்டிலிருந்து பணியாற்றுவதையும் அனுமதித்தல்
- குடும்ப கடப்பாடுகளுக்காக வரவின்மையினை நீடிக்கப்பட்ட லீவு வசதியாக வழங்குதல்
- பிரசவ லீவின் பின்னர் அல்லது குடும்பக் கடப்பாடுகளின் காரணமாக நீடிக்கப்பட்ட வரவின்மையின் பின்னர் மீளத்திரும்பும் ஊழியர்கள் தமது முன்னைய பதவிநிலைகளுக்கு அல்லது சமமான அந்தஸ்தைக் கொண்ட பதவிநிலைகளுக்கு மீளத்திரும்புவதை இயலச் செய்வதை உறுதிப்படுத்துதல்
- பிரசவ லீவின் பின் அல்லது குடும்பப் பொறுப்புக்கள் காரணமாக நீண்ட நாட்கள் வரவின்மையின் பின் வரும் ஊழியர்களைப் பாரபட்சமாக நடத்தாது இருக்க உறுதிப்படுத்துதல்.
- குடும்ப நெருக்கடி நிலைக்கு பொறுப்பாகவிருப்பதுடன், முற்றுமுழுதான மனித மூலவள முகாமைத்துவ மூலோபாயத்தின் ஊடாக பொருத்தமான ஆதரவு முறைமைகளை ஏற்றுக்கொள்ளுதல்.

10. சட்டவாக்கத்துடன் இணங்குதல்

- பெண் ஊழியர்களுக்கும், பால்நிலைப் பாரபட்சமின்மைக்கும், சமமான வாய்ப்புக்களுக்கும், பன்னிலையாக்கத்திற்கும் தொடர்பான சகல நடைமுறையிலான சட்டவாக்கத்தினாலும், தேசியக் கொள்கைகளினாலும் முகாமைத்துவம் கடைப்பற்றுவதில் உறுதியாக இருப்பதை உறுதிப்படுத்துதல்.

- மேற்படி தொடர்பில் பொருத்தமான சட்டவாக்கத் திருத்தங்களுக்கு ஆதரவு தேடுதல்.
- உறுதியான முறையில் இந்த சட்டங்களையும், கொள்கைகளையும் அமுல்படுத்துவதை நோக்கி பெண்களுக்கும், ஆண்களுக்கும் ஊக்கமளிப்பதற்கு தீவிரம் சார்ந்த நடவடிக்கைகளை எடுத்தல்.
- மாற்றமடையும் கோரிக்கைகளுக்கு கூருணர்வாக இருத்தலும், சர்வதேச மற்றும் தேசிய நியமங்களையும், வழிகாட்டல்களையும் பின்பற்றுதலும்.
- பொருத்தமான பால்நிலைக் கூருணர்விலானதும், பொறுப்பிலானதுமான பதிலிறுப்புக்களை உருவாக்குவதற்கு வேறு பங்குடமையாளர்களுடன் வலைப்பின்னலைக் கொண்டிருத்தல்.

11. நிலைத்திருக்கத்தக்க அக்கறையை கண்காணித்தலும், உறுதிப்படுத்தலும்

- பால்நிலை சமானத்துவத்தைச் சாதிப்பதற்கு கொள்கைகள்/நடவடிக்கைகள் மீது கிரமமான பின்னூட்டலைப் பெறுவதற்கு ஊழியர் அளவீடுகளை/பால்நிலைக் கணக்காய்வுகளைப் பொறுப்பேற்றல்.
- தாபனத்தின் சகல மட்டங்களிலும் பால்நிலைச் சமநிலையை உறுதிப்படுத்துவதற்கு 'சம வாய்ப்பு கணக்காய்வுகளை' நடத்துதல்.
- பால்நிலைப் பாரபட்சமின்மைக் குறிக்கோள்களையும், குறிப்பான நேரக் கெடுவையும் குறித்துரைத்தல்.
- பிரச்சாரத்தை வழங்குதலும், பால்நிலை மூலோபாய இலக்குகளில் சாதனைகளுக்காக வெகுமதி முறைமைகளை ஏற்படுத்துதலும்.

12. புதிய வேலை ஒழுங்கு விதிமுறைகள்/கலாசாரத்தை நோக்கி ஊக்குவிக்கப்படுதல்

- வளைந்து கொடுக்கின்ற வேலை செய்யும் ஒழுங்குகளை அறிமுகப்படுத்துதலும், ஊழியர்கள் அவ்வாறு வேலை செய்வதற்காக கண்டிக்கப்படாமல் இருப்பதை உறுதிப்படுத்துதலும்.
- பெற்றோருக்குரிய பொறுப்புக்கான நேரத்தை வழங்குவதை நோக்கிப் பணியாற்றுதல்.
- ஊழியர்களின் வேலைச் சூழலையும், நிலைமைகளையும் திருத்தியமைப்பதன் மூலம் அவர்களுக்கு குறைக்கப்பட்ட சில அனுகூலங்களைப் பகிர்ந்தளித்தல்.
- பால்நிலைப் பாரபட்சமின்மையை உறுதிப்படுத்துவதற்கும், பெண்களின் பங்கெடுப்பினை ஊக்குவிப்பதற்கும் வேலை முறைகளையும், பொறிமுறைகளையும் மீள்வடிவமைத்தல்.
- வேலைத்தாபன அனுகூலமொன்றாக ஊழியர் வீட்டுப் பணிகளைக் குறைப்பதற்கு நடவடிக்கைகளைப் பொறுப்பேற்றல்.
- வேலைத்தலத்திலும், அதற்கு அப்பாலும் ஒருவருடன் மற்றொருவருக்கான உறவுகளில் பாலியல் பாகுபாட்டில் பூஜ்ய சகிப்புத்தன்மையை அடைதலை நோக்கிப் பணியாற்றுதல்.

மூலோபாயம்

பால்நிலை பிரச்சினைகளின் சோதித்தல் பட்டியல்

பால்நிலையை உருவாக்கும் போது முகாமைத்துவம் நோக்கினைக் கொண்டிருக்க வேண்டிய பிரச்சினைகளின் சோதித்தல் பட்டியலை பின்வருவன வழங்குகின்றன.

- | | | |
|---|--|--|
| 01. விளம்பரப்படுத்தல் இயக்கங்கள் | 19. லீவு | 37. வேதனம் |
| 02. பழகளும், மிகையூதியங்களும் | 20. வெளிச்சம் | 38. ஓய்வு அறைகள் |
| 03. தொழில் ஒன்றுதிரட்டலும்/ முன்னேற்றமும் | 21. பிரசவ இடைவெளி | 39. மீள் சீரமைத்தல் |
| 04. தொடர்பாடல் வசதிகள் | 22. மருத்துவ, சுகாதாரப் பராமரிப்பு | 40. இளைப்பாறுதல் |
| 05. நஷ்டஈடு | 23. கூட்டங்கள் | 41. பிரித்து தனியாக வைத்தல் |
| 06. தினசரிப் பராமரிப்பு | 24. இரவு வேலை | 42. பாலியல் தொந்தரவு |
| 07. தீர்மானமெடுத்தல் | 25. செவிலியப் பணி நேரம் | 43. பணியணியினர் முன்னேற்றம் |
| 08. ஆடை நியதி | 26. மொழியைப் பயன்படுத்துதல் | 44. மேற்பார்வை |
| 09. வெளியேற்ற நேர்முகங்காணல்கள் | 27. அலுவலகத் தளக்கோல்மும், வடிவமைப்பும் | 45. இடைநிறுத்தம் |
| 10. விழாக்களும், வைபவங்களும் | 28. அலுவலக சிறு குறிப்புகள் | 46. பயிற்சியும், புலமைப்பரிசில்களும் |
| 11. அலங்கரித்தல் | 29. அலுவலக காதல் விவகாரங்கள் | 47. இடமாற்றங்கள் |
| 12. பால்நிலை மாறாநிலைத்தன்மை | 30. தாபனரீதியிலான தத்துவவியல் | 48. போக்குவரத்து |
| 13. மனக்குறைக்கான நிவாரணம் | 31. பெற்றோராதலும், குடும்பப் பொறுப்புக்களும் | 49. போக்குவரத்து வசதிகள் |
| 14. தொந்தரவு | 32. உற்பத்தித்திறன் செயல்நோக்கம் | 50. சாதனங்களின் உபயோகமும், மீள்முகவர்களும் |
| 15. சுகாதாரமும், பாதுகாப்பும் | 33. பதவியுயர்வு | 51. விடுமுறைகள் |
| 16. பிரதிமை | 34. பொழுதுபோக்கு | 52. நோக்கு |
| 17. பணிப்புரைத்தல் | 35. ஆட்சேர்ப்பு | 53. வேலை நேரம் |
| 18. காப்புறுதி | 36. தேவைக்கு அதிகபட்சம் | 54. வேலைச் சூழல் |
| | | 55. வீட்டிலிருந்து வேலை செய்தல் |

தனியார் துறைக்கு பால்நிலை சமானத்துவம்/சமத்துவம் மீதான வேலைத் தாபனக் கொள்கைகளுக்கான இலவழிகாட்டல்கள், இலங்கையின் தனியார் துறையின் வேலைத்தலங்களில் பால்நிலைப் பாரபட்சமின்மை மீது இலங்கை தொழில் வழங்குனர் சம்மேளனத்திற்கும், சர்வதேச தொழில் தாபனத்திற்கும் 2002/2003இல் மைத்திரி விக்கிரமசிங்க, விஜய ஜயதிலக்க ஆகியோரினால் நடத்தப்பட்ட ஆய்விருந்து பெறப்பட்டவையாகும்.

International Labour Office

202,204 Baudhaloka Mawatha,
Colombo 07.

Tel : + 94 11- 2592525
Fax : + 94 11- 2500865
E-mail : colombo@ilo.org
Website : <http://www.ilo.org/colombo>

The Employers' Federation of Ceylon

385 J3, Old Kotte Road,
Rajagiriya.

Tel : + 94 11- 2867966 - 8, 2867941
Fax : + 94 11- 2867942
E-mail : empfed@sltnet.lk
Website : <http://www.empfed.lk>