பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைகளைத் தடுத்தல்

தனியார்த்துறைக்கான
கொள்கை மற்றும் நிகழ்ச்சித்திட்ட வழிகாட்டிகள்

சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம்
இலங்கை ஊழியர் சம்மேளனம்
ஜோன் கீல்ஸ் பவுன்டேஷன்
மாஸ் ஹோல்டிங்ஸ் தனியார் வரையறுக்கப்பட்ட கம்பனி
உலக பல்கலைக்கழக சேவை கனடா
இலங்கை தேசிய பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர் ஒன்றியம்
பெண்கள் மற்றும் ஊடகக் கூட்டமைப்பு
இலங்கை நெறிமுறையான தேயிலை பங்குடமை
ஒக்ஸ்பாம் பெரிய பிரித்தானியா

என்பனவற்றின் ஓர் கூட்டுழைப்பு

ஒருங்கிணைப்பு: பேரா. மைத்திரி விக்கிரமசிங்க

முகவுரை

"பால்நிலை விரிவாக்கல்: ஏன் ஆண்மை விடயம்" என்ற அறிக்கை - இலங்கையின் நான்கு மாவட்டங்களில் மனப்பான்மை, செயற்பாடுகள் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை தொடர்பான ஓர் ஆய்வு - இலங்கை கெயார் இன்டர்நாஷலினால் அதன், பால்நிலை சமத்துவத்தை மீள்வரையறை செய்தல் மற்றும் ஆண்களை ஈடுபடுத்த உரிமையளித்தல் - என்ற ஆண்களை ஈடுபடுத்தல் கருத்திட்டத்தின் கீழ் 2013 ஏப்பிரலில் வெளியிடப்பட்டது. கொழும்பு, மட்டக்களப்பு, அம்பாந்தோட்டை, மற்றும் நுவரெலியா மாவட்டங்களில் பால்நிலை மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை தொடர்பாக ஆண்களின் அறிவு, நடைமுறைகள், மற்றும் சமூக மனப்பான்மைகளைப் புரிந்துகொள்வதனைத் தடுப்பதற்கு பங்காளிகளின் கூட்டுழைப்புடன் அறிக்கை தயாரிக்கப்பட்டது. ஆய்வு கெயார் நிகழ்ச்சிகளுக்கான ஒப்புநோக்குக் காட்டிகளை வழங்குவதுடன் பாலினப்பட்ட மனப்பான்மை, ஒழுக்கநெறிகள், மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைகளைத் தடுப்பதில் பிரயோகிக்கக்கூடிய பெண்கள் மற்றும் ஆண்களின் செயற்பாடுகள், ஆரோக்கியம், இளைஞர் மற்றும் உரிமையளித்தற் தலையீடுகள் என்பன தொடர்பில் தகவற் செல்வத்தையும் வழங்குகின்றது. இந்த ஆய்வு உலக சுகாதார ஸ்தாபனத்தின் ஆராய்ச்சிக்கான நெறிமுறை வழிகாட்டிகளைப் பயன்படுத்தி செயற்படுத்தப்பட்டது. இந்த ஆய்வு உபகரணங்கள் உலக சுகாதார ஸ்தாபனத்தின் பெண்களின் ஆரோக்கியம் மற்றும் குடும்ப வன்முறை தொடர்பான பன்நாட்டு ஆய்வு மற்றும் இன்ஸ்ரிரியூடோ புறோமன்டோ மற்றும் பெண்கள் தொடர்பான ஆய்வுகளுக்கான சர்வதேச நிலையம் ஆகியவற்றினால் நடாத்தப்பட்ட சர்வதேச ஆண்கள் மற்றும் பால்நிலை சமத்துவ ஆய்வு என்பனவற்றினை அடிப்படையாகக் கொண்டிருக்கின்றன.

கொள்கை மற்றும் திட்டமிடல் மேம்பாடுகளை அறிவிப்பதற்குத் தரவுகளைப் பயன்படுத்தும் ஒரு ஊடகமாக, பின்வரும் பரப்புகளில் பரிந்துரைகளைத் தயாரிப்பதற்கு அரச, சுகாதார, மற்றும் அரச சார்பற்ற துறைகளிலிருந்து உறுப்பினர்களை உள்ளடக்கிய ஐந்து கருப்பொருள்சார் பணிக்குழுக்கள் அமைக்கப்பட்டன:

- கலாநிதி ஹிரந்தி விஜேமான அவர்களினால் ஐக்கிய நாடுகள் சிறுவர் நிதியத்தின் (UNICEF) கூட்டுழைப்புடன் ஒழுங்குசெய்யப்பட்ட குழந்தைப்பராய அனுபவங்கள் மற்றும் வன்முறைக் குற்றச்செயல்கள் மீதான அவற்றின் தாக்கம் உள்ளிட்ட - குழந்தைப் பாதுகாப்பு
- கலாநிதி நாலிக்க குணவர்த்தனவினால் ஒழுங்குசெய்யப்பட்ட - பெண்களின் மனப்பான்மை மற்றும் அவர்களின் உள மற்றும் உடல் ஆரோக்கியம் மீதான பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைகளின் தாக்கங்களை ஆராய்தல்
- பேராசிரியர் மைத்திரி விக்கிரமசிங்க அவர்களினால் ஒழுங்குசெய்யப்பட்ட – பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைகளைக் குறைப்பதில் தனியார்த் துறையின் ஈடுபாடும் அவர்களினால் ஆற்றப்படக்கூடிய பங்குபணியும்
- பிரபு தீபன் அவர்களால் இலங்கை குடும்ப திட்டமிடல் சங்கத்தின் கூட்டுழைப்புடன் ஒழுங்குசெய்யப்பட்ட – சமூக பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைகளினைக் குறைப்பதற்கு இளைஞர்களை ஈடுபடுத்தல்
- கலாநிதி டயானாத் ரணதுங்க அவர்களால் உலக சுகாதார தாபனம் மற்றும் ஐக்கிய நாடுகள் எயிட்ஸ் (UNAIDS) ஆகியவற்றின் கூட்டுழைப்புடன் ஒழுங்குசெய்யப்பட்டபாலினம் சார்ந்த வன்முறைகளினைத் தடுப்பதில் இளைஞர்களை ஈடுபடுத்தல் ஓர் முதன்மை வழிவகையாகக் கருத்தில்கொள்ளல்

இந்த ஆய்வுக் கட்டுரைகள் தமிழ் மற்றும் சிங்களம் ஆகிய மொழிகளில் மொழிபெயர்க்கப்பட்டு நான்கு மாவட்டங்களில் ஒவ்வொரு துறையிலும் பணிபுரியும் உள்ளூர் அரச நிறுவனங்கள் மற்றும் குடிசார் சமூகங்களுடன் அவர்களின் பணிகளை அறிவிக்க உதவும்பொருட்டு பகிரப்படும்.

ஏற்பறிவிப்புகள்

இலங்கை கெயார் இன்டர்நாஷனல் நன்றியுடன் ஒருங்கிணைப்பாளர்கள், கலாநிதி ஹிரந்தி விஜேமான்னே, கலாநிதி நாலிக்க குணவர்த்தன, போசிரியர் மைத்திரி விக்கிரமசிங்க, பிரபு தீபன், மற்றும் கலாநிதி டயனாத் ரணதுங்க, மற்றும் ஒவ்வொரு பணிக்குழுக்களிலும் பணியாற்றிய உறுப்பினர்களுக்கும், இந்தக் கொள்கைச் சுருக்கங்களைத் தயாரிப்பதற்கும் பூரணப்படுத்துவதற்கும் வழங்கிய பங்களிப்பு மற்றும் அர்பணிப்பிற்குஅதன் ஏற்பறிவிற்பினைத் தெரிவிக்கின்றது. சகல ஐந்து கருப்பொருள் பணிக்குழுக்களையும் ஒருங்கிணைப்பதில் அவரின் அர்பணிப்பு மற்றும் கடின உழைப்பிற்காக சாமா இராஜகருணா அவர்களுக்கும் எமது நன்றியைத் தெரிவித்துக் கொள்கின்றோம்.

தடுப்பிற்கான பங்காளிகளாகிய அரச நோர்வேத் தூதரகம், இலங்கை ஐக்கிய நாடுகள் வளர்ச்சித் திட்டம் (UNDP), ஐக்கிய நாடுகள் சிறுவர் நிதியம், இலங்கை குடும்பக் கட்டுப்பாட்டுச் சங்கம், உலக சுகாதார தாபனம் மற்றும் ஐக்கிய நாடுகள் எயிட்ஸ் ஆகியவற்றிற்கு, ஆய்வு மற்றும் ஆய்வுக்கட்டுரைத் தயாரிப்பு, செயற்படுத்தல் மற்றும் பரவச் செய்வதில் அவற்றின் ஒத்துழைப்பிற்கு கெயார் இன்டர்நாஷனல் நன்றியைத் தெரிவிக்கின்றது.

மேலும் இந்நூலினை தமிழ் மொழியில் மொழிப்பெயர்ப்பினை மேற்கொண்ட திரு. **R**. லோகேந்திரா அவர்களுக்கும், மொழிப்பெயர்ப்பு மற்றும் அமைப்பினை மீள சரிப்பார்த்த திவ்யா இராதாகிருஷ்ணன் அவர்களுக்கும் எமது நன்றிகளை தெரிவித்துக்கொள்கின்றோம்.

உள்ளடக்கம்

பின்னணி.......... 2

ஏன் தனியார்த்துறை பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைப் பிரச்சினையை கவனத்தில்கொள்ள வேண்டும்.......... 6

பால்நிலை, தொழில் மற்றும் வன்செயல் தொடர்பான சட்ட மற்றும் கொள்கைக் கட்டமைப்புகள்.......... 7

தனியார்த்துறைக் கம்பனிகள் மற்றும் தொழில் நிறுவனங்களுக்கான பரிந்துரைகள்.......... 8

சில வளங்கள்.......... 12

பின்னணி

தனியார்த்துறை

இலங்கை தனியார்த்துறை ஓர் உயர் பல்வகைமையான, பன்-முகப்பட்ட தனிஉரு–உற்பத்தித் தொழிற்றுறையில் உச்சத்தில் ஆடை உற்பத்தி மற்றும் தேயிலை தொழிற்றுறையில் தொடங்கி, இறப்பர் மற்றும் மர உற்பத்திகள் உள்ளடங்கலாக, கைத்தறி மற்றும் நெசவுத் தொழிற்றுறை, கைப்பணி, உணவு / பான உற்பத்தி மற்றும் பதனிடல் வரை பல்வேறு மட்டங்கள் மற்றும் துண்டங்களால் ஆக்கப்பட்டிருக்கின்றது. வாணிபம் மற்றும் சேவைகள் துறையில் தனியார்த்துறையின் ஈடுபாடு, கப்பற்றுறை, கட்டுமாணம்,தொலைத்தொடர்பு, சுகாதாரம், போக்குவரத்து, வங்கித்துறை, சுற்றுலா, தகவல் தொடர்பாடல் தொழில்நுட்பம் மற்றும் களியாட்டம் ஆகியனவற்றையும் உள்ளடக்குகின்றது.

தனியார்த்துறை ஒன்றின் வரைவிலக்கணம், அரசினால் கட்டுப்படுத்தப்படாத, தனிநபர்கள் மற்றும் கம்பனிகளால் இலாப நோக்குடன் நடாத்தப்படும் தேசத்தின் பொருளாதாரத்தின் ஒரு பகுதி என வரையறுக்கப்படுகின்றது. இலங்கையில், பல்தேசிய மற்றும் மேற்தர நிறுவனங்களின் இருப்புத் தவிர, உயர்ந்தவொரு விகிதாசரமான நுண், சிறிய மற்றும் நடுத்தர தொழில் முயற்சிகள் அத்துடன் பதிவு செய்யப்படாத நுண்- தொழில் துணிகர முயற்சிகள் (நகர மற்றும் கிராமியப் பிரதேசங்களை விவசாயத் துணிகரமுயற்சிகள் உட்பட வியாபித்திருப்பது) இருக்கின்றன. கூட்டாக, இந்தச் சிறிய மற்றும் நடுத்தர- அளவிலான துணிகர முயற்சிகள் நாட்டின் வேலைவாய்ப்பில் ஓர் கணிசமானளவினை உருவாக்குகின்றன. இலங்கையின் தனியார்த்துறையில் பல கழகங்கள், சம்மேளனங்கள் மற்றும் தொழிற்றுறை மற்றும் வணிகம்- சார்ந்த நிறுவனங்கள் (பெண்கள் கழகங்கள் உட்பட) கூட உள்ளன. ஆகையால் தனியார்த் துறை, இந்த வழிகாட்டிகளின் நோக்கத்திற்காக, இந்தப் பல்வகைத் தன்மையான பகுதிகள் மற்றும் மட்டங்கள் உள்ளடங்கலாக, அகன்றதாகக் கருத்துருக் கொள்ளப்பட்டிருக்கின்றது –அத்துடன்முறையான கூட்டு நிறுவனத் துறை வரையறைக்கு மட்டுப்படுத்தப்பட்டிருக்கவில்லை.

2012 இன் 3 ஆம் காலண்டு இலங்கை தொழிலாளர் படை ஆய்வுக்கு இணங்க, நாட்டிலுள்ள மொத்த தொழில்புரியும் மக்களின் மொத்த எண்ணிக்கையில், 41.5% தனியார்த் துறையில் இருக்கின்றன, 15% அரச துறையில் இருக்கின்றன, 3% வேலைகொள்வோர், 31.2% சொந்தக் கணக்குத் தொழிலாளர்கள் மற்றும் 9.4% ஊதியமளிக்கப்-படாத குடும்பத் தொழிலாளர்கள்

இன்று இலங்கை தனியார்த் துறையின் முக்கிய சவால்கள் பூகோளமயமாக்கலுடன் இணைந்த வித்தியாசமான சமூகப்- பொருளியல் ஓட்டங்கள் அத்துடன் யுத்த முடிவு மற்றும் தற்கால சமூகப்- பொருளாதார கொள்கைகளினால் தூண்டப்பட்ட தாமதிக்கும் உள்ளுரப் பிரச்சினைகள். இவை கூர்மையான பொருளாதார முறிவுகள் மற்றும் சமமின்மைக்கு இட்டுச் சென்றிருக்கின்றன.

இது தனியார்த் துறையை மிகப் பெரிய முக்கியமானதொரு தொழில் வழங்குநராக உருவாக்குகின்றது மற்றும் தேசிய அபிவிருத்தி மற்றும் சமூகத் தன்மை மாற்றத்திற்கு, அதாவது ஒப்புரவான மாற்றத்திற்குப் பங்களிப்பதற்கு இந்தத் துறை அதிகம் செய்யக்கூடியதாக இருக்கின்றது.

தனியார்த் துறை தெரிந்த மற்றும் கவனிக்கக்கூடியதாக இருக்கும் ஓர் சமூக விடயம் இலங்கை சமுதாயத்தில் பரந்து நிலவும் பாலியல் மற்றும் பாலினம் சார்ந்த வன்முறைகள்.

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை ஓர் அடிப்படை மனித உரிமைகள் மீறலாக இருப்பதுடன், அடுத்தடுத்த ஆராய்ச்சிகள் இந்த சமூக நடைமுறையில் பெண்கள் பிரதான இலக்காக இருப்பதாக உறுதிப்படுத்துகின்றன.

பால்நிலை மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்செயல், உடல்சார், உளம்சார், தண்டனையளிக்கும் செயல்கள் அல்லது பாலியல் தீங்கு அல்லது துன்புறுத்தல், அவ்வாறான செயல் அச்சுறுத்தல்கள், பலவந்தப்படுத்தல் மற்றும் ஏனைய சுதந்திரக் கவர்வுகள், பொதுவிடத்திலோ அல்லது தனிப்பட்ட வாழ்க்கையிலோ நபரொருவரின் பாலின மற்றும் அல்லது பாலியல் அடிப்படையில் நிகழ்வனவற்றைக் கருதுகின்றது. இது பாலியல் தொந்தரவுகள், வீட்டு வன்முறை மற்றும் நெருங்கிய துணைவர் வன்முறை என்பனவற்றை உள்ளடக்குகின்றது.

[1] BusinessDictionary.Com, http://www.businessdictionary.com/definition/private-sector.html

[2] இலங்கை தொழிலாளர் படை ஆய்வு – 2012 காலாண்டு அறிக்கை, 3ஆம் காலாண்டு, இலங்கை தொகைமதிப்புப் புள்ளிவிபரத் திணைக்களம், நிதி மற்றும் திட்டமிடல் அமைச்சு http://www.statistics.gov.lk/samplesurvey/2012q3report.pdf

[3] ஜயசுந்தர, ரமணி (2012) ஜயசுந்தர, ரமணி (2009) கமலினி மற்றும் ஷக்காரியா, பாயிஸுன் (2001) விஜேதிலக, கமலினி (2004).

பணியிடத்தில் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை ஓர் நேரடியான அல்லது மறைமுகமான தாக்கத்தைக் கொண்டிருக்கும். ஆனால் நேர்மாறாக, வீட்டு வன்முறை மற்றும் நெருங்கிய துணைவர் வன்முறை ஊழியர்கள்,சமூகமளிக்காமை, இயலாமை, ஒருமுகச் சிந்தனை மற்றும் ஊக்க இழப்பு காரணமாக அவர்களது உத்தமமான கடமையை ஆற்ற முடியாத நிலைக்கு இட்டுச் செல்லும். வீட்டுச் செயற்களம் கொட்டிவிட்டால், வன்முறை குற்றம்புரிவோர் அவர்களது பலியாட்களை பணியிடத்தில் பின்தொடர்ந்து கொண்டும் தொந்தரவு செய்து கொண்டும் இருந்தால் வேலைத்தளம் ஒத்திசையவேண்டிய நிலை ஏற்படலாம்.

ஆனால் நேர்மாறாக, பணியிடத்திலேயே பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை (பாலியல் தொந்தரவு, பாலியல் தாக்குதல் மற்றும் வல்லுறவு) கூட அதே விளைவுகளுக்கு இட்டுச் செல்லும்.

ஆகையால், பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையைக் கவனிப்பது தவிர, அது ஒரு குற்றம் மற்றும் சமூக அநீதியொன்றின் வடிவம் என்பதனால், அதனைத் தனியார்த்துறை கவனத்தில் எடுப்பதுடன் பணியிடங்கள் பாதுகாப்பான இடங்கள் என உறுதிப்படுத் துவதற்கு பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையை தடுப்பது சமவளவு முக்கியமானது.

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை பெண்கள் தொடர்புடைய (மற்றும் ஆண்கள்) பாரபட்சமான, சமமற்ற மற்றும் நேர்மையற்ற கருத்தியல் மற்றும் நடைமுறைகளின் ஓர் பார்வையாக இருக்கின்றது என்பது கவனிக்கப்பட வேண்டும். ஆகையால், பணியிடத்தில் பால்நிலை சரி ஒப்புரவு மற்றும் சமத்துவம் பற்றிய விடயங்களை ஒரே சமயத்தில் நிர்வகிக்காது விட்டால் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையினை சமாளிக்க முடியாது.

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையைத் தடுப்பது தொடர்பான வழிகாட்டிகளின் குறிக்கோள்கள்:

- பணியிடத்தின் ஆக்கத்திறன் மீது பாலியல் மற்றும் பாலினம் சார்ந்த வன்முறைப் பிரச்சினை மற்றும் அதன் தாக்கத்தை அறிமுகஞ் செய்தல்
- ஆண்மையின் (மற்றும் பெண்மையின்)சமூக அமைப்பு மற்றும் வெளிப்பாடுகளின் முக்கியத்துவத்தை வீட்டில் அல்லது பணியிடத்தில் கலந்துரையாடுவதற்கு, மற்றும்
- தொழில் நிறுவனங்களால் பணியிடத்தில் எவ்வாறு பாலியல் மற்றும் பாலினம் சார்ந்த வன்முறையை கவனிப்பது மற்றும் பாலின சரி ஒப்புரவு சமத்துவத்தை மேம்படுத்துவது தொடர்பில் வழிகாட்டிகளை சிபார்சு செய்வதற்கு.

தனியார்த்துறைக்கு பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை மற்றும் ஆண்மைக்குரியனவின் முக்கியத்துவம் மற்றும் தாக்கம்

ஆண்மைக்குரியன தொடர்பில் கெயர் இன்டர்நாஷனல் இலங்கை மற்றும் தடுப்பிற்கான பங்காளர்களினால் (ஐக்கிய நாடுகள் வளர்ச்சித் திட்டம், ஐக்கிய நாடுகள் மக்கள்தொகை நிதியம், ஐக்கிய நாடுகள் பெண்கள் மற்றும்ஆசியா மற்றும் பசுபிக்கில் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையைத் தடுப்பதற்கான ஐக்கிய நாடுகள் தொண்டர்கள் பிராந்திய இணை நிகழ்ச்சித்திட்டம்) நடாத்தப்பட்ட ஓர் அண்மைய ஆய்வு இலங்கையில் ஆண்மைக்குரியன மற்றும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை தொடர்பில் பாரியளவு தகவல் மற்றும் குழப்பமான நுண்ணறிவுகளை வெளிப்படுத்துகின்றன.

இது ஒரு மக்கள்தொகை அல்லது பிரதிநிதித்துவம் சார் ஆய்வொன்றல்லாத அதேவேளை,கோடிட்டுக் காட்டப்பட்ட இடர்பாடுகள் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை மற்றும் ஊழியரின் ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வு தொடர்பில், விசேடமாக தொழில் நிறுவனங்களுக்கு, பொருத்தமான நுண்ணறிவாக எடுத்துக் கொள்ளப்பட முடியும்.

கீழே தரப்பட்டுள்ள ஆய்வின் சில முக்கிய முடிவுகள் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை மற்றும் சமூக அமைப்புகள் மற்றும் ஆண்மைக்குரிய வெளிப்பாடு வேலைத்தளத்திற்கு தீர்க்கமான உட்பொருள் உடையனவாகலாம் ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் அவர்களது நாட்களில் தொழில் வாழ்வில் பெரும் பகுதியை பணியிடத்தில் செலவழித்தால் மற்றும் வேலை வாழ்க்கை சமமின்மை காரணமாக அவர்களது வாழ்க்கைத் தரம் மற்றும் அடுத்த சந்ததி வளர்க்கப்படும் விதம் ஆகிய இரண்டிலும் ஓர் தாக்கத்தைக் கொண்டிருக்கலாம். பணியிடங்கள் ஆகையால் ஏனைய பல்-துறைசார் முனைப்புகளுடன் ஒருங்கே பிரச்சினையைக் கவனிப்பதற்கு ஓர்தீர்மானிக்கும் இடமாக பயன்படுத்தப்படலாம்.

[4] பால்நிலை சமத்துவம் ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் பாரபட்சமின்றி சம உரிமைகள், பொறுப்புக்கள் மற்றும் சந்தர்ப்பங்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டுமென்ற எண்ணமாகும். சமத்துவம் என்பது பெண்கள் மற்றும் ஆண்கள் ஒரே மாதிரி இருக்க வேண்டுமெனக் கருதவில்லை, ஆனால் உரிமைகள், பொறுப்புக்கள் மற்றும் சந்தர்ப்பங்கள் மக்கள் ஆண்களாகவோ அல்லது பெண்களாகவோ பிறந்திருப்பதில் தங்கியிருக்கக்கூடாது. உதாரணமாக, ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் இருபாலாரும் உத்தியோகம், பயிற்சி, பதவியுயர்வுகளை அணுகுவதில் சம சந்தர்ப்பங்கள் மற்றும் குழுக்கள் மற்றும் சபைகளுக்கு நியமிக்கப்படுவதில் சம உரிமைகளைக் கொண்டிருக்க வேண்டும். பாலின சரி ஒப்புரவு ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் இருபாலாரதும் குறிப்பிட்ட ஆர்வம், தேவைகள் மற்றும் முன்னுரிமைகள் தொழில் நிறுவனங்களால் பரிசீலனைக்கு எடுத்துக்கொள்ளப்பட வேண்டும். சரி ஒப்புரவு ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் அவர்களின் உயிரியல் பால்நிலை மற்றும் அவர்களது பாலின வாழ்க்கை அனுபவங்கள் மகப்பேற்று உரிமைகள் அல்லது தாமதமாக வேலைசெய்யும் போது போக்குவரத்து கவனம் (பாலியல் மற்றும் பாலினம் சார்ந்த வன்முறைக்கு வெளிப்படுத்தப்படக்கூடிய சாத்தியம் காரணமாக) போன்ற வித்தியாசமான ஆர்வங்கள், தேவைகள் மற்றும் முன்னுரிமைகளைக் கொண்டிருப்பதனை அங்கீகரிக்கின்றது.

[5] பாலினம் விரிவாக்கல்: ஏன் ஆண்மை விடயம், ஆண்களின் அறிவு, நடைமுறைகள், மற்றும் பாலின உறவுகள் மற்றும் பாலினம்சார்ந்த வன்முறை தொடர்பில் மனப்பான்மைகள் தொடர்பில் ஓர் பன்னாட்டு ஆய்வின் ஒரு பகுதியாகும், இது கொழும்பு, அம்பாந்தோட்டை, நுவரெலியா மற்றும் மட்டங்களப்பு மாவட்டங்களை வீச்செல்லையினுள் கொண்டிருந்ததுடன் 18 – 49 வருடங்களுக்கு இடைப்பட்ட வயதுடைய 1658 ஆண்கள் மற்றும் 653 பெண்களின் மாதிரி ஒன்றை உள்ளடக்கியிருந்தது.

[6] ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் அவர்களின் அடையாளங்கள், அனுபவங்கள் மற்றும் ஆதிக்கமான கருத்தியல்கள்,மற்றும் சமூகக் கட்டமைப்பு மற்றும் காலப் பகுதிகளின் அடிப்படையில் (கெயார் இன்டர்நாஷனல் தடுப்பிற்கான பங்காளர்கள்: 2013 இன் அடிப்படையில்) சமூகரீதியில் கட்டுப்பாட்டுக்கு உட்பட்டிருத்தல் அமைக்கப்பட்டிருத்தல் அல்லது பல்வேறு வகைகளான ஆண்மை மற்றும் பெண்மை என்ற கருத்தமைவு.

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை

- மூன்றில் ஒரு எப்போதாவது- துணைவராகவிருந்த ஆண்கள் தாம் தமது வாழ்நாளில் ஓர் நெருங்கிய துணைக்கு எதிராக உடல்ரீதியாக மற்றும் அல்லது பாலியல் வன்முறையைப் புரிந்ததாக தெரிவித்திருந்தனர், அதனால், அடிக்கோடிடப்படும் இந்த நடைமுறை ஓர் சராசரி வீட்டினுள் உண்மையிலேயே ஓர் விதிவிலக்காவதை விட ஓர் உயர் நிகழ்தகவானதாகின்றது.
- நெருங்கிய துணை வன்முறையை அனுபவித்த எல்லாப் பெண்களிலும் அண்ணளவாக 12½ வாசிப் பேர் அவர்களின் கணவர்களால் அல்லது ஆண் துணைவர்களால் துன்புறுத்தப் பட்டிருக்கின்றார்கள், 9% ஆனோர் ஐந்து தடவைகளுக்கு மேல் காயப்படுத்தப்-பட்டிருக்கின்றார்கள்.
- நெருங்கிய துணைவர் வன்முறையை அனுபவித்த பெண்கள் 13% மற்றும் துணைவர் அல்லாதவரால் வன்முறையை அனுபவித்த பெண்கள் 8% அதனைக் காவல் துறையில் முறையிட்டிருக்கின்றார்கள்.
- எவ்வாறாயினும், பாலியல் வன்முறைக் குற்றம்புரிந்ததாக ஏற்றுக்கொண்ட அநேகமான ஆண்கள், வன்முறைக்கான முதன்மை இயக்கு சக்தியெனப் பொதுவான சமூகப் புலனறிவான மதுவோடு ஒப்பிடும் போது, தாம் பாலியல் உரிமை எண்ணத்தினாலேயே உந்தப்பட்டதாக கூறியிருந்தனர்.
- உண்மையில், 86% ஆன குற்றஞ்செய்தோர் தாம் பாலியல் உரிமையால் அல்லது பெண்களுடன் பாலியல் உறவு வைத்துக்கொள்வதற்கு உள்ள 'அவர்களது உரிமையால்' உந்தப்பட்டதாகக் கூறினர்.
- மிகவும் குழப்புவது அவர்களது நடவடிக்கைகளுக்கு எந்த விளைவுகளையும் அனுபவிப்பதிலிருந்து கூட குற்றம்செய்தோரைத் தடுக்கும் பண்பாட்டு விலக்கீட்டுரிமை (76% எந்தவொரு விளைவுகளையும் பெற்றிருக்கவில்லை).
- வலுக்கட்டாயமாகப் பாலியல் உறவு குற்றஞ்செய்தவர்களில் 18% ஆண்கள் மட்டும் தாம் கண்டுபிடிக்கப்பட்டு விடுவோமோ என்று பயந்ததாகக் கூறினர், அதேவேளை 69% அந்தச் செயலின் பின்னர் தாம் எந்தக் குற்ற உணர்வையும் உணரவில்லையெனத் தெரிவித்தனர். 93% குற்றஞ்செய்தோர் அவர்களால் புரியப்பட்ட வன்முறைக்கு குடும்பம் மற்றும் நண்பர்களிடமிருந்து எந்தத் தண்டனையும் கிடைக்கவில்லை எனத் தெரிவித்திருந்தனர், அதேவேளை மாதிரியில் 97பலியாளுக்கு ஆதரவளிக்கும் எவரிடமிருந்தும் எந்த வன்முறை எதிர்வினையையும் அனுபவித்திருக்கவில்லை.
- ஆண்களில் 2 இல் 1 ஐ விட அதிகமான ஆண்கள் (ஆண்களில் 58%) வன்முறைப் பயன்பாட்டை ஒப்புக்கொள்கின்றனர் - விசேடமாக குடும்பம் தொடர்பில் அதனை ஆண்மையின் அல்லது ஆண் தன்மையின் வெளிப்பாடாக நோக்குகின்றனர்

பாலியல் தொந்தரவு

- கிட்டத்தட்ட ஆய்வுசெய்யப்பட்ட 4 ஆண்களில் ஒருவர் பெண்கள் பாலியல் தன்மையானதொரு தொந்தரவை அவர்கள் ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டுமெனக் கூறினர்.
- துணையல்லாத ஒருவருக்கு எதிரான ஆண்களின் வல்லுறவுக் குற்றச்செயல், நெருங்கிய துணைவர் வன்முறை, பன்மடங்கு பாலியல் துணைகள், பாலியல் தொழிலாளர்களுடன் பாலியல், மற்றும் பரிமாற்றப் பாலியலில் ஈடுபடல் (அல்லது ஒன்றைக் கொடுத்துத்தீர்ப்பதற்காக பாலியல் - உதாரணமாக, பணியிடத்தில்) என்பவற்றுடன் இணைந்தாக இருக்கின்றது.

ஆண்மை பெண்மையின் சமூக அமைப்பு தொடர்பான மன உளைச்சல்

- நெருங்கிய துணை வன்முறையை அனுபவித்த பெண்களில் பாதிக்கும் மேற்பட்டோர் இயலாமைக்கு இலக்காகியிருப்பதுடன் படுக்கை ஓய்வு தேவையாகியுள்ளது 16% பணியிலிருந்து விடுப்பு பெற வேண்டியிருந்தது மற்றும் 32% காயங்களுக்கு மருத்துவ கவனிப்பை நாடவேண்டியிருந்தது, என்பன மீள வலியுறுத்தப்படுகின்றன.
- நெருங்கிய துணைவர் வன்முறையை அனுபவித்த பெண்களில் 25%, நெருங்கிய துணை வன்முறையை அனுபவித்திராத 7% பெண்களுடன் மாத்திரம் ஒப்பிடும்போது, எப்பொழுதும் தற்கொலை எண்ணங்களைக் கொண்டிருந்தனர்.

ஆண்மை பெண்மையின் சமூக அமைப்பு தொடர்பான மன உளைச்சல்

- பற்றாக்குறையான வருமானத்தின் விளைவான பொருளாதார அழுத்தம், பொருளாதார சொத்துக்கள் இன்மை, குடும்பங்களின் தலைவர்கள் மற்றும் குடும்பத் தேவை பொருளீட்டுநர் ஆக நிதிசார் பொறுப்புக்கள் என்பன ஆண்களின் மன உளைச்சல் மற்றும் நலனின்மைக்கான பிரதான காரணங்களாகும்.
- நேர்காணப்பட்ட 2/3 இற்கும் அதிகமான ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் "ஆணாக இருப்பதன் பொருள் உங்கள் குடும்பத்திற்கு வழங்குவதற்காக" என ஏற்றுக்கொண்டனர்.
- 2/3 மேற்பட்ட பெண்கள் "ஒரு பெண் அவளுடைய கணவருடன் உடலுறவு கொள்ள மறுக்க முடியாது" என நம்பியிருந்தனர்.

பணி தொடர்பான மன உளைச்சல் அழுத்தம்

- "பாதிக்கும் மேற்பட்ட எல்லா ஆண்களும் பணி தொடர்பான மன அழுத்தம் பற்றித் தெரிவித்திருந்தனர்" என ஆய்வுகள் காட்டின. மேலும், "ஆண்களில் 60% பற்றாக்குறையான வருமானம் காரணமாக தாம் அடிக்கடி மன அழுத்தத்திற்கு உள்ளாவதாகத் தெரிவித்திருந்தனர்".
- சுமார் "46% ஆண் பிரதிவாதிகள் அவர்கள் அவர்களது கல்வி அல்லது அனுபவத்திற்குப் பொருத்தமான உத்தியோகம் ஒன்றைக் கொண்டிருக்கவில்லை" என்ற காரணத்தினால் தாம் அடிக்கடி மன அழுத்தம் அல்லது மனச் சோர்விற்கு ஆளாவதாகக் கூடத் தெரிவித்திருந்தனர் மற்றும் "குறைந்த கல்வியுடைய ஆண்களுக்கு கிடைக்கக்கூடிய சமூக அசைவாற்றல் வேலைவாய்ப்புச் சந்தர்ப்பங்கள் குறைவாக இருப்பதன் காரணமாக, குறைந்த கல்வியுடைய ஆண்கள் மனச்சோர்வு மற்றும் தற்கொலை எண்ணகள் தொடர்பான உயர்ந்த இடரில் இருந்தனர்,"

சிறுவர்களின் புறக்கணிப்பு மற்றும் துஷ்பிரயோகம்

- 39% ஆண் பிரதிவாதிகள் குழந்தைப் பராயத்தில் உடல்சார் துஷ்பிரயோகத்தை அனுபவித்திருந்த அதேவேளை 44% மனவெழுச்சி துஷ்பிரயோகத்திற்கு உட்பட்டிருந்தனர்.
- குழந்தைப் பராயத்தில் உடல்சார், பாலியல், அல்லது மனவெழுச்சிப் புறக்கணிப்பு துஷ்பிரயோகம் அனுபவித்திருந்த ஆண்கள் 1.6 இற்கு 2 மடங்கு அவர்களது துணைகளுக்கு எதிராக வன்முறைக் குற்றஞ்செய்வதற்கான சாத்தியம் அதிகம்.
- குழந்தைகளுடன் பெற்றோர் செலவிடும் நேரம் குழந்தை அபிவிருத்தி, பெற்றோர் குழந்தைப் பிணைப்பு, ஒட்டுமொத்தமாக குடும்ப ஆரோக்கியத்தில் கணிசமான பங்கு வகிக்கின்றது.¾ ஆண்கள் அவர்களது மனைவியர் பிரசவத்திற்கு முந்திய சிகிச்சைகளுக்குச் செல்லும் போது கூடச் சென்றிருந்தபோதும், தந்தையர் பொருளாதார தேவை காரணமாக குழந்தைப் பராமரிப்புப் பேணலில் பெரும்பாலும் ஆஜராகாது இருந்திருக்கின்றனர்.

தரப்பட்ட இந்த முடிவுகளிலிருந்து, ஆண்மைக்குரிய மற்றும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை தொழில் நிறுவனங்களைப் பின்வருமாறு பாதிக்கும் நிகழ்தகவு உயர்வாக இருக்கின்றது.

நிறுவன உற்பத்தித்திறன்

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை உயர் ஊழியர் ஆக்கவீதத்திற்கு இட்டுச் செல்லும், அது முறையே, நிறுவனம் புதிய ஊழியரை ஆட்சேர்க்கும் மற்றும் பயிற்றுவிக்கும் செலவுத்தொகையைப் பொறுப்பேற்கும் நிலையை ஏற்படுத்தும்.

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைக் காயங்கள் காரணமாக ஊழியர்கள் ஆட்குறைப்புச் செய்யப்படுதல் நிறுவனத்தின் உற்பத்தித்திறனைப் பாதிக்கும். உற்பத்தித்திறன் வன்முறையால் பாதிக்கப்பட்ட ஊழியர்களின் விரக்தி, கோபம், பயம், மற்றும் மனச்சோர்வு முதலியன காரணமாகக் கூட குறைவடையலாம்.

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை காரணமான மன உளைச்சல் அத்துடன் பால்நிலைப் பாத்திரம் சார்ந்த பணிகள் பொறுப்புக்கள் தொடர்பான மன அழுத்தம் ஊழியரின் ஆரோக்கியத்தின் மீது நேரடியான ஓர் தாக்கத்தைக் கொண்டிருக்கும். பெரும் பணிச்சுமையைக் கொண்டிருப்போரின் பணியிட மன அழுத்தம் கூட, அழுத்தத்தை வெளிவிடுவதற்கு எந்த வடிகால்களும் (உதாரணமாக, ஊழியர்கள் அவர்களது வருடாந்த விடுப்பு முதலினவற்றைப் பயன்படுத்தாவிட்டால்) இல்லதுவிட்டால்,ஆரோக்கியப் பிரச்சினைகளுக்கு இட்டுச் செல்லக்கூடும். இவை சில தொழில் நிறுவனங்களுக்கு மேலதிக மருத்துவ மற்றும் காப்புறுதி செலவுகளை ஏற்படுத்தும்.

இருந்தபோதும் மிகவும் முக்கியமாக, மன அழுத்தத்தினை நிர்வகிப்பதற்கு ஊழியர்கள் அவர்களின் ஆற்றலை மேம்படுத்தாதிருக்கலாம் அத்துடன் மன அழுத்தத்தை பொருத்தமற்ற வழிவகைகள் ஊடாக நிர்வகிக்க முற்படலாம் (வன்முறை போன்ற).

இவைகள், அத்துடன் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைகளின் பாதகமான விளைவுகள், தொழில்நிறுவனம், வணிகக்குறி மற்றும் தொழிற்றுறை மீதான கீர்த்தி நிறுவனத்தின் உற்பத்தித்திறன் மீது இறுதியான விளைவைவொன்றை ஏற்படத்த முடியும்.

தொழில்வாழ்க்கை சமநிலை

குடும்பத்தேவைப் பொருளீட்டுநர் மீதான பொருளாதார அழுத்தங்கள் போன்ற ஊழியர்களின் தொழில்வாழ்க்கைச்சமனிலை தொடர்பான பிரச்சினைகள், உதாரணமாக,நிதிசார் முகாமைத்துவம் பற்றிய விடயங்களை விசேடமாக எதிர்கொள்வதற்குத் திட்டமிடலின் தேவையைப் பரிந்துரைக்கின்றன. ஆண்கள் மீதான வெளிப்படையான சுமை, பாலின உணர்நுட்பமான பயிற்சிகள் மற்றும் ஆணைமைக்குரியன மற்றும் பால்நிலை தர நெறிசார் சாவால்களை மீள் மதிப்பிடல் நிகழ்ச்சிகளுடன் மேலும் குறைக்கப்பட முடியும்.

மேலும்,பகுதி- நேர மற்றும் பணிப் பகிர்வு வேலைவாய்ப்பு அத்துடன் நெகிழ்வான வேலை நடைமுறைகள் உட்பட, மிகவும் நெகிழ்வான மற்றும் மாற்றியமைக்கத்தக்க ஒரு தொழில் அனுபவத்தை அனுமதிக்கும் கொள்கைகளின் தேவைகளை அது தெரிவிக்கின்றது. அலுவலக நேரத்திற்குப் பின்னான வீச்சளவுள்ள சமகால தொழில் நடைமுறைகள் ஊழியர்கள் அவர்களது குடும்பங்களைவிட வேலைவாய்ப்பினைத் தெரிவுசெய்ய வேண்டியிருக்கும் நிலைக்கு இட்டுச் செல்லும். இது ஆய்வில் கோடிட்டுக் காட்டப்பட்டவாறு சிறுவர்கள் புறக்கணிக்கப்படுவது தொடர்பில் கடுமையான எதிர்விளைவுகளைக் கொண்டிருக்கலாம் - விசேடமாக இரண்டு பெற்றோரும் தொழில்புரியும் சந்தர்ப்பங்களில்.

ஆய்வினால் வெளிப்படுத்தப்பட்ட மன அழுத்த மற்றும் மனச்சோர்வு நிகழ்வு நிறுவனங்கள் அவர்களது ஊழியர்களுக்காக தொழில் மேம்பாடு மற்றும் மன அழுத்த முகாமைத்துவத்தைக் கவனிக்கக்கூடிய புத்திமதி கூறும் மற்றும் அல்லது பயிற்றுவிப்பு நிகழ்ச்சிகளை அமுல்ப்படுத்த வேண்டிய தேவையை உறுதிப்படுத்துகின்றது. ஆண்கள் மற்றும் பெண்களுக்கான ஆலோசனைச் சேவைகள், மனவதிர்ச்சி, கோப முகாமைத்துவம், மற்றும் மனச்சோர்வு விடயத்தில் தனித்தன்மையதானவை மிகவும் பயனுள்ளதாக இருக்கும்.

வியாபாரச் சின்ன சாயை மற்றும் கீர்த்தி

பணியிடத்தில் எழும் அல்லது சிந்தும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை ஓர் ஆபத்தான இடராக இருப்பதுடன் பணியிடத்தின் வியாபாரச் சாயை மற்றும் கீர்த்திக்கு அளவிடற்கரிய பாதிப்பை ஏற்படுத்த முடியும். பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையில் சம்பந்தப்பட்டிருக்கும் தனிப்பட்டவர்களின் நடவடிக்கைகள் நேரடியாக அல்லது மறைமுகமாக தனிப்பட்ட கூட்டுநிறுவன சாயைகள், வியாபாரச் சின்னங்கள் மற்றும் தொழிற்றுறைகள் கூட பணிநுகர்வோர் பகைமை மற்றும் புறக்கணிப்புக்குக் கூட இட்டுச் செல்லக் கூடும். சுற்றுலாத் துறையிலிருந்தான உதாரணங்கள் (இந்தியா மற்றும் இலங்கை) எவ்வாறு பாலியல் தொந்தரவு மற்றும் வல்லுறவு சிலவேளைகளில் பாரியளவு சந்தைப்படுத்தல் முயற்சிகளைத் தோல்வியடையச் செய்யும் எனத் தெரிவிக்கின்றன.

உள்ளூர் மற்றும் உலகளாவிய சந்தைகளை நாடும் இலங்கை நிறுவனங்கள் வியாபாரச் சின்னங்கள், பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையைத் தடுக்கும் நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் மற்றும் கொள்கைகளை செயற்படுத்துவதனால் அவர்களது மதிப்புறு திறன் மற்றும் நீடிப்புத்திறனைத் தரமுயர்த்துவதற்கு ஒரு சந்தர்ப்பத்தைக் கொண்டிருக்கின்றன. வியாபார நிறுவனங்களுக்கு உறுதியான நடவடிக்கைகளை ஆதரிப்பதற்கு, குறைந்தபட்சம் வியாபார நலனின் நீடிப்புத்திறன் மற்றும் கீர்த்திக்காகவாவது, பல சந்தர்ப்பங்கள் நடப்பிலுள்ளன.

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை விடயத்தை ஏன் தனியார்த் துறை கவனிக்க வேண்டும்?

பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறைப் பலியாட்கள் உடல்சார் மற்றும் உளவியல் மனவதிர்ச்சி இரண்டிற்கும் உட்படுகின்றனர். ஏற்கனவே அவதானிக்கப்பட்டவாறு,இது பணியிடக் குழப்பங்கள், மன அழுத்தம், நடத்தை மாற்றங்கள், குறைந்த வினைத்திறன், வாராமை, உயர் மருத்துவ மற்றும் காப்புறுதி செலவுகள் மற்றும் தொழில் வாய்ப்புக்கள் பலியிடப்படல், என்பனவற்றிற்கு இட்டுச் செல்லப்படுவதுடன் அது தொழில் நிறுவனத்திற்கு இழப்பினை ஏற்படுத்தக்கூடும்.

மன அழுத்தத்தினை நிர்வகிக்கும் பொருட்டு: தனியார்த் துறை பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை விடயத்தைக் கவனத்திலெடுக்க வேண்டும்

உடல்சார் அல்லது உளவியல் துஷ்பிரயோகம் செய்யப்படுவதிலிருந்து, அவள் / அவனது குடும்ப அலகினைத் திசை திருப்ப மற்றும் முகாமைத்துவம் செய்வதில் முகங்கொடுத்த பொருளாதார அழுத்தத்திற்கு அவள் /அவனது தொழில் தேவைகளை நிறைவுசெய்வதில் செயற்றிறன்- தொடர்பான

அழுத்தம் என்ற வீச்சில்- சகல நபர்களும் மன அழுத்தத்திற்கு உட்படுகின்றனர். மன அழுத்தம் நபரொருவர் மீது ஓர்மனவெழுச்சிக் களைப்பைத் தோற்றுவிக்கலாம், மற்றும் ஒவ்வொரு தனிநபரையும் பொறுத்து, மன அழுத்தம் பல்வகை வழிகளில் அதனை வெளிப்படுத்து முடியும். சில தனிநபர்கள் மன அழுத்தத்தை வேறு நடத்தைகளை நாடுவதனால் நிர்வகிக்க முற்படலாம், அது முரண்பாட்டினையும் வன்முறையையும் தோற்றுவிக்கின்றது, அத்துடன் அது தனிப்பட்ட வாழ்க்கையிலிருந்து பணியிடத்தற்கும் மற்றும் மறுதலையாகவும் வழிந்தோடலாம். ஊழியர்களுக்கு அவர்களது மன அழுத்த மூலங்களை இனங்காண, தமது சொந்த ஆளுமையை விளங்கிக்கொள்ள, மற்றும் அழுத்தத்திற்கு எவ்வாறு துலங்குவது எனக் கற்பதற்கு உதவி தேவைப்படலாம். மேலும், ஊழியர்கள் மற்றவர்களுடன் அவர்களது துலங்கல்களை, மற்றவர்களை எதிர்மறையாகப் பாதிக்காதவாறு- வீட்டிலோ, பணியிடத்திலோ அல்லது சமுதாயத்திலோ, சமப்படுத்திக் கொண்டு எவ்வாறு பணியாற்ற வேண்டுமெனக் கற்றுக்கொள்ள வேண்டியிருக்கும்.

ஊழியரின் நல்வாழ்வை தரமுயர்த்தும் பொருட்டு

நிறுவனம் ஒன்றின் மனித மூலதனம் அதன் வெற்றி மற்றும் வளர்ச்சியில் ஓர் முக்கிய பங்கை வகிக்கின்றது என அங்கீகரிக்கப்பட்டிருக்கின்றது. தொழில் நிறுவனங்கள் ஊழியரின் செயலூக்கம், ஈடுபாடு மற்றும் உற்பத்தித்திறனைத் தரமுயர்த்த உதவும் நிகழ்ச்சிகளை விளங்கிக்கொள்வது அது நேரடியாக அளவிடப்பட முடியாதிருந்த போதிலும், அடித்தளக் கோட்டிற்கு மிகையான விளிம்பை விடுவிக்கின்றது. வேறு விதமாகக் கூறின், மக்களை மனித உயிர்களாகப் போற்றும் நிறுவனங்கள் சிறப்பாகச் செயற்படும்.

தொழிற்துறையில் அவர்களின் கவனத்தைப் பொறுத்து, தொழில்நிறுவனங்களின் முதலீடு ஊழியர் தொடர்பான செலவுகள் விகிதங்கள் 3 உச்ச செலவு காரணிகளிடையே தங்கியிருக்கின்றது.

பால்நிலை, தொழிலாளர் மற்றும் வன்முறை தொடர்பான சட்ட மற்றும் கொள்கைக் கட்டமைப்புகள்

சர்வதேச செந்தரங்கள்

இலங்கை 1981 இல் மிக முக்கியமான பெண்கள் தொடர்பான ஐக்கிய நாடுகள் சர்வதேச செந்தரங்கள், பெண்களுக்கு எதிரான பாரபட்சங்களை இல்லாதொழித்தல் தொடர்பான வழக்காறு என்பவற்றிற்கு ஒப்புதலளித்துள்ளது. 1993 இல், இலங்கை பெண்களுக்கு எதிரான வன்செயலை இல்லாதொழிப்பது தொடர்பில் வியன்னா பிரகடனத்தில் கைச்சாத்திட்டது – அது விசேடமாக பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறையை ஒரு சமூகத் தோற்றப்பாடாக அங்கீகரிக்கின்றது. பால்நிலை சமத்துவத்தை மேம்படுத்துதல் மற்றும் பெண்களுக்கு அதிகாரமளித்தல் மில்லேனியம் அபிவிருத்தி இலக்குகளின் பகுதியாகும். இலங்கை பின்வரும் சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனத்தின் வழக்காறுகளுக்கும் கூட ஒப்புதலளித்துள்ளது: சம வேதன வழக்காறு (இல. 100), பாரபட்ச (வேலைவாய்ப்பு மற்றும் குடியிருக்கை) வழக்காறு (இல. 111) மற்றும் மகப்பேற்று நன்மைகள் வழக்காற்றின் மறுசீரமைப்பு (இல. 103). இவைகளுக்கு அப்பால், இலங்கை வலுவீனமான நபர்களின் உரிமைகள் தொடர்பான வழக்காற்றுக்கும் கூட ஒப்புதலளித்துள்ளது.

சட்டவாக்கம்

சட்டரீதியாக, பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை 1995 ஆம் ஆண்டு தண்டனைச் சட்டக்கோவையின் பிரிவு 345 (பாலியல் தொந்தரவு), 363 (வல்லுறவு), 364அ (முறைதகாப் புணர்ச்சி) மற்றும் 2005 ஆம் ஆண்டு வீட்டு வன்முறைச் சட்டம் என்பனவற்றின் கீழ் கவனத்தில் எடுக்கப்படுகின்றது. வீட்டு வன்முறை தடுப்புச் சட்டம் குடும்ப வீட்டுச் செல்வாக்கெல்லையினுள் வன்முறையின் நிகழ்வினை கண்டுகொள்கின்றது.

தேசிய கொள்கைகள்

இலங்கையின் பெண்கள் சாசனம் அமைச்சரவையினால் 1993 மார்ச் மாதத்தில் அனுமதிக்கப்பட்டதுடன் பெண்கள் உரிமை தொடர்பாக அரசாங்கத்திடம் இருந்தான பிரதான கொள்கை கூற்றாக இருக்கின்றது. பெண்களுக்கு எதிரான சகல விதமான பாரபட்சங்களையும் அரசின் கடப்பாட்டை இது வெளிப்படுத்துவதுடன் பெண்களுப் பொருத்தமான பால்நிலை - குறிப்பான பரப்புகளைக் கவனத்தில் கொள்கின்றது. இந்த சாசனத்தின் மிகவும் முக்கியமான வருவிளைவு 1994 இல் பெண்கள் தொடர்பிலான தேசிய குழுவொன்று தாபிக்கப்பட்டமை. இந்தச் சாசனத்தின் கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்டு உரிமைகளைக் கண்காணிக்கும் இடுபணி இந்தக் குழுவிடம் ஒப்படைக்கப்பட்டிருக்கின்றது. 1996 இல் இலங்கை தேசிய நடவடிக்கைத் திட்டமொன்றையும் கூட பின்பற்றியிருந்தது. நாளதுவாக்கப்பட்ட தேசிய நடவடிக்கைத் திட்டம் மனித உரிமைகளைப் பாதுகாத்தல் மற்றும் உயர்த்துதல் - 2011-2016 பெண்களின் உரிமைகள் மற்றும் தொழிலாளர் உரிமைகள் அது பணியிடத்தில் பாலியல் மற்றும் பாலினம் சார்ந்த வன்முறையை கவனிப்பதற்கு கொள்கைகளை உருவாக்குவதை மேற்கோள் காட்டும் பிரிவொன்றையும் கொண்டிருக்கின்றது.

இலங்கையின் குடும்பக் கொள்கையின் (2011) கொள்கைகள் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை அத்துடன் சிறுவர் புறக்கணிப்பு மற்றும் துஷ்பிரயோகத்தை இல்லாதொழிப்பதனை உள்ளடக்குகின்றது. தேசிய மனித வளங்கள் மற்றும் வேலைவாய்புக் கொள்கை (2012) பாலியல் தொந்தரவு மற்றும் மனப்பான்மை மாற்றத்தை ஏற்படுத்தும் தேவை தொடர்பான பேச்சுக்கள் பணியிடத்தில் பாலுணர்வு மற்றும் பாரபட்சம் அத்துடன் பராமரிப்பு மற்றும் வீட்டுவேலைகள் ஒப்புரவாக பகிரப்படுகின்றமை என்பவற்றை அங்கீகரிக்கின்றது.

பால்நிலை ஒப்புரவு சமத்துவம் (சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம் மற்றும் இலங்கை தொழிலாளர் சம்மேளனம்) தொடர்பான நிறுவன வழிகாட்டிகள் மற்றும் பணியிடத்தில் பாலியல் தொந்தரவைத் தடுத்தல் தொடர்பான வழிகாட்டிகள் பணியிடத்தில் பாலியல் தொந்தரவைத் தடுக்கக்கூடிய அறிவுரையை வழங்குகின்றது. ஹொங்கொங் மற்றும் சங்காய் வங்கிக் கூட்டுத்தாபனம், ஸ்டான்டார்ட் சாட்டட் வங்கி, லீவர் பிரதர்ஸ், மற்றும் ஜோன் கீல்ஸ் ஹோல்டிங்ஸ் போன்ற நிறுவனங்கள் பாலியல் தொந்தரவு கொள்கைகளை ஏற்றுக்கொண்டிருப்பதுடன் குறைதீர்க்கும் பொறிமுறைகளையும் நிறுவியுள்ளன.

தனியார்த் துறை நிறுவனங்கள் மற்றும் தொழில் நிறுவனங்களுக்கான பரிந்துரைகள்

பின்வருவன பால்நிலை ஒப்புரவு சமத்துவத்தை அவர்களின் தொழில் நிறுவனங்களில் மற்றும் வியாபார சமுதாயத்தில் மேம்படுத்துவதற்கு தனியார்த் துறையினால் பயன்படுத்தப்படக்கூடிய சாத்தியமான வழிகாட்டிகளின் பட்டியல் ஒன்றை உருவாக்குகின்றன.சிறந்த நடைமுறைகள் பால்நிலை ஒப்புரவு சமத்துவம் தொடர்பில் நிறுவனக் கொள்கைகளுக்கு இலங்கைத் தொழில் தருநர் சம்மேளனமும் சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனமும் வழிகாட்டிகளைத் தயாரித்திருக்கின்றன. அவ்வாறான ஒரு பட்டியலை தொகுத்ததன் குறிக்கோள், பணியிடத்தில் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையைத் தடுப்பதனை இலக்கு வைத்த, ஓர் பொறுப்பான கூட்டுநிறுவனமாக தனி சட்ட உருவாக தனியார்த்துறையால் கருதக்கூடிய பல்வகைமையானநடைமுறைத் தெரிவுகளை வழங்குவதாகும். அது ஒரு விரிவான பட்டியல் அல்ல ஆனால், தனிப்பட்ட நிறுவனங்கள், தொழில்தருநர் நிறுவனங்கள் மற்றும் தொழிற்றுறை, வாணிப மற்றும் வர்த்தககழகங்கள் ஒரு தொண்டர் அடிப்படையில் ஆதரவு கொடுப்பதற்கு கிடைக்கக்கூடிய சந்தர்ப்பங்கள் மற்றும் ஆற்றல்களைப் பொறுத்து நடைமுறைப்படுத்தக் கூடியதாகக் கருதப்பட்டது, கருத்தொருமித்து உருவாக்கப்பட்டது.

சிறந்த நடைமுறைகள்
பால்நிலை ஒப்புரவு சமத்துவம் தொடர்பில் நிறுவனக் கொள்கைகளுக்கு இலங்கைத் தொழில்தருநர் சம்மேளனமும் சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனமும் வழிகாட்டிகளைத் தயாரித்திருக்கின்றன.

கொள்கை மற்றும் சட்டவாக்க மட்டத்தில்

தனியார்த் துறை நிறுவனகள் மற்றும் தொழில் நிறுவனங்கள்

- பணியிடத்தில் பாலியல் தொந்தரவுகளைத் தடுப்பது மற்றும் கவனத்திலெடுப்பதற்கான குறைநிவர்த்தி தொடர்பான செயல்முறைகள் மற்றும் கொள்கைகள் பற்றி ஊழியர்களுக்கு விழிப்புணர்வை ஏற்படுத்துதல் மற்றும் உயர்த்துதல்.

சிறந்த நடைமுறை
ஹொங்கொங் மற்றும் சங்காய்வங்கிக் கூட்டுத்தாபனம், ஸ்ரான்டாட் சாட்டாட் வங்கி, லீவர் சகோதரர்கள், மற்றும் ஜோன் கீல்ஸ் ஹொல்டிங்ஸ் போன்ற கம்பனிகள் பாலியல் தொந்தரவு கொள்கைகளைப் பின்பற்றியிருப்பதுடன் குறைநிவர்த்திப் பொறிமுறைகளையும் நிறுவியுள்ளன.

- பெண்களின் உரிமைகள் மற்றும் பால்நிலை சமத்துவம் சரி ஒப்புரவு, பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையைத் தடுத்தல் முதலியவற்றை முன்னேற்றுவதை நோக்கிய தேசிய கொள்கைகள் மற்றும் சட்டங்களை முன்னேற்றுவது தொடர்பில் ஏனைய பங்குதார்களுடன் ஈடுபடல்
- பணியிடத்தினுள் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை தொடர்பிலான விழிப்புணர்வை உயர்த்தும் முன் நடவடிக்கைகள் பால்நிலை சமனிலை ஒப்புரவு, பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை, பாரபட்சமற்ற தொழில்வாய்ப்பு என்பனவற்றை தற்போதுள்ள ஊழியர் பயிற்சிக் கூறுகளினுள் ஒருங்கிணைக்கும் அமர்வுகளிற்கு வழிவகைகள் தேடல்.
- பணியிடத்தில் பால்நிலை சமத்துவம் ஒப்புரவு தொடர்பான வழிகாட்டிகள் கொள்கைகளைப் பின்பற்றுவது பற்றிப் பரிசீலித்தல்
- நெகிழ்வான வேலை ஒழுங்குகள், நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டால், பெண்களுக்கு பயன்நிறைந்த வேலைவாய்ப்பு மற்றும் அதிக பெண்கள் பொருளாதாரத்தில் பங்கேற்பதற்கான ஊக்குவிப்பை வழங்கும், சட்டரீதியான முட்டுக்கட்டைகள் மற்றும் ஏனைய நடைமுறைப் புறக்கட்டுப்பாடுகள் தொடர்பில் கலந்துரையாடல்.

வேலைதருநர் நிறுவனங்கள் மற்றும் வர்த்தக, வாணிப மற்றும் தொழித்துறைக் கழகங்கள்

- பால்நிலை மற்றும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை தொடர்பான விடயங்கள் பற்றி நிறுவனங்களுக்கு, விளம்பரம் மற்றும் ஊடகப் பிரதிநிதித்துவத்திற்கு வழிகாட்டிகள் உட்பட, ஒழுக்கக்கோட்பாடு ஒன்றை தயாரித்தல் கடைப்பிடித்தல்.

- குடிசார் சமுதாயம் மற்றும் சட்ட அமுலாக்க அதிகாரங்களிடையே பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையைத் தடுத்தல் பற்றிய பிரச்சனைகளைச் சுற்றிப் பரிந்து பேசும் முயற்சிகள் அத்துடன் கல்வி ஊடான பாரிய சமூக மறுசீரமைப்பு மற்றும் உறுதியான விழிப்புணர்வை உயர்த்தும் முற்சிகளுக்கு ஆதரவளித்தல்.

நிறுவனப் பொறிமுறைகள் மற்றும் நடைமுறை மட்டத்தில்

தனியார்த் துறைக் கம்பனிகள் மற்றும் தொழில் நிறுவனங்கள்

- பணியிடத்தின் உள்ளேயும் சூழவும் பெண் ஊழியர்களின் பாதுகாப்பினை உறுதிப்படுத்துதல்
- சிறுவர் துஷ்பிரயோகம் மற்றும் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையைத் தடுப்பது தொடர்பில் கூட்டுநிறுவன சமூகப் பொறுப்பு ஒன்றை ஏற்படுத்துவது பற்றிப் பரிசீலித்தல்
- பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையை உட்கிடையாகவோ அல்லது வெளிப்படையாகவோ உயர்த்த அல்லது குற்றத்திலிருந்து விடுவிப்பதற்கு ஆதரவளிக்கும் திரைப்படங்கள், தொலைக்காட்சி நாடகங்கள் மற்றும் மேடை நாடகங்களுக்கு அநுசரணை வழங்குவதிலிருந்து விலகியிருத்தல்.

சிறந்த நடைமுறைகள்

இலங்கையில், பின்வரும் நிறுவனங்கள் தந்தையர்கு மகப்பேற்று விடுப்பினை வழங்குகின்றன:

- யூனியன் அஷ்சுரன்ஸ் - 3 வேலை நாட்கள்
- சன்டெல் - 3 வேலை நாட்கள்
- ஸ்ரீலங்கன் எயார்லைன்ஸ் - 3 வேலை நாட்கள்
- யுனிலீவர் - 10 வேலை நாட்கள்
  ஸ்ரான்டார்ட் சார்டாட் வங்கி – 5 வேலை நாட்கள்

- பெண்களைத் தாழ்வுபடுத்தாத அல்லது எளிய ஒரேதன்மையதானவற்றை உயர்த்தாதவாறு உறுதிப்படுத்த விளம்பரங்கள் மற்றும் வணிகச் சின்ன முகாமைத்துவத்தை மீள்நோக்குதல்
- பால்நிலை சமத்துவம் ஒப்புரவினை உயர்ந்தும் ஊடக நிகழ்ச்சிகள் மற்றும் ஏனைய முனைப்புகளுக்கு ஆதரவளிப்பது பற்றி பரிசீலித்தல்
- பின்வரும் ஊழியர் ஆதரவு நிகழ்ச்சிகளை ஏற்படுத்துவது பற்றிப் பரிசீலித்தல்
  - சகல ஊழியர்களுக்கும் குடும்பம்சார்ந்த மற்றும் நிதி முகாமைத்துவ நிகழ்ச்சிகள்
  - ஆண்கள் மற்றும் பெண்களுக்கு புத்திமதி கூறும் மற்றும் பயிற்சியளிக்கும் நிகழ்ச்சிகள்
  - ஆண்கள் மற்றும் பெண்களுக்கு ஆலோசனைச் சேவைகள் (மன அழுத்த இடர்த்தவிர்ப்பு கோப முகாமைத்துவம் மனச்சோர்வு)
- வயதுவந்தோர் கல்வி நிகழ்ச்சிகள் (பாலியல் சுகாதாரம் ஆண்மைக்குரியன – ஆண்கள் துஷ்பிரயோகம் செய்வோராகவும் பலியாட்களாகவும் உட்பட)
- பால்நிலை சமத்துவம் ஒப்புரவினை உயர்த்துவதில் சுறுசுறுப்பாக செயற்படும் ஊழியர்களை அங்கீகரித்தல் மற்றும் வெகுமதியளித்தல் (உதாரணம்: பாலியல் தொந்தரவுக்கு எதிரான நிலைப்பாட்டினை எடுத்தல்)
- ஊழியர்களின் நல்வாழ்வை பெருக்கும் பொருட்டு சகல ஊழியர்களையும் அவர்களது உயர்ந்தபட்ச ஒதுக்கப்பட்ட விடுப்பினை எடுப்பதற்கு ஊக்கப்படுத்தல்
- பணியிடத்தில் குழந்தைக் காப்பகம் மற்றும் சிறார் பராமரிப்பு வசதிகளை ஏற்படுத்துவது பற்றிப் பரிசீலித்தல்.
- பணியிடத்தினை உள்ளடங்கலான மற்றும் குடும்ப சினேகமானதாக ஆக்கும் நடவடிக்கைகளுக்கு ஆதரவளித்தல் உதாரணமாக, வேலையில் குடும்ப நாட்களை அறிமுகஞ் செய்தல்.

மூலோபாயங்களின் அமுலாக்கமும் ஒருங்கிணைப்பும்

தனியார்த்துறை நிறுவனங்கள் மற்றும் தொழில் நிறுவனங்கள்

- பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையைத் தடுப்பது தொடர்பில் உள்ளக நிறுவனத் திறன்கள் மற்றும் நடப்பிலுள்ள சொத்துக்களை இணைத்தல் (பாதுகாப்பு, மருத்துவ உபாயங்கள் மற்றும் உற்பத்திகள், கல்வி திரவியங்கள்)
- பால்நிலை ஒப்புரவு சமத்துவத்துடன் வியாபாரச் சின்னத் தொடர்பை ஏற்படுத்துதல் அல்லது உயர்த்துதல்

நல்ல நடைமுறைகள்

2013 இந்திய தொலைக்காட்சி 'ஸ்கூட்டி கெர்ள்' வர்த்தக விளம்பரம் வீதியில் பாலியல் தொந்தரவுக்கு பெண்மையின் பதிலை வழங்குகின்றது.

தொழில்தருநர் நிறுவனங்கள் மற்றும் தொழிற்றுறைக் கழகங்கள்

- நிறுவனங்களுக்கு பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த

வன்முறைக்கு எதிராக சிறந்த நடைமுறைகளை வெளிப்படையாக பகிர்ந்து கொள்வதற்கு தனியார்துறையின் உள்ளேயும் வெளியேயும் இடத்தை வழங்குதல் (ஊடகம் நிறுவன அறிக்கைகள் போட்டிகள் ஊடாக).

- பால்நிலை ஒப்புரவு சமத்துவம் தொடர்பில் நிறுவனத்தின் முனைப்புகளை அங்கீகரித்தல் (கூட்டுநிறுவன விருதுகள் முதலியன மூலம்)
- நிறுவன ஆதரவு தொடர்பில் வெளிப்படையான வாக்குறுதிகளை அளிப்பதன் ஊடாக பாலின ஒப்புரவு சமத்துவ முனைப்புகளை முன்னெடுக்குமாறு மேற்தர நிறுவனங்களைக் கோருதல்.

இந்தக் கொள்கைகள் மற்றும் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை செயற்படுத்துதல் (சில பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறையுடன் நேரடியாக செயல்தொடர்பு கொண்டிருப்பதுடன் ஏனையவை பால்நிலை ஒப்புரவு சமத்துவமான பணியிடங்களை உருவாக்குவதை இலக்காகக் கொண்டிருந்தது) தொழில்- வாழ்க்கை சமனிலையை உயர்த்துவதுடன் மிகவும் மகிழ்ச்சியான மற்றும் உற்பத்தித்திறனான தொழிலாளர் படையை உருவாக்கும் இறுதியில் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை குறைந்த மிகவும் ஒத்திசைவான சமுதாயமாக விளையும்.

தனியார்த் துறையின் முக்கிய இயக்குனர்கள்

பின்வருவன இலங்கையின் தனியார்த் துறையில் சில முக்கிய இயக்குனர்களாக அடையாளங் காணப்பட்டிருக்கின்றன, அவர்கள் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை மற்றும் பால்நிலை சரி ஒப்புரவு சமத்துவத்தை கவனத்திற் கொள்ளும் பிரச்சினையை சம்மேளனங்கள், கழகங்கள், சங்கங்கள் அல்லது தனிப்பட்ட தனியார்த் துறைக் கம்பனிகள் ஊடாக முன்னெடுத்துச் செல்ல முடியும்.

- தனிப்பட்ட தனியார் துறைக் நிறுவனங்கள்
- இலங்கை தொழில் வழங்குநர் சம்மேளனம்
- இலங்கை வர்த்தகர் கழகம்
- இலங்கை தேசிய தொழிற்றுறை கழகம்
- இலங்கை வர்த்தகர் கழகம் மற்றும் தொழிற்றுறைச் சம்மேளனம்
- அனுமதிபெற்ற வெளிநாட்டு வேலைவாய்ப்பு முகவரகங்களின் சங்கம்
- இலங்கை வன்பொருள் வியாபாரிகள் சங்கம்
- இலங்கை தின்பண்டத் உற்பத்தியாளர்கள் சங்கம்
- இலங்கை தேசிய கட்டுமாண சங்கம்
- இலங்கை தேயிலைத் தொழிற்சாலை உரிமையாளர்கள் சங்கம்
- இலங்கை வாகன இறக்குமதியாளர் சங்கம்
- மென்பொருள் ஏற்றுமதியாளர் சங்கம்
- இலங்கை பழம் மற்றும் காய்கறி உற்பத்தியாளர்கள், பதனிடுவோர், மற்றும் ஏற்றுமதியாளர் சங்கம்
- இலங்கை இரத்தினக்கல் மற்றும் ஆபரணப்பொற்சாலைச் சங்கம்
- இலங்கை சுற்றுலா ஹோட்டல்கள் சங்கம்
- இலங்கை சிகை அலங்கரிப்பாளர் மற்றும் ஒப்பனையாளர்கள் சங்கம்
- இலங்கை உள்வரும் சுற்றுலா இயக்குநர்கள் சங்கம்
- இலங்கை மென்பொருள் மற்றும் சேவைகள் கம்பனிகளின் சங்கம்
- இலங்கை தேசிய வர்த்தக கழகம்
- இலங்கை தேசிய ஏற்றுமதியாளர் கழகம்
- இலங்கை சிறு தொழிற்றுறைக் கழகம்
- பெண்கள் தொழிற்றுறை மற்றும் வர்த்தக கழகம்
- வடமத்திய மாகாண வர்த்தக மற்றும் தொழிற்றுறைக் கழகம்
- உவா மாகாண வர்த்தக மற்றும் தொழிற்றுறைக் கழகம்
- செரன்டிப் வர்த்தக மற்றும் தொழிற்றுறை கழகம்
- காலி வணிக மற்றும் தொழிற்றுறைச் சங்கம்
- அம்பாந்தோட்டை மாவட்ட வர்த்தக கழகம்
- மத்திய மாகாண வர்த்தக மற்றும் தொழிற்றுறை கழகம்
- வயம்ப வர்த்தக மற்றும் தொழிற்றுறை கழகம்
- மாத்தறை மாவட்ட வர்த்தக கழகம்
- சப்பிரகமுவ வர்த்தக மற்றும் தொழிற்றுறை கழகம்
- இலங்கையிலுள்ள அமெரிக்க வர்த்தக கழகம்
- இலங்கை தொழிற்றுறையாளரின் சங்கங்களின் சம்மேளனம்
- இலங்கை தகவல் தொழிநுட்ப தொழிற்றுறைச் சம்மேளனம்
- இலங்கை சர்வதேச வர்த்தக கழகம்
- இலங்கை தொழிற்றுறைச் சங்கம்
- இணைந்த ஆடைச் சங்கங்களின் சம்மேளனம்
- இலங்கை ஆடை ஏற்றுமதியாளர்கள் சங்கம்
- சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம்

சில வளங்கள்

கெயார் தடுப்பிற்கான பங்காளர்கள் (2013) பால்நிலை விரிவாக்கல்: ஏன் ஆண்மை விடயம்- இலங்கையின் நான்கு மாவட்டங்களில் மனப்பான்மைகள், நடைமுறைகள், மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை, இலங்கை கெயார் இன்டர்நாஷனல், கொழும்பு.

நடத்தைக் கோவை மற்றும் பணியிடத்தில் பாலியல் தொந்தரவினை எதிர்கொள்வதற்கான வழிமுறைகள் - ஓர் வழிகாட்டி (திகதியிடப்படாத சிற்றேடு) சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம் இலங்கை ஊழியர்கள் சம்மேளனம், கொழும்பு

ஹெயிஸ், எல். (1994) 'பெண்களுக்கு எதிரான வன்முறை: மறைந்திருக்கும் சுகாதார சுமை – உலக வங்கி கலந்துரையாடல் ஆய்வுக் கட்டுரை' உலக வங்கி, வொஷிங்டன். டி.சி.

சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம் இலங்கை ஊழியர் சம்மேளனம் (2005) பாலின ஒப்புரவு சமத்துவம் தொடர்பான நிறுவனக் கொள்கை வழிகாட்டிகள்

ஜிபீசீ ஹெல்த் (2011) வியாபாரம் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்செயல்: ஏன் அது விடயம், வெளியீட்டு சுருக்கம், நவம்பர் 2011
http://www.gbchealth.org/system/documents/category_1/363/Gender%20Based%20Violence%20Issue%20Brief.pdf?1345232726

ஜயசுந்தர, ரமணி (2012) பலியாட்களின் குரல்கள் - வீட்டு வன்செயல் பலியாட்களின் நிகழ்வுக் கதைகள், உதவி நாடும் மகளிர், கொழும்பு

ஜயசுந்தர, ரமணி (2009) 'இலங்கையில் பெண்களுக்கு எதிரான பாலினப்பட்ட வன்முறை', சமாதானத்தை வரையறுக்கும் பெண்களுக்கான பின்னணி ஆய்வுக்கட்டுரை, சமாதானத்தை வரையறுக்கும் பெண்கள், http://assets.wusc.ca/Website/Programs/WDP/backgroundPaper.pdf.

விஜயதிலக, கமலினி மற்றும் ஷக்காரியா, பாயிஸுன் (2001) தொழிலில் பாலியல் தொந்தரவு - இலங்கை ஆய்வு – பெருந்தோட்டத் துறை மீதான குவியத்துடன், சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம், கொழும்பு.

விஜயதிலக, கமலினி (2004) இலங்கையில் தெரிவுசெய்யப்பட்ட அமைவிடங்களில் பாலியல் மற்றும் பால்நிலை சார்ந்த வன்முறை தொடர்பான ஆய்வு, பெண்களின் ஆராய்ச்சிகளுக்கான நிலையம், கொழும்பு.

விக்கிரமசிங்க, மைத்திரி, (2012) பாலின ஒப்புரவுசமத்துவம் நோக்கி: இலங்கையில் பால்நிலை உணர்நுட்பமான சட்டங்கள், கொள்கைகள் மற்றும் நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள், சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம், கொழும்பு.

விக்கிரமசிங்க, மைத்திரி, மற்றும் ஜயதிலக, விஜயா, (2006) கண்ணாடி உட்கூரைகள் மற்றும் செங்கற் சுவர்களுக்கு அப்பால் - பணியிடத்தில் பால்நிலை, சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம்,http://www.ilo.org/public/english/region/asro/colombo/download/beyond_glass_ceiling_and_brick_walls.pdf

பணிக்குழுவின்பின்வரும் உறுப்பினர்களுடன் இலங்கை கெயார் இன்டர்நாஷனலின் ஓர் கூட்டுழைப்பு முயற்சி:

பேரா. மைத்திரி விக்கிரமசிங்க	-களனிப் பல்கலைக்கழகம் (ஒருங்கமைப்பாளர்)
திரு. ரசிகா சோமவீர	-சர்வதேச தொழிலாளர் நிறுவனம்
திருமதி. அயோமி பர்ணாந்து	-இலங்கை ஊழியர் சம்மேளனம்
திருமதி. காமலின் ஜயசூரிய	-ஜோன் கீல்ஸ் நிறுவனம்
திருமதி. ஷெவன்தி ஜயசூரிய	-மாஸ் ஹோல்டிங்ஸ் தனியார் வரைறுக்கப்பட்ட கம்பனி
திருமதி. ஷஹானி சந்ரரட்ண	-மாஸ் ஹோல்டிங்ஸ் தனியார் வரையறுக்கப்பட்ட கம்பனி
திருமதி. நீலா தம்பு	-உலக பல்கலைக்கழக சேவை கனடா
திரு. ருத்திரதீபன்	-இலங்கை பெருந்தோட்டத் தொழிலாளர் ஒன்றியம்
கலா. சேபாலி கொட்டேகொட	-பெண்கள் மற்றும் ஊடகக் கூட்டமைப்பு
திரு. துஷி பெரேரா	-இலங்கை நெறிமுறையான தேயிலை பங்குடமை
திருமதி. சொனாலி குணசேகர	-ஒக்ஸ்பாம் பெரிய பிரித்தானியா
திரு. கோவிந்தா டிட்போல்	-சுயேட்சை
திருமதி. ஷர்மினி ரத்வத்த	-சுயேட்சை