

ஆடை தயாரிப்பு பெண்
தொழிலாளர்களின்
மனநலம் மற்றும்
நல்வாழ்வை முன்கொண்டு
செல்லும் மற்றும்
தடுக்கும் விடயங்களை
புரிந்துகொள்ளுதல்

பெப்ரவரி 2024



உள்ளடக்கம்



- 3 பணியிடத்தில் பால்நிலை, மனநலம் மற்றும் நல்வாழ்வு
- 4 ஆடை தயாரிப்பு பெண் தொழிலாளர்களின் மனநலம் மற்றும் நல்வாழ்வை முன்கொண்டு செல்லும் மற்றும் தடுக்கும் விடயங்களை புரிந்துகொள்ளுதல்
- 5 இச்சுருக்கத்தை யாரெல்லாம் வாசிக்க வேண்டும்?
- 6 ஆய்வு முறைகள்
- 7 முக்கிய கற்றல்கள்
- 21 முடிவுகள்
- 22 அழைப்பும் ஏற்புரைகளும்
- 23 குறிப்பீடுகள்

பணியிடத்தில் பால்நிலை, மனநலம் மற்றும் நல்வாழ்வு

ஒரு மனிதனின் மனநலத்தைக் குறித்து கலந்துரையாடும் வேளை அவருடைய மனநிலை போக்கு, உளவியல் மற்றும் நிதி ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வு ஆகிய அனைத்தும் ஒட்டுமொத்தமாகக் கருதப்படும். பணியிடத்தில் மன நலம் மற்றும் நல்வாழ்வு (MHW) என்பவற்றை சூழக் உரையாடல்கள் கடந்த பத்தாண்டு காலத்தில் குறிப்பிடத்தக்க அளவு முன்னேறியுள்ளது. காலநிலை மாற்றம், பெருந்தொற்று, முரண்பாடு மற்றும் வேகமாக நடக்கும் பொருளாதார உலகமயமாதல் மாற்றங்களின் நீண்டகால பாதிப்புகளின் அழுத்தங்கள் MHW பகுப்பாய்வு மற்றும் இடையீடுகளில் மாற்றங்களைக் புகுத்தியுள்ளன. பணித்தலத்தில் உருவாகும் மன அழுத்தம் மற்றும் மனநோய் என்பவற்றை முன்கொண்டு செல்லும் விடயங்களை புரிந்து செயல்படுவது இத்தொழிலுக்கு மிகவும் முக்கியமாக இருக்கும். உலகளவில், ஆண்டுதோறும் 12 பில்லியன் பணி நாட்கள், கிட்டத்தட்ட US \$1 டிரில்லியன் மதிப்பில், பணியாளர்களின் மனச்சோர்வு மற்றும் பட்டம் காரணமாக இழக்கப்படுவதாக மதிப்பிடப்படுகிறது.¹

வீட்டில், பணியிடங்களில், மற்றும் அவர்கள் வாழ்ந்து கொண்டிருக்கும் பரந்த சமூகங்களில் கடைபிடிக்கப்படும் பால்நிலை நெறிமுறைகள் மற்றும் விகித சமமற்ற சமூகக் கட்டமைப்புகள் காரணமாக ஏற்படும் MHW சவால்கள் காரணமாக பெண்களும் சிறுமிகளும் விகிதாசாரமற்ற

அளவுகளில் தாக்கமடைகின்றனர். உற்பத்தி சூழ்நிலைகளில் பால்நிலைஅடிப்படையிலான வன்முறை, மற்றும் தொந்தரவுகள் (GBVH) மனஉளைச்சல் கொடுக்கும் பாகுபாடு, பதவியுயர்வு வாய்ப்புகள் மற்றும் ஏனைய நன்மைகள் மறுக்கப்படுதல், ஊதிய ஏற்றத்தாழ்வு, பணி மற்றும் வாழ்க்கை சமநிலை பிறழ்வு போன்ற ஏனைய பால்நிலை அழுத்திகள் ஆகியவை பெண்கள் பாதுகாப்பு மிக்க வகையில் பணியில் இணைந்திருத்தல், திருப்தி மற்றும் ஆரோக்கியம் என்பவற்றை பாதிக்கின்றன. பணியிட சூழல் நியாயமாகவும் பாதுகாப்பாகவும் இல்லாதபோது, பெண்களின் மனநலம் மற்றும் ஒட்டுமொத்த நல்வாழ்வு என்பன பாதிக்கப்படலாம், இது தனிநபர் உற்பத்தித் திறனை பாதிப்பதுடன் வர்த்தகத்தையும் பாதிக்கின்றது. ஆடை தயாரிப்பு தொழிற்சாலைகளில் நிகழும் பாலியல் வன்முறை மற்றும் தொந்தரவு காரணமாக நிறுவனத்தின் விற்பனை தொடர்பான அதிக செலவுகள், பணியாளர்கள் பணிக்கு வருகை தராமையையும் மற்றும் தேவைக்கதிகமாக பணியிடத்தில் இருத்தல் போன்றன ஏற்படுகின்றன இது வர்த்தக மற்றும் சமூக அபாயங்களை தோற்றுவிப்பதை ஆய்வுகள் காண்பிக்கின்றன.³இந்த அபாயங்களை நீக்கும் பொருட்டும், சிறந்த MHW கோட்பாடுகளை அமைத்து பெண் தொழிலாளர்களுக்கு ஆதரவான திட்டங்களை அமல்படுத்தி நிர்வகிக்கும் போது பால்நிலை சமத்துவத்தை நோக்கிய முன்னேற்றம் துரிதப்படுத்தப்படும், அதனால் பெண்கள்

¹ உலக சுகாதார நிறுவனம், 2022; Trautmann et al., 2016

² உலகப் பொருளாதார மன்றம் (2022).

³ CARE International (2017).

ஆடை தயாரிப்பு பெண் தொழிலாளர்களின் மனநலம் மற்றும் நல்வாழ்வை முன்கொண்டு செல்லும் மற்றும் தடுக்கும் விடயங்களை புரிந்துகொள்ளுதல்

ஆடைகள் வழங்கல் சங்கிலியில் பணிபுரியும் பெண் தொழிலாளர்களின் மன நலம் அவர்களுடைய ஒட்டுமொத்த நல்வாழ்வுடன் எவ்வாறு தொடர்புகின்றது என்பதைப் புரிந்துகொள்ள இந்த ஆய்வு [lululemon-ன் நிதிபுத்தவியுடன் Women Win](#) மற்றும் [International Center for Research on Women \(ICRW\)](#) மேற்கொண்டது. ஆடைத் தொழிற்சாலைகள் அதிகமாக இருக்கும் பங்களாதேஸ், வியட்நாம் மற்றும் இலங்கை ஆகிய நாடுகளில் உள்ள ஆடை தயாரிப்பு பணிகளில் ஈடுபட்டிருக்கும் பெண் தொழிலாளர்களின் மனநலம் மற்றும் நல்வாழ்வு என்பவற்றை முன்கொண்டு செல்லும் மற்றும் தடுக்கும் விடயங்களை சிறப்பாக புரிந்து கொள்வதை இந்த ஆய்வு இலக்காகக் கொண்டது. இந்த நாடுகளில் இயங்கிக் கொண்டிருக்கும் தொழிற்சாலைகளில் பணியாளர் நல்வாழ்வு, மனநலம் மற்றும் பால்நிலை சமத்துவம் என்பன தொடர்பான முதிர்ச்சி மட்டங்கள் பல்வகைத்தன்மையை காண்பிக்கின்றன. தொழிற்சாலை அமைப்புகளில் தொழிலாளர் நலனை ஆய்வு செய்யும் சமீபத்திய முயற்சிகளுக்கு ⁴ முன்பு, MHW பற்றிய இந்த தொழில்துறையின் புரிதல் கணக்காய்வு முடிவுகளின் அடிப்படையில் இருந்தது. இக்காரணத்திற்காக, Women Win மற்றும் ICRW ஆய்வுக் குழுவினர் சம்பந்தப்பட்டவர்களுடன் கலந்தாலோசித்து புதுமுறையில் நேரடியாக தொடர்புகொள்ளும் வழிமுறையைப் பின்பற்றி ஆடை தயாரிப்புத் தொழிலில் பணிபுரியும் பெண் தொழிலாளர்கள் தங்கள் சொந்த MHW விற்காக எதை மதிக்கிறார்கள், தேவை என்று கருதுகிறார்கள் மற்றும் எவற்றிற்கு முன்னுரிமை அளிக்கிறார்கள் என்பதைப்

புரிந்துகொள்ள தரவுகளைச் சேகரித்தனர். குறைவாக ஆய்வு செய்யப்பட்ட ஒரு தலைப்பை தொழிலாளர்களை மையப்படுத்திய ஒரு வழியில் அணுகுவதன் மூலம், இந்த ஆய்வு மற்றும் அதன் மையமான MHW சட்டக் வடிவமைப்பு என்பன வழங்குனர்கள் மற்றும் வர்த்தக நாமங்களுக்கு வளர்ந்து வரும் ஆய்வுக் கருப்பொருளை வழங்குதல் மற்றும் விருத்திக்கான கருவிகளை வழங்குதல் என்பவற்றின் ஊடாக உதவுகின்றது.

இச்சுருக்கத்தை யாரெல்லாம் வாசிக்க வேண்டும்?

தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஆசிய நாடுகளில் ஆடை தயாரிப்பு தொழிலில் ஈடுபட்டிருக்கும் பெண் தொழிலாளர்களின் மனநலம், உடல்நலம் மற்றும் நல்வாழ்வுக்கு (MHW) எவை முக்கிய இயக்கிகளாகச் செயல்படுகின்றன என்பதைப் புரிந்துகொள்வதில் ஆர்வமுள்ள வர்த்தக நாமங்கள், வழங்குனர்கள், தொழிற்றுறை பங்காளர்கள் போன்றோருக்காக இச்சுருக்கம் தயாரிக்கப்பட்டுள்ளது. பெண் தொழிலாளர்களின் தாங்குதிறன் மற்றும் MHW இனை வலுபடுத்தல், அத்துடன் கட்டமைப்பு ரீதியான தீர்வுகளை இணைந்து உருவாக்கல் என்பவற்றுக்கு இந்த MHW கட்டமைப்பு மற்றும் ஆராய்ச்சி கண்டுபிடிப்புகள் பெருமளவு உதவியாக இருக்கும்.



⁴ உதாரணத்தைப் பார்க்கவும்: SHINE, Net-Positive Enterprise (<https://shine.sph.harvard.edu/>) க்காக SHINE, ஹார்வர்டின் நிகர நேர்மறை மிக்க தொழிற்றுறைக்கான பேண்தகுநிலை மற்றும் ஆரோக்கிய முன்முயற்சி

ஆய்வு முறைகள்

ஆடை தயாரிக்கும் உள்ளூர் தொழிற்சாலைகளில் புரியும் பெண்கள், பெண்கள் உரிமை அமைப்புகள், மனநல நிபுணர்கள் மற்றும் மூன்று நாடுகளில் உள்ள ஆய்வாளர்களை ஒருங்கிணைத்து பங்கேற்பு அணுகுமுறையில் மேற்கொள்ளப்பட்ட இந்த ஆய்வு பின்வரும் விடயங்கள் தொடர்பான சூழமைவு அறிவை உருவாக்கவும் மற்றும் கள யதார்த்தங்களை அறியவும் முன்னெடுக்கப்பட்டது:

பொதுவான நலவாழ்வைத் தாண்டி, ஆடைத் தொழிற்சாலை பெண் தொழிலாளர்களில் கவனம் செலுத்தும் வகையில் அமைந்த மன நலத்தின் குறிப்பான அம்சங்கள் எவை?

ஆடை தயாரிப்பு தொழிலக தொழிலாளர்களுக்கு நல்ல மன ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வு என்பது எதனால் ஆக்கப்பட்டது?

ஆடைத் தொழிற்சாலை சூழல்களில் பணிபுரியும் பெண் தொழிலாளர்களின் கூற்றுப்படி, மன ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வை தீர்மானிக்கும் முக்கிய காரணிகள் யாவை?

ஆய்வு பின்வரும் விடயங்களை மீளாய்வு செய்துள்ளது:

1. பணியிடத்தில் மன நல ஆரோக்கியத்தின் வரைவிலக்கணங்கள் மற்றும் அதனை தீர்மானிக்கும் காரணிகள் பற்றிய ஆவணங்கள் (உதாரணம்., உலகச் சுகாதார அமைப்பு, சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்பு)

2. ஆடைகள் தயாரிப்பு வழங்கல் சங்கிலிகளில் (உதாரணம்., Nike, Levi-Strauss, Harvard SHINE) உள்ள பணியிடங்களில் பணிபுரியும் தொழிலாளர் நல்வாழ்வு பற்றி தற்போது காணப்படும் தகவல் சேகரிப்புகள் மற்றும் ஆய்வுகள்.

3. பணித்தல பால்நிலைக் கருவிகள் (உதாரணம்., ICRW -ன் தொழிற்சாலை பால்நிலை சமத்துவத்தை சுயமாகக் கண்டறியும் கருவி, தொழிலாளர் குரல் சேகரிப்புகள், மற்றும் பெண்களின் பொருளாதார மேம்பாட்டிற்கு உதவும் கட்டுறுப்புகள், விவசாய சூழ்நிலைகளில் செயல்படுத்தப்படும் Women Win அமைப்பின் DTL).

புதிதாக உருவாக்கப்பட்டிருக்கும் தொழிலக பணி இடங்களில் மனநலம் மற்றும் நல்வாழ்வுக் கட்டமைப்பு (படம் 1) தற்போது கிடைத்துக் கொண்டிருக்கும் MHW திட்ட ஆவணங்களில் காணப்படும் மிகப்பெரிய இடைவெளியை பொருத்தமான பணியிட MHW குறிகாட்டிகளைக் கொண்டு நிரப்பி தொழில்துறை முன்னேற வழிவகுக்கிறது. தொழிலாளர் ஈடுபாட்டுக்காக உருவாக்கப்பட்ட ட்ராயிங் தி லைன் (DTL) அட்டைகளின் அடிப்படையையும் இந்த சட்டக வடிவம் உருவாக்கியுள்ளது. எந்தெந்த பிரிவுகளில் இக்கட்டமைப்பு பொருந்தும் என்பதையும் பெண் தொழிலாளர்களிடமிருந்து நேரடியாக அதைத் தெரிந்துகொள்வதற்கும் முதன்முதலாக ஒன்பது ஒன்பது தொழிற்சாலைகளில் 264 பங்கேற்பாளர்களுடன் (DTL ஐப் பயன்படுத்தி) இந்த சட்டக வடிவம் பரீட்சிக்கப்பட்டது.

ட்ராயிங் தி லைன் (DTL):

DTL இணைப் பயன்படுத்தி பெண் தொழிலாளர்களின் நேரடியான ஈடுபாடுகள் மேற்கொள்ளப்பட்டன. MHW என்பது பங்கேற்பாளர்களுக்கு என்ன அர்த்தத்தை வழங்குகின்றது என்பதை ஒரு கார்டு விளையாட்டு மூலம் அவர்களிடம் இருந்து ஊடாடல் மிக்க கலந்துரையாடல்கள் மூலம் பெற்றுக்கொள்வதை தனித்துவம் மிக்க இந்த பண்புசார் கருவி இலகுவாக்கியது. அவர்களுடைய வாழ்ந்த அனுபவங்கள் அடிப்படையில் MHW குறித்த தங்களது நோக்குகளை பகிர்ந்து கொள்ள DTL அமர்வுகள் ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் பெண் தொழிலாளர்களிடம் நேரடியாக நடத்தப்பட்டன. (ஒரு சிறிய மாதிரி அளவு மற்றும் சுய-அறிக்கை தரவு என்பது கவனம் செலுதப்படும் மூன்று நாடுகளில் உள்ள அனைத்து ஆடைகள் தயாரிப்பு தொழிலக பணியாளர்களைப் பிரதிநிதிப்படுத்தவதாக இருக்க முடியாது என்று கருதப்பட வேண்டும்.)

படம் 1: தொழிற்சாலை பணியிட மனநல ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வுச் சட்டக வடிவம்

ஆதரவளிக்கும் மற்றும் சமூகச் சார்புடைய பணியிட கலாச்சாரம்

நம்பிக்கை, நியாய உணர்வு மற்றும் மரியாதை என்பவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்ட பணியிட சூழலில், தொழிலாளர்கள் தாங்கள் நம்பக்கூடிய மற்றும் ஆதரவாக இருக்கும் சக ஊழியர்கள், சகாக்கள் மற்றும் மேற்பார்வையாளர்களுடன் தொழிலாளர்கள் பணிபுரிதல்.

- நம்பிக்கை மற்றும் கண்ணியத்துடன் நிலவும் பணியிட கலாச்சாரம்
- பால்நிலை பாகுபாடு மற்றும் பக்கச்சார்பு காட்டப்படாத சுதந்திரம்
- பணித் திருப்தி

தொழில்முறையான வளர்ச்சி வாய்ப்புகள்

பணியாளர்களின் தொழில்முறை வளர்ச்சி மற்றும் மேம்பாட்டிற்கு உதவும் வகையில் வழிகாட்டுதல், நிதி வழங்குதல், தலைமைத்துவ பயிற்சி போன்ற தொழில்முறை மற்றும் திறன் வளர்ப்பு வாய்ப்புகளைப் பெற வளங்களும் ஆதரவுகளும் கிடைத்தல்.

- புதிய பதவிகளுக்குத் முன்னேறும் திறன்
- திறன் வளர்ச்சி பயிற்சி பட்டறைகளுக்கான அணுகல்
- பணியிடத்தில் அங்கீகரிக்கப்படுதல்

பொருளாதார மற்றும் நிதிப் பாதுகாப்பு

தொழிலாளர்கள் தங்கள் சொந்த மற்றும் குடும்பங்களின் அடிப்படைத் தேவைகளை கவனித்துக்கொள்வதற்கு போதுமான ஊதியம் பெறுதல்.

- நியாயமான மற்றும் நிலையான ஊதியங்கள்
- வேலை பாதுகாப்பு

தொந்தரவுகள், துன்புறுத்தல் மற்றும் பால்நிலை அடிப்படையில் அமைந்த வன்முறைகள் நிகழாமல் தடுத்தல்

தொந்தரவுகள், துன்புறுத்தல், பாலியல் நகைச்சுவைகள் மற்றும் உடல்ரீதியான, பாலியல், உளவியல் மற்றும் பொருளாதார வன்முறை உட்பட அனைத்து வகையான பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறைகள் இல்லாத பணியிட சூழலை பணியாளர்கள் கொண்டிருத்தல்.

- கொடுமைப்படுத்துதல் மற்றும் தொந்தரவுகள் இல்லாமல் இருக்கும் சுதந்திரம்
- புகாரளிக்கும் வழிமுறைகளின் நம்பிக்கை மட்டம்
- தொந்தரவுக்கு எதிரான கொள்கைகள் பற்றிய விழிப்புணர்வு



உடல்நல பராமரிப்புக்கான வளங்கள்,, நன்மைகள் மற்றும் சேவைகள்/ ஆரோக்கியமான பணியிட சூழல் என்பவற்றுக்கான அணுகல்

உடல் நலம், மன நலம் மற்றும் இனப்பெருக்க ஆரோக்கியத்தைக் கவனிக்கும் உடல்நல ஆரோக்கிய வளங்களை தொழிலாளர்கள் அணுக முடிதல்.

- தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களின் குடும்பங்களுக்கான மனநலக் கல்வியறிவு மற்றும் பராமரிப்பு
- ஓய்வு நாட்கள் மற்றும் பொழுது போக்கு வாய்ப்புகள் போன்ற நல்வாழ்வு வளங்களுக்கான அணுகல்
- நெருக்கடி அல்லது உணர்வு ரீதியான அழுத்தம்/மனவதிர்ச்சி உள்ள நேரங்களில் ஒரு முகாமையாளர் அல்லது மேற்பார்வையாளரிடமிருந்து கிடைக்கும் உணர்வு பூர்வமான ஆதரவு
- வழக்கமான உடல்நலப் பரிசோதனைகள் உட்பட பால்நிலை மிக்க சுகாதாரப் பராமரிப்புக்கான அணுகல்
- நேர்மறையான மனநிலை

பாதுகாப்பான பௌதீக பணிச் சூழ்நிலைகள்

குழந்தைகள், முதியவர்கள் மற்றும் சார்ந்திருப்பவர்களை பணியிடத்தில் கவனித்துக்கொள்ளும் ஆதரவுகள் பணித்தலத்தின் அனைத்து மட்டங்களிலும் இருந்து கிடைக்கப்பெறல், இந்த ஆதரவு காரணமாக பணியாளர்கள் தங்கள் குடும்ப பொறுப்புகளை புறக்கணிக்காமல் பணிகளில் கவனம் செலுத்த முடிதல்.

- பாதுகாப்பான பணி கொள்கைகள் மற்றும் ஏற்பாடுகள்
- போதுமான ஓய்வுடன் நியாயமான வேலை நேரம்

பராமரிப்பு வழங்குவோர் மற்றும் பணிபுரியும் பெற்றோர்களுக்கு ஆதரவு

குழந்தைகள், முதியவர்கள் மற்றும் ஏனைய சார்ந்திருப்பவர்களை பணியிடத்தில் கவனித்துக்கொள்ள அனைத்து மட்டங்களில் இருந்து தொழிலாளர்களுக்கு ஆதரவு கிடைத்தல். இந்த ஆதரவு காரணமாக பணியாளர்கள் தங்கள் குடும்ப பொறுப்புகளை புறக்கணிக்காமல் பணிகளில் கவனம் செலுத்த முடிதல்.

- நம்பகமான குழந்தைப் பராமரிப்பு ஆதரவு
- முகாமைத்துவம் செய்யக்கூடிய பணிப் பொறுப்புகள்
- மகப்பேறு விடுப்பு மற்றும் நன்மைகள்

முக்கிய கற்றல்கள்

தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட ஆசிய நாடுகளின் ஆயத்த ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் பெண் தொழிலாளர்கள் சம்பந்தப்பட்ட MHW-ன் பால்நிலைப்படுத்தப்பட்ட அம்சங்களின் ஆறு அழுத்தமான விடயங்களை இந்த ஆய்வு வெளிக்கொணர்ந்துள்ளது.

1. ஒட்டுமொத்த ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வுக்கு அடித்தளமாக மன நல ஆரோக்கியம் முக்கியத்துவம் பெற்றுக்கொண்டிருக்கிறது. பணியாளர்களின் மன நல ஆரோக்கியம் ஒரு வர்த்தகத்திற்கு அதிமுக்கியமான ஒன்றாக இருந்தாலும் கூட, ஆடை தயாரிப்பு தொழில்துறையில் MHW பற்றிய அனுபவபூர்வமான ஆய்வுகள் மிகக் குறைவாகவே மேற்கொள்ளப்படுகின்றன என்பதால் விரிவான ஆய்வுக்கு அதிக வாய்ப்புகள் இருப்பது கண்கூடு.

2. பால்நிலை மற்றும் ஏனைய ஒன்றுக்கொன்று தொடர்புடைய அடையாளங்களில் MHW சம்பந்தப்பட்ட ஏற்றத்தாழ்வுகள் நிலவி வருகின்றன. பால்நிலை எதிர்வினை மிக்க உடல்நலம் மற்றும் மனநல பராமரிப்பு அளிக்கப்படும் போது பெண்களால் மனவழுத்தம் மற்றும் பதட்டத்தை சமாளிக்க முடிகின்றது.

3. பெண்களின் MHW பொருளாதார பாதுகாப்புடன் இணைக்கப்பட்டுள்ளது. ஆயினும், தொழில்வாழ்க்கையில் கிடைக்கும் முன்னேற்றம் MHW க்கு இன்றியமையாததாகக் கருதப்படுவதில்லை.

4. பால்நிலை அடிப்படையில் அமைந்த வன்முறை மற்றும் தொந்தரவு என்பன சாதாரணமானவையாக ஆக்கப்படும் போது பெண்களில் இருந்தால் பெண்களின் MHW இணைக் குறைக்கின்றது.



5. பெண் தொழிலாளர்களைப் பாதிக்கும் தினசரி MHW இல் தாக்கம் செலுத்தும் முக்கிய காரணிகளுள் தொழிற்சாலை பணிச் சூழல்களும் உள்ளடங்குகின்றன. ஒரு உள ஆரோக்கியம் மிக்க தொழிலாளர் படையினை உருவாக்கும் விடயங்களாக மரியாதை மிக்க பணிக் கலாச்சாரங்கள், பணிபுரியும் பெற்றொருக்கான ஆதரவு அத்துடன் தொழில்சார் பாதுகாப்பு மற்றும் முன்பாதுகாப்பு என்பன அமைகின்றன.

6. MHW -ன் புரிதலில் பிராந்திய வேறுபாடுகள் நிலவுகின்றன. பெண் தொழிலாளர்களின் தேவைகளை பலனளிக்கும் விதமாக பூர்த்தி செய்ய உள்ளூர் தேவைகளுக்கேற்ப வர்த்தக நாமங்களின் ஆதரவு மற்றும் தொழிற்சாலை தலைமையில் மேற்கொள்ளும் சீர்திருத்த நடவடிக்கைகள் சாதகமாக இருக்க வேண்டும்.

1 ஒட்டுமொத்த ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வுக்கு அடித்தளமாக மன நல ஆரோக்கியம் முக்கியத்துவம் பெற்றுக்கொண்டிருக்கிறது. பணியாளர்களின் மன நல ஆரோக்கியம் ஒரு வர்த்தகத்திற்கு அதிமுக்கியமான ஒன்றாக இருந்தாலும் கூட, ஆடை தயாரிப்பு தொழில்துறையில் MHW பற்றிய அனுபவபூர்வமான ஆய்வுகள் மிகக் குறைவாகவே மேற்கொள்ளப்படுகின்றன என்பதால் விரிவான ஆய்வுக்கு ஒரு வாய்ப்பு உள்ளது.

ஒரு மனிதனின் மனநலத்தைக் குறித்து கலந்துரையாடும் வேளை அவருடைய மனநிலை போக்கு, உளவியல் மற்றும் நிதி ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்வு ஆகிய அனைத்தும் ஒட்டுமொத்தமாகக் கருதப்படும். உலகளாவிய பொது சுகாதாரத்தின் முக்கிய அங்கமாகவும் ஒட்டுமொத்த ஆரோக்கியம் மற்றும் நல்வாழ்விற்கு மனநல ஆரோக்கியம் அடித்தளமாக விளங்கிக் கொண்டிருப்பதை உடல்நல அமைப்புகள் மற்றும் சர்வதேச முகவர் அமைப்புகள் அங்கீகரிப்பது அதிகரித்து வருகின்றது. மன நலம் மக்களின் சிந்தனைகள், உணர்வுகள், நடவடிக்கைகள் ஆகியவற்றை பாதிப்புக்கு உள்ளாக்குகின்றது, அத்துடன் ஒருவரின் உறவுமுறைகள், பணிகள் மற்றும் வாழ்க்கைத் தரங்களில் பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகிறது.

உலகளவில் காணப்படும் பரவலான மனநலக் கோளாறுகளுடன் பெரும்பாலும் மன அழுத்தம், மனஉளைச்சல் மற்றும் மனச்சோர்வு உணர்வுகள் சரிவர புரிந்துகொள்ளப்படாமல் இருப்பதும் இணைந்துள்ளது. இந்த புரிதலில் காணப்படும் இடைவெளி போதாத அல்லது பயனுறுதியற்ற செயல்பாடுகளுக்கு வழிவகுக்கும். வறுமை மற்றும் சுகாதார பராமரிப்பு சேவைகளுக்கு மட்டுப்படுத்தப்பட்ட அணுகல் உள்ளனவாகக் காணப்படும் குறைந்த மற்றும் நடுத்தர வருமானமுள்ள நாடுகளில் வசிக்கும் மக்களில் 80 சத வீதத்திற்கும் மேலானவர்களிடம் ஏதோவொரு வகையான மனநோய் அல்லது கோளாறுகள் காணப்படுவதை

ஆய்வு மதிப்பீடுகள் சுட்டிக்காட்டுகின்றன.⁵[93]/[93][93]தெற்காசிய நாடுகளில் நடத்தப்பட்ட ஓர் ஆய்வில் பொதுவான மனநலக் கோளாறுகள் 14.2 சதவிகிதம் இருப்பதாகக் கண்டறியப்பட்டுள்ளது. கண்டறியப்பட்டது.[/93]6 நோயறிதலில் தவறு, நோய்க்கண்டறிதல் நடவடிக்கை போதுமான அளவில் மேற்கொள்ளப்படாதது, தரவு சேகரிப்பு அல்லது அறிவித்தல் வழிமுறைகளில் பிறழ்வுகள் மற்றும் சமூகக் களங்கம் ஆகியவை மனநோய் பரவியிருக்கும் விவரத்தை இப்புள்ளிவிவரங்கள் குறைத்து காட்டக்கூடும். 7

MHW கோட்பாடு வலுப்பெற்றுக்கொண்டிருக்கும் அதே வேளையில், MHW பற்றி பேசுவது பல கலாச்சாரங்களில் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதில்லை, இவை MHW ஆதரவைப் பற்றிய விழிப்புணர்வு மற்றும் அதற்கான ஆதரவை பெறல் என்பவற்றை பாதிக்கின்றது. உதாரணமாக, தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட மூன்று நாடுகளில் உள்ள மனநல நிபுணர்களுடனான நேர்காணல்கள், ஆராய்ச்சியின் பொதுவான குறைபாடுகளையும், மன நல ஆரோக்கியம்மனநல நோய்; என்று களங்கப்படுத்தப்படுவதையும் குறிப்பிட்டுள்ளன, மன நல ஆரோக்கியத்தின் பொதுவான மொழிபெயர்ப்பு மனநல நோய் என்று குறிக்கப்படுவது உரிய உதவியை நாடுவதற்கு ஒரு பெரிய தடையாக இருப்பதும் தெரிவிக்கப்பட்டுள்ளது. MHW இன் நுணுக்கமான கோட்பாடுகள் சூழலுக்குச் சூழல் வேறுபடுகின்றன, ஆய்வு மேற்கொள்ளப்பட்ட பிராந்தியங்கள் வாரியாக அவை கீழே காட்டப்பட்டுள்ளன:



⁵ உலகச் சுகாதார நிறுவனம், 2022

⁶ Naveed et al., 2020

⁷ உலகச் சுகாதார நிறுவனம், 2022

பங்களாதேஸ்

மனநல வல்லுநர்கள் MHW ஐ நல்ல நிலைமையில் உள்ள உடல், சமூக, உளவியல் மற்றும் உணர்வுபூர்வ ஆரோக்கியத்தின் கூட்டு என்றும்; ஒரு நபர் தெளிவாக சிந்திக்கவும், தனது சொந்த தேர்வுகளைச் செய்யவும், தங்கள் சொந்த வாழ்க்கையைக் கட்டுப்படுத்தவும் இயலக்கூடிய ஓர் ஆரோக்கியமான நிலை என்றும் வரையறுத்தனர், வங்காளதேசப் பெண்கள் ஆண்களை விட MHW யால் பாதிக்கப்படுவதற்கான வாய்ப்புகள் அதிகம் என்றும் பாரம்பரிய பால்நிலை வகிபாகங்கள் அவர்களுடைய நகர்வு மற்றும் சமூக ஈடுபாடுகளைக் கட்டுப்படுத்துகின்றன என்றும் தெரிவித்துள்ளனர்.

தொழிலாளர்களின் கூற்றுப்படி, MHW என்பது உடல் ரீதியாக ஆரோக்கியமாக இருத்தல்; வேலை அல்லது குடும்பம் சம்பந்தப்பட்ட மனஉளைச்சல் இல்லாமை; மன அழுத்தம், பதற்றம் அல்லது மனச்சோர்வால் பாதிக்கப்படாமல் இருத்தல்; குடும்பப் பொறுப்புகளுடன் தொழிற்சாலை வேலைகளையும் கையாள முடிதல்; மற்றும் சக ஊழியர்கள், மேற்பார்வையாளர்கள் மற்றும் குடும்ப உறுப்பினர்களுடன் நல்ல உறவைப் பேணுதலைக் குறிக்கும்.

இலங்கை

மனநல வல்லுநர்கள் MHW ஐ ஒருவரின் சொந்த திறன்கள், சமூகத்தினருடன் பேணும் வலையமைப்புகள் மற்றும் பொருள் ஆதரவு, அத்துடன் பாதுகாப்பு, வேலை பாதுகாப்பு, பொருளாதார நிலைமைகள் மற்றும் வேலை தரம் போன்றவற்றின் கூட்டு என வரையறுக்கின்றனர். இது ஒருவரின் சொந்த தேர்வுகளைச் செய்யும் இயலுமையையும் உள்ளடக்கியதாக இருக்கும் என்றும், இது பால்நிலைப்படுத்தப்பட்டது, பெண்கள் உடல், உளவியல் மற்றும் டிஜிட்டல் உள்ளிட்ட வன்முறையை எதிர்கொள்ள அதிக வாய்ப்புள்ளது என்றும் கூறுகின்றனர்.

தொழிலாளர்களின் கூற்றுப்படி, MHW என்பது ஒட்டுமொத்தமானது, உடல் ரீதியாகவும் மன ரீதியாகவும் மற்றும் பணி இடத்திலும் வீட்டிலும் நல்ல மனநிலையை உணர வைப்பது. மன ஆரோக்கியத்தை மேம்படுத்துவதற்கும் மிகவும் நிறைவான வாழ்க்கையைவாழ்வதற்கும் உதவும் விளம்பரங்களைப் பார்த்ததை பங்கேற்பாளர்கள் நினைவு கூர்ந்தனர், ஆனால் மனநோய் என்ற கலாச்சார களங்கத்தின் பயம் காரணமாக தொழில்முறை மனநல ஆதரவை நாட பெரும்பாலோர் தயங்குகின்றனர்.

வியட்நாம்

மனநலம் சம்பந்தப்பட்ட சொற்கள் எதிர்மறையான அர்த்தங்களைக் கொண்டுள்ளன என்று மனநல நிபுணர்கள் விளக்கினர். *súc khòe tinh thàn*, போன்ற சொற்கள், மனநல ஆரோக்கியத்திற்கு சமமான வெளிப்பாடு மற்றும் மனநல ஆரோக்கிய நிலைமைகளைக் குறிக்கும் *súc khòe tâm thàn* ஆகியவை உடல் ஆரோக்கியத்திற்கு மாறாக MHW ஐ குறிக்க பெரும்பாலும் ஒன்றுக்கொன்று மாற்றாகப் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. மன ஆரோக்கியத்தை ஒரு நோயாகக் களங்கப்படுத்துவது உதவியை நாடும் தொழிலாளர்களுக்கு பெரும் தடையாக உள்ளது.

கலாச்சாரம் மற்றும் புவியியல் ஆகியவை பணியிட MHW க்கான தொழிலாளர்களின் புரிதல் மற்றும் முன்னுரிமைகளில் வேறுபாடுகளை வெளிப்படுத்தின. உதாரணமாக, வியட்நாமின் வட பகுதியில் உள்ள தொழிலாளர்கள் நியாயமான ஊதியத்துடன் ஒரு நிலையான வேலைவாய்ப்புக்கு முன்னுரிமை அளிக்க விரும்புகின்றனர் அதே வேளையில் தென் பகுதியில் உள்ளவர்கள் வேலை நேரத்திற்கு வெளியே வாழ்க்கையைச் சந்தோசமாகக் கழிக்க உதவும் நெகிழ்வுத்தன்மையை அதிகம் விரும்புவதாகத் தெரிகிறது.



ஆடை தயாரிப்பு தொழிலில் நீடிக்கப்பட்ட வேலை நேரம், வாழப் போதாத ஊதிய வீதம் மற்றும் அடிப்படை உரிமைகளுக்கான மட்டுப்படுத்தப்பட்ட அணுகல் போன்ற மோசமான பணியிட நிலைமைகள் பெண்களின் MHW சௌகரியங்களை விகிதசமமற்ற வகையில் பாதிப்பது MHW தொடர்பாக பல சவால்களை தீவிரமாக்குகின்றன. ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் பல பெண் தொழிலாளர்கள் வேலைப் பாதுகாப்பற்ற குறைந்த ஊதியம் பணிகளை செய்வதுடன் அதிக கோரல் கொண்ட சமமற்ற அதிகார உறவுகளையும் எதிர்கொள்கின்றனர், இது அவர்களின் ஆரோக்கியம், பாதுகாப்பு மற்றும் நல்வாழ்வில் தீங்கான பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகின்றது.

தொழில்துறை பணியிடங்களுடன் நேரடியாக தொடர்புடைய MHW க்கான தடைகள் மற்றும் தீர்வுகள் பற்றிய ஆய்வு போதுமானதாக இல்லை. குறிப்பாக, ஆசிய கண்டத்தில் செயல்பட்டுக்கொண்டிருக்கும் ஆடைத் தொழிற்சாலைகளின் பெண் ஊழியர்களின் MHW தொடர்பான ஆய்வுகள் இங்கொன்றும் அங்கொன்றுமாகவே நடைபெறுகின்றன. தாய்மார்களின் ஆரோக்கியத்துடன் நேரடியாக தொடர்புடைய தொழிலாளர்களின் மன நல ஆரோக்கியம் குறித்து சில ஆய்வுகள் மேற்கொள்ளப்பட்டிருந்தாலும், ஆடைத் தொழிற்சாலைகளின் பெண் ஊழியர்களின் MHW -ன் முழு நிலைமை முழுவதுமாகப் புரிந்துகொள்ள போதுமானதாக இல்லை.⁸ போதுமான தொழிலாளர்களின் நல்வாழ்வில் ஒரு துணைக்குழுவாகவே பெண்கள் MHW புரிந்துகொள்ளப்படுகிறது, அதே சமயத்தில் இது பெரும்பாலும் பால்நிலை அடிப்படையிலான வன்முறையின் அபாயங்களிலிருந்து வெளிப்படும் மன அழுத்தத்தைச் சுட்டிக்காட்டும் விதமாகவே இது எடுத்துக்காட்டப் படுகிறது.

கூடுதலாக, ஆசிய தொழிற்சாலை ஊழியர்களுக்கான MHW ஐ ஊக்குவிக்கும் பால்நிலை எதிர்வினை மிக்க பணியிடத் திட்டங்களுக்கான சான்றுகள் மிகக் குறைவாகவே கிடைக்கின்றன. குறிப்பாக இச்சிக்கலை அலசி ஆராயவும், தனி ஒருவர் ஆரோக்கியத்தின் சமூக மற்றும் சுற்றுச்சூழல் பரிமாணங்களைக் கவனிக்கும் விரிவான முயற்சிகள் உட்பட்ட பெண் தொழிலாளர்களின் MHW திட்டங்களின் செயல்திறனை மதிப்பிடுவதற்கு விரிவான ஆய்வுகள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும்.



⁸ ஆடைத் தொழிற்சாலைகளில் வேலை நிலவரம் - உற்பத்தி இலக்குகளை எட்டும் அழுத்தங்கள், கர்ப்பம் காரணமாக வேலையிலிருந்து விலகும் அழுத்தங்கள், மகப்பேறு சலுகைகளை நிறுத்தி வைத்தல் போன்றவை- பெண் தொழிலாளர்களிடம் மன அழுத்தம், பதட்டம் என்பவற்றை ஏற்படுத்துவதுடன் கர்ப்பினிகள் மத்தியில் கர்ப்ப உயர் இரத்த அழுத்த கோளாறுகளுக்கு வழிவகுக்கிறது (Akhter et al., 2017b). கர்ப்பம் தரித்திருக்கும் பெண்களுக்குக் காட்டப்படும் பாடுபாடு, பங்களாதேசத்தில் ஆடை தயாரிப்புத் தொழிற்சாலைகளிலிருந்து பெண்கள் வேலையிலிருந்து நிற்கொள்வதற்கு ஒரு முக்கிய காரணமாக உள்ளது; விடுப்பு எடுத்துக்கொள்வதால் பணிநீக்கம்

செய்யப்படலாம் என்ற பயம் பெண்களின் உடல் ஆரோக்கியத்தை அபாயத்தில் தள்ளுகின்றது. (ILO, 2020). பிரசவத்திற்குப் பின்னரும் கூட, தொழில்துறை பணியிடங்களுக்கு அருகில் முறையான குழந்தைப் பராமரிப்பு வசதிகள் இல்லாததால் பெண்கள் இளம் குழந்தைகளை உறவினர்களிடம் விட்டுச் செல்கிறார்கள். சிசுக்களிலிருந்து பிரிந்திருக்கும் நிலைமை மற்றும் வாழ்க்கைக்குத் தேவைப்படும் ஆதரவு எதுவும் கிடைக்காத நிலைமை பெண் தொழிலாளர்களின் மன நல ஆரோக்கியம் பாதிக்கப்படுவதற்கு ஒரு முக்கிய காரணமாக இருக்கிறது. (Akhter et al., 2017a).

2 பால்நிலை மற்றும் ஏனைய ஒன்றுக்கொன்று தொடர்புடைய அடையாளங்களில் MHW சம்பந்தப்பட்ட ஏற்றத்தாழ்வுகள் நிலவி வருகின்றன. பால்நிலை எதிர்வினை மிக்க உடல்ரீதியான மற்றும் மன நல ஆரோக்கித்தைப் பேணும் பராமரிப்பு பெண் தொழிலாளர்கள் மனவழுத்தல் மற்றும் பதட்டத்தை சமாளித்து வாழ உதவும்.

MHW இல் காணப்படும் வேறுபாடுகள் சமூகங்களில் பரவிக்காணப்படும் பால்நிலை வேறுபாடுகளில் இருந்து எழுகின்றன, அத்துடன் அவை ஒவ்வொரு சமூகத்திலும் காணப்படுகின்றன. பால்நிலை நெறிமுறைகள் பெரும்பாலும் எழுதப்படாத ஆனால் உள்மனதில் ஆழமாகப் பதிந்திருக்கும் விதிமுறைகளாகும், அவை பெண்கள் மற்றும் ஆண்கள் ஒரு குடும்பத்தில் மற்றும் சமூகத்தில் எவ்வாறு “நடந்துகொள்ள வேண்டும்” என்ற விதிமுறைகளைக் குறிக்கின்றன.⁹ இந்த பால்நிலை நெறிமுறைகள் காரணமாக, பெண்களும், சிறுமிகளும் மன அழுத்த உணர்வுகளுக்கு உட்படுகிறார்கள், உதாரணமாக, ஊதியம் கிடைக்காத பெரும்பாலான வீட்டு வேலைகளை அவர்கள் தான் செய்ய வேண்டும் என்ற நிலை. இது போன்ற பாரம்பரிய பாலிநிலை எதிர்பார்ப்புகளுக்கு இணங்காதவர்கள் தங்கள் சமூக உறவுகளில் பாகுபாடு மற்றும் பழிவாங்கப்படுவதை சந்திக்கிறார்கள், அதனால் அவர்களுடைய MHW ஐ மோசமடைகிறது.

வேலைகளைப் பொறுத்த வரையில் ஆண்களுடன் ஒப்பிடும்போது பெண்கள் மனநல சவால்கள், பொருளாதாரச் சிக்கல்கள் மற்றும் சமூக தடைகள் என்பவற்றில் விகிதசமமற்ற அளவுகளில் தாக்கங்களை எதிர்கொள்கின்றனர்.¹⁰ போதுமான தொழிலாளர் உரிமைகள் வேலை பாதுகாப்பு இல்லாத பணிகள், குறைந்த ஊதியம் கிடைக்கும் வேலைகள், அத்தியாவசிய தேவைகள் மறுக்கப்பட்ட வேலைகளில் தான் பெரும்பாலும் பெண்கள் வேலை செய்யவேண்டியதாக உள்ளது, இத்துடன் மகப்பேறு விடுப்பு மற்றும் தரமான மற்றும் குழந்தைப் பராமரிப்பு வசதிகள் போன்ற அத்தியாவசிய ஏற்பாடுகளும் அவர்களுக்குக் கிடைக்காமல் போகிறது. கூலி வேலையுடன் குடும்ப மற்றும் பராமரிப்புப் பொறுப்புகளின் இரட்டைச் சுமை பெண்களின் உடல் நலம் மற்றும் மன நலச் சுமையை மேலும் அதிகரிக்கின்றது. பல சந்தர்ப்பங்களில், உயர் அளவான மன அழுத்தம் மற்றும் பதட்ட நிலைகள் பெண்கள் வேலைக்குப் போவதை ஒரேயடியாக நிறுத்திவிடும் முடிவை எடுக்க காரணமாகிவிடுகின்றன.

ஒன்றுடன் ஒன்று தொடர்பும் அடையாளங்கள் பெண்களின் MHW இன் தோற்ற வடிவம் மற்றும் சிக்கல்களை மேலும் மோசமடையச் செய்கின்றன. உதாரணமாக, சிறுபான்மை இனம் மற்றும்/அல்லது புலம்பெயர்ந்த தொழிற்சாலை பெண் தொழிலாளர்கள் வேலையில் கூடுதல் தடைகளை அடிக்கடி எதிர்கொள்கின்றனர், இது ஏற்கனவே இருக்கும் பணியிட சவால்கள் மற்றும் அதனுடன் சார்ந்த தேவையில்லான மன இறுக்க நிலைமையை ஏற்படுத்துகிறது. இலங்கையில், பெண்கள் தொழில்துறை பகுதிகளில் வேலை தேடி தங்கள் சொந்த ஊர்களை விட்டு அதிகளவில் இடம்பெயர்வதால், உள்நாட்டு புலம்பெயர்ந்த தொழிலாளர் மற்றும் இன சிறுபான்மை நிலை அவர்களைத் தனிமைப்படுத்தப்படல் மற்றும் சமூக விலக்கல் பிரச்சனைகளை அதிகரிக்கச் செய்கின்றன. ஒரு தேசிய பொருளாதார நெருக்கடியின் பின்புலத்தில் இது எவ்வாறு செயல்படுகிறது என்பதை DTL ஆய்வில் பதிலளித்தவர்கள் எடுத்துக்காட்டினர். பணிச் சுமை மற்றும் உற்பத்தி இலக்குகள் அதிகரிப்பதால் தொழிற்சாலைகளில் தமிழ் மொழி மட்டுமே பேசும் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் பாகுபாடு மற்றும் சுரண்டல் ஆபத்துக்களுக்கு உள்ளாவதை விளக்கிச் சொல்கின்றனர். இனம், புலம்பெயர்ந்தோர் நிலை மற்றும் இயலாமை, மதம், பாலியல் நாட்டம் மற்றும் பால்நிலை அடையாளம் மற்றும் ஒருவரின் MHW -ல் வெளிப்பாடு போன்ற பிற அடையாளங்களின் குறிப்பிட்ட தாக்கங்களை நன்கு புரிந்துகொள்வதற்கும், குறிப்பாக அபாயங்களைக் குறைப்பதற்கான பொருத்தமான தீர்வுகளைக் கண்டறிவதற்கும் சூழமைவின் அடிப்படையில் உணர்திறன் வாய்ந்த ஆராய்ச்சி தேவைப்படுகிறது.

பாரிய அளவில், ஒன்றோடொன்று பின்னிப் பிணைந்திருக்கும் சிக்கல்கள் பெண்களின் பாதிப்பும் ஏதுநிலையை அதிகரிக்கின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, காலநிலை பேரிடர்கள், பொது சுகாதார அவசரநிலைகள் மற்றும் உலகின் பல பகுதிகளில் நிகழ்ந்து கொண்டிருக்கும் முரண்பாடுகள் சமூக ரீதியாக

⁹ Cislighi and Heise, 2020

¹⁰ உதாரணத்தைப் பார்க்கவும்: உலகப் பொருளாதார மன்றம், 2022; ஐ.நா. பெண்கள், 2018; உலக வங்கி, 2012

விலக்கப்பட்ட குழுக்கள் மீது மிகக் கடுமையான தாக்கங்களை ஏற்படுத்துகின்றன. இடப்பெயர்வு மற்றும் அழிவு நெருக்கடிகளின் போதும் அதற்குப் பின்னரும் மக்கள் மருத்துவ சேவைகள் பெறுவதைக் குறைக்கின்றன அத்துடன் MHW வளங்களுக்கான அணுகல் கிடைப்பது ஏறத்தாழ சாத்தியமற்றதாகி விடுகின்றது. பேரழிவுகள் என்பவை "அச்சுறுத்தல் பெருக்கிகள்" ஆகும், அவை தற்போதுள்ள சமூக ஏற்றத்தாழ்வுகளைத் தீவிரப்படுத்துவதுடன், காலநிலை அதிர்ச்சிகள் மற்றும் முரண்பாடுகள் பெண்களையும் சிறுமிகளையும் அதிக தாக்கங்களுக்கு உள்ளாகுவதற்கான ஆக்குகின்றன.¹¹ COVID-19 உடன் வந்த GBVH -ன் "நிழல் பெருந்தொற்று" தேவையான சேவைகள் மற்றும் MHW வளங்களுக்குப் பற்றாக்குறை ஏற்படுத்தியதைப் போல, பெண்கள் மறைக்கப்பட்ட வன்முறை மற்றும் பொருளாதார பாதிப்புகளுக்கு உள்ளாகுவதை அதிகரித்தது, அதே போன்று MHW வளங்களை மட்டுப்படுத்தப்பட்டனவாக ஆக்கியது.¹² MHW சேவைகள் கிடைக்கும் இடங்களில், ஆண்களை விட பெண்கள் தங்கள் MHW பிரச்சனைகளை மனம் திறந்து பேசி மனநல சிகிச்சை அல்லது ஆலோசனையைப் பெறும் வாய்ப்புகள் அதிகமாக இருக்கும் என்று ஆய்வு சுட்டிக் காட்டுகிறது; என்றாலும், அவர்களின் தனித்துவம் மிக்க உள்நலப் பராமரிப்பு தேவைகள் பூர்த்தி செய்யப்பட்டமைக்கான சான்றுகள் அரிதாகவே இருந்தன.¹³

நடத்தைகள் மற்றும் தேவைகளில் உள்ள வேறுபாடுகள் குறிப்பாக பால்நிலைசார்ந்த உடல்நலகவனிப்பு ஏற்பாடுகள், உடல்நலம் சார்ந்த மற்றும் பெண்களைப் பாதிக்கும் MHW பிரச்சனைகள் (உ-ம். GBVH மற்றும் உபாதைகளுக்கான சிகிச்சை கவனிப்புக்கு) தொடர்பில் பயிற்சி அளிப்பவர்கள் மற்றும் தொழிலாளர் பொதுநலத்தில் உள் நலத்துடன் உடல் நல பிரச்சனைகளை ஒருங்கிணைத்தல் திட்டம் அதனால் சமூக- உணர்வுகளுக்கு ஊக்கமளித்தல் போன்றவற்றின் தேவைகளை வலுப்படுத்துகின்றன. அனைத்து DTL அமர்வுகளிலும் உள்ள தொழிலாளர்கள் 'வழக்கமான சுகாதார பரிசோதனைகள் உட்பட பால்நிலை- எதிர்வினை மிக்க சுகாதார மற்றும் ஆலோசனைச் சேவைகள் கிடைத்தல் ஆகியவற்றிற்கு முன்னுரிமை அளிக்கப்பட வேண்டும் என்றனர், மற்றும் 'அவசர விடுப்பு எடுக்கும்போது மேலாளர் அல்லது மேற்பார்வையாளரிடமிருந்து உணர்ச்சிபூர்வமான ஆதரவு' பெண்களுடைய MHW -ன் மிக முக்கிய தேவை என்று வலியுறுத்தினர். இந்நடைமுறைகள் ஆரோக்கியமான தொழிலாளர்கள் மற்றும் ஆதரவான பணியிட சூழலுக்கு வழிவகுக்கும், அங்கே பணியாளர்களின் ஈடுபாடு அதிகரிக்கும், அவர்கள் சந்திக்கும் MHW சவால்களை ஆக்கபூர்வமாக எதிர்கொண்டு உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்க முடியும்.



¹¹ உதாரணத்தைப் பார்க்கவும்: ஐ.நா. பெண்கள், 2022; UNDP, UNEP, UNFPA, WHO, உலக வங்கி, IOM ஆகியவற்றிலிருந்து ஏராளமான அறிக்கைகள்

¹² ஐ.நா. பெண்கள் (2021).

¹³ Sagar-Ouriaghli et al., 2019; Mackenzie et al., 2006; Terlizzi, 2021

3 ஆடை தயாரிப்பு பெண் தொழிலாளர்களின் MHW பொருளாதார பாதுகாப்புடன் இணைக்கப்பட்டது. ஆயினும், தொழில்வாழ்க்கையில் கிடைக்கும் முன்னேற்றம் MHW க்கு இன்றியமையாததாகக் கருதப்படுவதில்லை.

நிதி ரீதியாக பாதுகாப்பாக உணரும்போது, அவர்கள் தங்கள் பணிகளில் கவனம் செலுத்தி உற்பத்தியைப் பெருக்க முடிவதாகவும், மன அழுத்தம், பதட்டம் மற்றும் மனச்சோர்வு இல்லாமல் வேலை செய்ய முடிகிறது என்றும் DTL அமர்வுகளில் பங்கேற்பாளர்கள் தெரிவித்தனர். உணவு, தங்குமிடம் மற்றும் சுகாதாரம் போன்ற அடிப்படைத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதில் நிதிப் பாதுகாப்பு மன அழுத்தத்தையும் பதட்டத்தையும் குறைக்கும், நிலைத்தன்மை மற்றும் நல்வாழ்வு உணர்வை அதிகரிக்கும் என்று பங்கேற்பாளர்கள் உறுதிப்படுத்தினர். பங்கேற்கும் அனைத்துத் தொழிற்சாலைகளிலும் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் தங்கள் பொருளாதாரம் மற்றும் நிதிப் பாதுகாப்பை வலுவாக மதிக்கிறார்கள். குறைந்த ஊதியம் பெண் தொழிலாளர்களுக்கு அடிப்படைத் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதை கடினமாக்குகிறது, அதனால் மன அழுத்தம் மற்றும் பதட்டத்தை ஏற்படுத்துகிறது. பெண்கள் தங்கள் வேலையை இழப்பது மற்றும் தங்கள் குடும்பத்தை ஆதரிக்க முடியாமல் போவது குறித்து கவலைப்படுவதால், வேலை பாதுகாப்பின்மை மன அழுத்தத்தை ஏற்படுத்தும் இன்னொரு பிரதான காரணியாகக் கருதுகின்றனர். இந்த புரிதல் மன அழுத்தத்தின் பொருளாதார காரணங்கள் குறித்த தற்போது காணப்படும் ஆராய்ச்சியை உறுதிப்படுத்துகின்றன. உதாரணமாக, பங்களாதேசத்தில் ஓர் ஆய்வில், அனைத்துச் சம்பள தொகைகளில் மற்ற தொழில்களில் பணிபுரிந்து கொண்டிருக்கும் ஆண்களை விட ஆடை தயாரிப்பு தொழிலில் ஈடுபட்டிருக்கும் பெண் தொழிலாளர்கள் கணிசமான அளவில் அதிக வேலை சம்பந்தப்பட்ட மன அழுத்தத்திற்கு உட்பட்டிருப்பது தெரிய வந்துள்ளது. கூடுதலாக, குறைந்த சம்பளங்களில் உள்ள தொழிலாளர்களை அதிக சம்பளம் பெறுபவர்களுடன் ஒப்பிடும்போது அதிக வேலை மன அழுத்தத்திற்கு ஆளாகின்றனர்.

DTL அமர்வுகளில் பெண் தொழிலாளர்களுக்கான MHW -ன் தேவைகளுக்கு தொழில்முறை பதவி உயர்வு மற்றும் தொழில் முன்னேற்றம் ஒரு பொருட்டாக இல்லை. குடும்பத் தேவைகளைக் கவனித்துக்கொள்வதில் பெண்களுக்கு உள்ள பிரதான பொறுப்பு, தொழிற்சாலைத் தலைமைப் பொறுப்புகளில் பெண் வகிப்பாக முன்மாதிரிகள் இல்லாமை, தமது சக பணியாளர்களுடன் உள்ள கூட்டணி மேற்பார்வையாளர்களுடன் அணிசேரும் வேளை குறைவடையும் என்ற அச்சம் ஆகியவை இதற்கு சாத்தியமான விளக்கங்களாக அமைகின்றன.

திறன் பயிற்சி, பணியிடத்தில் அங்கீகாரம் மற்றும் தலைமைப் பதவிகளுக்கு முன்னேற்றம் ஆகியவை பெண்கள் முன்னேறவும் பால்நிலை சமத்துவத்தைப் பெறுவதற்கும் முக்கியம் என்று மற்ற தொழில்துறைகளில் மேற்கொள்ளப்பட்ட ஆய்வுகள் தெரிவிக்கின்றன. ஆரம்ப ஆய்வில் தொழில் முன்னேற்றம் மனநல ஆரோக்கியத்திற்கு ஓர் உந்துதலாக வெளிப்படவில்லை என்றாலும், ஆடை தயாரிப்பு பெண் தொழிலாளர்களின் தொழில்முறை திறன் மேம்பாட்டிற்கு உகந்த சூழலை உருவாக்குவது நேர்மறையான MHW விளைவுகளை ஏற்படுத்தக்கூடும், இது பெண்களின் பொருளாதார அதிகாரத்தை மேம்படுத்த உதவும் ஓர் அவசிய காரணியாக இருக்கும். நிறுவன கலாச்சாரத்தில் மற்ற மாற்றங்களுடன் சமூக நெறிமுறைகள், திறன் மேம்பாடு மற்றும் தொழில்முறைத் திறன் வளர்ச்சி வாய்ப்புகள் ஆகியவை சமமான

தொழில் வாய்ப்பு உறவுகளை ஆதரித்து பெண் தொழிலாளர்கள் அவர்கள் சம்பாதிக்கும் திறனை அதிகரிக்க உதவும். பணி முன்னேற்றம் அதிக நிதி பாதுகாப்பு மற்றும் சுதந்திரத்திற்கு வழிவகுத்து பெண்களின் ஒட்டுமொத்த நல்வாழ்வில் நிகர நேர்மறையான தாக்கத்தை ஏற்படுத்தக்கூடும், இதற்கு பொருளாதார வலுப்படுத்துதல் தொடர்புடைய ஏனைய அபாயங்களான வீட்டிலும் சமூக நிலவரத்திலும் நிகழக்கூடிய பின்னடைவுகள் குறைக்கப்பட வேண்டும். மேற்பார்வை மற்றும் தலைமைப் பதவிகளில் பெண்களின் அதிக பிரதிநிதித்துவம் பெறும் போது, பெண் தலைவர்கள் பணியிடத்தில் உள்ள மற்ற பெண்களின் தேவைகளை அதிக புரிதலுடன் கையாளுவார்கள் என்பதால் அவர்கள் மேற்பார்வையிடும் குழுக்களின் MHW இல் சாதகமான பலன்களை ஏற்படுத்தும். இருப்பினும், ஆசியாவின் ஆடை தயாரிப்புத் தொழிலில் இந்த போக்குகளை உறுதிப்படுத்த கூடுதல் ஆராய்ச்சி தேவை.

4 பால்நிலை அடிப்படையில் அமைந்த வன்முறை மற்றும் தொந்தரவு சாதாரணமாக்கப்படுவது பெண்களின் MHW இனை குறைக்கின்றது.

பெண்களின் MHW க்கு GBVH இலிருந்து விடுதலை அவசியம் தேவை. பணியிட GBVH இன் வடிவங்கள் மற்றும் விகிதங்கள் வேறுபட்ட தொழிற்சாலைகள் மத்தியில் மாறுபட்டுக் காணப்படும் அதேவேளை, பெண்கள், சிறுபான்மையினர், LGBTQIA+ மற்றும் பைனரி அல்லாதவர்கள் போன்ற குழுக்கள் உலகெங்கிலும் உள்ள பொருளாதார மற்றும் கல்வி மட்டங்களில், பாலியல் மற்றும் உடல்ரீதியான துன்புறுத்தலைத் தொடர்ந்து அனுபவிக்கின்றனர் என்பதை சமீபத்திய ஆய்வுகள் சுட்டிக்காட்டுகின்றன.¹⁵ பெண்கள் கொடுமை மற்றும் துஷ்பிரயோகத்துக்கு வெளிப்படுத்தப்படும் போது, மன அழுத்தம், பதட்டம், மற்றும் மனவதிர்ச்சி என்பவற்றுக்கு ஆளாகின்றனர். ஆடை தயாரிப்பு தொழிலில் காணப்படும் அதிக பால்நிலைப்படுத்தப்பட்ட தன்மையை கருத்தில் கொண்டு, பெண் தொழிலாளர்களின் பெரும்பான்மையினர் கீழ்மட்டப் பொறுப்புகளில் உள்ள வேலைகளில் ஈடுபட்டுள்ளனர், அதே சமயம் ஆண்கள் மேற்பார்வை மற்றும் நிர்வாகப் பொறுப்புகளில் ஆதிக்கம் செலுத்துகின்றனர். வாய்மொழி, உளவியல் மற்றும் பாலியல் துஷ்பிரயோகம் ஆகியவை பெண்களின் மோசமான மன ஆரோக்கியத்திற்கும் அவர்கள் அதிர்ச்சி அடைவதற்கும் முக்கிய காரணங்களாக இருக்கின்றன. உதாரணமாக, பங்களாதேசத்தில் ஆடை தயாரிப்பு தொழிலில் ஈடுபட்டிருக்கும் 200 பெண் தொழிலாளர்களிடம் 2019 இல் மேற்கொள்ளப்பட்ட ஒரு தகவல் சேகரிப்பில், 80 சதவீதம் பேர் பணியிட பாலியல் வன்முறை மற்றும் துன்புறுத்தலை அனுபவித்ததாக தெரிவித்தனர்.¹⁶ கொடுமைப்படுத்துதல் மற்றும் தொந்தரவு நடைமுறைகளை ஏற்றுக்கொள்வது மற்றும் பாதுகாப்பான, பயனுள்ள புகாரளித்தல் மற்றும் சரிசெய்யும் வழிமுறைகளில் குறைந்திருக்கும் நம்பிக்கை ஆகியவை பெண் தொழிலாளர்களிடையே பயம் மற்றும் பதட்டத்தை அதிகரிக்கிறது.

ஆடை உற்பத்தி போன்ற தொழில்களில், நிர்வாகத்திற்கு இடையே அதிகாரிகள் மற்றும் கீழ்மட்ட பணியாளர்களுக்கு நடுவில் ஒரு பால்நிலை சார்ந்த அதிகார வேறுபாடு நிலவிக் கொண்டிருக்கிறது. இது தொடர்பில் வர்த்தக நாம

உரிமையாளர்கள் மற்றும் வழங்குனர்கள் GBVH பிரச்சனைகளில் கவனம் செலுத்தி ஆவன செய்ய வேண்டும். நடத்தைக் கோவை மற்றும் குறைதீர்ப்பு பொறிமுறைகள் என்பன பல வர்த்தக நாமங்களுக்கு அவசியமாகக் காணப்படுகின்றன, என்றாலும் அவை தொழிலாளர்களின் புகார்களுக்கு நிலையான தீர்வாக அமையவில்லை என்பதும் தொழிற்சாலைகளின் திறனை வலுப்படுத்த போதவில்லை என்பதும் தெரிய வந்துள்ளன. எனவே, தொழிற்சாலைகளில் வன்முறை எதிர்ப்பு மற்றும்/அல்லது தொந்தரவுக்கு எதிரான கொள்கைகளை அறிமுகம் செய்யப்பட்டிருந்தாலும், தொழிலாளர்கள் (மற்றும் நிர்வாகம்) மத்தியில் GBVH என்றால் என்ன மற்றும்/அல்லது பணியிட GBVH ஐ எவற்றால் நிவர்த்தி செய்வது என்பது குறித்த புரிதல்களின் மட்டம் மாறுபட்டுக் காணப்படுகின்றது. இதன் காரணமாக புகார் செய்யும் வழிமுறைகள் ஊக்கப்படுத்த இயலாமல் போகிறது, GBVH நடவடிக்கைகள் கட்டுப்படுத்தப்படாமல் தொடர்ந்து நிகழ உதவுகிறது. DTL பங்கேற்பாளர்கள் இதை உறுதிப்படுத்திக் கூறினர், குறை புகாரளிக்கும் வழிகள் மற்றும்/அல்லது தங்கள் புகார்களைத் தீவிரமாக எடுத்துக் கொள்வதற்கு, அதிகாரங்கள் மீது நம்பிக்கை இல்லாததையும் பெண் பணியாளர்களின் வேலை பத்திரத்தன்மை குறித்த குழப்பம் நிலவுவதாகவும் தெரிவித்தனர்.

பால்நிலை மாறுபாடு மிக்க MHW விளைவுகள் காணப்படுவது மற்றும் GBVH சாதாரணப்படுத்தப்பட்டு இருக்கும் நிலைமையை கருத்திற்கொண்டு வர்த்தக நாமங்கள் மற்றும் வழங்குனர்கள் தொழிற்சாலை தலைமைத்துவத்துடன் பேச்சுவார்த்தை நடத்தி நிலைமையை மேம்படுத்த வேண்டும். இதை நிறைவாகச் செய்துமுடிக்க, ஆண்கள் மற்றும் பெண்கள் இரு பாலரையும் அவரவர்கள் நலன்களைப் பாதுகாத்து திறன் வளர்ச்சிகளில் ஈடுபடும் முகமாக நிர்வாக மற்றும் மேற்பார்வை பதவிகளில் அமர்த்த வேண்டும், மற்றவர்களைப் புரிந்து நடந்துகொள்ளும் தலைமைப் பண்புகளை அவர்களிடம் வளர்க்க வேண்டும், பெண்களுக்கு ஆதரவாசச் செயல்பட்டு அவர்களும் தொழிலில் வளர்ந்து செழிக்க வழிவகை செய்துகொடுக்க வேண்டும்.



¹⁵ உதாரணத்தைப் பார்க்கவும்: Park and Mendos, 2019

¹⁶ ActionAid, 2019

5 பெண் தொழிலாளர்களின் தினசரி MHW-வைப் பாதிக்கும் முக்கிய காரணிகளில் தொழிலக பணியிட சூழ்நிலைகள் ஒன்றாக இருக்கும்.

தொழிற்சாலையில் பணியிட சூழ்நிலைகள் மற்றும் அவற்றின் மோசமான அல்லது ஏற்றுக்கொள்ளத்தக்க தற்போதைய நிலைமைகள் எவ்வாறு தொழிலாளர்களின் மன அழுத்தம், கவலைகள் மற்றும் பதட்டத்தை அதிகரிக்கும் அல்லது குறைக்கும் என்பது குறித்த தொழிற்சாலை தொழிலாளர்களின் அணுகுமுறைகள் பற்றிய தற்போதைய ஆராய்ச்சியை DTL அமர்வுகளின் கண்டுபிடிப்புகள் உறுதிப்படுத்துகின்றன. ஒட்டுமொத்தமாக, பல MHW நடைமுறைபடுத்தும் தொழிற்சாலை நிலைமைகள் அடையாளம் காணப்பட்டன:

கண்ணியமான பணிக் கலாச்சாரங்கள் பெண்களின் குரல், சுயமரியாதை மற்றும் முகமையை அதிகரிக்கின்றன. DTL அமர்வுகளில் பெண் தொழிலாளர்கள் ஆண்களுடன் ஒப்பிடும்போது அவர்களின் குறைந்த அளவிலான அதிகாரம் ஆண் சக ஊழியர்கள் மற்றும் தலைவர்களிடம் தங்கள் கருத்துக்களை வெளிப்படுத்துவதைக் கடினமாக்குவதாக குறிப்பிட்டனர். சக ஊழியர்கள் அல்லது மேற்பார்வையாளர்கள் மற்ற தொழிலாளர்களை அவமதிப்பது அல்லது திட்டிவது விபத்துக்கள் மற்றும் பிழைகள் ஏற்பட வாய்ப்புள்ள அதிக மன அழுத்த பணிச் சூழலுக்கு எவ்வாறு பங்களிக்கிறது என்பதை வெளிப்படுத்தும் ஆடை தயாரிப்பு தொழிற்சாலைகளில் ஏற்கனவே நடத்தப்பட்ட ஆராய்ச்சியுடன் இது ஒத்துப்போகிறது. கவனச்சிதறல்களைக் குறைப்பதற்கும் பணியில் செயல்திறனை மேம்படுத்துவதற்கும் தாங்கள் மதிக்கப்படுவதாகவும் பெறுமதியளிக்கப்படுவதாகவும் உணர் ஓர் ஆதரவான பணிக் கலாச்சாரம் முக்கியமானது என்று அனைத்து DTL அமர்வுகளிலும் தொழிலாளர்கள் தெரிவித்தனர். பெண்கள் தங்கள் கருத்துகளைத் தெரிவித்து, அவை உண்மையாகக் கேட்கப்படும்போது, அது அவர்களின் ஒட்டுமொத்த ஈடுபாடு மற்றும் நல்வாழ்வின் உணர்வுகளை வலுப்படுத்துகிறது.

வேலை செய்யும் தாய்மார்களுக்கு ஆதரவளிக்கும் போது அவர்களுடைய இரட்டை சுமையைக் குறைக்கிறது மற்றும் MHW ஐ மேம்படுத்துகிறது. வீட்டுச் சுமைகளை ஏற்றிருக்கும் பெண் தொழிலாளர்கள் பெரும்பாலும் இரட்டைச் சுமைகளை எதிர்கொள்கின்றனர், வேலையில் ஈடுபட்டிருந்தல், குழந்தைப் பராமரிப்பு, வீட்டு அலுவல்கள் மற்றும் ஏனைய பொறுப்புகளை இவர்கள் சுமத்தப்படுகின்றன. இது அதிக அளவு மன அழுத்தம், பதட்டம் மற்றும் சோர்வுக்கு வழிவகுக்கும். இரட்டைச் சுமை அவர்களின் MHW ஐ எதிர்மறையாக பாதிக்கிறது என்று தொழிலாளர்கள் தெரிவித்தனர், குறிப்பாக அவர்களை வேலையில் அமர்த்தியவர்களிடமிருந்து போதுமான ஆதரவு கிடைக்காத போது இது ஏற்படுகின்றது. நெகிழ்வான வேலை ஏ, சகாயமான மற்றும் நம்பகமான குழந்தைப் பராமரிப்பு வசதி மற்றும் இல்லம் மற்றும் சமூக ஆதரவு ஆகியவை பெண்களின் சுமைகளை எளிதாக்கவும் MHW ஐ மேம்படுத்தவும் உதவும். போதுமான மகப்பேறு விடுப்பு மற்றும் சலுகைகளைப் பெறுவது பெண் தொழிலாளர்களுக்குக் குறிப்பிடத்தக்க மன அமைதியை வழங்கும்; கிட்டத்தட்ட அனைத்துத் தொழிலாளர்களும் இச்சலுகை அவர்களின் தொழிற்சாலைகளில் அணுகத்தக்கதாக உள்ளதாக வெளிப்படையாக குறிப்பிட்டனர். தங்கள் சமூகங்களுக்குள் தரமான குழந்தைப் பராமரிப்பு வசதிகளை பெற்றிருக்கும் போது பெண்களின் கவலை மற்றும் பதட்டத்தைக் குறைக்க உதவும் என்று ஏனைய தொழிலாளர்கள் சுட்டிக்காட்டினர்.

பணியிடத்தில் பாதுகாப்பாக உணர்வது தொழிலாளர்களின் MHW ஐ மேம்படுத்தும். பணியிட சூழ்நிலைகள் தொழிலாளர்களின் உடல் மற்றும் உணர்வுப் பாதுகாப்புக் குறித்த அவர்களின் உணர்வில் கணிசமான தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும். DTL ஆய்வில் பதிலளித்தவர்கள் தங்கள் தொழிற்சாலையின் இரசாயன பாதுகாப்பு, இயந்திர பாதுகாப்பு மற்றும் தனிப்பட்ட பாதுகாப்பு உபகரணங்கள் மீதான நம்பிக்கையை மேற்கோள் காட்டினர், அத்துடன் தொழிலாளர்கள் தங்கள் MHW மற்றும் உற்பத்தித்திறனைப் பராமரிக்க அனுமதிக்கும் முக்கிய காரணிகளாக குறைந்தளவான கூடுதல் நேர பணியைமேற்கோள் காட்டினர். வியட்நாம் மற்றும் பங்களாதேசத்தில், தொழிலாளர்கள் பணியிடங்களில் பாதுகாப்பு உணர்வுகளை அவர்களின் MHW க்கு மிகவும் முக்கியமானதாக மதிப்பிட்டனர்

இக்கண்டுபிடிப்புகள் பெண் தொழிலாளர்களின் MHW, கட்டமைப்பு இயக்கிகளால் என்னென்று வடிவமைக்கப்படுகிறது என்பதை காண்பிக்கின்றன. குறிப்பிட்ட பணியிடங்கள் மற்றும் சமூக கலாச்சார சூழல்களில் பால்நிலை நெறிமுறைகள் மற்றும் அதிகார இயக்கவியல் பற்றிய ஆராய்ச்சி ஆண்களின் நடைமுறையில் இருக்கும் நடத்தைகள் மற்றும் அடிப்படை நம்பிக்கைகள், அத்துடன் பெண்களின் அணுகுமுறைகள் மற்றும் இந்த சூழ்நிலைகளில் ஆண்களுடன் தொடர்பு கொள்ளும் வழிகளை வெளிச்சம் போட்டுக் காட்டும். பரந்த தொழில்துறையின் விதிமுறைகள் மற்றும் அழுத்தங்களின்படி செயல்படும் முதலாளிகள் (சப்ளையர்கள்) மற்றும் வர்த்தக நாமங்கள் (வாங்குபவர்கள்) வழக்கத்தில் உள்ள நடைமுறைகள் மூலம் நிறுவனங்கள் எவ்வாறு நேர்மறை அல்லது எதிர்மறையான MHW ஐ எவ்வாறு பாதிக்கலாம் என்பதை நிறுவன அதிகார பகுப்பாய்வு மூலம் கண்டறிய முடியும்.

பொறுப்பான கொள்முதல் நடைமுறைகள் இல்லாததால், தொழிற்சாலைகளில் செயல்திறன் அழுத்தம் தீவிரமடைவதன் மூலம் தொழிலாளர் நல்வாழ்வு இலக்குகளை குறைமதிப்பிற்கு உட்படுத்தலாம். தொழிலாளர் நல்வாழ்வுக்காக வழங்கல் சங்கிலியில் சிறந்த வழங்குனர் செயற்பாடுகளை வர்த்தக நாமங்கள் தேவைப்படுத்தலாம். அந்த வர்த்தக நாமங்களின் கொள்வனவு நடவடிக்கைகள் வழங்குனர்கள் தமது தொழிலாளர் படையின் மத்தியில் MHW நடவடிக்கைகளுக்கு ஆதரவளிக்கும் இயலுமையில் இது தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும். 2023 ஆண்டில் மேற்கொள்ளப்பட்ட ஆய்வு 64 ஆடை தயாரிப்பு நிறுவனங்கள்

தொடர்பற்ற தன்மையை மீண்டும் உறுதிப்படுத்தின. தொண்ணூற்று மூன்று சதவீத வர்த்தக நாமங்கள் தமது வழங்குனர்களின் ஒப்பந்தத்தில் மனித உரிமைகள் மற்றும்/அல்லது பால்நிலை சமத்துவ செயல்திறனை காரணியாக்குகின்றன, இருப்பினும் 27 சதவீதம் மட்டுமே வழங்குனர்களுக்கு நியாயமான விலைகள் மற்றும் வழங்குனர்களுக்கு இலக்கு வைக்கப்பட்ட ஆதரவை வழங்குதல், குறுகிய முன்னணி நேரங்கள் மற்றும் கடைசி நிமிட மாற்றங்களைத் தவிர்த்தல் மற்றும் சரியான நேரத்தில் பணம் செலுத்துதல் போன்ற பொறுப்புமிக்க கொள்முதல் நடைமுறைகள் மூலம் சப்ளையர்கள் தங்கள் மனித உரிமைகள் மற்றும் பாலின சமத்துவ எதிர்பார்ப்புகளைப் பூர்த்தி செய்துகொள்ள உதவுகின்றன.¹⁷ அத்தகைய நடைமுறைகள் இல்லாமல், வழங்குநர்கள் அங்கீகாரம் இல்லாமல் மூன்றாம் தரப்பு நிறுவனங்களுக்கு துணை ஒப்பந்தத்தை நாடலாம், தற்காலிக தொழிலாளர்களை அலுவலுக்கு அமர்த்தலாம், மற்றும்/அல்லது நம்பத்தகாத உற்பத்தி ஒதுக்கீடுகள் மற்றும் அதிகப்படியான கூடுதல் நேரம் தேவைப்படலாம் - இது பாதுகாப்பான, நியாயமான பணியிட சூழல்கள் மற்றும் சரியான நேரத்தில் ஊதியங்களை குறைமதிப்பிற்கு உட்படுத்துகிறது, குறிப்பாக பெண் தொழிலாளர்களுக்கு. பொறுப்புடன் கொள்வனவுகளை மேற்கொள்ளும் வர்த்தக நாமங்கள் பெண்களின் மன ஆரோக்கியத்தை ஆதரிக்கும் பணியிடங்களை இயக்கவும், அவற்றை பால்நிலை சமத்துவம் மற்றும் மனித உரிமைகளை அவற்றின் விநியோகச் சங்கிலிகளில் நீட்டிப்பதன் மூலம் மேலும் அதிகரிக்கவும் உதவுகிறது.



17 உலகத் தரப்படுத்தல் கூட்டணி (2023).

6 MHW -ன் கருத்துருவாக்கம் மற்றும் வெளிப்பாடுகளில் பிராந்திய வேறுபாடுகள் காணப்படுகின்றன. பெண் தொழிலாளர்களின் தேவைகளுக்குத் திறம்பட எதிர்வினையாற்றும் பொருட்டு வர்த்தக நாமங்களின் ஆதரவுடன் தொழிற்சாலை தலைமையிலான நடவடிக்கை உள்ளூர் யதார்த்தங்களுக்குப் பொருத்தமாக இருக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ள வேண்டும்

MHW இன் கருத்துருவாக்கம் மற்றும் வெளிப்பாடுகள் புவியியல், கலாச்சாரம், பொருளாதார மற்றும் அரசியல் சூழலுக்கு ஏற்ப வேறுபடுகின்றன. MHW பற்றிய பெண் தொழிலாளர்களின் புரிதல், ஆதரவுகள் பற்றிய விழிப்புணர்வு மற்றும் உதவியை நாடும் விருப்பம் மற்றும் ஒட்டுமொத்த MHW ஐ மேம்படுத்து/பராமரிக்க முன்னுரிமைகள் ஆகியவற்றுடன் சூழ்நிலை மாறிகள் இணைந்து காணப்படுகின்றன.

அறிவும் மனப்பாங்குகளும் மொழியால் வடிவமைக்கப்படுகின்றன. ஒவ்வொரு நாட்டிலும் உள்ள MHW தொடர்பான சொற்கள் சமூக நம்பிக்கைகள் மற்றும் நடத்தைகளில் வெளிப்படையான தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் இனமொழி வேறுபாடுகளைச் சுட்டிக்காட்டுகின்றன. MHW பற்றிய உணர்வுகள் சில சூழல்களில் நடுநிலையாகவோ அல்லது நேர்மறையாகவோ இருக்கலாம் என்றாலும், இலங்கை மற்றும் பங்களாதேசம் போன்ற முன்னாள் பிரித்தானிய காலனிகளின் கலாச்சாரமற்றும் மொழியியல் சூழல்கள் பழமையான சட்டங்களால், அதாவது பிரித்தனின் 19 ஆம் நூற்றாண்டு பித்து நிலை சட்டத்தால் பாதிக்கப்பட்டுள்ளன. 2018 முதல் பங்களாதேசத்தில் வழக்கற்றுப் போனாலும், இலங்கையில், 1873 பித்து நிலை கட்டளைச் சட்டம் (1956 இல் மன நோய்க் கட்டளைச் சட்டத்தில் திருத்தப்பட்டது) மனநலப் பிரச்சனை கொண்ட

நபர்களை "விசர்", "மனநிலை பிறழ்ந்தவர்கள்" அல்லது "மனநிலை சரியில்லாதவர்கள்" என்று கருதுவது மற்றும் இந்த நபர்களின் அடிப்படை மனித உரிமைகளை மறுப்பது போன்ற சட்ட மற்றும் சமூக நடைமுறைகளில் தொடர்ந்து ஆதிக்கம் செலுத்துகிறது.¹⁸ இலங்கை மெதுவாக மனநல ஆரோக்கியத்தை இயல்பாக்கி வரும் நிலையில், கொள்கை வகுப்பாளர்கள் பழைய சட்டங்களை ரத்து செய்வதை நிறுத்திவிட்டனர். 2007 ஆம் வருடம் முதல் மனநல ஆரோக்கிய கட்டமைப்பின் வரைவு நாடாளுமன்றத்தில் கிடப்பில் போடப்பட்டுள்ளது. இது அவசரமான பரப்புரை தேவையை பிரதிபலிக்கின்றது.¹⁹

DTL அமர்வுகளில் முன்னுரிமை அளிக்கப்பட்ட பணியிட MHW குறிகாட்டிகள் மூன்று ஆய்வு நாடுகளிடையே வேறுபடுகின்றன, அவை தனித்துவமான முன்னோக்குகள் மற்றும் மாறுபட்ட தொழிலாளர் தேவைகளைப் பிரதிபலிக்கின்றன. உதாரணமாக, இலங்கையில் பதிலளித்தவர்கள் குறிப்பாக MHW இன் 11 அத்தியாவசிய காரணிகளை அடையாளம் கண்டனர், அதே நேரத்தில் பங்களாதேசம் மற்றும் வியட்நாமில் முறையே எட்டு மற்றும் ஏழு காரணிகள் அடையாளம் காணப்பட்டன. பெண் தொழிலாளர்களுக்கு "மிக முக்கியமானவை" என்று கருதப்படும் காரணிகள் கீழே நாடு வாரியாக விளக்கப்பட்டுள்ளன.



¹⁸ Dey et al., 2019

¹⁹ Hapangama et al., 2023

படம் 2: பணியிட மன நலம் மற்றும் நல்வாழ்வின் அத்தியாவசிய காரணிகள்

பெண் தொழிற்சாலை தொழிலாளர்களால் மிக முக்கியமானவை என்று அடையாளம் காணப்பட்ட பணியிட காரணிகள்

பங்களாதேஸ்

- வழக்கமான உடல்நலப் பரிசோதனைகள் உட்பட பால்நிலை மிக்க சுகாதாரப் பராமரிப்புக்கான அணுகல்
- நெருக்கடி அல்லது உணர்வு ரீதியான அழுத்தம்/மனவதிர்ச்சி உள்ள நேரங்களில் ஒரு முகாமையாளர் அல்லது மேற்பார்வையாளரிடமிருந்து கிடைக்கும் உணர்வு பூர்வமான ஆதரவு
- நியாயமான மற்றும் நிலையான ஊதியங்கள்
- கொடுமைப்படுத்துதல் மற்றும் தொந்தரவுகள் இல்லாமல் இருக்கும் சுதந்திரம்
- முகாமைத்துவம் செய்யக்கூடிய பணிப் பொறுப்புகள்
- மகப்பேறு விடுப்பு மற்றும் நன்மைகள்
- போதுமான ஓய்வுடன் நியாயமான வேலை நேரம்
- பாதுகாப்பான பணி கொள்கைகள் மற்றும் ஏற்பாடுகள்

இலங்கை

- வழக்கமான உடல்நலப் பரிசோதனைகள் உட்பட பால்நிலை மிக்க சுகாதாரப் பராமரிப்புக்கான அணுகல்
- நெருக்கடி அல்லது உணர்வு ரீதியான அழுத்தம்/மனவதிர்ச்சி உள்ள நேரங்களில் ஒரு முகாமையாளர் அல்லது மேற்பார்வையாளரிடமிருந்து கிடைக்கும் உணர்வு பூர்வமான ஆதரவு
- நியாயமான மற்றும் நிலையான ஊதியங்கள்
- கொடுமைப்படுத்துதல் மற்றும் தொந்தரவுகள் இல்லாமல் இருக்கும் சுதந்திரம்
- ஓய்வு நாட்கள் மற்றும் பொழுது போக்கு வாய்ப்புகள் போன்ற நல்வாழ்வு வளங்களுக்கான அணுகல்
- தொந்தரவுக்கு எதிரான கொள்கைகள் பற்றிய விழிப்புணர்வு
- புகாரளிக்கும் வழிகள் மீதான நம்பிக்கை
- பணியில் அங்கீகாரம்
- தொழிலாளர்கள் மற்றும் அவர்களின் குடும்பங்களுக்கான மனநலக் கல்வியறிவு மற்றும் பராமரிப்பு
- போதுமான ஓய்வுடன் நியாயமான வேலை நேரம்
- நம்பிக்கை மற்றும் கண்ணியத்துடன் நிலவும் பணியிட கலாச்சாரம்

வியட்நாம்

- வழக்கமான உடல்நலப் பரிசோதனைகள் உட்பட பால்நிலை மிக்க சுகாதாரப் பராமரிப்புக்கான அணுகல்
- நெருக்கடி அல்லது உணர்வு ரீதியான அழுத்தம்/மனவதிர்ச்சி உள்ள நேரங்களில் ஒரு முகாமையாளர் அல்லது மேற்பார்வையாளரிடமிருந்து கிடைக்கும் உணர்வு பூர்வமான ஆதரவு
- நியாயமான மற்றும் நிலையான ஊதியங்கள்
- மகப்பேறு விடுப்பு மற்றும் நன்மைகள்
- புகாரளிக்கும் வழிகள் மீதான நம்பிக்கை
- போதுமான ஓய்வுடன் நியாயமான வேலை நேரம்
- நம்பிக்கை மற்றும் கண்ணியத்துடன் நிலவும் பணியிட கலாச்சாரம்

அடையாளம் காணப்பட்ட முன்னுரிமை ஏற்படுத்தும் காரணிகள் -ஆடை தயாரிப்புத் தொழிலில் உள்ள சில பெண்களுக்கு MHW சவால்களை சூழல் சார்ந்த சமூக அடையாளங்கள் எவ்வாறு அதிகரிக்கலாம் என்பதைப் பிரதிபலிக்கலாம். பொதுவாக, ஆய்வு நடத்தப்பட்ட நாடுகளில், ஆடைத் தொழிற்சாலை பெண் தொழிலாளர்கள் குறைந்த அந்தஸ்து உள்ளவர்களாகக் கருதப்படுகின்றனர். உதாரணமாக இலங்கைச் சமூகத்தில், பெண் தொழிலாளர்களைக் குறிக்க 'காமன்ட் கெல்லே' ('ஆடைப் பெண்') போன்ற இழிவான சொற்கள் பெரும்பாலும் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. இலங்கையில், ஆடை தயாரிப்பு தொழிலாளர்கள் விபச்சாரம் செய்பவர்களாக எதிர்மறையாகக் கருதப்படுகிறார்கள், இது குடும்பம் மற்றும் சமூக உறுப்பினர்களால் பெண் தொழிலாளர்களை சமூக இழிவுபடுத்துவதற்கு வழிவகுக்கிறது மற்றும் GBVH இன் அபாயங்களுக்கும் வழிவகுக்கிறது.²⁰ உதாரணமாக, இன சிறுபான்மையைச் சேர்ந்த ஒருவர் அல்லது உள்நாட்டில் புலம்பெயர்ந்தவர் போன்ற தங்கள் குறிப்பிட்ட சமூக அடையாளங்களின் அடிப்படையில் மேலும் ஓரங்கட்டப்படுவதற்கு ஆட்படுகிறார்கள். இலங்கையில் பல தொழிலாளர்கள் தமது பாரம்பரிய சமூக வலையமைப்புகளில் இருந்து வெகு தொலைவில் வசிப்பதால், அவர்களுக்குத் தேவையான ஆதரவு முறைமைகள் கிடைப்பதில்லை. பிரதான தொழிற்சாலை மொழியான சிங்களத்தை அறிந்திராத பெண்கள் மேலும் பாகுபாட்டை எதிர்கொள்கின்றனர், மிகுதியான உற்பத்தி இலக்குகள் அவர்கள் மீது வலுக்கட்டாயமாக சுமத்தப்படுகிறது என்றும் அவர்களின் உடையணியும் பாணி குறித்து அவமானப்படுத்தப்படுகிறார்கள், அத்துடன் பாலியல் தொந்தரவுக்கும் ஆளாகிறார்கள், இதனால் இவர்கள் அதிர்ச்சி, மனச்சோர்வு மற்றும் பதட்டம் ஆகியவற்றால் அதிகம் பாதிக்கப்படுகிறார்கள் என்று ஆய்வுகள் காட்டுகின்றன.²¹

பங்களாதேசத்தில், மனநோயுடன் இணைக்கப்பட்டுள்ள களங்கம் தொழிலாளர்கள் உதவியை நாடுவதைத் தடுக்கிறது. முறைமைகள் மிகவும் முதிர்ச்சியடைந்ததாக இருக்கலாம், ஆனால் சேவைகள் தனிநபர்களுக்குச் செல்லவோ அல்லது பெண் தொழிலாளர்களுக்குச் சாதகமான விளைவுகளை உருவாக்கவோ இல்லை. வியட்நாமில் மனநோய்க்கு வழங்கப்படும் எதிர்மறையான அர்த்தங்கள் மற்றும் கூட்டுவாதத்திற்கு வலுவான முக்கியத்துவம் ஆகியவை தொழிலாளர்கள் தங்கள் MHW சவால்கள் குறித்து பேசுவதைக் கடினமாக்குகின்றன. இலங்கையில், கடின உழைப்புக்கு ஆழமான கலாச்சார பெறுமதி வழங்கப்படுகின்றது, இது தொழிலாளர்கள் தங்கள் MHW இணை தியாகம் செய்து செயல்பட அழுத்தம் கொடுக்க முடியும்.

MHW இடையீடுகள் "அனைவருக்கும் பொருந்தும் ஓர் அளவு" அல்ல, ஆனால் ஒவ்வொரு சூழலிலும் அது பெண்களின் மாறுபட்ட தேவைகளைப் பிரதிபலிக்க வேண்டும். தனிப்பட்ட அனுபவங்கள் மற்றும் கலாச்சார சூழலைப் பொறுத்து குறிப்பிட்ட விருப்பத்தேர்வுகள் மற்றும் தேவைகள் வேறுபட்டாலும், வேலையில் சிறந்த MHW பரவலாக விரும்பப்படுவதை DTL முறையியல் உறுதிப்படுத்தியது நடத்தை இயக்கிகளின் அரசியல், பொருளாதார மற்றும் சமூக கலாச்சார சூழல்களை ஒப்புக்கொள்வதன் மூலம், நிறுவனங்கள் மிகவும் எதிர்வினைமிக்க இடையீடுகள் மற்றும் வணிக கட்டாய விதிகளைப் பூர்த்தி செய்யும் அதே வேளையில் தொழிலாளர்களின் மாறுபட்ட தேவைகளுக்கு இடமளிக்கும் கொள்கைகளையும் உருவாக்க முடியும்.



²⁰ Hancock et al., 2016; Fernando, 2015; Hewamanne, 2008; Hewamanne, 2017

²¹ Perera et al., 2014

முடிவுகள்

இவ்வாராய்ச்சி தொழில்துறை மற்றும் பங்குதாரர்களுக்குப் பல முக்கியமான கருத்துக்களை வழங்கியது:

மன நலம் மற்றும் முழுமையான நல்வாழ்வுக்கான பால்நிலை எதிர்வினை மிக்க பணியிடக் கொள்கைகளின் [g1]பெறுமதி.

MHW இன் சமூக கலாச்சார சூழலை நன்கு விளங்கிக்கொள்வதற்கும் மிகப்பெரிய அபாயங்களை எதிர்கொள்ளும் குறிப்பிட்ட அடையாளங்களை அடையாளம் காண்பதற்கும் பாதிக்கப்பட்ட பெண் தொழிலாளர்களின் நேரடியாக் ஈடுபடுத்துவதன் முக்கியத்துவம் .

பால்நிலை சமத்துவத்தை வளர்ப்பதிலும், ஆடை தயாரிப்பு தொழிலில் பெண்களுக்கு கண்ணியமான வேலையை உறுதி செய்வதிலும் ஆண்கள் மற்றும் தலைவர்களை ஈடுபடுத்துவதன் முக்கியத்துவம்.

முக்கிய ஆதார பிராந்தியங்களுக்குள் MHW -ன் கட்டமைப்பை தீர்மானிக்கு விடயங்கள் தொடர்புடைய சமூக, பொருளாதார மற்றும் அரசியல் வேறுபாடுகளை அடையாளம் காண்பதில் சூழல் தனித்துவம் மிக்க பார்வை அவசியமாகும் .

இந்த அறிக்கை பணியிட MHW மீது கவனம் செலுத்துகையில், ஒரு தனிநபரின் ஒட்டுமொத்த MHW நிலை தனிப்பட்ட மற்றும் கட்டமைப்பு தீர்மானிப்பு காரணிகளைக் கொண்டுள்ளது. அரசாங்க நிறுவனங்களில் கொள்கை வகுப்பாளர்கள் மற்றும் கட்டுப்பாட்டாளர்கள், தனியார் நிறுவனங்கள்/வர்த்தக நாமங்களின் சந்தைப்படுத்தல் மற்றும் கொள்முதல் குழுக்கள் மற்றும் தொழிற்சாலை தலைமைத்துவம் ஆகியவற்றால் வலுப்படுத்தப்படும் தொழில்துறை மற்றும் பொருளாதாரத்தில் உள்ள பரந்த பிரச்சனைகளைத் தொழிலாளர் MHW பிரதிபலிக்கிறது. நீண்ட காலத்திற்கு பெண் தொழிலாளர்களின் MHW ஐ மேம்படுத்துவதற்கு பணிச் சூழல்களில் காணப்படும் அதிகார இயக்கவியல், சமூக மற்றும் பால்நிலை நெறிமுறைகள், தொழில்துறை நெறிமுறைகள் மற்றும் வர்த்தகக் கொள்கை போன்ற MHW -ன் ஆழமான காரணிகளை விளங்கிக்கொள்வதும் உரைப்பதும் அவசியம்.

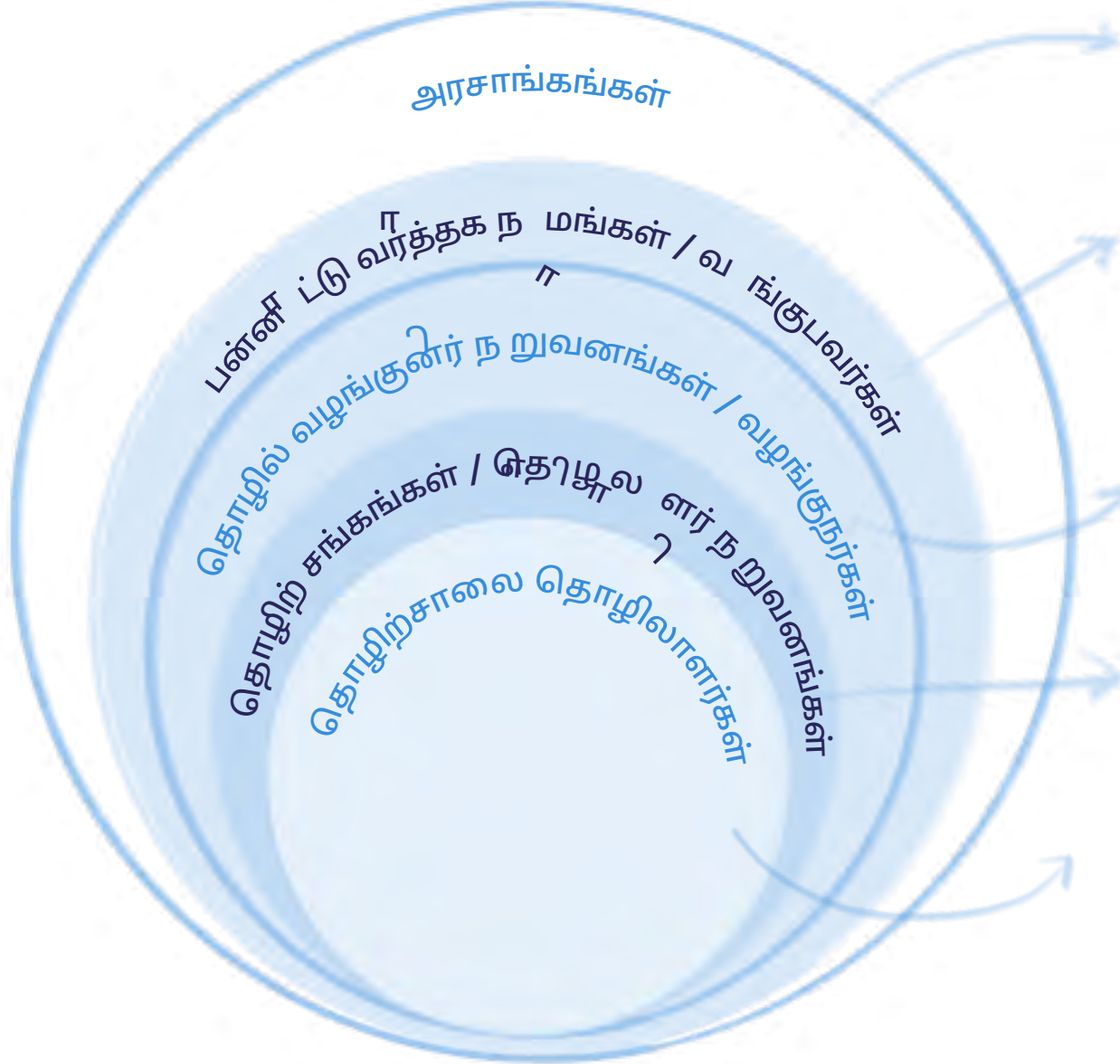
தனியார் துறை ஆராய்ச்சி மற்றும் இடையீடுகள் தனிப்பட்ட அலுவலர்களிடம் குறைகாண்பதைத் தவிர்க்க வேண்டும் மற்றும் பெண்களுக்கு உகந்த, பாதுகாப்பான மற்றும் செயல்படுத்தும் பணிச் சூழலை உருவாக்குவதில் வாங்குபவர்கள் மற்றும் வழங்குநர்களின் வகிபாகங்களில் கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும். இந்த அழுத்தத்தை தங்கள் அலுவலர்கள் மீது சமத்தும் ஆடை தயாரிப்பு உற்பத்தியாளர்கள் மீதான அழுத்தத்தை ஏற்படுத்தும் அல்லது எளிதாக்கும் நெட்புகோல்களை அடையாளம் காண்பதும் பெண்களுக்கான பொருளாதார மற்றும் பணி நிலைமைகளை மேம்படுத்துவதற்கான அதிக சாத்தியமான முயற்சிகளை வர்த்தக தலைமைகள் மேற்கொள்வதும் இதில் உள்ளடங்கும்.

சிறந்த நடைமுறைகளைச் சரிபார்க்கவும், தழுவுதலை அளவிடவும் வணிக மற்றும் சமூக தாக்க மதிப்பீடுகளுக்கும் அவசியமாகின்றன. ஊழியர்கள், முதலாளிகள் மற்றும் சமூகத்திற்கு மனச்சோர்வு மற்றும் பதட்டத்தின் பொருளாதார, சமூக மற்றும் தனிப்பட்ட செலவுகள் பற்றிய சான்றுகள் பரவலாக மேற்கோள் காட்டப்பட்டுள்ளன ²² மற்றும் MHW ஆதரவில் பணியிட ஈடுபாட்டில் முதலீடு செய்வதற்கான நியாயப்படுத்தலாக பயன்படுத்தப்படுகிறது, குறிப்பாக அமெரிக்கா மற்றும் ஐரோப்பிய ஒன்றியத்தில். மனநலப் பாதுகாப்புக் கொள்கைகள், உட்கட்டமைப்பு, பணியிட இடையீடுகள் மற்றும் பால்நிலை சமத்துவம், MHW மற்றும் மனநலப் பராமரிப்பை களங்கப்படுத்துதல் போன்ற சமூக அடிப்படையிலான நிகழ்ச்சித்திட்டம் ஆகியவற்றில் பொது மற்றும் தனியார் முதலீட்டை ஊக்குவிக்க ஆடை உற்பத்தியை நடத்தும் நாடுகளில் ஆராய்ச்சி இன்னும் தேவைப்படும்.

சூழ்ந்தொகுதி அணுகுமுறை மூலம், பெண்களின் தாங்குதிறனை வலுப்படுத்த ஏராளமான வாய்ப்புகள் உருவாகும். பெண் தொழிலாளர்களின் குரல்களை மையமாகக் கொண்ட மேலும் சூழ்நிலை ஆராய்ச்சி மற்றும் அரசாங்கங்கள், பன்னாட்டு வர்த்தக நாமங்கள்/ வாங்குபவர்கள், தொழில் வழங்குனர் நிறுவனங்கள்/ வழங்குநர்கள், தொழிற்சங்கங்கள்/தொழிலாளர் நிறுவனங்கள் மற்றும் தொழிற்சாலை தொழிலாளர்கள் ஆகியோரால் முன்னெடுக்கப்படும் சான்றுகள் அடிப்படையிலான நடைமுறைகள் இதில் அடங்கும்.

²² தேசிய தொழில்சார் உடல்நலம் மற்றும் பாதுகாப்பு ஆணைக்குழு (2003), Knudsen et al. (2010, 2012, 2013), Harvey et al. (2011); cited in Modini et al. (2015)

சூழ்ந்தொகுதி முழுவதும் செயல் வாய்ப்புகள்



- தேசிய மனநலக் கொள்கைகள்
- மனநல உள்கட்டமைப்பு மற்றும் விநியோகம்
- தொழிலாளர் சட்ட இடையீடுகள் மற்றும் பால்நிலை எதிர்வினை மிக்க மனித உரிமைகளைப் பரிசீலிக்கும் உரிய விடாமுயற்சித் தேவைகள்

- பொறுப்புமிக்க கொள்முதல் நடைமுறைகள்
- வழங்குனர் நியமங்கள் மற்றும் நடத்தைக் கோவை
- GBVH மற்றும் பால்நிலை சமத்துவத்தை கவனிக்க ஆதரவு
- DEI மற்றும் மனநல விழிப்புணர்வுத் திட்டம்

- தொழிலாளர் அமைப்புகளுடனான சமூக உரையாடல்
- ஒழுக்கமான பணி நிலைமைகள், பாதுகாப்பான / நியாயமான கொள்கைகள் & நடைமுறைகள்
- மனநலப் பயிற்சி மற்றும் சேவை வழங்கல்
- தரமுள்ள குழந்தைப் பராமரிப்பு

- ILO சாசனத்தை ஏற்றுதி செய்வதற்காக ஆதரித்து வாதிடுதல் 190
- வேலையில் அமர்த்தும் அமைப்புகளுடனான சமூக உரையாடல்
- மனநலம், பால்நிலை சமத்துவம் மற்றும் GBVH குறித்த கல்வி

- மற்றவர்களை மதிப்போம், GBVH க்கு எதிர்வினையாற்றுவோம்
- பெண்கள் சக ஊழியர்களின் வாழ்க்கை மற்றும் தொழில் இலக்குகளுக்கான கூட்டணி மற்றும் ஆதரவு

அழைப்பும் ஏற்புரைகளும்

ஆடை தயாரிப்பு தொழிற்சாலைகளிலும் அதற்கு அப்பாலும் பால்நிலை சமத்துவம் மற்றும் தொழிலாளர் நலனை மேம்படுத்துவதில் Women Win உடன் கைகாண்க நீங்கள் அழைக்கப்படுகிறீர்கள். ஆராய்ச்சி பற்றி மேலும் அறிய Nada Van Schouwenburg கைத் தொடர்பு கொண்டு, ஏனைய தொழிலாளர் சாம்பியன்களுடன் உரையாடலில் இணையவும்: info@womenwin.org

இந்த ஆராய்ச்சியை முடிக்க பங்களித்தவர்களுக்கு Women Win நன்றி தெரிவிக்க விரும்புகிறது. முதலில் முக்கியமாக, இக்கற்றல் வாய்ப்பை எங்களுக்கு வழங்கியதற்கும், பெண்களின் MHW க்கு முன்னுரிமை அளித்ததற்கும் லுலுலெமோனுக்கு மிகவும் நன்றியுள்ளவர்களாக இருக்கிறோம். இரண்டாவதாக, ஆராய்ச்சிக்குத் தீவிரமாகப் பங்களித்த அந்தந்த நாடுகளின் பங்குதாரர் நிறுவனங்கள் மற்றும் உள்ளூர் நிபுணர்களுக்கும், வடிவமைப்பு, தரவுச் சேகரிப்பு மற்றும் பகுப்பாய்வுக் கட்டங்களில் முக்கிய உள்ளீடுகளை வழங்கிய ICRW ஆராய்ச்சிக் குழுவிற்கும் எங்கள் மனமார்ந்த நன்றியைத் தெரிவித்துக் கொள்கிறோம். மூன்றாவதாக, உள்ளூர் நிபுணர்களை வரவேற்றதுடன் மற்றும் DTL அமர்வுகளுக்கு இடத்தை உருவாக்கியதற்காகவும் இவ்வாராய்ச்சியில் பங்கேற்க ஒப்புக்கொண்ட விற்பனையாளர்களுக்கு நன்றி. இறுதியாக, தங்கள் MHW பற்றிய உரையாடல்களில் பங்கேற்ற பெண் தொழிலாளர்களுக்கு, உங்களுடைய கதைகள், பிரதிபலிப்புகள் மற்றும் வாழ்க்கை அனுபவத்தைப் பகிர்ந்து கொண்டதற்கு நன்றி; நீங்கள் இல்லாமல் இவ்வாராய்ச்சி சாத்தியமில்லை.



குறிப்பீடுகள்

Akhter, S., Rutherford, S., Akhter Kumkum, F., Bromwich, D., Anwar, I., Rahman, A., & Chu, C. (2017a). பணி, பால்நிலை வகிப்பாக்கங்கள் மற்றும் ஆரோக்கியம்: பங்களாதேசத்தில் ஆயத்த ஆடை தயாரிப்புத் தொழிலில் பெண் தொழிலாளர்கள் மத்தியில் புறக்கணிக்கப்பட்ட மனநலப் பிரச்சினைகள். International Journal of Women's Health, 9, 571-579. <https://doi.org/10.2147/IJWH.S137250>இலிருந்து பெறப்பட்டது [92]

Akhter, S., Rutherford, S., & Chu, C. (2017b). கர்ப்பிணித் தொழிலாளர்களை நோய்வாய்ப்படுத்துவது எது: ஏன், எப்போது, எங்கே, என்னென்ன? பங்களாதேசத்தில் ஆயத்த ஆடை தயாரிப்புத் தொழில் குறித்த ஒரு தேடல் ஆய்வு. இனப்பெருக்க ஆரோக்கியம், 14: 142. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5663089>இலிருந்து பெறப்பட்டது

CARE International (2017). 'என்னால் விட முடியாது' என்று எனக்குத் தெரியும்.' கம்போடிய ஆடை தயாரிப்பு தொழிற்சாலைகளில் காணப்படும் பாலியல் தொந்தரவின் பரவல் மற்றும் உற்பத்தித்திறன் செலவு. காண்பர: CARE அவுஸ்திரேலியா. https://www.care-international.org/files/files/publications/SHCS_Full_Technical_Report_March_2017.pdfஇலிருந்து பெறப்பட்டது [93]

Cislaghi, B. மற்றும் Heise, L. (2020). பால்நிலை நெறிமுறைகள் மற்றும் சமூக நெறிமுறைகள்: வேறுபாடுகள், ஒற்றுமைகள் மற்றும் தடுப்பு அறிவியலில் அவை ஏன் முக்கியம். Social Health Illn, 42: 407-422. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13008>இலிருந்து பெறப்பட்டது

Dey, B.K., Rahman, A., Sultana, M.S., & Sadaf, S. (2017). ஆடை தயாரிப்புத் தொழிலாளர்களின் பணி மனவழுத்தம் மற்றும் மன நலம். International Journal of Indian Psychology, 3(4). DOI: 10.25215/0304.013 https://www.researchgate.net/publication/321996551_Garments_Worker%27s_Job_Stress_and_Mental_Health இலிருந்து பெறப்பட்டது

Dey, S., Mellsoy, G., Diesfeld, K., Dharmawardene, V., Mendis, S., Chaudhuri, S., Deb, A., Huq, N., Ahmed, H.U., Shuaib, M. & Khan, F.R. (2019). உள்நோயை தன்னார்வம் அற்ற வகையில் ஏற்றல் மற்றும் சிகிச்சையில் இணைதல் தொடர்பில் நான்கு தெற்காசிய நாடுகளிலும் காணப்படும் சட்டவாக்கங்களையும் ஒப்பிடுதல். International Journal of Mental Health Systems, 2019 Oct; 13:67. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9909436> இலிருந்து பெறப்பட்டது

Hapangama, A., Mendis, J., & Kuruppuarachchi, K.A.L.A. (2023). நாம் ஏன் இன்னும் கடந்த காலத்தில் வாழ்கிறோம்? இலங்கைக்கு அதன் பழமையான மனநலச் சட்டங்களில் அவசரமான மற்றும் சரியான நேர சீர்திருத்தங்கள் தேவைப்படுகின்றன. BJPsych Int. 2023 பிப்ரவரி; 20(1): 4-6. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9909436> இலிருந்து பெறப்பட்டது

ILO (2020). பங்களாதேசத்தில் ஆயத்த ஆடை தயாரிப்பு (RMG) தொழிலாளர்களின் பால்நிலை அமைப்பு மற்றும் அனுபவத்தைப் புரிந்துகொள்ளுதல் ILO and UN Women Issue Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_754669.pdfஇலிருந்து பெறப்பட்டது

Mackenzie, C. S., Gekoski, W. L., & Knox, V. J. (2006). வயது, பால்நிலை மற்றும் மனநல சுகாதார சேவைகளைக் குறைவாக பாவித்தல்: உதவி நாடும் மனப்பான்மையின் செல்வாக்கு. வயதடைதல் & மன நலம், 10(6), 574-582. <https://doi.org/10.1080/13607860600641200>இலிருந்து பெறப்பட்டது

Modini et al. (2015). பணித்தலத்தில் நிலவும் பொதுவான மனநலக் கோளாறுகளுக்கான இடையீடுகள்: ஒரு முறையான மெட்டா-மதிப்பாய்வு. உளவியல் மருத்துவம், தொகுதி 46: (பக்.683-697). Cambridge University Press. DOI:10.1017/S003291715002408

Park, A. and Mendos, L.R. (2019). அனைவருக்கும்: பேண்தகு அபிவிருத்தி இலக்குகள் மற்றும் LGBTI மக்கள். RFSL. https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2019/04/FINAL_FORALL_RFSL_2019.pdfஇலிருந்து பெறப்பட்டது

Sagar-Ouriaghli, I., Godfrey, E., Bridge, L., Meade, L., & Brown, J. S. L. (2019). ஆண்களிடையே மனநல சேவை பயன்பாட்டை மேம்படுத்துதல்: உதவி நாட்டத்தை இலக்காகக் கொண்ட இடையீடுகளுக்குள் உள்ள நடத்தை மாற்ற உத்திகளின் முறையான மதிப்பாய்வு மற்றும் தொகுப்பு. American Journal of Men's Health, 13(3), 1557988319857009. <https://doi.org/10.1177/1557988319857009>இலிருந்து பெறப்பட்டது

Terlizzi, E. P. (2021). பெரியவர்களிடையே மனநல சிகிச்சை: அமெரிக்கா, 2020. 419. <https://www.cdc.gov/nchs/data/databriefs/db419.pdf>இலிருந்து பெறப்பட்டது

ஐ.நா. பெண்கள் (2018). பொருளாதார வலுப்படுத்தல்: யதார்த்தங்கள் மற்றும் புள்ளிவிவரங்கள். <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>இலிருந்து பெறப்பட்டது

ஐ.நா. பெண்கள் (2021). நிழல் பெருந்தொற்றை அளவிடுதல்: கோவிட்-19 காலத்தின்போது பெண்களுக்கு எதிராக நடந்த வன்முறைகள். ஐ.நா. பெண்கள் மற்றும் பெண்கள் எண்ணிக்கை. <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/Measuring-shadow-pandemic.pdf>இலிருந்து பெறப்பட்டது

ஐ.நா. பெண்கள் (2022). விளக்குபவர்: பால்நிலை சமத்துவமின்மை மற்றும் காலநிலை மாற்றம் எவ்வாறு ஒன்றோடொன்று தொடர்புடையது. <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2022/02/explainer-how-gender-inequality-and-climate-change-are-interconnected>இலிருந்து பெறப்பட்டது

உலகத் தரப்படுத்தல் கூட்டணி (2023). பால்நிலை நுண்ணறிவு அறிக்கை 2023. <https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2023/11/2023-Gender-Insights-Report.pdf>இலிருந்து பெறப்பட்டது

உலகப் பொருளாதார மன்றம் (2022). உலகளாவிய பால்நிலை இடைவெளி அறிக்கை 2022: நுண்ணறிவு அறிக்கை ஜூலை 2022. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdfஇலிருந்து பெறப்பட்டது

உலக வங்கி (2012). உலக அபிவிருத்தி அறிக்கை 2012: பால்நிலை சமத்துவம் மற்றும் விருத்தி. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/51c285f6-0200-590c-97d3-95b937be3271>இலிருந்து பெறப்பட்டது