

ತನಿಖಾ ವರದಿ

ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಹೆಸರು: ಶಾಹಿ ಏಕ್ಸ್ ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್,
ಘಟಕ 26, ಮದ್ದೂರು - ಕರ್ನಾಟಕ

ಇವರಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗಿದೆ:

ಫೇರ್ ಲೇಬರ್ ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್ (FLA)

ಜೂನ್ 2023

ಇವರಿಂದ ಸಲ್ಲಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ:

ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್ ಫಾರ್ ಸ್ಟಿಮ್ಯುಲೇಟಿಂಗ್ ನೋ ಹೌ



ಸಂಕ್ಷೇಪಣಗಳ ಪಟ್ಟಿ	3
1. ಪರಿಚಯ	4
2. ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಪರಿಚಯ	4
3. ತನಿಖೆಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಧಾನ.....	5
4. ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಆಪಾದನೆಗಳ ಮೇಲಿನ ಶೋಧನೆಗಳು	7
4.1 ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ	7
4.2 ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆ	8
4.3 ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆ.....	9
5. ಶಿಫಾರಸುಗಳು	11

ಸಂಕ್ಷೇಪಣೆಗಳ ಪಟ್ಟಿ

ಸಂಕ್ಷೇಪಣೆಗಳು	ಪೂರ್ಣ ರೂಪ
CoC	ನಡವಳಿಕಾ ಸಂಹಿತೆ
CTPAT	ಉಚ್ಛ್ರವಾದದ ವಿರುದ್ಧ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವ್ಯಾಪಾರ ಪಾಲುದಾರಿಕೆ
DSP	ಡೆಪ್ಯುಟಿ ಸೂಪರಿಂಟೆಂಡೆಂಟ್ ಆಫ್ ಪ್ರೋಲೀಸ್
EHS	ಪರಿಸರ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷೆ
FIR	ಪ್ರಥಮ ಮಾಹಿತಿ ವರದಿ
FLA	ಫೇರ್ ಲೇಬರ್ ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್
FOA	ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ
GATWU	ಉಡುಪು ಮತ್ತು ಜವಳಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘ
GIFW	ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸುವುದು
GLU	ಉಡುಪು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘ
HR	ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
H&S	ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷೆ
ICC	ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ
MMR	ಮಾನವ ಯಂತ್ರ ಅನುಪಾತ
POSH	ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ
PPE	ವೈಯಕ್ತಿಕ ರಕ್ಷಣಾ ಉಪಕರಣ
PPT	ಪವರ್ ಪಾಯಿಂಟ್
SOP	ಪ್ರಮಾಣಿತ ಕಾರ್ಯಾಚರಣಾ ವಿಧಾನ
T&L	ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಕಲಿಯುವಿಕೆ

1. ಪರಿಚಯ

ನವೆಂಬರ್ 2021ರಲ್ಲಿ, ನ್ಯಾಯೋಚಿತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘವು (FLA) ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಉಡುಪು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘದಿಂದ ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ಲೋರ್ಷನ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್, ಘಟಕ 26, ಮದ್ದೂರು ಬಳಿ, ಮಂಡ್ಯ ಜಿಲ್ಲೆ, ಕರ್ನಾಟಕ, ಭಾರತ ಇಲ್ಲಿಯ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮೇಲಿನ ಆಪಾದನೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ (GLU) ("ಸಂಘ") ಒಂದು ದೂರನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿತು, ಈ ಆಪಾದನೆಗಳು ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ (FOA), ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿದನೆ, ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿರುತ್ತವೆ. ಎಚ್ಚರಿಕೆಯ ವಿಮರ್ಶೆ ಮತ್ತು ಶಾಹಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಿಂದ ಖರೀದಿ ಮಾಡುವ ಅದರ ಸದಸ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆ ನೈಕಿಯೊಂದಿಗೆ ವಿವರವಾದ ಸಮಾಲೋಚನೆಯ ನಂತರ, FLAಯ ನಡವಳಿಕಾ ಸಂಹಿತೆ ಮತ್ತು ಪಾಲನಾ ಮಾನದಂಡಗಳೊಂದಿಗೆ ಪಾಲನೆ ಆಗಿರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಆಪಾದಿಸಲಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಅಭ್ಯಾಸಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಈ ಆಪಾದನೆಗಳ ಕುರಿತು ತೃತೀಯ ಪಕ್ಷದಿಂದ ದೂರಿನ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಕೈಗೆತ್ತಿಕೊಳ್ಳಲು FLA ನಿರ್ಧರಿಸಿತು.

FLA ಮತ್ತು ನೈಕಿಯಿಂದ ASK, ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ GLUದಿಂದ ಸ್ವೀಕರಿಸಿರುವ ಆಪಾದನೆಗಳ ಮೇಲೆ ಸತ್ಯಾಂಶ-ಆಧಾರಿತ ಪೂರ್ವಗ್ರಹ ಇಲ್ಲದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವಂತೆ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸುಗಳು ಯಾವುದಾದರೂ ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿ, ಒಂದು ವಿಸ್ತೃತ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವಂತೆ ಕೋರಿಕೆಯೊಂದನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿತು. ಮೇಲೆ-ನಮೂದಿಸಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಉಡುಪು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘವು ಎತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಆತಂಕಗಳು ಮತ್ತು ಈ ತನಿಖೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಳಕಂಡವು ಸೇರಿವೆ:

- ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ
- ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿದನೆ
- ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆ

ವಿವರವಾದ ಒಂದು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯನ್ನು ಮದ್ದೂರಿನಲ್ಲಿ ನವೆಂಬರ್ 2022ರ 04 ರಿಂದ 06ರವರೆಗೆ ನಡೆಸಲಾಯಿತು.

2. ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಪರಿಚಯ

ಒದಗಿಸಲಾದ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಿದ ಪ್ರಾತ್ಯಕ್ಷಿಕೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯು (ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ಲೋರ್ಷನ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್) 1975ರಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪನೆ ಆಯಿತು. ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ಲೋರ್ಷನ್ ಕೇಂದ್ರ ಕಛೇರಿಯು ಫರಿದಾಬಾದಿನಲ್ಲಿ ಇದೆ ಮತ್ತು ಅದರ ಶಾಖಾ ಕಛೇರಿಗಳು ಸರ್ಜಾಪುರ ರಸ್ತೆ ಮತ್ತು ಬನ್ನೇರುಘಟ್ಟ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು, ಕರ್ನಾಟಕ ಇಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತವೆ. ಪ್ರಸಕ್ತ, ಸಂಸ್ಥೆಯು 10 ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ 65 ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮತ್ತು 3 ಸಂಸ್ಕರಣಾ ಗಿರಣಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ನಡೆಸುತ್ತಿದೆ. ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ಲೋರ್ಷನ್ ಭಾರತದ ಅತ್ಯಂತ ಬೃಹತ್ ಸಿದ್ಧ ಉಡುಪುಗಳ ರಫ್ತುದಾರ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿದೆ, ಅದು ವಿಶ್ವದ ಅತ್ಯಂತ ದೊಡ್ಡ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳ ಜೊತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದೆ, ಭಾರತದಾದ್ಯಂತ 100,000 ಪ್ಲಸಸ್ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದೆ. ಕೆಳಗೆ ನೀಡಲಾಗಿರುವ ಟೇಬಲ್ 1 ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕುರಿತು ಒಂದು ಪಕ್ಷಿನೋಟವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಟೇಬಲ್ 1: ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಪಕ್ಷಿನೋಟ¹:

ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಹೆಸರು	ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪ್ಲೋರ್ಷನ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್, ಘಟಕ 26
ಸ್ಥಾಪನೆಯಾದ ವರ್ಷ	ಆಗಸ್ಟ್ 2010
ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ	5406 (ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ದಿನಾಂಕದಂದು ಇದ್ದಂತೆ)
ಒಟ್ಟು ಹೊಲಿಗೆ ಯಂತ್ರಗಳು	2550 ಉತ್ಪಾದಕತಾ ಯಂತ್ರಗಳು 90 ಮಾರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ (1:1.80 ಮಾನವ ಯಂತ್ರದ ಅನುಪಾತ: MMR)
ಸಂಸ್ಕರಣೆಗಳು	ಫ್ಯಾಬ್ರಿಕ್, ಟ್ರಿಮ್ಸ್, ಕಟ್ಟಿಂಗ್, ಎಂಬ್ರಾಯ್ಡರಿ, ಮುದ್ರಣ, ಹೊಲಿಗೆ, ವಾಶಿಂಗ್, ಫಿನಿಶಿಂಗ್, ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್ ಮತ್ತು ರವಾನೆ
ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ	ಕಾರ್ಖಾನೆಯು (ಘಟಕ 26) ನಿಟ್ ಟಾಪ್ಸ್, ಕ್ರೂ ನೆಕ್, ಪೋಲೋ ಟಿ ಶರ್ಟ್ಸ್, ಹುಡ್ಡ್ ಜಾಕೆಟ್ಸ್, ಫ್ಲೀಸ್ ಜಾಕೆಟ್ಸ್, ಮಕ್ಕಳ ಉಡುಪುಗಳು, ಬಾಟಮ್ಸ್ ಮತ್ತು ಟ್ರಾಕ್ ಪ್ಯಾಂಟುಗಳಲ್ಲಿ ನೈಪುಣ್ಯತೆ ಹೊಂದಿದೆ.

¹ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗದಿಂದ ಒದಗಿಸಲಾದ ಮಾಹಿತಿ/ಅಂಕಿಅಂಶವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ

	<p>ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ: ಎಲ್ಲಾ 3 ತಯಾರಿಕಾ ಕಟ್ಟಡಗಳಿಂದ ದಿನವೊಂದಕ್ಕೆ ಸುಮಾರು 45,000 ಪೀಸುಗಳ ಉತ್ಪಾದನೆ, ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳಿಗೆ ಸುಮಾರು 2000 ಕೆಜಿಗಳು / 250000 ಪೀಸುಗಳ ವಾಶಿಂಗ್ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಪ್ರತಿ ದಿನ ಸುಮಾರು 12000 ಪೀಸುಗಳ ಪ್ಯಾನೆಲುಗಳ ಎಂಬ್ರಾಯ್ಡರಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿ ದಿನ ಸುಮಾರು 15000 ಪೀಸುಗಳ ಮುದ್ರಣ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ.</p>
<p>ಒಟ್ಟು ಕಟ್ಟಡಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ</p>	<p>ಉತ್ಪಾದನಾ ಹರಿವು ಕೆಳಗೆ ತೋರಿಸಿರುವಂತೆ 4 ಕಟ್ಟಡಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❑ ಕಟ್ಟಡ 1 - ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಸೇರುತ್ತದೆ - ಕತ್ತರಿಸುವುದು, ಹೊಲೆಯುವುದು, ಫಿನಿಶಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್ ಸುಮಾರು 1981 ಕಾರ್ಯಪಡೆಯೊಂದಿಗೆ. ❑ ಕಟ್ಟಡ 2 - ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಸೇರುತ್ತದೆ - ಕತ್ತರಿಸುವಿಕೆ, ಹೊಲೆಯುವಿಕೆ, ವಾಶಿಂಗ್, ಫಿನಿಶಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್ ಸುಮಾರು 1986 ಕಾರ್ಯಪಡೆಯೊಂದಿಗೆ. ❑ ಕಟ್ಟಡ 3 - ಕತ್ತರಿಸುವಿಕೆ, ಹೊಲೆಯುವಿಕೆ, ಫಿನಿಶಿಂಗ್ ಮತ್ತು ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್ ಸುಮಾರು 1439 ಕಾರ್ಯಪಡೆಯೊಂದಿಗೆ. ❑ ಕಟ್ಟಡ 4 - ಫ್ಯಾಬ್ರಿಕ್, ಬಿಟ್ ವಾಶಿಂಗ್, ಎಂಬ್ರಾಯ್ಡರಿ, ಮುದ್ರಣ, ಗರ್ಬರ್ ಕಟ್ಟಿಂಗ್, ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ C-TPAT ಸುಮಾರು 450 ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕಾರ್ಯಪಡೆಯೊಂದಿಗೆ. <p>1ನೇ ಘಟಕವು 2010ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು, ಉಳಿದ 3 ಘಟಕಗಳು 2011ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾದವು. ಎಲ್ಲಾ 4 ಕಟ್ಟಡಗಳು/ಘಟಕಗಳನ್ನು ಒಟ್ಟಾಗಿ 1 ಏಕೈಕ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಎಂದು 1 ಏಕೈಕ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಲೈಸೆನ್ಸ್ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನೋಂದಾಯಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿವೆ.</p>
<p>ತನಿಖೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ಗಂಟೆಗಳು</p>	<p>ಸಾಮಾನ್ಯ ಪಾಳಿ (ಉತ್ಪಾದನೆ): 8.5 ತಾಸುಗಳು ½ ತಾಸು ಭೋಜನ ವಿರಾಮ ಸೇರಿದಂತೆ: ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 9 ರಿಂದ ಸಂಜೆ 5.30ರವರೆಗೆ.</p> <p>ವಿಶೇಷ ಸಂಸ್ಕರಣಾ ಇಲಾಖೆಗಳಾದ ವಾಶಿಂಗ್, ಮುದ್ರಣ ಮತ್ತು ಎಂಬ್ರಾಯ್ಡರಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಪಾಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತವೆ (8 ಕೆಲಸದ ತಾಸುಗಳೊಂದಿಗೆ):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1ನೇ ಪಾಳಿ: ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 6 ರಿಂದ ಮಧ್ಯಾಹ್ನ 2ರವರೆಗೆ • 2ನೇ ಪಾಳಿ: ಮಧ್ಯಾಹ್ನ 2 ರಿಂದ ರಾತ್ರಿ 10ರವರೆಗೆ • 3ನೇ ಪಾಳಿ: ರಾತ್ರಿ 10 ರಿಂದ ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 6ರವರೆಗೆ

3. ತನಿಖೆಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಧಾನ

ಈ ತನಿಖೆಗೆ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಧಾನವು ಕೆಳಕಂಡ ಡೇಟಾ ಸಂಗ್ರಹಣಾ ವಿಧಾನವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿತ್ತು:

- **ದಾಖಲೆ ವಿಮರ್ಶೆ:** ಈ ತನಿಖೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಸಂರಕ್ಷಿಸಿರುವ, ಲಭ್ಯಗೊಳಿಸಿರುವ ಮತ್ತು ಒದಗಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ಸಂಬಂಧಿತ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ವಿಮರ್ಶಿಸಲಾಯಿತು. ವಿಮರ್ಶಿಸಲಾದ ದಾಖಲೆಗಳ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ಈ ಕೆಳಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ:

- ✓ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಪರಿಚಯ (PPT)
- ✓ ಕುಂದುಕೊರತೆ ವರದಿ ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ಪರಿಹರಿಸುವ ದಾಖಲೆಗಳು (ಕುಂದುಕೊರತೆ/ದೂರು ರೆಜಿಸ್ಟರ್)
- ✓ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ದಾಖಲೆಗಳು: ಸಂಘಟನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಶಿಯ ಹಕ್ಕು (or ರೈಟ್ ಟು ಕಲೆಕ್ಟಿವ್ ಬಾರ್ಗೇನಿಂಗ್), ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣೆ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ, ಶಾಖದ ಒತ್ತಡ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಗರ್ಭಿಣಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಅಪಾಯದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ, ಶಿಸ್ತಿನ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ, ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿ, ಪರಿಸರ-ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆ (EHS), ಉದ್ಯೋಗ ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸುವ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸುರಕ್ಷಾ ಉಪಕರಣ (PPE), ನಿರ್ಮಲೀಕರಣ, ನಡವಳಿಕಾ ಸಂಹಿತೆ (CoC), ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆ-ನಿರೋಧಕ, ತಾರತಮ್ಯ-ನಿರೋಧಕ, ಮಹಿಳಾ ಹಕ್ಕುಗಳು, ಸಲಹೆ/ದೂರಿನ ಪಟ್ಟಿಗಾಗಿ SoP (ಪ್ರಮಾಣಿತ ಕಾರ್ಯಾಚರಣಾ ವಿಧಾನ), ಪ್ರತೀಕಾರ-ಯೇತರ, ದೂರುಗಳು ಮತ್ತು ಗೌಪ್ಯತಾ ಮನವಿ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ. ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಪ್ರೋಸೀಜರ್ ಮಾಡಿರುವುದನ್ನೂ ಸಹ ಕಾಣಲಾಯಿತು.

- ✓ ವಿಭಿನ್ನ ಸಮಿತಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದಾಖಲೆ (ಆರೋಗ್ಯ, ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಪರಿಸರ ಸಮಿತಿ, ಉಪಹಾರಗೃಹ ಸಮಿತಿ, ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿ, ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿ ಮತ್ತು ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ: ICC) - ಪ್ರಸಕ್ತ ಸದಸ್ಯರು, ಸಭೆಯ ನಡವಳಿಗಳು, ಚುನಾವಣೆ/ಆಯ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿತ ರೆಕಾರ್ಡ್‌ಗಳು, ನಾಮಕರಣ ತಿರಸ್ಕಾರ ಸಂಬಂಧಿತ ರೆಕಾರ್ಡ್‌ಗಳು, ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರುಗಳ ಪಟ್ಟಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಭೆಯ ನಡವಳಿಗಳನ್ನು ಪ್ರೋಸ್ಟಿಂಗ್ ಮಾಡುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ.
- ✓ ಕಾರ್ಮಿಕರ ತರಬೇತಿ ದಾಖಲೆಗಳು: ಸೇರ್ಪಡೆ ಮತ್ತು ಪೂರ್ವಜಾಗೃತಿ ಸಂಬಂಧಿತ ದಾಖಲೆಗಳು / ರೆಕಾರ್ಡ್‌ಗಳು, ವಿಭಿನ್ನ ಸಂಬಂಧಿತ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳ ಕುರಿತು ತರಬೇತಿಗಳ ರೆಕಾರ್ಡ್‌ಗಳು, ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣೆ, ತಾರತಮ್ಯ-ಯೇತರ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳ/ನಿಂದನಾ-ನಿರೋಧಕ.
- ✓ GLU ಮಾಡಿರುವ ಆಪಾದನೆಗಳ ಕುರಿತು ಆಡಳಿತಮಂಡಳಿಯ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ (ನೈಸರ್ಗಿಕ)
- ✓ ಮತ್ತು, ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಂದ ಜಾತಿಯ ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿರುವ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಕರಣದ ಕಡತ ಮತ್ತು ಅವರು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅಮಾನತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಇದ್ದರು (ಪೂರ್ಣ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ). ಅದು ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ದಾಖಲೆಗಳಾದಂತಹ ರಿಪೋರ್ಟ್ ಬಿ (ಮಹಿಳೆಯು ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದ ಜಾತಿಯ ತಾರತಮ್ಯ ಸಂಬಂಧಿತ ದೂರಿನ ಮೇಲೆ ಪ್ರೋಲೀಸರ ಮುಕ್ತಾಯ ವರದಿ), ಆಂತರಿಕ ತನಿಖಾ ವರದಿಗಳು (ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಂಬಂಧಿತ ಪ್ರಕರಣಕ್ಕೆ, ಇದನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮಹಿಳಾ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು) ಇತ್ಯಾದಿ.

- ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸುವಿಕೆ (GIFW): ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಭಾಗಗಳು, ಉಪಹಾರಗೃಹ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ; ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಅವರಿಗೆ ಚರ್ಚೆಗಳ ಉದ್ದೇಶದ ಕುರಿತು ತಿಳಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ವರದಿ ಮಾಡುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಅನಾಮಧೇಯತೆಯನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲಾಗುವುದು ಎಂದು ಭರವಸೆ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಎಲ್ಲಾ ವಿಧಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಒಟ್ಟು 148 ಕಾರ್ಮಿಕರು, GIFW ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ್ದರು, ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ಸೇರಿಸಿ, ಮುಖಾಮುಖಿಯಾಗಿ ಒಬ್ಬೊಬ್ಬರ ಜೊತೆ ಮತ್ತು ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆಗಳ ಮೂಲಕ (ವಿಭಿನ್ನ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರೂ ಸೇರಿದಂತೆ 94 ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ ಮತ್ತು 54 ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ, GLUನ ಚಂದಾ ಆಧಾರಿತ ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯ-ಯೇತರ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೇರಿದಂತೆ). ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ಭೇಟಿ ಮಾಡಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬೇರೆ ಆಗಿದ್ದರು. ಭೇಟಿ ಮಾಡಿದ ಕೆಲವು GLU ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತೊಂದು ಸಂಘವಾದ GATWU ಸದಸ್ಯರೂ ಆಗಿರುವರು, ಈ ಸಂಘವು GLUಗಿಂತ ಮುಂಚೆ ಈ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿತು.
- ಸಂಬಂಧಿತ ಸಮಿತಿಗಳ ಜೊತೆ ಚರ್ಚೆಗಳು: ತೀವ್ರವಾದ ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ಆರೋಗ್ಯ, ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಪರಿಸರ ಸಮಿತಿ, ಉಪಹಾರಗೃಹ ಸಮಿತಿ, ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಿತಿ, ಕಾರ್ಯ ಸಮಿತಿ ಮತ್ತು ಆಂತರಿಕ ದೂರುಗಳ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಇದರ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶವು ಸಮಿತಿಗಳ ರಚನೆ (ಚುನಾವಣೆ/ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ), ಸಮಿತಿಗಳ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ, GLU ಆಪಾದನೆಗಳ ಕುರಿತಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸದಸ್ಯರ ಜ್ಞಾನ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ, ಕಳೆದ ಒಂದು ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಿತಿಗಳಿಗೆ ವರದಿ ಮಾಡಿದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಆಗಿತ್ತು.
- ಆಡಳಿತವರ್ಗದೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚೆಗಳು ಮತ್ತು ರೆಕಾರ್ಡ್ ವಿಮರ್ಶೆ: HR ಮತ್ತು ಪಾಲನಾ ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳೊಂದಿಗೆ ವಿವರವಾದ ಚರ್ಚೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು, ಇದನ್ನು ಸಂಬಂಧಿತ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಇರುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಮಾಣಿತ ಕಾರ್ಯಾಚರಣಾ ವಿಧಾನ, ಅದನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಿಕೆಗಾಗಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಹಂಚುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಆಪಾದನೆಗಳು ಕಾಲನುಕ್ರಮ ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ವಿಚಾರಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯೊಳಗಿನ "ಆಂತರಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ"ಯನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಒಬ್ಬರು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಜಾತಿಯ ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಂಬಂಧಿತ ಮಾಡಲಾದ ಆಪಾದನೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ವರದಿಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಎಲ್ಲಾ ಸಂಬಂಧಿತ ರೆಕಾರ್ಡ್‌ಗಳು/ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು (ಜಾತಿಯ ತಾರತಮ್ಯದ ಆಪಾದನೆಗಳಿಗಾಗಿ FIR, ಅಮಾನತ್ತಿಗಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಿಂದ ನೀಡಲಾದ ಬಾರ್ಜ್ ಶೀಟ್, ಅಮಾನತ್ತು ಆದೇಶಗಳ ಪ್ರತಿ ಮತ್ತು ಆಂತರಿಕ ವಿಚಾರಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ರೆಕಾರ್ಡ್‌ಗಳು, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಂಬಂಧಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಆಂತರಿಕ ತನಿಖಾ ವರದಿಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ) ಎಲ್ಲಾ ಸಂಬಂಧಿತ ರೆಕಾರ್ಡ್‌ಗಳು/ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ವಿಮರ್ಶಿಸಲಾಯಿತು. ಹಿರಿಯ ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು (HR) ಮತ್ತು ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು: HR

5

ಮತ್ತು ಪಾಲನೆ ಅವರೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಒಟ್ಟು ಐದು ಮಂದಿ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳೊಂದಿಗೆ ವಿಚಾರವಿನಿಮಯಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು.

- ಇತರ ಸಂಬಂಧಿತ ಶ್ರೇಯಾಸಕ್ತರೊಂದಿಗೆ ಮಾತುಕತೆ: ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಜೊತೆಗೆ, ತನಿಖಾ ತಂಡವು ಸಂಘದ (GLU) ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಆಪಾದನೆಗಳ ಕುರಿತು ಅವರ ಹೇಳಿಕೆಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದಲೂ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸಿತು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಆರಕ್ಷಕ ಇಲಾಖೆಯ ಸಂಬಂಧಿತ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು (1 ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗೆ ಜಾತಿಯ ತಾರತಮ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ತನಿಖೆ ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ್ದವರು), ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯವರನ್ನು

(ಇಲ್ಲಿ ಮತ್ತೊಬ್ಬ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು GLU ಮುಖಂಡರು ಸ್ಥಳೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಹಿಂಬದಿ ಮತ್ತು ವೇತನ ಕಡಿತಗಳ ಕುರಿತು ದೂರು ದಾಖಲಿಸಿದ್ದರು), ಭೇಟಿ ಮಾಡುವ ಯೋಜನೆ ಇತ್ತಾದರೂ, ಈ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅವರು ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದ ಕಾರಣ ಇದನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಲಿಲ್ಲ.

ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು: ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಎಲ್ಲಾ ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿತ್ತು, ತನಿಖಾ ತಂಡವು ಕೇಳಿದ ಎಲ್ಲಾ ರೇಕಾರ್ಡ್‌ಗಳು/ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಪಾರಮರ್ಶಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ನಿರ್ಬಂಧವಿಲ್ಲದೆ ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸಿತು, ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಭಾಗಗಳು, ಎಲ್ಲಾ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿಯೂ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಭೇಟಿ ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡುವವರು ಅವರ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ನಂತರ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಭೇಟಿ ಮಾಡಿ ಆಡಿಟರುಗಳು ಅವರಿಗೆ ಯಾವ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಕೇಳಿದರು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೂ ಸಹ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಸುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿದರು.

ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ಜರುಗಿದ ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆಗಳು ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ಎಲ್ಲಾ 54 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು ತನಿಖೆಯ ಮುಂಚೆ ಅವರಿಗೆ ತನಿಖೆ ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಶನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಕುರಿತು "ಎಚ್ಚರಿಕೆ" ನೀಡಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ತಿಳಿಸಿತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ವಿರುದ್ಧ ಮಾತನಾಡಕೂಡದು ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡಕೂಡದು, ತಪ್ಪಿದಲ್ಲಿ ಅವರು "ಗಂಭೀರ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು" ಎದುರಿಸಬಹುದು ಎಂದು, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಒಳಗೆ ಆಡಿಟರುಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಆತಂಕಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಗಲಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅವರು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗಿನ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಮಾತನಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು. ಅವರಿಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಜರುಗುವ ತನಿಖೆಯ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ಆಡಿಟ್ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಎಂದಿಗಿಂತ ಮುಂಚೆ ಬಂದು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವಂತೆ ತಿಳಿಸಲಾಯಿತು.

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಜರುಗಿದ ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲಿ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಮಾತನಾಡಲಿಲ್ಲ (ಆರೋಗ್ಯ/ಸುರಕ್ಷತೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಆತಂಕಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಬಿಟ್ಟು) ಮತ್ತು ಆಡಿಟರುಗಳು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ನೀಡಿದ ಭೇಟಿಗಳ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಆತಂಕಗಳು/ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಆತಂಕ ಮತ್ತು ಭಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರು, ಅವರು ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರಾಗಲಿ, ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಲಿ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ಅವರು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಮಾತನಾಡಿದರು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ 54 ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಸಂಘ ಮತ್ತು ಸಂಘದವರು ಅಲ್ಲದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ತಮ್ಮ ಎಲ್ಲಾ ಆತಂಕಗಳು, ಅನುಭವಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಬಹಳ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ತನಿಖಾ ತಂಡದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡರು.

4. ಸ್ವೀಕರಿಸಿದ ಆಪಾದನೆಗಳ ಮೇಲಿನ ಶೋಧನೆಗಳು

ಈ ಭಾಗವು ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ, ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆ, ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತು ಮಾಡಲಾದ ಆಪಾದನೆಗಳ ಮೇಲಿನ ತನಿಖೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಶೋಧನೆಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಲಾಗಿರುವ ಶೋಧನೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತವರ್ಗ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ (ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ) ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಗಳ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳು ಮತ್ತು ದಾಖಲೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿನ ರೆಕಾರ್ಡ್ ವಿಮರ್ಶೆಗಳು, ಎಲ್ಲೆಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯವಾಗುವುದೋ, ಸೇರಿರುತ್ತವೆ.

4.1 ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ

ಪ್ರಮುಖ ಶೋಧನೆಗಳು :

- ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಮಾನ್ಯತೆ ಪಡೆದಿರುವ ಸಂಘವು ಇರುವುದಿಲ್ಲ.
- 6
- 5406 ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪೈಕಿ 250 ಮಂದಿ GLU ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. GLU ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗದಿಂದ ಮಾನ್ಯತೆ ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ.
- ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಒಳಗೆ ನಡೆದ ಮಾತುಕತೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರು ಅಲ್ಲದ 12 ಕಾರ್ಮಿಕರು GLU ಜೊತೆ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆ ಮಾತನಾಡುವುದರ ಕುರಿತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ತಮ್ಮನ್ನು ನಿರುತ್ತಾಹಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.
- ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ 35 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಡಳಿತವರ್ಗವು GLU ಆಯೋಜಿಸುವ ದ್ವಾರದ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದರ ವಿರುದ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನಿರುತ್ತಾಹಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು.
- GLU ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮಟ್ಟದ ಸಮಿತಿಗಳ ಭಾಗವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಹೊರಗಿಡುವ ಯಾವುದೇ ತಾರತಮ್ಯವು ಕಂಡುಬರಲಿಲ್ಲ. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ರೆಕಾರ್ಡ್‌ಗಳ ವಿಮರ್ಶೆಯು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದ ಅರ್ಜಿಗಳನ್ನು ತಿರಸ್ಕರಿಸುವ ಕಾರಣಗಳು 16 ತಿರಸ್ಕಾರದ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ 10 "ಅಸಮಂಜಸ" ಆಗಿದ್ದವು ಎಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಹೊರತಂದಿತು.

ಪ್ರಮುಖ ಶೋಧನೆಗಳು:

- ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರೊಂದನ್ನು 2018ರಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ICC ಗೆ (ಅಂದಿನ ಮಹಿಳಾ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಿತಿ) ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದರು. ಮಹಿಳಾ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಿತಿಯು ತನ್ನ ಆಂತರಿಕ ತನಿಖೆಯಲ್ಲಿ ಆಪಾದನೆಯನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಪುರಾವೆ ಕಂಡುಬರಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ವಿಷಯವನ್ನು ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸಿತು. ಸದರಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು "ಅವರ ಸಹ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಎಳೆದು ಅವರ ವಿರುದ್ಧ ಸುಳ್ಳು ಆಪಾದನೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದಾಗಿ ಆಕೆಯು ಬೆದರಿಕೆ ಹಾಕಿದ" ಆಪಾದನೆಗಳ ಮೇಲೆ 10/2/2022ರಿಂದ ಅಮಾನತ್ತಿನಲ್ಲಿ (ಪೂರ್ಣ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ) ಇರಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ವಿಷಯವು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವು ಏಪ್ರಿಲ್ 2022ರಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ಮತ್ತೊಂದು "ಆಂತರಿಕ ತನಿಖೆ"ಯ ಪರಿಗಣನೆಯಲ್ಲಿದೆ. ಈ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಇದುವರೆಗೆ ಯಾವುದೇ ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಬರಲಾಗಿಲ್ಲ. ಸದರಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಡಿರುವ ಆಪಾದನೆಯನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ, 24 ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ಭೇಟಿಮಾಡಿ, ಆಕೆಯನ್ನು ಖಂಡಿತಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸಲಾಯಿತು ಎಂದು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಡಿರುವ ಆಪಾದನೆಯನ್ನು ದೃಢಪಡಿಸಿದರು, ತನ್ಮೂಲಕ ಆಕೆಯ ದೂರು ಸತ್ಯವೆಂದು ದೃಢಪಡಿಸಿದರು.
- ಅಕ್ಟೋಬರ್ 4, 2020ರಂದು, ಇದೇ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಉದ್ಯೋಗಿಯೊಬ್ಬರ ವಿರುದ್ಧ ಜಾತಿ ಆಧಾರಿತ ತಾರತಮ್ಯದ ದೂರನ್ನು ಸ್ಥಳೀಯ ಆರಕ್ಷಕ ತಾಣೆಯಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದರು. ದೂರಿನ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಪೋಲೀಸರು 20/6/2021ರಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ಮುಕ್ತಾಯ ವರದಿಯನ್ನು (ಬಿ ರಿಪೋರ್ಟ್: ಪುರಾವೆಯ ಕೊರತೆ ಅಥವಾ ಸುಳ್ಳು ಆಪಾದನೆ) ಸಲ್ಲಿಸಿದರು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು 14/10/2021ರಂದು ದೂರುದಾರರ ವಿರುದ್ಧ (ಸದರಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು) ದುರ್ನಡತೆ, ಅವಿಧೇಯತೆ, ಅಶಿಸ್ತಿನ 10 ವಿಭಿನ್ನ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸಿದ ಶಿಸ್ತಿನ ದುರ್ನಡತೆ ಪತ್ರವನ್ನು ನೀಡಿತು ಮತ್ತು (ಹಿಂದಿನ ಪ್ಯಾರಾದಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವಂತೆ) ತದನಂತರ ಆಕೆಯನ್ನು 10/2/2022ರಿಂದ ಪೂರ್ಣ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ಅಮಾನತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಇರಿಸಿತು. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅಮಾನತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಇದ್ದರು. ಈ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು, GLU ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ 54 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭೇಟಿಮಾಡಿ (ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ) ಆಕೆಯು ಜಾತಿ ತಾರತಮ್ಯ ಕುರಿತು ಮಾಡಿರುವ ಆಪಾದನೆಯು ನಿಜ ಆದರೆ ಆಪಾದನೆಗಳನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಲು ಆಗದ ಕಾರಣ ಆಕೆಗೆ ನ್ಯಾಯ ಸಿಗಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿಕೊಂಡರು. ತನಿಖಾ ತಂಡವು ಎರಡೂ ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸುವ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು (ಮಹಿಳಾ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ದೂರನ್ನು ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸಿದ್ದು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಪೋಲೀಸರು ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಜಾತಿ ತಾರತಮ್ಯ ಮುಕ್ತಾಯ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದು) ಪರಿಶೀಲಿಸಿತು.
- ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರ ಬಡ್ಡಿಯ ಎರಡು ತಿಂಗಳುಗಳ ನಂತರ ಹಿಂಬಡ್ತಿ ನೀಡಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಭರವಸೆ ನೀಡಲಾಗಿದ್ದ ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸಲಿಲ್ಲ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ಜೊತೆಗೆ ಈಗಾಗಲೇ ಎರಡು ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ ಪಾವತಿಸಲಾಗಿದ್ದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನವನ್ನು ಅವರ ಮುಂದಿನ ವೇತನ ಪಾವತಿಯಲ್ಲಿ ಕಡಿತಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಇದಕ್ಕೆ ನೀಡಿದ ಕಾರಣವೆಂದರೆ ಇದೇ ಹೆಸರಿನ ತಪ್ಪು ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ತಪ್ಪಾಗಿ

7

ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಂಡು ಬಡ್ಡಿಯಾಗಿ ಆಯ್ಕೆಮಾಡಲಾಗಿತ್ತು ಎಂದು. ಇದನ್ನು ಸದರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ಭೇಟಿ ಮಾಡಿದ 42 ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೃಢೀಕರಿಸಿದರು. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು GLUದ ಸಕ್ರಿಯ ಸದಸ್ಯರು. ಸಮಿತಿ ಚುನಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಸದರಿ ಹಿಂಬಡ್ತಿ ಹೊಂದಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಾಮಕರಣವನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿರುದ್ಧ ಬಾಕಿಯಿರುವ ಕಾನೂನು ಪ್ರಕರಣದ ಕಾರಣ ನೀಡಿ ತಿರಸ್ಕರಿಸಿತು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಆ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ತಮ್ಮ ಹಠಾತ್ ಹಿಂಬಡ್ತಿ ಮತ್ತು ಪಾವತಿಸಿದ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ವೇತನ ಕಡಿತ ಕುರಿತು ಜಿಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ದೂರು ನೀಡಿರುವ ಕಾರಣ, ಆಡಳಿತವರ್ಗ ಹೇಳಿರುವಂತೆ ಅವರ "ವಿರುದ್ಧ" ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನು ಪ್ರಕರಣ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವುದು ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಯಾವುದೇ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಲು ನಾಮಕರಣ ಸಲ್ಲಿಸುವುದರಿಂದ ಅನರ್ಹಗೊಳಿಸಲು ಆಗುವುದಿಲ್ಲ.

- ಜನವರಿ 2018 ರಿಂದ ಜುಲೈ 2022ರವರೆಗೆ, ಒಟ್ಟು 327 ಸಲಹೆಗಳು, ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ದೂರುಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕುಂದುಕೊರತೆ ರೆಜಿಸ್ಟ್ರಿನಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎತ್ತಿದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಲ್ಲಿ ಈ ರೀತಿಯವು ಸೇರಿದ್ದವು: ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆ, ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಸಲಹೆಗಳು, ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ, ದುರ್ನಡತೆ ಮತ್ತು ದುರ್ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ಪಕ್ಷಪಾತ, ಮತ್ತು ಇತರ ದೂರುಗಳು.
- ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎತ್ತಿದ 90% ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು (ಮತ್ತು ರೆಜಿಸ್ಟ್ರಿನಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾಗಿರುವವು) ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ ಕಿರುಕುಳ, ಮಾನಸಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿವೆ, ಉಳಿದವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಆಗಿದ್ದವು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಒಟ್ಟು 20 ದೂರುಗಳು ರೆಜಿಸ್ಟ್ರಿನಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದವು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಭೇಟಿ ಮಾಡಿದ ICC ಸದಸ್ಯರು ಕಳೆದ 10 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಉದಾಹರಣೆ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿಕೊಂಡರು.

- ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ಜರುಗಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗಿನ ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲಿ 53 ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೃಢೀಕರಿಸಿದರು ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು "ಬೋಳಿಮಗ", "ಬೂಟು ಕಾಲಲ್ಲಿ ಒದೀತೀನಿ" ಅಂತಹ ನಿಂದನಾತ್ಮಕ ಪದಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆವರಣದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನಿಂದಿಸುವಾಗ ಇತರ ಹಲವಾರು ಅಪಮಾನಗೊಳಿಸುವ ಶಬ್ದಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಶಿಶುಪಾಲನಾ ಸೌಲಭ್ಯ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಕರೆದುಕೊಂಡು ಬರುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಬೈಯುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಆಡುವ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಮಾತುಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಿದೆ (ಸ್ಥಳೀಯ ಮಾತುಗಳಲ್ಲಿ) "ಅವರು ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಹುಟ್ಟಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಆ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಾರೆ".
- ಕುಂದುಕೊರತೆಯ ರಜಿಸ್ಟ್ರಿನಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಸಮಾಪ್ತಿಗೊಳಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಕೆಳಗೆ ತಿಳಿಸಿರುವಂತೆ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಶ್ನಾರ್ಹವಾಗಿವೆ:
 - 17 ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಕಾರಣ ತೋರಿಸಿ ನೋಟಿಸುಗಳನ್ನು ನೀಡಿತ್ತು, ಅಂತಿಮ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಮುಕ್ತಾಯವನ್ನು ರೆಕಾರ್ಡ್ ಮಾಡಿರುವುದಿಲ್ಲ.
 - 26 ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ, ಒಂದೇ ವಿಭಾಗದ ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಆಪಾದಿತರ ವಿರುದ್ಧ ಯಾವುದೇ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಬರದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎತ್ತಿರುವ ದೂರನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ದುರುಪಯೋಗ ಸಂಬಂಧಿತ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಗೆ POSH ಕಾಯಿದೆಯ ಅವಕಾಶಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ.
 - ಯಾವುದೇ ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸಲಾಗಿರುವ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳಿಗೆ, ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ದೂರದಾರರ ಸಹಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿಲ್ಲ. ಅಂತಿಮ ನಿರ್ಧಾರ ಮತ್ತು ಪ್ರಕರಣ ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸುವಾಗ ದೂರದಾರರಿಗೆ ಹೇಗೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಹ ನಮೂದಿಸಿಲ್ಲ. ಈ ದೂರಗಳನ್ನು ಸಮಿತಿ ಸಭೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲೂ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ನೇರವಾಗಿ ಆಡಳಿತವರ್ಗದಿಂದ ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ.
- 7 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ನಡೆದ ಚರ್ಚೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ದೃಢೀಕರಿಸಿರು ಏನೆಂದರೆ, ಆಕಸ್ಮಿಕ ರಜೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಆಡಳಿತವರ್ಗದಿಂದ ದಿನವಿಡೀ ಗೋಡೆಯ ಎದುರು ನಿಲ್ಲಿಸುವ ಮೂಲಕ ಶಿಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

8

- ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅತ್ಯಲ್ಪ ಭೋಜನ ವಿರಾಮ ನೀಡುವ ಅಭ್ಯಾಸದ (ನಿಗದಿತ 30 ನಿಮಿಷಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ) ಕುರಿತೂ ಸಹ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ನಡೆದ ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ 54 ಕಾರ್ಮಿಕರು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಹೇಳಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನುಸಾರ, ಫ್ಲೋರ್ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು/ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಆದಷ್ಟೂ ಬೇಗ ಭೋಜನವನ್ನು ಮುಗಿಸುವಂತೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸವನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸುವಂತೆ ಒತ್ತಡ ಹೇರುತ್ತಾರೆ.
- ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ಭೇಟಿ ಮಾಡಲಾದ 5 ಬೆಳಗಿನ ಪಾಳೆಯ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ಬೆಳಗಿನ ಪಾಳೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಒಟ್ಟು 46 ಮಹಿಳೆಯರ ಪೈಕಿ) ತಮ್ಮನ್ನು ಬೆಳಗಿನ ಪಾಳೆಯಲ್ಲಿ (ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 6 ರಿಂದ ಮಧ್ಯಾಹ್ನ 6ರವರೆಗೆ ಪೂರ್ವ ತಿಳುವಳಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ) ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಒತ್ತಡ ಹಾಕಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ಬೆಳಗಿನಜಾವ ಸಾರಿಗೆ ಲಭ್ಯ ಇರುವುದಿಲ್ಲ, ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಖಾನೆ ತಲುಪುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಅವರ ಕುಂದುಕೊರತೆಯ ಕಡೆ ಆಡಳಿತವರ್ಗವು ಎಂದೂ ಗಮನ ಹರಿಸಲಿಲ್ಲ.

4.3 ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆ

ಪ್ರಮುಖ ಶೋಧನೆಗಳು :

- ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಶೌಚಾಲಯಗಳನ್ನು ತೆರೆದಿದ್ದು ಕಂಡುಬಂದಿತಾದರೂ, ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ಜರುಗಿದ ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲಿ, ಇದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಅಭ್ಯಾಸ ಅಲ್ಲವೆಂದು 54 ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿಕೊಂಡರು. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ, ಕೆಲವು ಶೌಚಾಲಯಗಳು ಬೀಗ ಹಾಕಿಯೇ ಇರುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಆಡಿಟರುಗಳು ಅಥವಾ ಖರೀದಿದಾರ ಬಾಹ್ಯ ಭೇಟಿಗಳ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ತೆರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ಕತ್ತರಿಸುವ ಮತ್ತು ಎಂಬ್ರಾಯ್ಡರಿ ವಿಭಾಗಗಳು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಿದಂತೆ ಗಮನಾರ್ಹ ಪ್ರಮಾಣದ ಧೂಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದವು.
- ಕತ್ತರಿಸುವ, ಎಂಬ್ರಾಯ್ಡರಿ ಮತ್ತು ಮುದ್ರಣದಂತಹ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಅನುಕೂಲಕರ ತಾಪಮಾನದ ಕೊರತೆಯಿದೆ ಮತ್ತು ಸೀಲಿಂಗ್ ಫ್ಯಾನುಗಳು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಮೇಲೆ ನಮೂದಿಸಿರುವ ವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಕಟ್ಟಡದ ರಚನೆಯು ಸೀಲಿಂಗ್ ಫ್ಯಾನುಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸುವ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಬದಲಾಗಿ, ಸ್ಟ್ಯಾಂಡಿಂಗ್ ಕೂಲರುಗಳು/ಫ್ಯಾನುಗಳು ಅನುಕೂಲಕರ ತಾಪಮಾನ ಕಾಪಾಡಲು ನೆರವಾಗಬಹುದು.
- ತಾವು ಅನಾರೋಗ್ಯದಿಂದ ಇರುವಾಗ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಗರ್ಭಿಣಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೇಳಿಕೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆಗಿನ

ಚರ್ಚೆಗಳ ಸಮಯದಲ್ಲಿ 42 ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೃಢೀಕರಿಸಿದರು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಎರಡೂ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಹೊರಗೆ ನಡೆದ ಚರ್ಚೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಂಚಿಕೊಂಡರು.

- ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉತ್ಪಾದನಾ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ವಿಶ್ರಮಿಸಲು ಬಿಡುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಬದಲಾಗಿ ಅವರು ಶೌಚಾಲಯಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಒಳಗೆ ಇರುವ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಅಸಮರ್ಪಕ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು/ಆರೈಕೆ ಇರುವ ಬಗ್ಗೆ ಸಹ ದೂರಿದರು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನುಸಾರ, ಅವರು ಫೈಲ್ ಮಾಸ್ಕ್ ಕೇಳಿದಾಗ, ಅವರನ್ನು ಮೌಖಿಕವಾಗಿ ನಿಂದಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಹಳೆಯ ಮಾಸ್ಕ್ ಅನ್ನು ತೊಳೆದು ಪುನಃ ಬಳಸುವಂತೆ ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ.
- ನೈಮ್ಯಲ್ಯ ಇಲ್ಲದ ಮತ್ತು ಅಸಮರ್ಪಕ ಉಪಹಾರಗೃಹದ ಆಹಾರ: ಭೇಟಿ ಮಾಡಲಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಉಪಹಾರಗೃಹದ ಅಸಮರ್ಪಕ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಆಹಾರದ ಬಗ್ಗೆ ವ್ಯಾಪಕ ವರದಿ ಬಂದಿತು. ಅದಾಗ್ಯೂ, ಅದನ್ನು ಉಪಹಾರಗೃಹಕ್ಕೆ ಭೇಟಿ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ.

5 . ಶಿಫಾರಸುಗಳು

“ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ” ಮತ್ತು “ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿ”: ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್ ಪೋರ್ಟ್ಸ್ “ಸಂಘಟನಾ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ” ಮತ್ತು “ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿ” ಕುರಿತು ಒಂದು ಲಿಖಿತ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ, ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಆಯ್ಕೆಯ ಅನುಸಾರ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಸಂಘಗಳನ್ನು ಸೇರುವ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಗೌರವಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಸಂಘ ಅಥವಾ ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್ ಸದಸ್ಯರಾಗುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿರುದ್ಧ ಯಾವುದೇ ಪ್ರತೀಕಾರದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಅವರು ಒಂದು ವಿವರವಾದ SOP ರೂಪಿಸಬೇಕು, ಇದರ ಕುರಿತು ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಮತ್ತು SOPಯನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಲು ಒಂದು ಸದೃಢ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹೊಂದಬೇಕು ಎಂದು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಎಲ್ಲಾ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆಯನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿವಾರಿಸುವುದು: ಪ್ರಸಕ್ತ ಇರುವ ಕುಂದುಕೊರತೆ ನಿವಾರಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹಲವಾರು ವಿಧಗಳ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆಗಳ ಕುರಿತು ಸ್ವೀಕರಿಸಲಾಗುವ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ವಸ್ತುನಿಷ್ಠವಾಗಿ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯೋಚಿತವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮಾಡಬೇಕು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಈಗಿರುವ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದೊಂದಿಗೆ ಇನ್ನಷ್ಟು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸಿ ಮತ್ತು ಬಲಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ POSH ಕಾಯಿದೆಯ ಅನುಸಾರ ತನ್ನ ಆದೇಶವನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಬೇಕು.

ವಿಭಿನ್ನ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಶಕ್ತಗೊಳಿಸುವಿಕೆ: ಕುಂದುಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷಾ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸದಸ್ಯರು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆಗಳು, ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯ ಹಾಗೂ ಸುರಕ್ಷತೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದವುಗಳನ್ನು, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಮರ್ಥರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿರುವುದಿಲ್ಲ/ಸಶಕ್ತಗೊಳಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಹಲವಾರು ಬಾರಿ, ಅವರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಡಳಿತವರ್ಗದೊಂದಿಗೆ ಎತ್ತಿರುವ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ವಿಧಗಳು ಮತ್ತು ಕುಂದುಕೊರತೆ ರೆಜಿಸ್ಟ್ರಿನಲ್ಲಿ ನೋಂದಾಯಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿರುವ ಕುರಿತು ಅರಿವು ಇರುವುದೇ ಇಲ್ಲ. ಎಲ್ಲಾ ಸಮಿತಿಗಳು, ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಪುನಃ ರಚನೆಯಾಗಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವುಗಳು ತಮಗೆ ದೊರೆತಿರುವ ಆದೇಶದ ಪ್ರಕಾರ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವುಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಅವುಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಲು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ 6-9 ತಿಂಗಳುಗಳವರೆಗೆ ಗಮನಿಸಲು ಬಾಹ್ಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಒಳ್ಳೆಯದು.

ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆ ಸಂಬಂಧಿತ ಎಲ್ಲಾ ಆತಂಕಗಳನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ಬಗೆಹರಿಸುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ: ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್ ಪೋರ್ಟ್ಸ್ ಒಟ್ಟಾರೆ ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಯೋಗಕ್ಷೇಮವನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಮತ್ತು ಈ ವರದಿಯ ಹಿಂದಿನ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಲಾಗಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಕಡೆಗೆ ಗಮನ ಹರಿಸಬೇಕು. ಒಂದು ಸದೃಢವಾದ H&S ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು SOPಯನ್ನು, ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಸುಸ್ಥಿರವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಬೇಕು.

ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆಗಳ ಕುರಿತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಪುನರ್ ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸುವುದು: ವಿಭಿನ್ನ ರೀತಿಯ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆಗಳ ಘಟನೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು, ಶಾಹಿ ಘಟಕ 26ರ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ, ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ನಿಂದನೆಯ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಪ್ರಭಾವಗಳು ಮತ್ತು ತದನಂತರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದೈಹಿಕ, ಮಾನಸಿಕ ಮತ್ತು ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಯೋಗಕ್ಷೇಮದ ಮೇಲೆ ಹಾಗೂ ಅವರ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಪರಿಣಾಮ ಉಂಟಾಗುವ ಕುರಿತು ಪುನರ್ ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಂವೇದನಾಶೀಲತೆ ಉಂಟುಮಾಡಬೇಕು.
