ಅನುದಿನದ ಪ್ರತಿರೋಧ

ಬದುಕು, ಜೀವನೋಪಾಯ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ

ಅನುದಿನದ ಪ್ರತಿರೋಧ:
ಬದುಕು, ಜೀವನೋಪಾಯ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ

ಮೊದಲ ಮುದ್ರಣ – 2020

ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆ
122/4, ಇನ್‌ಫೆಂಟ್ರಿ ರಸ್ತೆ, ಬಾಲಾಜಿ ಆರ್ಟ್ ಗ್ಯಾಲರಿ ಪಕ್ಕ
ಬೆಂಗಳೂರು – 560001

ಫೋನ್ – +91–80–22865757

www.altlawforum.org

ಮುಖಪುಟ ವಿನ್ಯಾಸ – ನಿಖಿಲಾ ನಂದೂರಿ

ಪುಟಗಳು – 108+IV

ಮುದ್ರಣ – ಕ್ರಿಯಾ ಪ್ರಕಾಶನ,
ಸಂಪಂಗಿರಾಮನಗರ, ಬೆಂಗಳೂರು–27

ಅನುದಿನದ ಪ್ರತಿರೋಧ

ಬದುಕು, ಜೀವನೋಪಾಯ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ

ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆ ವರದಿ

ಪರಿವಿಡಿ

1.	ಪರಿಚಯ	7
2.	ಹಿನ್ನೆಲೆ	15
3.	ಕಾನೂನು ಚೌಕಟ್ಟು	29
4.	ನಿರ್ಣಯ	57
5.	ಉಪ ಸಂಹಾರ	85
6.	ಶಿಫಾರಸುಗಳು	93
7.	ಅನುಬಂಧಗಳು	97

1. ಪರಿಚಯ

1.1 ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶ :

ಭಾರತದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ[1] ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ಸುರಕ್ಷಿತ ಮತ್ತು ಘನತೆಯ ಕೆಲಸದ ಬದುಕು ದೊರಕಲು ಅತಿಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ಕಳಪೆ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ವೃತ್ತಿಸಂಬಂಧೀ ಅಪಾಯಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕಿರುಕುಳ ಅದರಲ್ಲೂ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳು ಅಡ್ಡಿಯಾಗಿವೆ. ಸಂವಿಧಾನ ಬದ್ಧವಾದ ಬದುಕುವ ಹಕ್ಕು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ಕಾನೂನುಗಳು ಇದ್ದಾಗ್ಯೂ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿದೆ. ಕಾನೂನು ಪರಿಹಾರವು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದೊಳಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದಲ್ಲಿ ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತದೆ, ಆದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆ ಕಾನೂನು ಇನ್ನೂ ಅನುಷ್ಠಾನವಾಗಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಈ ವಲಯದ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇರುವ ಪರಿಹಾರೋಪಾಯಗಳು ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು. ಇಂತಹ ಕಿರುಕುಳವು ಜೀವನೋಪಾಯದ ಹಕ್ಕು ಮತ್ತು ಸಮಾನ ಕೆಲಸದ ಅವಕಾಶಗಳ ಹಕ್ಕನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳಾ ಚಳುವಳಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಚಳುವಳಿಗಳು ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ಬಹು ದೊಡ್ಡ ಇತಿಹಾಸವೇ ಇದೆ. ಇದು ಮುಂದುವರೆಯಲೇ ಬೇಕಾಗಿದೆ, ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಮಾನತೆಯ ಹಕ್ಕು, ಜೀವನೋಪಾಯದ ಹಕ್ಕು ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣದ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗೆ ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗಾಗುವ ಕಿರುಕುಳಗಳು, ಅದನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ಇರುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು, ಅವು ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಬಗೆ ಇವೆಲ್ಲವನ್ನೂ ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ದಾಖಲಿಸುವ ಅಗತ್ಯ ಇದೆ.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳೇ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಇರುವ ಮುಖ್ಯ ಅಂಶಗಳಾಗಿವೆ. 207–18 ರಲ್ಲಿ, ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಷೇತ್ರ, ಮನರಂಜನೆ ಮತ್ತು ಮಾಧ್ಯಮ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಬಹಿರಂಗಗೊಂಡ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳ ಘಟನೆಗಳು, ಬಹು ಹಿಂದಿನಿಂದಲೂ ಇವೆಲ್ಲ ಹೇಗೆ ನಡೆದುಕೊಂಡು ಬಂದಿತ್ತೆಂದು ಜಗಜ್ಜಾಹೀರು ಗೊಳಿಸಿದವು. ಆದರೆ ಬಹುಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಬೇಕಾದ್ದೇನೆಂದರೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರು ದಿನನಿತ್ಯ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ, ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಉದ್ಯಮದ.[2,3,4] ಆಚೆಗೆ ದಾಖಲಾಗಿರುವುದು ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ.

1 The terms 'Informal Sector' and 'Unorganised' Sector have been used interchangeably in this report.

2 Munnade and Sisters for Change, Eliminating Violence against Women at Work, 2016.file:///C:/Users/desk/Downloads/SFC-Munnade-Report-FINAL-080616-copy.pdf (accessed on October 1, 2019)

3 Human Rights Watch, Combatting Sexual Harassment in the Garment Industry. 2019. https://www.hrw.org/news/2019/02/12/combating-sexual-harassment-garment-industry (accessed on October 1, 2019)

4 PUCL, NLSIU, Vimochana, ALF et al 'Production of Torture'. 2015. http://sanhati.com/wp-content/uploads/2016/07/Production_of_Torture.pdf (accessed on October 1, 2019)

ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಸಂಕೀರ್ಣತೆಯನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ನೆರವಾಗುವಂತೆ ಮನೆಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರದಂತಹ ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಈ ವಿಭಾಗವನ್ನೇ ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರಣವೇನೆಂದರೆ, ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಅಂಗೀಕರಿಸಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಇಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕ–ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಬಂಧವನ್ನೂ ಗುರುತಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಈಗ ಇರುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಈ ಎರಡು ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಸಂಕೀರ್ಣತೆಯನ್ನು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ವಿಫಲವಾಗಿದೆ.ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬಂದ ಫಲಿತಗಳು ಈ ಎರಡೂ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಉಪಯೋಗವಾಗುತ್ತದೆಂದು ನಮ್ಮ ನಿರೀಕ್ಷೆ. ಅವರ ಅನುಭವದೊಂದಿಗೆ ದಾಖಲಾದ್ದರಿಂದ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಯಲು ಮತ್ತು ಪರಿಹರಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಮುಂದಡಿಯಿಡಬಹುದೆಬುದು ನಮ್ಮ ನಿರೀಕ್ಷೆಯಾಗಿದೆ.

1.2 ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಶ್ನೆ

ಈ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಕೇಳಿದ ಪ್ರಶ್ನೆಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ಮನೆಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳೆಯರು ಎದುರಿಸುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು, ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನುಗಳ ರಚನೆ, ಅನ್ವಯಿಕತೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಯಾವುವು?

1.3 ಅಧ್ಯಯನ ವಿಧಾನ

ಕೃಷಿ, ಒಳಚರಂಡಿ (ಪೌರ), ಕಟ್ಟಡ ನಿರ್ಮಾಣ, ಮನೆಕೆಲಸ, ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರ ಈ ಕೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ, ತಮ್ಮ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಜೀವನೋಪಾಯಕ್ಕೆ ಇದೇ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುವ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ದಿನನಿತ್ಯ ಎದುರಿಸುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಅನುಭವದ ಧ್ವನಿಯನ್ನು ಮುನ್ನೆಲೆಗೆ ತರುವ ವಿಧಾನವನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕು ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದ ವಿವಿಧ ರೂಪಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಖುದ್ದು ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಯೂನಿಯನ್‌ನೊಂದಿಗೆ ಮಾತನಾಡುವುದು ಮುಖ್ಯವೆಂದು ತಿಳಿದು ಈ ವಿಧಾನ ಅನುಸರಿಸಲಾಯಿತು.

1.3.1 ಸಹಯೋಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು : ಪರ್ಯಾಯ ಕಾನೂನು ವೇದಿಕೆಯೊಂದಿಗೆ ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕದಲ್ಲಿರುವ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಂತಹ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಮಾತನಾಡುವಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಒಂದು ಬಾಂಧವ್ಯವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುವುದರಿಂದ, ಮತ್ತು ಮುಂದೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಫಾಲೋಅಪ್

ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಈ ಸಮುದಾಯಗಳೊಂದಿಗೆ ತಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನೇ ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿರ್ಧರಿಸಲಾಯಿತು. ಹೀಗಾಗಿ, ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಸ್ತ್ರೀಜಾಗೃತಿ ಸಮಿತಿ, ಜಿಲ್ಲಾ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಒಕ್ಕೂಟ (Federation of Street Vendors' Unions in Bangalore District), ಸಾಧನಾ ಮಹಿಳಾ ಸಂಘ ಮತ್ತು ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್ ಫಾರ್ ಪ್ರೊಮೊಟಿಂಗ್ ಸೋಶಿಯಲ್ ಆಕ್ಷನ್ (APSA) ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲಾಯಿತು.

1.3.2 ನಮೂನೆಗಳು / ಮಾದರಿಗಳು : ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆರಿಸಿಕೊಂಡ ಮಾದರಿಗಳು ಸ್ನೋಬಾಲ್ ಮಾದರಿಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದ್ದು, ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೇ ವಾಸಿಸುವ ಮನೆಕೆಲಸದವರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿಲ್ಲ (ಸಂಪರ್ಕ ಮಾಡಲಾಗದವರು). ಸ್ನೋಬಾಲ್ ಮಾದರಿ ಎಂದರೆ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಮನಬಂದಂತೆ ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳದಂತಹ ವಿಧಾನ. ಈ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ದತ್ತಮೂಲಗಳ ಸೂಚನೆಯ ಮೇರೆಗೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವುಳ್ಳ ಇನ್ನಷ್ಟು ಪ್ರಾಥಮಿಕದತ್ತಮೂಲಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಮೊದಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇನ್ನಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಲು ನೀಡುವ ಶಿಫಾರಸನ್ನು ಸ್ನೋಬಾಲ್ ಮಾದರಿಯು ಆಧರಿಸುತ್ತದೆ.[5]

1.3.3 ಮಾಧ್ಯಮಿಕ (ಅನುಷಂಗಿಕ) ದತ್ತಾಂಶಗಳು: ಈ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಹಿನಿಯ ಮಾಧ್ಯಮ ವರದಿ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರೀ ವರದಿಗಳಗಳಂಹ ವಿದ್ವತ್‌ಪೂರ್ಣ ಬರಹಗಳ ಪುನರಾವಲೋಕನದೊಂದಿಗೆ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದೆವು. ಪೊಲೀಸ್ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾಗಿರುವ ದೂರುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಯಲು ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಹಿತಿ ಹಕ್ಕಿನ ಅರ್ಜಿಗಳನ್ನೂ ಸಹ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಯಿತು. ಮುಂದುವರೆದು ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಮಹಿಳೆಯರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ಕಾನೂನು ಚೌಕಟ್ಟು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಪರಾಮರ್ಶಿಸಲಾಯಿತು.

1.3.4 ಅವಲೋಕನ : ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಣೆ, ಶೌಚಾಲಯ, ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು, ಮತ್ತು ಸುಲಭಲಭ್ಯವಾದ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಾರಿಗೆ ಇಂತಹ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪರೀಕ್ಷಿಸುವ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸದಸ್ಥಳದ ಸ್ವರೂಪ ಹಾಗೂ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಸ್ಥಳದ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಇವುಗಳ ಕೊರತೆಯು ಹೇಗೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಲಾಯಿತು.

1.3.5 ಸಂದರ್ಶನಗಳು ಮತ್ತು ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆಗಳು : ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು.ಜೊತೆಗೆ ದೊಡ್ಡ ದೊಡ್ಡ ಗುಂಪಿನೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚೆ ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಜೊತೆಗೆ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತಿರುವ

5 https://research-methodology.net/sampling-in-primary-data-collection/snowball-sampling/)

ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾನೂನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವ ಅಧಿಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಲಾಯಿತು.

42 ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಆಳವಾದ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಲಾಯಿತು (12 ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು, 30 ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು) ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಮೂರು ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆ ನಡೆಸಲಾಯಿತು.ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಂಖ್ಯೆ 8 ರಿಂದ 20 ಮಹಿಳೆಯರವರೆಗೂ ಇತ್ತು.ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳೊಡನೆ ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆ ನಡೆಸುವುದು ಸುಲಭವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ, ಏಕೆಂದರೆ ಅವರೆಲ್ಲರೂ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಕಡೆ ಇದ್ದು, ಒಂದೆಡೆ ಸೇರುವುದು ಕಷ್ಟಸಾಧ್ಯವಾಗಿತ್ತು.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ ತಿಳಿಯಲು ಮತ್ತು ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಈಗಿರುವ ಕಾನೂನು ಚೌಕಟ್ಟಿನ ಅರಿವಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಯಲು ಪೊಲೀಸರು, ವನಿತಾ ಸಹಾಯವಾಣಿ, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು, ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯ ಡೆಪ್ಯುಟಿ ಡೈರೆಕ್ಟರ್ ಅವರ ಕಚೇರಿಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳೊಡನೆ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು.

1.3.6 ಹೇಳಿ ಪಡೆದ ಸಮ್ಮತಿ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನದ ನೀತಿಗಳು : ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆ ನಡೆಸುವಾಗ ಧ್ವನಿಮುದ್ರಣ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಬಗ್ಗೆ ಸಂವಾದಿಗಳ ಒಪ್ಪಿಗೆಯನ್ನು ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಪಡೆಯಲಾಗಿತ್ತು. ಪ್ರತಿ ಚರ್ಚೆಯ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶ, ಮತ್ತು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಉಪಯೋಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಲು ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಶನದ ಯಾವುದೇ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಹೊರಹೋಗಬಹುದೆಂದು ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಸಲಾಗಿತ್ತು.

ಗೌಪ್ಯತೆಯನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸಂವಾದಿಗಳ ಗುರುತನ್ನು ಮರೆಮಾಚಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನದ ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರಿಂದಲೇ ಸಂದರ್ಶನದ ಧ್ವನಿಮುದ್ರಣವನ್ನು ಬರಹ ರೂಪಕ್ಕೆ ಇಳಿಸಲಾಗಿತ್ತು.

ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆರಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಷಯವು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾದ್ದರಿಂದ, ಸಂವಾದಿಗಳು ತಮಗಾದ ಘಟನೆಗಳ ವಿವರವನ್ನು ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರ ಎದುರಿಗೆ ಹೇಳಲು ಬಯಸದೇ ಇರುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಸಂವಾದಿಗಳಿಗೆ "ತೊಂದರೆಯಾಗದಂತೆ" ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಸಂದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ಅವರ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರ (ಗಂಡ, ಮಕ್ಕಳು) ಎದುರಿಗೆ ನಡೆಸದಂತೆ ಎಚ್ಚರಿಕೆ ವಹಿಸಲಾಯಿತು. ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿ ಬಂದ ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನ ತಂಡದ ಇತರ ಸದಸ್ಯರು ಅವರ ಕುಟುಂಬದವರನ್ನು ಮಾತನಾಡಿಸುತ್ತಾ, ಇನ್ನೊಂದು ಕೋಣೆಯಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶನವು ಸುಗಮವಾಗಿ ಸಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು.

ದತ್ತಾಂಶಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾದ ಅವಧಿ – ಆಗಸ್ಟ್ 2017 ಮತ್ತು ಜನವರಿ 2019.

1.3.7 ಅಧ್ಯಯನದ ಸ್ಥಳಗಳು : ಕಮರ್ಶಿಯಲ್ ಸ್ಟ್ರೀಟ್, ಬೇಗೂರು ರಸ್ತೆ, ಈಜಿಪುರ, ವಿಜಯನಗರ, ಮಡಿವಾಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ, ಕೆ.ಆರ್ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ, ಎಲ್.ಆರ್ ನಗರ, ಬನ್ನೇರುಘಟ್ಟ, ಜೋಗುಪಾಳ್ಯ ಈ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಲಾಗಿತ್ತು. ಗುಂಪುಚರ್ಚೆ ನಡೆಸಿದ ಸ್ಥಳಗಳೆಂದರೆ, ಬೇಗೂರು ರಸ್ತೆ, ಜೆಪಿ ನಗರ, ರಾಗಿಗುಡ್ಡ, ಜಯನಗರ, ಕದಿರೇನಹಳ್ಳಿ, ತ್ಯಾಗರಾಜನಗರ, ತುಬರನ ಹಳ್ಳಿ (ಮೇಲೆ ಸ್ಥಳಗಳ ನಕಾಶೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ)

1.4 ಎದುರಿಸಿದ ಸವಾಲುಗಳು

1. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ವಿಚಾರಿಸುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಜೊತೆಗೇ ಬರುವ ನಾಚಿಕೆ, ಮುಜುಗರದ ಭಾವನೆಗಳಿಂದಾಗಿ ಮತ್ತು ಹೇಳಿಕೊಂಡರೆ ನಮಗೆಲ್ಲಿ ತೊಂದರೆಯಾಗುತ್ತದೆಯೋ ಎಂದು ಅನುಮಾನಿಸಿ, ಸಂವಾದಿಗಳು ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಅವರ ಅನುಭವವನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು ಹಿಂಜರಿದರು. ಅವರೊಂದಿಗೆ ಒಡನಾಟ ನಡೆಸಿ, ಇದನ್ನು ಗೌಪ್ಯವಾಗಿ ಇಡಲಾಗುವುದೆಂದು ಭರವಸೆ ನೀಡಿ ಅವರಲ್ಲಿ ನಂಬಿಕೆ ಹುಟ್ಟಿಸಲಾಯಿತು.
2. ಸಂವಾದಿಗಳು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಅನುಭವವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಜಾಗ

ಹುಡುಕುವುದೇ ಕಷ್ಟವಾಗಿತ್ತು. ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಪಕ್ಕಕ್ಕೆ ಕರೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಿ ಒಂದು ಗಂಟೆಯ ದೀರ್ಘ ಸಮಯದವರೆಗೂ ಮಾತನಾಡಿಸುವಾಗ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರು ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಡ್ಡಿ ಪಡಿಸುತ್ತಿದ್ದರು, ಬೀದಿಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಸುವಾಗ ಅಕ್ಕ ಪಕ್ಕದ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಅಡ್ಡಿ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು. ನಾವು ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸುವಾಗ ಅಕ್ಕಪಕ್ಕದಲ್ಲಿರುವ ಗಂಡಸರು ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಆಕರ್ಷಿತರಾಗುತ್ತಿದ್ದರು. (ಗಂಡ, ಮಗ, ಅಕ್ಕಪಕ್ಕದ ಪುರುಷ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು).

3. ಪೂರ್ಣಾವಧಿ ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಮನೆಗಳ ನಾಲ್ಕು ಗೋಡೆಗಳ ಮದ್ಯೆ ಬಂಧಿಯಾಗಿದ್ದು, ಅಪರೂಪಕ್ಕೆ ಮನೆಯಿಂದ ಹೊರಬರುವುದರಿಂದ ಅವರ ಸಂಪರ್ಕವು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲವೆಂದು ಅವರನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ಕೈಬಿಡಲಾಗಿತ್ತು. ಮೊದಲು ಅವರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿ ಸ್ವಲ್ಪ ಯಶಸ್ವಿಯಾದರೂ ಸಹ, ಮನೆಯ ಮಾಲೀಕರು ಅವರ ಮೇಲೆ ಪೂರ್ಣ ನಿಗಾ ಇಟ್ಟಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಮಾತನಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಅವರಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ.
4. ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾದ ಸಂವಾದಿಗಳು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಹಲವಾರು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅರ್ಥೈಸಿರುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಇತರ ಕಿರುಕುಳಗಳಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸಿ ನೋಡದಿರುವುದರಿಂದ, ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಹಲವಾರು ಮಗ್ಗುಲುಗಳನ್ನು ಸಂಧಿಸಿತು.
5. ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಅವರೊಂದಿಗೆ ಗುಂಪುಚರ್ಚೆ ನಡೆಸುವುದು ಸವಾಲಾಗಿತ್ತು. ಏಕೆಂದರೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಗ್ರಾಹಕರು ಇರುತ್ತಿದ್ದುದರಿಂದ ದಿನದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆ ಅಸಾಧ್ಯವಾಗಿತ್ತು.

***

2. ಹಿನ್ನೆಲೆ

ದೇಶದ ಒಟ್ಟೂ ದುಡಿಮೆಗಾರಲ್ಲಿ ಶೇ. 90 ರಷ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ದಕ್ಷಿಣ ಏಷ್ಯಾದಲ್ಲಿ ಭಾರತವು ಅಗ್ರಸ್ಥಾನ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದೆ. ಕೇವಲ ಶೇ 6.5 ಮಾತ್ರವೇ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ[1]. ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆ, ರಕ್ಷಣೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಮುಂತಾದ ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಗಳಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲವು ಅಧ್ಯಯನಗಳ ಪ್ರಕಾರ[2], ನಗರ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ಶೇ 65–70 ಭಾಗದಷ್ಟು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಶೇ 96 ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದಾರೆ. ಶೇ 91 ರಷ್ಟು ಇರುವ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ.

ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಈ ಎರಡು ಉದ್ಯೋಗ ವಿಭಾಗಗಳು ಅತಿ ದೊಡ್ಡದು. ದತ್ತಾಂಶದ ಪ್ರಕಾರ ಕಳೆದ ಎರಡು ದಶಕದಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ದುಪ್ಪಟ್ಟಾಗಿ 'ಹೋಂ ಬೇಸ್ಡ್ ವರ್ಕರ್ಸ್' (ಕುಶಲ ವಸ್ತುಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ವಸ್ತುಗಳ ತಯಾರಿಕೆ) ನಂತರ ನಗರಪ್ರದೇಶದ ಎರಡನೇ ಅತಿ ದೊಡ್ಡ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವಾಗಿದೆ (ಚೆನ್ ಮತ್ತು ರವೀಂದ್ರನ್ 2011[3]). ನ್ಯಾಷನಲ್ ಸ್ಯಾಂಪಲ್ ಸರ್ವೇ, (2011–2012 ರ 68ನೇ ಸುತ್ತಿನ) ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ಪ್ರಕಾರ, ಖಾಸಗಿ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ 39 ಲಕ್ಷ ಜನ ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು, ಅದರಲ್ಲಿ 26 ಲಕ್ಷ ಜನ ಮಹಿಳೆಯರು.ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಸುಮಾರು 10 ಮಿಲಿಯನ್ ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಲಸಾಗಿದೆ, ಮತ್ತು ಅದರಲ್ಲಿ 40% ಭಾಗ ಮಹಿಳೆಯರು.[4] ನಗರಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟೂ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ 2% ನಷ್ಟಿದೆ ಎಂದು ಕೆಲವು ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಅಂದಾಜಿಸುತ್ತವೆ.

2.1 ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು

2007 ರ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕಮಿಶನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸ್ ಇನ್ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್

1 ILO Report, “Women and Men in the Informal Economy – A Statistical Picture,” 3rd Edition, (2018).

2 Kamala Kanta Mohapatra, “Women Workers in Informal Sector in India: Understanding the Occupational Vulnerability,” International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 2, No.21, November 2012. <http://www.ijhssnet.com/journals/Vol_2_No_21_November_2012/23.pdf?update/journals/Vol_2_No_21_November_2012/23.pdf>

3 M.A. Chen, M. A. & G. Raveendran, Urban employment in India: Recent trends and patterns. Margin: The Journal of Applied Economic Research, 6(2), 159-179. // Chen, M. A. (2011). Canadian Journal of Women and the Law, 23(1), “Recognizing domestic workers, regulating domestic work: conceptual, measurement, and regulatory challenges,” 167-184.

4 “Women Workers in Informal Sector in India” (ibid).

ಸೆಕ್ಟರ್‌ನ ವರದಿಯ[5] ಪ್ರಕಾರ, ಈ ಕೆಲಸವು ಮಹಿಳೆಯರೇ ಪ್ರಧಾನವಾಗಿರುವ ವಲಯವಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ 12 ವರ್ಷದಿಂದ 75 ವರ್ಷ ವಯೋಮಾನದ 90% ನಷ್ಟು ಮಹಿಳೆ ಅಥವಾ ಮಕ್ಕಳೇ (ಅದರಲ್ಲೂ ಹುಡುಗಿಯರು) ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಅವರಲ್ಲಿ 25% ನಷ್ಟು ಭಾಗ 14 ಕ್ಕಿಂತ ಕೆಳಗಿನ ವಯೋಮಾನವದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯವರು 75%, ಇತರ ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿಯವರು 15%, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದವರು 8% ಮತ್ತು ಉಳಿದವರು ಇತರ ಸಾಮಾನ್ಯವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ್ದಾರೆ.[6]

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮನೆಗಳನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸದಿರುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧವು ಯಾವುದೇ ಕಟ್ಟುಪಾಡಿಗೆ ಒಳಪಡದಿರುವುದರಿಂದ ಈ ವಲಯವು ಬಹುತೇಕ ದುಡಿಮೆಯ ನಿಯಂತ್ರಣದಿಂದ ದೂರವಿದೆ[7] (ನೀತಾ. ಎನ್). ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಕರಡು (draft National Domestic Workers Policy) ಹಾಗೂ 2013 ರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ನಿವಾರಣೆ, ನಿಷೇಧ, ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಿರುವುದು, ಈ ವಲಯವನ್ನು ಗುರುತಿಸುವಲ್ಲಿ ಧನಾತ್ಮಕ ಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಿದೆ.

ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯು[8], ಆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೀಗೆ ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ – "ನಗದು ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದೇ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಸಂಭಾವನೆ ನೀಡಿ, ಯಾವುದೇ ಏಜೆನ್ಸಿಯ ಮೂಲಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ನೇರವಾಗಿ, ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ಖಾಯಂ ಆಗಿ, ಅರೆಕಾಲಿಕ ಅಥವಾ ಪೂರ್ಣಾವಧಿಯ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವ್ಯಕ್ತಿ., ಆದರೆ ಆ ಮಾಲೀಕರ ಕುಟುಂಬದ ಯಾವುದೇ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ"

ILOದ 189a ನೇ ಸಮಾವೇಶದಲ್ಲಿ[9] ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು "ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ" ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಈ ಮನೆಕೆಲಸದವರು ಪೂರ್ಣಾವಧಿ ಅಥವಾ ಅರೆಕಾಲಿಕ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ; ಒಂದೇ ಮನೆ ಮಾಲೀಕರಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಹಲವಾರು ಮನೆ ಮಾಲೀಕರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ

5 National Commission for Enterprises in the Unorganized Sector, "Report on conditions of work and promotion of livelihoods in the unorganized sector," August 2007. <http://dcmsme.gov.in/Condition_of_workers_sep_2007.pdf>

6 M Madhumathi, "Women in Urban Informal Sector, A Study of Domestic Workers," Abhijeet Publications, New Delhi, (2013). "Women Workers in Informal Sector in India" (ibid).

7 "Women Workers in Informal Sector in India" (ibid).

8 Ministry of Skill Development and Entrepreneurship Report, "Human Resource & Skill requirements in the Domestic Help Sector," Volume 7.
<https://nsdcindia.org/sites/default/files/Domestic-Help.pdf>

9 C189 – Domestic Workers Convention, Convention concerning decent work for domestic workers, Geneva, (2011).
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189>(last accessed on 27th August 2018)

ಮಾಡುವವರಾಗಿರಬಹುದು; ಮಾಲೀಕರ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ವಾಸಿಸುವ ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವವರಾಗಿರಬಹುದು. ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಪೌರರಲ್ಲದ ದೇಶದಲ್ಲಿಯೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಾಗಿರಬಹುದು. ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ (ILO) ಸಂಸ್ಥಾಪಕ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲೊಂದಾದ ಭಾರತವು ILOದ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಾವೇಶಗಳನ್ನು, ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾನಕಗಳ (International Labour Standards) ಶಿಷ್ಟಾಚಾರ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸನ್ನು ದೃಢೀಕರಿಸುತ್ತದೆ.[10] ಇದರೊಂದಿಗೆ, ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ತಾರತಮ್ಯ ನಿವಾರಣೆಯ ಸಮಾವೇಶ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಹಕ್ಕುಗಳ ಮೇಲಿನ ವಿಶ್ವಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಮಾವೇಶದ ನಿರ್ಣಯಗಳಿಗೂ ಭಾರತವು ಸಹಿ ಹಾಕಿದೆ. ಇಷ್ಟಾದರೂ ಬಹುತೇಕ ಮಹಿಳೆಯರೇ ಇರುವ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಾವುದೇ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ರಚನೆಯಿಂದ ದೂರವೇ ಉಳಿದಿದ್ದಾರೆ.

2.1.1 ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಧಗಳು : ಕೆಲಸದ ಗಂಟೆಗಳು, ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧದ ಸ್ವರೂಪಗಳ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ರೀತಿಯ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೋಡಬಹುದು:

A. **ಅರೆ–ಕಾಲಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು:** ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪ್ರತಿನಿತ್ಯ ಒಂದು ಅಥವಾ ಹಲವು ಮಾಲೀಕರ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯದಲ್ಲಿ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಾ, ನಗರ ಪ್ರದೇಶದ ಸ್ಲಂ ಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಾರೆ.ಇವರು ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ವಾಸಿಸುವುದಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಆಹಾರ ಹಾಗೂ ವಸತಿಯಂತಹ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗಾಗಿ ಅವರನ್ನು ಆಶ್ರಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಂದರೆ ಸ್ವಚ್ಛತಾ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಅಡುಗೆ ಮಾಡಲು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ.ಆದರೆ ದಿನದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಗಂಟೆ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ದಿನವೆಲ್ಲ ದುಡಿಯುವ ಇವರನ್ನು 'ಅರೆ–ಕಾಲಿಕ' ಎಂದು ಕರೆಯುವುದೇ ತಪ್ಪಾಗುತ್ತದೆ.

B. **ಪೂರ್ಣಾವಧಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು:** ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಂದೇ ಮಾಲೀಕರ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯದವರೆಗೂ (ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ದಿನ ಪೂರ್ತಿ) ಪ್ರತಿದಿನ ದುಡಿದು ಕೆಲಸ ಮುಗಿದ ನಂತರ ಮನೆಗೆ ಮರಳುತ್ತಾರೆ. ಅಲ್ಲಿ ಇವರು ಸ್ವಚ್ಛತಾ ಕಾರ್ಯ, ಅಡುಗೆ ಮಾಡುವುದು, ಪಾತ್ರೆ ತೊಳೆಯುವುದು, ಬಟ್ಟೆ ಒಗೆಯುವುದು ಮತ್ತು ಇತರ ಕೆಲಸಗಳು ಅಂದರೆ ಮಕ್ಕಳ ಅಥವಾ ಹಿರಿಯರ ನಿಗಾ ವಹಿಸುವುದು, ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಶಾಲೆ ಕರೆದೊಯ್ಯುವುದು ಮತ್ತು ಕರೆತರುವುದು ಮತ್ತು ಸಾಮಾನುಗಳ ಖರೀದಿ ಹೀಗೆ ಹಲವಾರು ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

10 India and ILO, Ministry of Labour and Employment, Government of India.

C. **ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೇ ವಾಸಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು:** ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ಪೂರ್ಣಾವಧಿ ದುಡಿಯುತ್ತಾ, ಅವರ ಮನೆಯಲ್ಲೇ ಅಥವಾ ಇವರಿಗಾಗಿಯೇ ನಿರ್ಮಿಸಿದ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಾರೆ. (ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಔಟ್‌ಹೌಸ್ ಅಥವಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮನೆ). ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಗಲು ರಾತ್ರಿಗಳ ಪರಿವೆಯಿಲ್ಲದೆ ಮಾಲೀಕರು ಕರೆದಾಗಲೆಲ್ಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಡಬೇಕೆಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇವರು ಮನೆ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಬಟ್ಟೆ ಒಗೆಯುವುದು, ಅಡುಗೆ ಮಾಡುವುದು, ಇತ್ಯಾದಿ, ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ತಮ್ಮ ಆಹಾರ ಮತ್ತು ವಸತಿಗಾಗಿ ಅವರು ಮಾಲೀಕರನ್ನೇ ಆಶ್ರಯಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ರೀತಿ ಮಾಲೀಕರ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ವಾಸಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಹುತೇಕ ವಲಸೆ ಬಂದವರು. ದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿನ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಎಲ್ಲರೂ ವಲಸೆ ಬಂದಿದ್ದು, 90% ಭಾಗ ಬುಡಕಟ್ಟು ಜನಾಂಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಕ್ರೈಸ್ತ ಮಹಿಳೆಯರು ಎಂದು ದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕುರಿತು ನಡೆದ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬಂದಿತ್ತು[11]. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು **"**ಸರಳ, ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ, ವಿಧೇಯರು ಮತ್ತು ಕಷ್ಟಪಟ್ಟು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಮತ್ತು ಇತರರಿಗಿಂತಲೂ ಸುಲಭವಾಗಿ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೊಳಪಡುವವರು[12]**"** ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಆದ್ಯತೆಯ ಮೇಲೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು.

2.1.2 ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ : ಅಡುಗೆ ಮಾಡುವುದು, ಸ್ವಚ್ಛ ಮಾಡುವುದು, ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಹಿರಿಯರ ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸುವುದು, ಮನೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಕೆಲಸಗಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಅವರು ಯಾವ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ, ಮತ್ತು ಎಷ್ಟು ಸಮಯ ನೀಡುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅವರಿಗೆ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ, ಮೌಲ್ಯರಹಿತ ಧೋರಣೆಯ ಮುಂದುವರೆದ ಭಾಗವಾಗಿ ಮನೆಕೆಲಸವನ್ನು ನೋಡುವುದರಿಂದ, ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರನ್ನು **'**ಕಾರ್ಮಿಕರು**'** ಎಂದು ಗುರುತಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ದಲಿತ ಮಹಿಳೆಯರ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಈ ಮನೋಭಾವನೆಯು ಇನ್ನೂ ಕಠಿಣವಾಗಿದೆ[13]. ಮನೆಕೆಲಸವನ್ನು ಉತ್ಪಾದಕ ಕೆಲಸಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸದಿರುವುದರಿಂದ, ಅದು 'ಅಕುಶಲ**"**, ಮೌಲ್ಯರಹಿತ,

---

11 N Neetha, "Migration of female bread winners: Migration and social networking of female domestics in Delhi, Economic and Political Weekly, 1681-1688, (2014).

12 N Rao, "Respect, Status and domestic work: Female migrants at home and work," European Journal of Development Research, 23: 758-773, (2011).

13 Shraddha Chitageri, "Articulations of injustice and the recognition–redistribution debate: locating caste, class and gender in paid domestic work in India," Law, Social Justice & Global Development Journal 1, (2007).

ಅವ್ಯವಸ್ಥಿತ, ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ವೇತನದ್ದು ಎಂದು ವಿಭಾಗಿಸ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ನಿಗದಿತ ವೇತನಮಟ್ಟ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ, ಒಂದೊಂದು ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಒಂದೊಂದು ರೀತಿಯ, ಒಂದೇ ನಗರದಲ್ಲಿ ಒಂದೊಂದು ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಒಂದೊಂದು ರೀತಿಯ ವೇತನ ಸ್ವರೂಪವಿದೆ. ಇದೇರೀತಿ ನಿಗದಿತ ಕೆಲಸದ ಸಮಯವೂ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಚೌಕಾಸಿ ಮಾಡುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವೂ ಇಲ್ಲ. ಅವರಿಗೆ ಗಳಿಕೆ ರಜೆ, ಹೆರಿಗೆ ರಜೆ ಇವಾವುದೂ ಇಲ್ಲ, ಜೊತೆಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. 2007 ರ ಒಂದು ಅಧ್ಯಯನದ[14] ಪ್ರಕಾರ, ಪ್ರತಿನಿತ್ಯ ಬೆಂಗಳೂರಿನ ವೈಟ್‌ಫೀಲ್ಡ್, ಕೆ.ಆರ್.ಪುರಂ, ಬೆಂಗಳೂರು ಪೂರ್ವ, ಕಂಟೋನ್ಮೆಂಟ್ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡಲು, ತರಕಾರಿ ಮಾರಲು ಅಥವಾ ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಸಹಾಯಕರಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸುಮಾರು 10,000 ಮಹಿಳೆಯರು ತಮಿಳುನಾಡು, ಕೋಲಾರ, ಬಂಗಾರಪೇಟೆ, ಮತ್ತು ಆಂಧ್ರ (ಪೂರ್ವಭಾಗ)ಗಳಿಂದ ಬರುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಂಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿ ಮನೆಯಿಂದ ರೂ.3000 ದಿಂದ 3500 ವರೆಗೂ ಸಂಪಾದಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲಸ ಮುಗಿಸಿ ತಮ್ಮ ಊರುಗಳಿಗೆ ಹಿಂತಿರುಗಲು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು, ಈ ಮಹಿಳೆಯರು ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 8 ರಿಂದ 5 ರ ಪಾಳಿಯ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಲು ಒಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.

2.1.3 ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಚಿತ್ರಣ : ಬಹುತೇಕ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಡಿಮೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಧ್ಯಯನಗಳ ಪ್ರಕಾರ 83% ಭಾಗದಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೇವಲ ಅವರ ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೂ ಕೆಳಗಿನ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾತ್ರ ಪೂರೈಸಿದ್ದಾರೆ[15].

ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾದ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು; ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿಗಳು 32.4%, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ 31.2%, ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಜಾತಿ 28.4% ಹೀಗೆ ಎಲ್ಲ ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಂಪಿಗೂ ಸೇರಿದವರಾಗಿದ್ದು, ಮನೆಕೆಲಸಕ್ಕೂ ಜಾತಿಗೂ ಸಂಬಂಧವಿದೆ ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ. ಹಣ ಪಾವತಿಸಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಜಾತಿ ಹೇಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ವೇತನ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಾಗ ಕಂಡುಬರುವ ಶ್ರೇಣೀಕರಣವನ್ನು ರಘುರಾಮ್ (2001) ಗಮನಿಸುತ್ತಾರೆ[16]. ಮೇಲ್ಜಾತಿ ಜನಗಳನ್ನು ಅಡುಗೆಗೆ,

---

14 P. Raghuram, "Caste and gender in the organisation of paid domestic work in India," Work, Employment and Society, Volume 15, Issue 3, 1 September 2001. <https://www.cambridge.org/core/journals/work-employment-and-society article/casteand-gender-in-the-organisation-of-paid-domestic-work-in-india/CDB8ED62EBBE1D3F8A51D6 F569274A65> (last accessed on 3rd September 2018)

15 Ibid.

16 P Raghuram, "Caste and gender in the organisation of paid domestic work in India," Work, Employment and Society, Volume 15, Issue 3, 1 September 2001. <https://www.cambridge.org/core/journals/work-employment-and-society/article/caste-and-gender-in-the-organisation-of-paid-domestic-work-in-india/CDB8ED62EBBE1D3F8A51D6F569274A65> (last accessed on 3rd September 2018)

ಕೆಳಜಾತಿಯ ಜನರನ್ನು ಮನೆ ಸ್ವಚ್ಛಮಾಡಲು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು; ಮನೆಯಲ್ಲಿರುವ ಶೌಚಾಲಯ ಬಳಕೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಕೊಡದಿರುವುದು; ಮನೆಯ ಕೆಲವು ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ (ಉದಾಹರಣೆಗೆ ದೇವರಮನೆ) ಓಡಾಡುವುದನ್ನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವುದು, ಅವರಿಗೆಂದು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ತಟ್ಟೆ ಬಟ್ಟಲು ನೀಡುವುದು ಹೀಗೇ ಹಲವಾರು ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿ ಜಾತಿ ತಾರತಮ್ಯ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರು ಮಹಿಳೆ "ಅವರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಅದರಲ್ಲೂ ಅಡುಗೆ ಮಾಡಲು ನಿಮ್ಮ ಜಾತಿ ಯಾವುದೆಂದು ಕೇಳುತ್ತಾರೆ, ತುಂಬ ಜನ ತಾವು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರುವಾಗ ಬ್ರಾಹ್ಮಣರು, ಗೌಡರು ಮತ್ತು ಲಿಂಗಾಯತರು ಎಂದು ಸುಳ್ಳು ಹೇಳಿರುತ್ತಾರೆ" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ವಲಸೆಗಾರರಿದ್ದು, ಜೀವನೋಪಾಯವನ್ನು ಅರಸಿ ವಲಸೆ ಬಂದಿರುತ್ತಾರೆ.[17] ಇವರಲ್ಲಿ ಕೆಲವರು ಹಳ್ಳಿಗಳಿಂದ ನಗರಕ್ಕೆ ಮಾನವಸಾಗಣೆಯಾದವರೂ ಇದ್ದಾರೆ. ಹಲವಾರು ಮಹಿಳೆಯರು ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಹಳ್ಳಿಗಳಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ವಲಸೆಯು ದೇಶದೊಳಗೆ ಮತ್ತು ಸಮುದ್ರದಾಚೆಗೆ ಎಂಬ ಎರಡು ರೀತಿಯದ್ದಾಗಿದೆ (ಬಹುತೇಕ ಮಧ್ಯಪ್ರಾಚ್ಯ ಮತ್ತು ಯುರೋಪಿನ ಯುಕೆ ಮತ್ತು ಅಮೆರಿಕಾ). ಮಹಿಳೆಯರು ನಾನಾ ಕಾರಣಕ್ಕೆ, ಅಂದರೆ ನಿರುದ್ಯೋಗ, ಬಡತನ, ಬೆಳೆನಷ್ಟ, ಭೂಮಿ ಅಡಮಾನ, ಮಕ್ಕಳ ಮದುವೆ, ವೈಧವ್ಯ, ಜಾತಿ ತಾರತಮ್ಯ, ಸಾವು, ಅನಾರೋಗ್ಯ ಹೀಗೇ ಹಲವಾರು ಕಾರಣದಿಂದ ಅನಿವಾರ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ನಗರಕ್ಕೆ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕಿ ವಲಸೆ ಬರುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಹಲವಾರು ಅಧ್ಯಯನಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿವೆ. ಎಷ್ಟೋ ಹುಡುಗಿಯರು ನಗರದ ಆಕರ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ದುಡಿಯಲು ಅವಕಾಶ ಸಿಗುವುದೆಂದು ತಮ್ಮ ಅಕ್ಕಪಕ್ಕದ ಮನೆಯವರಿಂದಲೇ, ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಧರ್ಮದ ಸ್ನೇಹಿತರಿಂದಲೇ ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಸಮುದಾಯ ಅಥವಾ ಜಾತಿಯ ಜನರಿಂದಲೇ ಆಮಿಷಕ್ಕೊಳಗಾಗಿ ಬಂದಿರುತ್ತಾರೆ[18]. ಮಾಲೀಕರ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ವಾಸಿಸುವವರು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ. ಆದ್ದರಿಂದಲೇ ಹೆಚ್ಚಿನ ದೈಹಿಕ, ಮತ್ತು/ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ, ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಕೆಲಸ, ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಮುಂತಾದ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ.ಸಂಕಷ್ಟದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸಮುದಾಯದ ಬೆಂಬಲವನ್ನೂ ನೆಚ್ಚಿಕೊಳ್ಳುಂತಿಲ್ಲ.

ಮಧ್ಯಪ್ರಾಚ್ಯ, ಆಗ್ನೇಯ ಮತ್ತು ನೈಋತ್ಯ ಏಷ್ಯಾದೇಶಗಳು, ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಯುರೋಪ್, ಉತ್ತರ ಅಮೆರಿಕಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೋಗುವ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಈ ಬೆಂಬಲದ ಕೊರತೆ ಎದ್ದುಕಾಣುತ್ತದೆ. ಬೆಂಬಲ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದಲೇ ಅವರು ಆ ವಿದೇಶೀ

---

17 N. Neetha and Rajni Parliwala, "The absence of state law: Domestic workers in India," Canadian Journal of Women and Law, 23(1), January 2011.

18 S. Menon, "The domestic worker informal sector: An intersection of caste, religion and language," Sanhati, 27 October 2010. <http://sanhati.com/excerpted/2898/>

ನೆಲದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ, ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವುದು, ಉದ್ಯೋಗ ಒಪ್ಪಂದಗಳಿಲ್ಲದಿರುವುದು, ವೇತನವನ್ನು ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದು, ಪಾಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ವಶಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ದೈಹಿಕ/ಲೈಂಗಿಕ ಮತ್ತು ಭಾವನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ನಿಂದಿಸುವುದು, ಜೊತೆಗೆ ತಮ್ಮ ಮನೆಗೆ ವಾಪಸ್ ಹೋಗುವುದನ್ನು ತಡೆಯುವುದು ಇಂತಹ ಹಲವಾರು ಶೋಷಣೆಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ.

2.2 ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು

ಯಾವುದೇ ನಗರ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಿಲ್ಲದೆ ಪೂರ್ಣವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ನಿಶ್ಚಿತವಾಗಿಯೂ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸಂಕೀರ್ಣತೆಯೇ ನಗರದ ಮೂಲ ಸ್ವಭಾವವಾಗಿದೆ. ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ನಗರದ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿ ಬೀದಿಯಲ್ಲಿಯೇ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಕೈಗೆಟುಕುವ ಬೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮಾರುತ್ತಾರೆ. ಕ್ಷಾಮ, ಕೃಷಿ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು, ಜಾತಿ ತಾರತಮ್ಯ, ವೈಧವ್ಯ, ನಿರುದ್ಯೋಗ ಮುಂತಾದ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ನಗರಕ್ಕೆ ವಲಸೆ ಬಂದವರು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರವನ್ನೇ ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಜೊತೆಗೆ ಇದು ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ಮಾಡುವಂತಹುದ್ದಾಗಿದ್ದು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ತನ್ನಿಚ್ಛೆಯ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುವ ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಕೆಲವರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದಿದ್ದರೂ, ಬೇರೆಲ್ಲೂ ಉದ್ಯೋಗ ಸಿಗದೆ, ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಆದರೆ ನಗರದ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ–ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಜೀವನದ ಭಾಗವಾಗಬೇಕಿದ್ದ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ತಾರತಮ್ಯಕ್ಕೊಳಗಾಗಿ ಅಂಚಿಗೆ ದೂಡಲ್ಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಪೊಲೀಸರು ಮತ್ತು ಮುನಿಸಿಪಾಲಿಟಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರವನ್ನು "ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ" ಮತ್ತು "ಅತಿಕ್ರಮಣಕಾರರು" ಎಂದು ಹೇಳಿ ಪದೇಪದೇ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುತ್ತಾರೆ, ಅವರನ್ನು ಆ ಸ್ಥಳದಿಂದ ತೆರವು ಮಾಡಿಸುತ್ತಾರೆ .ಆ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ವ್ಯಾಪಾರದ ಸಾಮಾನುಗಳು ನಾಶವಾಗುತ್ತವೆ ಅಥವಾ ಅವುಗಳನ್ನು ವಶಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರೀ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳೂ ಸಹ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಂದ ದಿನದ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಲಂಚಕ್ಕಾಗಿ ಆಗ್ರಹಿಸುತ್ತವೆ.

ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಜೀವನೋಪಾಯವನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ 2004 ರಲ್ಲಿ ನಗರ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು (National Urban Street Vendor Policy)ರಚಿಸಲಾಯಿತು. 2009 ರಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಎಂದು ಬದಲಾಯಿಸಿ, ಮರುಪ್ರಕಟಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ದಾಖಲೆಯ ಲೆಕ್ಕದ ಪ್ರಕಾರ ನಗರದ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ 2.5% ನಷ್ಟು ಭಾಗ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಇದ್ದಾರೆ ನಗರಗಳಲ್ಲಿರುವ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯು 377 ಮಿಲಿಯನ್‌ನಷ್ಟು ಎಂದು 2011 ರ ಜನಸಂಖ್ಯಾ ಸಮೀಕ್ಷೆಯು ತಿಳಿಸಿತ್ತು. ಈಗ ಅದು 430 ಮಿಲಿಯನ್‌ನಷ್ಟು ಇರಬಹುದು ಎಂದು ಊಹಿಸಿಕೊಂಡರೂ

ಸಹ, 10 ಮಿಲಿಯನ್ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿದ್ದಾರೆ. 2011–12 ರ ದತ್ತಾಂಶದ ಪ್ರಕಾರ ನಗರ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗ ಎರಡನ್ನೂ ಪರಿಗಣಿಸಿದರೆ ಅಂದಾಜು 3.33 ಮಿಲಿಯನ್ ಜನರು, ತಮ್ಮ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಉದ್ಯೋಗವಾಗಿ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರವನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಸುಮಾರು 1.18 ಕುಟುಂಬಗಳು ತಮ್ಮ ಆದಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಈ ವಲಯವನ್ನು ಆಶ್ರಯಿಸಿದೆ.[19]

2.2.1 ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ವಿಧಗಳು : 2014 ರ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ (ಜೀವನೋಪಾಯ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರದ ನಿಯಂತ್ರಣ) ಕಾಯಿದೆಯು (ಇಲ್ಲಿಂದ ಮುಂದೆ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಕಾಯಿದೆ, 2014) ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಯನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ:

ಸೆಕ್ಷನ್ 2(1) – ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಬೀದಿ, ಗಲ್ಲಿ, ಪಾದಚಾರಿ ಮಾರ್ಗ, ರಸ್ತೆ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಉದ್ಯಾನಗಳಲ್ಲಿ, ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ನಿರ್ಮಿಸಲಾದ ಶೆಡ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಒಂದೆಡೆಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ ಓಡಾಡುತ್ತಾ, ತಿರುಗುವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಾಗಿ ಅಥವಾ ರಸ್ತೆಯ ಮೇಲೆ ಕುಳಿತು, ನಿತ್ಯಬಳಕೆಯ ಸರಕು, ವಸ್ತು, ಆಹಾರ ಪದಾರ್ಥ ಅಥವಾ ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ ಸೇವೆಯನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವವರು 'ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿ' ಎಂದು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಆಯಾ ಸ್ಥಳ ಮತ್ತು ವಲಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ 'ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿ' ಪದವನ್ನು ಬದಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

Global research and policy network, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WEIGO)[20] ಪ್ರಕಾರ 'ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿ' ಎಂದರೆ:

"ಯಾವುದೇ ಖಾಯಂ ಕಟ್ಟಡವಿಲ್ಲದೆ, ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಶೆಡ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಗಾಡಿಗಳ ಮೇಲೆ, ತಲೆಯಮೇಲೆ ಹೊತ್ತುಕೊಂಡು ಓಡಾಡುತ್ತಾ ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವವರು. ಇವರು ಜನರು ಓಡಾಡುವ ಸ್ಥಳ ಅಥವಾ ಖಾಸಗೀ/ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಆಕ್ರಮಿಸಿಕೊಂಡ ಸ್ಥಿರ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಅಥವಾ ಗಾಡಿಗಳ ಮೇಲೆ, ಅಥವಾ ಸೈಕಲ್ ಮೇಲೆ ಅಥವಾ ಅವರ ತಲೆಯ ಮೇಲೆ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಹೊತ್ತು ಒಂದೆಡೆಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದೆಡೆಗೆ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವವರು, ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಚಲಿಸುವ ಬಸ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವವರು. ಇವರನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ಸ್ಥಳೀಯವಾಗಿ ಸೂಕ್ತವಾದ ಪದಗಳನ್ನೂ ಸೇರಿಸಿ, ಒಂದೆಡೆ ಕುಳಿತು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವವರು, ಓಡಾಡುತ್ತಾ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವವರು ಎಲ್ಲರನ್ನೂ ಸೇರಿಸಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು "ನಗರವ್ಯಾಪಾರಿ" ಎಂದು ಕರೆದಿದೆ.

19 Ramanath Jha, "Strengthening urban India's informal economy: The case of street vending," Observer Research Foundation, 25 July 2018. <https://www.orfonline.org/research/strengthening-urban-indias-informal-economy-the-case-of-street-vending/>

20 Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO), "Street Vendors in India." <https://www.wiego.org/informal_economy_law/street-vendors-india>

2014 ರ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರದ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಎರಡು ರೀತಿಯ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ.

1. "ತಿರುಗು ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು" (ಸೆಕ್ಷನ್2 ಡಿ): ತಮ್ಮ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒಂದು ಸ್ಥಳದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಹೊತ್ತು ಮಾರುವವರು
2. "ಸ್ಥಿರ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು" (ಸೆಕ್ಷನ್ 2 (ಕೆ): ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ತಮ್ಮ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವವರು.

ಆದರೂ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ವ್ಯಾಪಾರದ ಸಮಯದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೂ ಸಹ ಅವರನ್ನು ವಿಭಾಗಿಸಬಹುದು.

1. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಿತಿಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡಿ, ಉಳಿದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಚಿಕ್ಕಪುಟ್ಟ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅರೆಕಾಲಿಕ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು
2. ಆಯಾ ಋತುಮಾನದಲ್ಲಿ/ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಸಿಗುವ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವ ಋತುಮಾನ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು
3. ದಿನದ ಕೆಲವು ಕಾಲ ಸಂಚರಿಸುತ್ತಾ, ಉಳಿದ ಸಮಯ ಸ್ಥಿರವಾಗಿ ಕುಳಿತು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವ ಚಲಿಸುವ–ಸ್ಥಿರ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು.

ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳನ್ನು ಇನ್ನೂ ಎರಡು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಭಾಗಿಸಬಹುದು. ಒಂದು ಹಾಳಾಗುವ ಪದಾರ್ಥಗಳಾದ ಹಣ್ಣು, ಸೊಪ್ಪು

ತರಕಾರಿಗಳನ್ನು ಮಾರುವವರು, ಇನ್ನೊಂದು ಹಾಳಾಗದೇ ಇರುವಂತಹ ಬಟ್ಟೆ, ಆಹಾರ, ಪ್ಲಾಸ್ಟಿಕ್‌ವಸ್ತುಗಳು, ಆಭರಣ ಮತ್ತು ಚಪ್ಪಲಿ ಮುಂತಾದುವುಗಳನ್ನು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವವರು.

2.2.2 ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ : ನಿರುದ್ಯೋಗ, ಬಡತನ, ಕಡಿಮೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯದ ಮಿತಿ ಇವೆಲ್ಲವೂ ನಗರ ಪ್ರದೇಶದ ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಪುರುಷರಿಬ್ಬರನ್ನೂ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರದೆಡೆಗೆ ಆಕರ್ಷಿಸಿಸುತ್ತದೆ.[21] 2007 ರ ದಿ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕಮಿಷನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸ್ ಇನ ದಿ ಅನ್‌ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ (NCEUS)ನ ವರದಿಯು, ಗಳಿಸುವ ಆದಾಯದ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಿಭಾಗಿಸುತ್ತದೆ.ಅಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬಂದದ್ದೇನೆಂದರೆ ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ 75% ರಷ್ಟು ಭಾಗ ಬಡವರು ಮತ್ತು ಶೋಚನೀಯ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ, ಮತ್ತು 25% ರಷ್ಟು ಭಾಗ ಮಾತ್ರ ಹೆಚ್ಚು ಆದಾಯ ಗಳಿಸುವವರ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಆದಾಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಸ್ವಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ, ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಕಡಿಮೆ ಆದಾಯದ ಗುಂಪಲ್ಲಿ

21 Bhowmik & K. Sharit, "Hawkers and the urban informal sector: a study of street vending in seven cities," National Alliance of Street Vendors in India (NASVI), May 2001. <http://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Bhowmik-Hawkers-URBAN-INFORMAL-SECTOR.pdf> (last accessed 25.2. 2014)

ಬರುತ್ತಾರೆ. 2017 ರಲ್ಲಿ ಮುಂಬೈನಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿದ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಕಾರ[22], ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳನ್ನೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ನಗರದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಕಷ್ಟು ಸ್ಥಳವೂ ಇಲ್ಲದಂತಹ ನಗರದ ಅತ್ಯಂತ ಕಳಪೆ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ಸ್ಲಂಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ವರ್ಷಪೂರ್ತಿ ಹಗಲೆನ್ನದೆ ರಾತ್ರಿಯೆನ್ನದೆ ಬೆಳಿಗಿನ ಜಾವ 5 ಗಂಟೆಯಿಂದ ಮಧ್ಯರಾತ್ರಿ 12 ರ ವರೆಗೂ ತರಕಾರಿ ಮತ್ತು ಸೊಪ್ಪು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ತಮ್ಮ ಆದಾಯದ 15–20% ನಷ್ಟು ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ಮತ್ತು ಮುನಿಸಿಪಲ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಲಂಚವಾಗಿ ನೀಡುತ್ತಾರೆಂದು ತಿಳಿದುಬಂತು.

ನ್ಯಾಷನಲ್ ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್ ಆಫ್ ಸ್ಟ್ರೀಟ್ ವೆಂಡರ್ಸ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ, ಭಾರತದಾದ್ಯಂತ 8 ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನ[23] ನಡೆಸಿದಾಗ, ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಮೇಲೆ ಬೆದರಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಎಲ್ಲ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಇದೆ ಎಂದು ಕಂಡುಬಂದಿತು.ಈ ಮೊದಲು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಯಾಗಿದ್ದು, ಈಗ ಸೆಲ್ಫ್ ಎಂಪ್ಲಾಯ್ಡ್ ವಿಮೆನ್'ಸ್ ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್ (SEWA) ದಲ್ಲಿ ಸ್ವಯಂಸೇವಕಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ರೀನಾ ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಸುರಕ್ಷತೆಯೇ ಅತ್ಯಂತ ಆದ್ಯತೆಯ ಕಾಳಜಿಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. "ಕೆಲವೊಂದು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳು ಬೆಳಗ್ಗೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ, ತಡರಾತ್ರಿಯವರೆಗೂ ಇರುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಯರ ಸುರಕ್ಷತೆ ಕುರಿತು ಯಾರೂ ಮಾತನಾಡುವುದಿಲ್ಲ" ಎಂದೂ ಅವರು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಈ ಮಹಿಳೆಯರು ಪೊಲೀಸರಿಂದ ಮತ್ತು ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರಿಂದ ಲಂಚದ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಎದುರಿಸುವ ಅಂಶದ ಬಗ್ಗೆ ರೀನಾ ಅವರು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ವ್ಯಾಪಾರ ನಡೆಸಲು ಅವಕಾಶ ಕೊಡಲು, ಭಾರತದ ಪೊಲೀಸರು, ವಾರದ ಲೆಕ್ಕದಲ್ಲಿ ಹಫ್ತಾ ವಸೂಲು ಮಾಡಲು ಹೆಸರುವಾಸಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಪೊಲೀಸರು ಅಥವಾ ಸ್ಥಳೀಯ ಗೂಂಡಾಗಳ ಕಿರುಕುಳದಿಂದಾಗಿ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಅವರ ಜಾಗವನ್ನು ಇದ್ದಕಿದ್ದಂತೆ ಬದಲಾಯಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಇವರಿಂದ ವಶಪಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಪೊಲೀಸರು ವಾಪಸ್ ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ, ಇದರಿಂದ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ನಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ "ಗೂಂಡಾಗಿರಿಯೂ" ನಡೆಯುವುದರಿಂದ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಇಡೀ ವಾತಾವರಣವು ಅಸಹನೀಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿರುವ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳವೇ, ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಕಾನೂನು ಕೆಲಸದಸ್ಥಳ ಎಂಬುದನ್ನು 'ಖಾಸಗಿ' ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವುದರಿಂದ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ 'ಕೆಲಸದಸ್ಥಳ' ಎಂಬುದೇ ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗುತ್ತದೆ.

22 Debdulal Saha, "Conditions of 'decent working life' of street vendors in Mumbai," Tata Institute of Social Sciences, (2018).
<https://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper27c.pdf>

23 Bhowmik and Sharit K. op cit.

ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಕುರಿತು ಕೇರಳದಲ್ಲಿ ಜಾಗೋರಿ[24] ಸಂಸ್ಥೆಯು ನಡೆಸಿದ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಕಾರ, ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡವರಲ್ಲಿ, 80% ಭಾಗ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸ್ವರೂಪವಾದ ಬೈಗುಳ ಹಾಗೂ ದೃಶ್ಯರೂಪದ ನಿಂದನೆ, 60% ದೈಹಿಕ ಕಿರುಕುಳ, 26% ದಿಟ್ಟಿಸಿನೋಡುವುದು, 21% ನಷ್ಟು ಕಣ್ಣು ಹೊಡೆಯುವಂತಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಬೀದಿ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಮಹಿಳೆಯರು ದಿನನಿತ್ಯ ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಶಿಳ್ಳೆ ಹೊಡೆಯುವುದು, ದಿಟ್ಟಿಸಿ ನೋಡುವುದು, ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ಹಸ್ತಮೈಥುನ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯ ವಿರುದ್ಧ ಟೀಕೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು ಅಥವಾ ದ್ವಂದ್ವಾರ್ಥ ಬರುವಂತೆ ಮಾತನಾಡುವುದು, ಇನ್ನೂ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಬೆದರಿಕೆ ಹುಟ್ಟಿಸುವಂತಹ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಮಹಿಳೆಯರು ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಬಹುತೇಕ ಇಂತಹ ಘಟನೆಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಅವರ ಬಾಯಿ ಮುಚ್ಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ, ಅಥವಾ ಇದೆಲ್ಲ ಮಾಮೂಲು ಎಂದು ಕಡೆಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ, ಅಥವಾ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಇದೊಂದು ತಮಗೆ ಬಂದ 'ಮೆಚ್ಚುಗೆ' ಎಂತಲೂ ಭಾವಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಸ್ವೀಕಾರಾರ್ಹವಲ್ಲದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಗಮನ ಸೆಳೆಯುವಂತಹ ಮಾತು ಅಥವಾ ಕ್ರಿಯೆಗಳ ಮೂಲಕ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸ್ತ್ರೀಪುರುಷರ ಅಂಗಾಂಗಗಳ ಬಗ್ಗೆ, ಅಥವಾ ಮಹಿಳೆಯರ ದೇಹದ ಬಗ್ಗೆ, ಲೈಂಗಿಕ ಕ್ರಿಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ, ಮಾತಿನಿಂದ ಅಥವಾ ಕೃತಿಯಿಂದ ತಮ್ಮ ಲೈಂಗಿಕ ವಾಂಛೆಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಪುರುಷರು ಮಾತು, ಭಂಗಿಗಳ ಮೂಲಕ ಮಹಿಳೆಯರ ಗಮನ ಸೆಳೆಯುತ್ತಾ ಅವಳನ್ನು ಒಂದು ಲೈಂಗಿಕತೆಯ ವಸ್ತು ಎಂದು ಬಿಂಬಿಸುತ್ತಾ, ತನ್ನೊಡನೆ ಅವಳು ವ್ಯವಹರಿಸಲೇಬೇಕೆಂದು ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತಾ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕು ಸ್ಥಾಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಸ್ವರೂಪದ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಮಹಿಳಾ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ದಿನನಿತ್ಯ ಈ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾರೆ.

* * *

24 SAKHI Women's Resource Centre SAKHI & Anweshi Kozhikode & Jagori J & UNWOMEN UN, "Are Cities in Kerala Safe for Women? Summary of the Research Findings of the Study Conducted in Thiruvananthapuram and Kozhikode Cities, Kerala," SAKHI Women's Resource Centre, Working Papersid:4572, eSocialSciences, (2011).

3. ಕಾನೂನು ಚೌಕಟ್ಟು

3.1 ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಪ್ಪಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ನಡೆದ ಆಂದೋಲನಗಳ ಇತಿಹಾಸ

ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ವಿವಿಧ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ಖಾಸಗಿ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ವಿರುದ್ಧ ಮಹಿಳಾ ಚಳವಳಿಯು ದೀರ್ಘಕಾಲದಿಂದ ಹೋರಾಡುತ್ತಿದೆ. ಅದು ಅತ್ಯಾಚಾರ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದಿಂದ ಹಿಡಿದು 'ಸತಿಪದ್ಧತಿ' ಮತ್ತು ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ಭ್ರೂಣ ಹತ್ಯೆಯವರೆಗೂ ವ್ಯಾಪಿಸಿದೆ.[1] 1980 ರಿಂದೀಚೆಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಗಂಭೀರ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಮಹಿಳಾ ಗುಂಪುಗಳು ತಮ್ಮ ಗಮನವನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿವೆ. "ಹಗುರವಾದ ಸರಸದ ಮಾತು" ಅಥವಾ "ಮಾಮೂಲಿ ಹಾಸ್ಯ" ಅಥವಾ 'ರೇಗಿಸುವುದು" ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸುತ್ತಾ ಅದರ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ನಿಶ್ಯಕ್ತಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು, ಮಹಿಳೆಯ ಮನಸ್ಸಿನ ಮೇಲೆ ಆಳವಾದ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಪದೇಪದೇ ಕಿರುಕುಳವಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಮಾಮೂಲು ಎಂದು ಮನ್ನಿಸಿಬಿಡುವುದು ಅನಾರೋಗ್ಯಕಾರಿ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ಸೃಷ್ಟಿಯಾಗಲು ಕಾರಣವಾಗುತ್ತವೆ.

1992 ರಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ಥಾನದ ಭತೇರಿ ಗ್ರಾಮದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರೀ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕಾರ್ಯಕರ್ತೆಯಾಗಿ (ಸಾಥೀನ್) ಆಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಭಾನ್ವರಿ ದೇವಿಯ ಮೇಲೆ ನಡೆದ ಗುಂಪು ಅತ್ಯಾಚಾರದ ಪ್ರಕರಣವು, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಲು ಕಾನೂನು ಚೌಕಟ್ಟಿನ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ಪ್ರೇರಣೆ ನೀಡಿತು. ಅವಳ ಕೆಲಸದ ಭಾಗವಾಗಿ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಬಾಲ್ಯವಿವಾಹವನ್ನು ತಡೆಯಲು ಅವಳು ಮನೆಮನೆಗೂ ಹೋಗಿ ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಅದರಲ್ಲೂ ಸಹ ಅಖಾತೀಜ್ ಹಬ್ಬದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ವಿವಾಹ ಮಾಡಿದರೆ ಅದೃಷ್ಟ ಎಂದು ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿಯೇ ಹೆಚ್ಚು ವಿವಾಹಗಳಾಗುತ್ತಿದ್ದವು. ಈ ಕೆಲಸದಿಂದಾಗಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಮೇಲ್ಜಾತಿ ಜನರಿಂದ ಅವಳು ಮತ್ತು ಅವಳ ಕುಟುಂಬವು ತೀವ್ರ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸಿದರು ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಬಹಿಷ್ಕಾರದಂತಹ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾದರು. 1992 ರ ಮೇ 22 ರಂದು ಅವಳು ಮತ್ತು ಅವಳ ಗಂಡ ತಮ್ಮ ಹೊಲದಿಂದ ಸಂಜೆ ಮನೆಗೆ ಬರುತ್ತಿದ್ದಾಗ, ಅವರನ್ನು ದಾರಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಅಡ್ಡಗಟ್ಟಿದ 5 ಜನ ಮೇಲ್ಜಾತಿ ಪುರುಷರು ಅವಳ ಗಂಡನನ್ನು ಹೊಡೆದು ಅವಳ ಮೇಲೆ ಗುಂಪು ಅತ್ಯಾಚಾರ ನಡೆಸಿದರು. ತನ್ನ ಮೇಲಾದ ಅತ್ಯಾಚಾರದ ಬಗ್ಗೆ ವರದಿ ಮಾಡುವಾಗ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪರೀಕ್ಷೆ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಭಾನ್ವರೀದೇವಿ ಎಲ್ಲ

1 Saheli newsletter September, 1997. Available at https://sites.google.com/site/saheliorgsite/violence/sexual-harrassment/sexual-harassment-at-the-workplace (accessed on Sept 30, 2019)

ಗ್ರಾಮೀಣ ಹೆಣ್ಣುಮಕ್ಕಳು ಎದುರಿಸುವ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಯಿತು. ಕಳಪೆ ಗುಣಮಟ್ಟದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪರೀಕ್ಷೆಯು, ಅವಳು ತನ್ನ ಮೇಲಾದ ಅತ್ಯಾಚಾರವನ್ನು ಸಾಬೀತು ಪಡಿಸಲು ವಿಫಲವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಿತು. ಅವಳು ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಮೆಟ್ಟಿಲೇರಿದಾಗ 1995 ರಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲಾ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು, ಅತ್ಯಾಚಾರ ಎಸಗಿದವರೆಲ್ಲ ಮಧ್ಯವಯಸ್ಕರು ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಜಾತಿಗೆ ಸೇರಿದ ಗೌರವಾನ್ವಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಾಗಿದ್ದರಿಂದ ಭಾನ್ವರಿಯಂತಹ ಕೀಳು ಜಾತಿಯ ಮಹಿಳೆಯ ಮೇಲೆ ಅತ್ಯಾಚಾರ ಎಸಗುವುದಕ್ಕೆ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂದು ತೀರ್ಪು ನೀಡಿತು.

ನ್ಯಾಯಶಾಸ್ತ್ರದ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ

ಭಾನ್ವರಿದೇವಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷತೆ ಇಲ್ಲದ ಅಂಶವು, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧದ ಕಾನೂನಿಗಾಗಿ ನ್ಯಾಯಶಾಸ್ತ್ರದ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಬದಲಾವಣೆ ತರಬೇಕೆಂಬ ಕ್ರಾಂತಿಕಾರಕ ಆಂದೋಲನಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಯಿತು.ಇದು ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ದೌರ್ಜನ್ಯವನ್ನೂ ಮೀರಿ,ಸಂವಿಧಾನವು ಹೇಳುವ ಯೋಗ್ಯತೆ ಅಥವಾ ಘನತೆಯನ್ನೂ ಮೀರಿ, ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ಸಂವಿಧಾನಾತ್ಮಕ ಹಕು ರಕ್ಷಣೆಯ ವಿಷಯವಾಯಿತು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗದಲ್ಲಿರುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಚನೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಇದಕ್ಕೆ ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ರಕ್ಷಣೆ ಒದಗಿಸಬೇಕೆಂಬುದು ಈ ಆಂದೋಲನದ ಆಗ್ರಹವಾಗಿತ್ತು.

ಮಹಿಳಾ ಗುಂಪುಗಳು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ರಿಟ್ ಅರ್ಜಿಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸಿ, ಅಪೆಕ್ಸ್ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು 1997 ರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಐತಿಹಾಸಿಕ ವಿಶಾಖಾ ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಆದೇಶಿಸಿತು. "ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಸಂವಿಧಾನದ 14 ನೇ ಪರಿಚ್ಛೇದ ಹೇಳುವ ಸಮಾನತೆಯ ಹಕ್ಕಿನ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾಗುತ್ತದೆ, ಅಲ್ಲದೆ ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ಇದ್ದಾಗ ಮಾತ್ರ ಉದ್ಯೋಗದ ಹಕ್ಕನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸಲು ಸಾಧ್ಯ, ಆದ್ದರಿಂದ ಅದಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆ ತರುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ವೃತ್ತಿ, ವ್ಯಾಪಾರವನ್ನು ನಡೆಸಲು ಸಮಾನತೆ ನೀಡುವ 19 ನೇ ಪರಿಚ್ಛೇದದ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಘನತೆಯ ಬದುಕಿನ ಹಕ್ಕನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸುವ 21 ನೇ ಪರಿಚ್ಛೇದದ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಈ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗೆ ಏನಾದರೂ ಅರ್ಥ ಬರಬೇಕೆಂದರೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಅಪಾಯವನ್ನು[2] ತೆಗೆದುಹಾಕಬೇಕು" ಎಂದು ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಹೇಳುತ್ತದೆ.

---

2 Vishaka and others V. State of Rajasthan and others.(AIR 1997 SUPREME COURT 3011). The case was filed in 1992 by five women's groups: Vishaka, Mahila Purnvas Samou, Rajasthan Voluntary Health Association, Kali for Women, and Jagori— against the State of Rajasthan, its Women and Child Welfare Department, its Department of Social Welfare, and the Union of India.

ಸಾಂವಿಧಾನಿಕ ಭರವಸೆ ಮತ್ತು ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಾವೇಶಗಳು

ವಿಶಾಖ ರಾಜಾಸ್ತಾನ ಸರ್ಕಾರ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿರುವುದೇನೆಂದರೆ, "ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ವಿರುದ್ಧದ ಕಾನೂನಿನ ಕ್ರಮವು ಅತ್ಯಂತ ಯಶಸ್ವಿ ಮತ್ತು ಗಮನಾರ್ಹ ಕ್ರಮವಾಗಿದೆ.", "ಭಾರತದ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯ ವಿವಾದಗಳಲ್ಲಿ ಇದೊಂದು ಮೈಲಿಗಲ್ಲಿನ ತೀರ್ಪು" ಎಂದು ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ತಾರತಮ್ಯ ನಿವಾರಣೆಯ ಸಮಾವೇಶ (CEDAW) ಇದನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತದೆ. "ಈ ತೀರ್ಪಿನಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಸ್ಥಳೀಯ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳ ಶೂನ್ಯತೆಯನ್ನು ತುಂಬಿದ್ದೂ ಅಲ್ಲದೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ CEDAW ದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ನೇರವಾಗಿಯೇ ಅನ್ವಯಿಸಿ, ಮಹಿಳೆಯರ ಸಾಂವಿಧಾನಿಕ ಹಕ್ಕನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿದಿದೆ". "ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾನೂನನ್ನು ಸ್ಥಳೀಯವಾಗಿ ಅನ್ವಯಿಸುವ ಮೂಲಕ ಹಾಗೂ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗಸಮಾನತೆಯನ್ನು ತರುವ ಮೂಲಕ ಈ ಪ್ರಕರಣವು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ವಿವಾದಕ್ಕೇ ಒಂದು ಚಿಮ್ಮುಹಲಗೆಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿತು." ಎಂದು ಕಾನೂನು ಸಂಶೋಧಕರಾದ ಅವನಿ ಸೂದ್ ಅವರು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ[3].

1993[4] ರಲ್ಲಿ ಭಾರತವು ಒಪ್ಪಿ ಸಹಿ ಹಾಕಿದ CEDAW ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, ಮತ್ತು ತಾರತಮ್ಯ (ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ)ದ ಕುರಿತು ನಡೆದ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಾವೇಶದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಭಾರತ ನಿಭಾಯಿಸಬೇಕಾದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನೇ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳೂ ಸಹ ಆಧರಿಸಿದೆ (C111)[5]

ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆ

ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳ ಮೂಲಕ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು, ಮಹಿಳೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಘಾಸಿಯಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಅದು ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕಿನ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯೂ ಕೂಡ ಎಂದು ಭಾರತದ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಗುರುತಿಸುತ್ತದೆ.

ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಮತ್ತು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಡಲು ಮಾಲೀಕರು ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಜವಾಬ್ದಾರರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿದೆ.

ವಿಶಾಖಾ ಪ್ರಕರಣದ ಪ್ರಮುಖ ಇನ್ಸ್ಟ್ರಕ್ಟರ್ ಕೌನ್ಸೆಲ್‌ನ ನೈನಾಕಪೂರ್

3 Sood, Avani Mehta, "LITIGATING REPRODUCTIVE RIGHTS: Using Public Interest Litigation and International Law to Promote Gender Justice in India", Center for Reproductive Rights, 2006.

4 https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/states.htm

5 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

ಅವರ ಪ್ರಕಾರ, **"**ಸಮಾಜ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಪ್ರೇರಿತವಾಗಿ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುವಾಗ, **'**ಕೆಡುಕಾಗಿರುವುದು ಬೇರೆಯವರಿಗೆ**'** ಎಂಬ ನಮ್ಮ ನೋಟಕ್ರಮವನ್ನು ಬದಲಿಸುವ ಸಾಧನವಾಗಿ ವಿಶಾಖಾ ಕಾನೂನನ್ನು ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ತರಲಾಗಿದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಂಬುದು ಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಘನತೆಯನ್ನು ಕಳೆಯುವುದಾಗಿದೆ. ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು (ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ) ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಹಂಚಿಕೆಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿವಾರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡಬೇಕು. ಇದೇ ಸಮಾನತೆಯ ಗುರಿ–ಬೇರನ್ನೇ ಕಿತ್ತು ಹಾಕುವ ಮೂಲಕ ಹಾನಿಯನ್ನು ತಡೆಯುವುದು**"**[6]

ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳು

ಹೀಗಿದ್ದರೂ ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರದಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವಂತೆ ಮಾಲೀಕರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳ್ಳುವುದು ಸುಲಭಸಾಧ್ಯವಲ್ಲ ಎಂದು ಈಗಾಗಲೇ ಸಾಬೀತಾಗಿದೆ. ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಹೇಳಿದ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳು ಅಷ್ಟೇನೂ ದೊಡ್ಡಮಟ್ಟದ ಬದಲಾವಣೆ ತರಲಿಲ್ಲ, ಏಕೆಂದರೆ ಖಾಸಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವೊಂದು ಕಡೆ ಸಮಿತಿಯೇ ರಚನೆಯಾಗಲಿಲ್ಲ ಇಲ್ಲವೇ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ರಚನೆಯಾದರೂ ಅದು ಕಾಗದದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವೇ ಉಳಿಯಿತು.[7] ಜೊತೆಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವ ಶ್ರೇಣೀಕರಣ, ಆರೋಪಿಯ ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಪ್ರಭಾವ, ದೂರು ಕೊಟ್ಟ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸುವುದು, ಜಾತಿ ಮತ್ತು ವರ್ಗದ ಶೋಷಿತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇಂತಹ ಅಂಶಗಳು[8] ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಂತ್ರಸ್ತರು ದೂರು ಕೊಡದಂತೆ ತಡೆಯುತ್ತವೆ.

ದೇಶದ ವಿವಿಧ ಸ್ಥಳಗಳ ಮಹಿಳಾಗುಂಪುಗಳ ಅನುಭವ, ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನಕಾರರ ವರದಿಯು ಬಹುತೇಕ ಒಂದೇರೀತಿಯಿವೆ: ಹಲವಾರು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿರಲಿಲ್ಲ. ಕೆಲವೊಂದು ಕಡೆ ಸಮಿತಿಗಳಿದ್ದರೂ ಸಹ ಅದರ ಕಾರ್ಯವು ಬಹಳ ಮಿತಿಯಲ್ಲಿತ್ತು ಅಥವಾ ಅಸಮರ್ಥವಾಗಿತ್ತು. ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತಂದಿರಲಿಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಲೀಕರು ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರದ ಪ್ರಕಾರವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಸೇವಾ ನೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯ ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರಲಿಲ್ಲ. ಕಾರಣ, ಅವರು ಇದನ್ನು ಕೇವಲ ಆರಂಭಿಸಿದ್ದಾರೆಯೇ ಹೊರತು, ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯವನ್ನು ಪಾಲಿಸದೇ ಇರುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಉತ್ತರದಾಯಿತ್ವದ ಹೊಣೆ ಹೊತ್ತಿಲ್ಲ.

---

6 http://nainakapur.blogspot.com/2009/03/aspirations-of-law_03.html (accessed September 30, 2019)

7 "Sexual Harassment at the Workplace," Economic and Political Weekly, Vol. 43, No. 26/27, June 28 2008, pp. 6-27.

8 Chaudhari Paramita, "Sexual Harassment at the Workplace: Experiences with Complaints Committees," Economic and Political Weekly, Vol. 43, No. 17, Apr. 26 - May 2, 2008, pp. 99-106.

ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥಗೊಳಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಮಹಿಳಾ ಗುಂಪುಗಳು ಅದು ಕಾರ್ಯಗತವಾಗದಿರುವುದನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ಗುರುತಿಸಿದವು. ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳು ಬಂದ ಎರಡು ವರ್ಷದ ನಂತರ ಅದನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಕಾನೂನು ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ವಹಿಸಿತು. 1999 ರಲ್ಲಿ ಮೇಧಾ ಕೋಟ್ವಾಲ್ ಪ್ರಕರಣ ವಿಫಲತೆ ಕಂಡಾಗ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳ ಅನುಸರಣೆ ಹಾಗೂ ಸರಿಯಾದ ಜಾರಿಗಾಗಿ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಅಪೆಕ್ಸ್ ನ್ಯಾಯಾಲಯವನ್ನು ಆಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು. 2012 ರಲ್ಲಿ ಕೋರ್ಟ್ ಈ ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳು ಕೇವಲ 'ತೋರಿಕೆ'ಯಾಗಿ ಉಳಿಯಬಾರದು ಎಂಬ ನಿಲುವು ತಳೆದು ರಾಜ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳಿಗೆ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಕಾನೂನು ಚೌಕಟ್ಟು ರಚನೆಯಾಗುವವರೆಗೂ ಈ ಸೂತ್ರಗಳು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಜಾರಿಯಾಗಲು ಬೇಕಾದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಬೇಕೆಂದು ಆದೇಶಿಸಿತು[9].

ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೇರ್ಪಡೆ

ಮಹಿಳಾ ಗುಂಪುಗಳು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕಹಕ್ಕು ಗುಂಪುಗಳ ಹಲವಾರು ಸಮಾವೇಶಗಳಲ್ಲಿ 'ಕಾರ್ಮಿಕ' ಮತ್ತು 'ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ'ದ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಚಿಂತನೆ ನಡೆಸಲಾಗಿತ್ತು. 2011 ರ ಆಗಸ್ಟ್‌ನಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಹಿಳಾ ಸಮಿತಿಯೂ ಸಹ ಸ್ಥಾಯೀ ಸಮಿತಿಯ ಮುಂದೆ ಅಧಿಕಾರಹೀನವಾಯಿತು. 2006 ಮತ್ತು 2010ರ ಕರಡು ವಿಧೇಯಕಕ್ಕೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಸಂಸತ್ತಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಅಂತಿಮ ಕರಡಿನಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳಾಗಿವೆ, ಅದೇನೆಂದರೆ, ಆ ಎರಡು ಕರಡು ವಿಧೇಯಕದಲ್ಲಿ "ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು 'ಕಾರ್ಮಿಕರು' ಎಂಬ ವಿವರಣೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ತರಲಾಗಿತ್ತು. ಅದೇರೀತಿ, ವಾಸ ಮಾಡುವ ಮನೆಯನ್ನೂ ಸಹ 'ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ' ಎಂದು ವಿವರಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಆದರೆ ಈಗ ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ವಿಧೇಯಕದಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಕೈಬಿಡಲಾಗಿದೆ" ಎಂದು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯ–ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸಿ, ವಿಧೇಯಕದಲ್ಲಿ 'ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು" ಸೇರ್ಪಡೆಗೊಳಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು 'ವಾಸ ಮಾಡುವ ಮನೆ'ಯನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನಾಗಿ ಸೇರ್ಪಡೆಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂಬ ತನ್ನ ಶಿಫಾರಸನ್ನು ಪುನ: ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿತು.

ಮನೆಕೆಲಸವೂ ಕೆಲಸವೇ

ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ, ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಭ್ಯ ಕೆಲಸದ ಕುರಿತಾದ 189 ನೇ ILOಸಮಾವೇಶದಲ್ಲಿ, ಭಾರತವು ಅದರ ಪರವಾಗಿ ಮತ ಹಾಕಿ, ಮನೆಯನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಎಂದು ದೃಢಪಡಿಸಿದ್ದರೂ, ವಿಧೇಯಕದಲ್ಲಿ ಅವರ ಸೇರ್ಪಡೆಯನ್ನು ಕೈಬಿಟ್ಟದ್ದನ್ನು ಸಚಿವಾಲಯವು ಸಮರ್ಥಿಸಿಕೊಂಡಿತ್ತು.

9 Medha Kotwal Lele & Ors vs U.O.I. & Ors, 2012 https://indiankanoon.org/doc/48293767/ (Accessed on September 30, 2019)

ಅವರ ಸಮರ್ಥನೆಯೇನೆಂದರೆ: "ಈ ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ವಿಧೇಯಕದಿಂದ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿಯೇ ಕೈ ಬಿಡಲಾಗಿದೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಖಾಸಗೀ ಮನೆಯೊಳಗೆ ಕಾನೂನನ್ನು ಅನ್ವಯ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಕೆಲವೊಂದು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಉಂಟಾಗಬಹುದು, ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ, ಖಾಸಗೀ ಮನೆಗಳಿಗೆ ಕೋಡ್ ಆಫ್ ಕಂಡಕ್ಟ್ ಅನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಜೊತೆಗೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗ ನೀತಿನಿಯಮದ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯೂ ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೂ ಜಾರಿಯಾಗಿಲ್ಲ. ಮನೆಕೆಲಸದ ವಲಯವು ಅತ್ಯಂತ ಕಳಪೆಯಾಗಿ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಡುತ್ತಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅವರು ಈ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾನೂನನ್ನೇ ಪೂರ್ತಿಯಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸುವುದರಿಂದ ಅವರ ಶೋಷಣೆ ಇನ್ನಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗಬಹುದು ಎಂಬುದು ನಮಗಿರುವ ನಿಜವಾದ ಕಾಳಜಿ[10]"

ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ದೇಶದಾದ್ಯಂತ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ಹೋರಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಸಂಘಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸುಮಾರು 5000 ದಷ್ಟು ಪೋಸ್ಟ್‌ಕಾರ್ಡ್‌ಗಳನ್ನು ಸಚಿವಾಲಯಕ್ಕೆ ಅಂಚೆಯ ಮೂಲಕ ಕಳಿಸುವ ಆಂದೋಲನ ರೂಪಿಸುವ ಮೂಲಕ ಸಚಿವಾಲಯವನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದರು. "ಮನೆಕೆಲಸವು ಕೆಲಸವೇ ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದವರು ಕಾರ್ಮಿಕರು" ಮತ್ತು ಇವರನ್ನು ಈ ವಿಧೇಯಕದಲ್ಲಿ ಸೇರ್ಪಡೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂಬುದು ಪೋಸ್ಟ್ ಕಾರ್ಡ್‌ನಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಹೇಳಲಾಗಿತ್ತು. ಸಹಿ ಸಂಗ್ರಹ ಆಂದೋಲನ ಮತ್ತು ಬಿಹಾರ ಡೊಮೆಸ್ಟಿಕ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಮತ್ತು ನಾರ್ತ್–ಈಸ್ಟ್ ರೀಜನಲ್ ಡೊಮೆಸ್ಟಿಕ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಮೂವ್‌ಮೆಂಟ್‌ಗಳು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಈ ವಿಧೇಯಕದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸುವುದು ಎಷ್ಟು ಮುಖ್ಯ ಎಂದು ಒತ್ತಿ ಹೇಳಿದವು[11].

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವಾಗಿ ಮನೆ

Saurabh Kumar Mallick v. Comptroller & Auditor General of India ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ "ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳ ರಚನೆಯ ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ಗುರಿಯು, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಬೇಕು ಮತ್ತು ತಪ್ಪಿತಸ್ಥರ ಮೇಲೆ ಕಠಿಣ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂಬುದೇ ಆಗಿದೆ. ಈ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡಾಗ, 'ಕೆಲಸದಸ್ಥಳ' ಎಂದರೆ "ಕಚೇರಿ" ಎಂದು ಸಾಮಾನ್ಯೀಕರಿಸಿ ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಂಕುಚಿತ ಪಾಂಡಿತ್ಯ ಪ್ರದರ್ಶನವನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ[12]"

10 Report of the Department-Related Parliamentary Standing Committee on Human Resource Development Two Hundred Thirty-Ninth Report On The Protection Of Women Against Sexual Harassment At Workplace Bill, 2010. The report was presented to the Rajya Sabha on 8th December, 2011 and tabled in the Lok Sabha on 8th December, 2011. http://www.prsindia.org/uploads/media/Sexual%20Harassment/SCR%20Protection%20of%20Women.pdf (Accessed October 9, 2019)

11 Ibid Pg. 18.

12 WP(C) No. 8649/2007 Saurabh Kumar Mallick vs. The Comptroller & Auditor General of India and Another

ಎಂದು ಹೇಳುವ ಮೂಲಕ ದೆಹಲಿಯ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವೂ ಸಹ ಕೆಲಸದಸ್ಥಳದ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಿತು.

ನ್ಯಾಷನಲ್ ಅಡ್ವೈಸರಿ ಕೌನ್ಸಿಲ್ ಸಹ ವಿಧೇಯಕದ ಕಾನೂನು ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸೇರಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನು ಎತ್ತಿ ಹಿಡಿಯಿತು ಮತ್ತು 2011 ರಲ್ಲಿ UNDP ಹಾಗೂ UN Solutions Exchangeಗಳು ಜಂಟಿಯಾಗಿ ಆಯೋಜಿಸಿದ್ದ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಸಭೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿತ್ತು.

ಈ ಸಂಬಂಧ, ಪಂಜಾಬ್, ಗುಜರಾತ್ ನಂತಹ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಮತ್ತು ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕಮಿಷನ್ ಫಾರ್ ಎಂಟರ್‌ಪ್ರೈಸ್ ಇನ್ ದಿ ಅನ್ ಆರ್ಗನೈಸ್ಡ್ ಸೆಕ್ಟರ್ ಮುಂತಾದುವುಗಳಿಂದ ಈ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಿಕ್ಕ ವ್ಯಾಪಕ ಬೆಂಬಲದಿಂದಾಗಿ, ಸ್ಥಾಯೀ ಸಮಿತಿಯು ಸೇರ್ಪಡೆಗೆ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿತು. The Standing Committee threw its weight behind such an inclusion "ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ವಿಧೇಯಕದಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಸಮಿತಿಗೆ ಪೂರ್ಣ ಸಮ್ಮತಿಯಿದೆ. ಅದರೆ ಇಷ್ಟು ಶೋಷಿತ ಸಮುದಾಯವು ತಮ್ಮ ಮೇಲಾಗುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ IPCಗೆ ಪರ್ಯಾಯವಾಗಿ ಈ ಕಾನೂನು ಬಳಸುವುದೆಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವುದು ಅಷ್ಟು ವಾಸ್ತವವಲ್ಲ. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಎಸಗಿ, 'ಮನೆಯ ಖಾಸಗಿತನ' ಎಂಬ ಗುರಾಣಿಯನ್ನು ಬಳಸಿ ಅದರಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂದು ಸ್ಥಾಯೀ ಸಮಿತಿಯು ನಂಬುತ್ತದೆ. ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸೇರಿಸಲು ಇನ್ನಷ್ಟು ಹೊಸಹೊಸ ಯೋಚನೆಗಳ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ ಎಂಬುದು ಸಮಿತಿಯ ಭಾವನೆಯಾಗಿದೆ" ಎಂದು ಹೇಳಿ, ಸಚಿವಾಲಯಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದ ಅಂತಿಮ ಕರಡು ವಿಧೇಯಕದಲ್ಲಿ 'ಕಾರ್ಮಿಕರು' ಎನ್ನುವುದಕ್ಕೆ ನೀಡಿದ್ದ ವಿವರಣೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಳಗಿನ ವಾಕ್ಯವನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಿತು. ".......‚ ಆದರೆ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮನೆಕೆಲಸದವರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ (ಪುಟ ಸಂಖ್ಯೆ 30)[13]"

ವರ್ಮಾ ಸಮಿತಿ

ಡಿಸೆಂಬರ್ 2012 ರಲ್ಲಿ ದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ ಚಲಿಸುವ ಬಸ್‌ನಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯ ಅತ್ಯಾಚಾರದ ನಡೆದ ಬೆನ್ನಲ್ಲೇ, ಅತ್ಯಾಚಾರದ ಕಾನೂನಿಗೆ ತಿದ್ದುಪಡಿ ತರಲು ರಚನೆಯಾಗಿದ್ದ ಸಮಿತಿಗೆ (ವರ್ಮಾ ಸಮಿತಿ ಎಂದೇ ಹೆಸರುವಾಸಿ), ಈಗಾಗಲೇ 'ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ನಿವಾರಣೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ವಿಧೇಯಕವು 2012 ರಲ್ಲಿ ಲೋಕಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಅನುಮೋದನೆಯಾಗಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿದಿತ್ತು. "ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನೂ ಒಳಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಪ್ರಸ್ತಾಪ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಇದು ಅವರ ವೇತನವನ್ನು ಮನಬಂದಂತೆ ತಡೆಹಿಡಿಯುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ/ಹಲ್ಲೆ ನಡೆದ

13 Ibid Pg 20-21

ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಹಣ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸಲು ಆಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯ ಅಪರಾಧ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಲೇ ಮಗ್ಗುಲಲ್ಲಿ ಈ ಕ್ರಮವನ್ನೂ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ನಡವಳಿಕೆಗಳು ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಕಲಿಯುವ ಅತಿ ಅಮೂಲ್ಯ ಮೌಲ್ಯಗಳಾಗಿದ್ದರಿಂದ, ಕೆಳಜಾತಿ ಅಥವಾ ಕೆಳವರ್ಗದ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಮಾನವೀಯವಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಾಗೆ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದವರಿಗೆ ಘನತೆ ನೀಡುವುದು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದ ಕ್ರಮ ಎಂದು ನಾವು ಭಾವಿಸುತ್ತೇವೆ. ಈಗಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕುರಿತಾದ ವಿಧೇಯಕವು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿಲ್ಲ ಎಂದು ನಾವು ಗಮನಿಸಿದೆವು, ಆದರೆ ದೇಶದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಮಹಿಳೆಯೂ ಈ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಣೆ ಹೊಂದಬೇಕು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಾವು ಮತ್ತೆ ಮತ್ತೆ ಹೇಳುತ್ತೇವೆ" ಎಂದು ಸಮಿತಿಯು ಹೇಳಿತ್ತು.

ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ, 2013 ರಲ್ಲಿ ವರ್ಮಾ ಸಮಿತಿಯು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿದ್ದೇನೆಂದರೆ, "ಈಗಿರುವ ವಿಧೇಯಕದ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ಮಾಲೀಕರು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕೆಂದು ಕಡ್ಡಾಯ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ, ಅಲ್ಲಿ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಯಾವುದೇ ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಮಾಲೀಕರೂ ಸಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ದೂರು ನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ತಮ್ಮೊಳಗೇ ಆಂತರಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಂತಿದ್ದರೆ ಇನ್ನೂ ಉತ್ತಮವಾಗುತ್ತಿತ್ತು, ಆಗ ಎಲ್ಲ ದೂರುಗಳನ್ನೂ ಸ್ವೀಕರಿಸುವ ಮತ್ತು ತೀರ್ಪು ನೀಡುವ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಉದ್ಯೋಗ ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣ ಸ್ಥಾಪನೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಬಹುದಾಗಿತ್ತು".

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಸುತ್ತ ಇರುವ ಮೌನದ ಹಿಂದಿನ ಪಿತೂರಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡುತ್ತಾ, ವರ್ಮಾ ಸಮಿತಿಯು ಹೀಗೆ ಹೇಳುತ್ತದೆ–"ಎಲ್ಲ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ನಾಲ್ಕುಗೋಡೆಯೊಳಗೇ ನಿರ್ವಹಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುವುದರಿಂದ, ಮಹಿಳೆಯರು ದೂರು ದಾಖಲಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಅಡ್ಡಿಯಾಗಬಹುದು, ಮತ್ತು ದೂರಿನಿಂದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತೊಂದರೆಗೆ ಒಳಗಾಗಿ ಗೌರವ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಲು ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ದೂರು ನೀಡುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ದಮನ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ನಮ್ಮ ಗ್ರಹಿಕೆ"

ಸಮಿತಿಯು, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಒಂದು ಸ್ವತಂತ್ರ ಉದ್ಯೋಗ ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣವನ್ನು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುತ್ತಾ, "ಈ ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣದ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಯು CPC ಯ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ದಾವೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವ ಸಂಕೀರ್ಣ ಮತ್ತು ದೀರ್ಘ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತವಾಗಬಾರದು.ಆದ್ದರಿಂದ ನಾವು ಸಲಹೆ ನೀಡುವುದೇನೆಂದರೆ, ವಿವಾದಗಳು ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ಬಗೆಹರಿಯಬೇಕಾದರೆ ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣವು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಂತಹ ದೂರನ್ನು ನಾಗರೀಕ ದೂರಿನ ರೀತಿ ದೀರ್ಘಾವಧಿಯವರೆಗೂ ನಡೆಸಿದರೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರೂ ಅಥವಾ

ಯಾರಾದರೂ ಒಬ್ಬರು ಪೂರ್ವಾಗ್ರಹದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ[14]" ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ.

ನಾಗರೀಕ ಕಾನೂನು: ಕೆಲವು ಹೆಜ್ಜೆ ಹಿಂದಕ್ಕೆ

ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ವಿಸ್ತರಿತ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಸೇರ್ಪಡೆಗೊಳಿಸಿದ ಮೇಲೆಯೂ, ಮಹಿಳಾ ಗುಂಪುಗಳ ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲದ ಪ್ರಯತ್ನದ ಫಲವಾಗಿ ಬಂದ ನಾಗರೀಕ ಕಾನೂನು ವಿಶಾಖಾದ ತಳಹದಿ ಅಂದರೆ ಸಾಂವಿಧಾನಿಕ ಸಮಾನತೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿಫಲಿಸಲಿಲ್ಲ. ದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ 2012 ರ ಡಿಸೆಂಬರ್‌ನಲ್ಲಿ ಚಲಿಸುವ ಬಸ್‌ನಲ್ಲಿ ನಡೆದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯ ಗುಂಪು ಅತ್ಯಾಚಾರದ ಬೆನ್ನಲ್ಲೇ 2013 ಮಾರ್ಚ್‌ನಲ್ಲಿ ಈ ಕಾನೂನುಸಂಸತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಅಂಗೀಕೃತವಾಯಿತು. ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸುವುದನ್ನು ಒತ್ತಿಹೇಳುವ ವಿಶಾಖಾ ತತ್ವದಡಿಯಲ್ಲಿಯೇ, ಅವಸರವಸರವಾಗಿ ಒಂದು ಕಳಪೆ ಕರಡು ರಚನೆಯಾಗಿ 2013 ರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ನಿವಾರಣೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾನೂನು, ಜಾರಿಯಾಯಿತು.

ಹೀಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಕಾರಣಗಳಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಿಂದ ಗಮನಾರ್ಹ ಬದಲಾವಣೆ ಏನೂ ಆಗಲಿಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕೆ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸದೇ ಇರುವುದು[15] ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣವಾದರೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಇರುವ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ; ಆರೋಪಿಗಳ ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಪ್ರಭಾವ; ದೂರು ಕೊಟ್ಟ ಕಾರಣಕ್ಕೇ ಎದುರಿಸಬೇಕಾದ ಪ್ರತಿಘಾತ[16]; ದೂರುದಾರರ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ವರ್ಗ, ಈ ಎಲ್ಲವೂ ಇನ್ನುಳಿದ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯೊಂದಿಗೂ ಸಹ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿವೆ. ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ ಇಲ್ಲದ ಕಡೆ, ಅಥವಾ ದೂರು, ಆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಭಾವೀ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮೇಲಾದಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ದೂರುದಾರರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.[17]

3.2 ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ನಿವಾರಣೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾನೂನು, 2013

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ನಿವಾರಣೆ,

14 http://www.prsindia.org/uploads/media/Justice%20verma%20committee/js%20verma%20committe%20report.pdf

15 Naina Kapur, "Workplace Sexual Harassment: The Way Things Are," Economic and Political Weekly, Vol. 48, No. 24, 15 June 2013, pp. 27-29.

16 Paramita Chaudhari, "Sexual Harassment at the Workplace: Experiences with Complaints Committees," Economic and Political Weekly, Vol. 43, No. 17, Apr. 26 - May 2, 2008, pp. 99-106.

17 Sheba Tejani, "Sexual Harassment at the Workplace: Emerging Problems and Debates," Economic and Political Weekly, Vol. 39, No. 41, Oct. 9-15, 2004, pp. 4491-4494.

ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾನೂನು, 2013, (ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾನೂನು), 2012 ರ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ 3 ರಂದು ಲೋಕ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಅಂಗೀಕೃತವಾಗಿ, 2013 ರ 26 ಫೆಬ್ರವರಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯಸಭೆಯ ಅನುಮೋದನೆ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿತು. ಮತ್ತು ಡಿಸೆಂಬರ್ 2013 ರಿಂದ ಜಾರಿಯಾಯಿತು.ಈ ಮೂಲಕ **"ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಾಗುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ರಕ್ಷಣೆ ಒದಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ತಡೆಗಟ್ಟುವುದು ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಪರಿಗಹರಿಸುವ"** ಉದ್ದೇಶದಿಂದ 1997 ರಲ್ಲಿ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ನೀಡಿದ್ದ ವಿಶಾಖಾ ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರವನ್ನು ಈ ಕಾನೂನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಿತು.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿವರಣೆ

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾಯಿದೆಯೂ ಸಹ, ವಿಶಾಖಾ ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀ ಸೂತ್ರಗಳು ಹೇಳಿದಂತೆಯೇ ಈ ಕೆಳಗಿನ ನಡವಳಿಕೆಗಳನ್ನು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಂದು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ.

(i) ದೈಹಿಕ ಸಂಪರ್ಕ ಮತ್ತು ಸಂಧಾನ;
(ii) ಲೈಂಗಿಕ ಒಪ್ಪಿಗೆಗಾಗಿ ಆಗ್ರಹಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಬೇಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಥವಾ
(iii) ಲೈಂಗಿಕ ಛಾಯೆಯುಳ್ಳ ಟೀಕೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು; ಅಥವಾ
(iv) ಅಶ್ಲೀಲ ದೃಶ್ಯಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವುದು
(v) ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದೇ ಸ್ವಾಗತಾರ್ಹವಲ್ಲದ, ಲೈಂಗಿಕ ಸ್ವರೂಪದ ದೈಹಿಕ, ವಾಚಕ ಅಥವಾ ವಾಚಕವಲ್ಲದ ನಡವಳಿಕೆಗಳು

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ವಿವರಿಸುವಾಗ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನೂ ಸಹ, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾನೂನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

(i) ಮಹಿಳೆಗೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಆದ್ಯತೆ ನೀಡುವುದಾಗಿ ನೇರ ಅಥವಾ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಆಮಿಷ ಒಡ್ಡುವುದು; ಅಥವಾ
(ii) ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಅವಳ ಉದ್ಯೋಗ ನಾಶವಾಗುವಂತಹ ಭಯವನ್ನು ಹುಟ್ಟಿಸುವುದು; ಅಥವಾ
(iii) ಅವಳ ಈಗಿನ ಅಥವಾ ಭವಿಷ್ಯದ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಿತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ನೇರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಭಯ ಹುಟ್ಟಿಸುವುದು; ಅಥವಾ
(iv) ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಅವಳ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಅನಾವಶ್ಯಕವಾಗಿ ತಲೆಹಾಕುವುದು; ಬೆದರಿಕೆ ಅಥವಾ ಅಪಮಾನ ಅಥವಾ ಅಸಹನೀಯ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು; ಅಥವಾ
(v) ಅವಳ ಆರೋಗ್ಯ ಅಥವಾ ಸುರಕ್ಷತೆಗೆ ಧಕ್ಕೆ ಬರುವಂತೆ ಅವಮಾನಕರವಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು

ಸಂತ್ರಸ್ತ ಮಹಿಳೆಯ ವಿವರಣೆ

ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಣೆ ಪಡೆಯುವ ಸಂತ್ರಸ್ತ ಮಹಿಳೆಯ ವಿವರಣೆಯನ್ನು

ಸೆಕ್ಷನ್ (2) ಈ ರೀತಿ ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ;

(a) ಸಂತ್ರಸ್ತ/ಪೀಡಿತ ಮಹಿಳೆ ಎಂದರೆ –: (1) ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಯಾವುದೇ ವಯೋಮಾನದ ಮಹಿಳೆಯರು, ಅವರು ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿರಲೀ, ಇಲ್ಲದಿರಲೀ, ಪ್ರತಿವಾದಿಯಿಂದ ತನಗೆ ಲೈಂಗಿಕಕಿರುಕುಳವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಆರೋಪ ಮಾಡುವವರು; (2) ವಾಸಮಾಡುವ ಸ್ಥಳ ಅಥವಾ ಮನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಆ ವಾಸಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಯಾವುದೇ ವಯೋಮಾನದ ಮಹಿಳೆಯರು

ಈ ವಿವರಣೆಯು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ವಿವರಣೆ

ಈ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಎಂದರೆ; ಯಾವುದೇ ಇಲಾಖೆ, ಸಂಘಟನೆ, ವ್ಯಾಪಾರ ಸಂಸ್ಥೆ, ಉದ್ಯಮ, ಸಂಸ್ಥೆ, ಕಚೇರಿ, ಖಾಸಗೀ ಅಥವಾ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ಘಟಕ, ಸಮಾಜ, ಟ್ರಸ್ಟ್, ವಾಣಿಜ್ಯ, ತರಬೇತಿ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ, ಮನರಂಜನೆ, ಕೈಗಾರಿಕೆ, ಹಣಕಾಸು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವ ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು ಮತ್ತು ನರ್ಸಿಂಗ್ ಹೋಂಗಳು, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ತರಬೇತಿ ನೀಡುವ ಕ್ರೀಡಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕ್ರೀಡಾಂಗಣಗಳು ಮತ್ತು "ವಾಸಸ್ಥಳ ಅಥವಾ ಮನೆ" ಇವುಗಳೆಲ್ಲವನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಕೆಲಸದ ಭಾಗವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಭೇಟಿಕೊಟ್ಟ ಸ್ಥಳ, ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿಗೆ ಹೋಗಿ ಬರಲು ಮಾಲೀಕರೇ ಒದಗಿಸಿದ ಸಾರಿಗೆವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನೂ ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾಯಿದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರು ರಕ್ಷಣೆ ಪಡೆಯಲು ಈ 'ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ" ಘಟನೆ ನಡೆದಿರಬೇಕು.[18]

ಆತಂಕ/ಕಾಳಜಿ : ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ವಿವರಣೆಯಲ್ಲಿ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಕುರಿತು ಅಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ.

ಪರಿಹಾರ ವಿಧಾನ : ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿ ಒಬ್ಬರು ಹಿರಿಯ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿ, ಇಬ್ಬರು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಸದಸ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ಮಹಿಳಾ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಬದ್ಧತೆಯಿರುವ ಅಥವಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿ ಅನುಭವವಿರುವ ಅಥವಾ ಕಾನೂನು ತಿಳುವಳಿಕೆ ಇರುವ), ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಬದ್ಧತೆ ಇರುವ ಒಬ್ಬರು ಹೊರಗಿನ ಎನ್.ಜಿ.ಒ ಸದಸ್ಯ ಇವರೆಲ್ಲರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಕುರಿತು ಕಾನೂನಿನ 4 ನೇ ಸೆಕ್ಷನ್ ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಸಮಿತಿಯ 50% ರಷ್ಟು ಸದಸ್ಯರು ಮಹಿಳೆಯರೇ ಆಗಿರಬೇಕು. ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ 10 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರುವ

18 Nishith Desai Associates, "India's Law on Prevention of Sexual Harassment at the Workplace," October 2018.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚನೆಯಾಗಬೇಕು. 10 ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಇರುವಲ್ಲಿ, ಅಥವಾ ಸೂಕ್ತ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇಲ್ಲದ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ (ಲೋಕಲ್ ಕಂಪ್ಲೇಂಟ್ಸ್ ಕಮಿಟಿ) (LCC) ರಚನೆಯ ಕುರಿತು, ಕಾನೂನಿನ 6 ನೇ ಸೆಕ್ಷನ್ ಹೇಳುತ್ತದೆ. LCC ಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿ ಅನುಭವವಿರುವ ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬರು ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿರಬೇಕು, ಬ್ಲಾಕ್ ಮಟ್ಟದ, ತಾಲ್ಲೂಕು ಮಟ್ಟದ, ತಹಸೀಲ್ ಮಟ್ಟದ ಅಥವಾ ವಾರ್ಡ್ ಮಟ್ಟದ ಮಹಿಳೆಯರಿಂದ ಆಯ್ಕೆಯಾದ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಬದ್ಧತೆಯಿರುವ ಎನ್.ಜಿ.ಒಗಳಿಂದ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರಾಗಿ ಇರಬೇಕು, ಮತ್ತು ಇವರಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರು ಮಹಿಳೆಯಾಗಿರಲೇ ಬೇಕು.

ಆತಂಕ / ಕಾಳಜಿ : ಇಲ್ಲಿ LCC ಯ ಅಸ್ತಿತ್ವದ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ.

ದೂರು ನೀಡುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ : ದೂರು ನೀಡಬಯಸುವ ಸಂತ್ರಸ್ತೆಯು, ಘಟನೆ ನಡೆದ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಒಳಗಾಗಿ ಅಥವಾ ಸರಣಿ ಘಟನೆಗಳಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಕಡೆಯ ಘಟನೆ ನಡೆದ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಒಳಗಾಗಿ, ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ದಾಖಲೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಾಕ್ಷಿದಾರರ ಹೆಸರು ಹಾಗೂ ವಿಳಾಸದೊಂದಿಗೆ ICC ಗೆ ಅಥವಾ LCCಗೆ ಆರು ಪ್ರತಿಗಳಲ್ಲಿ ಲಿಖಿತ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು. ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲು ವಿಳಂಬವಾದಲ್ಲಿ ಅದಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಲ್ಲಿ, ICC ಅಥವಾ LCC ಯು ಆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿ ಲಿಖಿತ ದೂರು ನೀಡಲು ಇರುವ ಕಾಲಾವಕಾಶವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದು. ಸಂತ್ರಸ್ತೆಗೆ ದೈಹಿಕ ನ್ಯೂನತೆ, ಮಾನಸಿಕ ಅಸಮರ್ಥತೆ ಇರುವಾಗ ಅಥವಾ ಮರಣ ಹೊಂದಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅವರ ಗೆಳತಿಯರು, ಸಂಬಂಧಿಕರು, ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಮಾನಸಿಕ ತಜ್ಞರು, ಮನಃಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರು ದೂರನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದೆಂದು ಕಾನೂನು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಆತಂಕ /ಕಳವಳ : ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವ LCC ಯು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ರಚನೆಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ, ರಚನೆಯಾದರೂ ಸಹ ಅದು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

ಮುಂದುವರೆದು, ಲೈಂಗಿಕಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯರು ವಿಪರೀತ ಮಾನಸಿಕ ಆಘಾತಕ್ಕೊಳಗಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಒತ್ತಡದಲ್ಲಿರುವುದರಿಂದ 9 ನೇ ಸೆಕ್ಷನ್‌ನಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವ ಸಮಯದ ಮಿತಿಯು ಅವಾಸ್ತವಿಕವಾಗಿದೆ. ದೂರು ನೀಡಲು ಸಮಯದ ಮಿತಿ ಹೇರುವುದು ಕಾನೂನಿನ ಆಶಯ ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆ ತರುತ್ತದೆ. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ರದ್ದುಗೊಳಿಸಲೇ ಬೇಕು, ಏಕೆಂದರೆ ಸಂತ್ರಸ್ತೆಯು ತನಗಾಗಿರುವ ಕಿರುಕುಳದ ಘಟನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನಾಡ ಬಯಸುವಾಗ ಕಾನೂನು ಅದನ್ನು ಅವಕಾಶ

ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದಾಗಬಾರದು.[19]

ದೂರುಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಒತ್ತುಕೊಟ್ಟು, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಜಾಗೃತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನ ತಪ್ಪಿಹೋಗಬಹುದೆಂಬುದು ಇನ್ನೊಂದು ಕಾಳಜಿಯಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಕ್ಷ್ಮತೆ ಮೂಡಿಸಲು ಹಾಗೂ ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸಲು "ಮಾಲೀಕರು ನಿಯಮಿತ ಬಿಡುವಿನ ವೇಳೆಯಲ್ಲಿ ಜಾಗೃತಿ ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸಲು" ವಿಫಲರಾದರೂ ಅವರನ್ನು ಶಿಕ್ಷಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ಉದಾಹರಣೆಗಳಿಲ್ಲ. ಮುಂದುವರೆದು 'ನಿಯಮಿತ ಬಿಡುವು' ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಮುಂದೆ ಮಾನ್ಯಮಾಡದಿರುವುದರಿಂದ ಇದು ದುರುಪಯೋಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ[20]"

ಸಂಧಾನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ, ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷೆ

ಸಂತ್ರಸ್ತ ಮಹಿಳೆಯು ಬಯಸಿದಲ್ಲಿ, ICCಗೆ ಅಥವಾ LCCಗಳು ಎರಡೂ ಪಕ್ಷದವರ ನಡುವೆ ಸಂಧಾನ ನಡೆಸಲು ಕಾನೂನು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಸಂತ್ರಸ್ತೆಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆ ಅಥವಾ 3 ತಿಂಗಳ ಕಾಲ ರಜೆಗೆ ಅನುಮತಿ ನೀಡುವಂತಹ ಮಧ್ಯಂತರ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ನೀಡಲೂ ಸಹ ಕಾನೂನು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನೀಡಬಹುದಾದ ಶಿಕ್ಷೆಯು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸೇವಾ ನಿಯಮದಡಿ ಇರುವ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಲಿಖಿತ ತಪ್ಪೊಪ್ಪಿಗೆ ಪತ್ರ, ಎಚ್ಚರಿಕೆ, ಛೀಮಾರಿ ಹಾಕುವುದು, ಖಂಡನೆ, ಬಡ್ತಿಯನ್ನು ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದು, ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದು, ಸೇವೆಯಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸುವುದು, ಆಪ್ತಸಲಹೆ ಒದಗಿಸುವುದು, ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಸೇವಾನಿಯಮಗಳಿಲ್ಲದ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಮುದಾಯದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ವೇತನದಿಂದ ಸಂತ್ರಸ್ತೆಗೆ ನೀಡಬೇಕಾದ ಪರಿಹಾರದ ಹಣವನ್ನು (1. ಘಟನೆಯಿಂದ ಆದ ಮಾನಸಿಕ ಆಘಾತ, ನೋವು, ಕಷ್ಟ ಮತ್ತು ಭಾವನಾತ್ಮಕ ತೊಂದರೆಗಾಗಿ; 2. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಘಟನೆಯಿಂದ ಅವಳ ಜೀವನೋಪಾಯಕ್ಕೆ ಆದ ನಷ್ಟಕ್ಕಾಗಿ; 3. ದೈಹಿಕ/ಮಾನಸಿಕ ಚಿಕಿತ್ಸೆಗಾಗಿ ಖರ್ಚಾದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚಕ್ಕಾಗಿ; ಆರೋಪಿತನ ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಅಂತಸ್ತಿನ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ; ಮತ್ತು ಒಂದೇ ಬಾರಿ ಅಥವಾ ಹಂತಹಂತವಾಗಿ ಪರಿಹಾರದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ನೀಡುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು) ಇವೆಲ್ಲವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ವೇತನ ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವುದು, ಇದನ್ನು ನೀಡಲು ವಿಫಲವಾದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ವಸೂಲು ಮಾಡಲು ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಸಮಿತಿಯು ವರ್ಗಾಯಿಸಬಹುದು.

ಕಾಳಜಿ/ಕಳವಳ: ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಪರಿಹಾರದ ವೇದಿಕೆಯು ಸಮರ್ಥವಾಗಿರದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಕಾನೂನು ಒದಗಿಸುವ ಈ ಸಂಧಾನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ವಿಫಲವಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ

19 Nishit Desai Associates, "India's Law on Prevention of Sexual Harassment at Workplace," October 2018. <http://www.nishithdesai.com/fileadmin/user_upload/pdfs/Research%20 Papers/Prevention_of_Sexual_Harassment_at_Workplace.pdf>

20 Id.

ಇದೆ[21]. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರು ನಿವಾರಣೆಗಾಗಿ ಇರುವ ಪರಿಹಾರೋಪಾಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ತಿಳಿಯದೇ ಇದ್ದಲ್ಲಿ, ಸೆಕ್ಷನ್ 10 (ಸಂಧಾನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ)ರಲ್ಲಿ ವಿಷಯವು ಹಾಗೇ ಗೌಪ್ಯವಾಗಿ ಉಳಿದು 'ಇತ್ಯರ್ಥ'ಗೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ, ಸಂಧಾನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯ ಮಿತಿ ಇಲ್ಲ. ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಧಾನ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ದೂರುದಾರ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಆಗ್ರಹಿಸಬಹುದು.

ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದ ಅನುಭವವನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ದಾಖಲೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಕಾನೂನು ನೀಡಿರುವ ಭರವಸೆಯನ್ನು ಇನ್ನೂ ಸಹ ನೆರವೇರಿಸಬೇಕಿದೆ ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ.

ಯಾವುದೇ ಪ್ರೇರೇಪಣೆ ಅಥವಾ ಮುಂಗಾಣ್ಕೆಯಿಲ್ಲದ ಶಾಸನಸಭೆಯು ವಿಶಾಖಾದ ತೀರ್ಪನ್ನು ಹೀಗೆ ದುರ್ಬಲಗೊಳಿಸಿ ನಮಗೆ ನೀಡಿದೆ. ಈ ದೌರ್ಬಲ್ಯತೆಯ ಅಂಶವು ಲೈಂಗಿಕ ಅನುಚಿತ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ವ್ರಣವಾಗಿಸಿ ಕೊನೆಗೆ ಅತ್ಯಾಚಾರಕ್ಕೆ ಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ತಿರುಗಲು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕವಾಗಿಯೇ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿಯೇ ಭಾನ್ವರಿಯಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ಪ್ರಕರಣವು ನಿರ್ಭಯಾದಲ್ಲಿ ಅಂತ್ಯವಾದದ್ದು. ಇದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿಯೇ ದೋಷವಿದೆ ಎಂಬ ಅಂಶವು ನಾವು ಬದಲಾವಣೆ ತರುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರಣವಾಗಬಾರದು. ಏನಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಂಬ ದೊಡ್ಡ ರೋಗದೆಡೆಗೆ ಈ ಕಾನೂನು ಗಮನ ಸೆಳೆದಿದೆ. ಸಾಂವಿಧಾನಿಕ ಆಶಯವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಈ ಕಾನೂನು ನಿಜವಾದ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು ನಮ್ಮ ಕೆಲಸ" ಎಂದು ನೈನಾ ಕಪೂರ್ ಅವರು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.[22]

3.3 ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆಯು ಒದಗಿಸಿದ ಅಪರಾಧ ಕಾನೂನು ವಿಧಿಗಳು

ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆ (IPC) 1860 ಯಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ನಡವಳಿಕೆಗಳು 'ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ" ತಪ್ಪು ನಡವಳಿಕೆ ಎಂದು ಘೋಷಿಸಲು ಹಲವಾರು ಪ್ರೊವಿಶನ್‌ಗಳು ಇವೆ. ಅವು ಯಾವುವೆಂದರೆ;

IPC ಸೆಕ್ಷನ್ 509, "ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಮಹಿಳೆಯ ಮರ್ಯಾದೆಗೆ ಅವಮಾನ ಮಾಡುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ, ಯಾವುದೇ ಮಾತನ್ನಾಡುವುದು, ಆ ಮಹಿಳೆಯು ನೋಡಲೆಂದು, ಕೇಳಲೆಂಬ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಯಾವುದೇ ಶಬ್ದ ಅಥವಾ ಸನ್ನೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು, ಯಾವುದಾದರೂ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ಈ ಮೂಲಕ ಮಹಿಳೆಯ ಖಾಸಗೀತನಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆ ತಂದರೆ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯ ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಅಂದರೆ

21 Supra 9.

22 Kapur, N. 'Vishaka and Since: Some Reflections' in Making Gender Count: Towards Visibility, Equity and Safety, publication released at the 14th National Meeting of the Network fo Women in Media, India. February, 2019.

ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅವಧಿಯವರೆಗೂ, ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಒಂದು ವರ್ಷದವರೆಗೂ ಸೆರೆಮನೆಯಲ್ಲಿ ಬಂಧಿಸಬೇಕು, ಅಥವಾ ದಂಡ ವಿಧಿಸಬೇಕು, ಅಥವಾ ಎರಡೂ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನೂ ವಿಧಿಸಬೇಕು" ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ.

ಮೇಲೆ ಹೇಳಿದ ಕಾನೂನನ್ನು ಅನ್ವಯಗೊಳಿಸ ಬೇಕಾದರೆ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿ (1) ಮಹಿಳೆಯ ಮರ್ಯಾದೆಯನ್ನು ಅವಮಾನಿಸುವ ಉದ್ದೇಶ ಹೊಂದಿರಬೇಕು; (2) ಯಾವುದಾದರೂ ಶಬ್ದ ಬಳಸಬೇಕು, (3) ಶಬ್ದ ಅಥವಾ ಸನ್ನೆ ಮಾಡಬೇಕು (4) ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿರಬೇಕು (5) ಆ ಮಹಿಳೆಯು ನೋಡಲೆಂದು, ಕೇಳಲೆಂಬ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಯಾವುದೇ ಶಬ್ದ ಅಥವಾ ಸನ್ನೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು, ಯಾವುದಾದರೂ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ಈ ಮೂಲಕ ಮಹಿಳೆಯ ಖಾಸಗೀತನಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆ ತಂದಿರಬೇಕು.[23]

IPC ಸೆಕ್ಷನ್ 294, ಸಹ ಇಂತಹ ನಡವಳಿಕೆಗೆ ದಂಡವನ್ನು ವಿಧಿಸುತ್ತದೆ. ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೇ ಆಗಲೀ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ನಾಶಗೊಳಿಸುವ ಉದ್ದೇಶ ಹೊಂದಿದ್ದರೆ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಸಭ್ಯ ವರ್ತನೆ ಅಥವಾ ಸನ್ನೆಗಳನ್ನು ತೋರಿದರೆ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಶ್ಲೀಲ ಹಾಡುಗಳನ್ನು ಹಾಡಿದರೆ, ಅಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ದಂಡ ಸಹಿತ 3 ತಿಂಗಳ ಕಾಲ ಸೆರೆಯ ಶಿಕ್ಷೆ ವಿಧಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ.

IPC ಸೆಕ್ಷನ್ 292A ಯು, ಒಟ್ಟಾರೆ ಅಸಭ್ಯ ಹಾಗೂ ಅವಮಾನಕರ ವಿಷಯಗಳು ಅಥವಾ ಬ್ಲಾಕ್‌ಮೇಲ್ ಮಾಡುವ ಉದ್ದೇಶದ ನಡವಳಿಕೆಗಳನ್ನು ಶಿಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ.

IPC ಸೆಕ್ಷನ್ 354, (ತಿದ್ದುಪಡಿಯಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಮುನ್ನ) ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಮಹಿಳೆಯ ಘನತೆಗೆ ಕುಂದು ಬರುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಅವಳ ಮೇಲೆ ಆಕ್ರಮಣ ಮಾಡುವುದಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಅಪರಾಧ ಎಸಗುವುದಾಗಲಿ ಮಾಡಿದಲ್ಲಿ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ 2 ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ಜೈಲು ಮತ್ತು ದಂಡ ಎರಡೂ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ವಿಧಿಸಬೇಕೆಂದು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು 2013 ರಲ್ಲಿ ತಿದ್ದುಪಡಿಯಾಗಿದೆ.2013 ರ ಅಪರಾಧ ಕಾನೂನು (ತಿದ್ದುಪಡಿ) ಪ್ರಕಾರ, ಸೆಕ್ಷನ್ 354 ಅನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ 'ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ' ಎಂದೇ ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಮತ್ತು ಬಟ್ಟೆ ಸೆಳೆಯುವುದು, ಹಿಂಬಾಲಿಸುವುದು, ಇಣುಕಿ ನೋಡುವುದು ಮುಂತಾದುವುದನ್ನು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನಡವಳಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ. ತಿದ್ದುಪಡಿಯಾದ ವಿಧಿಗಳು ಹೀಗಿವೆ:

IPC ಸೆಕ್ಷನ್ 354A : ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷೆ

1. ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಈ ಕೆಳಗಿನ ವರ್ತನೆಗಳನ್ನು ತೋರಿದಲ್ಲಿ;

(i) ದೈಹಿಕ ಸಂಪರ್ಕ ಮತ್ತು ಸಂಧಾನ ಅಥವಾ ಸ್ವಾಗತಾರ್ಹವಲ್ಲದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಲೈಂಗಿಕ ಭಾವನೆಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುವುದು.

23 S. C. Srivastava, "Sexual Harassment of Women at Workplace: Law and Policy," Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 39, No. 3, Jan., 2004, pp. 364-390.

(ii) ಲೈಂಗಿಕ ಒಪ್ಪಿಗೆಗಾಗಿ ಆಗ್ರಹಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಬೇಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಥವಾ
(iii) ಲೈಂಗಿಕ ಛಾಯೆಯುಳ್ಳ ಟೀಕೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು; ಅಥವಾ
(iv) ಅಶ್ಲೀಲ ದೃಶ್ಯಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವುದು

ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತನ್ನ (i) ರಿಂದ (iii) ರಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವ ನಡವಳಿಕೆ ತೋರಿ, ತಪ್ಪಿತಸ್ಥ ಎಂದು ಕಂಡುಬಂದಲ್ಲಿ 3 ವರ್ಷದವರೆಗೂ ಕಠಿಣ ಸೆರೆವಾಸದ ಶಿಕ್ಷೆ, ದಂಡ ಅಥವಾ ಎರಡೂ ಶಿಕ್ಷೆ ವಿಧಿಸುತ್ತದೆ. (iv) ನೇ ನಡವಳಿಕೆಗಾಗಿ ಒಂದು ವರ್ಷದವರೆಗೂ ಸೆರೆವಾಸ ಅಥವಾ ದಂಡ ಅಥವಾ ಎರಡೂ ಶಿಕ್ಷೆ ವಿಧಿಸುತ್ತದೆ.

IPC ಸೆಕ್ಷನ್ 354 B: ಮಹಿಳೆಯ ಮಾನಹಾನಿ ಮಾಡುವ/ವಿವಸ್ತ್ರಗೊಳಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಬಲಪ್ರಯೋಗ ಮಾಡುವುದು

ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಮಾನಹಾನಿ ಮಾಡುವ/ವಿವಸ್ತ್ರಗೊಳಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಬಟ್ಟೆ ಸೆಳೆಯುವುದು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದು, ಬಲ ಪ್ರಯೋಗ ಮಾಡುವುದು ಕಂಡು ಬಂದಲ್ಲಿ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ 3 ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಕಡಿಮೆಯಿಲ್ಲದಂತೆ ಮತ್ತು 7 ವರ್ಷದವರೆಗೂ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದಾದ ಸೆರೆವಾಸದ ಶಿಕ್ಷೆ, ಮತ್ತು ಸೂಕ್ತ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವ ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಗುರಿಯಾಗುತ್ತಾನೆ.

354 C : ಇಣುಕಿ ನೋಡುವುದು : ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು, ಮಹಿಳೆಯ ಖಾಸಗೀ ಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಅವಳಿಗೆ ಅರಿವಿಲ್ಲದಂತೆ ಇಣುಕಿ ನೋಡುವುದು, ಅಥವಾ ಫೋಟೋ ತೆಗೆಯುವುದು, ಅದನ್ನು ಎಲ್ಲೆಡೆಗೆ ಹಂಚುವುದು ಅಪರಾಧವಾಗುತ್ತದೆ. ಮೊದಲನೇ ಅಪರಾಧಕ್ಕೆ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯು 1 ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಕಡಿಮೆ ಇಲ್ಲದಂತೆ, ಮತ್ತು 3 ವರ್ಷಕ್ಕೂ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದಾದ ಸೆರೆವಾಸ ಮತ್ತು ದಂಡಕ್ಕೆ ಅರ್ಹನಾಗುತ್ತಾನೆ. ಎರಡನೇ ರೀತಿಯ ಅಪರಾಧಕ್ಕೆ 3 ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಕಡಿಮೆ ಇಲ್ಲದಂತೆ, ಮತ್ತು 7 ವರ್ಷಕ್ಕೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದಾದ ಸೆರೆವಾಸ ಮತ್ತು ದಂಡದ ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಅರ್ಹನಾಗುತ್ತಾನೆ.

ಈ ವಿಧಿಯು 'ಖಾಸಗಿ" ಕಾನೂನನ್ನು[24] ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಫೋಟೋ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅನುಮತಿಯಿತ್ತಿರಬಹುದು, ಆದರೆ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಹಂಚುವುದಕ್ಕೆ ಅಲ್ಲ ಎಂಬಂತಹ ಒಪ್ಪಿಗೆಯ ನಾನಾ ಪದರಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ[25]

24 Sec 354 C. Explanation I.— For the purpose of this section, "private act" includes an act of watching carried out in a place which, in the circumstances, would reasonably be expected to provide privacy and where the victim's genitals, posterior or breasts are exposed or covered only in underwear; or the victim is using a lavatory; or the victim is doing a sexual act that is not of a kind ordinarily done in public.

25 Sec 354 C. Explanation I.— For the purpose of this section, "private act" includes an act of watching carried out in a place which, in the circumstances, would reasonably be expected to provide privacy and where the victim's genitals, posterior or breasts are exposed or covered only in underwear; or the victim is using a lavatory; or the victim is doing a sexual act that is not of a kind ordinarily done in public.

354 D: ಹಿಂಬಾಲಿಸುವುದು :

1. ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ –

i. ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಹಿಂಬಾಲಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಸಂಪರ್ಕಿಸುವುದು, ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದು. ಮಹಿಳೆಯು ತನಗೆ ಆಸಕ್ತಿ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿದರೂ ಪದೇ ಪದೇ ಆ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಗತವಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು; ಅಥವಾ

ii. ಇಂಟರ್‌ನೆಟ್ ಮೂಲಕ ಮಹಿಳೆಯ ಮೇಲೆ ಗಮನವಿಡುವುದು, ಇ–ಮೇಲ್ ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದೇ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ ವಸ್ತುಗಳ ಮೂಲಕ ಸಂಪರ್ಕಿಸುವುದು ಇವೆಲ್ಲವೂ ಹಿಂಬಾಲಿಸುವ ಅಪರಾಧವಾಗುತ್ತದೆ.

ಆದರೆ, ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತಾನು ಅಪರಾಧವೊಂದನ್ನು ಪತ್ತೆ ಮಾಡಲು ಹಾಗೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ ಎಂದು ಸಾಬೀತು ಪಡಿಸಿದರೆ ಅಥವಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಹೀಗೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ ಎಂದು ಸಮರ್ಥಿಸಿಕೊಂಡರೆ, ಈ ವಿಧಿಯು ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಬಿಡುತ್ತದೆ.

ಹಿಂಬಾಲಿಸುವ ತಪ್ಪು ನಡವಳಿಕೆಗೆ, ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ 3 ವರ್ಷದವರೆಗೂ ಸೆರೆವಾಸ ಮತ್ತು ದಂಡ; ಮತ್ತು ಇದೇ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಎರಡನೇ ಬಾರಿ ಅಥವಾ ಪದೇಪದೇ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ 5 ವರ್ಷದ ವರೆಗೂ ಸೆರೆವಾಸ ಮತ್ತು ದಂಡದ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ವಿಧಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

3.4 ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಪ್ರಕರಣಗಳು

ವರ್ಷ	2016	2017	2018	2019 (ಜನವರಿ ವರೆಗೆ)
ಪ್ರಕರಣದ ಸಂಖ್ಯೆ	539	570	965	19

ಬಹಳಷ್ಟು ಪ್ರಕರಣಗಳು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನಡೆದು, ಮಹಿಳೆಯರು ವರದಿ ಮಾಡಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳು ಕಡಿಮೆ ದಾಖಲಾಗಿವೆ. 2015–16 ರ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಫ್ಯಾಮಿಲಿ ಹೆಲ್ತ್ ಸರ್ವೆಯು, ಸರ್ಕಾರೀ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ, ಪೊಲೀಸರಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕ್ರೈಮ್ ರೆಕಾರ್ಡ್ ಬ್ಯೂರೋನಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾಗುವ ಅಪರಾಧಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಗೂ ಹಾಗೂ ಈ ಕಡಿಮೆ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗೂ ಹೋಲಿಕೆ ಮಾಡಿ ಏಕೆ ಹೀಗಾಗುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಂದಾಜು ಮಾಡಿ 2018 ರಲ್ಲಿ ವರದಿ ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡಿದೆ. ತೀರಾ ನಗಣ್ಯವೆನ್ನುಷ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಪ್ರಕರಣಗಳು ಮಾತ್ರವೇ ಪೊಲೀಸರಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾಗುತ್ತವೆ. 99.1% ನಷ್ಟು ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಪ್ರಕರಣಗಳು ವರದಿಯಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ.[26]

26 https://www.livemint.com/Politics/AV3sIKoEBAGZozALMX8THK/99-cases-of-sexual-assaults-go-unreported-govt-data-shows.html

2017 ರ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕ್ರೈಮ್ ರೆಕಾರ್ಡ್ ಬ್ಯೂರೋನ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಯ ಪ್ರಕಾರ[27], ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಮಹಿಳೆಯರ ವಿರುದ್ಧದ ಗಣನೀಯ ಅಪರಾಧವಾಗುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯರ ವಿರುದ್ಧದ IPC ಅಪರಾಧ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಪ್ರಕರಣಗಳು 'ಗಂಡ ಮತ್ತು ಅವನ ಸಂಬಂಧಿಕರ ಕೌರ್ಯ" ಎಂಬುದರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾಗಿವೆ (33.2%), ನಂತರ "ಮಹಿಳೆಯರ ಘನತೆಗೆ ಧಕ್ಕೆಬರುವ ಉದ್ದೇಶದ ಅಪರಾಧ"ದ ಸೆಕ್ಷನ್ 354 ಮತ್ತು ಸೆಕ್ಷನ್ 509 ಅಡಿಯಲ್ಲಿ (27.3%), "ಮಹಿಳೆಯ ಅಪಹರಣ ಮತ್ತು ವಶದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವ ಅಪರಾಧ' ದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ (21.0%) ಮತ್ತು 'ಅತ್ಯಾಚಾರ' (10.3.%) ನಷ್ಟು ಪ್ರಕರಣಗಳು ದಾಖಲಾಗಿವೆ.

ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಎರಡು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿರುವುದರಿಂದ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು, ಸಿವಿಲ್ ಮತ್ತು ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕಾನೂನುಗಳ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳೇನು ಎಂದು ಪರೀಕ್ಷಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಪಡುತ್ತದೆ.

3.5 ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು

3.5.1 ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು (ಜೀವನೋಪಾಯ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರ ನಿಯಂತ್ರಣ) ಕಾನೂನು, 2014 : ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ (ಜೀವನೋಪಾಯ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರ ನಿಯಂತ್ರಣ) ಕಾನೂನು, 2014, ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ವ್ಯಾಪಾರದ ಹಕ್ಕನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯುತ್ತದೆ, ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿ ಯಾರು ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ, ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳನ್ನು ತೆರವು ಗೊಳಿಸುವುದರ ವಿರುದ್ಧ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ.ನಗರ ವ್ಯಾಪಾರ ಸಮಿತಿ Town Vending Committee (TVC) ಯನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿ, ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರ ವಿತರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಗುರುತಿಸಿದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸ್ಥಳಗಳನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡುವುದರ ಮೂಲಕ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತದೆ.ಕಾನೂನು ಒದಗಿಸುವ ಪ್ರಮಾಣಪತ್ರದ ನಿಯಮದಂತೆ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗೆ ಕಿರುಕುಳ ಆಗದಂತೆ ತಡೆಯುತ್ತದೆ., ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಅಥವಾ ಪೊಲೀಸರು ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ನೀಡುವ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಹೀಗಿದ್ದರೂ, ಅದು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ರಕ್ಷಣೆ ನೀಡುವ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಏನನ್ನೂ ಹೇಳುವುದಿಲ್ಲ.

3.5.2 ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿ (ಕರಡು ವಿಧೇಯಕ): ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಚಿವಾಲಯವು[28] ಕರಡು ಹಂತದಲ್ಲಿರುವ ಮನೆಕೆಲಸದ

27 http://ncrb.gov.in/StatPublications/CII/CII2017/pdfs/CII2017-Full.pdf (accessed on Oct 22, 2019)

28 Press Information Bureau, Ministry of Labour Employment, Government of India. <http://pib.nic.in/newsite/PrintRelease.aspx?relid=187222>

ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧದೊಂದಿಗೆ ಮಾಡುವ ಮನೆಕೆಲಸವು, ಉದ್ಯೋಗ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಚಟುವಟಿಕೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಕರಡು ಕಾರ್ಯನೀತಿಯು ನೆಲೆಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ ಜೊತೆಗೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸುತ್ತದೆ.ಇದಲ್ಲದೆ ಜೀವನೋಪಾಯ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಹಕ್ಕುಗಳ ವಿಷಯದಲ್ಲಿರುವ ಸಾಂವಿಧಾನಿಕ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಬೇಕೆಂದು ಸಮರ್ಥಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯು ಮನೆಕೆಲಸದ ವೃತ್ತಿಯ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಚನೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತದೆ; ಇತರ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಬೇಕಾದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತಾವಿತ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಮುಖ್ಯಾಂಶಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆ:–

(i) ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಶಾಸನಗಳಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸೇರಿಸುವುದು
(ii) ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಂದು ಗುರುತಿಸುವುದು, ಆ ಮೂಲಕ ಅವರು ಹಕ್ಕು ಮತ್ತು ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು
(iii) ಸಂಘಟನೆ/ ಯೂನಿಯನ್ ಅನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಕ್ಕು
(iv) ಕನಿಷ್ಠವೇತನ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆಯ ಹಕ್ಕು
(v) ಕೌಶಲ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಕ್ಕು
(vi) ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಂದನೆ ಹಾಗೂ ಶೋಷಣೆಗಳಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ
(vii) ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ನಿವಾರಣೆಗಾಗಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯ, ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣಗಳಿಗೆ ಹೋಗಲು ಅವಕಾಶ
(viii) ಖಾಸಗೀ ಪ್ಲೇಸ್‌ಮೆಂಟ್ ಏಜೆನ್ಸಿಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸವುದು
(ix) ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸ್ಥಾಪನೆ

3.5.3 ಸುರಕ್ಷಿತತೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಪರಿಸರದ ಕುರಿತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿ:

ಸುರಕ್ಷಿತತೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಪರಿಸರದ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 1.7 ರ ಪ್ರಕಾರ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಚಿವಾಲಯವು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಪಾಯಕಾರೀ ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು "ಬಡವರು ಮತ್ತು ವಲಸೆಗಾರರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ದುಡಿಯಲು ಬರುತ್ತಿರುವ, ಕೆಲವೇ ಮಾಲೀಕರ ಕೈಕೆಳಗೆ ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸರದಿಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಒಟ್ಟಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ" ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಪಾಯಕಾರಿಯಾಗಬಹುದಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನ ನೀಡುವ

ಅವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನು ಮುಂದಿಟ್ಟಿದೆ.

ಕಟ್ಟಡ ನಿರ್ಮಾಣವೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಚಟುವಟಿಕೆಯ ಎಲ್ಲ ವಲಯದಲ್ಲೂ ವೃತ್ತಿಯಾಧಾರಿತ ಸುರಕ್ಷಿತತೆ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಒಂದು ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ಈ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು. ಆದರೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಎಂಬ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಬರದೆ ಇರುವ ಯಾವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕೆಲಸವನ್ನೂ ಕುರಿತು ಅದು ಹೇಳುವುದಿಲ್ಲ.

ಇದೇ ಪಾಲಿಸಿಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 4 ರಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳುತ್ತಾ, "ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆ ನಡೆಯುವ ಎಲ್ಲ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿಯೂ, ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ, ಮತ್ತು ಸಮರ್ಥ ತನಿಖಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ರೂಪಿಸಿ, ಸುರಕ್ಷಿತತೆ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸಲು" ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯದ ಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಆದರೆ, ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಮುಖ್ಯ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಲೀ, ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗಾಗಲೀ ತನಿಖಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇಲ್ಲ. ಇದರಿಂದ ಕೆಲವೇ ವಲಯವನ್ನು ಗುರಿಯಾಗಿಸಿ, ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಹೊಣೆಹೊರಬೇಕಾದ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನೇ ಹೊಂದಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಂತೆ ಅವುಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಹೊರಗಿಡಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದು ಪುನಃ ಸಾಬೀತಾಗುತ್ತದೆ. ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆ ನಡೆಯುವ ಎಲ್ಲ ವಲಯಗಳನ್ನೂ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಂತಹ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾನಕವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಬೇಕು, ಮತ್ತು ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಕಾರ್ಯನೀತಿ, ದಾಖಲೆ, ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಮಾನಕಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸುವ ಮತ್ತು ಅವುಗಳು ಬಳಕೆಯಾಗುವಂತೆ ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂದು ಈ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ಉದ್ದಕ್ಕೂ ಹೇಳುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ.

3.6 ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಇತರ ವೇದಿಕೆಗಳು

3.6.1 ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಾನಗರ ಸಾರಿಗೆ ನಿಗಮದ (BMTC) ಮಹಿಳಾ ಸುರಕ್ಷತಾ ಸಮಿತಿ : ನಗರದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗಿಬರಲು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಾರಿಗೆಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಮಾರ್ಕೆಟ್‌ನಿಂದ ಒಟ್ಟಿಗೇ ಕೊಂಡ ಸಾಮಾನುಗಳನ್ನು ತಾವು ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಸಾಗಿಸಲು ಬಸ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ, ರೈತರು ತಾವು ಬೆಳೆದ ಬೆಳೆಯನ್ನು ಮಾರಲು ನಗರಕ್ಕೆ ಬಸ್‌ನಲ್ಲೇ ಸಂಚರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಸಹ ತಮ್ಮ ಮನೆಯಿಂದ ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮನೆಗೆ ಅಥವಾ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮನೆಯಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಮನೆಗೆ ಸಂಚರಿಸಲು ಬಸ್ ಬಳಸುತ್ತಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಈ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗಿ ಬರುವ ಈ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಯಾಣವು ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು

ಅತ್ಯಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ, ಮತ್ತು ಜೀವನೋಪಾಯದ ಹಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ಪ್ರಯಾಣವೂ ಸೇರಿದೆ ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳೂ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿವೆ[29].

ನಗರದ ಬಸ್ ಪ್ರಯಾಣಿಕರ ಸಂಘಟನೆಯಾದ ಬೆಂಗಳೂರು ಬಸ್ ಪ್ರಯಾಣಿಕರ ವೇದಿಕೆಯು (BBPV) 2012–13 ರಲ್ಲಿ 2,647 ಮಹಿಳೆಯರ ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸಿತ್ತು. ಅದರ ಪ್ರಕಾರ[30], ಬಸ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ 1803 ಪ್ರಕರಣಗಳು ವರದಿಯಾಗಿದ್ದವು. ಆಶ್ಚರ್ಯಕರವೆಂದರೆ ಅದರಲ್ಲಿ 69% ರಷ್ಟು ಮಹಿಳೆಯರು ತಮಗೆ ಬಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದರು. ಕಿರುಕುಳವು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಸ್ವರೂಪಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತವೆ.

- ಅಶ್ಲೀಲ ಭಾಷೆ ಉಪಯೋಗಿಸುವುದು
- ದೇಹದ ಅಂಗಗಳನ್ನೇ ಗುರಿಯಾಗಿಸಿ ದಿಟ್ಟಿಸುವುದು
- ಮುಟ್ಟುವುದು; ಸವರುವುದು; ಮತ್ತು ಎಳೆದಾಡುವಂತಹ ದೈಹಿಕ ಆಕ್ರಮಣ
- ಜನನಾಂಗಗಳ ಪ್ರದರ್ಶನ
- ಹಿಂಬಾಲಿಸುವುದು
- ಅನುಮತಿ ಪಡೆಯದೆ ಫೋಟೋ ಅಥವಾ ವಿಡಿಯೋ ತೆಗೆಯುವುದು

ಕೇವಲ ಮಹಿಳಾ ಪ್ರಯಾಣಿಕರಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಮಹಿಳಾ ನಿರ್ವಾಹಕರೂ ಸಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬಂದಿತು. 2013 ರ ಮಾಧ್ಯಮಗಳ ವರದಿಯ ಪ್ರಕಾರ[31], BMTCಯು ತನ್ನ ಮಹಿಳಾ ಪ್ರಯಾಣಿಕರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ದೂರುಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಮಿತಿಯೊಂದನ್ನು ರಚಿಸಲು ಯೋಚಿಸಿತ್ತು. ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಪ್ರಯಾಣಿಕರ ಆಕ್ರೋಶದ ಕಾರಣ BMTC ಯು ಬಸ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು 'ಮಹಿಳಾ ಸುರಕ್ಷತಾ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿತು.ಆದರೂ ಸಮಿತಿಯ ವಿವರ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ಅಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ.

3.6.2 BBMP ಸಮಿತಿ : ನಗರಾಡಳಿತವನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ನಗರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಯಾದ ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಾನಗರ ಪಾಲಿಕೆಯು, ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ವಿರೋಧೀ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿದೆ. ಸಮಿತಿಯು ಕ್ರಿಯಾಶೀಲವಾಗಿದ್ದು, ರಚನೆಯಾದ

29 General Manager, B.E.S.T. v. Mrs. Agnes, 1963, 1964 AIR 193.

30 Blorebusvedike, Sexual Harassment on BMTC Buses, "Homepage," 22 February 2014.

31 Smriti Sharma Vasudeva, "BMTC to form committee for safety of women commuters," Deccan Herald, 11 November 2013. <https://www.deccanherald.com/content/368205/bmtc-form-committee-safety-women.html>

ಆರು ತಿಂಗಳಿನಲ್ಲೇ ಐದು ದೂರುಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿತ್ತು[32]. ಇದರಲ್ಲಿ ಒಂದು ದೂರು ಗಂಭೀರ ಸ್ವರೂಪದ್ದಾಗಿತ್ತು, ಬಿಬಿಎಂಪಿಯ ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರು ಆರೋಪಿಯಾಗಿದ್ದು, ಕೆ.ಆರ್ ಪುರಂನಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಪೌರಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರನ್ನು ಬೆಂಬಿಡದೆ ಹಿಂಬಾಲಿಸಿ, ನಿಂದಿಸಿ ಮತ್ತು ಹಲ್ಲೆ ನಡೆಸಿದ್ದರು. ಜೊತೆಗೆ ಕಬ್ಬಿಣದ ರಾಡ್‌ನಿಂದ ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿ ಹಲ್ಲೆ ಮಾಡುತ್ತೇನೆಂದು ಬೆದರಿಸಿದ್ದರು. ಬಿಬಿಎಂಪಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು (ಗುತ್ತಿಗೆ ಅಥವಾ ಖಾಯಂ) ಈ ರೀತಿ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೊಳಗಾದಲ್ಲಿ ಈ ಸಮಿತಿಗೆ ದೂರು ನೀಡಬಹುದು. ಈ ಸಮಿತಿಯು ತನಿಖೆ ನಡೆಸಿ, ಪ್ರಕರಣವು ಗಂಭೀರವಾಗಿದ್ದರೆ ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ವರ್ಗಾಯಿಸುತ್ತದೆ.

ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಬಿಬಿಎಂಪಿ–ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ವಿರೋಧೀ ಸಮಿತಿಯು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಇದು ಪೌರಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಪಾಲಿಕೆಯ ಇತರ ಯೋಜನೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತಹ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತದೆ.

3.6.3 ವನಿತಾ ಸಹಾಯವಾಣಿ : ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಪೊಲೀಸ್ ವತಿಯಿಂದ ವನಿತಾ ಸಹಾಯವಾಣಿಯು 1999 ರಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾಗಿದ್ದು, ತೊಂದರೆಯಲ್ಲಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ತಕ್ಷಣದ ತೊಂದರೆಯಿಂದ ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡುವುದು, ಮತ್ತು ನೆರವು ನೀಡುವುದು ಅದರ ಕೆಲಸವಾಗಿದೆ. ದೂರವಾಣಿಯ ಮೂಲಕ ಉಚಿತ ಆಪ್ತಸಲಹೆ, ಪೊಲೀಸ್ ನೆರವು, ತುರ್ತುಸಂದರ್ಭಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ, ಕಿರುಕುಳ ಅಥವಾ ನಿಂದನೆಯಾದಲ್ಲಿ ಅವರನ್ನು ಪಾರುಮಾಡುವುದು ಇಂತಹ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ವನಿತಾ ಸಹಾಯವಾಣಿಯು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ವನಿತಾಸಹಾಯವಾಣಿಯೇ ತೊಂದರೆಗೆ ಸಿಲುಕಿ, ಉಚಿತ ಆಪ್ತಸಲಹೆಗಾರರಿಗೇ ಅಶ್ಲೀಲ ಕರೆಗಳು ಬರಲಾರಂಭಿಸಿ ಅವರನ್ನು ಆಘಾತಕ್ಕೆ ಸಂಕಟಕ್ಕೆ ದೂಡಿದ ಘಟನೆ ನಡೆದಿದ್ದರ ಬಗ್ಗೆ ಪತ್ರಿಕೆಯು ವರದಿ ಮಾಡಿತ್ತು[33]. ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ದೂರು ದಾಖಲಾಗಿಲ್ಲ.

3.6.4 ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳಿಂದ ಪರಿಹಾರ : 2013 ರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ನಿವಾರಣೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾನೂನು ಜಾರಿಯಾದ ಮೇಲೂ ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಕೇಳಲು ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ, ನ್ಯಾಯಸ್ಥಾನದ ಮಿಶ್ರ ಒಲವು ವ್ಯಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ.

32 Niharika Alva, "BBMP's sexual harassment panel gets 5 complaints in 6 months," Times of India, 28 December 2017. <http://timesofindia.indiatimes.com/articleshow/62274837.cms?utm_source=contentofinterest&utm_medium=text&utm_campaign=cppst>

33 New Indian Express, "Bengaluru police harassed with obscene calls," 31 March 2017. <http://www.newindianexpress.com/cities/bengaluru/2017/mar/31/helpline-workers-with-bengaluru-police-harassed-with-obscene-calls-1588035.html>

ಕಾಯಿದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಅಂಶಗಳಿಂದ ಹುಟ್ಟುವ ನಿಯಮಗಳ ಮಾದರಿಯನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ಈ ಕೆಳಗೆ ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ;

1. **ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿವರಣೆ: ಕೇರಳ ಸರ್ಕಾರ v/s ಕೆ.ಪಿ. ಅನಿಲ್ ರಾಜಗೋಪಾಲ್, 2015:** ಈ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಕೇರಳ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು, ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಯಾವುದೇ ನಡವಳಿಕೆಯು, 2013 ರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅಪರಾಧ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾದರೆ, ಆ ಕಿರುಕುಳವು ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಭರವಸೆ ಹುಟ್ಟಿಸುವುದು, ಬೆದರಿಕೆ ಒಡ್ಡುವುದು ಅಥವಾ ಅಸಹನೀಯ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು, ಇಂತಹ ನಡವಳಿಕೆಗಳಾಗಿರಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯಿತು.

2. **ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿವರಣೆ: ಶಾಂತಕುಮಾರ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್ ಆಫ್ ಸೈಂಟಿಫಿಕ್ ಅಂಡ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ & ಅದರ್ಸ್, ದೆಹಲಿ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ (2018) 156FLR 719 :** ಈ ದೂರಿನಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ನಡವಳಿಕೆ ಇಲ್ಲವೆಂದು ದೂರು ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ತಡೆ ಒಡ್ಡುವುದು ಮತ್ತು ವಾದ ಮಾಡುವಾಗ ನಿಂದನೆಯ ಭಾಷೆ ಬಳಸುವುದು 'ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ' ಆಗಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ, ಲೈಂಗಿಕ ಕಲ್ಪನೆಯಿಂದ ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಮುಟ್ಟಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಆ ನಡವಳಿಕೆಯು 2013 ರ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಬರುತ್ತದೆ ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಹೇಳಿತ್ತು.

3. **ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು: ವಿದ್ಯಾ ಅಖಾವ್ v/s ಯೂನಿಯನ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ, ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ವಿಮೆನ್ & ಚೈಲ್ಡ್ ಅಂಡ್ ಅದರ್ಸ್ (2017 LLR 357):** ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ವಿರುದ್ಧದ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸುವಾಗ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು, ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಸಮಿತಿಯ ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯಯಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿತ್ತು. ಎರಡು ರೀತಿಯ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಿದ್ದ ಮಾತ್ರಕ್ಕೆ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಪುನಃ ಇಡೀ ಪ್ರಕರಣದ ವಿಚಾರಣೆ ನಡೆಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಹೆಚ್ಚೆಂದರೆ ಎರಡೂ ಪಕ್ಷದವರಿಗೂ ತಮ್ಮನ್ನು ತಾವು ಸಮರ್ಥಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಮಿತಿ ಸಮಾನ ಅವಕಾಶ ನೀಡಿದೆಯೇ, ಸಹಜನ್ಯಾಯ ತತ್ವವನ್ನು ಪಾಲಿಸಿದೆಯೇ ಮತ್ತು ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಶಿಕ್ಷೆ ತಕ್ಕುದಾದುದೇ? ಎಂದು ಪರಿಶೀಲಿಸಬಹುದು ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿದೆ.

4. **ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ರಚನೆ: ಅಶೋಕ್ ಕುಮಾರ್ ಸಿಂಗ್ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಆಫ್ ದೆಹಲಿ (2017(155)FLR 610) :** ಈ ದೂರು ಅರ್ಜಿಯು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ರಚನೆಯಾಗಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಸಮಿತಿಯ ವಿಚಾರಣೆಯು ಸಹಜನ್ಯಾಯ ತತ್ವಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದಾಗಿತ್ತು. ಈ

ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ವಿಚಾರಣೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು, ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ವಿಚಾರಣೆ ನಡೆಸುವಾಗ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪಕ್ಷದವರಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು, ದೂರುದಾರರ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳ ವಿಚಾರಣೆ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಹೇಳಿಕೆಯ ನಂತರ ಎರಡು ವಾರದೊಳಗೆ ವಿಚಾರಣೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಮೂರು ತಿಂಗಳೊಳಗಾಗಿ ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಮುಗಿಸುವುದು ಇದನ್ನೆಲ್ಲ ಸಮಿತಿಯು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಎತ್ತಿ ಹಿಡಿಯಿತು.

5. **ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸಂಯೋಜನೆ: ಸೌಮ್ಯ ಗುಪ್ತಾ ಜವಹರಲಾಲ್ ನೆಹರು ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಅಂಡ್ ಅನದರ್, 2018VIIIAD (ದೆಹಲಿ)259:** ಸಮಿತಿಯ ಸಂಯೋಜನೆಯು ಪೂರ್ವಾಗ್ರಹದಿಂದ ಕೂಡಿದೆ ಎಂಬ ದೂರು ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ವಜಾಗೊಳಿಸಿತು. ಅದನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸುವ ಸೂಕ್ತ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸಂಯೋಜನೆಯನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಬಹುದು ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯ ಹೇಳಿತು.

6. **ಐಸಿಸಿಯ ಆಯ್ಕೆಯಲ್ಲಿ ಪೂರ್ವಗ್ರಹ: ಜಯಾ ಕೊಡಾಟೆ vs ರಾಷ್ಟ್ರಸಂತ ತುಕ್‌ಡೊಜಿ ಮಹಾರಾಜ್ ನಾಗಪುರ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ, ಬಾಂಬೆ ಹೈ ಕೋರ್ಟ್ (2014 SCC OnLineBom 814):** ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಂಬಂಧಿಕರಾಗಿದ್ದನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಿ ಈ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಲಾಗಿತ್ತು, ಇದನ್ನು ಕೋರ್ಟ್ ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಿತು. ಜೊತೆಗೆ ಇದು ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ತನ್ನ ಪರವಾಗಿಯೇ ತೀರ್ಪು ಬರಲೆಂದು ತಾನೇ ರಚಿಸಿಕೊಂಡ ಸಮಿತಿ ಎಂದು ಮೇಲ್ನೋಟಕ್ಕೇ ತಿಳಿಯುತ್ತಿತ್ತು. ಇದು ಉದ್ಯೋಗ ಒಪ್ಪಂದಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳುವ ಮೂಲಕ ಈ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು **'**ಸಂತ್ರಸ್ತ ಮಹಿಳೆ**'** ವಿವರಣೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿತು.

7. **ಐಸಿಸಿಯ ಕ್ಷಮತೆ/ಸಮರ್ಥತೆ: ಗೌರವ್ ಜೈನ್. ಹಿಂದುಸ್ತಾನ್ ಲಾಟೆಕ್ಸ್ ಫ್ಯಾಮಿಲಿ ಪ್ಲಾನಿಂಗ್ ಪ್ರೊಮೊಷನ್ ಟ್ರಸ್ಟ್ & ಅದರ್ಸ್. (2015 SCC OnLine Del 11026):** ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯು ಅನ್ಯಾಯವಾಗಿ ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸಿದುದರ ವಿರುದ್ಧ ಈ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದ ಈ ದೂರುಅರ್ಜಿಯನ್ನು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ವಜಾಗೊಳಿಸಿತು. ಐಸಿಸಿಯ ರಚನೆ ಸೂಕ್ತವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಈ ರೀತಿಯ ಆದೇಶ ನೀಡಲು ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿದೆ ಎಂಬ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಯ ಆದೇಶವನ್ನು ಎತ್ತಿ ಹಿಡಿಯಿತು.

8. **ಐಸಿಸಿ ನಿರ್ಣಯಗಳ ಕಾನೂನು ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತತೆ: ಸರಿತ ವರ್ಮ ನ್ಯೂ ದೆಹಲಿ ಮುನಿಸಿಪಲ್ ಕಾರ್ಪೊರೇಶನ್ & ಅದರ್ಸ್2016(4)SCT33(Delhi):**

ಐಸಿಸಿಯ ನಿರ್ಣಯವು ಪ್ರತಿವಾದಿಯನ್ನು ಅಸ್ಪಷ್ಟ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾನ್ಯ ತಳಹದಿಯ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸುವಂತಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಆ ರೀತಿಯ ಆಕ್ಷೇಪಾರ್ಹ ಆದೇಶವು,

ಮೇಧಾ ಕೋಟ್ವಾಲ್ ಲೆಲೆ & ಅದರ್ಸ್ ಮತ್ತು ಯೂನಿಯನ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಅಪೆಕ್ಸ್ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳಿರುವಂತೆಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಕಾನೂನು ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಹೊರಗೇ ನಿಲ್ಲುತ್ತದೆ ಎಂದು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಹೇಳಿತು. ರಿಟ್ ಅರ್ಜಿಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ನಾಲ್ಕುವಾರದೊಳಗೆ ನ್ಯಾಯಪರಿಧಿಯ ಒಳಗೇ ಐಸಿಸಿಯು ಹೊಸ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ನೀಡುವಂತೆ ಆದೇಶಿಸಿತು.

9. **ಸಹಜನ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ಐಸಿಸಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು: ಶೀತಲ್ ಪ್ರಸಾದ್ ಶರ್ಮ ಮತ್ತು ಸ್ಟೇಟ್ ಆಫ್ ರಾಜಸ್ತಾನ್ & ಅದರ್ಸ್, 2018(2)SCT565(RH) :** ಈ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಆರೋಪಿಸಿದ ಮೂವರು ಮಹಿಳೆಯರು ಈಗಾಗಲೇ ಹಲವಾರು ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ದೂರು ನೀಡಿದ್ದು, ಐಸಿಸಿಯು ತನ್ನ ಪರಿಧಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಅದನ್ನುಪರಿಗಣಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ಐಸಿಸಿಯು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು 2013 ರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕಾನೂನನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿಲ್ಲ. ಜೊತೆಗೆ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಹಿರಿಯಮಹಿಳಾ ಅಧಿಕಾರಿಯಾದ್ದರಿಂದ ಅವರ ಆಯ್ಕೆಯೂ ಪ್ರಶ್ನಾರ್ಹವಲ್ಲ. ಆದರೆ ವಿಚಾರಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಆರೋಪಿಗೆ ದೂರುದಾರರ ಸಾಕ್ಷ್ಯಗಳನ್ನು ಪಾಟೀಸವಾಲು ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡಿಲ್ಲ, ಹಾಗೂ ಈ ಆರೋಪಿಯ ಗೈರುಹಾಜರಿಯಲ್ಲಿ ದೂರುದಾರರ ಹೇಳಿಕೆಯನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ, ಮತ್ತು ಈ ಕ್ರಮವೆಲ್ಲವೂ ಸಹಜನ್ಯಾಯ ತತ್ವಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಈ ದೂರುಅರ್ಜಿಯನ್ನು ಮಾನ್ಯ ಮಾಡಿದ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವರದಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮಾತ್ರ ಅರ್ಜಿದಾರರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿತು ಮತ್ತು ಸಹಜ ನ್ಯಾಯತತ್ವವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಅರ್ಜಿದಾರರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸಿರುವುದು ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತವಲ್ಲ ಎಂದು ಆದೇಶ ನೀಡಿ, ಸಮಿತಿಯ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಪಕ್ಕಕ್ಕೆ ಸರಿಸಿತು.

* * *

4. ನಿರ್ಣಯ

4.1 ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ತನಿಖೆ

ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಸುರಕ್ಷಿತತೆಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಹೇಗೆ ನೋಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ನಾವು ಅವರನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸಿದೆವು. ಎಲ್ಲೆಲ್ಲಿ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆಯೋ ಅಲ್ಲೆಲ್ಲ ನಾವು ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಖುದ್ದು ವೀಕ್ಷಿಸಿದೆವು. ಅವರ ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಅವರು ದಿನನಿತ್ಯ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಹೇಗೆ ಓಡಾಡುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಶ್ನೆ ಕೇಳಿದೆವು.

ನಾವು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ದತ್ತಾಂಶದ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಸುರಕ್ಷಿತ ಅಥವಾ ಅಸುರಕ್ಷಿತವನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುವ ಭೌತಿಕ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲಾಯಿತು. ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಇರಬಹುದಾದ ಅಪಾಯವನ್ನು ಅರಿಯಲು, ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಹೇಗೆ ಸುರಕ್ಷಿತಗೊಳಿಸಬಹುದು ಎಂದು ಗುರುತಿಸಲು, ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡುವಾಗ ಹಲವಾರು ರೀತಿಯ ವ್ಯಾಪಾರೀ ಸ್ಥಳವನ್ನು ತನಿಖೆ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು, ಹೂವು, ಸೊಪ್ಪು, ನೆಲ್ಲಿಕಾಯಿ, ಕಡಲೇಕಾಯಿ, ಮಾವಿನಕಾಯಿ, ಹಣ್ಣು ಮತ್ತು ತರಕಾರಿ ಮತ್ತು ಆಭರಣಗಳನ್ನು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು.

ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಓಡಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ (ಅವೆಲ್ಲ ಖಾಸಗೀ ವಾಸಸ್ಥಾನಗಳು) ಆದರೆ ಅವರ ಅನುಭವವನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದೆವು. ಈ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ ದತ್ತಾಂಶವು ಅವರನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಶ್ನಿಸಿದಾಗ ಅವರು ಹೇಳಿದ ಅನುಭವದ ಪ್ರಥಮ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಿತ್ತು.

ಈ ಕೆಳಗಿನ ಪಟ್ಟಿಯು, ನಮ್ಮ ಸಂದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಮಾತುಕತೆಯಿಂದ ಪದೇಪದೇ ಪುನರಾವರ್ತನೆಯಾಗುತ್ತಾ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ಅಪಾಯಕ್ಕೆ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುವ ವಿಷಯ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ.

ತನಿಖೆಯಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಿದ್ದು

ವಿಷಯ ವಸ್ತು	ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು
ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗಿ ಬರುವುದು ಅಥವಾ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಓಡಾಟ	ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದರಲ್ಲೂ ಅರೆಕಾಲಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ವರ್ಗ ಹಾಗೂ ಜಾತಿಯ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ನಗರದೊಳಗೆ ವಾಸಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೆ	ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಾಮಾನು ಸರಂಜಾಮುಗಳೊಡನೆ ಬೆಳಗಿನ ಜಾವ ಮತ್ತು ತಡರಾತ್ರಿ ಕಡಿಮೆ ದೂರ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ದೂರಕ್ಕೆ ಪ್ರಯಾಣಿಸುತ್ತಾರೆ.

ವಿಷಯ ವಸ್ತು	ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು
	ದೂರ ಇರುವ ಕಾರಣ, ಅವರು ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ದಿನಪೂರ್ತಿ ಕಡಿಮೆ ದೂರ ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚು ಎರಡು ರೀತಿಯಲ್ಲಿಯೂ ಓಡಾಡ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಸ್‌ದರ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ದೂರಕ್ಕೆ ಬಸ್ ಪ್ರಯಾಣ ಅಷ್ಟು ಅನುಕೂಲಕರವಾ ಗಿಲ್ಲದ್ದರಿಂದ ಖರ್ಚು ಹಂಚಿಕೊಂಡು ಆಟೋರಿಕ್ಷಾದಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸೂಕ್ತ ಸಾರಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕೊರತೆ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ರಸ್ತೆಗಳ ಕೊರತೆ, ಬೀದಿ ದೀಪಗಳಿಲ್ಲ ದಿರುವುದು ಇವೆಲ್ಲದರಿಂದ ಮಹಿಳೆಯರು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ, ಹಲ್ಲೆ, ಕೆಲವೊಂದು ಬಾರಿ ಅತ್ಯಾಚಾರ ದಂತಹ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ. ಹತ್ತಿರದ ಅಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಗಳಿಗೆ ಮನೆಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನಡೆದುಕೊಂಡೇ ಹೋಗುವಾಗ ಬೀದಿ ದೀಪಗಳು ಇರುವುದಿಲ್ಲ.	ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಿಂದ ಸಗಟು ಖರೀದಿ ಮಾಡಿ ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪಾರ ಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ ಮಾರುವುದರಿಂದ ಅವರು ಬಸ್ ಅನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಬಸ್ ತಂಗುದಾಣಗಳು ಉತ್ತಮವಾಗಿಲ್ಲ.

ವಿಷಯ ವಸ್ತು	ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು
ಶೌಚಾಲಯ ಮತ್ತು ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನಂತಹ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಲಭ್ಯತೆ	ಬಹುತೇಕ ಕೆಲಸದ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ. ಶೌಚಾಲಯ ಬಳಕೆಯು ಸದಾಕಾಲ ಸವಾಲಾಗಿದೆ. ಮನೆಮಾಲೀಕರು ಕೆಲಸದವರ ಹತ್ತಿರ ತಮ್ಮ ಶೌಚಾಲಯವನ್ನು ಶುಚಿಗೊಳಿಸಿ ಕೊಂಡರೂ ಅವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಶೌಚಾಲಯ ಬಳಸಲು ಬಿಡುವುದಿಲ್ಲ ಕೆಲವು ಮನೆ ಮಾಲೀಕರು ತಾವು ಉಪಯೋಗಿಸದ ಕೋಣೆ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದವರಿಗೇ ಇರುವ ಕೋಣೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಶೌಚಾಲಯ ನಿರ್ಮಿಸಿ ಅದನ್ನು ಬಳಸಲು ಅನುಮತಿ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಹೀಗೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲಿ ಶೌಚಾಲಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೇ ಇಲ್ಲ. ದೂರದಲ್ಲಿರುವ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಶೌಚಾಲಯವನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಂಡು ಹೋಗಬೇಕಿದೆ. ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ಮಧ್ಯೆಯೇ ಬಿಡುವು ಮಾಡಿಕೊಂಡು	ಶೌಚಾಲಯ ಮತ್ತು ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಎದುರಿಸುವ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಸವಾಲು. ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲವಾದ್ದರಿಂದ ನಾನು ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ನೀರುಕುಡಿಯುತ್ತೇನೆಂದೂ, ಆದ್ದರಿಂದ ಸದಾಕಾಲ ನಿರ್ಜಲೀಕರಣದಿಂದ ಬಳಲುತ್ತೇನೆಂದು ಒಬ್ಬ ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿ ತಿಳಿಸಿದರು. ಕೆಲವು ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಾಮಾನಿನ ಹೊರೆಯೊಂದಿಗೆ ಒಂದು ದೊಡ್ಡ ಕ್ಯಾನ್ ನೀರನ್ನೂ ಹೊತ್ತು ತರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಭಾರ ಹೊರುವಿಕೆಯು ಅವರಿಗೆ ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ. ಮೂಲಭೂತ ಸೌಕರ್ಯದ ಲಭ್ಯತೆಯು ಅವರು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಮಡಿವಾಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವವರಿಗೆ ಅಲ್ಲಿ ಕಟ್ಟಿಸಿರುವ ಹೊಸ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಳಿಗೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೌಚಾಲಯ

ವಿಷಯ ವಸ್ತು	ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು
	ಮನೆಗೆ ಬರಬೇಕಿದೆ. ಇದರಿಂದ ಅವರ ಉತ್ಪಾದಕ ಅವಧಿಯು ಕಡಿಮೆಯಾವುದರ ಜೊತೆಗೆ ದೀರ್ಘಕಾಲದ ವರೆಗೆ ಮಲಮೂತ್ರಗಳನ್ನು ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದರಿಂದ ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೂ ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.	ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇದೆ. ಮೊದಲು ಅವರು ವ್ಯಾಪಾರ ನಷ್ಟ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಶೌಚಾಲಯಕ್ಕಾಗಿ 1 ಕಿಮೀ ನಡೆಯಬೇಕಿತ್ತು.
ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಲಭ್ಯತೆ	ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆಯ ಲಭ್ಯತೆಯು ಮನೆಯಿಂದ ಮನೆಗೆ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದ್ದೇನೆಂದರೆ – ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಗಾಯಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯ. ಹಾಗಾದಾಗ ಅವರ ಮನೆಮಾಲೀಕರು ವಿರಮಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಕೊಡುತ್ತಾರೆ, ಅಥವಾ ಅರ್ಧದಿನ ರಜೆ ಕೊಟ್ಟು ಕಳುಹಿಸುತ್ತಾರೆ, ಆದರೆ ಅವರಿಗೆ ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಒದಗಿಸುತ್ತೇವೆಂದು ಅಥವಾ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಖರ್ಚು ಭರಿಸುತ್ತೇವೆಂದು ಎಂದಿಗೂ ಹೇಳುವುದಿಲ್ಲ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲವಾದ್ದರಿಂದ ಮತ್ತು ವೇತನ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಖಾಸಗೀ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಖರ್ಚನ್ನು ಭರಿಸಲು ಅವರಿಗೆ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ	ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆಯು ಇಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲವೇ ಇಲ್ಲ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲವಾದ್ದರಿಂದ ಮತ್ತು ವೇತನ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಖಾಸಗೀ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಖರ್ಚನ್ನು ಭರಿಸಲು ಅವರಿಗೆ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ.

ವಿಷಯ ವಸ್ತು	ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು
ಆರೋಗ್ಯ	ಬಹುತೇಕ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಟ್ಟೆ ಒಗೆಯುವಾಗ ಮತ್ತು ಸ್ವಚ್ಛ ಮಾಡುವಾಗ ರಾಸಾಯನಿಕಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವುಗಳ ತೀವ್ರತೆಯಿಂದ ಮತ್ತು ಪದೇಪದೇ ಉಪಯೋಗಿಸುವುದರಿಂದ ಅವರ ಆರೋಗ್ಯ ದ ಮೇಲೆ ಹಾನಿಯಾಗಬಹುದು. ಮುಟ್ಟಿನ ತೊಂದರೆ ಮತ್ತು ಗರ್ಭಿಣಿಯಾದಾಗಲೂ ಅವರು ತೊಂದರೆ ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪವೂ ಸಹ ಅವರ ದೇಹಕ್ಕೆ ಹಾನಿಯುಂಟು ಮಾಡಬಹುದು. – ಭಾರವಾದ ವಸ್ತು ಎತ್ತುವುದು, ಬಗ್ಗಿ ಕೆಲಸಮಾಡುವುದ (ಬಹಳ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ದನೆಯ ಹಿಡಿಯಿರುವ ಒರೆಸುವ ಬಟ್ಟೆ ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ) ಮನೆ ಮಾಲೀಕರು ಅವರನ್ನು ಸೋಫಾ ಮೇಲೆ ಕುರ್ಚಿಯ ಮೇಲೆ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಬಿಡುವುದಿಲ್ಲ. ಹುಷಾರಿಲ್ಲದೇ ಇದ್ದಗಲೂ ಹಾಸಿಗೆಯ ಮೇಲೆ ಮಲಗಲು ಬಿಡುವುದಿಲ್ಲ.	ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಕಠಿಣವಾದ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿಯೇ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ದಿನಪೂರ್ತಿ ಅವರು ಶಾಖ, ನೇರ ಸೂರ್ಯನ ಬೆಳಕು, ಧೂಳು, ಶಬ್ದ ಮತ್ತು ಮಲಿನವಾಯುಗಳಿಗೆ ತೆರೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪಾರ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ನೀರು ಕುಡಿಯುವುದು ಮತ್ತು ಶೌಚಗಳನ್ನು ದೀರ್ಘಾವಧಿಯವರೆಗೂ ತಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಒಳ್ಳೆಯ ವ್ಯಾಪಾರ ಕಾಲವಾದ ತಡ ರಾತ್ರಿಯವರೆಗೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಅವರು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಂತಹ ತೊಂದರೆಗೆ ಸಿಲುಕುವಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಮುಟ್ಟಿತನ ತೊಂದರೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಜನನ ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ.

ವಿಷಯ ವಸ್ತು	ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು
		ಭಾರೀ ತಳ್ಳುಗಾಡಿಗಳನ್ನು ತಳ್ಳುವುದು, ಭಾರವನ್ನು ಹೊರುವಂತಹ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪವೂ ಸಹ ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಕಾಯಿಲೆ ತರಬಹುದು. ತಿರುಗು ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಅಲ್ಲಲ್ಲಿ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವ ಸೌಲಭ್ಯವಿಲ್ಲ, ಹೀಗಾಗಿ ಅವರು ತಮ್ಮ ಮಿತಿಗೂ ಮೀರಿ ಭಾರವನ್ನು ಅವರ ತಲೆಯಮೇಲೆ ಅಥವಾ ಬೆನ್ನಿನ ಮೇಲೆ ಹೊತ್ತಿರಲೇ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಇದರಿಂದ ದೀರ್ಘಕಾಲದ ನಂತರ ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆ ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ.
ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ	ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಮನೆಯು ಖಾಸಗೀ ಸ್ಥಳವಾಗಿದ್ದು, ಮುಚ್ಚಿದ ನಾಲ್ಕುಗೋಡೆಗಳ ಮಧ್ಯೆ ಮಾಲೀಕರ ಮನೆಯ ಪುರುಷ ಸದಸ್ಯರು ಮನೆಕೆಲಸದ ಮಹಿಳೆಯ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಸಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಮತ್ತು ಇದು ಯಾರ ಗಮನಕ್ಕೂ ಬರುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.	ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಆಗಾಗ ಪೊಲೀಸರು ಮತ್ತು ಮುನಿಸಿಪಲ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಬೈಗುಳದ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ. ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವುದು 'ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ', 'ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳದ ಅತಿಕ್ರಮಣ' ಮತ್ತು 'ಅನಾರೋಗ್ಯಕಾರಕ'ಎಂಬ ಅವರ ಪೂರ್ವಗ್ರಹ ಪೀಡಿತ ಮಿಥ್ಯಾ ಭಾವನೆಯೇ ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ. ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಬೀದಿದೀಪಗಳ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಾರಿಗೆಯ ಕೊರತೆಯಿಂದ ಅಸುರಕ್ಷಿತವಾಗುತ್ತದೆ.

ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಜೊತೆಗೆ, ಇನ್ನೊಂದು ಗಮನಸಬೇಕಾದ್ದೇನೆಂದರೆ, ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವು ಎಲ್ಲರಿಂದ ಬೇರ್ಪಟ್ಟ ಮತ್ತು ಮುಚ್ಚಿದ ಸ್ಥಳವಾದ್ದರಿಂದ, ಮಾಲೀಕರು ಅಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಯಬೇಕೆಂಬ ಮುಲಾಜಿಗೇನೂ ಸಿಲುಕುವುದಿಲ್ಲ, ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಮಾಲೀಕರೇ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಸಂಕಟದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸಹಾಯಕ್ಕೆ ಯಾರೂ ಇಲ್ಲದೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಶೋಷಣೆಗೊಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ. ಈ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನಾಡಲು ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳೇ ಸಿಗಲಿಲ್ಲ, ಅಂದರೆ ಅದು ಎಷ್ಟು ಮುಚ್ಚಿದ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಎಂದು ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವು ಹೇಗೆ ಸಿಗುತ್ತದೆ? ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು, ಶೌಚಾಲಯದಿಂದ ಹಿಡಿದು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬೆದರಿಕೆಯ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸಬೇಕಿದೆ.

ಇನ್ನೊಂದು ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ್ದೇನೆಂದರೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಾ ತಮ್ಮ ದಿನನಿತ್ಯದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದೆ. ಈ ಕೆಳಗಿನವುಗಳು ಅವರು ದಿನನಿತ್ಯ ಅವರು ಎದುರಿಸುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ:

- "ಕಸ ಅವರದಾದರೂ ಅದನ್ನು ನಾವು ಹೊತ್ತು ಅವರೊಂದಿಗೆ ಲಿಫ್ಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಹೋಗಬೇಕು. ಕಸ ಒಯ್ಯುವುದಕ್ಕೇ ಇರುವ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಲಿಫ್ಟ್‌ನಲ್ಲಿ ನಾವು ಹೋಗಬೇಕು."
- "RWA ಗಳು ಕೆಲವು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಫೋಟೋಗಳನ್ನು ಲಿಫ್ಟ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಅಂಟಿಸಿ, ಇವರು ಕಳ್ಳತನ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಇವರನ್ನು ಯಾರೂ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಾರದೆಂದು ಬರೆದಿರುತ್ತಾರೆ"
- "RWAಗಳು ಯಾವುದಕ್ಕೂ ಪ್ರಯೋಜನವಿಲ್ಲ. ಅವರು ನಮ್ಮನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ನಾಯಿಗಳು ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದವರು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಲಿಫ್ಟ್ ಬಳಸಬೇಕೆಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ನಾವು ಅವರ ಮುಂದೆಯೇ ಲಿಫ್ಟ್‌ಗಾಗಿ ಕಾದಿದ್ದರೂ ಸಹ ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಬಾ ಎಂದು ಕರೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ಹತ್ತಿರ ವಾಸನೆ ಬರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ."
- "ಮನೆಕೆಲಸದವರನ್ನು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಗುಲಾಮರಿಗಿಂತ ಕಡೆಯಾಗಿ ಕಾಣಲಾಗುತ್ತದೆ."
- "ನನ್ನ ಮನೆ ಮಾಲೀಕರು ನನಗೆ ಆಹಾರವನ್ನು ದಿನಪತ್ರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಸುತ್ತಿ ಕೊಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಆದ್ದರಿಂದಲೇ ನಾನು ಮನೆಕೆಲಸವನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಬಿಟ್ಟೆ. ನನ್ನನ್ನು ಈ ರೀತಿ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ನನಗೆ ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲ"

ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಬೆಳಗಿನ ಜಾವವೇ ಹೋಗಬೇಕು, ಮತ್ತು

ಅವು ತಡರಾತ್ರಿ ಮಾರಾಟವಾಗುವವರೆಗೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲೇಬೇಕು. ಇದು ಅವರು ಶಿಳ್ಳೆ ಹೊಡೆಯುವುದು, ಕಣ್ಣಿಡುವುದು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಹಲ್ಲೆ ಮತ್ತು ಅತ್ಯಾಚಾರದಂತಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ/ದೌರ್ಜನ್ಯ ಎದುರಿಸಲು ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ದಿನದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಇತರ ಹಿರಿಯ ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿದ್ದರೆ ಅವರಿಗೆ ಸುರಕ್ಷತೆ ಭಾವನೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಲೈಂಗಿಕಕಿರುಕುಳ ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವಂತಹ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವಾಗಲೀ, ಮಾಲೀಕರಾಗಲೀ ಅವರಿಗೆ ಇಲ್ಲ. ಹೀಗಿದ್ದರೂ 2014 ರ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ನಗರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಜೀವನೋಪಾಯ ರಕ್ಷಣೆಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿದೆ.

ನಾವು ಕಂಡುಕೊಂಡ ಇನ್ನೊಂದು ಮುಖ್ಯವಾದ ವಿಷಯವೇನೆಂದರೆ, ಮಹಿಳೆಯರು ಅವರ ಆರೋಗ್ಯ, ಮಕ್ಕಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿ, ಕುಟುಂಬ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ಗಂಡನ ಕೆಲಸ ಎಲ್ಲವನ್ನು ಆಧರಿಸಿಈ ರೀತಿ ವಿವಿಧ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಆದಾಯದ ಕೊರತೆ ಇದ್ದಾಗ ಹೆಣ್ಣುಮಕ್ಕಳು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡಲು ಮುಂದಾಗುತ್ತಾರೆ, ಏಕೆಂದರೆ ಇದು ಅವರಿಗೆ ಸ್ವಾವಲಂಬನೆ ಒದಗಿಸಿಕೊಡುವುದಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಅವರು ಯಾರಿಗೂ ಉತ್ತರದಾಯಿಯಾಗಿರಬೇಕಿಲ್ಲ, ಮತ್ತು ಸಮಯವನ್ನು ಪಾಲಿಸಬೇಕಿಲ್ಲ. “ನಾನು ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ತುಂಬ ಒತ್ತಡ ಇರುತ್ತಿತ್ತು. ಅವರು ಕೂಗಾಡುತ್ತಿದ್ದರು, ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಕೇಳುತ್ತಿದ್ದರು. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ನಾನು ತಡವಾಗಿ ವಾಪಸ್ ಹೋಗುತ್ತಿದ್ದೆ, ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಸಾಯಂಕಾಲ ಮತ್ತೆ ಹೋಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಿತ್ತು. ಆ ಕೆಲಸ ನನಗೆ ಇಷ್ಟವಾಗಲಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ನಾವು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವಾಗ ನಮಗೆ ಸ್ವಲ್ಪ ನಿಯಂತ್ರಣವಿರುತ್ತದೆ. ಕಳೆದ ತಿಂಗಳು ನಾನು ತಮಿಳುನಾಡಿನಲ್ಲಿರುವ ನನ್ನ ಹಳ್ಳಿಗೆ ಹೋಗಬೇಕಿತ್ತು, ಉಳಿದಿರುವ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡಿ ಹೋಗುವುದೆಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಿದೆ. ಮತ್ತೆ ಬಂದಾಗ ಹೊಸದಾಗಿ ಸೊಪ್ಪು ಕೊಂಡು ಮತ್ತೆ ಕೆಲಸ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದೆ” ಎಂದು ಯಮುನಾ ಅವರು ಹೇಳಿದರು.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಬಗ್ಗೆ ಗೌರವ ಭಾವನೆಯೂ ಜೊತೆಗೇ ಬಂದಿದೆ, ಹೂವು ಮಾರುವ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು “ನನ್ನ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವೇ ನನಗೆ ದೇವಸ್ಥಾನವಿದ್ದಂತೆ. ನನ್ನ ವ್ಯಾಪಾರದಿಂದ ನನ್ನ ಮಗ ಕಣ್ತೆರೆಯುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಯಿತು”

4.2 ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಧ್ವನಿಗಳು

4.2.1 ಅನುಭವಿಸಿದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಸ್ವರೂಪಗಳು : ದಿನನಿತ್ಯ ತಾವು ಅನುಭವಿಸುವ ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ ಮಹಿಳೆಯರು ವಿವರಿಸಿದರು.

ಹಿಂಬಾಲಿಸುವುದು, ಮೂಕ ಸನ್ನೆಗಳು ಮತ್ತು ಬೆದರಿಸುವುದು: ಲೈಂಗಿಕಕಿರುಕುಳದ ಅನುಭವವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವ ಬಗ್ಗೆ ನಿರಾಕರಣೆ ಮತ್ತು ಮುಜುಗರ ಇದ್ದರೂ ಸಹ, ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಬ್ಬರೂ ತಮಗೆ ಅನುಭವವಾದ

ಹಲವಾರು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಗಳ ಸಾಮಾನ್ಯ ಘಟನೆಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿದರು. ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಯುವತಿಯೊಬ್ಬರು "ಅವರು ನನ್ನನ್ನೇ ನೋಡುತ್ತಿದ್ದರು, ಈ ಕೆಲಸ ಮಾಡಮ್ಮ ಎಂದು ಹೇಳುವುದು, ನನ್ನನ್ನೇ ನೋಡುವುದು" ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು "ಅವರು ನಮ್ಮ ದೇಹ ಅಂಗಾಂಗಗಳನ್ನು ಮುಜುಗರವಾಗುವಂತೆ ದಿಟ್ಟಿಸಿ ನೋಡುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಮನೆ ಗುಡಿಸುವಾಗ, ಒರೆಸುವಾಗ ನಮ್ಮನ್ನೇ ನೋಡುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ವಯಸ್ಸಿನ ಹುಡುಗಿಯರಿಗೆ ಏನು ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಹೇಳಿದರು. "ಅವರು ನಮ್ಮ ದೇಹ ಕಾಣುವಂತಹ ಕೆಲಸವನ್ನು ನೀಡಿ, ನಂತರ ನಮ್ಮನ್ನೇ ನೋಡುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಹುಡುಗಿಯರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಈ ರೀತಿ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ". ತಮ್ಮನ್ನು ಹೇಗೆಲ್ಲ ಮುಟ್ಟುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು ತಮ್ಮ ಅನುಭವವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. "ಅವರು ಸದ್ದಿಲ್ಲದೆ ನಮ್ಮ ಹಿಂದೆ ಬಂದು ನಿಲ್ಲುತ್ತಾರೆ, ನಾವು ತಿರುಗಿ ನೋಡಿದಾಗ, ನಮ್ಮ ಹಿಂದೆ ನಿಂತಿರುತ್ತಾರೆ" ಮಾಲೀಕರು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಅನುಚಿತವಾಗಿ ನಡೆದುಕೊಂಡದ್ದೂ ಇದೆ. ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರು "ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ನಮ್ಮ ಮುಂದೆಯೇ ಅವರು ಬಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಬದಲಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುತ್ತಾರೆ, ಪ್ಯಾಂಟ್‌ಗಳನ್ನು ಕಳಚುತ್ತಾರೆ" ಮತ್ತು "ದ್ವಂದ್ವಾರ್ಥ ಬರುವಂತೆ ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆ" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ತಾವು, ದಿಟ್ಟಿಸಿನೋಡುವುದು, ಕಣ್ಣು ಹೊಡೆಯುವುದು, ಲೈಂಗಿಕ ಛಾಯೆಯ ಸನ್ನೆಗಳು, ಅನುಚಿತವಾಗಿ ಸ್ಪರ್ಶಿಸುವುದು, ಅನುಚಿತ ಟೀಕೆಗಳು ಮತ್ತು ದೈಹಿಕ ಹಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತೇವೆಂದು ಹೇಳಿದರು. ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು, "ನಾವು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುತ್ತಿರುವಾಗ, ಕೆಲವು ಗ್ರಾಹಕರು ಸುಮ್ಮನೇ ಬಂದು ನಿಲ್ಲುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಏನನ್ನೂ ಕೊಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದೂ ಇಲ್ಲ, ಅಲ್ಲಿಂದ ಹೋಗುವುದೂ ಇಲ್ಲ" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಇನ್ನೊಬ್ಬರು ಈಜಿಪುರದ 38 ವರ್ಷದ ಮಹಿಳಾ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು ಮಹಿಳೆಯರು ಬಗ್ಗೆ ಗೌರವವಿಲ್ಲದ ಕೆಲವು ಯುವಕರು ಅನುಚಿತವಾಗಿ ಟೀಕೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾರೆಂದು ದೂರಿದರು.

ಬನ್ನೇರುಘಟ್ಟ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಉದ್ಯಾನವನದ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವ 35 ವರ್ಷದ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬರು ತಮಗೆ ಹೋಲ್‌ಸೇಲ್ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಿದವನೊಂದಿಗೆ ಜಗಳಕ್ಕಿಳಿಯದೇ, "ನಾನು ಈ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಯಾವಾಗಲೂ ಬರುತ್ತೇನೆ, ನನ್ನೊಂದಿಗೆ ಏಕೆ ಹೀಗೆ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದೀರಿ?" ಎಂದು ಕೇಳಿದ್ದರು. ಕಾರಣವಿಲ್ಲದೆ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವ್ಯಾಪಾರಿಯು ತನ್ನ ತಲೆಕೂದಲು ಹಿಡಿದೆಳೆದ ಘಟನೆಯನ್ನೂ ಅವರು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. ಅವರು ಅವನ ಕೆನ್ನೆಗೆ ಹೊಡೆದು ಹತ್ತಿರದ ಪೋಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ಎಳೆದೊಯ್ಯಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದಾಗ ಅವನು ಅಲ್ಲಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದ. ಇದನ್ನು ಅವರು ವಿವರಿಸಿದ್ದು ಹೀಗೆ "ಮಾರ್ಕೆಟ್‌ಗೆ ಹೋದ್ರೂನೂ ಕಷ್ಟಾನೇ, ಇಲ್ದಿದ್ರೂ ಕಷ್ಟಾನೇ, ಒಟ್ನಲ್ಲಿ ಜನರ ಹತ್ರ ಬದುಕೋದೆ ಕಷ್ಟ" ತಮ್ಮ ಜೀವನೋಪಾಯವಾದ ಈ

ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಿಡಲೂ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದೆ, ಈ ಕಿರುಕುಳವನ್ನೂ ಎದುರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದಂತಹ ಅನಿವಾರ್ಯತೆಯಿಂದ ಅವರು ಆ ಮಾತನ್ನಾಡಿದ್ದರು.

ಜೋಗುಪಾಳ್ಯದ 40 ವರ್ಷದ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು, ಗ್ರಾಹಕರಿಂದ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಂದ ದಿನನಿತ್ಯ ಅನುಭವಿಸುವ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. "ಜನರು ಕೆಟ್ಟ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನಮ್ಮನ್ನು ನೋಡುತ್ತಾರೆ, ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆ, ನನ್ನ ಫೋನ್ ನಂ ಕೇಳುತ್ತಾರೆ, ನಾನು ಎಲ್ಲಿರುವುದು ಎಂದು ಕೇಳುತ್ತಾರೆ" ಈ ರೀತಿಯ ನಡವಳಿಕೆಗಳು ನನಗೆ ಮುಜುಗರ ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ ಎಂದು ಅವರು ಹೇಳಿದರು. "ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರವನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕರು 'ಕೀಳುಮಟ್ಟ'ದಲ್ಲಿ ನೋಡುತ್ತಾರೆ" ಎಂದೂ ಅವರು ಹೇಳಿದರು. ಆದರೂ ನಾವು ಅವರನ್ನು ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಆಗುತ್ತದೆಯೇ ಎಂದು ಕೇಳಿದಾಗ ಅವರು "ನಾವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾಗುವಂತೆ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ, ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾಗುವುದು ನಮ್ಮದೇ ನಡವಳಿಕೆಯಿಂದ ಎಂದು ಅವರ ಭಾವನೆಯಾಗಿತ್ತು. ಈ ರೀತಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ತಮ್ಮನ್ನೇ ಹೊಣೆಯಾಗಿಸಿಕೊಂಡು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಯುವುದು ತಮ್ಮದೇ ಹೊಣೆಯೆಂದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದಾಗ "ನಮಗೆ ಈ ರೀತಿ ಆಗುತ್ತಿದೆ, ಈ ವ್ಯಕ್ತಿ ನಮಗೆ ಹೀಗೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ನನಗೆ ಇದನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ಆಗಲಿಲ್ಲ, ಆದ್ದರಿಂದ ನಿಮಗೆ ಹೇಳುತ್ತಿದ್ದೇನೆ" ಎಂದು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಮೊದಲು ಹೇಳಬೇಕು ಎಂದರು. ಇನ್ನೊಬ್ಬರು, "ನನಗೆ ಗೊತ್ತಿರುವ ಯುವತಿಯೊಬ್ಬಳು ಕೆಲಸದ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ನಾನದ ಮನೆ ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸಲು ಒಳಗೆ ಹೋದಾಗ, ಮನೆಯ ಯುವಕನೊಬ್ಬ ತಾನೂ ಒಳಗೆ ಹೋಗಿ ಅವಳನ್ನು ಮುಟ್ಟಲು ಯತ್ನಿಸಿದ. ಅವಳು ಕಿರುಚಿಕೊಂಡು ಹೊರಗೆ ಓಡಿ ಬಂದಳು. ನಾನು ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅಲ್ಲಿಯೇ ಇದ್ದೆ. ನಾನು ಅವಳನ್ನು ಕರೆದುಕೊಂಡು ಪುನಃ ಆ ಮನೆಗೆ ಹೋಗಿ ಆ ಯುವಕನ ತಾಯಿಯ ಹತ್ತಿರ – ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಹೇಗೆ ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತೀರಿ? ಇನ್ನೊಂದು ಸಾರಿ ಹೀಗಾದರೆ, ನಾನು ಕಂಪ್ಲೇಂಟ್ ಕೊಡುತ್ತೇನೆ ಎಂದೆ. ಈಗ ಆ ತಾಯಿಯು ನನ್ನನ್ನು ರಸ್ತೆಯಲ್ಲಿ ನೋಡಿದರೆ ಮುಖ ಕೆಳಗೆ ಮಾಡಿ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ. ನಾವು ಇಂತಹ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಹೊರಗೆ ಹೇಳಿದಾಗ ಮಾತ್ರ, ಅಂತಹ ತಾಯಂದಿರು ತಮ್ಮ ಗಂಡು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಬೈದು, ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಬರುವವರೊಂದಿಗೆ ಈ ರೀತಿ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳಬಾರದೆಂದು ಬುದ್ಧಿ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಪ್ರಯಾಣದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ : ಬೇಗೂರಿನ 34 ವರ್ಷದ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು ಪ್ರತಿನಿತ್ಯ ತಾವು ಪ್ರಯಾಣಿಸುವಾಗ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಇದನ್ನು 'ಸಾಮಾನ್ಯ' ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ. 'ನನ್ನ ಮನೆಯ ಹತ್ತಿರ ಶಾಲಾ ಬಾಲಕನೊಬ್ಬ ಬೈಕ್‌ನಲ್ಲಿ ನಿಂತು ನನ್ನನ್ನು ನೋಡುತ್ತಾ

ಏನನ್ನೋ ಹೇಳುತ್ತಾನೆ, ಆದರೆ ಅದೇನು ಅಷ್ಟು ಗಂಭೀರವಾದದ್ದಲ್ಲ"

ಬೆಳಗಿನ ಜಾವ ಅಥವಾ ತಡರಾತ್ರಿ ಕತ್ತಲಿರುವಾಗ ಪ್ರಯಾಣಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಸುರಕ್ಷಿತ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು: ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಹಕ್ಕು ಸಾಧಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ: ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಆಗಾಗ ಪೊಲೀಸರು ಮತ್ತು ಮುನಿಸಿಪಲ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ', 'ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳದ ಅತಿಕ್ರಮಣಕಾರರು ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಪಾದಚಾರಿಗಳು ಓಡಾಡುವ ಜಾಗವನ್ನು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಆಕ್ರಮಿಸಿ ಪಾದಚಾರಿಗಳು ರಸ್ತೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ, ಇದರಿಂದಾಗಿ ಟ್ರಾಫಿಕ್ ಚಲನೆಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಪೊಲೀಸರು ಆರೋಪಿಸುತ್ತಾರೆ. ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಅನಾರೋಗ್ಯಕರ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಮಾರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕಸ ಉತ್ಪಾದನೆಯಾಗಲು ಕಾರಣವಾಗುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಪಾಲಿಕೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಆರೋಪಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ಎರಡೂ ಆರೋಪಗಳಿಗೂ ಸಹ ಯಾವುದೇ ಸಾಕ್ಷ್ಯವಿಲ್ಲ. ಪಾದಚಾರಿಗಳಿಗೆ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಯಾವುದೇ ತೊಂದರೆ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ, ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಅವರೇ ಇವರ ಗ್ರಾಹಕರು. ನಗರದಲ್ಲಿ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು–ಗ್ರಾಹಕರು ಬಹಳ ವರ್ಷದಿಂದ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ,ಆದರೆ ಪ್ರಬಲ ನಗರ ಯೋಜನೆಗಳು 'ಸೌಂದರ್ಯಪ್ರಜ್ಞೆ' ಮತ್ತು 'ಅನುಕೂಲತೆ' ಯ ಕಾರಣ ಹೇಳುತ್ತ ಇವರಿಬ್ಬರನ್ನೂ ಒಬ್ಬರ ಮೇಲೊಬ್ಬರನ್ನು ಎತ್ತಿಕಟ್ಟುತ್ತಿವೆ. ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಬೀದಿಯಲ್ಲಿ ಕುಳಿತು ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಕಸ ಉತ್ಪಾದಿಸುವುದರಿಂದ ನಗರದ ಸೌಂದರ್ಯ ಹಾಳುಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಆರೋಪಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಆದರೆ ಈ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಸುತ್ತಮುತ್ತಲು ಅಗತ್ಯ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುವ ಹಲವಾರು ಅಂಗಡಿಗಳವರಿಗೆ, ಮಾರಾಟಗಾರರಿಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ದಿನಗೂಲಿಗಳಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ದರದಲ್ಲಿ ಶುಚಿಯಾದ ಉತ್ತಮ ಆಹಾರ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ತಾವು ಮಾರುವ ವಸ್ತು ಧೂಳಾಗಬಾರದು ಮತ್ತು ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿರಬೇಕೆಂಬ ಕಾಳಜಿಯಿಂದ ದಿನನಿತ್ಯ ತಾವು ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳುವ ಜಾಗವನ್ನು ಗುಡಿಸಿ, ನೀರು ಚಿಮುಕಿಸಿ ಸ್ವಚ್ಛ ಮಾಡಿಕೊಂಡೇ ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಪಾರ ಪ್ರಾರಂಭಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಪೊಲೀಸ್ ಮತ್ತು ಮುನಿಸಿಪಲ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಕಿರುಕುಳ ಕೊಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡ ಇತರ ಶಕ್ತಿಗಳ ಕಿರುಕುಳವನ್ನೂ ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಗಂಗಮ್ಮ ಅವರ ಅನುಭವವು ನಗರದ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ನಿತ್ಯ ಅನುಭವವಾಗಿದೆ. ಅವರು ಒಂದು ಧಾರ್ಮಿಕ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಚೆನ್ನಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಹೂವು ಮಾರುತ್ತಾರೆ. ವ್ಯಾಪಾರದಲ್ಲಿನ ಈ ಲಾಭವು, ಕೆಲವು ಸಮಾಜ–ಘಾತುಕ ಶಕ್ತಿಗಳನ್ನೂ ಸೆಳೆದು ತಮಗೊಂದು ಪಾಲು ಕೊಡಬೇಕೆಂದು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಹತ್ತಿರ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ದಿನನಿತ್ಯ ಆಕೆ

ಸಂಪಾದಿಸುವ 270–300 ರೂ. ಗಳಲ್ಲಿ ಈ ರೌಡಿಗಳಿಗೆ ರೂ. 50–70 ಕೊಡಬೇಕು. ದಿನನಿತ್ಯ ಆಕೆ ಓಡಾಡಲು ಮತ್ತು ಬಿಡಿಹೂವು ಕೊಳ್ಳಲು ರೂ. 150 ನ್ನು ಖರ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

ಕಳೆದ 25 ವರ್ಷಗಳಿಂದ ವಿಜಯನಗರದಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು, ತಾವು ವ್ಯಾಪಾರ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಅನುಭವಿಸಿದ ಅಸುರಕ್ಷತತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. ಯಾವುದೋ ವಿವಾದದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಆಕೆಯನ್ನು ಸ್ಥಳಿಯರು ಹೊಡೆದಾಗ ಆಕೆ ಪೊಲೀಸ್ ದೂರು ನೀಡಿದ್ದರು. "ಅನ್ಯಾಯದ ವಿರುದ್ಧ ನಿಂತು ಹೋರಾಡುವ ನಮ್ಮಂತಹವರು, ತಮ್ಮನ್ನು ತಾವು ರಕ್ಷಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗದವರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಬೇಕು" ಎಂದು ಆಕೆ ಹೇಳಿದರು. ಅವರಿಂದ ಲಂಚ ಪಡೆಯಲು ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದಾಗ ಸ್ಥಳೀಯ ಕೌನ್ಸೆಲರ್‌ಗೆ ಮಾತನಾಡಿದ್ದರು ಮತ್ತು ಬಲಾಢ್ಯರಾದ ಸ್ಥಳೀಯ ರೌಡಿಗಳಾಗಿದ್ದರೂ ಸರಿ ಯಾವುದೇ ಹಣ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ನೇರವಾಗಿ ನಿರಾಕರಿಸಿದ್ದರು. ಹೊಡೆದಾಟವಾಗುವುದು ಭೂಮಿ/ಆಸ್ತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆಯೇ. ಜನರು ಯಾವ ಸ್ಥಳ ನಮಗೆ ಸೇರಿದ್ದು ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ಜಗಳವಾಡುತ್ತಾರೆ' ಎಂದು ಆಕೆ ಹೇಳಿದರು.

4.2.2 ಬಹಿರಂಗಗೊಳಿಸದೇ ಇರುವ ಕಾರಣಗಳು : ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಅನುಭವವನ್ನು ತಮ್ಮಲ್ಲಿಯೇ ಇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಯಾರಿಗೂ ಹೇಳದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಹಲವಾರು ಕಾರಣಗಳಿವೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಂದರೆ ಏನು ಎಂದು ತಿಳಿದಿಲ್ಲದೇ ಇರುವುದೇ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ, ಜೊತೆಗೆ ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವಿಲ್ಲದೇ ಇರುವುದು, ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ ತಂದರೆ ತಮಗೇ ತೊಂದರೆಯಾಗಬಹುದೆಂಬ ಭಯ, ಮರ್ಯಾದೆ ಹೋಗುವುದೆಂಬ ಭಯ ಇವೆಲ್ಲವೂ ಸಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಘಟನೆಗಳು ವರದಿಯಾಗದೇ ಇರಲು ಕಾರಣಗಳು. ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರು ತಮಗೆ ಲೈಂಗಿಕಕಿರುಕುಳ ಆಗಿದೆ, ಆದರೆ ತಾವು ಅದನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಮಡಿವಾಳದ 20 ವರ್ಷಕ್ಕೂ ಚಿಕ್ಕವರಾದ ಯುವ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು, "ಗ್ರಾಹಕರಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೆಯವರೂ ಇರುತ್ತಾರೆ, ಕೆಟ್ಟವರೂ ಇರುತ್ತಾರೆ, ಇಬ್ಬರೂ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ಬರುತ್ತಾರೆ, ಆದರೆ ನಾವು ಕೆಟ್ಟ ಗ್ರಾಹಕರೊಂದಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಮಾತನಾಡುವುದಿಲ್ಲ" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಮಹಿಳೆಯರು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದಾಗ, ಒಂದೋ ಅದನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸುತ್ತಾರೆ, ಇಲ್ಲವೇ ಗಂಭೀರವಾದಾಗ ಆ ಮನೆಯನ್ನೇ/ ವ್ಯಾಪಾರದ ಜಾಗವನ್ನೇ ಬದಲಿಸುತ್ತಾರೆ, ಅಥವಾ ಅವರ ಹುಟ್ಟೂರಿಗೆ ತೆರಳುತ್ತಾರೆ. ನಾವು ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡಿಸಿದ ಮಹಿಳೆಯರು ತಾವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಇದೇ ದಾರಿಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ತುಬರನ ಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗುವಾಗ ಆಕೆಯ ಮೇಲೆ ಅತ್ಯಾಚಾರ ನಡೆದಿತ್ತು.

ಸಂತ್ರಸ್ತೆಯು ತನ್ನ ಹಳ್ಳಿಗೆ ವಾಪಸ್ ಹೋದರು, ಮತ್ತು ಈ ಘಟನೆಯು ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ವರದಿಯಾಗಲೇ ಇಲ್ಲ.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಅನುಭವಿಸಿ ಉಳಿದುಕೊಂಡವರೂ ಸಹ ತಮ್ಮ ಅನುಭವದ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನಾಡಲು ಇಚ್ಛಿಸುವುದಿಲ್ಲ, ಕಾರಣ ಅವರ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮಸ್ಯೆ, ತಮ್ಮ ಅನುಭವ ಹೇಳಿದರೆ ಎಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಜೀವನೋಪಾಯವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆಯೋ ಎಂಬ ಭಯವಿದೆ. ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮನೆ ಮಾಲೀಕರೇ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಿದಾಗ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದರ ಬಗ್ಗೆ ದೂರು ನೀಡಲು ಇಚ್ಛಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕಿನ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಅನುಭವವಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರೊಬ್ಬರು, ಹೇಳಿದರು. “ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ಸಂಬಳ ಕೊಡುವುದು ಮನೆಯ ಗಂಡಸರು. ಸಂಬಳ ಕೊಡುವಾಗ ಅವರನ್ನು ಮುಟ್ಟಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾ, ನಿನಗೆ ಸಂಬಳ ಬೇಕೆಂದರೆ ನನ್ನೊಂದಿಗೆ ಮಲಗು...” ಎಂಬಂತಹ ಘಟನೆಗಳನ್ನೂ ಅವರು ಹೇಳಿದರು. ಜೊತೆಗೆ “ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುಲಾಮರಿಗಿಂತ ಕಡೆಯಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳುವಂತೆ, ಅವರನ್ನು ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ಅವಮಾನಗಳಿಗೆ ಗುರಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ, ಆರೋಗ್ಯ, ಶಿಕ್ಷಣ ಎಲ್ಲದಕ್ಕೂ ಈ ಕೆಲಸವನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವುದರಿಂದ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಸಹಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಅವರು ಬೇರೆ ಕೆಲಸ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದರು, ಆದರೆ ಅದು ಅಷ್ಟು ಸುಲಭವಿಲ್ಲ” ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸಿದ ಘಟನೆಯೊಂದನ್ನು ಹೇಳಿದರು: “ಮಹಿಳಾ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾಗ, ಅವರಿಗೆ ಮನೆ ಮಾಲೀಕ ತನ್ನ ಖಾಸಗೀ ಅಂಗವನ್ನು ತೋರಿಸಿದ' ಎಂದು ಇನ್ನೋರ್ವ ಮಹಿಳೆಯು ನನಗೆ ಹೇಳಿದರು. ಆಕೆ ಅದನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸಿ ದೂರು ಕೊಡಲು ಬಯಸಲಿಲ್ಲ.” ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳದೇ ಇರಲು ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೋಲಿಸುತ್ತಾ ಅವರು “ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಮಹಿಳೆಯರಿದ್ದು ಮಾಲೀಕ ಒಬ್ಬನೇ ಇರುತ್ತಾನೆ, ಜೊತೆಗೆ ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ದೂರು ಕೊಡಲು ದೂರು ಸಮಿತಿಯೂ ರಚನೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ದೂರು ನೀಡುವುದು ಸುಲಭ, ಆದರೆ ಮನೆಕೆಲಸದಲಿ ಒಬ್ಬ ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಒಬ್ಬ ಮಾಲೀಕ, ಅವಳೊಬ್ಬಳೇ ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಧ್ವನಿಯೆತ್ತಲು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ. ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಭಯ ಮತ್ತು ಇವರೇ ಪುರುಷರನ್ನು ಪ್ರಚೋದಿಸಿರೆಂಬ ಆರೋಪಕ್ಕೆ ಹೆದರಿ, ಬಹಳಷ್ಟು ಮಹಿಳೆಯರು ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನಾಡಲೂ ಬಯಸುವುದಿಲ್ಲ,”

ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೇ ವಾಸಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರದು ಇನ್ನೂ ಶೋಚನೀಯ ಸ್ಥಿತಿ,

ಏಕೆಂದರೆ ಅವರು ತಮ್ಮ ವಸತಿ ಮತ್ತು ಇತರ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗಾಗಿ ಮಾಲೀಕರನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಕಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಲೀಕರು ಬೇಸ್‌ಮೆಂಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಕೆಳಅಂತಸ್ತಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಮನೆ ಕಟ್ಟಿಸಿಕೊಟ್ಟಿರುವ ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಹೇಳಿದರು. ಬಹಳ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಗಂಡ ವಾಚ್‌ಮನ್ ಆಗಿ ಅಥವಾ ಡ್ರೈವರ್ ಆಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಹೆಂಡತಿ ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇಡೀ ಕುಟುಂಬದ ಜೀವನೋಪಾಯ ತನ್ನನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ ಎಂದು ಮಾಲೀಕರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಶೋಷಣೆ ಮಾಡಲು ಇದು ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಹಿಷ್ಕಾರದ ಭಯವೂ ಸಹ ಇಂತಹ ಘಟನೆಗಳನ್ನು ಸಂತ್ರಸ್ತೆಯು ಯಾರಿಗೂ ಹೇಳದಂತೆ ತಡೆಯುತ್ತದೆ. ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರು, ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳೂ ಸಹ ಸಂತ್ರಸ್ತೆಯನ್ನೇ ಆರೋಪಿಸುತ್ತಾರೆ. "ಯೂನಿಯನ್ ಮೀಟಿಂಗ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಮಹಿಳೆಯರು ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನ್ನು ಎತ್ತಿದಾಗ, ಆ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರೇ ಅದನ್ನು ಅಲ್ಲಗಳೆಯುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಅಲ್ಲಿ ಅಯ್ಯೋ ಪಾಪ ಎಂದರೂ ಹಿಂದೆ ಅವಳನ್ನೇ ಆರೋಪಿಸಿ ಆಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರೂ ಸಹ ಬೆಂಬಲಕ್ಕೆ ನಿಲ್ಲುವುದಿಲ್ಲ. ಗಂಡಂದಿರು ಅನುಮಾನ ಪೀಡಿತರಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೇ ಹೋಗಬೇಡ ಎನ್ನಬಹುದು." ಎಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರೊಬ್ಬರು ಹೇಳಿದರು.

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇರುವ ಇನ್ನೊಂದು ಭಯವೇನೆಂದರೆ, ಇಡೀ ಸಮುದಾಯದ ಬರಬಹುದಾದ ತಪ್ಪು ಅಭಿಪ್ರಾಯ. ಆದ್ದರಿಂದ ಅವರು ಇನ್ನೊಬ್ಬರ ಒಪ್ಪಿತ ಲೈಂಗಿಕ ಸಂಬಂಧವನ್ನೂ ಸಹ ತಮಗೆ ಕೆಟ್ಟದು ಎಂದೇ ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ – "ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಲೈಂಗಿಕ ಸಂಬಂಧಕ್ಕೆ ಒಪ್ಪಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರಿಗೆ ಅದು ಹೊಂದಿಕೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಬಹಳ ಮಂದಿ ಅದನ್ನು ಇಷ್ಟಪಡುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾರೋ ಕೆಲವರ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಉಳಿದವರೆಲ್ಲರ ಮೇಲೆ ಕೆಟ್ಟ ಹೆಸರು ಬರುತ್ತದೆ". ಹೀಗಾಗಿ ಒಪ್ಪಿತ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಆಗುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗುಂಪು ಅಥವಾ ಯೂನಿಯನ್‌ನಿಂದ ಬೆಂಬಲ ಸಿಗುವುದು ಅತಿ ಕಡಿಮೆ. ಶ್ರೇಣೀಕರಣವು ಅಂತರ್ಗತವಾಗಿರುವ (ಮಾಲೀಕ/ಕಾರ್ಮಿಕ) ಇಂತಹ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ 'ಒಪ್ಪಿಗೆ' ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಅಧಿಕಾರದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮತ್ತು 'ಇಲ್ಲ' ಎಂದಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗಬಹುದಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನೂ ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕು.

ವೇತನದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಾನದಂಡ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಷಣೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ, ಅದರಲ್ಲೂ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ವಲಸೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಕೆಲಸದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಬಹಳ ಇರುವ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಕ್ಕೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಈ ಪೈಪೋಟಿಯಿಂದ ಸ್ಥಳೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೋಪ ಬರುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರೊಬ್ಬರು, ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶ, ಬಿಹಾರ ಮತ್ತು ಛತ್ತೀಸ್‌ಘಡದಿಂದ ಬಂದ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲವು ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಬಾಡಿಗೆಗೆ ಮನೆ

ಪಡೆದು, ಆ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿರುವವರಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಕ್ಕೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಅಡುಗೆ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದಿನದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಬಾರಿ ಅಡುಗೆ ಮಾಡಲು ರೂ.3000 ವೇತನ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ, ಆದರೆ ಅದೇ ಕೆಲಸವನ್ನು ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ರೂ.2000 ಕ್ಕೇ ಮಾಡಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಇದು ಪೈಪೋಟಿಯ ದ್ವೇಷದ ವಾತಾವರಣಕ್ಕೆ ತಿರುಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ಥಳೀಯರಿಂದಲೂ ಶೋಷಣೆಗೆ, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ.

ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೇ ವಾಸಿಸುವ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಚಲನೆಯ ಸ್ವಾತಂತ್ರವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸಂಘಟನೆಯ ಹಕ್ಕಿನಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿ ಮತ್ತಷ್ಟು ಶೋಷಣೆಗೊಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೆಸರು ಎಲ್ಲೂ ನೋಂದಣಿಯಾಗದಿರುವುದರಿಂದ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚು ತಿಳಿದು ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಗಾಗ ಮಾಲೀಕರಿಂದ ಕಳ್ಳತನದ ಆರೋಪ ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಬೆಂಗಳೂರು ಮೂಲದ ಎನ್.ಜಿ.ಒ ಆದ ಸ್ತ್ರೀಜಾಗೃತಿ ಸಮಿತಿಯು **'ಸುಶಿಕ್ಷಿತ ಕುಟುಂಬಗಳೇ'** ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪ್ರತಿತಿಂಗಳೂ ಶೋಷಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಎರಡು ಘಟನೆಗಳನ್ನು ಹೇಳಿತು. ಶೋಷಣೆಯ ಸ್ವರೂಪವು ಬೈಗುಳವಿರಬಹುದು, ದೈಹಿಕವಿರಬಹುದು, ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ಇದು ಹರೆಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲಿರಬಹುದು, ಮಧ್ಯವಯಸ್ಕ ಮಹಿಳೆಯ ಮೇಲಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಕೆಲವು ಬಾರಿ ಅಪ್ರಾಪ್ತ ವಯಸ್ಕರ ಮೇಲೂ ಇರಬಹುದು[1].

4.3. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಂತ್ರಸ್ತೆಯರಿಗೆ ಆಶ್ರಯ ಕೊಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು

(1) ಕುಟುಂಬ : ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಸಂತ್ರಸ್ತೆಗೆ ಮೊದಲ ಸಂಪರ್ಕ ಸಿಗುವುದು ಕುಟುಂಬದವರೊಂದಿಗೆ. ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಿದವನ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು, ಬಿಡುವುದು, ಕುಟುಂಬದವರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ. ಕುಟುಂಬವು ಸಂತ್ರಸ್ತೆಗೆ ಅಗತ್ಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಬೆಂಬಲ ಕೊಡಬಹುದು. ಈಜಿಪುರದ 36 ವರ್ಷದ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡುವಂತೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸುವ ಮಹಿಳೆಯು, ಅದರ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಆಪ್ತರ ಬಳಿ ಅಥವಾ ಆಪ್ತ ಸ್ನೇಹಿತರ ಬಳಿ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ, ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಈ ರೀತಿಯ ವಿಷಯಗಳು ಜಗಜ್ಜಾಹೀರಾಗುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯರೂ ಸಹ ತಮಗೆ ಪರಿಚಿತರಿರುವವರು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದಲ್ಲಿ ಅದರ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಕಾನೂನು ಬಳಸದೆ, ಅವಳು ತಂತಾನೇ ಈ ಸಮಸ್ಯೆ

1 Kohli and Srinivasan, "Bengaluru's shame: Abuse of domestic workers in middle class homes," The Newsminute, 29November 2015. <https://www.thenewsminute.com/article/benglaurus-shame-abuse-domestic-workers-middle-class-homes-36409>(last accessed on 3rd September 2018)

ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು, ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಬೇಕು, ಅಥವಾ ಸಮುದಾಯವನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂದು ನಂಬುತ್ತಾರೆ. ಇನ್ನೊಂದೆಡೆ ಕುಟುಂಬವೂ ಸಹ ಮರ್ಯಾದೆಗಂಜಿ, ಘಟನೆಯನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡದಂತೆ ತಡೆದು ಆರೋಪಿಯನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಬಹುದು. ಕಮರ್ಶಿಯಲ್ ಸ್ಟ್ರೀಟ್‌ನ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು "ಕೆಟ್ಟ ಹೆಸರು ಬರುತ್ತದೆ" ಎಂದು ಹೇಳಿ, ಕುಟುಂಬವೂ ಸಹ ಯಾವಾಗಲೂ ಇಂತಹ ಘಟನೆಗಳನ್ನು ಬೇರೆಯವರಿಗೆ ತಿಳಿಯದಂತೆ ಮುಚ್ಚಿಡುತ್ತದೆ ಎಂದು ಸೇರಿಸಿದರು.

ಆದರೆ ಇಡೀ ಕತೆಯನ್ನು ಕುಟುಂಬವು ಹೇಗೆ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿಟ್ಟು ಕೊಳ್ಳಬಹುದೆಂಬುದಕ್ಕೆ ಒಂದು ಘಟನೆಯನ್ನು ನೋಡಬಹುದು.

28 ವರ್ಷದ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು 70 ವರ್ಷದ ವೃದ್ಧರೊಬ್ಬರ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಆತ ಅವರನ್ನು ತನ್ನೊಂದಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಸಂಬಂಧ ಬೆಳೆಸು ಎಂದು ಕೇಳಿದ್ದ. ಅವರು ತನ್ನ ಯೂನಿಯನ್‌ನಲ್ಲಿ ವಿಷಯ ಎತ್ತಿದರು. ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರು ಮನೆ ಮಾಲೀಕರ ಹತ್ತಿರ ಹೋದರು. ಆ ಮನುಷ್ಯ ಅಲ್ಲಿಲ್ಲದ್ದರಿಂದ ಅವನ ಮಗಳೊಂದಿಗೆ ವಿಷಯ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾಯಿತು. ಅವರು ತನ್ನ ತಂದೆ ಮನೆಕೆಲಸದವರನ್ನು ಮಗಳ ರೀತಿ ನೋಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಹೇಳಿ, ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರ ಮಾತನ್ನು ನಂಬಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದಳು. ಆಗ ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರು ಪೊಲೀಸರಲ್ಲಿ FIR ದಾಖಲಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದರು. ಆದರೆ ಪೊಲೀಸರು ಮಾಲೀಕರೂ ಹಾಜರಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ದಾಖಲಿಸುತ್ತೇವೆಂದು ಹೇಳಿ, FIR ದಾಖಲಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸಿದರು. ಈ ಪೊಲೀಸರು ಏನೂ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಅರಿತ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಮತ್ತು ಆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಕೀಲರ ಸಹಾಯ ಕೋರಿದರು. ಅವರು ವಕೀಲರ ಆಫೀಸ್‌ಗೆ ಹೋಗುವಾಗ, ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗಂಡನಿಂದ ಅವರಿಗೆ ಫೋನ್ ಬಂತು, ತಕ್ಷಣವೇ ಅವರು ಮನೆಗೆ ಹಿಂತಿರುಗಿ ಹೋಗಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿದರು. ಆದರೆ ಮನೆಗೆ ಹೋದ ತಕ್ಷಣ, ಅವರ ಗಂಡ ಅವರನ್ನು ನೀನು "ನಡತೆ ಸರಿಯಿಲ್ಲದವಳು" ಎಂದು ಬೈಯಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದರು, ತನ್ನ ಹತ್ತಿರ ಆಕೆ ಆ ಮನೆ ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ಇರುವ ಫೋಟೋಗಳು ಇದೆಯೆಂದೂ, ಅವಳು ದೂರು ಕೊಡುವುದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸದಿದ್ದರೆ ಮನೆಯಿಂದ ಹೊರಹಾಕುತ್ತೇನೆಂದೂ ಬೆದರಿಸಿದರು. ಜೊತೆಗೆ ಜನರೆದುರು ಆಕೆಯ ಮರ್ಯಾದೆ ತೆಗೆಯುತ್ತೇನೆಂದು ಬೆದರಿಸಿದರು. ಆ ಹೊತ್ತಿನಿಂದ ಆಕೆ ಯೂನಿಯನ್‌ಗೆ ಬರುವುದನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಬಿಟ್ಟರು, ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಹತ್ತಿರ ಮಾತಾಡುವುದನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಬಿಟ್ಟರು.

(2) ಯೂನಿಯನ್ ಅಥವಾ ಸಮುದಾಯ ಗುಂಪು : ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ ಸಂವಾದಿಗಳೆಲ್ಲರೂ ಸಮುದಾಯದ ಗುಂಪಿನ ಅಥವಾ ಯೂನಿಯನ್‌ನ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದರು, ಹಾಗಾಗಿ ಈ ಗುಂಪುಗಳು ಬೆಂಬಲ ನೀಡುತ್ತದೆಂದು ಭಾವಿಸಿದರು. ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಸಹ ಸಮುದಾಯದ ಭಾಗವಾಗಿರುವುದು ಒಳ್ಳೆಯದೆಂದೂ, ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕನ್ನು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಲು ಮತ್ತು ಮಾಲೀಕರು ತಮ್ಮನ್ನು ನೋಡುವ ದೃಷ್ಟಿಯನ್ನು

ಬದಲಿಸಲು ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟರು. "ಈ ಮೊದಲು ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿತ್ತು. ಈಗ ಅವರಿಗೆ ನಾವು ಯೂನಿಯನ್‌ನ ಭಾಗ ಎಂದು ಗೊತ್ತು, ಆದ್ದರಿಂದ ನಮ್ಮನ್ನು ಕೆಟ್ಟದಾಗಿ ಬೈಯುವುದಿಲ್ಲ" ಎಂದು ಒಬ್ಬ ಮಹಿಳೆ ಹೇಳಿದರು.

ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು "ನಾವು ಯೂನಿಯನ್ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ದೂರು ನೀಡಬಹುದು, ಆ ಮನುಷ್ಯನನ್ನು ಯೂನಿಯನ್ ಆಫೀಸ್‌ಗೆ ಕರೆತರಬಹುದು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಹೇಳಬಹುದು" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಯೂನಿಯನ್ ಬಹಳ ಸಹಾಯಕಾರಿ. ಅದು ಒಗ್ಗಟ್ಟನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು ತೊಂದರೆಯಾದಲ್ಲಿ ದೂರು ಕೊಡುವಂತೆ ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸ ತುಂಬುತ್ತದೆ" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಹೀಗಿದ್ದರೂ, ತಾವು ಯೂನಿಯನ್ ಭಾಗವಾಗಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ತಿಳಿದಮೇಲೆ ಮಾಲೀಕರ ಧೋರಣೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಿದೆ ಎಂದೂ ಅವರು ಹೇಳಿದರು. ನೀನು 'ಬಾಯಾಳಿ' ಅಥವಾ 'ನೀನು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ' ಎಂಬ ಬಿರುದು ಗಳಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಮನೆಕಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರ ಮಾಲೀಕರು ಯಾವಾಗಿನ ಸಮಯಕ್ಕಿಂತ ಬೇರೆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರಲು ಹೇಳಿದರು. ಅದು ಅವರು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದಾಗ ಒಪ್ಪಂದವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ. ಈ ಬಗ್ಗೆ ತಮ್ಮ ಮಾಲೀಕರೊಡನೆ ನಡೆಸಿದ ಸಂವಾದವನ್ನು ಅವರು ಹಂಚಿಕೊಂಡರು. "ನಾವು ಅವರನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸುವಾಗ ಅವರಿಗೆ ಕೋಪ ಬರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ನೀವು ಯೂನಿಯನ್‌ಗೆ ಸೇರಿ ಹೀಗೆಲ್ಲ ಮಾತನಾಡುತ್ತಿದ್ದೀರಿ" ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ. ಮತ್ತೋರ್ವ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು "ಒಂದು ದಿನ ನಾನು ರಜೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಕ್ಕೆ ಮನೆಯಾಕೆ ನನಗೆ ಇನ್ನುಮುಂದೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೇ ಬರಬೇಡ ಎಂದಳು, ಯಾವಾಗಲೂ ಅವಳು ಹಾಗೆ ಹೇಳುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ, ಆಗ ನಾನು ಯೂನಿಯನ್‌ಗೆ ಸೇರಿದ್ದರಿಂದಲೇ ಹೀಗೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಂಡೆ, ನಾವು ಯೂನಿಯನ್‌ಗೆ ಸೇರಿದ ಮೇಲೆ ಬಹಳ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಕೇಳುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಅವರು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ."

ಬೆಂಗಳೂರು ಜಿಲ್ಲಾ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಒಕ್ಕೂಟವು ಮೈಸೂರು ವೃತ್ತದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಸದಸ್ಯರೊಬ್ಬರ ಮೇಲೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದಾಗ ಮಧ್ಯಪ್ರವೇಶಿಸಿತ್ತು. ಆ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ಹೋಗಿ ಆ ಮಹಿಳೆಯ ನಿಯಮಿತ ಗ್ರಾಹಕನೂ ಆದ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮೇಲೆ ದೂರು ಕೊಡಲು ಹೋದಾಗ, ಅಲ್ಲಿನ ಪೊಲೀಸರು ಅವನ ಮೇಲೆ (ಅಸಂಜ್ಞೇಯ ಅಪರಾಧ)ವನ್ನು ಹೊರಿಸಿ ದೂರುದಾರರು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗಳ ನಡುವೆ ಸಂಧಾನ ಮಾಡಿದರು. ಏನೇ ಆಗಲಿ ಈ ಪ್ರಕರಣದಿಂದ ಆ ಪ್ರದೇಶದ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಧೈರ್ಯ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಯೂನಿಯನ್ ಯಶಸ್ವಿಯಾಯಿತು. ಇಷ್ಟಾದರೂ ಸಂದರ್ಶಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪೈಕಿ, ಬಹಳ ಮಂದಿ ಹಲವಾರು ಕಾರಣಕ್ಕೆ ತಮಗೆ ಯೂನಿಯನ್ ಸೇರಲು ಆಸಕ್ತಿಯಿಲ್ಲವೆಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದರು. ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತಾವೇ ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಶಕ್ತಿ ಇರುವುದರಿಂದ ತಮಗೆ ಯೂನಿಯನ್‌ನ ಅಗತ್ಯ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಹೇಳಿದರು. ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ

ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅವರು ಮಾಲೀಕರು ಕೋಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವರೆಂದು ಅವರು ಯೂನಿಯನ್ ಸೇರಲು ನಿರಾಕರಿಸಿರಬಹುದು.

(3) ಪೊಲೀಸ್ : ಭಯ ಮತ್ತು ಅಪನಂಬಿಕೆ: ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ದೂರು ನೀಡುವ ಕುರಿತು, ಪೊಲೀಸರು ತಮ್ಮ ವರ್ಗ, ಲಿಂಗ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಯ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ತಾರತಮ್ಯ ಮಾಡುತ್ತಾರೆಂಬ ಭಯ ಮತ್ತು ಅಪನಂಬಿಕೆಯನ್ನು ಬಹಳಷ್ಟು ಸಂವಾದಿಗಳು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದರು. ಬೇಗೂರು ರಸ್ತೆಯ 18 ವರ್ಷದ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು ತಮ್ಮ ತಾಯಿಯ ಬಗ್ಗೆ (ಅವರೂ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು) ಹೇಳಿದರು. ಮಾಲೀಕರೊಬ್ಬರು ಅವರ ಸಹೋದರಿಯನ್ನು ಅನುಚಿತವಾಗಿ ಮುಟ್ಟಿದಾಗ ಅವರ ತಾಯಿ ನೇರವಾಗಿ ಅವರನ್ನು ಎದುರಿಸಿ, ಉಳಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆಲ್ಲ ವಿಷಯವನ್ನು ಹೇಳಿದ್ದರು. ಇಂತಹ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಪೊಲೀಸರ ಅಥವಾ ಕೋರ್ಟ್‌ಗಳಿಗೆ ಹೋಗುವುದಕ್ಕಿಂತ ನಾವೇ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಸರಿ ಎಂದು ಅವರು ವಿಶ್ವಾಸದಿಂದ ಹೇಳಿದರು. ಈಜಿಪುರದ 36 ವರ್ಷದ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೂ ಪೊಲೀಸ್ ಹತ್ತಿರ ಹೋಗಬಾರದು ಎಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದರು. "ಅವರು ಯಾವತ್ತಿಗೂ ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ, ಏಕೆಂದರೆ ಅವರು ಯೂನಿಫಾರ್ಮ್‌ನಲ್ಲಿರುವ ಪುರುಷರು ಅಷ್ಟೇ. ಬೇರೇ ಏನೂ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಒಂದೇ ವ್ಯತ್ಯಾಸವೇನೆಂದರೆ ಬೇರೆ ಗಂಡಸರು ಭಯಪಟ್ಟು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಪೊಲೀಸರು ಭಯವಿಲ್ಲದೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ". ದಾರಿಹೋಕರಿಂದ ದಿನನಿತ್ಯ ಟೀಕೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುವ ಈಜಿಪುರದ ಇನ್ನೋರ್ವ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿ, "ನಮಗೆ ಏನೇ ತೊಂದರೆಗಳಿರಲಿ, ಯಾರೂ ನಮನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ಬೆಂಬಲವನ್ನು ನಾವೇ ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು, ನಾನು ಯಾರನ್ನೂ ಅವಲಂಬಿಸುವುದಿಲ್ಲ, ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೂ ಪೊಲೀಸ್ ಹತ್ತಿರ ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ, ಪೊಲೀಸರು ಇಲ್ಲಿಗೆ ಬಂದಾಗ ಒಂದುರೀತಿ, ಸ್ಟೇಶನ್ ಒಳಗೆ ಒಂದು ರೀತಿ ನಡವಳಿಕೆ ತೋರುತ್ತಾರೆ. ನಾನು ನನ್ನ ಮಗನಿಗೂ ಹೇಳುತ್ತೇನೆ, ಅವನೇನಾದರೂ ಪೊಲೀಸರ ಕೈಯಲ್ಲಿ ಸಿಕ್ಕಿ ಬಿದ್ದರೆ ನಮ್ಮನ್ನು ದೇವರೇ ಕಾಪಾಡಬೇಕು" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ : 20 ವರ್ಷದ ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು ಪೊಲೀಸರ ಭಯಕ್ಕೆ ನಮ್ಮೊಡನೆ ಮಾತನಾಡಲು ಹಿಂಜರಿದರು. ಈ ಹಿಂದೆ ವರದಿಗಾರರೊಂದಿಗೆ ಮಾತನಾಡಿದ್ದಕ್ಕೆ ಪೊಲೀಸರಿಂದ ತೊಂದರೆಗೊಳಗಾಗಿದ್ದೆವು ಅಂದು ಆಕೆ ಹೇಳಿದರು. ನಾವು ಅವರನ್ನು ಮಾತನಾಡಿಸುತ್ತಿರುವಾಗ ಪೊಲೀಸ್ ಬಸ್ ಒಂದು ಅಲ್ಲಿಯೇ ನಿಂತಿತ್ತು (ಹೊಸದಾಗಿ ಕಟ್ಟಿದ ಮಡಿವಾಳ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗೆ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ವರ್ಗಾವಣೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದು, ಅದರ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಿರಬಹುದು), ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ದ್ವಿಚಕ್ರವಾಹನದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಬಾರಿ ಅಲ್ಲಿಯೇ ಓಡಾಡಿದ. ಪೊಲೀಸರೇ ಸಿವಿಲ್ ಡ್ರೆಸ್‌ನಲ್ಲಿ ನಾವು ಏನು ಮಾತನಾಡುತ್ತಿರಬಹುದೆಂದು ಹೊಂಚಿ ಕೇಳುತ್ತಿರಬಹುದು ಎಂದು ಆ ಯುವ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿ ಅನುಮಾನಿಸಿದರು. ಜೋಗುಪಾಳ್ಯದಿಂದ ಮಹಿಳಾ

ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದಾಗ ಪೊಲೀಸರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದ್ದರ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳಿದರು. ಎರಡೂ ಪಕ್ಷದವರೂ (ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕ) ಕೂಡಿ ಪೊಲೀಸರ ಹತ್ತಿರಹೋದರೆ, ಒಬ್ಬೊಬ್ಬರ ಹತ್ತಿರ ರೂ. 500 ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಕೇಸ್ ಮುಚ್ಚಿಹಾಕುತ್ತಾರೆ. ನಮ್ಮ ದೂರಿನ ಬಗ್ಗೆ ಅವರು ಗಮನ ಹರಿಸುವುದೇ ಇಲ್ಲ, ಅದನ್ನು ಬಿಟ್ಟು, "ನೀನ್ಯಾಕೆ ಫುಟ್‌ಪಾತ್‌ನಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೀಯ? ನಿನ್ನಿಂದ ಟ್ರಾಫಿಕ್ ಜಾಮ್ ಆಗಿದೆ ನೋಡು! ಈ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಬಾಡಿಗೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದ್ದೀಯಾ?" ಎಂದೆಲ್ಲ ಕೇಳುತ್ತಾರೆ." ಎಂದು ಅವರು ಹೇಳೀದರು.

ಗುಂಪುಚರ್ಚೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪೊಲೀಸರ ಹತ್ತಿರ ಹೋಗಲು ಇರುವ ಸವಾಲುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. "ಪೊಲೀಸರ ಹತ್ತಿರ ಕೇಸ್ ಫೈಲ್ ಮಾಡುವುದು ತುಂಬ ಕಷ್ಟ, ಅವರು ಯಾವಾಗಲೂ ಮಾಲೀಕರ ಪರವೇ, ಯಾಕೆಂದರೆ ಮಾಲೀಕರು ಪೊಲೀಸರ ಹತ್ತಿರ ಫೋನ್‌ನಲ್ಲಿಯೇ ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆ ಅಥವಾ ಹಣ ಕೊಡುತ್ತಾರೆ, ಆಗ ಪೊಲೀಸರು ನಮ್ಮ ನಡತೆಯ ಬಗ್ಗೆಯೇ ಪ್ರಶ್ನಿಸಿ ದೂರು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿರಾಕರಿಸುತ್ತಾರೆ" ಎಂದು ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದರು. "ನಾವು ಏನು ಹೇಳಿದರೂ ಪೊಲೀಸರು ಕೇಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ, ದೊಡ್ಡವರು ಏನು ಹೇಳುತ್ತಾರೋ ಅದನ್ನೇ ಕೇಳುತ್ತಾರೆ, ಪೊಲೀಸರು ನಮಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿದರೆ, ನಮಗಾದ ಅನ್ಯಾಯದ ವಿರುದ್ಧ ದೂರು ಕೊಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಪೊಲೀಸರು ದೂರನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಲೇ ಬೇಕು" ಎಂದು ಇನ್ನೊಬ್ಬರು ಹೇಳಿದರು. "ನಾವು ಏನೇ ಆದರೂ ಪೊಲೀಸರ ಹತ್ತಿರ ಮಾತ್ರ ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ, ನಾವೇ ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತೇವೆ, ನಮಗೆ ಪೊಲೀಸರ ಬಗ್ಗೆ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಗೊತ್ತು" ಎಂದು ಮೂರನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು ಹೇಳಿದರು.

ಗಣ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಷಾಮೀಲಾಗುವುದು: ಇನ್ನೊಂದು ಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರನ್ನು ನೆಕ್‌ಲೆಸ್ ಕದ್ದರೆಂದು ಆರೋಪಿಸಿ ಮಾಲೀಕರು ಕೋಣೆಯೊಳಗೆ ಕೂಡಿ ಹಾಕಿದ್ದರು. ತನ್ನ ಸಹಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಯಾರನ್ನಾದರೂ ಕರೆಯಲು ಆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹತ್ತಿರ ಮೊಬೈಲ್ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಆ ಕೋಣೆಯಲ್ಲಿ ಕಿಟಕಿ ಇತ್ತು. ಅವರು ಅಲ್ಲಿಂದ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೂಗಿ, ನನ್ನನ್ನು ಬಿಡಿಸು ಎಂದು ಕೂಗಿಕೊಂಡರು. ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅವರ ಮನೆಯವರಿಗೆ ಕರೆ ಮಾಡಿ ವಿಷಯ ತಿಳಿಸಿದಾಗ ಅವರ ಕುಟುಂಬದವರು ಬಂದಾಗಲೂ ಸಹ ಮಾಲೀಕರು ಆ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಹೋಗಲು ಬಿಡಲಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ಪೊಲೀಸರನ್ನು ಕರೆದು ಅವರಿಗೊಪ್ಪಿಸಿದರು. ಪೊಲೀಸರೂ ಮಾಲೀಕರ ಪರವಾಗಿಯೇ ನಿಂತರು. ಪೊಲೀಸರು ಯಾವಾಗಲೂ ಮಾಲೀಕರ ಪರವಾಗಿಯೇ ಇರುತ್ತಾರೆಂದು ಆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒತ್ತಿ ಹೇಳಿದರು. ಮಾಲೀಕರು ಬಂದು ದೂರು ವಾಪಸ್ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವವರೆಗೂ ಆ ದಿನಪೂರ್ತಿ ಅವರು ಪೊಲೀಸ್ ಸ್ಟೇಶನ್‌ನಲ್ಲಿಯೇ ಇದ್ದರು.

FIR ದಾಖಲಿಸಲು ನಿರಾಕರಣೆ: ಆರೋಪಿಯಾಗಿರುವ ಮಾಲೀಕರ ಗೈರುಹಾಜರಿಯಲ್ಲಿ FIR ದಾಖಲಿಸಲು ನಿರಾಕರಿಸುವಾಗ ಪೊಲೀಸರ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ಅಪನಂಬಿಕೆಯು ಇನ್ನೂ ಗಟ್ಟಿಯಾಗುತ್ತದೆ. 28 ವರ್ಷದ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು ತನ್ನ ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಆರೋಪದ ಮೇಲೆ ದೂರು ನೀಡಲು ಪೊಲೀಸರ ಹತ್ತಿರ ಹೋದಾಗ, ಮಾಲೀಕರೂ ಹಾಜರಾದರೆ ಮಾತ್ರ FIR ದಾಖಲಿಸುತ್ತೇವೆಂದು ಹೇಳಿದರು. ಆ ಮಹಿಳೆಗೆ ತಿಳಿದ ಇನ್ನೊಂದು ವಿಷಯವೇನೆಂದರೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡಲು ಸಮಯ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು. ಬೇಗೂರು ರಸ್ತೆಯ 41 ವರ್ಷದ ಅರೆಕಾಲಿಕ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು "ಪೊಲೀಸರು ನಮ್ಮ ಮುಖಗಳನ್ನು ನೋಡಿ ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆ, ನನ್ನಂತಹವರು ಹೋದರೆ ಅವರು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುವುದೇ ಇಲ್ಲ, ಆಗ ಬಾ, ಈಗ ಬಾ ಎಂದು ತಿರುಗಾಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ಕೆಲಸದೊಂದಿಗೆ, ನಾನು ಪದೇ ಪದೇ ಸ್ಟೇಷನ್‌ಗೆ ಹೋಗಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ" ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಅಲ್ಲದೇ ಪೊಲೀಸರ ಇಂತಹ ನಡವಳಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಇನ್ನೂ ಹಲವಾರು ಘಟನೆಗಳನ್ನು ತಾನು ಕೇಳಿದ್ದೇನೆಂದೂ ಹೇಳಿದರು. ಅದೇ ಏರಿಯಾದ 27 ವರ್ಷದ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು, ಇತರ ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾಗಿದ್ದರ ಬಗ್ಗೆ ಕೇಳಿ ತಿಳಿದಿದ್ದಾರೆ, ಮತ್ತು ಅವರಿಗೂ ಸಹ ಪೊಲೀಸರ ಆಶ್ರಯಕ್ಕೆ ಹೋಗುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಅಷ್ಟು ನಂಬಿಕೆಯಿಲ್ಲ. "ಈ ತೊಂದರೆಯನ್ನು ನಾನೇ ಅಥವಾ ನನ್ನ ಗಂಡನೊಂದಿಗೆ ಸೇರಿ ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಮೊದಲು ಆದ್ಯತೆ ಕೊಡುತ್ತೇನೆ. ಪೊಲೀಸರು ಬಹುಸುಲಭವಾಗಿ ಪ್ರಭಾವಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವುದರಿಂದ, ಸಂತ್ರಸ್ತರು ಮಾತ್ರವೇ ಸೂಕ್ತ ಶಿಕ್ಷೆ ಕೊಡಲು ಸಾಧ್ಯ" ಎಂದು ಅವರು ಹೇಳಿದರು.

ಕಾನೂನು ಅರಿವಿನ ಕೊರತೆ: ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳನ್ನೂ ಸೇರಿದಂತೆ, ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಕರಣಗಳು ದಾಖಲಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಪೊಲೀಸ್ ಸ್ಟೇಷನ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ವರದಿ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಮನೆಯ ಸದಸ್ಯರಿಂದ ದೌರ್ಜನ್ಯ, ದೈಹಿಕ ಹಲ್ಲೆ, ಕಿರುಕುಳವಾಗಿದ್ದರ ಬಗ್ಗೆ ದೂರು ಮತ್ತು ವರದಕ್ಷಿಣೆ ಸಂಬಂಧೀ ಕೇಸ್‌ಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಬರುತ್ತವೆ ಎಂದು ಪೊಲೀಸ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಹೇಳಿದರು. ಬಹುತೇಕ ಕೇಸ್‌ಗಳು 1860 ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 506 ಮತ್ತು 488 ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾಗುತ್ತವೆ.

ಅಲ್ಲಿರುವ ಯಾರಿಗೂ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕಾನೂನು, ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ (LCC), ಅಥವಾ ಅದು ಎಲ್ಲಿದೆ ಎಂಬ ಯಾವುದರ ತಿಳುವಳಿಕೆಯೂ ಇಲ್ಲ. ಪೊಲೀಸರು LCC ಗೆ ದೂರು ನೀಡಲು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಂತ್ರಸ್ತೆಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಬೇಕು. ಆದರೆ ಅದು ನಿಜವಾಗಿ ಆಗುತ್ತಿಲ್ಲ.

ಆದರೆ ವ್ಯಂಗ್ಯವೇನೆಂದರೆ, ಮಾಧ್ಯಮ ವರದಿಗಳ ಪ್ರಕಾರ, ಮಹಿಳಾ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಯು 2017 ರಲ್ಲಿ ಶಿವಾಜಿನಗರ ಬಸ್‌ನಿಲ್ದಾಣದ ಹತ್ತಿರ ಸ್ಥಳಾಂತರವಾದಾಗ (ಈ ಮೊದಲು ಅದು ಹಲಸೂರು ಗೇಟ್ ಹತ್ತಿರ ಇತ್ತು), ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ 18 ಮಹಿಳೆಯರೇ ತಮ್ಮ ಸುರಕ್ಷಿತತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಆತಂಕ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದರು. "ಪೊಲೀಸ್ ಮಹಿಳೆಯರ ಪ್ರಕಾರ, ಕುಡುಕರು ಮತ್ತು ಗೂಂಡಾಗಳು ತಮ್ಮ ಮೇಲೆ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ಬೆದರಿಕೆ ಹಾಕಬಹುದು. ಜನರಿಗೋಸ್ಕರವೇ ಇರುವ ಸ್ಟೇಶನ್‌ಗೆ ಜನರೇ ಬರಲು ನಿರಾಕರಿಸುವಂತಹ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಠಾಣೆಯು ಇದೆ" ಎಂದು ಮಾಧ್ಯಮಗಳು ವರದಿ ಮಾಡಿದ್ದವು.

(4) ವಕೀಲರು: ನಾವು ಕೇಳಿದಾಗ, ತಮಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಅನುಭವ ಯಾವತ್ತೂ ಆಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ವಕೀಲರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಲು ನಿರಾಕರಣೆಯಿತ್ತು. ಕಮರ್ಶಿಯಲ್ ಸ್ಟ್ರೀಟ್‌ನ ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಘಟನೆಯೇನಾದರೂ ನಡೆದಲ್ಲಿ, ಅವರು ಕುಟುಂಬದವರೊಂದಿಗೆ ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಯಾರೊಡನೆಯೂ ಮಾತನಾಡುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ವಕೀಲರ ಹತ್ತಿರ ಮಾತನಾಡುವುದು ನಿಮಗೆ ಆರಾಮವೇ ಎಂದು ಕೇಳಿದಾಗ ಅವರು 'ಇಲ್ಲ' ಎಂದು ಹೇಳಿ, ಅದರಿಂದ ಬೇಡದ ತೊಂದರೆಗೆ ಸಿಲುಕಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದರು.

(5) ವನಿತಾ ಸಹಾಯವಾಣಿ: ವನಿತಾ ಸಹಾಯ ವಾಣಿಯು, ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರ ಪೊಲೀಸರು ಸಮುದಾಯದ ಸಹಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ 24x7 ಸಹಾಯವಾಣಿ. ತೊಂದರೆಯಲ್ಲಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ತಕ್ಷಣವೇ ಅದು ರಕ್ಷಿಸುತ್ತದೆ. 'ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ, ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಅನುಭವಿಸುವ ಹಲವಾರು ತೊಂದರೆ (ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ, ಮಾನಸಿಕ, ಅಥವಾ ದೈಹಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ) ಗಳಿಗೆ ತಾವು ತಕ್ಷಣವೇ ಸ್ಪಂದಿಸುತ್ತೇವೆ" ಎಂದು ಅದರ ವೆಬ್‌ಸೈಟ್ ಹೇಳುತ್ತದೆ[2].

ಇನ್‌ಫೆಂಟ್ರಿ ರಸ್ತೆಯ ಪೊಲೀಸ್ ಕಮಿಷನರ್ ಕಚೇರಿಯ ಆವರಣದಲ್ಲಿ ವನಿತಾ ಸಹಾಯವಾಣಿ ಇದೆ. ಅಲ್ಲಿನ ಆಪ್ತಸಲಹಾಕಾರರು ತಾವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ದೂರನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ದೂರು ಕೊಡಲು ಬಂದವರಿಗೆ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗದ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳಿಗೆ ಲಿಖಿತ ದೂರು ಕೊಡಿ ಎಂದು ಸಲಹೆ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ದೂರು ಬರೆಯಲು ಯಾವುದೇ ನೆರವು ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ, ಜೊತೆಗೆ ವನಿತಾ ಸಹಾಯವಾಣಿಯ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಗೆ LCCಯ ಬಗ್ಗೆಯೂ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ. ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ ಸಂವಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಮೂವರು, ವನಿತಾಸಹಾಯವಾಣಿಯ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದ ನಂತರ ಅದರ ಸಹಾಯವಾಣಿ ನಂ. 080–22943225 ಗೆ ಫೋನ್ ಮಾಡಿದರು. ಮೊದಲನೇ ಸಾರಿ, ಮಹಿಳಾ ಆಪ್ತಸಹಾಯಕರು ವನಿತಾಸಹಾಯವಾಣಿಯ

2 http://bcpparihar.org/vanitha-sahayavani/

ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಅದು 5 ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರ ನೀಡಿದರು. ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ದೂರು ನೀಡಲು ಬೇಕಾದ ಸಹಾಯಕ್ಕಾಗಿ, ದೂರುದಾರರು ಹತ್ತಿರವಿರುವ ವಲಯಕ್ಕೆ ಕರೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಅವರು ಸಲಹೆ ನೀಡಿದರು. ಆದರೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಎನ್ನುತ್ತಿದ್ದಂತೆ, ಆಪ್ತಸಹಾಯಕರು "ನನಗೆ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ" ಎಂದು ಹೇಳಿ ಇನ್ನೊಬ್ಬರಿಗೆ ಕರೆಯನ್ನು ವರ್ಗಾಯಿಸಿದರು. ಎರಡನೇ ಆಪ್ತ ಸಹಾಯಕರು ಇಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ದೂರು ಕೊಡಲು ಮಾತ್ರ ಸಹಾಯ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ, ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ನಾವು ಯಾರೂ ಬರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಅವರಿಗೆ LCC ಯ ಬಗ್ಗೆ ಗೊತ್ತು, ಆದರೆ ದೂರು ನೀಡುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಏನೂ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ.

(6) ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ (LCC) : 2013 ರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾನೂನಿನ ಸೆಕ್ಷನ್ 6 ಅಡಿಯಲ್ಲಿ, ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ (ICC) ಇಲ್ಲದಿರುವ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಎಲ್ಲ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲೂ, ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು LCC ಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯ ಗೊಳಿಸಿದೆ[3]. ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗದ ಪ್ರಕಾರ (LCC ಯ ಪಾತ್ರ ಹಾಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವ ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳನ್ನು ಯೋಜಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಹೊತ್ತಿದೆ). ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಹೇಳಿರುವಂತೆ, ಅನುಭವಸ್ಥ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರನ್ನು ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲದ ಕಾರಣ, ಬಹುತೇಕ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿ LCC ಯು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ.

LCC ಯು ತನ್ನ ತಿಂಗಳ ವರದಿಯನ್ನು ಸೋಶಿಯಲ್ ವೆಲ್‌ಫೇರ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್ ಕಚೇರಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿದೆ, ಆದರೆ ಕಳೆದ 2 ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಯಾವುದೇ ದೂರನ್ನೂ ಸ್ವೀಕರಿಸಿಲ್ಲ. ಮಾಹಿತಿ ಹಕ್ಕು ಅರ್ಜಿಯ ಮೂಲಕ ಈ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗದ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು 2013 ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾನೂನು, ಮತ್ತು LCC ಯ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವುದು ಅತ್ಯಂತ ಮುಖ್ಯ ಎಂದು ಒತ್ತಿ ಹೇಳಿದರು. ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ, ಜನರಿಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸಲು ಪ್ರಮುಖ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ LCC ಯ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಬೇಕು, ಮತ್ತು ಸಧ್ಯಕ್ಕೆ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗವು ಆ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರತವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು. ಡಿಜಿಟಲ್ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಸಲಕರಣೆಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಮತ್ತು ಕಾಲೇಜ್ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಲ್ಲಿ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವುದು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯ ಎಂದು ಅವರು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟರು.

(7) SHe-Box: ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗವು 2017 ರಲ್ಲಿ SHe-Box ಅನ್ನು ಉದ್ಘಾಟಿಸಿತು[4]. ಇದೊಂದು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಾಗುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ

3 The appropriate government may notify a District Magistrate or Additional District Magistrate or the Collector or Deputy Collector as a District Officer.

4 http://www.shebox.nic.in/

ದೂರುಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಬಹುದಾದ ಆನ್‌ಲೈನ್ ಪೋರ್ಟಲ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆ. ಇಲ್ಲಿಗೆ ಬರುವ ಎಲ್ಲ ದೂರುಗಳನ್ನು ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಜಿಲ್ಲಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. 134 ದೂರುಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಿದೆ (ಡಿಸೆಂಬರ್ 2018 ರ ವರೆಗೆ). ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿ ದೂರುಗಳನ್ನು ಕೇವಲ ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವೇ ದಾಖಲಿಸಬಹುದು, ಆದ್ದರಿಂದ ಬಹುಸಂಖ್ಯೆಯ ಮಹಿಳೆಯರು ಈ ಆನ್–ಲೈನ್ ದೂರುವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಕರ್ನಾಟಕ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗದ ಸದಸ್ಯರು ದೂರುಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಸಾರ್ವಜನಿಕವಾಗಿ ದೂರುಪೆಟ್ಟಿಗೆಗಳನ್ನು ಇಡಲು ಯೋಚಿಸಿದ್ದರಾದರೂ, ಅದರಲ್ಲಿ ಸುಳ್ಳು ದೂರುಗಳೂ ಬರುವ ಅಪಾಯವಿದೆ ಎಂಬ ಕಳವಳವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದರು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸಿದ ಮಹಿಳೆಯು ಸಂಕಟದಿಂದ ಕಚೇರಿ ಬಿಡಬಾರದು ಮತ್ತು ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಯಂತಹ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಾರದೆಂಬುದು ಇದರ ಹಿಂದಿನ ಉದ್ದೇಶ. ಸಂಕಟದಲ್ಲಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಲು ಮಹಿಳಾ ಆಯೋದಲ್ಲಿಯೇ ಆಪ್ತಸಲಹೆಗಾರರು ಮತ್ತು ಪೊಲೀಸ್ ಸೆಲ್ ಇರಬೇಕು ಎಂದು ಅವರು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟರು. ಬೆಂಗಳೂರು ನಗರದಲ್ಲಿ LCC ರಚನೆಯು ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ವಿಳಂಬವಾಯಿತು ಮತ್ತು ಪುನಾರಚನೆಯೂ (ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಪ್ರತಿ 3 ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ಸಮಿತಿ ಪುನಾರಚಿಸಬೇಕು) ಕೆಲವು ತಿಂಗಳ ಕಾಲ ವಿಳಂಬವಾಯಿತು. ಬೆಂಗಳೂರಿನ LCC ಯು, ಹೊಸೂರು ರಸ್ತೆಯ ಕಿದ್ವಾಯಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆಯ ಹತ್ತಿರ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಯ ಭಾಗವಾಗಿದೆ.

4.4. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ – ಸಂಸ್ಥೆಗಳು

ಸಂಸ್ಥೆಗಳು / ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು	ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	LCC ಯ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು
ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆ, ಜೋಗುಪಾಳ್ಯ, ಹಲಸೂರು		
ಕಾನ್ಸ್ಟೇಬಲ್	ಸೊನ್ನೆ	ಇಲ್ಲ
ಸ್ಟೇಶನ್ ಹೌಸ್ ಆಫೀಸರ್	ಸೊನ್ನೆ	ಇಲ್ಲ
ಮಹಿಳಾ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆ, ಶಿವಾಜಿನಗರ		
ಹೆಡ್ ಕಾನ್ಸ್ಟೇಬಲ್ 1	ಸೊನ್ನೆ	ಇಲ್ಲ
ಹೆಡ್ ಕಾನ್ಸ್ಟೇಬಲ್ 2	ಸೊನ್ನೆ	ಇಲ್ಲ
ವನಿತಾ ಸಹಾಯವಾಣಿ		
ಕೌನ್ಸೆಲರ್ 1	ಸೊನ್ನೆ	ಇಲ್ಲ
ಕೌನ್ಸೆಲರ್ 2	ಸೊನ್ನೆ	ಇಲ್ಲ
ಕೌನ್ಸೆಲರ್ 3	ಸೊನ್ನೆ	ಇಲ್ಲ.

4.5 ಪ್ರತಿರೋಧ ಮತ್ತು ಚೇತರಿಕೆ

ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡ ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ದಿನನಿತ್ಯದ ಕಿರುಕುಳ ಎಂಬಂತೆ ನೋಡುತ್ತಾರೆ. ತಾವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಎದುರಿಸಿದಾಗ ನಿಮ್ಮ ಕ್ರಮಗಳು ಏನಾಗಿರಬಹುದು ಎಂದು ಕೇಳಿದಾಗ ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡಿದರು;

1. ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳು ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಕೊಡುವುದರಿಂದ, ಯೂನಿಯನ್ ಬೆಂಬಲ ಅಪೇಕ್ಷಿಸುವುದು
2. ಮನೆಕೆಲಸದ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸದಸ್ಯರು ಅನುಚಿತವಾಗಿ ನಡೆದು ಕೊಳ್ಳಬಾರದೆಂದು ಮನೆಕೆಲಸದ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಮುಂಚೆಯೇ ತಿಳಿಸುವುದು
3. ಘಟನೆಯಾದಾಗ ಕೂಗಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಎಲ್ಲರ ಗಮನ ಸೆಳೆಯುವುದು, ಆಮೂಲಕ ಆರೋಪಿಗೆ ಮರ್ಯಾದೆ ಹೋಗುವಂತೆ ಮತ್ತು ಕೆಟ್ಟ ಹೆಸರು ಬರುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು
4. ಸುರಕ್ಷಿತ ಸ್ಥಳವಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಆರೋಪಿಯು ಇನ್ನಷ್ಟು ಪ್ರಚೋದನೆಯಾಗದಂತೆ, ಆ ಕ್ಷಣವೇ ಎದುರಿಸುವುದನ್ನು ತಡೆಯುವುದು
5. ತಮಗಾದ ತೊಂದರೆ, ಭಾವನೆ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಸಲಹೆ ಕೇಳಲು ಮಹಿಳಾ ಗುಂಪುಗಳ ಭಾಗವಾಗಿರುವುದು. ಹೀಗೆ ದೊಡ್ಡ ಗುಂಪುಗಳ ಭಾಗವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಮೇಲಾಗುವ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಭಟಿಸುವ ಮತ್ತು ತಮ್ಮನ್ನು ತಾವು ರಕ್ಷಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಬರುತ್ತದೆ ಎಂದು ಸಂವಾದಿಗಳು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟರು.
6. ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಅರಿವು ಇದ್ದರೆ ಸಂತ್ರಸ್ತರು ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯಲು ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ
7. LCC: ಸಮಿತಿಯ ವಿವರಗಳನ್ನು ಅಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಮತ್ತು ಕಾಂಪ್ಲೆಕ್ಸ್‌ಗಳು, ಯೂನಿಯನ್ ಕಚೇರಿ, RWAಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯುಕ್ತರ ಕಚೇರಿ ಮತ್ತು ಇತರ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿದರೆ ಬೀದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗಲೇ ಅದರ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಮತ್ತು ಈ ಬಗ್ಗೆ ತಾವು, ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬ, ಮಾಲೀಕರು ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ ಎಂದು ಅವರು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟರು. ಆದರೆ ಇದು ತಮಗೆ ಕಾಣುವಂತಿರಬೇಕು, ದೂರದಲ್ಲೆಲ್ಲೋ ಇರಬಾರದು ಎಂದೂ ಅವರು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದರು.
8. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಅಪರಾಧ ಮಾಡಿದವರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷೆ ವಿಧಿಸಿದರೆ, ಅದು ಇತರರಿಗೆ ಎಚ್ಚರಿಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ.

ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಈ ಯಾವ ಕ್ರಮಗಳೂ ಸಹ ಕಾನೂನನ್ನು ಬಳಸುವ ಬಗ್ಗೆ

ಮಾತನಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ಅಂದರೆ ಮಹಿಳೆಯರು ಊಹೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಾಗಲೂ ಸಹ ತನ್ನ ಬಳಿಗೆ ಬರದಿರುವಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಕಾನೂನುವ್ಯವಸ್ಥೆ ವಿಫಲವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಇದು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.

ಇದರಿಂದ, ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಆಗುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಈಗಿರುವ ಕಾನೂನು ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಗುರುತಿಸಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಎಂಬುದು ಇನ್ನೂ ದೂರದ ಕನಸಾಗಿದೆ.

ಸವಾಲುಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವಾಗ ನಮಗೆ ಎದುರಾದ ಮುಖ್ಯ ಸವಾಲೆಂದರೆ, ಅದೇ ತಾನೇ ಭೇಟಿಯಾಗಿರುವ ಅಧ್ಯಯನಕಾರರೊಂದಿಗೆ ಈ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನಾಡಲು ಆ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಇರುವ ಹಿಂಜರಿಕೆ. ಜೊತೆಗೆ ಮಹಿಳೆಯರು ಅವರ ಮನೆಯಲ್ಲೋ ಅಥವಾ ವ್ಯಾಪಾರದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲೋ ಏಕಾಂತವಾಗಿ ಮಾತನಾಡಲು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರೂ ಸಹ ಮಧ್ಯೆ ಮಧ್ಯೆ ಮನೆಯ ಪುರುಷ ಸದಸ್ಯರು ಮಾತುಕತೆಗೆ ಅಡ್ಡಿಪಡಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಇದು ಸುರಕ್ಷಿತ ಸ್ಥಳ, ತಾನು ಇವರನ್ನು ನಂಬಿ ಮಾತನಾಡಬಹುದು ಎಂದೆನ್ನಿಸಿದರೆ ಮಾತ್ರ ಮಾತನಾಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಅವರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಅವರೊಂದಿಗೆ ಈಗಾಗಲೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಯೂನಿಯನ್ ಅಥವಾ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಹೋದಾಗ ಅವರು ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಮಾತನಾಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳು ಆಯೋಜಿಸಿದ್ದವು ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಲು ಸಂಘಟನೆಯ ಒಬ್ಬರು ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಬರುತ್ತಿದ್ದರು. ಹೀಗಾಗಿ ಈ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಮುಖ್ಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ನಮಗೆ ದೊರಕಿದವು.

ಇಂತಹ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕಾದ ನಂಬಿಕೆಯಾಧಾರಿತ ಸಂಬಂಧದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಈ ಅನುಭವವು ಮನದಟ್ಟುಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು. ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಹೀಗಿರುವಾಗ, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸಿದ ಮಹಿಳೆಯರು ತಾವೆಂದೂ ನೋಡದ LCC ಗೆ ಬಂದು ಅಲ್ಲಿ ಪರಿಹಾರ ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅನ್ನಿಸುವುದೇನೆಂದರೆ, LCCಯು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿಬಿಟ್ಟರೆ ಸಂತ್ರಸ್ತ ಮಹಿಳೆಯರು ಇಲ್ಲಿಗೆ ಬರುತ್ತಾರೆಂದು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. LCC ಯ ಸದಸ್ಯರು ಮಹಿಳೆಯರ ನಂಬಿಕೆ, ವಿಶ್ವಾಸಗಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆಗಲೇ LCC ಯನ್ನು ನಂಬಿ ತಮ್ಮ ತೊಂದರೆಗೆ ಪರಿಹಾರ ಹುಡುಕಿ ಅಲ್ಲಿಗೆ ಬರುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದು ಯೂನಿಯನ್ ಅನ್ನೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಎಲ್ಲರ ಅನಿಸಿಕೆ.

* * *

5. ಉಪಸಂಹಾರ

ವಿಲಕ್ಷಣ ಶೋಷಣೆ

ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಎರಡು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗಗಳಾದ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದವರ ದೈನಂದಿನ ಬದುಕಿನ ಒಳನೋಟಗಳನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಒದಗಿಸಿತು.

ಇವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ, ಕೆಲಸದ ಅಭದ್ರತೆ, ದುಡಿಮೆಯ ಅಪಮೌಲ್ಯೀಕರಣ, ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅವಕಾಶಗಳಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿರುವುದು ಇವೆಲ್ಲವೂ, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಒಮ್ಮೆ ಮಾತ್ರ ಸಂಭವಿಸದೆ ಅದು ನಡೆಯುತ್ತಲೇ ಇರುವಂತಹ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತವೆ. ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆಯೇ ಇಲ್ಲದ ಮತ್ತು ಇನ್ನೂ ಕೆಟ್ಟದಾದ, ಕೆಲಸವನ್ನೇ ಅಪರಾಧವೆಂದು ನೋಡುವ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ನಾಗರೀಕ ಮತ್ತು ಅಪರಾಧದ ಕಾನೂನು ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಯಥೋಚಿತವಾಗಿಲ್ಲ.

ಕೆಲಸದ ಅಭದ್ರತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ದುಡಿಮೆಯ ಅಪಮೌಲ್ಯ ಇವೆಲ್ಲದರಲ್ಲೂ ಈ ಎರಡೂ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹೋಲಿಕೆ ಇದ್ದರೂ ಸಹ ಗಮನಾರ್ಹ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳು, ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ವಕಾಲತ್ತು ವಹಿಸಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗುವ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

1. **'ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ' ದ ಪರಿಗಣನೆ:** ಎರಡೂ ಗಂಪುಗಳ ಪೈಕಿ, ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮುಚ್ಚಿದ ಖಾಸಗೀ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾಗುವ ಅಪಾಯಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಸಿಲುಕುತ್ತಾರೆ. ಏನೇ ಆದರೂ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕಾನೂನಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವು ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಅಂಗೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಅಪಾಯವು ಕಡಿಮೆಯಾದರೂ ಸಹ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾಯಿದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವೇ ಅಂಗೀಕೃತವಾಗಿಲ್ಲ. ಈ ವಾಸ್ತವಾಂಶವು ಎರಡೂ ಗುಂಪುಗಳೂ ಸಹ ತಮ್ಮದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಶೋಷಣೆಗೊಳಗಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿದೆ.

ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಲ್ಲಿ, ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಕಿರುಕುಳದ ಅನುಭವವು ಅವರು ವಾಸಿಸುವ ಅಥವಾ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದೆ.

2. **ಪರಿಹಾರದ ಕಷ್ಟ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು :** ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಕಾನೂನು ಅಂಗೀಕರಿಸಿದರೂ ಸಹ, ಅದು ಖಾಸಗೀ ಮನೆಗಳಾದ್ದರಿಂದ ಅದನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಖಾತ್ರಿಪಡಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರೀ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ನೀತಿನಿಯಮವನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಸಂಕಲ್ಪ ಮಾಡಿದಲ್ಲಿ ನಿಯಂತ್ರಣ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಭಾರತದ ನಗರದ

ವಸತಿ ಸಂಕೀರ್ಣಗಳಲ್ಲಿ, ಮಾಲೀಕರ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಗುರುತಿನ ಚೀಟಿಗಳನ್ನು ಕೊಡುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಅವರು ಬರುವ ಮತ್ತು ಹೋಗುವ ಸಮಯವನ್ನು ನಮೂದಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ, ಮತ್ತು "ಆ ವಸತಿ ಸಂಕೀರ್ಣಗಳ ಮುಖ್ಯ ದ್ವಾರವು ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಗೇಟ್ ರೀತಿ ಕಾಣಿಸುತ್ತದೆ.[1]"

3. ಅಸಮರ್ಪಕ ಪರಿಹಾರ ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು: ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವ ಮಹಿಳೆಯರ ಅನುಭವದಿಂದ, ಹಲವಾರು ಸಂಖ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಸರ್ಕಾರೀ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಗಳ ಅಸ್ತಿತ್ವವು ಕೇವಲ ಕಾಗದಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ತಾವು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಮಾಡಲೇಬೇಕಾಗಿರುವುನ್ನೂ ಮಾಡದೆ, ಮಾಡಿದರೂ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಅಧಿಕಾರವಿಲ್ಲದೆ ಅವು ದುರ್ಬಲವಾಗಿ, ಅರ್ಥ ಕಳೆದುಕೊಂಡಿವೆ. LCC ಸ್ಥಾಪನೆಯು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಕಡ್ಡಾಯ, ಆದರೆ ತನ್ನ ದುರ್ಬಲ ಅಸ್ತಿತ್ವದಿಂದಾಗಿ ಅದು ಕೇವಲ ಕಾನೂನಿನ ಒಂದು ಅವಶ್ಯಕತೆಯಾಗಿಯೇ ಹೊರತು ನಿಜವಾದ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಸಹಾಯಕವಾಗಿಲ್ಲ. ಹೀಗೆ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ನಾಗರೀಕ ಕಾನೂನು ವಿಫಲವಾದಾಗ ಮಹಿಳೆಯರು ಬೇರೆ ದಾರಿಯಿಲ್ಲದೇ, ಪುರುಷಪ್ರಧಾನ ಮತ್ತು ಜಾತಿ ಹಾಗೂ ವರ್ಗ ಪೂರ್ವಗ್ರಹದಿಂದ ಕೂಡಿದ ಅಪರಾಧ ಕಾನೂನು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೊರೆಹೋಗಬೇಕಾಗಿದೆ.

4. ಕಾನೂನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಅಸಂವೇದನೆ: ತಮ್ಮ ಮೇಲೆ ಮಾಲೀಕರು (ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು) ಗಂಭೀರವಾದ ಅತ್ಯಾಚಾರದಂತಹ ಅಪರಾಧ ಎಸಗಿದಾಗಲೂ ಮಹಿಳೆಯರು ಪೊಲೀಸರಿಗೆ ದೂರು ಕೊಡಲು ಬಯಸುವುದಿಲ್ಲ. ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಕಾನೂನು ಪರಿಹಾರಗಳು ತಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕಾಣೆಯಾಗಿದೆ, ಅಥವಾ ಈ ವಲಯಗಳ ಸಂತ್ರಸ್ತೆಯರಿಗೆ ನ್ಯಾಯ ಒದಗಿಸಲು ಸಾಕಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ದೂರುಗಳನ್ನು ಬರೆಯುವುದು, FIR ದಾಖಲಿಸಲು ಮಾಲೀಕರ ಹಾಜರಾತಿ ಅಗತ್ಯ ಎನ್ನುವಂತಹ ಕ್ರಮಗಳು ಅವಾಸ್ತವಿಕವಾಗಿ ಕಾಣಿಸುತ್ತದೆ. ಹೀಗಿರುವಾಗ ಸಂತ್ರಸ್ತೆಯರಿಗೆ ಪೊಲೀಸರ ಬಗ್ಗೆ ಅಪನಂಬಿಕೆ ಮತ್ತು ಅವರು ತಾರತಮ್ಯ ಎಸಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಬರುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಕಾನೂನು ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಕೇಳುವಾಗ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಬ್ಬರೂ ಸಹ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು, ಒಂದು ದಿನ ಅಥವಾ ಕಡಿಮೆ ಎಂದರೆ ಹಲವು ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಸಮಯ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ, ಅಂದರೆ ಅವರಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ನಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಜೀವನೋಪಾಯವೇ ನಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಜೀವನೋಪಾಯ ಮತ್ತು

1 Natrajan, B., & Joseph, R. (2018).Domestic Workers and the Challenges of Collective Action in Informal Work.

ಸುರಕ್ಷತೆ ಈ ಎರಡರಲ್ಲಿ ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಕ್ರೌರ್ಯತೆಗೆ ಸಿಲುಕಿದ್ದಾರೆ.

5. ಬೆಂಬಲದ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ಒಗ್ಗಟ್ಟು : ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಲ್ಲಿ ಬಹಳಷು ಮಂದಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಂತಹ ಘಟನೆಗಳನ್ನು ತಾವೇ ನಿಭಾಯಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಚುಡಾಯಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಅನುಚಿತವಾದ ಸ್ಪರ್ಶಗಳನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸುತ್ತಾರೆ ಅಥವಾ ದೈಹಿಕ ಆಕ್ರಮಣದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಆ ಜಾಗದಿಂದ ಬೇರೆ ಜಾಗಕ್ಕೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರಕರಣಗಳ ಬಗ್ಗೆ ದೂರು ನೀಡಲಾಗುವುದೋ ಇಲ್ಲವೋ ಎಂಬುದನ್ನು ದೂರುದಾರರ ಕುಟುಂಬವನ್ನು ಆಧರಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಸೂಕ್ಷ್ಮತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಅದರ ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತುರ್ತಾಗಿ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ತಿಳಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ. ಈ ಮೊದಲೇ ಚರ್ಚಿಸಿದಂತೆ, ಸಂತ್ರಸ್ತೆಯು ತನ್ನ ಅನುಭವವನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುವ ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಯೂನಿಯನ್ ಮತ್ತು ಸಂಘಟನೆಗಳೂ ಯಾವಾಗಲೂ ಒದಗಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಅಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡಿದಾಗ ಆ ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಟ್ಟದಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಮತ್ತು ತಿರಸ್ಕಾರ ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಎಂಬ ಭಯ ಇರುತ್ತದೆ.

ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳು ಆಯೋಜಿಸಿದ್ದವು ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಲು ಸಂಘಟನೆಯ ಒಬ್ಬರು ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಬರುತ್ತಿದ್ದರು. ಹೀಗಾಗಿ ಈ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಮುಖ್ಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ನಮಗೆ ದೊರಕಿದವು ಎಂಬುದನ್ನು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಗಮನಿಸಬೇಕು. ಈ ಅನುಭವವು ಇಂತಹ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕಾದ ನಂಬಿಕೆಯಾಧಾರಿತ ಸಂಬಂಧದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರು ಮಾತನಾಡಬಹುದಾದ ರಚನೆಗಳನ್ನು ಮನದಟ್ಟುಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು.

ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳ ಮತ್ತು ಗುಂಪುಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವವು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ, ಜೊತೆಗೆ ಇವುಗಳನ್ನು LCC ಯಂತಹ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸಲು ಸಂಪರ್ಕಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ.

6. ಶಿಫಾರಸುಗಳು : ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಒಟ್ಟಾರೆ ಕಿರುಕುಳದ ಭಾಗವಾಗಿ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಪಾದನೆಗೆ ಅಭದ್ರತೆ ಉಂಟುಮಾಡುವ ವಿಷಯವನ್ನಾಗಿ ನೋಡುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆಯಿಲ್ಲದಿರುವ ಸಂದರ್ಭವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನಡೆಯಲು ಸುಲಭವಾಗಿ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ನಾವು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವು ಲೈಂಗಿಕಕಿರುಕುಳ ಮುಕ್ತವಾಗಿರಬೇಕೆಂದು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಆ ಕೆಲಸದ ಅಭದ್ರತೆಯನ್ನು ನಾವು ಗುರುತಿಸಿ ಅದನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದೆ.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕಾನೂನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಜಾರಿಯಾಗಲು, ಮೊದಲು ಅದು ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನೂ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ

ಕೆಲಸವನ್ನೂ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಅದನ್ನು ಸಮರ್ಥಗೊಳಿಸಬೇಕು. ಸಂಘಟಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣಕ್ಕೆ ಯಾವ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳೂ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆಯೋ ಅದನ್ನು ಖಾಸಗೀ ಮನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಬೇಕು. ಈ ವಿಭಾಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಪರಿಹಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿದ್ದಾಗ ಮಾತ್ರ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ.

1. ಮನೆಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳೆಯರು ನ್ಯಾಯಯುತ ವೇತನವನ್ನು ಸಂಪಾದಿಸುವಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಬೇಕು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ (ಜೀವನೋಪಾಯ ರಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರ ನಿಯಂತ್ರಣ) ಕಾಯಿದೆಯು ಹೇಳುವಂತೆ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳ ಹಕ್ಕನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯಬೇಕು, ಜೊತೆಗೆ ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯ ವಿಧಿವಚನಗಳನ್ನೂ ಸಮರ್ಥಿಸಬೇಕು.
2. ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳಾವಕಾಶದ ಬಳಕೆಯ ಹಕ್ಕು ಮತ್ತು ರಸ್ತೆಗಳಲ್ಲಿ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸುಲಭಲಭ್ಯ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಾರಿಗೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಭದ್ರತೆಯ ಹಕ್ಕನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸಬೇಕು.
3. ಅಸಂಘಟಿತ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸುರಕ್ಷತೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಶುಚಿತ್ವವನ್ನು ಖಾತ್ರಿಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಬೀದಿ–ದೀಪ, ಶೌಚಾಲಯ, ಕುಡಿಯುವನೀರಿನ ಘಟಕಗಳು ಮತ್ತು ಮುಚ್ಚಿರುವ ಶೆಡ್‌ಗಳಂತಹ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ನಗರದಲ್ಲಿ ಬಲಪಡಿಸಬೇಕು.
4. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಂತಹ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಸಮುದಾಯಗಳನ್ನೂ ಸಹ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲು ಸಹಾಯವಾಗುವಂತೆ ನಗರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ನಿವಾಸಿಗಳ ಕ್ಷೇಮಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಂಘಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವಂತ ಸರ್ಕಾರೀ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಬಲಗೊಳಿಸಬೇಕು.
5. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ 'ಅಗೋಚರತೆ' ಯ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಶೋಷಣೆಗೊಳಗಾಗುವ ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅದರಲ್ಲೂ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಂದರೆ ಏನು ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸಬೇಕು.
6. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರಿಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸಬೇಕಾದಂತಹ ಪೊಲೀಸ್ ಮತ್ತು ಇತರ ಸರ್ಕಾರೀ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಲ್ಲಿ ಅರಿವಿನ ಕೊರತೆಯನ್ನು ತುಂಬಲು, ಅವರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿ ಅವರು ದೂರಿಗೆ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಸ್ಪಂದಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಬೇಕು.
7. ನಂಬಿಕೆ ಮತ್ತು ವಿಶ್ವಾಸಪೂರ್ಣ ಪರಿಹಾರದ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು

ರಚಿಸಿ, ಮಹಿಳೆಯರು ನಂಬಿಕೆ ಮತ್ತು ವಿಶ್ವಾಸದಿಂದ ಅಲ್ಲಿಗೆ ಬರುವಂತಹ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಬೇಕು. ಮತ್ತು

8. ವರ್ಮಾ ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸಿನಂತೆ[2] ಸ್ವತಂತ್ರ ಉದ್ಯೋಗ ನ್ಯಾಯಾಧಿಕರಣ ಸ್ಥಾಪನೆಯನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸಬೇಕು.

* * *

---

2 http://www.prsindia.org/uploads/media/Justice%20verma%20committee/js%20verma%20committe%20report.pdf

6. Bibliography

- Bhowmik, Sharit K. 2001. Hawkers and the urban informal sector: a study of streetvending in seven cities. National Alliance of Street Vendors in India (NASVI).

  Chen, M. A., & Raveendran, G. 2012. Urban employment in India: Recent trends and patterns.

- Chigateri, Shraddha. "Articulations of injustice and the recognition–redistribution debate: locating caste, class and gender in paid domestic work in India." Law, Social ustice& Global Development Journal 1 (2007).
- International Labour Organisation. 2018. Women and Men in the Informal Economy
  – A Statistical Picture, Third edition ILO.
- Madhumathi, M. 2013. Women in Urban Informal Sector, A Study of Domestic Workers.Abhijeet Publications, New Delhi.
- Menon S "The domestic worker informal sector: An intersection of caste, religion and language' Sanhati, 27 October 2010.
- Ministry of Skill Development and & Entrepreneurship. Human Resource and Skill Requirements in the Domestic Help Sector. (2013-17, 2017-22)
- Mohapatra, Kamala Kanta, 2012. 'Women Workers in Informal Sector in India:

  Understanding the Occupational Vulnerability'. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 2 No. 21; November 2012.

- National Commission for Enterprises in the Unorganised Sector. 2007. Report on Conditions of Work and Promotion of Livelihoods in Unorganised Sector. New Delhi

- Neetha N, 2004. “Migration of female bread winners: Migration and socialnetworking of female domestics in Delhi.” Economic and Political Weekly, 1681-1688.
- Palriwala, Rajni. 2011. ‘The absence of state law: Domestic workers in India.’ Canadian Journal of Women and the Law 23(1)
- Raghuram P, ‘Caste and gender in the organisation of paid domestic work in India’, 01/09/2001, Work, Employment and Society, Volume 15, Issue 3
- Rao, N. 2011. “Respect, Status and domestic work: Female migrants at home and work.” European Journal of Development Research, 23: 758-773.

* * *

7. ಅನುಬಂಧಗಳು

ಅನುಬಂಧ 1

ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕರಡು ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ ಒಪ್ಪಿಗೆ/ಗೌಪ್ಯತೆ

ದಿನಾಂಕ	
ಈಗಿನ ವಿಳಾಸ	
ವಲಸೆ ಬಂದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮೊದಲಿನ ವಿಳಾಸ	
ಸಂದರ್ಶಿಸುವವರ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಸಹಿ	

ಹಿನ್ನೆಲೆ

- ಹೆಸರು
- ವಯಸ್ಸು (ವರ್ಷ)
- **ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ:** ಎ. ಮದುವೆ ಆಗಿದೆ ಬಿ. ಮದುವೆ ಆಗಿಲ್ಲ
  ಸಿ. ವಿಧವೆ ಡಿ. ಬೇರ್ಪಡಲಾಗಿದೆ/ವಿಚ್ಛೇದಿತೆ ಇ. ಇತರ
- **ಧರ್ಮ:** ಎ. ಹಿಂದೂ ಬಿ. ಮುಸ್ಲಿಂ ಸಿ ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್ ಡಿ. ಇತರ (ವಿವರಿಸಿ)
- **ಕುಟುಂಬ:** ಎ. ಚಿಕ್ಕ ಬಿ. ಜಂಟಿ ಸಿ. ವಿಸ್ತರಿತ
- **ಜಾತಿ:** ಎ. ಸಾಮಾನ್ಯ ಬಿ. ಹಿಂದುಳಿದ ಸಿ. ಒಬಿಸಿ ಡಿ. ಪರಿಶಿಷ್ಟಜಾತಿ ಇ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ ಈ. ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತ
- **ಉಪಜಾತಿ:**
- **ಶಿಕ್ಷಣ:** ಎ. ಪಿಯುಸಿ ಬಿ. ಡಿಪ್ಲೊಮೊ ಸಿ. ಪದವೀಧರ ಡಿ.
- ಕುಟುಂಬದ ತಿಂಗಳ ಆದಾಯ:
- ನೀವು ಯಾವುದಾದರೂ ಸಂಘಟನೆ/ ಯೂನಿಯನ್ ನ ಸದಸ್ಯರೇ?: ಹೌದು/ಇಲ್ಲ , ಹೌದಾದರೆ ಯಾವುದು?

ವೃತ್ತಿಯ ಇತಿಹಾಸ

- ಮುಖ್ಯ ವೃತ್ತಿ : ಬಿ. ಉಪವೃತ್ತಿ ಯಾವುದಾದರೂ ಇದ್ದರೆ

- ಎಷ್ಟು ವರ್ಷದಿಂದ ಮನೆಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೀರಿ?
- ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಮನೆಕೆಲಸವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿದ್ದೀರಿ? ಕಾರಣ
- ನೀವು ಮೊದಲಿನಿಂದ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲೇ ಇದ್ದೀರಾ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಬೆಂಗಳೂರಿಗೆ ಹೇಗೆ ಬಂದಿರಿ ವಿವರಿಸಿ
- ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ನೀವು ಎದುರಿಸುವ ಮುಖ್ಯ ಸವಾಲು ಯಾವುದು?
- ಯಾವ ವಯಸ್ಸಿಗೆ ನೀವು ಮನೆಕೆಲಸ ಶುರು ಮಾಡಿದಿರಿ?
- ಈಗ ನೀವು ಪೂರ್ಣಾವಧಿ ಕಾರ್ಮಿಕರೋ ಅಥವಾ ಅರೆಕಾಲಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರೋ? ಅಥವಾ ಇನ್ನಾವುದಾದರೂ ರೀತಿ? ವಿವರಿಸಿ
- ನಿಮಗೆ ವೇತನವು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಸಿಗುತ್ತದೆಯೇ?
- ನೀವು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೇಗೆ ಸೇರಿದಿರಿ?
- ನಿಮ್ಮ ಊಟವನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಮಾಲೀಕರು ಕೊಡುತ್ತಾರಾ?
- ಶೌಚಾಲಯ ಬಳಕೆಗೆ ಅವಕಾಶವಿದೆಯೇ? ವಿವರ
- ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ವಾಸಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ – ಎಷ್ಟು ದಿನಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ನಿಮಗೆ ರಜೆ ಸಿಗುತ್ತದೆ? ನಿಮಗೆ ಸ್ನಾನ ಮತ್ತು ಮಲಗಲು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಖಾಸಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇದೆಯೇ?

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮಾಹಿತಿ

- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದರೆ ಏನು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ನಿಮಗೆ ಗೊತ್ತೇ?
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸಿದ ಯಾರಾದರೂ ನಿಮಗೆ ಗೊತ್ತೇ?
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸಿದ ಮಹಿಳೆಯು ಆರೋಗ್ಯ ಕಾಳಜಿ ಪಡೆಯಲು ಇರುವ ಸವಾಲುಗಳೇನು?
- ಪ್ರಕರಣ ದಾಖಲಿಸಲು ಇರುವ ಸವಾಲು ಏನು?
- ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯವನ್ನು ದಾಖಲಿಸಲು ನೀವು ಯಾವಾಗಲಾದರೂ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ಹೋಗಿದ್ದೀರಾ? ಯಾಕೆ ಅಥವ ಯಾಕೆ ಇಲ್ಲ? ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ಹೋಗಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳಾವುವು?

- ಕಾನೂನು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಬಳಸುವ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಭಾವನೆ ಏನು?
- ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆಯೇ?
- ಮಹಿಳೆಯು ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದಾಗ ಯಾವ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ?
- ಅವರು /ಅವರ ಸಮುದಾಯ/ ಅವರ ಕುಟುಂಬ/ ಅವರ ಮಾಲೀಕರು
- ಮಹಿಳೆಯರು ತಾವು ಎದುರಿಸುವ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆಯೇ?
- ಜನರು ತೊಂದರೆಯಾದಾಗ ಹೋಗಲು, ನಿಮ್ಮ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಯಾರಾದರೂ ಪ್ರಮುಖ ನಾಯಕ / ವ್ಯಕ್ತಿ ಇದ್ದಾರೆಯೇ? ಹೆಸರಿಸಿ. ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯರೂ ಅವರ ಹತ್ತಿರ ಹೋಗುತ್ತಾರಾ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮತ್ತೆಲ್ಲಿಗೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ?
- ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಎದುರಿಸಿದ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡಲು ಯಾವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದೆ? (ಮನೆಯಲ್ಲಿ/ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ/ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ)
- ಮಹಿಳೆಯರು ಬಯಸಿದಲ್ಲಿ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಮುದಾಯಾಧಾರಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಇದೆಯೇ?
- ನಿಮ್ಮ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಯಾವುದಾದರೂ ಎನ್.ಜಿ.ಒ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದೆಯೇ?
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಎಂದರೆ ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಕಾರ ಏನು?
- ನೀವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮನೆ ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಎಂದು ನಿಮಗೆ ಅನ್ನಿಸುತ್ತದೆಯೇ?
- ನೀವು ಅಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಾದರೆ, ಅಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಎಂದು ಅನಿಸುತ್ತದೆಯೇ?

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು

- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನೀವು ಯಾವಾಗಲಾದರೂ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಎದುರಿಸಿದ್ದೀರಾ?
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನೀವು ಯಾವಾಗಲಾದರೂ ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆ ಎದುರಿಸಿದ್ದೀರಾ?
- ನೀವು ಯಾವಾಗಲಾದರೂ ದೂರು ನೀಡಲು ಪೊಲೀಸ್ ಸ್ಟೇಷನ್‌ಗೆ ಹೋಗಿದ್ದೀರಾ? ನಿಮ್ಮ ಅನುಭವವೇನು?

- ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಕೇಸ್ ದಾಖಲಿಸಲು ನೀವು ಒಪ್ಪುತ್ತೀರಾ? ಇಲ್ಲವೆಂದರೆ ಯಾಕೆ? ಹೌದಾದರೆ, ಯಾವ ಯಾವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸುತ್ತೀರಿ? ಕಾನೂನು ಪ್ರಕಾರ ಕೇಸ್ ದಾಖಲಿಸಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳೇನು? ನಿಮ್ಮಪ್ರಕಾರ ಈ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ಯಾವ ರೀತಿ ನಿವಾರಿಸಬಹುದು?
- ನೀವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿದ್ದೀರಾ? ಮುಟ್ಟುವುದು/ ಅನುಚಿತ ಟೀಕೆಗಳು/ಲೈಂಗಿಕ ಆಸೆ ಪೂರೈಸಿದರೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಭರವಸೆ/ಲೈಂಗಿಕ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಕಿರುಕುಳ?
- ಹೌದಾದರೆ ನೀವು ಹೇಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದಿರಿ?
- ನೀವು ಆ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಯಾರಿಗಾದರೂ ದೂರು ನೀಡಿದಿರಾ? ಹೌದಾದರೆ, ಅವರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಏನಿತ್ತು?
- ಅಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಸಂಕೀರ್ಣಗಳಲ್ಲಿ ನೀವು RWAಗೆ ದೂರು ನೀಡಿದ್ದೀರಾ? ಅವರ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಏನಿತ್ತು?
- ಮನೆಯ ಪುರುಷ ಸದಸ್ಯರ ಸಮ್ಮುಖದಲ್ಲಿ ನೀವೊಬ್ಬರೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕೆ?
- ಕಳೆದ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಸಂಬಂಧಕ್ಕಾಗಿ ಯಾರಿಂದಲಾದರೂ ಬಲವಂತ ಇತ್ತೇ? ಹೌದಾದರೆ ಅದು ಮನೆಯ ಇತರ ಸದಸ್ಯರಿಂದಲೇ? ಅಥವಾ ಮನೆಗೆ ಭೇಟಿ ಕೊಟ್ಟವರಿಂದಲೇ? ಅಥವಾ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದಲೇ?
- ನೀವು ಮನೆಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆಂದೇ ಕೊಟ್ಟ ವಸತಿಯಲ್ಲಿರುವಿರಾದರೆ ಅದು ನಿಮಗೆ ಸುರಕ್ಷಿತ ಎನಿಸುತ್ತದೆಯೇ?
- ಲೈಂಗಿಕ ಅನುಗ್ರಹಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಲೀಕರು ನಿಮ್ಮಲ್ಲಿಗೆ ಬರುತ್ತಾರೆಯೇ?
- ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ನಿಮಗೆ ಯಾವ ಯಾವ ಹಕ್ಕುಗಳಿವೆ ಎಂಬುದು ಗೊತ್ತೇ? ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿ?
- ನೀವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಅಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಓಡಾಡಬಾರದೆಂದು ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವ ಯಾವುದಾದರೂ ಜಾಗ ಇದೆಯೇ? ಅದಕ್ಕೆ ಏನು ಕಾರಣ? ನಿಮಗೆ ಅದರಿಂದ ಅಸುರಕ್ಷಿತ ಎನಿಸುತ್ತದೆಯೇ
- ನೀವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮನ್ನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸುವ ಯಾವುದಾದರೂ ಜಾಗ ಇದೆಯೇ? ಅದಕ್ಕೆ ಏನು ಕಾರಣ?
- ನೀವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೌಚಾಲಯ ಬಳಕೆಗೆ ಅವಕಾಶವಿದೆಯೇ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ನೀವು ಏನು ಮಾಡುವಿರಿ?

ಶಿಫಾರಸುಗಳು

ಮಹಿಳೆಯರ ರಕ್ಷಣೆಗೆ ನಿಮ್ಮ ಸಮುದಾಯ ಏನು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುವಿರಿ?

ನಿಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯಲು ಬಯಸುವಿರಾ? ನೀವು ಯೂನಿಯನ್/ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಲು ಬಯಸುವಿರಾ?

ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವು ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿರುವಂತೆ ಮಾಡಲು ನಿಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸು ಏನು?

ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಮುಕ್ತವಾಗಿರುವಂತ ಮಾಡಲು ನಿಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸು ಏನು?

ಅನುಬಂಧ 2 ಬೀದಿ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಕರಡು ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ

ಒಪ್ಪಿಗೆ/ಗೌಪ್ಯತೆ

ದಿನಾಂಕ	
ಈಗಿನ ವಿಳಾಸ	
ವಲಸೆ ಬಂದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮೊದಲಿನ ವಿಳಾಸ	
ಸಂದರ್ಶಿಸುವವರ ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಸಹಿ	

ಹಿನ್ನೆಲೆ

- ಹೆಸರು
- ವಯಸ್ಸು (ವರ್ಷ)
- ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ: ಎ. ಮದುವೆ ಆಗಿದೆ ಬಿ. ಮದುವೆ ಆಗಿಲ್ಲ ಸಿ. ವಿಧವೆ ಡಿ. ಬೇರ್ಪಡಲಾಗಿದೆ/ವಿಚ್ಛೇದಿತೆ ಇ. ಇತರ
- ಧರ್ಮ: ಎ.ಹಿಂದೂ ಬಿ. ಮುಸ್ಲಿಂ ಸಿ ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನ್ ಡಿ. ಇತರ (ವಿವರಿಸಿ)
- ಕುಟುಂಬ: ಎ. ಚಿಕ್ಕ ಬಿ. ಜಂಟಿ ಸಿ. ವಿಸ್ತರಿತ
- ಜಾತಿ: ಎ. ಸಾಮಾನ್ಯ ಬಿ. ಹಿಂದುಳಿದ ಸಿ. ಒಬಿಸಿ ಡಿ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ ಇ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ ಈ. ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತ
- ಉಪಜಾತಿ:
- **ಶಿಕ್ಷಣ:** ಎ. ಪಿಯುಸಿ ಬಿ. ಡಿಪ್ಲೊಮೊ ಸಿ. ಪದವೀಧರ ಡಿ.
- ಕುಟುಂಬದ ತಿಂಗಳ ಆದಾಯ:
- ನೀವು ಯಾವುದಾದರೂ ಸಂಘಟನೆ/ ಯೂನಿಯನ್ ನ ಸದಸ್ಯರೇ?: ಹೌದು/ಇಲ್ಲ , ಹೌದಾದರೆ ಯಾವುದು?

ವೃತ್ತಿಯ ಇತಿಹಾಸ

- ಮುಖ್ಯ ವೃತ್ತಿ ಬಿ. ಉಪವೃತ್ತಿ ಯಾವುದಾದರೂ ಇದ್ದರೆ
- ಎಷ್ಟುವರ್ಷದಿಂದ ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೀರಿ?
- ನೀವು ಮೊದಲಿನಿಂದ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲೇ ಇದ್ದೀರಾ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಬೆಂಗಳೂರಿಗೆ

ಹೇಗೆ ಬಂದಿರಿ ವಿವರಿಸಿ

- ಬೀದಿವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಾಗಿ ನೀವು ಎದುರಿಸುವ ಮುಖ್ಯ ಸವಾಲು ಯಾವುದು?
- ಯಾವ ವಯಸ್ಸಿಗೆ ನೀವು ಮನೆಕೆಲಸ ಶುರು ಮಾಡಿದಿರಿ?
- ನೀವು ವ್ಯಾಪಾರದಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಸಮಯ ಕಳೆಯುತ್ತೀರಿ?
- ನೀವು ದಿನದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ವಿವರಿಸುತ್ತೀರಾ? ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ಮಾರ್ಕೆಟ್‌ಗೆ ಹೋಗುವುದಿರಿಂದ ಹಿಡಿದು ನೀವು ಮಾರುವ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಬರುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ
- ನಿಮ್ಮ ಆದಾಯದಲ್ಲಿ ಶೇ. ಎಷ್ಟು ಭಾಗ ಸಾಮಾನುಗಳನ್ನು ಕೊಳ್ಳಲು ಹೂಡಿಕೆ ಮಾಡುತ್ತೀರಿ?
- ನೀವು ಒಬ್ಬರೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತೀರೋ ಅಥವಾ ಬೇರೆಯವರೊಂದಿಗೋ? ವಿವರಿಸಿ
- ನಿಮಗೆ ಶೌಚಾಲಯ ಬಳಕೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಇದೆಯೇ? ವಿವರಿಸಿ

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮಾಹಿತಿ

- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದರೆ ಏನು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ನಿಮಗೆ ಗೊತ್ತೇ?
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸಿದ ಯಾರಾದರೂ ನಿಮಗೆ ಗೊತ್ತೇ?
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎದುರಿಸಿದ ಮಹಿಳೆಯು ಆರೋಗ್ಯ ಕಾಳಜಿ ಪಡೆಯಲು ಇರುವ ಸವಾಲುಗಳೇನು?
- ಪ್ರಕರಣ ದಾಖಲಿಸಲು ಇರುವ ಸವಾಲು ಏನು?
- ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯವನ್ನು ದಾಖಲಿಸಲು ನೀವು ಯಾವಾಗಲಾದರೂ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ಹೋಗಿದ್ದೀರಾ?
- ಯಾಕೆ ಅಥವ ಯಾಕೆ ಇಲ್ಲ?
- ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ಹೋಗಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳಾವುವು?
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಾದಾಗ ಲಾಯರ್ ಹತ್ತಿರ ಹೋಗಬಹುದೆಂದು ನಿಮಗೆ ಅನ್ನಿಸುತ್ತದೆಯೇ?
- ಮಹಿಳೆಯರು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆಯೇ?
- ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಯೊಬ್ಬರು ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದಾಗ ಯಾವ

ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ? – ಅವರು /ಅವರ ಸಮುದಾಯ/ ಅವರ ಕುಟುಂಬ/ ಅವರ ಮಾಲೀಕರು

- ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳು ತಾವು ಎದುರಿಸುವ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆಯೇ?
- ಜನರು ತೊಂದರೆಯಾದಾಗ ಹೋಗಲು, ನಿಮ್ಮ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಯಾರಾದರೂ ಪ್ರಮುಖ ನಾಯಕ / ವ್ಯಕ್ತಿ ಇದ್ದಾರೆಯೇ? ಹೆಸರಿಸಿ. ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯರೂ ಅವರ ಹತ್ತಿರ ಹೋಗುತ್ತಾರಾ? ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮತ್ತೆಲ್ಲಿಗೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ?
- ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಎದುರಿಸಿದ ಮಹಿಳಾ ವ್ಯಾಪಾರಿಗಳಿಗೆ ಬೆಂಬಲ ನೀಡಲು ಯಾವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದೆ? (ಮನೆಯಲ್ಲಿ/ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ/ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ)
- ಮಹಿಳೆಯರು ಬಯಸಿದಲ್ಲಿ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಮುದಾಯಾಧಾರಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಇದೆಯೇ?
- ನಿಮ್ಮ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಯಾವುದಾದರೂ ಎನ್.ಜಿ.ಒ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದೆಯೇ?
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಎಂದರೆ ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಕಾರ ಏನು? ನೀವು ಕೆಲಸ ಸ್ಥಳ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಎಂದು ನಿಮಗೆ ಅನ್ನಿಸುತ್ತದೆಯೇ? ಹೌದಾದರೆ ಯಾಕೆ? ಇಲ್ಲವಾದರೆ ಯಾಕಿಲ್ಲ?

ವ್ಯಾಪಾರದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು

- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನೀವು ಯಾವಾಗಲಾದರೂ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಎದುರಿಸಿದ್ದೀರಾ?
- ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನೀವು ಯಾವಾಗಲಾದರೂ ಮೌಖಿಕ ನಿಂದನೆ ಎದುರಿಸಿದ್ದೀರಾ?
- ನೀವು ಯಾವಾಗಲಾದರೂ ದೂರು ನೀಡಲು ಪೋಲೀಸ್ ಸ್ಟೇಷನ್‌ಗೆ ಹೋಗಿದ್ದೀರಾ? ನಿಮ್ಮ ಅನುಭವವೇನು?
- ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಕೇಸ್ ದಾಖಲಿಸಲು ನೀವು ಒಪ್ಪುತ್ತೀರಾ? ಇಲ್ಲವೆಂದರೆ ಯಾಕೆ? ಹೌದಾದರೆ, ಯಾವ ಯಾವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸುತ್ತೀರಿ? ಕಾನೂನು ಪ್ರಕಾರ ಕೇಸ್ ದಾಖಲಿಸಲು ಇರುವ ಅಡೆತಡೆಗಳೇನು? ನಿಮ್ಮಪ್ರಕಾರ ಈ ಅಡೆತಡೆಗಳನ್ನು ಯಾವ ರೀತಿ ನಿವಾರಿಸಬಹುದು?
- ನೀವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿದ್ದೀರಾ? ಮುಟ್ಟುವುದು/ ಅನುಚಿತ

ಟೀಕೆಗಳು/ಲೈಂಗಿಕ ಆಸೆ ಪೂರೈಸಿದರೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಭರವಸೆ/ಲೈಂಗಿಕ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಕಿರುಕುಳ?

- ಹೌದಾದರೆ ನೀವು ಹೇಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದಿರಿ?
- ಬೀದಿಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಮಾಡುವಾಗ ಮಹಿಳೆಯರು ಅನುಭವಿಸುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಯಾವ ಸ್ವರೂಪದ್ದು? ನಿಮಗೆ ಅಂತಹ ಘಟನೆಗಳೇನದರೂ ಗೊತ್ತೇ? ವಿವರಿಸಿ

ಶಿಫಾರಸುಗಳು

- ಮಹಿಳೆಯರ ರಕ್ಷಣೆಗೆ ನಿಮ್ಮ ಸಮುದಾಯ ಏನು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುವಿರಿ?
- ನಿಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯಲು ಬಯಸುವಿರಾ? ನೀವು ಯೂನಿಯನ್/ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಲು ಬಯಸುವಿರಾ?
- ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವು ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿರುವಂತೆ ಮಾಡಲು ನಿಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸು ಏನು?
- ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಮುಕ್ತವಾಗಿರುವಂತ ಮಾಡಲು ನಿಮ್ಮ ಶಿಫಾರಸು ಏನು?
- ಇದು ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಎಂದು ನೀವು ಪರಿಗಣಿಸಿದರೆ, ಯಾವ ಯಾವ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸೌಲಭ್ಯ ಬೇಕು? ಅದನ್ನು ಯಾರು ಮಾಡಬೇಕು?

ಅನುಬಂಧ 3.

ಮಾಹಿತಿ ಹಕ್ಕಿನ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಲ್ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳಿಗೆ ಕೇಳಿದ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು

1. ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ ರಚನೆಯಾಗಿದೆಯೇ? ರಚನೆಯಾದ ದಿನಾಂಕ
2. ಸದಸ್ಯರ ಪಟ್ಟಿ – ಸದಸ್ಯರು ಆಯ್ಕೆಯಾದ ರೀತಿ
3. LCC ಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿ? ಮಾರ್ಗದರ್ಶೀಸೂತ್ರಗಳಿವೆಯೇ? ಸದಸ್ಯರ ವೃತ್ತಿ ಯಾವುದು?
4. LCC ಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ನೋಡಲ್ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಪಟ್ಟಿ?
5. ಕಳೆದ ಎರಡು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ LCC ಎಷ್ಟು ಬಾರಿ ಸಭೆ ಸೇರಿತ್ತು? ಸಭೆಯ ನಡಾವಳಿಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಿ
6. LCC ಗೆ ಯಾವುದಾದರೂ ದೂರು ಬಂದಿದೆಯೇ? ದೂರುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಇತರ ವಿವರಗಳು (ಗೌಪ್ಯತೆಯ ವಿವರವನ್ನು ಹೊರತು ಪಡಿಸಿ)
7. ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ / ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಕಲ್ಯಾಣ ಇಲಾಖೆಗೆ/ ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿ ಕಚೇರಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯ ವಿವರ
8. ಜಿಲ್ಲ ಅಧಿಕಾರಿಯ ವಿವರ – ಅವರ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಸಂಪರ್ಕಿಸುವ ವಿವರಗಳು, ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು?
9. ಲಿಂಗ, ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಹಿನ್ನಲೆಯಾಧಾರದಲ್ಲಿ LCC ಯ ವಿವರಗಳು
10. LCC ಯು ಪಡೆದಿರುವ ಅನುದಾನದ ವಿವರಗಳು
11. LCCಯ ಮೇಲೆ ಎಷ್ಟು ತನಿಖೆ/ಆಡಿಟ್‌ಗಳು ನಡೆದಿವೆ? ವರದಿ ಇದ್ದಲ್ಲಿ

* * *