

फरक

दृष्टिकोणले हेर्दा:

घरेलु हिंसामा पुरुषहरू संलग्न हुँदा कार्यस्थलमा पर्ने असरहरू

अन्तर्राष्ट्रिय यातायात श्रमिकहरूको
महासंघका लागि तयार पारिएको प्रतिवेदन

सेन्टर फर रिसर्च एन्ड एजुकेशन अन भायोलेन्स
एगेन्स्ट वुमेन एन्ड चिल्ड्रेनले तयार पारेको



अन्तर्राष्ट्रिय
यातायात
श्रमिक
महासंघ

Western  Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children

अध्येता टोली

बार्ब म्याक्कारी
सामुदायिक निर्देशक, सेन्टर फर रिसर्च एन्ड एजुकेसन अन भायोलेन्स
एगोन्स्ट वुमेन एन्ड चिल्ड्रेन/

डा निकोल डी. म्याकफाडेयन
सहायक अध्येता, सेन्टर फर रिसर्च एन्ड एजुकेसन अन भायोलेन्स एगोन्स्ट
वुमेन एन्ड चिल्ड्रेन

डा क्याट्रीना स्कट
शैक्षिक निर्देशक, सेन्टर फर रिसर्च एन्ड एजुकेसन अन भायोलेन्स एगोन्स्ट
वुमेन एन्ड चिल्ड्रेन

अध्यनका साधनहरूको तर्जुमाकर्ता तथा तथ्याङ्क संकलक: सम्यक, भारत ।



विषयसूची

सारांश	४
आठ मुख्य सिफारिसहरू	५
परिचय	६
विधि	८
पत्ता लागेका कुराहरू: घरेलु हिंसा	९
हिंसा	९
बलपूर्वक नियन्त्रण तथा नियन्त्रणात्मक बेहोरा	१०
पत्ता लागेका कुराहरू: कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असरहरू	१२
दुर्घटना हुने तथा चोटपटक चोटपटक लाग्ने	१२
काममा गयल वा ढीला हुने	१२
मद्यपान गरी काम गर्ने	१३
सहकर्मी तथा सेवाग्राहीहरूसँग वादविवाद	१३
ध्यान केन्द्रित गर्न नसक्ने	१४
घरेलु हिंसालाई सम्बोधन गर्नलाई अवरोधहरू	१६
घरेलु हिंसाको उचित पहिचान भएको	१६
कार्यस्थलमा प्रस्ट तथा एकरूपता भएको प्रतिक्रियाको अभाव	१७
पत्ता लागेका प्रमुख कुरा तथा सिफारिसहरू	१८
सिमितताहरू	२१

सारांश

यस प्रतिवेदनले भारतको महाराष्ट्रमा गरेको अध्ययनका आधारमा घरेलु हिंसाको प्रभावको बारेमा विस्तृतमा उल्लेख गरेको छ र कार्यस्थललाई बढी सुरक्षित बनाउन रोजगारादाताहरूले चाल्नुपर्ने आठओटा मुख्य कदमहरू सिफारिस गरेको छ । यस अध्ययन परामर्श केन्द्रहरू तथा कार्यस्थलका व्यवस्थापनले आफ्ना अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूमाथि घरेलु हिंसा गरेका भनी पहिचान गरेका ११६ जना पुरुषहरूसँग लिइएको अन्तरवार्तामा आधारित रहेको छ ।

घरेलु हिंसामा संलग्न व्यक्तिहरू कार्यस्थलमा हुँदा त्यहाँ दुर्घटना हुने, चोटपटक लाग्ने तथा मृत्यु हुने सम्भावना बढ्ने कुरा अध्ययनहरूले देखाएका छन् । त्यस्तो जोखिमले श्रमिक, उनीहरूका सहकर्मी, ग्राहकहरू तथा कार्यस्थललाई नै नकारात्मक रूपमा प्रभाव पार्छ । घरमा दुर्व्यवहार गर्ने

श्रमिकहरूले कार्यस्थलमा सहकर्मी तथा ग्राहकहरूसँग वादविवाद गर्ने, तथा काममा ढीला आउने वा गयल हुने सम्भावना बढी हुन्थ्यो र सामान्यतया काममा ध्यान दिन नसक्ने अवस्था हुन्थ्यो । घरेलु हिंसामा संलग्न भएकाको संलग्नताको प्रकारको निजको कार्यस्थलमा हुने नकारात्मक असरसँग सम्बन्धित हुँदैनथ्यो । आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध हुने व्यक्तिलाई मौखिक दुर्व्यवहार गर्ने र पिट्ने व्यक्तिले कार्यस्थलमा दुर्घटना गराउने सम्भावना उच्चै हुन्थ्यो ।

तल दिइएको तालिका १ मा घरेलु हिंसाका ११६ जना पीडकहरूसँगको अन्तरवार्तामा आधारित भई कार्यस्थलमा हुने विभिन्न नकारात्मक असरको अवस्थाको बारेमा उल्लेख गरिएको छ ।

तालिका १ कार्यस्थलमा घरेलु हिंसाका असरहरू

कार्यस्थलमा पर्ने असर कार्यस्थलमा पर्ने असर	मौजूदा स्थिति
दुर्घटना हुने तथा चोटपटक लाग्ने	१६%
गयल हुने वा काममा ढीला आउने	१५%
लठ्ठु पार्ने पदार्थको सेवन गरी काम गर्ने	५%
झिँझो लाग्ने/वादविवाद हुने	२८%
ध्यान केन्द्रित गर्न नसक्ने	४२%

नोट: सहभागीहरूले विभिन्न प्रकारका धेरै प्रभावहरू परेको अनुभव गरेको खुलासा गरेका छन् (जस्तै, चोटपटक लाग्ने र चिडचिडा हुने) ।

यस नमूनामा रहेका बहुमत श्रमिकहरूले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई मौखिक दुर्व्यवहार गरेको बताएका थिए । धेरैले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूको व्यवहारलाई नियन्त्रण गर्न शारीरिक हिंसा, भावनात्मक दुर्व्यवहार तथा हिंसाको धम्कीको प्रयोग गरेका थिए । जबाफ दिनेमध्येका ५० प्रतिशतले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई कुटेको, झापड हानेको, वा अर्को शब्दमा भन्दा शारीरिक रूपमा दुर्व्यवहार गरेको स्वीकारेका थिए भने केहीले उनीहरूलाई मार्ने

बारेमा समेत सोचेको बताएका थिए । अन्तरवार्तामा सहभागी बहुमत श्रमिकहरूले उक्त व्यवहारलाई 'घरेलु हिंसा' वा अस्वीकार्य व्यवहारको रूपमा नलिएको पाइयो । धेरै श्रमिकहरूले स्त्रीद्वेषी सोचहरू राखेको पाइयो, घरेलु हिंसालाई शारीरिक हिंससँगमाल जोडेको पाइयो तथा घरेलु हिंसा मद्यपानको कारणले हुने भन्ने लोकप्रिय मिथकलाई व्यक्त गरेको पाइयो ।

आठ मुख्य सिफारिसहरू

घरेलु हिंसा तथा त्यसको कारणले कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असरहरूलाई निर्मूल पार्न रोजगारदाताहरूले घरेलु हिंसासँग सम्बन्धित अन्तरनिहित कथन तथा गलत बुझाइ लगायतलाई हटाउन काम गर्नुपर्छ । थप सुरक्षित कार्यस्थलहरूको निर्माण गर्न नीति तथा प्रक्रियाहरूको विकासलाई सहयोग गरी रोजगारदाताहरूले मार्गदर्शन गर्न सक्छन् । सबै तहका श्रमिक तथा व्यवस्थापनलाई तालिम तथा सहयोग प्रदान गर्दा घरेलु हिंसा हुने सम्भावनालाई घटाउन र त्यसको फलस्वरूप कार्यस्थलमा घरेलु हिंसाको नकारात्मक असरलाई घटाउन सम्भव हुनसक्छ ।

रोजगारदाताहरूलाई प्रदान गरिएका आठओटा मुख्य सिफारिसहरू :



१. आईएलओ अभिसन्धि १९० बमोजिम घरेलु हिंसाको कार्यस्थलमा जोखिमको आंकलन गर्ने, जानकारी गराउने प्रक्रियाहरू तथा घरेलु हिंसाको सामना गरेका श्रमिकहरूलाई सहयोग प्रदान गर्ने लगायतका विषयहरू समावेश गरिएको कार्यस्थल नीति तथा प्रक्रियाहरूको विकास गर्ने ।



२. श्रमिकहरूको पहुँचमा रहेको तथा उनीहरूको कार्यस्थललाई उपयुक्त हुने तालिमका सामग्रीहरू, शिक्षा तथा सचेतना वृद्धि गर्ने सामग्रीहरूको विकास गर्ने । सामग्रीहरू निम्न अनुसारको हुनुपर्छ :

- क) घरेलु हिंसासँग सम्बन्धित कथन तथा तथ्यहरूलाई प्रकाश पार्ने
- ख) स्त्रीद्वेषी सोच तथा विश्वासहरूलाई सिर्जनात्मक रूपमा सम्बोधन गर्ने
- ग) विभिन्न किसिमका शक्ति, हिंसा तथा नियन्त्रणका बारेमा सविस्तार व्याख्या गर्ने
- घ) श्रमिकहरूको भोगाइलाई रचनात्मक रूपमा सम्बोधन गर्ने सहयोगी वातावरणको विकास गर्ने
- ङ) घरेलु हिंसामा संलग्नताको बारेमा कार्यस्थलका नीति तथा प्रक्रियाहरूको तर्जुमा गर्ने
- च) श्रमिकहरूको लागि जानकारी गराउने प्रक्रिया तथा कार्यस्थल/समुदयाको सहयोगको बारेमा जानकारी गराउने



३. तल उल्लिखित उद्देश्यहरू हासिल गर्नका लागि युनियन भएका तथा नभएका, औपचारिक तथा अनौपचारिक काम गर्ने स्थानहरूमा महिला पैरवीकर्ताहरूको पद सिर्जना गर्न सहयोग तथा सहजीकरण गर्ने ।

- क) कार्यस्थलका घरेलु हिंसा सम्बन्धी नीति तथा प्रक्रियाहरूलाई सहयोग तथा मार्गदर्शन गर्ने
- ख) जोखिमको आंकलन तथा सुरक्षा योजना बनाउने कार्यमा सहभागी हुन
- ग) घरेलु हिंसाबाट पीडित महिलाहरूका लागि स्रोतहरू उपलब्ध रहेको भनी जानकारी गराउन तथा प्रदान गर्ने^१



४. महिला कर्मचारीहरूसँग काम गर्ने तथा महिला संगिनी (पैरवीकर्ता)को व्यवस्था गर्ने लगायत घरेलु हिंसाको रोकथामा तथा त्यसमा हस्तक्षेप गर्ने सम्बन्धमा श्रमिकहरूसँग सक्रिय रूपमा छलफल गर्ने तथा घरेलु हिंसाका सवालका बारेमा बलियो नेतृत्वको विकास गर्ने ।



५. घरेलु हिंसा तथा त्यसले परिवार तथा कार्यस्थलमा पार्ने नकारात्मक असरहरूको बारेमा हरेक श्रमिकलाई जानकारी गराउन विशिष्टीकृत तालिमहरू प्रदान गर्ने ।



६. घरेलु हिंसाका पीडकहरूको व्यवहारलाई सकारात्मक रूपमा तथा सहयोगी शैलीमा परिवर्तन गर्न उनीहरूलाई संलग्न गराउन प्रगतिशील अनुशासनका नीतिहरूलाई लागु गर्ने । त्यसका साथै हिंसा तथा दुर्व्यवहारका नकारात्मक असरका बारेमा उनीहरूलाई अनिवार्य परामर्श तथा कार्यक्रमहरूमा संलग्न गराउने ।



७. कार्यस्थलमा शिक्षा, तालिम, सचेतना दिने खालका पहलहरूमा नेतृत्वदायी भूमिका लिने तथा महिला पैरवीकर्ताहरूसँग सहकार्य गर्न ठूला कार्यस्थलहरूमा स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समितिहरूको स्थापना गर्ने तथा साना कार्यस्थलहरूमा स्वास्थ्य तथा सुरक्षा प्रतिनिधिहरूको पहिचान गर्ने ।



८. सबैको पहुँच हुने तथा देखिने ठाउँमा कानुनी, परामर्श तथा सुरक्षा योजना सम्बन्धी स्रोतहरू लगायत घरेलु हिंसाका पीडित तथा पीडकहरूका लागि सान्दर्भिक आन्तरिक तथा बाह्य स्रोतहरू उपलब्ध गराउने ।

१. घरेलु हिंसा तथा कार्यस्थलको सुरक्षा सम्बन्धमा महिलाहरूको पैरवीकर्ता तथा सामूहिक सौदाबाजीको भूमिकाको बारेमा थप जानकारी पाउन युनिफोरको घरेलु हिंसा नीति तथा कार्यक्रमको बारेमा सौदाबाजी सम्बन्धी दस्तावेज यहाँ पढ्न सक्नुहुन्छ: <https://bit.ly/3wNSEok>

परिचय



घरेलु हिंसाको कार्यस्थलमा पार्ने नकारात्मक असरहरूको बारेमा विश्वभर बढ्दो मात्रामा अध्ययनहरू भईरहेका छन् । यसमध्ये अधिकांश अध्ययनहरू घरेलु हिंसाले पीडितलाई पार्ने नकारात्मक असरहरू र अहिले तथा पहिला घरेलु हिंसाको मारमा परेका कर्मचारीहरूलाई सहयोग गर्ने तथा मिलाएर लैजाने कुरामा रोजगारदाताहरूको जिम्मेवारीको बारेमा रहेको छ ।^१ जब श्रमिकहरूले घरमा हिंसाको सामना गर्नुपर्छ त्यसको नकारात्मक असर कार्यस्थलमा पनि देखिन्छन् भन्ने प्रस्ट भैसकेको छ । पीडित बन्ने प्रक्रिया कार्यस्थलमा पनि विस्तार हुन्छ जसले गर्दा श्रमिक तथा उनीहरूका सहकर्मीहरूको सुरक्षा तथा उत्पादकत्वमा पनि नकारात्मक असर पर्दछ र रोजगारदाताले घट्दो आय तथा बढ्दो खर्चको सामना गर्नुपर्छ ।^२ यस समस्यालाई समाधान गर्न सरकार, श्रमिक आन्दोलन तथा युनियनहरूले काम गरेका छन् ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ) को कामको संसारमा हिंसा तथा दुर्व्यवहारको उन्मूलन सम्बन्धी अभिसन्धि, सी १९० ले घरेलु हिंसाले रोजगारी, उत्पादकत्व, स्वास्थ्य तथा सुरक्षामा नकारात्मक असर पार्ने कुरा

स्वीकार गरेको छ । सरकार, रोजगारदाता तथा श्रमिकहरूका संगठनहरू तथा श्रम बजारका संस्थाहरूले आफ्ना व्यवस्था अनुसार घरेलु हिंसाका नकारात्मक असरहरूप्रति प्रतिक्रिया जनाउन तथा तिनीहरूलाई सम्बोधन गर्न मद्दत गर्न सक्छन् भन्ने पनि उक्त अभिसन्धिले ठानेको छ ।^३ यसका लागि सामूहिक सौदाबाजीका वार्ताहरूमा घरेलु हिंसा सम्बन्धी नीति तथा प्रक्रियाहरू पनि समावेश गर्नुपर्छ ।

क्यान्डा, अष्ट्रेलिया, न्युजिल्याण्ड तथा युरोप तथा एशिया प्रशान्तका देशहरूले आफ्ना सदस्यहरू, सुरक्षाकर्मी तथा नेतृत्वलाई घरेलु हिंसाको बारेमा आजकल सिकाउने गरेका छन् । अर्जेन्टिना, अष्ट्रेलिया, फ्रान्स, इटाली, फिलिपिन्स, न्युजिल्याण्ड, स्पेन, क्यान्डाका केही प्रान्तहरू तथा अमेरिकाका धेरै राज्यहरूमा घरेलु हिंसाको लागि कानुनी रूपमा बिदा पाइने व्यवस्था रहेको छ । क्यान्डा जस्ता केही देशहरूमा घरेलु हिंसा भोगेकाहरूलाई सुरक्षित वातावरण सुनिश्चित गर्नु रोजगारदाताहरूको कानुनी दायित्व हो ।^४

१. म्याकग्रेगर, जे. सी., नईमजादाह, एन., ओलिभर, सी. एल., जबान, टी., म्याकक्वारीई, बी. जे., तथा वाथेन, सी. एन. २०२०. "बुमेन्स एक्सपेरियन्सेज अफ द इन्टरसेक्स अफ वर्क एन्ड इन्टिमेट पार्टनर भायोलेन्स: अ रिभ्यु अफ क्वालिटेटिभ रिसेर्च" । टूमा, भायोलेन्स एन्ड अबियुज, डिओआई. १५२४८३८०२०९३३८६१ ।
२. म्याकक्वारीई, बी., स्कट, एल. के., लिम, डी., स्याक्सटन, एम. डी., म्याकग्रेगर, जे., तथा वाथेन, एन. २०१९ । अन्डरस्ट्यान्डिङ डोमेस्टिक भायोलेन्स एज ए वर्कप्लेस प्रोब्लम (पृष्ठ.९३-११४) । आर. बर्क तथा ए. रिचर्डसेन (सम्पादकहरू) भएको इन्क्रिजिड अकुपेशनल हेल्थ एन्ड सेफ्टी इन वर्कप्लेस: रिसेर्च एन्ड प्र्याक्टिसमा उल्लिखित । इडवर्ड एलार पब्लिसिङ, नर्थहैम्टन, एमए ।
३. अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (आईएलओ), २०१९ । कामको संसारमा हिंसा तथा दुर्व्यवहारको उन्मूलन सम्बन्धी अभिसन्धि । आईएलसीको १०८ औं सत्र, २९ जुन, २०१९ । जेनेभा : अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन । https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.
४. क्यानेडियन सेन्टर फर अकुपेशनल हेल्थ एन्ड सेफ्टी. एन.डी. भायोलेन्स एन्ड हर्यासमेन्ट इन द वर्कप्लेस – प्यामेली (डोमेस्टिक) भायोलेन्स । क्यानेडियन सेन्टर फर अकुपेशनल हेल्थ एन्ड सेफ्टी, क्यानेडेली सरकार । https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence_domestic.html

घरेलु हिंसामा संलग्न भएको भनी पहिचान गरिएका भारतको महाराष्ट्रमा काम गर्ने ११६ पुरुषहरूको अन्तरवार्तामा आधारित भई यस प्रतिवेदनले पीडकहरू संलग्न हुने विभिन्न खालका हिंसाहरूको बारेमा तथा उनीहरूले प्रदर्शन गर्न अपमानजनक दुर्व्यवहारहरूको दायरा र प्रभाव दुवैको बारेमा खुलासा गरेको छ ।

ऐतिहासिक रूपमा घरेलु हिंसालाई अन्त्य गर्ने ढाँचाहरू मूलतः पीडितलाई घरेलु हिंसाले पार्ने नकारात्मक असरहरूको बारेमा जनचेतना अभिवृद्धि गर्ने, सम्भावित पीडितहरूलाई उनीहरू कहिले जोखिममा पर्न सक्छन् भनी पहिचान गर्न सामग्रीहरू बनाउने तथा हिंसात्मक सम्बन्धबाट बाहिर निस्कन सहजीकरण गर्न मद्दत उपलब्ध छ भनी सुनिश्चित गर्ने आदिमा केन्द्रित थिए । घरेलु हिंसाको घटना र कार्यस्थलको अन्तरसम्बन्धको बारेमा कमै मात्रामा ध्यान दिइएको अवस्था थियो । हाम्रो बुझाइको दायरालाई बढाउन हाम्रो ध्यान घरेलु हिंसामा संलग्न व्यक्तिहरूमा लगाउनु महत्त्वपूर्ण हुन्छ । #मिट्टु तथा #टाइम्सअप जस्ता अभियानहरूमा जोड दिइए जस्तै दुर्व्यवहारलाई रोजगारदाताहरूले नजरअन्दाज गर्नु, वेवास्ता गर्नु, खारेज गर्नु तथा अन्ततः त्यसका विरुद्धमा कारवाही नगर्नु एक किसिमले घरेलु हिंसाको बचाउ गर्नु हो र त्यो नै समस्याको एक हिस्सा हो ।

श्रमिक तथा कार्यस्थलहरूले नियन्त्रणकारी, अवमूल्यनकारी तथा भावनात्मक वा भौतिक रूपमा दुर्व्यवहारयुक्त बेहोराहरूलाई पहिचान गर्न सक्ने हुनुपर्छ । श्रमिकहरूले त्यस्ता बेहोराहरूको विरुद्धमा बोल्न सक्ने सीप हुनुपर्छ । दुर्व्यवहार रोक्न तथा दुर्व्यवहारलाई निरन्तर रूपमा गर्नेहरूका विरुद्ध आवश्यक प्रतिक्रिया जनाउनका लागि मद्दत गर्न कार्यस्थलमा कार्यक्रम तथा नीतिहरू अति आवश्यक रहेको कुरा यसले प्रकाश पारेको छ । त्यसका अतिरिक्त घरेलु हिंसाका घटना घट्टा त्यसको नकारात्मक असर र त्यसका लागि रोजगारदाताहरूको जिम्मेवारीको बारेमा पर्याप्त ध्यान नदिइकन घरेलु हिंसाले पीडित भएकाहरूको कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असरहरूको बारेमा अभिलेखीकरण गर्ने तथा त्यसलाई सम्बोधन गर्न जिम्मेवारी सिर्जना गर्ने गर्दा नचाहेको नकारात्मक असर पर्न सक्छ भन्नेमा ध्यान दिनुपर्छ । घरेलु हिंसाको लैंगिक रुझानलाई मध्यनजर गर्दा पीडित भएको अवस्थालाई मात्र बढी ध्यान दिँदा घरेलु हिंसाको विषयलाई

‘महिलाको विषय’को रूपमा हेरिने र त्यसबाट जोगिनका लागि महिलालाई रोजगारी नै नदिने अवस्था हुन सक्छ । घरेलु हिंसाको विरुद्ध रोजगारीको महत्त्व तथा हिंसाबाट बच्न रोजगारीले खेल्ने भूमिकालाई दृष्टिगत गर्दा माथि उल्लिखित नसोचेको नकारात्मक असर एकदमै हानिकारक हुने देखिन्छ ।

घरेलु हिंसाका घटना हुने तथा त्यसले कार्यस्थलको सुरक्षा तथा उत्पादकत्वमा पार्ने अन्तरसम्बन्धको बारेमा राम्रोसँग बुझ्न तथा त्यसका बारेमा जनचेतना जगाउन यस अध्ययनलाई सञ्चालन गरिएको हो । यसबाट पत्ता लागेका कुराहरूले तालिममा तथा महिला पैरवीकर्ताहरूको नियुक्ति तथा सामूहिक सौदाबाजी लगायतका रोकथाम र हस्तक्षेपका पहलहरूलाई उपयुक्त जानकारीहरू उपलब्ध गराउँछन् । घरेलु हिंसामा संलग्न भएको भनी पहिचान गरिएका भारतको महाराष्ट्रमा काम गर्ने ११६ पुरुषहरूको अन्तरवार्तामा आधारित भई यस प्रतिवेदनले पीडक संलग्न हुने विभिन्न खालका हिंसाहरूको बारेमा र त्यस्ता दुर्व्यवहारयुक्त बेहोराका दूरी तथा त्यसले पार्ने नकारात्मक असरका बारेमा जानकारी गराउँछन् । पीडकहरूले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाघ विभिन्न किसिमका दुर्व्यवहारयुक्त बेहोराहरू गर्छन् र उनीहरूले गर्ने फरक किसिमका बेहोराले पीडकहरूको कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असरहरूको न्यूनीकरण हुँदैन भन्ने यस अध्ययनले देखाएको छ । यस प्रतिवेदनले घरेलु हिंसामा संलग्न व्यक्तिहरूको कार्यस्थलमा विभिन्न किसिमले पर्ने नकारात्मक असरहरूको बारेमा प्रकाश पारेको छ र त्यसले कार्यस्थलमा दुर्घटनाहरू हुने, गयल हुने, सहकर्मी तथा ग्राहकहरूसँग वादविवाद हुने तथा ध्यान केन्द्रित हुन नसक्ने अवस्थालाई झन् खराब बनाउने कुरामा जोड दिएका छन् ।

भारतमा आधारित भई लैंगिक, पुरुषत्व, स्वास्थ्य तथा विकासका क्षेत्रमा काम गरिरहेको सञ्चार तथा स्रोत केन्द्र, सम्यकले संकलन तथा विश्लेषण गरेका प्राथमिक तथ्याङ्कहरूलाई पुनः विश्लेषण गरी यस प्रतिवेदन तयार गरिएको छ । सम्यकको अध्ययन तथा स्थलगत अनुसन्धानमा काम गरेको टोलीले अध्ययनका लागि साधनहरूको तर्जुमा गरी स्थानीय मराठी भाषी अध्येताहरूमाफत तथ्याङ्क संकलन गर्न लगाएको थियो । भारतको दोस्रो धेरै ठूलो जनसंख्या भएको राज्य महाराष्ट्रभरि सम्यकको अध्ययन टोलीका सदस्यहरूले मराठी भाषामा अन्तरवार्ता लिएका थिए । अकोला, अमरावती, धुले, जलगाँव, लतुर, नासिक, ओस्मानावाद तथा यावात्मलमा अन्तरवार्ताहरू गरिएका थिए । घरेलु हिंसाका ११६ जना पीडकहरूसँगको अन्तरवार्ताको लिखित टिपोटलाई सम्यकको टोलीले अन्तर्राष्ट्रिय यातायात महासंघ (आईटीएफ) लाई उपलब्ध गराएको थियो जसले सीआरईभीएडब्ल्यूसीको अध्ययन टोललाई उक्त टिपोट साझा गरेको थियो ।

यस अध्ययनको प्रयोजनका लागि घरेलु हिंसा भनेको अहिले वा अगाडि कुनै समयमा अन्तरंग सम्बन्ध भएका उही वा विपरीत लिंगका व्यक्तिहरूबिच हुने वित्तीय नियन्त्रण तथा वेवास्ता, निरन्तर पछ्याइरहने तथा दुर्व्यवहार लगायत कुनै पनि किसिमका शारीरिक, यौनिक, मौखिक, सांस्कृतिक, आध्यात्मिक, भावनात्मक वा मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार भनी परिभाषित गरिएको छ । अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूको विवाह भएको हुन वा नहुन पनि सक्छ, उनीहरूको कम्न लको आधारमा सम्बन्ध नियमित भएको हुन सक्छ वा उनीहरू सँगसँगै बसिरहेका हुन सक्छन् । आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरू विरुद्ध घरेलु हिंसा गर्ने पुरुषहरूलाई परामर्श केन्द्र तथा महाराष्ट्र राज्य सडक यातायात संस्थान (एमएसआरटीसी) मा काम गर्ने ती पुरुषहरूका सुपरिवेक्षकहरूको सहयोगमा चयन गरिएको थियो । परामर्शदाता तथा सुपरिवेक्षकहरूलाई यस अध्ययनका लागि पहिला सम्पर्क गरियो र उनीहरूले सहभागी हुन इच्छुक पीडकहरूको सहमति उपलब्ध गराउने काम गरेका थिए । त्यसपछि परामर्शदाता तथा सुपरिवेक्षकहरूले यस अनुसन्धानमा सहभागी हुन इच्छुकहरूको नामावली उपलब्ध गराएका थिए । प्रारम्भिक रूपमा कोड गर्ने तथा ती कोड गरिएका भागहरूलाई मराठीबाट अंग्रेजीमा अनुवाद गर्ने

काम सम्यकका अध्ययन टोलीका सदस्यहरूले गरेका थिए । उक्त कोड गर्ने विधिमा सहभागीहरूका जबाफलाई तल दिइएका भागहरूमा वर्गीकरण गरिएको थियो: सहभागीहरूको पारिवारिक पृष्ठभूमि; आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरू विरुद्ध गरिएको हिंसाका घटनाहरू; आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरू विरुद्ध गरिएको हिंसाको बारेमा पीडकको ज्ञान तथा हेर्ने दृष्टिकोण; आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरू विरुद्ध गरिएको घरेलु हिंसाका घटनाहरू; सहभागीको कार्यस्थलमा निज संलग्न घरेलु हिंसाको नकारात्मक असरहरू ।

अन्तरवार्ताका तथ्याङ्कहरूको प्रयोग गरी सीआरईभीएडब्ल्यूसीको अध्ययन टोलीले ११६ अन्तरवार्ताहरूलाई घरेलु हिंसाका घटनाहरूले गर्दा कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असरहरूमा ध्यान दिई विश्लेषण गरिएको थियो । तथ्याङ्कहरूलाई गुणात्मक तथा मात्रात्मक रूपमा विश्लेषण गर्ने सफ्टवेयर म्याक्स क्यूडीए एनालिटिक्स प्रो २०२० को प्रयोग गरी कोड गरिएको थियो । यस अध्ययनको उद्देश्यहरूलाई प्रतिबिम्बित गर्न “कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असर” तथा “हिंसा” भनी दुइटै कोडहरू विश्लेषणको कार्य सुरु गर्नु अगाडि नै बनाइएको थियो । पहिलो चरणको विश्लेषणमा अन्य कोड तथा उप-कोडहरूलाई पहिचान तथा सिर्जना गर्ने गरिएको थियो र ग्राउन्डेड सिद्धान्तको तरिका (तथ्याङ्कहरूको संकलन तथा विश्लेषणबाट अनुमान तथा सिद्धान्तहरूको सिर्जना गर्ने) बाट विश्लेषण गरिएको थियो । त्यसलाई प्रमाणीकरण गर्न दोस्रो चरणमा अन्तरवार्ताबाट संकलित तथ्याङ्कहरूलाई गहन रूपमा समीक्षा गरिएको थियो । यस कार्यका लागि निश्चित नकारात्मक असरहरूलाई गन्ने तथा अध्ययन टोलीका सदस्यहरूसँग कोड गरिएका नतिजाहरूको समीक्षा गरिएको थियो । क्यानडा, अष्ट्रेलिया, संयुक्त अधिराज्य, संयुक्त राज्य अमेरिका लगायतका देशहरूमा भएका घरेलु हिंसाले कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असरहरूको बारेमा यसभन्दा अगाडि गरिएका मिल्दाजुल्दा अध्ययनहरूसँग यस अध्ययनका नतिजाहरूको तुलना गर्न पूर्व अध्ययन पुनरावलोकन गरिएको थियो । यस पुनरावलोकनले अन्य अन्तर्राष्ट्रिय अध्ययनहरूका नतिजाहरू यस अध्ययनले पत्ता लगाएका निष्कर्षहरूसँग मिलेको निश्चित गरेको थियो ।

पत्ता लागेका कुराहरू

घरेलु हिंसा

हिंसा

आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूको विरुद्धमा घरेलु हिंसामा संलग्न हुने श्रमिकहरूले यौनिक, मौखिक, भावनात्मक, शारीरिक हिंसा लगायतका विभिन्न दुर्व्यवहारयुक्त बेहोराहरू गरेको पाइयो । आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई उनीहरूले पिटेका छन् भन्ने प्रश्नको जबाफमा ५० प्रतिशत श्रमिकहरूले त्यसलाई स्वीकारेका छन् ।

“हो, म उनलाई पिट्छु ।” (कण्डकटर क)

“मैले मेरी श्रीमतीलाई दुई तीन पटक पिटेको छु ।” (चालक क)

सहभागीहरूले बताए अनुसार उनीहरू घरेलु हिंसामा संलग्न हुनाका कारणहरूमा कामसँग सम्बन्धित तनावदेखि घरका काम वा खाना बनाउने कामहरू पुरा नभएको भन्ने सम्म परेको थियो ।

“एकदिन उनले दिउँसको खाजा बनाइन् ... त्यसैले मेरो उनीसँग झगडा पर्यो र मैले उनलाई झापड हानेँ ।” (चालक ख)

मौखिक दुर्व्यवहारबाट शुरु भई शारीरिक हिंसाको तहमा पुग्ने कुरा प्रस्ट देखिएको थियो ।

“जब मौखिक रूपमा भएका झगडाहरू एउटा तहसम्म पुग्छ त्यसपछि शारीरिक हिंसा हुन्छ । यदि कसैले त्यो तहसम्म पुगुपर्छ भने पुगिहाल्छन् ।” (कारखाना श्रमिक क)

यस अवस्थामा हिंसामा संलग्न पीडकले हिंसालाई मौखिक झगडा एउटा विन्दुमा पुगेपछि त्यसलाई सल्ल्याउने एउटा मात्र तथा निर्विकल्प समाधानका रूपमा लिएको पाइयो । बहुमत अन्तरवार्ताहरूमा मौखिक झगडा शारीरिक हिंसामा गएर टुंगिने बारेमा सम्बन्ध रहेको व्यक्त भएको थियो । कतिपय पुरुषहरूले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूको ज्यानै लिनेसम्मको कुराहरू पनि सोचेको बताएका थिए । एकजना पीडकले भने कि जब उनलाई उनकी श्रीमतीले ढाँटेको भन्ने लाग्छ त्यसपछि उनले श्रीमतीलाई पिट्छन् र उनलाई मार्ने बारेमा पनि सोच्छन् :

“मेरो एकजना छोराले उनको काकीकहाँबाट बोका ल्याउन जाँदै थिए । मैले उसलाई काकीलाई केही लैजान लागेका छौ भनेर सोध्दा उसले छैन भन्यो । मैले उसको झोला जाँच्दा केही सामान पाएँ । मैले मेरी श्रीमतीलाई छोराकी काकीलाई केही पठाएको हो भनेर सोधेँ । उनले पठाएको छैन भनिन् । मैले तीन चार पटक दोहोर्याएँ तर उनले त्यसलाई स्वीकार गरिनन् । त्यसपछि म रिसाएँ र उनलाई पिटेँ । उनले ढाँटेन् । म उनलाई मार्छु भन्ने सोच्ये थिएँ ।” (श्रमिक क)

पीडकहरूले बयान गरेका अन्य किसिमका हिंसाहरूमा मौखिक दुर्व्यवहार तथा भावनात्मक र मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहारहरू पर्दथे । ती दुर्व्यवहार अन्तर्गत आफ्ना बच्चाहरूलाई पिटेर आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएको अर्को व्यक्तिलाई दोष दिने वा हिंसाको प्रयोग गर्ने धम्की दिने आदि पर्दछन् ।

“यदि उनलाई म रिसाएको छु भन्ने लागेमा उनले मसँग कुरा गर्न चाहन्नन् । यदि उनले कुरा गर्न जोड दिइन् भने मैले उनलाई अगाडिका [हिंसाका] घटनाहरू सम्झाउँछु ।” (डिपो व्यवस्थापक क)

आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई उनीहरूले
पिटेका छन् भन्ने प्रश्नको जबाफमा ५० प्रतिशत श्रमिकहरूले
त्यसलाई स्वीकारेका छन् ।

बलपूर्वक नियन्त्रण तथा नियन्त्रणात्मक बेहोरा

बलपूर्वक नियन्त्रणलाई आक्रमण, धम्की, अपमान तथा डराउने वा अन्य दुर्व्यवहारहरूका ढाँचा हुन् जुन पीडितलाई क्षति पुर्याउन, सजाय दिन वा डर देखाउन प्रयोग गरिन्छ भनी परिभाषित गरिएको छ । **नियन्त्रणात्मक बेहोरा**लाई विभिन्न प्रकारका कामहरू जुन कुनै व्यक्तिलाई पीडकप्रति भर पर्न र/वा मातहतमा राख्न प्रयोग गरिन्छ जसले गर्दा उनीहरूलाई आफ्ना सहयोगीहरूबाट एकल्याउने, निजी लाभका लागि उनीहरूका स्रोत तथा क्षमताको शोषण गर्ने, स्वतन्त्रता, प्रतिरोध तथा उन्मुक्तिका लागि आवश्यक पर्ने साधनहरूबाट विमुख बनाउने तथा उनीहरूको दिनदिनैका कार्यहरूलाई नियमन गर्ने आदि भनी परिभाषित गरिएको छ ।^५ (सीपीएस, २०१७) । घरेलु हिंसाका पीडकहरूले बलपूर्वक तथा नियन्त्रणात्मक रूपमा नियन्त्रण गर्ने बेहोराहरूमा संलग्न भएका हुन्छन् जसमा आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्ति, बालबालिक वा परिवारका अन्य सदस्यहरूलाई उनीहरूको स्वतन्त्रतालाई सीमित गर्न बारम्बार हिंसाको प्रयोग गर्ने वा त्यसको धम्की दिन्छन् ।

एकभन्दा धेरै अन्तरवार्ताहरूमा मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार तथा बलपूर्वक नियन्त्रणका संकेतहरू पहिचान गरिएका थिए :

- पीडकहरूले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई उनीहरूका अभिभावक वा परिवारका सदस्यहरूसँग नबोल्न भन्छन् ।
- पीडकहरूले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई 'घरबाट निकाल्ने' वा 'आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई माइतीमा पठाउने' भन्छन् ।
- पीडकहरूले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूको फोन लैजाने लगायत सञ्चारको पहुँच सीमित गर्छन् ।
- पीडकहरूले अभिभावक वा सासु ससुराको प्रयोग गरी बाह्य दबाव सिर्जना गरी बेहोरा नियन्त्रण गर्छन् ।
- पीडकहरूले आफैँले बालबालिकाहरूलाई क्षति पुर्याई आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई त्यसको दोषारोपण गर्नुका साथै आमाको बेहोराले छोराछोरीहरूलाई पनि नकारात्मक असर पारेको छ भन्छन् ।
- पीडकहरूले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूको जीवनशैली, लुगा, बेहोरा, घरबाट निस्कन सक्ने क्षमतालाई नियन्त्रण गर्न डर, हिंसा वा हिंसाको धम्कीको प्रयोग गर्छन् ।
- पीडकहरूले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई कुनै विषयमा झगडा भएको समयमा अपशब्द समेत प्रयोग गरी गाली गर्छन् । (चालक घ र ड) ।
- पीडकहरूले आफैँलाई क्षति हुने काममा संलग्न हुने वा त्यसो गर्ने धम्की दिने गर्छन् ।
- यौनिक हिंसामा संलग्न हुन्छन् ।

आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई नियन्त्रणमा राख्ने पीडकको चाहना र त्यसलाई हासिल गर्न धम्की तथा शारीरिक हिंसाको प्रयोग गर्नेबिचको सम्बन्धलाई आफ्नो श्रीमतीले उनका अभिभावकहरूसँग कुरा नगरोस् भन्ने चाहने एक श्रमिकले यसरी प्रस्ट पारेका छन् :

“एकपटक मेरी श्रीमती र मेरो झगडा पर्यो र उनले आफ्ना अभिभावकलाई फोन गरिन् । मैले उनलाई आफ्ना अभिभावकलाई फोन नगर्न भनँ तर उनले मेरो कुरा सुनिनन् । त्यसैले मैले उनलाई थप्पड हाने ।” (कम्प्युटर अपरेटर क)

धेरै पीडकहरूले आफू संलग्न दुर्व्यवहारलाई फाइदाजनक तथा आवश्यक भनी हेर्ने गरेको पाइयो जुन माया तथा रिसको आवेगमा गरेको भनी ठान्छन् । यस्तो घरेलु हिंसाको विधि बताउँदै एक पीडकले भने :

“हो, उनलाई नियन्त्रणमा राख्नुपर्छ तर मायाको साथ ... [यदि] उनले भनेको मानिनु भने मात्रै हात चलाउने हो । अलि अलि उनलाई पिट्ने पनि । पिटेपछि मायाको साथ उनलाई सम्झाउने र रिसको आवेगमा उनलाई पिट्ने पनि ।” (सहायक क)

यी पीडकले आफ्नी श्रीमतीलाई उनले टेलिभिजन हेरेको वहानामा थप्पड लगाए र त्यसले पीडकलाई परेको 'तनाव' को लागि पनि श्रीमतीलाई नै जिम्मेवार बनाए । घरेलु हिंसाको 'तनाव' ले काममा ध्यान दिन नसकेको तथा त्यसले गर्दा कार्यस्थलमा टायर फेर्दा गल्ती भएको पनि साझा गरे ।

५. क्राउन प्रोसिच्युसन सर्भिस, २०१७ “कन्ट्रोलिङ अर कोर्सेभ बेहोभियर इन एन इन्टिमेट अर फ्यामिली रिलेसनसिप्स” लिगल गाइडेन्स, डोमेस्टिक अब्युज, ३० जुन, २०१७ । संयुक्त अधिराज्य: क्राउन सर्वाधिकार . <https://www.cps.gov.uk/legal-guidance/controlling-or-coercive-behaviour-intimate-or-family-relationship>

घरेलु हिंसामा संलग्न श्रमिकहरूले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूप्रति हरेक दिन अपेक्षा गर्ने बेहोरा तथा कर्तव्यहरूको बृहत् सूची पनि अध्येताहरूसँग साझा गरेका थिए । उक्त सूचीले पीडकहरूले चाहेको नियन्त्रण सबै क्षेत्रमा छुने खालको थियो । एकजना पीडकको भनाइ यस्तो छ :

“म घर फर्कनु अगाडि उनी घरमा हुनुपर्छ । भगवानको अगाडि बत्ती बालेको हुनुपर्छ । जब श्रीमान् घर आउँछन् उनलाई चिया दिनुपर्छ । यदि उनले यस्तो गरिन् र त्यसको लागि अन्य कुनै कारण देखाइन् भने म रिसाउँछु र उनलाई पिट्छु । जब उनले कुनै गल्ती गर्छिन् त्यसबेलामा पनि म उनलाई पिट्छु । जब म घर आउँछु र ढोका बन्दा देख्छु अनि मेरी श्रीमती टीभी हेर्न अन्त कतै [गएकी छिन्] भने त्यो मलाई स्वीकार्य हुन्न ।” (श्रमिक क)

बालबालिकालाई पनि नियन्त्रणको माध्यम बनाइन्छ । पीडकहरूले बालबालिकाका गल्तीको दोष आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूलाई लगाउँछन् र/वा आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरू तथा बालबालिका दुवैलाई गाली गर्ने र शारीरिक रूपमा हिंसात्मक हुने गर्छन् ।

“मैले मेरो सानो छोरोलाई गाली गर्दै थिएँ किनकि ऊ चकचक गरिरहेको थियो । उनले चाँहि माया गरिरहेकी थिइन् । त्यसैले मैले उनलाई थप्पड लगाएँ ।” (चालक क)

शारीरिक हिंसा सबैभन्दा सजिलै थाहा हुने घरेलु हिंसाको प्रकार भएता पनि यो अन्य किसिमका हिंससँग मिश्रित रूपमा प्रयोग गरिने र दुर्व्यवहार गर्ने अन्य उपलब्ध साधनहरूमध्ये एउटा साधन मात्रै भएको यस अध्ययनमा पाइएको छ ।

तालिका २. घरेलु हिंसाको व्याप्तता

शारीरिक हिंसा	व्याप्तता
अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिलाई पिट्ने/झापाड हात्ने	५०%
बालबालिकहरूप्रति लक्षित हिंसा	३%
गाली गर्ने वा मौखिक दुरव्यवहार	
अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिलाई क्षति पुर्याउन धम्की दिने, भावनात्मक दुर्व्यवहार गर्ने, मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार गर्ने, र/वा अपमानजनक भाषाको प्रयोग गर्ने ।	९१%
बलपूर्वक नियन्त्रण	
जीवनशैली तथा गतिविधिहरूमा नियन्त्रण गर्ने	३७%
अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिलाई घरबाट निकाल्ने	६%
अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिलाई हिंसाको धम्की दिने वा आफैँलाई क्षति पुर्याउने धम्की दिने	९%
बालबालिकालाई धम्क्याउने, अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिलाई क्षति पुर्याउन बालबालिकाको प्रयोग गर्ने र अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिका गतिविधिका कारणले बालबालिकालाई क्षति पुगेको भन्ने ।	११%
अभिभावक/आफ्नो परिवारका अन्य सदस्यहरूको दबाब	५%

यस अध्ययनका लागि सहभागीहरू छान्दा उनीहरूको घरेलु हिंसाको इतिहास थाहा पाएका व्यक्तिहरूले छानेका भए पनि कतिपय सहभागीहरूले आफू घरेलु हिंसामा सहभागी भएको भन्ने विषयको प्रश्नको जबाफ दिन चाहेनन् र त्यसलाई स्वीकार पनि गरेनन् । त्यस कारण समेतले निश्चित किसिमका घरेलु हिंसाका प्रकारहरू यस तालिकामा भएकोभन्दा बढी हुन सक्छन् । कतिपय सहभागीहरूले पनि बहु किसिमका हिंसाहरूमा संलग्न भएका छन्, उदाहरणका लागि शारीरिक दुर्व्यवहार तथा भावनात्मक दुर्व्यवहार ।

कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असरहरू

दुर्घटना हुने तथा चोटपटक चोटपटक लाग्ने

घरेलु हिंसामा संलग्न व्यक्तिको निजको कार्यस्थलमा काम गर्ने क्षमतामा उल्लेखनीय रूपमा नकारात्मक असर पाछै । त्यसले गर्दा ग्राहकहरू, सहकर्मी र पीडक स्वयमलाई नै चोटपटक लाग्ने वा मृत्यु हुने जोखिम बढ्छ र व्यवसाय तथा रोजगारदाताहरूको जबाफदेहीता बढाउने हामीले पत्ता लगाएका कुराहरूले देखाएका छन् ।

१६ प्रतिशत पीडकहरूले उनीहरू संलग्न भएको घरेलु हिंसाले कार्यस्थलमा उनीहरूलाई र/वा अन्यलाई चोटपटक लाग्न प्रत्यक्षरूपमा योगदान गरेको भनी स्वीकारेका छन् । आफ्नी श्रीमतीलाई शारीरिक रूपमा दुर्व्यवहार गर्ने एकजना सहभागीले उनकी श्रीमतीसँगको हातपातपछि भनेका छन्:

“म काममा ध्यान दिन सकिदैन । एकपटक मेरो साधनमा यात्रीहरू हुँदा दुर्घटना भयो । म र ती यात्रीहरू उक्त दुर्घटनामा घाइते भयौं ।” (अटोरिक्सा चालक क)

अर्का सहभागीले भने कि यदि उनकी श्रीमतीले “गल्ती गरिन् भने उनले श्रीमतीलाई पिट्छन्” (चालक च) । ती सहभागीले भने अनुसार श्रीमतीलाई शारीरिक रूपमा दुर्व्यवहार गरेपछि उनको कार्यस्थलमा दुर्घटना हुने सम्भावना बढ्छ :

“एकपटक मेरी श्रीमतीसँग झगडा भएपछि म काममा गएको थिएँ । गाडी चलाउँदा चलाउँदै मेरो ध्यान अन्तै गएको थियो र त्यही बेलामा मेरो गाडीको टायर पड्क्यो । त्यसले गर्दा गाडीमा क्षति पुग्ने मात्रै होइन कि गाडीको टायर उपत्यकाको बिचमा पड्कोएकोले उक्त दुर्घटना ठूलो हुन सक्थ्यो । मेरो जीवन जोगिएकोमा म आफूलाई भाग्यमानी ठान्छु । ... दुर्घटनाहरू धेरै पटक हुन्छन्, त्यो तनावले दुईओटा दुर्घटना चाहिँ एकै महिनामा भएको थियो ।” (चालक च)

यी सहभागीहरूले आफू संलग्न भएको घरेलु हिंसा तथा उनीहरूको कार्यस्थलमा दुर्घटनाको बढ्दो जोखिमका बिच प्रत्यक्ष सम्बन्ध रहेको देखाएका छन् । सबै प्रकारका घरेलु हिंसामा संलग्नताले कार्यस्थलमा दुर्घटनाको जोखिम बढाउने देखिएका छन् । आफ्नी श्रीमतीलाई गाली गर्ने एकजना सहभागी प्रस्ट्याए अनुसार हिंसा मौखिक, मनोवैज्ञानिक, शारीरिक वा यौनिक जस्तो भए पनि कार्यस्थलमा दुर्घटना हुने तथा चोटपटक लाग्ने जोखिम बढ्छ :

“यदि मैले गाली गरें भने ... म काममा ध्यान दिन सकिदैन । एकदिन खाजाको बारेमा हाम्रो झगडा भएको थियो, त्यसैले उखु काट्दा मेरो दिमागमा त्यहि कुरा घुमिरहेको थियो, अनि मलाई चोट लाग्यो ।” (कृषक क)

काममा गयल वा ढीला हुने

घरेलु हिंसामा संलग्न भएकाले आफू काममा गयल भएको वा ढीला पुगेको भनी १५ प्रतिशत श्रमिकहरूले बताएका छन् । कति अवस्थामा चाहिँ काममा गयल हुने मुख्य कारण घरेलु हिंसामा संलग्न भएपछि कार्यस्थलमा दुर्घटना हुने वा चोटपटक लाग्ने सम्भावना बढी हुने भएकाले त्यससँग प्रत्यक्ष रूपमा सम्बन्धित थियो । एकजना सहभागीले यस्तो कुरा साझा गरे :

“कतिपय अवस्थामा तनावको कारणले चालकहरू मनमा कुरा खेलाउँदा खेलाउँदै हराउँछन् र यो बस चलाउँदा पनि हुन्छ । यदि हामी सडकमा भएको बेलामा यस्तो भयो भने के गर्न सकिएला ? त्यसैले मानिसहरू तनावमा भएको बेलामा काममा जानुहुन्न । झगडा गरेपछि घर छाड्नु र त्यसपछि गाडी चलाउँदा दुर्घटना हुन सक्छन् ।” (चालक छ)

अर्का सहभागीले यस्तो भने :

“जब घरमा मेरो झगडा हुन्छ त्यो दिन म कार्यालय जान्न किनकि मेरो काम जोखिमपूर्ण भएकाले दुर्घटना हुने सम्भावना हुन्छ । ...” (चालक ज)

घरेलु हिंसामा संलग्न भएकाले आफू काममा गयल भएको वा ढीला पुगेको भनी १५ प्रतिशत श्रमिकहरूले बताएका छन् ।

मद्यपान गरी काम गर्ने

मद्यपान गरेपछि हुने दुरव्यवाहारेले घरेलु हिंसा हुन्छ भन्ने सबैभन्दा प्रचलित कथन हो। यस अध्ययनका लागि अन्तरवार्ता लिइएका अधिकांश पीडकहरूले उक्त विश्वासलाई व्यक्त गरेका छन्। घरेलु हिंसाका कारणहरूको बारेमा प्रश्न सोध्दा उनीहरूले उक्त हिंसामा मद्यमानको कुलतमा फसेका र/वा धेरै मद्यपान गर्ने व्यक्तिहरू संलग्न हुने बताएका थिए। साथै, आफू उक्त हिंसामा संलग्न भई आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिलाई दुर्व्यवहार गर्दा आफूले मद्यपान नगरेको पनि बताइरहेका थिए। केही पुरुषहरूले आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिलाई आफू मद्यपान सेवन गर्दा मात्रै दुर्व्यवहार गर्ने बताएका थिए भने बहुमत व्यक्तिहरूले आफू संलग्न दुर्व्यवहारको सम्बन्धमा मद्यपानको कुनै पनि सम्बन्धलाई उल्लेख गरेका थिएनन्। यसभन्दा अगाडि गरिएका अनुसन्धानहरूसँग यसको एकरूपता रहेको देखिन्छ।

“कतिपय पीडकहरू मद्यपान गरेको समयमा बढी हिंसक हुन सक्ने भएता पनि धेरैले मद्यपान नगरेको समयमा नै दुर्व्यवहार गर्छन्। मद्यपान तथा लागु पदार्थको सेवनले हिंसाको मालालाई बढाउन सक्छ तर त्यसले नै हिंसा गराउने भन्ने होइन। मद्यपान तथा लागु पदार्थको दुर्व्यसन घरेलु दुर्व्यवहारभन्दा फरक हुन् तर तिनीहरूबिच केही एकरूपता हुन सक्छ। घरेलु दुर्व्यवहारको लागि रसायनिक पदार्थहरूमा रहेको निर्भरतालाई दोष लगाउँदा पीडक उसका कार्यहरूको लागि जिम्मेवार हो भन्ने कुरा बिर्सिन जान्छ।”^७

कार्यस्थलमा हुने दुर्घटना तथा काममा नआउने स्थितबिचको सम्बन्धको बारेमा कुरा गर्दा केही सहभागीहरूले आफूले घरेलु हिंसामा संलग्न हुँदा वा भैसकेपछि मद्यपान गर्ने बताएका थिए। उक्त सेवनले कार्यस्थललाई धेरै तरिकाबाट नकारात्मक असर पार्छ र तिनीहरूमा कार्यस्थलमा हुने दुर्घटनाको जोखिम बढ्ने, श्रमिक काममा ढीला आउने वा नआउने, घट्टो उत्पादकत्व, ध्यान केन्द्रित गर्न नसक्ने, ग्राहक र/वा सहकर्मीहरूसँग वादविवाद हुने आदि पर्दछन्।

घरेलु हिंसामा संलग्न हुनु अगाडि, हिंसाको समयमा र/वा संलग्न भएपछि रक्सी सेवन गरेको भनी पाँच प्रतिशत सहभागीहरूले भनेका थिए। आफ्नी श्रीमतीलाई शारीरिक रूपमा दुर्व्यवहार गर्ने एकजना सहभागीले भने अनुसार उनी संलग्न भएको हिंसाले सिर्जित तनावले गर्दा उनले:

“... अपराहको १:३० बजे उनले मद्यपान गरेका थिए। र अर्को गाडीसँग उनको गाडीको दुर्घटना भयो।” (चालक १)

केही सहभागीहरूले उनीहरू संलग्न भएको घरेलु हिंसाका घटनामा मद्यपानको प्रयोगको सम्बन्ध तथा घरेलु हिंसाको बारेमा सचेतना देखाए पनि उनीहरूको लठ्ठ परेको अवस्थामा आउँदा कार्यस्थलमा पार्न सम्भावित नकारात्मक असरहरूको बारेमा भने स्वीकार्न चाहिनन्। आफू संलग्न हिंसाको काममा नकारात्मक असरको बारेमा सोध्दा आफ्नी श्रीमतीलाई नियमित रूपमा ‘पिट्ने’ एकजना सहभागीले यस्तो जबाफ दिए:

“म मद्यपान गरेर काममा जान्छु त्यसैले यसले केहि फरक पर्दैन।” (चालक २)

सहकर्मी तथा सेवाग्राहीहरूसँग वादविवाद

उल्लेखनीय संख्याका पुरुषहरू (२८ प्रतिशत) ले घरेलु हिंसाका कारणले उनीहरूलाई चिड्चिडाहट हुने, तनावमा पर्ने तथा आफ्ना सहकर्मी र/वा ग्राहकहरूसँग वादविवादमा पर्ने सम्भावना बढी हुने बताएका थिए। कतिले त यसलाई ‘अवश्यमभावी’ पनि भनेका छन् (रेल्वेको साँचो राख्ने व्यक्ति क)। यस्ता वादविवाद तथा चिड्चिडाहटले पीडक तथा उनीहरूका सहकर्मीहरूको कार्य वातावरण र ग्राहकहरूको अनुभवलाई समग्रमा नकारात्मक असर पार्दछ।

एक सहभागीले यसो भने :

“म मेरा यात्रुहरूसँग धेरैचोटि वादविवाद गर्छु। मैले मानिसहरूलाई बुझाउन खोज्छु तर घरमा भएको झगडाले गर्दा मेरो यात्रुहरूसँग वादविवाद भैराख्छ।” (सह-चालका ख)

घरेलु हिंसामा संलग्न हुने अर्का सहभागीले उक्त घटनापछिको स्थितिको बारेमा यसो भने:

“... कामको समयमा मैले यात्रुहरूसँग बोल्ने बोलीको शैली परिवर्तन हुन्छ र त्यो चिड्चिडाहटयुक्त हुन्छ। यो स्थिति राति भएपछि झन् उल्लेखनीय मालामा हुन्छ। यदि घरमा झगडा भएपछि राति कसैले गाडी चलाएको छ भने त्यसको अवश्य नै त्यसको नतिजा नराम्रो हुन्छ।” (सह-चालक ग)

७. टोरन्टो रोजगारी तथा सामाजिक सेवाहरू, २०१२। डोमेस्टिक भायोलेन्स इनिशिएटिभ: मिथ्स एन्ड फ्याक्ट्स। <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/937b-EE1b-Myths-and-Facts-FINAL.pdf>



कुनै अवस्थामा पीडकको चिड्चिडाहटले गर्दा शंखलाबद्ध रूपमा कार्यस्थलमा नकारात्मक अन्तरक्रियाहरू हुन्छन् जसले वरिष्ठ कर्मचारी, सहकर्मी, ग्राहक तथा पीडक स्वयम्लाई पनि नकारात्मक रूपमा प्रभावित पार्छन् । आफ्नी श्रीमतीलाई मनोवैज्ञानिक तथा मौखिक रूपमा दुर्व्यवहार गर्ने यी सहभागीले तल दिइएको कुरा भनेर त्यस विषयमा प्रकाश पारे :

“यदि अधिकृतले फरक जिम्मेवारी दिए भने मजस्ता कर्मचारीले व्यवस्थापकसँग झगडा गर्छौं । उक्त झगडाको कारण चाहिँ मेरी श्रीमतीसँगको झगडा गर्दा उठेको रिसलाई सम्बोधन नभएको र घरबाट खाना नखाई निस्किनु हो । तर त्यो फरक ढंगले आक्रामक रूपमा काममा व्यक्त हुन्छ । त्यसपछि व्यवस्थापक पनि रिसाउँछ किनकि उसको अहम्मा चोट पुग्छ र उसले आरोपको सूची तथा सजाय दिन्छ वा सार्वजनिक रूपमा कामदारहरूलाई दुर्व्यवहार गर्छ । व्यवस्थापको उक्त कार्यले हामी श्रमिक/चालकहरूलाई झन् बढी रिस उठ्छ र त्यसको निकास कतिपय अवस्थामा हामी यातुहरूमा व्यक्त गर्छौं ।” (सह-चालक ग)

यहाँ घरेलु हिंसामा संलग्न श्रमिकको रिस तथा चिड्चिडाहटले काममा व्यवस्थापकसँग नकारात्मक अन्तरक्रिया हुन्छ । त्यसले गर्दा कार्यस्थलमा द्वन्द्व तथा चिड्चिडाहटमा बढोत्तरी हुन्छ जसको अन्तिम नतिजा कार्यस्थलमा रहेकाहरू तथा त्यहाँको समग्र वातावरणलाई नै नकारात्मकरूपमा असर पार्दछ ।

ध्यान केन्द्रित गर्न नसक्ने

करिब आधा जति (४२ प्रतिशत) सहभागीहरूले घरेलु हिंसामा संलग्न हुँदा उनीहरूको ध्यान केन्द्रित गर्न सक्ने क्षमतामा नकारात्मक रूपमा असर पुर्याउँछ भनी उल्लेख गरेका छन् । ध्यान केन्द्रित गर्न नसक्नाले कार्यस्थलमा हुने दुर्घटनाहरूको संख्या उल्लेख्य रूपमा बढ्ने, कम्पनी तथा श्रमिक दुवैको वित्तीय अवस्था बिगार्ने गरी गल्ती हुने, र उत्पादकत्वमा कमी आउने आदि हुन्छन् ।

ध्यान केन्द्रित गर्न नसक्दा उनीहरूले आफ्ना कामका विभिन्न पक्षहरूलाई बिर्सिएको भनी सहभागीहरूले भनेका थिए । (“...मेरा काम र महत्त्वपूर्ण सूचनाहरू बिर्सिएँ”, कलेजका कनिष्ठ शिक्षक क), आफ्नो सदाको स्तरमा कामको नतिजा दिन नसक्ने (“मैले आफ्ना विद्यार्थीहरूलाई राम्रोसँग पढाउन सकिदैन”, सह-प्राध्यापक क) र कामको तय गरिएको मात्रा पूरा गर्न नसक्ने (“... काममा ध्यान दिन तथा तोकिएको मात्राको कामको परिमाण दिन कठिनाइ हुने”, मुख्य प्रमुख मेकिनिस्ट क) ।

ध्यान केन्द्रित गर्न नसक्दा श्रमिक तथा तिनीहरूका ग्राहकहरूको स्वास्थ्य तथा सुरक्षामा गम्भीर असर पर्न सक्छ । केही सहभागीहरूले आफूले काममा ध्यान दिन नसक्दा कार्यस्थलमा ज्यानै जाने खालका दुर्घटनाहरूको जोखिम बढेको बताए । (“...यसले कुनै पनि गल्ती हुन सक्छ र ज्यानै जाने दुर्घटनाहरू हुन सक्छ ।”, श्रमिक ख) । यस कुरा विशेष गरी गाडी चलाउने र/वा भारी यन्त्र चलाउनु उक्त कामको एक अभिन्न रूपमा बढी लागु हुन्छ ।

घरेलु हिंसामा संलग्न भएपछि श्रमिकहरूले आफ्नो कार्य सम्पादन तथा उत्पादकत्वमा अनुभव गर्ने कमीलाई तल दिइएको उद्धरणले प्रस्ट पार्छ :

“मैले योजना बनाइएका कामहरूको बारेमा बिर्सिएँ । मानौँ मैले दिनमा दशओटा कामहरू भ्याउनुपर्ने थियो भने मैले दुईटा मात्रै सम्झन्थेँ ... मैले मेरो जिम्माका कामहरू भ्याउन थिएँ ।” (परियोजना व्यवस्थापक क)

आफ्नो कमजोर कार्य सम्पादन तथा सहकर्मीहरूसँगको विवादका कारण धेरै श्रमिकहरूले आफ्नो तलब घटेको जानकारी गराएका थिए । आफ्नो कार्य सम्पादनमा गिरावट आएपछि एक सहभागीले आफूले पाएको पत्राचारको बारेमा यसरी बताए :

“... मलाई गरिएको पत्राचार पाएँ जसअनुसार मैले बेतलबी बिदामा बसुपर्‍यो र मेरो तलबमा कटौती भयो । यी कुराहरूले गर्दा मैले धेरै झञ्झटको अवस्थाको अनुभव गर्नुपर्‍यो ।” (ट्राफिक नियन्त्रक क).

तलबमा कटौतीले हिंसाको चक्रलाई झन् बढावा दिन्छ । यसका अनुसार वित्तीय दबाबले कार्यस्थल तथा घरमा हुने तनावहरूलाई झन् खराब बनाउँछ जसले गर्दा तलब घट्ने व्यक्ति घरेलु हिंसामा संलग्न हुने सम्भावना रहन्छ । घरेलु हिंसामा संलग्न हुने व्यक्तिको कार्य सम्पादन अझ बढी घट्ने अवस्था आउँछ ।

“तनावको कारणले कसैले काममा ध्यान केन्द्रित गर्न सक्दैन र त्यसको कारणले घरमा हिंसा हुन्छ । यी कुराहरू एक अर्कासँग सम्बन्धित रहेका छन् । घरमा भएको झगडाको कारणले काममा ध्यान दिन सकिन्न जसको कारणले तलबमा कटौती हुन्छ, त्यसपछि काममा ध्यान दिन धेरै गाह्रो हुन्छ ।” (सह-चालक क)

तालिका ३ ले घरेलु हिंसाका विभिन्न नकारात्मक अवस्थाहरूको मौजूदा स्थिति कस्तो रहेछ भन्ने देखाउँछ । केही पीडकहरूले घरेलु हिंसाले उनीहरूको काममा पारेको नकारात्मक असरहरूको सम्बन्धमा भएको प्रश्नको जबाफ नदिएकाले वास्तविक स्थिति अझै बढि हुन सक्छ ।

तालिका ३ : घरेलु हिंसाका विभिन्न नकारात्मक अवस्थाहरूको मौजूदा स्थिति

कार्यस्थलमा नकारात्मक असर	व्याप्तता	संख्या
दुर्घटना हुने तथा चोटपटक लाग्ने	१६%	१९
गयल हुने वा काममा ढीला पुग्ने	१५%	१७
नशामा परेर काम गर्ने	५%	६
चिड्चिडाहट हुने/वादविवाद हुने	२८%	३३
ध्यान केन्द्रित गर्न नसक्ने	४२%	४९

टिप्पणी: सहभागीहरूले एकभन्दा बढी नकारात्मक असरहरूको अनुभव गरेको भनी जानकारी प्रदान गरेका हुन सक्छन् (उदाहरणका लागि चोटपटक लाग्ने तथा चिड्चिडाहट हुने)

कार्यस्थलमा पर्ने यी नकारात्मक असरहरूले गर्दा पीडकलाई चाँडै घरमा पठाइन सकिन्छ, उनीहरूलाई बिदामा बस्र बाध्य बनाइन सकिन्छ वा उनीहरूले आफ्नो रोजगारी नै गुमाउन सक्छन् । यदि रोजगारी गुमाएमा आफ्नो सबै वा केही आम्दानी गुमाउँछन् र थप अनुशासनका कारवाहीहरूको सामना गर्नुपर्ने हुन सक्छ । पीडक घर फर्केपछि यी सबै पक्षहरूले घरेलु हिंसाको घटना हुने जोखिमलाई बढाउँछन् भनी पहिचान गरिएका थिए र यी पक्षहरूले घरेलु हिंसा तथा तिनीहरूले कार्यस्थलमा पर्ने प्रभावहरूका मूल कारकहरूलाई सम्बोधन गर्न सक्दैनन्



घरेलु हिंसालाई सम्बोधन गर्नलाई अवरोधहरू

घरेलु हिंसाको उचित पहिचान भएको

घरेलु हिंसालाई सम्बोधन तथा उन्मूलन गरी श्रमिकहरूको ध्यान केन्द्रित गर्ने तथा कार्यकुशलतालाई बढाउने तथा कार्यस्थलमा हुने दुर्घटनाहरूको जोखिमलाई कम गर्नको लागि उल्लेखनीय तगारो भनेको अधिकांश श्रमिकहरूले आफ्नो व्यवहारलाई हिंसात्मक तथा अस्वीकार्य भनी पहिचान गर्दैनन् । साथै उनीहरूले शारीरिक हिंसा तथा अन्य किसिमका दुर्व्यवहारका सम्बन्धहरूलाई स्वीकार्दैनन् र आफू संलग्न घरेलु हिंसाले कार्यस्थलमा पारेका नकारात्मक असरहरूलाई स्वीकार्ने र/वा त्यसलाई समाधान गर्न काम गर्दैनन् । त्यसको साँटो घरेलु हिंसाका प्रस्ट नकारात्मक असरहरू कार्यस्थल तथा घरमा देखिँदा पनि पीडकहरूले त्यसलाई बारम्बार न्यूनीकरण गर्ने, खारेज गर्ने वा सामान्यीकरण गर्ने तथा त्यसलाई उचित दाबी गर्ने प्रयास गर्ने आदि काम गर्छन् ।

सहभागीहरूले दुर्व्यवहारको तरिका भनी पहिचान गरेका एउटा मात्रै तरिका भनेको शारीरिक हिंसा थियो । त्यसलाई उनीहरूले मुखले गर्ने झगडाको निकास ननिस्कदा निष्कर्षमा पुर्‍याउन प्रयोग गरिने स्वीकार्य विधि ठानेका छन् वा सामान्य मौखिक झगडाबाट फरक बाटो लिएको रूपमा स्वीकारेका छन् । एकजना सहभागीले यस्तो विचार व्यक्त गरेका थिए :

“मैले उनीलाई कुनै समयमा पिटे पनि त्यो त्यति गम्भीर होइन । हामीबिचमा प्रायः सधैं मौखिक वादविवाद हुन्छ ।” (डिपो व्यवस्थापक क)

मौखिक रूपमा गरिरहेको झगडा कसरी शारीरिक हिंसामा परिणत हुन्छ र आफूले गरेको हिंसालाई न्यूनीकरण गर्दै एकजना सहभागीले उनीहरूको श्रीमान् श्रीमतीबिच हुने वादविवादको शैलीलाई यसरी व्यक्त गरे :

“मूलतः मौखिक वादविवाद नै हुन्छ । यदि त्यसको सीमा कट्यो भने मैले उनलाई झापड हान्छु, त्यति मात्रै हो ।” (दत्ता कृपा व्याग्स क)

कतिपय पीडकहरूले आफू संलग्न भएको शारीरिक दुर्व्यवहारलाई हिंसाको रूपमा स्वीकारेनन् । आफूले यदि, कहिले र किन आफ्नी श्रीमतीमाथि हातपात गर्छन् भन्ने बारेमा बताउँदै एकजना चालकले भने :

“हो, कहिलेकाहीं । बच्चा रोइरहेको छ र त्यसैले त्यहाँ समस्याहरू छन् भन्ने देखिन्छ । यदि बच्चा रोइराख्यो भने श्रीमान्लाई अप्ठ्यारो लाग्छ र त्यस अवस्थामा श्रीमतीलाई हिर्काउनुपर्छ ... तर यो हिंसा होइन ।” (चालक ट)

आफ्नी श्रीमतीलाई बारम्बार पिटेको भनी स्वीकार्ने अर्को एकजना पीडकले उक्त पिटाइ बच्चाको 'फाइदा' को लागि भएकाले त्यो हिंसाको रूपमा गणना हुन्न भन्ने आफ्नो विश्वास साझा गरे :

“हरेक पटक फरक फरक कारण हुने भएकाले मैले ठ्याक्कै यही कारण हो भनी यकिन गर्न सकिदैन । मानौँ यदि बालबालिकाहरूले राम्रो गरिरहेका छैनन् भने हामीले उनीहरूको नराम्रो बेहोराको लागि उनीहरूकी आमा (श्रीमती) लाई दोष दिन्छौँ । हामीले बालबालिका तथा उनीहरूकी आमालाई पिट्छौँ । यो हिंसा हो तर पिटेको समयमा म त्यसलाई हिंसा भनी अनुभूति गर्दिनँ । ” (परियोजना व्यवस्थापक क)

उनीहरू संलग्न भएको दुर्व्यवहारलाई 'हिंसा' को रूपमा नस्वीकार्नुको अलावा पीडकहरूले सामान्यतया आफ्ना कदमका लागि आफूले जिम्मेवारी नलिएर आफ्नो अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूमाथि थोपरिएको हिंसाको दोष पीडितलाई नै लगाए । उदाहरणका लागि एकजना चिकित्सकीय अधिकृतले यस्तो भने :

“मैले उनलाई दुईपटक हिराएको छु । मैले यसो गर्नुपर्ने कारण उनले नै सिर्जना गरेको हो । त्यसको लागि मलाई अझै पनि नराम्रो लाग्छ तर म मातै त्यसको लागि जिम्मेवार छैन उनी पनि जिम्मेवार छिन् । उनले नगर्नुपर्ने धेरै कुराहरू गरिन् र मैले मेरो धैर्य गुमाएँ । ” (चिकित्सकीय अधिकृत)

धेरै पीडकहरूमा स्त्रीद्वेषी सोचाइ तथा विश्वासहरू पनि रहेका रहेछन् र उनीहरूको नजरमा घरेलु हिंसाका घटनाहरू तथा महिला विरुद्ध हुने हिंसाका घटनाहरूका समाचारहरू नक्कली हुन् र अदालती प्रक्रियाले पुरुषहरूलाई विभेद गर्छ । एकजना पीडकले यस्तो कुरा भने :

“आजकलको समयमा पुरुषहरू हिंसामा संलग्न भएको भन्ने बासी समाचार हुन्, झुटा समाचार हुन् । परिवारभित्तका वादविवादमा त्यस्तो कुरा हुँदैन र हिंसाका घटनाहरू झुटा समाचार हुन् । ... [महिलाहरूले] आफ्नो स्वतन्त्रता देखाउन यस्तो गर्छन् । ” (बस चालक क)

हिंसालाई महिलाहरू स्वतन्त्र हुन खोजेका कारणले भएको ठान्नु र समाचारमा आएका घरेलु हिंसाका घटनाहरूलाई 'झुटा समाचार' भनी ठान्दा पीडकहरूले आफ्ना क्रियाकलापहरू हानिकारक भएको तथा ती घरेलु हिंसा हुन् भन्ने स्वीकार्ने अवस्था हुँदैन । त्यसको अर्थ पीडकहरू आफैँले आफ्ना बानीहरू परिवर्तन गर्ने वा उनीहरूका क्रियाकलापले उनीहरू, उनीहरूका परिवार तथा उनीहरूका कार्यस्थलमा पार्ने नकारात्मक असरको बारेमा स्वीकार्ने सम्भावना कमै हुन्छ ।

कार्यस्थलमा प्रस्ट तथा एकरूपता भएको प्रतिक्रियाको अभाव

कार्यस्थलबाट सहयोग पाएको वा आफ्नो घरेलु दुर्व्यवहारको बारेमा साथी वा सहकर्मीहरूलाई बताएको छ कि छैन भन्ने जबाफमा पीडकहरूले मिश्रित जबाफ दिएका छन् । धेरैले घरको बारेमा कुरा गर्न कार्यस्थल त्यति रुचि नराख्ने भन्ने बुझाइ राखेको देखियो । त्यसैले उनीहरूले घरको बारेमा कार्यस्थलमा कुरा नगर्ने गरेको पाइयो । अन्य व्यक्तिहरूले आफ्नो घरेलु वादविवादको बारेमा सहकर्मी, व्यवस्थापक वा सुपरिवेक्षकहरूलाई कुरा गर्दा विभिन्न खालका जबाफहरू पाए । कतिले उनीहरूलाई त्यसका बारेमा कुरा नै नगर्न भने र अन्यबाट घरेलु हिंसाको स्वीकार्यताको सम्बन्धमा आफ्नै विश्वासहरूलाई समर्थन गर्ने खालका प्रतिक्रिया पाए ।

धेरै श्रमिकहरूले उनीहरूका सुपरिवेक्षक तथा व्यवस्थापकहरूले उनीहरूको बारेमा 'वास्तै नगर्ने' भन्ने निराशा व्यक्त गरे । उनीहरूले त्यो वेवास्ताले गर्दा 'काम सम्बन्धी तनाव' लाई बढाएको जुन उनीहरूका अन्तरंग सम्बन्ध भएका व्यक्तिहरूमाथि रिसको रूपमा व्यक्त हुने बताए । आफ्नी श्रीमतीलाई पहिला पिट्ने गरेका र अहिले त्यसो गर्न छोडेका एक श्रमिकका अनुसार उनका एकजना सहकर्मीले 'दिनदिनै' आफ्नी श्रीमतीलाई पिट्छन् र उनका सहकर्मीहरूले पिट्ने व्यक्तिलाई 'त्यसो नगर्न मनाउन प्रयास गरेका थिए' तर त्यो प्रभावकारी भएन (मेकानिक क) ।

कार्यस्थलमा घरेलु हिंसा सम्बन्धी भएका कुराकानीको आधारमा भन्दा त्यहाँ यस विषयमा अनौपचारिक रूपमा भए पनि चर्चा भैरहेको पाइयो । त्यहाँ अझै पनि यी विषयमा कुराकानी गर्न ठाउँ छ र यसका बारेमा गहन संवाद, शिक्षा तथा तालिमको आवश्यकता पनि रहेको छ ।

श्रमिकहरूले सहयोग खोजिरहेका हुन्छन् र उनीहरूलाई त्यसको आवश्यकता पनि रहेको छ । यसको बारेमा सोधिएको प्रश्नमा श्रमिकहरूले कार्यस्थलमा घर तथा कामसँग सम्बन्धित 'तनाव' को बारेमा कुरा गर्न तथा त्यसको व्यवस्थापन गर्न परामर्श सेवाहरूमा दिइने पहुँचले श्रमिकहरू लाभान्वित हुन्छन् । घरेलु हिंसालाई कमी गर्न, रोकथाम गर्न तथा त्यसमा हस्तक्षेप गर्न त्यसलाई 'तनाव' को छाताबाट बाहिर निकाल्नैपर्छ भन्ने बुझ्नु महत्त्वपूर्ण रहेको छ । घरेलु हिंसा, त्यसमा संलग्नता तथा कार्यस्थलमा हुने तनावका कारकहरूलाई एकै ठाउँमा राख्ने र सबैलाई बराबर ठान्नाले हिंसालाई सामान्यीकरण, न्यूनीकरण गर्ने अवसर सिर्जना हुन्छ । त्यसो गर्दा त्यसका मूल कारकहरूको पहिचान गर्न सकिन्न जसले गर्दा हिंसाका चक्रहरूलाई रोक्ने तथा यसमा संलग्न सबैलाई उपयुक्त सहयोग प्रदान गर्ने हाम्रो क्षमतामा बाधा पुग्छ ।

पत्ता लागेका प्रमुख कुरा तथा सिफारिसहरू

घरेलु हिंसामा हस्तक्षेप गर्न तथा नियन्त्रण गर्न कार्यस्थल महत्त्वपूर्ण स्थानहरू हुन् । कार्यस्थलहरूलाई सुरक्षित बनाउनका लागि हिंसालाई कसरी गलत रूपमा बुझिएको छ, तर्कले सही ठहर्याइएको छ तथा खारेज गरिएको छ त्यसलाई सम्बोधन गर्नु आवश्यक रहेको भनी यस अध्ययनको नतिजाले देखाएको छ । त्यसको साथै कुनै कर्मचारी उसको घरमा संलग्न हुने हिंसाले उनीहरूको कार्यस्थलको बेहोरा तथा कार्यलाई कसरी नकारात्मक रूपमा प्रभावित गरेको हुन्छ भन्ने बारेमा रोजगारदाताहरूलाई पनि जानकारी दिनु आवश्यक हुन्छ ।

उक्त लक्ष्य हासिल गर्नलाई मौखिक, शारीरिक वा मनोवैज्ञानिक जस्ता हिंसाका विभिन्न प्रकारहरू तथा बलपूर्वक नियन्त्रणहरू एकआपसमा कसरी सम्बन्धित हुन्छन् भन्ने बुझ्न जरुरी हुन्छ । त्यसको साथै हिंसाको बारेमा तथा घर र कार्यस्थलहरूमा त्यसको नकारात्मक असरहरूको बारेमा श्रमिकहरूलाई शिक्षा दिन श्रमिक तथा व्यवस्थापनलाई सहयोग गर्न पनि जरुरी रहेको छ ।

कुनै पनि पहलको मुख्य भाग भनेको घरेलु हिंसाका बारेमा रहेका मिथक तथा तथ्यहरूलाई पहिचान गर्दै त्यसलाई सम्बोधन गर्नु हुनु जरुरी छ । नयाँ दिन खोजिएको शिक्षामा तल दिइएका सन्देशहरू हुनु जरुरी रहेको यस अध्ययनका लागि सञ्चालन गरिएका अन्तरवार्ताहरूले देखाएका छन् ।

- अधिकांश पीडकहरूले घरेलु हिंसालाई अत्यधिक शारीरिक पिटाइ हो भन्ने गलत धारणा बनाएको देखियो । त्यसैले घरेलु हिंसाका शारीरिक, यौनिक, मौखिक, सांस्कृतिक, आध्यात्मिक, भावनात्मक तथा मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार, वित्तीय नियन्त्रण, वेवास्ता, पछ्याउने, हैरानी दिने, लगायतका विभिन्न किसिम छन् भन्ने शिक्षा दिनु जरुरी रहेको छ । दुर्व्यवहारका गैर शारीरिक किसिमलाई कम महत्त्वपूर्ण ठान्ने, सम्बोधन गर्न त्यति महत्त्वपूर्ण नरहेको वा पीडितहरूलाई कम हानिकारक भनेर कम ठान्नु हुन्न । शक्ति तथा नियन्त्रणका चक्र (चित्र १) जस्ता शैक्षिक साधनहरूले घरेलु हिंसा गरेको ठानिने हिंसक तथा दुर्व्यवहारयुक्त बेहोराहरूको बारेमा समग्रमा बुझ्नका लागि उपयुक्त सहयोगी हुन सक्छ ।

- धेरै पीडकहरूले आफ्ना बेहोरालाई 'घरेलु हिंसा' को रूपमा स्वीकारेको अस्वीकार्य ठानेको पाइएन । पीडकहरूले शारीरिक हिंसा तथा अन्य किसिमका दुर्व्यवहारहरूको सम्बन्धलाई स्वीकारेको पाइएन र घरेलु हिंसालाई केवल तनाव, द्वन्द्व, वादविवाद तथा घरायसी झगडाको रूपमा मात्रै लिएको पाइयो । घरेलु हिंसामा संलग्नतालाई उच्च तहमा सामान्यीकरण गर्ने तथा न्यूनीकरण गरिरहेकाले पीडकले आफ्ना व्यवहारहरूलाई निरन्तरता दिन सक्ने अवस्था भयो र उनीहरूले आफ्ना बेहोराहरूलाई स्वीकार्य ठान्ने तथा परिवर्तन गर्न नखोज्ने देखियो । त्यसैले शिक्षा तथा तालिमहरूले स्वस्थ छलफल, सम्मानपूर्वक असहमति तथा घरेलु हिंसाका फरकको बारेमा बताउनुपर्छ ।
- दुर्व्यवहारका धेरै पीडकहरूले स्त्रीद्वेषी सोच तथा विश्वास व्यक्त गरी घरेलु हिंसा हुने कुरालाई अस्वीकार गर्छन् । धेरै पीडकहरू समाचारमा आएका महिला विरुद्धको हिंसा तथा घरेलु हिंसाका घटनाहरू झुटा हुन् र तिनीहरूले समाजको पुरुष विरोधी सोच देखाउँछन् भन्नेमा विश्वस्त छन् । त्यस्ता सोच तथा विश्वासहरूलाई मलजल गर्ने सामाजिक तथा आर्थिक पक्षहरूलाई शिक्षा तथा तालिमहरूले सम्बोधन गर्नुपर्दछ । स्त्रीद्वेषी सोचहरूले महिला तथा पुरुष दुवैलाई हानि गर्ने तरिकाहरूको बारेमा तिनीहरूले ध्यान दिनुपर्छ र घरेलु हिंसा भएका घटनाहरूको बारेमा प्रमाणमा आधारित सामग्रीहरू उपलब्ध गराई त्यससँग जोडिएका मिथकहरूलाई हटाउनुपर्छ ।
- धेरै पीडकहरू घरेलु हिंसा रक्सीको अधिक सेवनले हुन्छ भन्ने लोकप्रिय रहेको मिथकलाई विश्वास गर्छन् । मद्यमान तथा लागु पदार्थको सेवनले हिंसाको जोखिमलाई बढाए पनि तिनीहरू हिंसाका कारण होइनन् भन्ने बारेमा शिक्षा तथा तालिमका सामग्रीहरूले प्रकाश पार्नुपर्छ । यी अन्तरवार्ताहरूले देखाए जस्तै घरेलु हिंसामा संलग्न प्रायःजसो व्यक्तिहरू मद्यपान वा लागु औषधको दुरुपयोग गर्दैनथे । उक्त सामग्रीहरूले पीडकहरू उनीहरूको कार्यका लागि जिम्मेवार थिए भन्नेमा जोड दिनुपर्छ ।

- घरेलु हिंसामा संलग्न भएकाको कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असर उनले गरेको दुर्व्यवहारको प्रकारले न्यूनीकरण हुँदैन । त्यसैले घरेलु हिंसा देखिने चोटपटक लागेको स्थिति वा कसैको मृत्यु भएको स्थिति मात्रै होइन भन्ने महसुस गरी त्यसको बारेमा मिहिनि तथा बृहत् बुझाइ राख्नुपर्छ किनकि जस्तो किसिमको घरेलु हिंसामा संलग्न भए पनि त्यसले कार्यस्थलहरू नकारात्मक रूपमा प्रभावित हुन्छन् । यसको अर्थ मौखिक, मनोवैज्ञानिक तथा यौनिक हिंसाहरूलाई पनि हिंसाको रूपमा स्वीकार्नुपर्छ र तिनीहरूको उन्मूलन गर्नु पनय शारीरिक दुर्व्यवहारलाई हटाउनु जस्तै महत्त्वपूर्ण हुन्छ र तिनीहरू धेरैजसो अवस्थामा एकैपटक भैरहेका हुन्छन् भन्ने पनि स्वीकार्नुपर्छ ।

- कार्यस्थलमा सहयोग दिँदा हामीले 'तनाव' भन्ने शब्दको प्रयोगलाई घरेलु हिंसाबाट बाहिर निकाल्नुपर्छ । धेरै पीडकहरूले आफ्नो समस्यालाई घर र कामसँग सम्बन्धित 'तनाव' को रूपमा व्याख्या गरेका छन् । घरेलु हिंसालाई कमी गर्न, रोकथाम गर्न तथा त्यसमा हस्तक्षेप गर्न त्यसलाई 'तनाव' को छाताबाट बाहिर निकाल्नुपर्छ भन्ने बुझ्नु महत्त्वपूर्ण रहेको छ । घरेलु हिंसा, त्यसमा संलग्नता तथा कार्यस्थलमा हुने तनावका कारकहरूलाई एकै ठाउँमा राख्ने र सबैलाई बराबर ठान्नाले हिंसालाई सामान्यीकरण, न्यूनीकरण गर्ने अवसर सिर्जना हुन्छ । त्यसो गर्दा त्यसका मूल कारकहरूको पहिचान गर्न सकिन्न जसले गर्दा हिंसाका चक्रहरूलाई रोक्ने तथा यसमा संलग्न सबैलाई उपयुक्त सहयोग प्रदान गर्ने हाम्रो क्षमतामा बाधा पुग्छ ।

चित्र १. घरेलु दुर्व्यवहार हस्तक्षेप कार्यक्रमले विकास गरेको शक्ति तथा नियन्त्रण चक्र



८. बलपूर्वक नियन्त्रण समूह (सीसीसी), २०१८ । “द पावर एन्ड कन्ट्रोल व्हील” बलपूर्वक नियन्त्रण समूह, १२ मार्च २०१८ । <https://coercivecontrolcollective.org/news/2018/3/12/the-power-and-control-wheel-1>

घरेलु हिंसालाई उन्मूलन गर्न तथा कार्यस्थलमा पर्ने घरेलु हिंसाका घटनाहरूको नकारात्मक असरहरूलाई सम्बोधन गर्न सामाजिक तथा सांस्कृतिक तगाराहरूलाई हटाउन रोजगारादाताहरूलाई दिइने बृहत् प्रमुख सिफारिसहरूमा ययी पक्षहरूले पनि योगदान गर्छन् ।

हामी तल दिइएका विषयहरू सिफारिस गर्दछौं :

१. आईएलओ अभिसन्धि १९० बमोजिम घरेलु हिंसाको कार्यस्थलमा जोखिमको आँकलन, जानकारी गराउने प्रक्रियाहरू तथा घरेलु हिंसाको सामना गरेका श्रमिकहरूलाई सहयोग प्रदान गर्ने लगायतका विषयहरू समावेश गरिएको कार्यस्थल नीति तथा प्रक्रियाहरूको विकास गर्ने ।
२. श्रमिकहरूको पहुँचमा रहेको तथा उनीहरूको कार्यस्थललाई उपयुक्त हुने तालिमका सामग्रीहरू, ठोस शिक्षा तथा सचेतना वृद्धि गर्ने सामग्रीहरूको विकास गर्ने जसले तल दिइएका लक्ष्यहरू हासिल गर्छन् :
 - क) घरेलु हिंसासँग सम्बन्धित मिथक तथा तथ्यहरूलाई प्रकाश पार्ने
 - ख) स्त्रीद्वेषी सोच तथा विश्वासहरूलाई सिर्जनात्मक रूपमा सम्बोधन गर्ने
 - ग) विभिन्न किसिमका शक्ति, हिंसा तथा नियन्त्रणका बारेमा सविस्तार व्याख्या गर्ने
 - घ) श्रमिकहरूको भोगाइलाई रचनात्मक रूपमा सम्बोधन गर्ने सहयोगी वातावरणको विकास गर्ने
 - ङ) घरेलु हिंसामा संलग्नताको बारेमा कार्यस्थलका नीति तथा प्रक्रियाहरूको तर्जुमा गर्ने
 - च) श्रमिकहरूको लागि जानकारी गराउने प्रक्रिया तथा कार्यस्थल/समुदायको सहयोगको बारेमा जानकारी गराउने
३. तल उल्लिखित उद्देश्यहरू हासिल गर्नका लागि युनियन भएका तथा नभएका, औपचारिक तथा अनौपचारिक काम गर्ने स्थानहरूमा महिला पैरवीकर्ताहरूको पद सिर्जना गर्न सहयोग तथा सहजीकरण गर्ने ।
 - क) कार्यस्थलका घरेलु हिंसा सम्बन्धी नीति तथा प्रक्रियाहरूलाई सहयोग तथा मार्गदर्शन गर्न
 - ख) जोखिमको आँकलन तथा सुरक्षा योजना बनाउने कार्यमा सहभागी हुन
 - ग) घरेलु हिंसाबाट पीडित महिलाहरूका लागि स्रोतहरू उपलब्ध रहेको भनी जानकारी गराउन तथा प्रदान गर्न
 - घ) कार्यस्थलमा समताका सम्बन्धमा स्रोतहरू उपलब्ध गराउन
४. महिला कर्मचारीहरूसँग काम गर्ने तथा महिला पैरवीकर्ताको व्यवस्था गर्ने लगायत घरेलु हिंसाको रोकथामा तथा त्यसमा हस्तक्षेप गर्ने सम्बन्धमा श्रमिकहरूसँग सक्रिय रूपमा छलफल गर्ने तथा घरेलु हिंसाका सवालका बारेमा बलियो नेतृत्वको विकास गर्ने ।
५. घरेलु हिंसा तथा त्यसले परिवार तथा कार्यस्थलमा पार्ने नकारात्मक असरहरूको बारेमा हरेक श्रमिकलाई जानकारी गराउन विशिष्टीकृत तालिमहरू प्रदान गर्ने ।
६. घरेलु हिंसाका पीडकहरूको व्यवहारलाई सकारात्मक रूपमा तथा सहयोगी शैलीमा परिवर्तन गर्न उनीहरूलाई संलग्न गराउन प्रगतिशील अनुशासनका नीतिहरूलाई लागु गर्ने । त्यसका साथै हिंसा तथा दुर्व्यवहारका नकारात्मक असरका बारेमा उनीहरूलाई अनिवार्य परामर्श तथा कार्यक्रमहरूमा संलग्न गराउने ।
७. कार्यस्थलमा शिक्षा, तालिम, सचेतना दिने खालका पहलहरूमा नेतृत्वदायी भूमिका लिने तथा महिला पैरवीकर्ताहरूसँग सहकार्य गर्न ठूला कार्यस्थलहरूमा स्वास्थ्य तथा सुरक्षा समितिहरूको स्थापना गर्ने तथा साना कार्यस्थलहरूमा स्वास्थ्य तथा सुरक्षा प्रतिनिधिहरूको पहिचान गर्ने ।
८. सबैको पहुँच हुने तथा देखिने ठाउँमा कानुनी, परामर्श तथा सुरक्षा योजना सम्बन्धी स्रोतहरू लगायत घरेलु हिंसाका पीडित तथा पीडकहरूका लागि सान्दर्भिक आन्तरिक तथा बाह्य स्रोतहरू उपलब्ध गराउने ।

सिमितताहरू

यस प्रतिवेदन प्रारम्भिक रूपमा सम्यकले संकलन तथा विश्लेषण गरेका तथ्याङ्कहरूको दोस्रो विश्लेषणबाट तयार पारिएको हो । जब यस परियोजना अन्तिम विश्लेषण तथा प्रतिवेदन बनाउनका लागि सीआरईभीएडब्ल्यूसीकोमा आइपुग्यो त्यस समयमा सीआरईभीएडब्ल्यूसीले सम्यकले प्रयोग गरेको प्रारम्भिक अंग्रेजीको कोडलाई नै प्रयोग गरी नै अगाडि बढ्ने सहमति भएको थियो । सीआरईभीएडब्ल्यूसीको अध्ययन टोलीसँग पूरै अन्तरवार्ताहरूको उतारको मराठी वा अंग्रेजीमा कुनैमा पनि पहुँच नभएकाले मौखिक र/वा मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहारको अझ मिहिना रूपले विश्लेषण गर्न सम्भव भएन । अन्तरवार्ता श्रव्य वा दृश्य माध्यममा उपलब्ध नभएकाले सम्यकले धेरै अवस्थामा अन्तरवार्ताकारहरूका टिपोटहरू (जस्तै उत्तर दिने व्यक्ति यस प्रश्नको उत्तर दिँदा हाँसेको थियो वा सहभागीले कुनै निश्चित प्रश्नको उत्तर दिएन) उल्लेख गरेको भए

पनि सहभागीहरूका बोल्ने शैली र/वा शारीरिक हाउभाउको विश्लेषण गर्दा पाइन सक्ने विवरणहरू छुटेका हुन सक्छन् । सबै सहभागीहरूलाई उनीहरूसँग काम गर्ने पेशाकर्मीले घरेलु हिंसामा सहभागी भनी पहिचान गरेको भए पनि कतिपय सहभागीहरूले आफ्नो हिंसक व्यवहारलाई स्वीकार्न वा त्यस सम्बन्धी प्रश्नहरूको जबाफ दिन अस्वीकार गरेकोलाई यस अध्ययनको अन्तिम सीमा ठानिएको छ । महत्त्वपूर्ण पक्ष के हो भने यी सीमाहरूले घरेलु हिंसाका केही प्रकारहरू घटेको दर तथा तिनीहरू भएको अवस्थाले कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असरलाई कम आँकलन गरेको हुन सक्छ । त्यसलाई अर्को हिसाबले भन्दा कार्यस्थलमा हुने दुर्घटना जस्ता कुनै किसिमका हिंसाहरू तथा त्यसको कार्यस्थलमा पर्ने नकारात्मक असरहरू यस अध्ययनमा भनिएको भन्दा बढी हुन सक्छन् ।



अन्तर्राष्ट्रिय
यातायात
श्रमिक
महासंघ

Western  Centre for Research & Education on
Violence Against Women & Children