



भारतमा
घरेलु हिंसा को
कार्यस्थल
मा प्रभाव

कार्यकारी सारांश

कार्यकारी सारांश

यो रिपोर्टले भारतमा यातायात क्षेत्र भित्र र बाहिर महिला मजदुरहरूको काम गर्ने जीवनमा घरेलु हिंसाले कसरी असर गरेको छ भन्ने कुराको अभूतपूर्व दृष्टिकोण प्रस्तुत गर्दछ। यो भारतका यातायात क्षेत्रहरूका १५ बर्षिया वा सो भन्दा बढि उमेरका १५,५६१ मजदुरहरूबाट अक्टोबर २०१९ देखि मे २०२० सम्म संकलित सर्वेक्षण तथ्याङ्कमा आधारित छ जसमध्ये ९८ % उत्तरदाता महिलाहरू थिए। सर्वेक्षणले मजदुरहरूको घरेलु हिंसाका अनुभवहरूको अन्वेषण गर्यो, र यसले घरेलु हिंसाको व्यक्तिगत अनुभव गरेका व्यक्तिहरूलाई उनीहरूको अनुभवले उनीहरूको काम, उनीहरूका सहकर्मीहरू, र उनीहरूले पाएको समर्थनलाई कसरी प्रभाव पार्यो भनेर थप जाँच गर्यो। यो सर्वेक्षण भारतमा कार्यस्थलमा घरेलु हिंसाको प्रभावका बारेमा भएको पहिलो विस्तृत अनुसन्धान हो।

यस अध्ययनको उद्देश्यका लागि, घरेलु हिंसालाई यसरी परिभाषित गरिएको थियो - कुनै पनि प्रकारको शारीरिक, यौन, मौखिक, सांस्कृतिक, आध्यात्मिक, भावनात्मक, वा मानसिक दुर्व्यवहार लगायत वित्तीय नियन्त्रण, उपेक्षा, पिछा गर्ने, र उत्पीडन, जुन विगतमा वा वर्तमानका घनिष्ठ साथीहरू (जिवन साथी) बिचमा हुने गर्दछ जो विपरित वा समलिङ्ग, विवाहित वा अविवाहित, सामान्य कानून अन्तरगत वा सँगै बस्ने गरेकाहरू बिच पनि हुन्सक्दछ।

यस धरातललाई चिर्ने अध्ययन आईटीएफ सँग सम्बद्ध संगठनहरू, अन्य भारतीय युनियनहरू र लैंगिक

हिंसामा कार्यरत अन्य संगठनहरू मिलेर गरेका थिए। यस अध्ययनलाई वेस्ट्रन विद्यालयका अनुसन्धान तथा शिक्षा केन्द्र (सीआरईभीएडबल्यूसी) का अनुसन्धानकर्ताहरूले कार्यस्थलमा घरेलु हिंसा संजाल र अन्तर्राष्ट्रिय यातायात मजदुर फेडरेशन (आईटीएफ) को साझेदारीमा सहयोग गरेको थिए।

घरेलु हिंसा कार्यस्थलको मुद्दा हो

धेरै संख्यामा यातायात क्षेत्रमा काम गर्ने महिलाहरूका लागि घरेलु हिंसा समस्याको रूपमा हरेको छ भन्ने कुरा यो अध्ययनको खोजले स्पष्ट देखाएको छ र यसमा कुनै शंका बाँकी रहेन।

७५% ले आफ्नो जीवनकालमा घरेलु हिंसाको प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष अनुभव गरेको रिपोर्ट गरेका छन्।

४७% ले आफ्नो जीवनकालमा घरेलु हिंसाको प्रत्यक्ष अनुभव गरेको रिपोर्ट गरेका छन्।

२४% ले गत १२ महिनामा घरेलु हिंसाको प्रत्यक्ष अनुभव गरेको रिपोर्ट गरेका छन्।

२६% ले घरेलु हिंसाको अनुभव गरेको कसैलाई काममा चिनेको छु भनेर रिपोर्ट गरेका छन्।

प्रतिक्रियाहरूबाट घरेलु हिंसाका अनुभव कार्यस्थलसम्म विस्तार हुन्छ भन्ने कुरामा पनि कुनै शंका बाँकी रहेन। घरेलु हिंसाका व्यक्तिगत अनुभव रिपोर्ट गर्ने मजदुरहरू मध्य अत्यधिक बहुमत (९२%) ले उनीहरूको काम गर्ने क्षमतालाई यसले कुनै न कुनै तरिकाबाट असर पारेको छ भनेर भनेका छन्। अझ विशेषगरि, मजदुरहरूले ध्यान विचलित भएको, थकित भएको, अस्वस्थ भएको अनि घाइते भएको भनेर रिपोर्ट गर्दछन्। उत्तरदाताहरूले घरेलु हिंसाको अनुभवले उनीहरूलाई या त काममा ढिला वा पूर्ण रूपमा काममा अनुपस्थित बनाउँछ भनेर पनि रिपोर्ट गरेका छन्।

अध्ययनको खोजहरूले प्रभावहरूले घरेलु हिंसाको प्रत्यक्ष अनुभव गर्नेहरूमा मात्र सिमित हुँदैन भनेर पनि देखाएको छ। घरेलु हिंसाको अनुभव गरिरहेकाहरू संग काम गरिरहेको भनि पहिचान गर्ने सहकर्मीहरू मध्य धेरैले यस अवस्थाका बारेमा तनाव लिएको, एक तिहाइ भन्दा बढिले उनीहरूको कामको बोझ बढेको देखे र ३०% लाई हानी नै पुगेको वा धम्की पाएको देखियो।

अध्ययनको खोजहरूले कसरी घरेलु हिंसाका अनुभूतिहरू उनीहरूको काम र कार्यस्थलमा सीधै विस्तार हुन्छ भनेर पनि देखाउँछ। सुरक्षित कार्यस्थलहरू सुनिश्चित गर्न चाहने रोजगारदाताहरूका लागि यो अध्ययनको खोजले चुनौतीहरू पेश गरेको छ।

७२ % ले काममा अपमानजनक फोन कल वा एसएमएस मेसेजहरू प्राप्त गरेको रिपोर्ट गरेका छन्।

२२ % ले दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्ति भौतिक रूपमा उनीहरूको कार्यस्थलमा आएको रिपोर्ट गरेका छन्।

४२ % ले आफुलाई दुर्व्यवहार गर्ने व्यक्ति एउटै कार्यस्थलमा काम गर्ने गरेको रिपोर्ट गरेका छन्।

घरेलु हिंसाको अनुभव गर्ने तीन चौथाई भन्दा बढीले आफुहरूले कार्यस्थलमा कसैसँग त्यसको बारेमा छलफल गरेको बताएका छन्। चिन्ताजनक मात्रामा बहुमत उत्तरदाताहरूले घरेलु हिंसाको अनुभव रिपोर्ट गर्दा आफुहरूले भेदभावको अनुभव गरेका वा हिंसा र उत्पीडनका अन्य प्रकारहरूले गर्दा बढी असुरक्षित महसुस गरेको कुरा बताएका छन्। लगभग एक चौथाई (२३%) उत्तरदाताहरूले घरेलु हिंसाको अनुभवका कारण **आफ्नो जागिर गुमाएको** पनि बताएका छन्।

७७ % ले आफुले घरेलु हिंसाको अनुभवहरू छलफल गरेपछि रोजगारदाताबाट भेदभाव वा नकारात्मक वा प्रतिकूल कार्यहरू भोग्नु परेको भनी रिपोर्ट गरेका छन्।

७०% लाई विश्वास छ कि घरेलु हिंसाको आफ्नो अनुभवले उनीहरूलाई कार्यस्थलमा हुने हिंसा वा उत्पीडनका अन्य प्रकारहरूले गर्दा **बढी असुरक्षित** महसुस गरेको रिपोर्ट गरेका छन्।

अधिकांश उत्तरदाताहरू (७३.८ %) ले विश्वास गर्दछन् कि कार्यस्थलको सहयोगहरू - जस्तै भुक्तानी विदा, शिक्षा, प्रशिक्षण र घरेलु हिंसाको लागि सुरक्षित नीतिहरू - ले कामदारहरूको काम जीवनमा घरेलु हिंसाको प्रभाव कम गर्न सक्दछ भनेर सर्वेक्षणको प्रतिक्रियाहरूले देखाउँछ । यद्यपि, निष्कर्षहरूले हिंसा रोकथाम अनि सुरक्षित कार्यस्थललाई टेवा दिने कानून र नीति दुबै बिच तालमेल नभएको कुरालाई उजागर गरेको छ साथै घरेलु हिंसाको अनुभव बारे खबर गर्नेहरू मध्ये ७० % लाई **छुट्टी अस्वीकृत गरिएको**, बेतलबी छुट्टी समेत अस्वीकृत भएको कुरा खुल्न आएको छ।

कम्पनीहरू, युनियनहरू र सरकारहरूले घरेलु हिंसाको अनुभूति गर्ने श्रमिकहरूलाई कसरी उत्तम तरिकाले सघाउन सक्छन् भनेर सोध्दा, कम्पनीहरूले भुक्तानी विदा (७८.५ % ले) दिनुपर्दछ, युनियनहरूले साथी समर्थन कार्यक्रमहरू प्रदान गर्नुपर्दछ जस्तो कि महिला संगिनी कार्यक्रम (७२.८% ले) र सरकारहरूले घरेलु हिंसा रोकथाम र सम्बोधन गर्न कानूनहरू कार्यान्वयन गर्नुपर्दछ (८७.२% ले) भनेर उत्तरदाताहरूले बताए।

घरेलु हिंसा हटाउनु भनेको एउटा सामूहिक चुनौती हो

यो अनुसन्धानले भारतीय मजदुरहरू र उनीहरूको कार्यस्थलहरूमा घरेलु हिंसाले पार्ने असरलाई पहिचान गरेको छ तर यो सुरुवाती कदम मात्र हो। सरकार, रोजगारदाताहरू, युनियनहरू र नागरिक समाज संगठनहरूले काममा घरेलु हिंसाको प्रभावलाई सम्बोधन गर्न सक्रिय अभ्यासहरू सुरु गर्नुपर्दछ। घरेलु हिंसा अन्त्य गर्नु सबैको संयुक्त जिम्मेवारी हो।

न्युजील्याण्ड, अष्ट्रेलिया र फिलिपिन्स लगायत विश्वभरका सरकारहरूले घरेलु हिंसा विरुद्धको लडाईंमा कार्यस्थलको महत्त्व बुझ्न थालेका छन् र घरेलु दुरव्यवहारको मामिलामा थप रोजगारीको अधिकार प्रदान गर्ने राष्ट्रिय कानून बनाउन थालेका छन्। यस प्रतिवेदनको निष्कर्षहरू अनुसार ८७% उत्तरदाताले भारत सरकारले त्यस्तै कानूनलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्नु पर्ने आवश्यकता व्यक्त गरेका छन्।

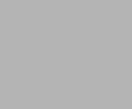
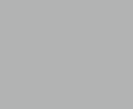
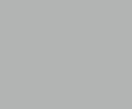
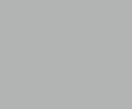
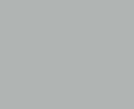
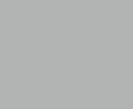
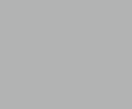
भारत सरकारले घरेलु हिंसाबाट महिलाहरूको संरक्षण ऐन (पीडब्लूडीभीए), २००५ र कार्यस्थलमा महिलाहरू माथीको यौन उत्पीडन (रोकथाम, निषेध र निवारण) ऐन, (एसएचडब्लूपी) २०१३ जस्ता राष्ट्रिय कानूनमा संशोधन सहित कानुनी सुधारको लागि काम गर्न जरुरी छ। घरेलु हिंसालाई कार्यस्थलिय मुद्दाका रूपमा स्वीकार्ने, महासन्धि सी १९० र सुझाव २०६ लाई अनुमोदन गर्ने र कोभिड-१९ प्रतिक्रिया नीतिमा घरेलु हिंसा समर्थनलाई समावेश गर्ने सकारात्मक कदमहरू हुनसक्दछ जसले वृहत जनसमुदायलाई घरेलु हिंसा निजी कुरा नभई कार्यस्थल लगायत सम्पूर्ण समाजलाई नै प्रभावित पार्ने मुद्दा हो भनेर संकेत दिनसक्दछ।

सुरक्षित कार्यस्थल रोजगारदाताको उत्तरदायित्व हो भनेर रोजगारदाताहरूले पहिचान गर्नु महत्वपूर्ण छ। जब मजदुरहरूले काममा वा घरमा हिंसाको अनुभव गरिरहेका हुन्छन्, यसको प्रभावहरू कार्यस्थलमा महसुस हुन्छ। रोजगारदाताले कार्यस्थलमा घरेलु हिंसाको प्रभावहरू कम गर्ने जिम्मेवारी लिनुपर्दछ। कार्यस्थलमा घरेलु हिंसाको बारेमा सबै कर्मचारीहरू - व्यवस्थापकहरू, पर्यवेक्षकहरू र मजदुरहरू- का लागि शिक्षा समावेश गरिनुपर्छ, साथै पीडितहरूलाई सुरक्षित बनाउन र समर्थन गर्न अनि पीडकहरूलाई हस्तक्षेप गर्नको लागि विशेष पद्धति र उपकरणहरू पनि समावेश गरिनुपर्छ, जुन सफल रोजगारदाताको नेतृत्वमा भएका पहलहरू माथी निर्माण गरिनुपर्दछ।

युनियनहरूले पनि घरेलु हिंसालाई पहिचान गर्ने र प्राथमिकतामा राख्नुपर्दछ। घरेलु हिंसा युनियनको मुद्दा हो, र महिला युनियन नेताहरूले यस कामको नेतृत्व लिनुपर्दछ। हिंसाबाट बच्न महिलालाई आर्थिक स्वतन्त्रता चाहिन्छ, यद्यपि यदि उनीहरूलाई उचित सहयोग गरिएन भने पीडितहरू प्रायः आफ्नो काम गुमाउने र कहिलेकाहीं जीवन नै गुमाउने खतरामा हुन्छन्। उत्तरदाताहरू मध्यका एक चौथाईले घरेलु हिंसाका अनुभवले गर्दा आफ्नो जागिर गुमाएका खबर गरे। घरेलु हिंसाबाट बच्न महिलाहरूलाई आवश्यक पर्ने रोजगार र आर्थिक स्वतन्त्रताको सुरक्षा गर्न युनियनहरूले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्दछन्।

युनियनहरू सक्रिय भई सुचना दिने, जागरूकता बढाउने र घरेलु हिंसा रोकथाम साथै कार्यस्थलमा यसको प्रभावहरूबारे अभियानहरू संचालन गर्ने कार्यमा संलग्न हुन अत्यावश्यक छ। युनियनहरू र नागरिक समाज संगठनहरू विषाक्त-पुरूषत्वका वरिपरि बनेका सामाजिक मान्यताहरूलाई परिवर्तन गर्न तथा पुरुष र महिला ट्रेड युनियनका नेताहरू घरेलु हिंसा अन्त्य गर्नको लागि पैरवी गर्न संलग्न हुनुपर्दछ। युनियनहरूले सक्रियतापूर्वक पीडितहरूलाई सहयोग पुर्याउनुपर्दछ, मिथ्या र रूढीवादी कुराहरूमा प्रश्न गर्न समाजलाई चुनौती दिनुपर्छ र हिंसा रोकथामको लागि थप कदमहरू चाल्न रोजगारदाता तथा सरकारलाई दबाब बढाउनुपर्दछ। कानुनी सुधार र पीडब्ल्यूडीभीए मा संशोधनका लागि पैरवी गर्ने, सामुहिक सौदाबाजी सम्झौता र नीतिहरूमा आईएलओ महासन्धि सी १९० र सुझाव २०६ का भाषाहरू अनुसरण गर्ने, र घरेलु हिंसा भुक्तान बिदाको लागि अभियान चलाउने, लचिलो काम गर्ने समयहरू, कार्यस्थल सुरक्षा योजना अनि दुर्व्यवहार बारे रिपोर्ट गर्दा कुनै प्रतिकार नहुने आश्वासन खोज्ने जस्ता कुराहरू यसमा समावेश हुन्छ।

यो सामुहिक सामाजिक चुनौती हो; एउटा ठाउँ जहाँ सकारात्मक परिवर्तन हुन सक्छ - पीडितहरू, पीडकहरू, र रोजगारदाताहरूका लागि- भने त्यो कार्यस्थल हो। कार्यस्थलले हिंसाको संवोधनमा सुधार ल्याउन विधायकहरू, रोजगारदाताहरू, युनियनहरू र पैरवीकर्ताहरूले बहु-पक्षीय अवधारणाहरू अपनाउँने, समाजका उस्तै विचार भएका सहि मित्रहरूसँग मिलेर काम गर्ने, पीडितहरूको संरक्षण तथा समर्थन गर्ने र पीडकहरूलाई उनीहरूको आफ्नो व्यवहार सुधार्न सहयोग गर्ने गर्नु पर्दछ। महिलाहरूलाई यी सबै काममा संलग्न गर्नुपर्दछ।



Research led by:



Supported by:



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



women
transporting the world