



घरेलु श्रमिकहरु माथि भएको लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार : एसियाका घटनाहरु



अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासंघ



प्रथम पटक प्रकाशन मिति : वि.सं. २०७७, वैशाख (सन् २०२० अप्रिल)

घरेलु श्रमिकहरु माथि भएको लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार: एसियाका घटनाहरु - हडकड : अ.घ.श्र.म.

ISBN 978-988-74574-2-8

अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासंघ (अ.घ.श्र.म.)

अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासंघको बारेमा

अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासंघ ("अ.घ.श्र.म.") सदस्यतामा आधारित घरेलु श्रमिकहरुको विश्वव्यापी संस्था हो । यस संस्थाले घरेलु श्रमिकहरुको एक बलियो, प्रजातान्त्रिक र संयुक्त विश्वव्यापी संजाल निर्माण गरी सर्वव्यापी रूपमा उनीहरुको अधिकार संरक्षण र सुधार गर्ने लक्ष्य राखेको छ । वि.सं. २०७६, चैत्र (सन् २०२० मार्च) सम्ममा अ.घ.श्र.म. मा ५,००,००० भन्दा धेरै घरेलु श्रमिक सदस्यहरुको प्रतिनिधित्व रहनेगरी ५७ देशका ७४ संस्थाहरु आवद्ध रहेको छन् जसमा धेरैजसो ट्रेड युनियनमा संघठित रहेका छन् भने अन्य संघ, संजाल र श्रमिकहरुको सहकार्यमा रहेका छन् ।

www.idwfed.org

आवरण फोटोहरु

शीर्ष पङ्क्तिको बायाँ : Ivan Abreu/rights exposure © CC BY- NC - ND - बेबी जेन अल्लासको "द प्राइस अफ जस्टिस" ("the price of justice") वृत्तचित्रको अन्तर्वार्ताको समयमा, वि.सं. २०७५ फागुन २८ (सन् २०१९ मार्च १२)

शीर्ष पङ्क्तिको बिचमा : वि.सं. २०७६ असार १ (सन् २०१९ जुन १६) मा अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक दिवस मनाउने क्रममा । फोटो : ए.घ.श्र.यु.

शीर्ष पङ्क्तिको बायाँ : JALA PRT Indonesia

बिचको पङ्क्ति (दुवै फोटोहरु) : GKS India

तल्लो पङ्क्तिको बायाँ : kompas.com/RobertusBelaminus

तल्लो पङ्क्तिको बिच : JALA PRT, इन्डोनेसिया

तल्लो पङ्क्तिको दायाँ : NDWF, भारत

डिजाइन र लेआउट : m+m studios

इन्डोनेसियाकी मुर्नीको कविता, वि.सं. २०७३ असोज ६ (सन् २०१६ सेप्टेम्बर २४)

जिवनको चक्र निरन्तर घुमिरहेको छ,
सुख र दुःख, खुसी र पीडा, मिठो र तितो,
तितै भएपनी यो, म बाँचेको छु,
म निरन्तर मुस्कुराइरहनेछु,
मेरा नजिकका सबैजनाको निम्ति,
म निरन्तर लडिरहनेछु,
सबैका लागि न्यायको रक्षाको निम्ति, प्यारो संसारको निम्ति ।

मुर्नी अदालतमा हाजिर भएको बेला



Photo: www.wowkeren.com

Roda kehidupan akan terus berputar

Suka maupun duka, senang maupun susah

Manis maupun pahit

Meskipun pahityang akujalani

Aku akan tetapterus tersenyum

Untuk semua

Yang ada di dekat ku

Akuakan terusberjuang

Demi membela keadilan untuk semua orang

Dan duniaku tercinta



सङ्क्षेप

घ.श्र.सं.क.	घरेलु श्रमिकहरुको संघ, क्याम्बोडिया
सि१८९ र आर२०१	घरेलु श्रमिकका लागि सम्मानजनक काम सम्बन्धी अ.श्र.सं. को महासन्धि नं. १८९ र सिफारिस नं. २०१
सि१९० र आर२०६	कार्यश्रेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहारको उन्मूलन सम्बन्धी अ.श्र.सं. को महासन्धि नं. १९० र सिफारिस नं. २०६
घ.श्र.सं.	घरेलु श्रमिकहरुको संगठन
ए.घ.श्र.सं.	एसियाली घरेलु श्रमिकहरुको संघ, हडकड महासंघ
घ.का.सं.	घरेलु कामगर संगठन, गुरगाउँ, भारतमा रहेको घरेलु श्रमिकहरुको संगठन
अ.घ.श्र.म.	अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासंघ
अ.श्र.सं.	अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन
JALA PRT	"Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Pembantu Rumah Tangga" वा घरेलु श्रमिकहरुको वकालतका लागि राष्ट्रिय संजाल, इन्डोनेसिया
रा.घ.श्र.अ.	राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक अभियान, भारत
रा.म.घ.श्र.सं.	राष्ट्रिय महिला घरेलु श्रमिक संघ, बंगलादेश
सं.कु.घ.श्र.सं.	संदिगन कुवेत घरेलु श्रमिक संघ
स.रा.	संयुक्त राष्ट्रसंघ
फि.घ.श्र.सं.म.	फिलिपन्सका घरेलु श्रमिकहरुको संयुक्त महासंघ

विषयसूची

प्राक्कथन.....	६
परिचय.....	८
घटनाहरू.....	१०
मुर्ती र JALA PRT, जर्काता, इन्डोनेसिया.....	१२
श्रे मम् र घ.श्र.सं.क., पेनम् पेन, क्याम्बोडिया.....	१४
रिजा आर. अमहान र फि.घ.श्र.सं.म., मनिला, फिलिपन्स.....	१६
सुनिता एक्का र रा.घ.श्र.अ., पटना, भारत.....	१८
सविना खुतान र घ.का.सं., गुरगाउँ, भारत.....	२०
अनोवारा बेगम र रा.म.घ.श्र.सं., ढाका, बंगलादेश.....	२४
मारिया र सं.कु.घ.श्र.सं., कुवेत सहर, कुवेत.....	२६
बेबी जेन अल्लास र ए.घ.श्र.सं., युवेन लड, हडकड.....	२८
विश्लेषण र छलफल.....	३१
निष्कर्ष र अबको बाटो.....	३४
श्रोतहरू.....	३९
अनुसुसी: अन्तर्वार्ता निर्देशिका र डाटा रुजु तालिका.....	४०
संगठनहरूको सम्पर्क.....	४२



आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरु अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक दिवस मनाउने क्रममा, मलेसिया : वि.सं. २०७६ असार १ (सन् २०१९ जुन १६)

सविना खुतान (सन् २०००-२०१४) र श्रे मम् (सन् १९९०-२०२०)

को सम्भनामा

प्रिय बहिनीहरु, थप पीडा र दुःख नहुने ठाउँमा तपाईंहरुको बास होस् । हार्दिक श्रद्धाञ्जली ।

तपाईंहरुको हिम्मत र बलिदानहरुले सबै घरेलु श्रमिकहरुको अधिकार र न्यायका लागि, हिंसा, दुर्व्यवहार र भेदभाव रहित सम्मानजनक काम र जीवनस्तरका लागि लड्ने हौसला प्रदान गरेको छ ।

प्राक्कथन

घरेलु श्रमिकहरु आफु र आफ्नो परिवारहरुलाई गरिबीको रेखाबाट उकास्न र सम्मानजनक जिवनयापन गर्नका लागि कडा मेहनत गर्दछन् । यी श्रमिकहरु मध्ये अधिकांश महिलाहरु रहेका छन् । अन्य श्रमिकहरुजस्तै उनीहरु पनि जिविकोपार्जन गर्न पुग्ने रकम, आदर र सम्मानजनक व्यवहार र श्रम र सामाजिक सुरक्षामा पहुँचको अपेक्षा गर्दछन् ।

यद्यपी, घरेलु श्रम महिलाहरुले गर्ने र सो कार्य उनीहरुले आफ्नो परिवारका लागि बिना पारिश्रमिक घरमा गर्ने दैनिक कार्यको समान हुने भएकाले यसको उचित कदर नहुने र श्रमिकहरुलाई न्यून पारिश्रमिक दिइने गरेको छ । अरुको घरगृहस्थीमा गरिने घरेलु श्रमलाई वास्तविक "श्रम" को रुपमा बिरलै हेरिने र अधिकांश रुपमा महिला र प्रायजसो बालबालिकाहरुले "सहयोग" को रुपमा गर्ने "हलुका" र "सजिलो" कामको रुपमा हेरिने गरेको छ । फलस्वरुप, घरेलु श्रमिकहरुलाई "श्रमिक" को रुपमा परिभाषित गरेको बिरलै पाइएको छ । उनीहरु कानूनको प्रभावकारी संरक्षणबाट वञ्चित रहनुका साथै दुर्व्यवहार, धम्की र शोषणको उच्च जोखिममा रहेको छन् ।

अरुको निजी घर गृहस्थीमा काम गर्ने र धेरैजसो त्यहीं बस्ने हामी घरेलु श्रमिकहरु लैङ्गिक हिंसा सहितको हिंसा तथा दुर्व्यवहारको उच्च जोखिममा रहेका छौं । पिछडिएको वर्गबाट आएका हामी अधिकांश महिलाहरु र कहिलेकाहीं पुरुषहरु समाजको आँखाबाट बाहिर एकान्त रुपमा अदृश्य कार्यहरु गरिरहेका छौं ।

दुर्व्यवहार वा यसको डरमात्रले हामी अधिक समय काम गर्ने, न्यून वा ज्यालाविना काममा गर्ने र खतरनाक काम गर्ने गरेका छौं । हामी निराश छौं, हामीलाई चोट परेको छ, हामी तोडिएको र श्रतिग्रस्त भएका छौं । घरेलु श्रम एउटा यस्तो पेशा हो जहाँ आजको युगमा समेत दासत्व व्याप्त रूपमा रहेको छ । हामीमध्ये केही आफु काम गर्ने घरबाट कहिलेपनि बाहिर निस्कन समेत नपाउने गरी बन्दी बनाइएका हुन्छौं र कोही जबरजस्ती करणी, यातना र हत्याको समेत सिकार हुने गरेका छौं ।

हामी अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासंघ (अ.घ.श्र.म.) मा ऐक्यबद्ध रहेका घरेलु श्रमिकहरु माथि हुने यस्तो दुर्व्यवहार अन्त्य हुनुपर्ने दृण महसुस गरेका छौं । हामीले सन् २०११ मा घरेलु श्रमिकका लागि सम्मानजनक कामको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड र सन् २०१९ मा कार्यश्रेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहारको उन्मूलन लागु गर्नका लागि कडा मेहनत गरेका छौं । सबै घरेलु श्रमिकहरुले अन्य श्रमिकहरु जस्तै समान अधिकार उपभोग गर्न पाउनु पर्दछ र उनीहरुलाई हिंसा रहित काम र जीवनयापन गर्ने अधिकार रहेको छ । यो सन्देश व्यापक रूपमा परिचित हुन आवश्यक रहेको छ किनभने धेरै घरेलु श्रमिकहरु निरन्तर रूपमा एकान्तमा दुःख भोगिरहेका छन् ।

एसियाली श्रेत्रमा सबैभन्दा धेरै घरेलु श्रमिकहरुको संख्या रहेको छ । प्रत्येक पाँच घरेलु श्रमिकहरु मध्ये चार महिला रहेका छन् जसमा अधिकांश बालबालिकाहरु रहेका छन् । धेरै एसियाली महिलाहरुले रोजगारीको लागि आफ्नो समुदाय र देश छोडेका छन् । उनीहरु ठूलो जोखिम मोलेर आफ्नो परिवारको आम्दानीको लागि कार्यरत रहन्छन् । उनीहरुलाई महिला भएकै कारण, साथै उनीहरुको जातीयता, वर्ण, वंश, धर्म, सामाजिक हैसियत, जात, वर्ग वा राष्ट्रियताको आधारमा भेदभाव गरिने गरेको छ । रोजगारदाता संगको तुलनामा उनीहरुको सामाजिक तथा आर्थिक अवस्था कमजोर भएकै कारण उनीहरुले शक्तिको दुरुपयोगको सामना गरिरहेका हुन्छन् ।

हामी एसिया, कुवेत तथा अ.घ.श्र.म.संग आवद्ध संस्थाहरुको संगठनले एसियाली घरेलु श्रमिकहरुले गर्ने कामको कारण उनीहरुले भोग्नुपरेको हिंसा तथा जोखिमपूर्ण दुर्व्यवहारको वास्तविक घटनाहरुको यो संगालो तयार गरेका छौं । यसका साथै उनीहरुको न्याय प्राप्तिका लागि सहयोग गर्ने क्रममा हामीले भोगेका चुनौती, सफलता तथा कठिनाइहरुसमेत यसमा समावेश गरेका छौं ।

घरेलु श्रमिकहरु माथि भएको लैङ्गिक हिंसाका घटनाहरुको यस संगालोले घरेलु श्रमिक र उनीहरुको संगठन, रोजगारदाता र उनीहरुको संगठन, सरकार र घरेलु श्रमिकहरुले भोगेका हिंसा तथा दुर्व्यवहारको विरुद्धमा लड्ने अन्य संघ तथा संस्थाहरुलाई जागरुक बनाउनुका साथै हौसला प्रदान गर्ने आशा गरेका छौं । यस किसिमको असहनीय दुर्व्यवहार रोक्नका लागि प्रभावकारी कानून तथा कार्यान्वयन संयन्त्र निर्माणका लागि हामी जोडदार माग सहितको आवाज उठाउदछौं ।

नोभेलिता भि. पालिसोक (Novelita V. Palisoc)

कार्यकारी समिति (पदेन सदस्य) एसिया, अ.घ.श्र.म.

Day 1 what do you know about the last convention adopted by the International Labour organization?

In June 2019, ILO adopted Convention 190 on Violence and Harassment in the World of Work. The Convention addresses a significant problem and will help workers prevent and eliminate violence and harassment in the world of work.



The 16 days of activism against GBV: 2019-11-25~12-10

परिचय

“

“लैङ्गिक हिंसा संसारभरका धेरै घरेलु श्रमिकहरुको मौन हत्याको रूपमा विकास भइरहेको छ किनभने उनीहरु रोजगारी गुमाउने डरले आफ्नो आवाज उठाउन डराइरहेका हुन्छन् । यस्तो किसिमको दुर्व्यवहारको अन्त्य गर्न हामीले हाम्रो आवाज उठाउन जरुरी छ ।”

मिर्टल विट्बुई (Myrtle Witbooi), अध्यक्ष, अ.घ.श्र.म.

अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासंघ (“अ.घ.श्र.म.”) सन् २०१३ मा स्थापना भएको सदस्यतामा आधारित घरेलु श्रमिकहरूको विश्वव्यापी संस्था हो । यो संस्था अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिकहरूको संजालबाट विकसित भएको हो । वि.सं. २०७६, चैत्र (सन् २०२० मार्च) सम्ममा अ.घ.श्र.म. मा ५,००,००० भन्दा धेरै घरेलु श्रमिक सदस्यहरूको प्रतिनिधित्व रहनेगरी ५७ देशका ७४ संस्थाहरू आवद्ध रहेको छन् । घरेलु श्रमिक भन्नाले श्रम सम्बन्ध स्थापना भई घरेलु श्रममा आवद्ध व्यक्तिलाई जनाउछ । घरेलु श्रमिकहरू ट्रेड युनियन, संघ, संजाल र श्रमिकहरूको सहकार्यमा संघाठित रहेका छन् । घरेलु श्रमपनि अन्य काम जस्तै श्रम नै हो र घरेलु श्रमिकहरूले पनि अन्य श्रमिकहरूको जस्तै समान अधिकार उपभोग गर्न पाउँछन् भन्ने हाम्रो मान्यता रहेको छ । घरेलु श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षण र सुधार गर्नका लागि एक बलियो, प्रजातान्त्रिक र संयुक्त विश्वव्यापी संस्था निर्माणका लागि हामी लागेका छौं ।

सन् २००९ देखि आई.डि.डब्लु.एन् (IDWN) ले घरेलु श्रमिकका लागि सम्मानजनक कामको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड स्थापना गर्नका लागि सक्रियतापूर्वक समर्थन गरिरहेको छ । सन् २०११ मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (अ.श्र.सं.) का सदस्य राष्ट्रहरूले विश्वभरका विभिन्न सरकार, श्रमिक र रोजगारदाताको संगठनहरूलाई एकसाथ ल्याई घरेलु श्रमिकका लागि सम्मानजनक कामको प्रवर्धन गर्नका लागि धेरै महत्वपूर्ण कोसेढुङ्गाको रूपमा महासन्धि नं. १८९ (सि१८९) र सिफारिस नं. २०१ (आर२०१) पारित गरी लागु गरेका थिए ।

सि१८९ ले घरेलु श्रमिकहरू माथि भएको हिंसाको उच्च जोखिमलाई औँल्याएको छ : “.....घरेलु श्रमको अवमूल्यन निरन्तर र अदृश्य रूपमा भइरहेको छ र यसलाई मुख्यतया महिला तथा बालिकाहरूले धानिरहेका छन् जसमध्ये अधिकांश आप्रवासी वा पिछडिएको समुदायबाट आएका छन् ।” यसले घरेलु श्रमिकहरू रोजगारीको क्रममा भेदभाव र अन्य मानव अधिकार हननको जोखिममा रहने अवस्थालाई (प्रस्तावना) दर्साइ “घरेलु श्रमिकहरू माथि हुनसक्ने सबै प्रकारका दुर्व्यवहार र हिंसाबाट उनीहरूको प्रभावकारी संरक्षणको सुनिश्चितता” (धारा ५) को लागि आवश्यक कदम चाल्न आह्वान गरेको छ ।

अ.घ.श्र.म. ले सन् २०१८ मा महिला तथा पुरुषमाथि कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहार विरुद्धको मागहरूको मंच निर्माण गरी घरेलु श्रमिकहरूका लागि आवाज उठाउन र अ.श्र.सं. को मानक स्थापित गरी कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहार विरुद्ध अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड विकास गर्नका लागि अन्तर्राष्ट्रिय स्तरमा योगदान गरेको थियो । वि.सं. २०७६, असार (सन् २०१९ जुन) मा भएको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनमा महिला तथा पुरुषमाथि कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहारको उन्मूलनका लागि अ.श्र.सं. का सदस्य राष्ट्रहरूले महासन्धि नं. १९० (सि१९०) र सिफारिस नं. २०६ (आर२०६) पारित गरेका थिए ।

सन् २०१८ मा दक्षिण अफ्रिकामा भएको अ.घ.श्र.म. को दोश्रो बैठकमा यसमा आवद्ध संस्थाहरूले अबको पाँच वर्षभित्र लैङ्गिक हिंसालाई पूर्णरूपमा उन्मूलन गर्ने आन्तरिक प्रस्ताव पारित गरेका थिए । सो प्रस्तावले लैङ्गिक हिंसाको पहिचान गर्न र कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहारको उन्मूलनका लागि वकालत गर्न आग्रह गरेको छ ।

सन् २०१७-२०१८ मा अ.घ.श्र.म. ले एसियाका १२ देशहरूमा रहेका १३ घरेलु श्रमिकहरूको संगठन (घ.श्र.सं.) मार्फत घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने लैङ्गिक हिंसाको सर्वेक्षण गरी निम्न बमोजिमको निष्कर्ष निकालेको थियो :

- सबै संगठनहरूले उनीहरूका सदस्यहरूले भोगेको हिंसा र दुर्व्यवहारको उजुरी प्राप्त गरेका थिए ।
- पीडकहरू उनीहरूकै रोजगारदाता, रोजगारदाताका परिवारका सदस्य, रोजगार दिलाउने मध्येस्तकर्ता वा उनीहरूकै परिवारका सदस्य रहेका थिए ।
- सदस्यहरू माथि कार्यक्षेत्रमा मुख्यतः आर्थिक शोषण, मानसिक दुर्व्यवहार, शारीरिक र यौन दुर्व्यवहार, अपमानजनक वचन र उपयुक्त खानाको अभाव लगायतका लैङ्गिक हिंसाहरू हुने गरेको छ ।
- माथि उल्लेख भएको बाहेक हेप्ने, धम्की दिने, जबरजस्ती काममा लगाउने, गोपनीयता उल्लङ्घन गर्ने, ज्याला रोक्का राख्ने लगायतका हिंसाहरू समेत बढ्दै गएको छ ।
- सहभागी धेरैजसो घरेलु श्रमिकहरूको संगठनहरूले लैङ्गिक हिंसालाई शीर्ष प्राथमिकतामा राखेका छन् । घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने हिंसा र दुर्व्यवहारलाई जागरुकता, वकालत र तालिम मार्फत सम्बोधन गर्नुका साथै प्रभावकारी साभेदारी र गठबन्धन निर्माणको आवश्यकता पुष्टि गरेका थिए ।



फोटो: JALA PRT

सन् २०१९ को सुरुमा अ.घ.श्र.म. ले घ.श्र.सं. मा आवद्ध आफ्ना संगठनहरूलाई घरेलु श्रमिकहरूले सामना गर्नुपरेको हिंसाका घटनाहरू वर्णन आमन्त्रित गरेको थियो । यसको लक्ष्य एसियामा घरेलु श्रमिकहरूले भोगेका लैङ्गिक हिंसा र दुर्व्यवहारका घटनाहरूलाई समाजमा यथार्थ चित्रण गर्न र यस्ता घ.श्र.सं. हरूले पीडितहरूलाई यस किसिमको हिंसाबाट बच्न कसरी सहयोग गरेको छ भन्ने रहेको थियो । यस संगालोमा शारीरिक हिंसा र दुर्व्यवहारको आयाम थप्न कुवेतको संदिगन घरेलु श्रमिक संघको घटना समेत समावेश गरी आठ घटनाहरूको वर्णन गरिएका छन् । अ.घ.श्र.म. ले यी घटनाहरूलाई निम्न बमोजिमको लक्ष्य राखी संकलन गरेको छ :

- घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने विभिन्न प्रकारका लैङ्गिक हिंसा र दुर्व्यवहारका घटनाहरूको पहिचान गर्ने ।
- गहिराइमा गएर घरेलु श्रमिकहरू लैङ्गिक हिंसा र दुर्व्यवहारको जोखिममा पर्नुको कारण बुझ्न ।
- घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने हिंसा र दुर्व्यवहारका घटनाहरू रोक्न र सो विरुद्ध लड्न सामना गर्नुपर्ने कठिनाई र सफल रणनीतिको पहिचान गर्ने ।

सबै घटनाहरू वास्तविक जीवनमा आधारित रहेका छन् । यसले बंगलादेश, क्याम्बोडिया, भारत, इन्डोनेसिया र फिलिपिन्सका छ घरेलु श्रमिकहरूले आफ्नै देशमा र दुई फिलिपिना आप्रवासी श्रमिकहरूले हडकड र कुवेतमा भोगेका दुर्व्यवहारको घटनालाई समावेश गरेको छ । धेरैजसो घटनाहरूले असहनीय र खराब दृश्य र पीडितहरू माथि हिंसाले पार्ने प्रभाव दर्साउनुका साथै उनीहरूको साहस र दृढताका कथाहरू समेत समेटेको छ । उनीहरूले यस्तो किसिमको हिंसा विरुद्ध लड्न लागुहुने कानून, घ.श्र.सं. ले पार गर्नुपरेका अवरोधहरू र त्यस्ता किसिमको हिंसा विरुद्ध लड्न प्रयोग भएको रणनीति र व्यवहारिक उपायहरूको व्याख्या गरेको छ ।

चुनौतीहरू निकै विशाल छ किनभने धेरैजसो देशहरूमा बृहत् कानून र सक्षम संयन्त्रहरूको अभाव रहेको छ । यस्ता कानून र संयन्त्र राम्रो भएका थोरै देशहरूमा समेत घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने लैङ्गिक र अन्य धेरै पक्षपातका कारण जनचेतना र संस्थागत सहयोगको प्रभावकारी कार्यान्वयनमा समस्या रहेको छ । यस प्रतिवेदनमा भाग लिएका घ.श्र.सं. हरूले दुर्व्यवहार र हिंसा हुनबाट रोक्न र पीडितहरूलाई न्याय दिलाउन निम्न बमोजिमका आवश्यकतामा जोड दिएका छन् : सूचना तथा संचार, संजाल तथा संगठन, सामाजिक संस्था र नागरिक समाजको समर्थन, निरन्तर समर्पित घ.श्र.सं. र उनीहरूका सहयोगीहरू र पर्याप्त पूँजी ।



आफ्नो कथा तथा घटनाहरू यस संगालो मार्फत व्यक्त गर्ने निम्न बमोजिमका घरेलु श्रमिक र घ.श्र.सं. लाई अ.घ.श्र.म. धन्यवाद दिन चाहन्छ :

- मुर्नी (Murni) र JALA PRT, इन्डोनेसिया
- श्रे मम् (Srey Mom) र घ.श्र.सं.क., क्याम्बोडिया
- रिजा आर. अमहान (Riza R. Amahan) र फि.घ.श्र.सं.म., फिलिपिन्स
- सुनिता एक्का (Sunita Ekka) र रा.घ.श्र.अ. र घ.का.सं., भारत
- अनोवारा बेगम (Anowara Begum) र रा.म.घ.श्र.सं., बंगलादेश
- मारिया (Maria) र सं.कु.घ.श्र.सं., कुवेत, र
- बेबी जेन अल्लास (Baby Jane allas) र ए.घ.श्र.सं., हङकङ

अन्तर्वार्ता र समीक्षाका लागि फिस इप् (Fish Ip) लाई, समग्र मार्गदर्शनका लागि एलिजाबेथ ट्याङ्ग (Elizabeth Tang) लाई, अनुसन्धानका लागि सिह्वा ली (Siewhwa Lee) लाई, मस्यौदा, लेखन र सम्पादनका लागि युन्मेइ वङ्ग (Yuenmei Wong), निलिएन हस्पेल्स (Nelien Haspels) र एल्सा रामोस-कार्वोन (Elsa Ramos-Carbone) लाई समेत धेरै धेरै धन्यवाद ।

मुर्नी (Murni) र JALA PRT, जर्काता, इन्डोनेसिया

लिता अङ्ग्रेनी (Lita Anggraini) द्वारा वर्णन गरिएको

राष्ट्रिय संयोजक, Jaringan Nasional Advokasi Pekerja Rumah Tangga (JALA PRT) वा घरेलु श्रमिकहरुको वकालतका लागि राष्ट्रिय संजाल, इन्डोनेसिया)



kompas.com

दुर्व्यवहार

मुर्नी (नाम परिवर्तित) को जन्म सन् १९९५ मा इन्डोनेसियाको राजधानी जर्कार्ता बाहिरको पहाडी क्षेत्र बोगोर जिल्लाको सुण्डानी परिवारमा भएको थियो । उनको बुबा एक किसान र ड्राइभर थिए भने आमा एक गृहिणी थिइन् । उनको आमाबुबाको ६ सन्तान मध्ये उनी जेठी थिइन् ।

१२ वर्षको उमेरमा प्राथमिक शिक्षा पुरा गरेपछि मुर्नीकी काकीले उनलाई बोगोरको गाउँबाट तीन घण्टाको दुरीमा पूर्वी जर्कार्तामा रहेको एक मध्यमवर्गीय परिवारमा काम गर्न सुझाव दिएकी थिइन् । निम्न माध्यमिक शिक्षाका लागि आवश्यक खर्च उनको रोजगारदाताले व्यहोर्ने बाचापछि उनी सो कामका लागि राजी भइन् । उनको रोजगारदाताले सो बाचा त पुरा गनेनन् नै, उनलाई कहिल्यै तलब समेत दिएनन् । यसका साथै उनलाई थोरै मात्र खाना दिने तथा उनीहरु बाहेक अरु कसैसँग पनि सम्पर्क वा कुराकानी गर्न प्रतिबन्धित गरेका थिए । उनी सो घर छाडेर बाहिर जानसक्ने अवस्थामा समेत थिइन् ।

मुर्नीको जिम्मेवारी खना बनाउने, लुगा धुने, तीन तलाको घर सफा गर्ने आदि रहेको थियो । मुर्नीको रोजगारदाताले उनी बाहेक अरु तीनजना घरेलु श्रमिकहरुलाई “काममा” लगाएका थिए जसमा सेरङ्की एक महिला, तेगलका एक पुरुष र पाडीका एकजना थिए । महिला रोजगारदाता श्रृंगारकर्ता थिइन् र उनको थुप्रै ब्यूटी सैलूनहरु थियो । उनको पतिभने बेरोजगार थिए र उनी आफ्नो पत्नीको व्यवसायमा सहयोग गर्थे ।

मुर्नीका रोजगारदाताहरूले उनलाई प्राय भौतिक वस्तुहरूले कुट्ने, तातो पानी खन्याउने र इस्तिरीले पोल्ने गर्दथे र उनले प्रतिरोध गर्न खोजेमा भन्नु कठोर यातना दिने धम्की दिन्थे । मुर्नीको परिवार उनलाई भेट्न आउँदा उनको रोजगारदाताले उनी ठिक अवस्थामा रहेको वा उनीहरूकै परिवारको अर्को घरमा काम गर्न गएको भन्ने किसिमका बहानाहरू बनाउँदै उनलाई भेट्न दिँदैन थिए ।

एकदिन मुर्नीकी महिला रोजगारदाताले उनलाई उसको पतिलाई आँखा लगाएको आरोपमा मुर्नीको सबै कपडा फुकाली उनको योनिमा खुर्सानी छरी आक्रमण गरिन् । साथै दुईजना पुरुष श्रमिकहरूलाई कुटपिट गरी मुर्नीलाई जबरजस्ती बलात्कार गर्न लगाइन् । यसका साथै उनले मुर्नीलाई घरमा पालेको बिरालोको दिसा समेत खुवाइन् जसको संक्रमणको कारणले गर्दा मुर्नीलाई क्षयरोग समेत भयो ।

दुर्व्यवहार विरुद्ध गरिएको कारबाही

सन् २०१६ मा जब मुर्नी २१ वर्षकी थिइन्, उनको महिला रोजगारदाताले उनको मुखमा कुचोले हानी नराम्रोसंग घाइते बनाएकी थिइन् । मुर्नीलाई कुनै सामान्य मानिसले भोग्नेभन्दा अत्यन्त कठोर र असहनीय व्यवहार भएको थियो । यस्तो किसिमको असहनीय व्यवहार सहन नसकेपछि मुर्नी त्यस कार्यस्थलबाट भाग्ने निर्णय गरिन् र टिभीको तारबाट तल भरी नजिकैको प्रहरी चौकीमा पुगिन् । प्रहरी प्रतिवेदनको अनुसार कुपोषणको शिकार भएकी मुर्नीको तौल त्यतिबेला २५ केजी मात्र रहेको थियो । एक प्रहरी अधिकारीले उनलाई पूर्वी जर्कातामा रहेको प्रहरी अस्पतालमा लगि बोगोरमा रहेका उनको परिवारलाई सम्पर्क गरी जर्कातामा रहेको JALA PRT र महिला कानूनी सहायता संस्थान (IPH APIK) लाई सम्पर्क गरे ।

घ.श्र.सं. को रणनीति र व्यवहारिक उपचार

महिला कानूनी सहायता संस्थान (IPH APIK) संगको सहकार्यमा JALA PRT ले मुर्नीलाई न्याय दिलाउनका लागि एक अभियान सुरु गरेको थियो । उनीहरूले प्रेस सम्मेलनहरू आयोजना गरी मुर्नीलाई कानूनी सहायता प्रदान गर्नुका साथै उनको मुद्दालाई नजिकबाट अनुगमन गरिरहेको थियो । फलस्वरूप, मुर्नीका रोजगारदातालाई सन् २०१६ अक्टोबरमा अदालतमा उपस्थित गराइएको थियो । अदालतले उनीहरूलाई दोषी ठहर गर्दै ९ वर्षको कैद सजाय सुनाएको थियो । मुर्नीको जित इन्डोनेसियामा रहेका महिला घरेलु श्रमिकहरूको संरक्षणको लडाइँको एउटा कोसे ढुङ्गाको रूपमा रह्यो ।

लिताले मुर्नीलाई JALA PRT को आश्रय शिविरमा बस्ने व्यवस्था गरिदिइन् । सोही घरमा दुर्व्यवहार भोगेका अन्य तीन घरेलु श्रमिकहरूलाई भने प्रहरी अधिकारीले सरकारले संचालन गरेको आश्रय शिविरमा बस्ने व्यवस्था गरिदिएका थिए । मुर्नीलाई भेट्न उनको परिवार कहिलेकाहीँ सो आश्रयमा आउने गर्दथे । एक वयस्क विद्यार्थीको रूपमै भएपनि आफ्नो निम्न माध्यमिक शिक्षालाई निरन्तरता दिने मुर्नीको ठूलो इच्छा थियो : स्पा मालिस प्रशिक्षक बन्ने उनको महत्वकाङ्क्षा थियो । शिक्षा मन्त्रालय, इन्डोनेसियाको सहयोगमा JALA PRT ले संचालन गरेको विद्यालयबाट मुर्नीले आफ्नो इच्छा अनुरूप निम्न माध्यमिक शिक्षा पूरा गरिन् ।

चुनौतीहरू र अबको बाटो

इन्डोनेसियामा महिला विरुद्धको हिंसा व्याप्त रहेको छ । अपराध संहिताले अन्य व्यक्ति विरुद्ध शारीरिक हमला गर्न निषेध गरेको छ । सन् २००४ मा इन्डोनेसियाले घरेलु हिंसा अन्त्य गर्ने कानून (सन् २००४ को ऐन नं. २३) लागू गरेको थियो । सो कानूनले “परिवार” को कानूनी परिभाषामा घरमा रही काम गर्ने घरेलु श्रमिकहरूलाई स्पष्ट रूपमा समावेश गरेको थियो । तसर्थ, रोजगारदाताको घर-परिवारमा हुने शारीरिक, मानसिक, यौन र आर्थिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार विरुद्ध उनीहरू कानूनी रूपमा सुरक्षित रहेका छन् । तर, यस कानूनलाई प्रभावकारी रूपमा कार्यान्वयन गर्न धेरै बाधा व्यवधानहरू आएका गरेका छन्, जसमध्ये समुदाय र संस्थानलाई घरेलु हिंसाको बारेमा पर्याप्त रूपमा शिक्षित गराउन असफल हुनु सबैभन्दा प्रमुख रहेको छ ।

JALA PRT र KOMNAS PEREMPUAN (महिला विरुद्ध हिंसा सम्बन्धी राष्ट्रिय आयोग) र अन्य धेरै महिला र लैङ्गिक समानता संगठनहरूले महिला विरुद्ध हुने हिंसा अन्त्य गर्ने अभियानमा निरन्तर रूपमा लागेका छन् । सन् २००४ देखि JALA PRT पनि Perlindungan Pekerja Rumah Tangga (PPRT वा घरेलु श्रमिक संरक्षण सम्बन्धी विधेयक) पारित गर्नका लागि अग्रसर भई वकालत गरिरहेको छ । इन्डोनेसियाको प्रतिनिधि सभाका सदस्यहरूमा राजनैतिक इच्छाशक्तिको अभावले हालसम्म यसको प्रगति सुस्त रहेको छ । यद्यपि, सन् २०२० को सुरुवातमा सदनले अन्ततः घरेलु श्रमिकहरूको संरक्षणको विधेयकमाथि छलफल गर्न सुरु गरेको छ ।

अध्यक्ष, घरेलु श्रमिकहरुको संघ, क्याम्बोडिया (घ.श्र.सं.क.)



फोटोहरु: घ.श्र.सं.क.

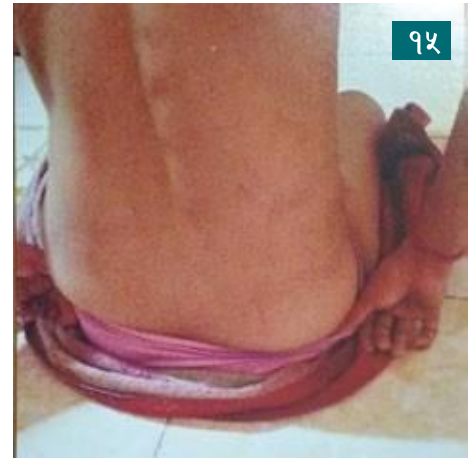
दुर्व्यवहार

२९ वर्षीया श्रे मम् (नाम परिवर्तित) एक अनाथ थिइन् र उनलाई उनकी धर्मआमाले हुर्काएकी थिइन् । सन् २००६ मा १६ वर्षको उमेरमा उनी क्याम्बोडियाको राजधानी पेनम् पेनमा रहेको एक परिवारको घरमै बसेर मासिक १२० अमेरिकी डलर तलबमा घरेलु श्रमिकको रूपमा काम गर्न थालिन् । तीन वर्ष सो परिवारका लागि काम गरिसकेपछि, उनको रोजगारदाताले (पिता) श्रेलाई आफ्नो कान्छो छोरासंग विवाहको प्रस्ताव राखे । गरीबी र आफ्नी बिरामी आमाको हेरचाह गर्नुपर्ने जिम्मेवारीका कारण श्रेले सो प्रस्ताव स्वीकार गरिन् । त्यसपश्चात्, उनको ससुरा बुवाले सुटुक्क दिएको खर्चले उनले विवाह र पर्वहरुमा सजावटको काम गर्ने व्यवसाय सुरु गरिन् । उनले दुई छोराहरुलाई जन्म दिइन् ।

सन् २०१५ मा श्रेको ससुरा बुवाको देहावसान भयो । त्यसपश्चात् उनको पतिले उनीसंग पैसा माग्न थाले जसलाई उनले अस्वीकार गर्न थालिन् । फलस्वरूप, उनको पति र सासुले उनलाई शारीरिक यातना दिन थाले । उनीहरुले उनको कपाल भुत्ल्याउने, भ्याडबाट घिसार्ने गर्दथे जसको कारण उनको टाउको रगताम्य हुन्थ्यो र उनको खुट्टा र पाखुराभरी नीलडाम हुन्थ्यो ।

दुर्व्यवहार विरुद्ध गरिएको कारबाही

श्रेले उनको छिमेकमा रहेका एक प्रहरीलाई उनीमाथि भएको दुर्व्यवहारको बारेमा सुनाइन् र सो प्रहरीकै सुझावमा उनले स्थानीय प्रहरी चौकीमा उजुरी दर्ता गराइन् । सम्भवतः समुदायमा उनको सासुको प्रभावका कारण प्रहरीले उनको उजुरी उपर कुनै कारबाही अगाडि बढाएन । श्रेलाई आफ्नो कार्यस्थल पुऱ्याउने अटो रिक्सा (टुक टुक) ड्राइभरले जब श्रेमाथि भएको हिंसाको बारेमा सुने, उनले श्रेलाई घरेलु श्रमिकहरुको संजाल, क्याम्बोडियाकी (CDWN) अध्यक्ष सोथी इम् (Sothy Yim) संग भेटाउन लिएर गए र केही परिवर्तनहरु हुन थाले ।



घ.श्र.सं. को रणनीति र व्यवहारिक उपचार

सोमाली है (Somaly Hai), घरेलु श्रमिकहरूको संजाल, क्याम्बोडियाकी (CDWN) सचिवसंगको सहकार्यमा सोथीले श्रेलाई मानव अधिकारको प्रचार र संरक्षणका लागि क्याम्बोडियन संस्था (Cambodian League for the Promotion and Defense of Human Rights) (LICAHDO) नामको एक मानव अधिकार संगठनसंग सहयोग माग्न लिएर गइन् । LICAHDO ले उनको मुद्दाका कागजपत्र तथा प्रमाणहरू संकलन गरी अदालतमा फौजदारी मुद्दा दर्ता गर्न उनलाई सहयोग गर्‍यो । सोथीले श्रेलाई महिला तथा बालबालिका स्थानीय समिति (Commune Committee for Women and Children), (CCWC) संग टेलिफोनमा सम्पर्क गराउन कोसिस गरिन् तर त्यहाँको फोन उठ्न सकेन ।

केही समय पश्चात् श्रेका पतिले उनी विरुद्ध सम्बन्ध विच्छेद मुद्दा दायर गरे । सुनुवाइको क्रममा अदालतमा उपस्थित हुन श्रेलाई निकै कठिन भयो । एकपटक उनी अदालतमै बेहोस भएर ढलिन् भने दुर्व्यवहारका घटनाहरू सम्झँदै अदालतमा बयान गर्न उनी भावनात्मक रूपमा निकै विचलित भइन् । अन्ततः उनको पतिको लागु औषध सेवन गर्ने कारणले गर्दा अदालतले श्रेका दुई छोराहरूको जिम्मा उनलाई नै दियो ।

सन् २०१६ मा घरेलु श्रमिकहरूको संजाल, क्याम्बोडिया (CDWN) छोडेर घरेलु श्रमिकहरूको संघ, क्याम्बोडिया (घ.श्र.सं.क.) स्थापना गर्ने बेलासम्म सोथी र सोमालीले श्रेलाई व्यक्तिगत रूपमा आर्थिक सहयोग गरिरहेका थिए । पछि, घ.श्र.सं.क. ले उनको जिम्मेवारी लिन थाल्यो र उनलाई घरेलु श्रमिकको एउटा कामसमेत खोजिदियो । तर, मानसिक स्वास्थ्य समस्याका कारण उनले घरेलु श्रमिकको कामलाई निरन्तरता दिन सकिनन् । अन्ततः उनी फोहोरमैला संकलन गरी खानसम्म पुग्ने रकम आर्जन गरी आफ्नी आमासंग बस्न थालिन् ।

सम्बन्ध विच्छेद भएको चार वर्ष बितिसक्दा समेत उनी आफुले भोगेको दुर्व्यवहारका कारण निकै विक्षिप्त र औषधी उपचारमा निर्भर छिन् । गरिबी र कमजोर आर्थिक अवस्थाका कारण औषधी उपचारका लागि आवश्यक रकम तिर्न नसकेका कारण (मासिक परामर्शको प्रतिमहिना ३ अमेरिकी डलर र औषधीको लागि थप रकम) उनले आफ्नो छोराहरूको जिम्मेवारीसमेत विस्तारै त्याग्नै गइन् । सन् २०१९ को सुरुवातमा उनको आमाको देहावसान भयो र एकलै बस्न उनलाई निकै कठिन भइरहेको छ । हाल उनी एक रेष्टुरेन्टमा दिनरात कार्यरत छिन् जहाँ उनको मासिक तलब १२० अमेरिकी डलर रहेको छ, जसमध्येको ५० प्रतिशत रकम उनको कोठाभाडामा खर्च हुन्छ ।

चुनौतीहरू

क्याम्बोडियामा घरेलु हिंसा रोकथाम र पीडितहरूको संरक्षण सम्बन्धी कानून सन् २००५ मा पारित भएको थियो तर यसलाई कार्यान्वयन गर्ने निर्देशिका तयार नभएको र उजुरी दर्ता गर्ने निश्चित समयसिमा नभएको कारणले गर्दा स्थानीय प्रमुख र प्रहरी प्रशासनले यो कानून लागु गर्न सकेको छैन । तसर्थ, पीडितहरू प्रहरीमा उजुरी लिएर जाँदा फौजदारी अभियोग दर्ता गर्न लगाइन्छ र अपराध संहिता अन्तर्गतको कार्यविधि अपनाइन्छ । अपराध संहिताले अन्य व्यक्ति विरुद्ध शारीरिक हमला गर्न निषेध गरेको कारणले घरेलु हिंसाका पीडितहरूलाई न्याय पाउन निकै कठिन हुन्छ । श्रे मम्ले सन् २०१५ मा फौजदारी अभियोग दर्ता गराएकी थिइन् तर उनलाई बयानका लागि अदालतमा कहिल्यै उपस्थित गराइएन र उनको मुद्दा अबै विचाराधीन रहेको छ । उनको मुद्दा एक न्यायाधीसबाट अर्को न्यायाधीसको मा सरिरहन्थ्यो र सन् २०१९ मा एक कानून व्यवसायी मार्फत उनको मुद्दाको मिसिल हराएको जानकारी गराइएको थियो । श्रे मम् घरेलु श्रमिक भई पछि विवाह गरी गएको घरको परिवारका सदस्यले प्रहरी र अन्य निकायहरूलाई घुस खुवाएको आशंका गरिएको छ ।

रिजा आर. अमहान(Riza R. Amahan) र फि.घ.श्र.सं.म., मनिला, फिलिपिन्स
हिमाया मोन्टेनेग्रो (Himaya Montenegro) द्वारा वर्णन गरिएको
फिलिपिन्सका घरेलु श्रमिकहरुको संयुक्त महासंघ (फि.घ.श्र.सं.म.)



फिलिपिन्सका घरेलु श्रमिकहरुको संयुक्त महासंघका घरेलु श्रमिकहरुको वनभोज कार्यक्रम [फोटो: Del Bañares Via D. Montenegro]

दुर्व्यवहार

फिलिपिन्सको कोटाबाटो प्रान्तको किडापवन सहरकी २३ वर्षीया रिजा आर. अमहानलाई सन् २०१८ को सुरुमा देशको राजधानी मनिलाको एक रोजगार एजेन्सीमार्फत घरेलु श्रमिकको रूपमा रोजगारीमा रहेकी थिइन् । एक महिनापछि, उनी विरामी भएको र नियमित औषधी सेवन गर्नुपर्ने कारणले गर्दा उनको रोजगारदाताले अर्को श्रमिक माग गरी उनलाई एजेन्सीमा नै फिर्ता पठाइदिए । रिजाले कुनै गुनासो गरिनन् किनभने उनको रोजगारदाताले उनलाई न्यूनतम ज्यालाभन्दा बढी तलब र उचित आवास र पर्याप्त खाना प्रदान गरिरहेका थिए ।

रोजगारी गुमाएपछि रिजा आर. अमहानलाई उनको रोजगार एजेन्सीले एक हप्ताभन्दा बढी समय बन्दी बनाएर राखेको थियो । रोजगार एजेन्सीका मालिक, ड्यानियलले उनलाई अश्लील शब्द प्रयोग गरी उनको अपमान गर्नुका साथै उनलाई अल्छी, ठट्टा गर्ने र देह व्यापार गरेको आरोप लगाउँथे । उनलाई खाट, सिरानी र कम्बलबिना चिसो भुईँमा सुताउने गर्दथे । एजेन्सीले लिने विजुलीको शुल्क तिर्न नसकेका कारणले उनी आफ्नो साथीभाई र इष्टमित्रसंग कुराकानी गर्नबाट समेत बञ्चित थिइन् । उनलाई खाना र पनीसमेत नदिइकन भोकै राखिएको थियो ।

घ.श्र.सं. को रणनीति र व्यवहारिक उपचार

रिजाले आफ्नो आफन्त, मारिसेल हर्मोसालाई रोजगार एजेन्सीले आफुलाई गरेको अमानवीय व्यवहार र त्यहाँबाट जतिसक्दो चाँडो भाग्ने इच्छा व्यक्त गरिन् । उनी र फिलिपिन्सका घरेलु श्रमिकहरुको संयुक्त महासंघ (फि.घ.श्र.सं.म.) को सदस्य मारिसेल मिलेर उनलाई त्यहाँबाट उद्धार गर्ने योजना तयार गरे ।

श्रम तथा रोजगार विभाग (श्र.त.रो.वि.) र राष्ट्रिय अनुसन्धान विभागको समन्वयमा यो विषय उठान भएको थियो । सरकारी अधिकारीहरूले रोजगार एजेन्सीका मालिकहरूलाई सम्पर्क गर्दा उनीहरूले रिजाको उजुरीको प्रतिवाद गर्दै उनलाई रिहा गर्नुभन्दा अगाडि उनलाई रोजगारी दिलाए बापत तिर्नबाँकी रकम ६,०००.०० पेसो (करिब ११४ अमेरिकी डलर) बुझाउनुपर्ने माग राखे । यद्यपि, लामो छलफल पश्चात्, ड्यानियल र उनकी पत्नीले रिजालाई फि.घ.श्र.सं.म. को शरणमा पठाउन मञ्जुर गरे । श्र.त.रो.वि. का अधिकारीहरूले रिजाको रोजगार एजेन्सी विरुद्ध उजुरी दायर गर्न उनलाई सहयोग गर्न फि.घ.श्र.सं.म. लाई प्रोत्साहन गरे तर रिजाले उनको रोजगारदाता ड्यानियल बाराङ्गे (जिल्ला)वाट अवकाश प्राप्त सरकारी कर्मचारी भएको कारणले सो गर्न इन्कार गरिन् । उनी विक्षिप्त थिइन्, उजुरी गर्न इन्कार गरिरहेकी थिइन् र उनलाई आफ्नो घर फर्किने मात्र चाहना थियो ।



प्रगति र चुनौतीहरू

सन् २०१२ मा फिलिपिन्स घरेलु श्रमिकका लागि सम्मानजनक काम सम्बन्धी अ.श्र.सं. को महासन्धि नं. १८९ मा हस्ताक्षर गरी अनुमोदन गर्ने एसियाको पहिलो राष्ट्र बनेको थियो । एक वर्षपछि, सन् २०१३ मा फिलिपिन्सले घरेलु श्रमिक सम्बन्धी ऐन (Batas Kasambahay वा घरेलु श्रमिकहरूको संरक्षण र कल्याणका लागि बनेको नीतिहरू सम्बन्धी ऐन) लागु गरेको थियो । सन् २०१३ को सुरुमा फिलिपिन्सका राष्ट्रपति बेनिङ्गो एस्. अकुइनो तृतीय (Benigno S. Aquino III) ले सो ऐनमा हस्ताक्षर गरी २०१३ को बिचमा यसलाई लागु गर्ने नियम तथा निर्देशिका (Implementing Rules and Regulations) जारी भएपछि यो कार्यान्वयनमा आएको थियो । यस पश्चात्, सो कानूनले फिलिपिन्समा घरेलु श्रमिक र घरको कामलाई औपचारिक श्रमको क्षेत्रको रूपमा स्वीकार गरेको थियो । सो ऐनले फिलिपिन्समा घरेलु श्रमिकहरूलाई श्रम रसामाजिक सुरक्षा प्रदान गर्नुका साथै उनीहरूलाई रोजगारदाताको घरमा हुने दुर्व्यवहारबाट संरक्षण प्रदान गरेको छ ।

घरेलु श्रमिक सम्बन्धी ऐन अनुरूप घरेलु श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षणको सुनिश्चितता रोजगार एजेन्सीहरूले दिनुपर्दछ । फि.घ.श्र.सं.म. को दृष्टिकोणमा पीडितले औपचारिक उजुरी दायर गर्न नसकेतापनि श्र.त.रो.वि. ले थप अनुसन्धान गर्नुपर्दछ । रिजाले औपचारिक उजुरी दायर नगरेको कारणले गर्दा उनको पीडक विरुद्ध कुनै कारवाही हुन सकेन तर, फि.घ.श्र.सं.म. ले उनको मुद्दालाई उठान गरी जागरण फैलाउने अभियान र कार्यक्रममा प्रयोग गरेको थियो ।

बाराङ्गे (जिल्ला) स्तरमा, दुर्व्यवहारबाट पीडित घरेलु श्रमिकहरूको उद्धार र पुनस्थापनाको जिम्मेवारी श्र.त.रो.वि., समाज कल्याण तथा विकास विभाग (स.क.त.वि.) र प्रहरीको रहेको छ । तर, व्यवहारमा धेरै रोजगारदाता र निजी रोजगार एजेन्सीहरूको उनीहरू रहेको जिल्लाका बाराङ्गे अधिकारीहरू संग नजिकको सम्बन्ध भएको कारणले घरेलु श्रमिकहरूलाई दुर्व्यवहारबाट संरक्षण गर्न र सो संग सम्बन्धित कानून लागु गर्न निकै चुनौतीपूर्ण रहेको छ ।

एसियाली राष्ट्रहरू मध्ये घरेलु श्रम सम्बन्धी विशेष राष्ट्रिय कानून लागु गर्ने एकमात्र देश फिलिपिन्स हो । फि.घ.श्र.सं.म.को अनुभवमा, सो ऐन विद्यमान रहिरहँदासमेत फिलिपिन्सका घरेलु श्रमिकहरू निकै जोखिममा रहेका छन् । यसका मुख्य कारणहरू निम्न बमोजिमका रहेका छन् :

- घरेलु श्रमिकहरूको कार्यक्षेत्र निजी निवास हुने भएकाले उनीहरूको कार्यस्थलको वास्तविक अवस्था बुझ्ने संयन्त्र निकै कमजोर रहेको छ ।
- बाराङ्गे (जिल्ला) स्तरमा रहेको श्रम तथा रोजगार विभाग (श्र.त.रो.वि.) लाई जनशक्ति र अनुदानको अभावका कारण कानून बमोजिम कार्यसम्पादन गर्न कठिनाई भएको छ ।
- धेरैजसो पीडितहरूमा आत्मसम्मानको कमी हुन्छ, र उनीहरू समाजमा पिछडिएको वर्गबाट आउछन् । युनियन, संघ सरकारको सहयोगबिना उनीहरूलाई न्यान दिलाउन निकै कठिन हुन्छ ।

सुनिता एक्का (Sunita Ekka) र रा.घ.श्र.अ., पटना, भारत

लिमा रोज जर्ज (Leema Rose George) द्वारा वर्णन गरिएको

सामाजिक कार्यकर्ता, राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक अभियान (रा.घ.श्र.अ.)



सुनितालाई आघात पुगेको थियो, तर उनी विचलित थिइनन् । वि.सं. २०७२ फागुन २५ (सन् २०१६ मार्च ८) मा सिमाजले (Cimage) समाजमा परिवर्तन ल्याउने प्रेरणाको श्रोतका रूपमा सम्मान गरेको थियो ।

दुर्व्यवहार

सुनिता एक्का (नाम परिवर्तित) भारखंडको उराउँ जातिबाट आएकी हुन् । सन् २०१६ को मार्चमा, उनको छिमेकीले उनलाई विहार राज्यको राजधानी पटनाको एक परिवारमा घरेलु श्रमिकको रूपमा काम गर्न लिएर आइन् । उनलाई आफुले गरेको श्रमको कुनैपनि भुक्तानी दिइएन । महिला रोजगारदाता कामको सिलसिलामा बाहिर गएको बेला, निजको पतिले उनिमाथि यौन दुर्व्यवहार गर्दथे । चार महिनापछि, उनको पुरुष रोजगारदाताले उनलाई निरन्तर तीन दिनसम्म बलात्कार गरे । त्यसको प्रतिकार गर्न खोज्दा उनलाई ज्यान मार्ने धम्की दिइयो । महिला रोजगारदातालाई यसबारे जानकारी गराउँदा दुवै पति-पत्नी मिलेर उनलाई निर्घात कुटपिट गरे ।

घ.श्र.सं. को रणनीति र व्यवहारिक उपचार

एकदिन रोजगारदाताको बच्चालाई विद्यालयमा लिन गएको बेला उनी घरेलु श्रमिकहरूकी नेता, लिनासंग सामान्य कुराकानी गर्न थालिन् । त्यसपछि सुनिता रुदै लिनालाई वास्तविकता बताउन थालिन् । उनले सुनितालाई उनको जागिर छोड्न राजी बनाइन् । राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक अभियान (रा.घ.श्र.अ.) का कर्मचारीले उनलाई उनीहरूको कार्यालयमा ल्याई आश्रय शिविरमा राखे । त्यसको भोलिपल्ट, रा.घ.श्र.अ. को सहयोगमा रोजगारदाता दम्पती र पटनाबाट त्यस परिवारका लागि काम गर्न ल्याउने छिमेकी विरुद्ध उनले प्रहरीमा मुद्दा दर्ता गरिन् । सुनितालाई दुई दिनसम्म प्रहरी चौकीमा राखेपछि उनलाई स्वास्थ्य परीक्षण गर्न लगियो । सम्भवतः प्रहरी र डाक्टरहरूलाई घुस दिएको कारणले उनको स्वास्थ्य परीक्षण प्रतिवेदनमा उनलाई केही नभएको भनी आयो । रा.घ.श्र.अ. को मागपछि उनको अर्को स्वतन्त्र स्वास्थ्य परीक्षण भयो र यस परीक्षणले उनको बलात्कार भएको निष्कर्ष निकालेको थियो । यति हुँदासमेत, प्रहरीलाई घुस दिइएको कारणले उनीहरूले कसैलाई पक्राउसमेत गरेनन् ।

रा.घ.श्र.अ. ले सुनितालाई उच्च-तहका अधिकारीहरु समक्ष लगि भारतीय दण्ड संहिताको यौन अपराध सम्बन्धी दफा ३७६ बमोजिम यौन दुर्व्यवहार र बलात्कार अन्तर्गत सजाय गर्न बिहार राज्यको विधिक प्राधिकारमा उनको मुद्दा लिएर गए । बिहार पीडित क्षतिपूर्ति योजना, २०१४ अन्तर्गत बिहार सरकारले सुनितालाई अन्ततः भारतीय रुपैयाँ १,००,०००/- (करिब १,३९२ अमेरिकी डलर) क्षतिपूर्ति प्रदान गरेको थियो । यद्यपी, आजको मितिसम्म कसैलाई पनि पक्राउ गरिएको छैन ।

न्यायको लडाइँमा सुनिता निडर भएर निरन्तर लागि रहेकी छिन् । दुर्व्यवहारले उनलाई आघात पुऱ्याएको थियो तर उनी विचलित भएकी छैनन् । रा.घ.श्र.अ. को सहयोगमा उनले फेरी घरेलु श्रमिकको रूपमा काम गर्न थालिन् र १२ कक्षा सम्मको शिक्षा समेत पुरा गरिन् । जीवनमा अगाडि बढ्दै उनी अहिले घरेलु श्रमिकहरुको एक बलियो नेता भएकी छिन् । घेरै वर्षको लडाइँपछि, सन् २०१९ मार्चमा यौनजन्य अपराधबाट बालबालिकाहरुको संरक्षण सम्बन्धी ऐन (Protection of Children from Sexual Offences Act) (सन् २०१२ मा लागु भई सन् २०१९ मा संसोधन भएको) अन्तर्गत उनको मुद्दा उठान गर्नका लागि उनलाई अपराध अनुसन्धान विभागले (Criminal Investigation Department) सम्पर्क गरेको थियो । तर, उनको व्यक्तिगत जीवनमा आएको परिवर्तनका कारण उनले सो मुद्दा उगाडि नबढाउने निर्णय गरिन् । सुनिता जस्तो जवान र साहसी व्यक्तिको लागि पनि अक्सर, न्याय पाउन ढिलाई हुनु भनेको न्याय नपाउनु बराबर हो ।

चुनौतीहरु र अबको बाटो

प्रहरी र अदालतको अनुसन्धानको लामो प्रक्रिया बाहेक, अधिकारीहरुले सुनिताको योनिमा दुई औंला घुसाएर (two-finger test) गरिने अत्यन्तै कष्टकर (शारीरिक परीक्षण र योनिमा थप दखल पर्ने) परीक्षण गराएका थिए । रा.घ.श्र.अ. को आश्रय शिविरमा रहिरहेको बेलामा उनको पुरुष रोजगारदाताले उनको पिछ्छा गरिरहन्थे र यो समयमा सरकारले उनलाई कुनै साथ वा सेवा दिएको थिएन । यद्यपी, रा.घ.श्र.अ. को आश्रय शिविरमा बस्न पाएकोमा उनी भाग्यशाली थिइन् किनभने सरकारको आश्रय शिविरमा दुर्व्यवहारका पीडितहरु माथि नै कहिलेकाहीं यौन शोषण र बलात्कारका घटनाहरु हुने गरेका छन् ।¹ यसै कारणले रा.घ.श्र.अ. ले दुर्व्यवहारको सिकार भएका घरेलु श्रमिकहरुका लागि आफ्नो छुट्टै शिविर निर्माण गरी संचालन गर्ने निर्णय गरेको थियो ।

रा.घ.श्र.अ., स्वरोजगार महिला संघ (Self-Employed Women's Association) र भारतमा रहेका अन्य थुप्रै महिला श्रमिक तथा बाल अधिकार संगठनहरुका अनुसार जातीय समुह, तल्लो वर्ण र निम्न आर्थिक अवस्थाबाट गुज्जेका बालबालिका तथा महिलाहरु दुर्व्यवहार, बलात्कार र हत्याको सजिलो सिकार हुनेगरेका छन् । यस्तो किसिमका अत्याचारहरु कहिलेकाहीं इन्टरनेट वा भिडियो मार्फत प्रसार हुनेगरेका छन् । शारीरिक हमला र बलात्कारलाई भारतीय दण्ड संहिताले निषेध गरेको भएतापनि व्यवहारमा पीडितहरुलाई प्रहरी समक्ष उजुरी गर्न कठिन रहेको छ । विभिन्न संगठनहरुका सहयोगमा पीडितहरुले उजुरी दर्ता गरेतापनि, प्रहरीको मिलेमतोमा पीडक र उनीहरुको परिवारले पीडितलाई मुद्दा फिर्ता लिन धम्क्याउने वा पैसाको लालच देखाउने गरेका छन् ।

त्यसैकारणले, रा.घ.श्र.अ. र अन्य बालबालिका, महिला र मानव अधिकार संगठनहरुले निम्न बमोजिमका सिफारिसहरु गरेका छन् :

- बलात्कार सम्बन्धी मुद्दाको अनुसन्धान र कारवाही गर्न छुट्टै अदालतको स्थापना गर्ने ।
- बलात्कार र यौन दुर्व्यवहार सम्बन्धी मुद्दाको काम कारवाही अगाडि बढाउन प्रहरी चौकीहरुमा छुट्टै शाखा बनाउने ।
- बलात्कार र यौन दुर्व्यवहारबाट पीडित (बालिका र महिला) हरूको उजुरी र गुनासोका लागि महिला प्रहरी अधिकारीहरुको व्यवस्था गर्ने ।
- बलात्कार, यौन दुर्व्यवहार र अन्य किसिमको हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट पीडितका लागि महिला आश्रय शिविर र परामर्श सेवा प्रदान गर्ने ।

न्यायको लडाइँमा सुनिता निडर भएर निरन्तर लागि रहेकी छिन् । दुर्व्यवहारले उनलाई आघात पुऱ्याएको थियो तर उनी विचलित भएकी छैनन् ।

¹ उदाहरण, <https://www.aljazeera.com/indepth/features/tragedy-year-girls-raped-shelter-180731081743838.html> र <https://www.bbc.com/news/world-asia-india-45124802> (accessed 5 January 2020).

सविना खुतान (Sabina Khutan) र घ.का.सं., गुरगाउँ, भारत

एलिजाबेथ खुमाल्लम्बम (Elizabeth Khumallambam) द्वारा वर्णन गरिएको
घरेलु कामगर संगठन (घ.का.सं.), गुरगाउँ



दुर्व्यवहार

वि.सं. २०७० माघ १५ (सन् २०१४ जेनुवरी २९) गते सविना खुतानको शव भारतको हरियाणा राज्यको गुरगाउँ सहरको बेरी परिवारको घरमा भुन्डिएको अवस्थामा फेला परेको थियो । १४ वर्षीया सविना एक घरेलु श्रमिक थिइन् । उनको परिवार पश्चिम बंगालमा बस्थे । केही समय राजस्थानमा काम गरेपछि, उनको पिता आफ्नो पुरै परिवार सहित बेरी परिवार बस्ने ठाउँ नजिकैको नथुपुर गाउँमा बसाइँ सरेका थिए । एक दाई र एक दिदी भएकी सविना उनको परिवारको सबैभन्दा कान्छी थिइन् । उनको पिता र दाई निर्माण स्थलमा काम गर्दथे ।

घ.श्र.सं. को रणनीति र व्यवहारिक उपचार

सविनाको शव फेला पारेको दिन उनको परिवार स्थानीय प्रहरी चौकीमा उजुरी दर्ता गर्न गएका थिए तर प्रहरीले उनीहरूको उजुरी दर्ता नगरिकनै फिर्ता पठाइदिएको थियो । उनको परिवार निकै दुखी र अन्योल अवस्थामा थियो । घरेलु कामगर संगठन (घ.का.सं., भारतको राजधानी नयाँ दिल्ली नजिकैको गुरगाउँमा रहेको घरेलु श्रमिकहरूको संगठन) को सदस्य रहेका एक घरेलु श्रमिकले नजिकैको इलाकामा पर्चा वितरण गर्दैगर्दा सो परिवारको समस्याको बारेमा थाहा पाए । सोही समयमा सविनाको एक आफन्त घ.का.सं. को सम्पर्कमा आए र त्यसको भोलिपल्ट घ.का.सं. को टोलीले सो परिवारलाई भेट्यो । छलफल पश्चात्, घ.का.सं. को कानूनी टोली र सविनाको परिवारका दुई सदस्यसहित उनीहरू उजुरी दर्ता गर्न प्रहरी प्रधान कार्यालय पुगे । त्यसपश्चात् उनको शवलाई परीक्षणका लागि अस्पताल लगिएको थियो ।



सुरुमा प्रहरीले उनको शव परीक्षण प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्न अस्वीकार गरेको थियो । पछि, घ.का.सं. ले घरेलु श्रमिकहरु परिचालन गरी अस्पतालमा धर्ना दिएर सो प्रतिवेदन माग गर्न थाले । अस्पतालले शव परीक्षण प्रतिवेदन सार्वजनिक नगरे सविनाको शव नबुझ्ने अडान लिएपश्चात्, अस्पतालका कर्मचारीहरुले सविनाको परिवारलाई उनको शव परीक्षण प्रतिवेदन दिए । यस प्रतिवेदनमा सविनाको मृत्यु श्वासप्रश्वासको समस्याको कारणले भएको भनी उल्लेख गरिएको थियो र यसमा दुर्व्यवारको कुनै जिकिर गरिएको थिएन । घ.का.सं. र सविनाको परिवारले सो प्रतिवेदन माथि विश्वास गरेनन् । सविनाको परिवारका अनुसार भुन्डिएको अवस्थामा उनको शव फेला पार्दा उनको खुट्टाले भुईँ छोएको थियो र उनको अनुहार र घाँटीमा शारीरिक हमला इङ्कित गर्ने चोटपटकका दागहरु थिए । अस्पतालमा गरिएको प्रदर्शनका कारण घ.का.सं. का दुई कार्यकर्ताहरुलाई पक्राउ गरी उनीहरु माथि हुलदङ्गाको भुट्टा आरोपमा प्रहरीले हिरासतमा लिएको थियो । उनीहरुलाई सोही रात रिहा गरिएको थियो ।

त्यसपश्चात् घ.का.सं. ले जिल्ला अदालतमा मुद्दा दायर गरी हरियाणाको पिजीआई रोहतक (PGI Rohtak) अस्पतालमा छुट्टै शव परीक्षणको लागि माग गरेको थियो । निजहरुको मागबमोजिम जिल्ला अदालतले प्रहरीलाई पुनः शव परीक्षण गर्न आदेश दिएको थियो । यसै सिलसिलामा बेरी परिवारले सविनाको परिवारलाई मुद्दा फिर्ता लिएमा भारतीय रुपैयाँ ३,००,०००/- (करिब ४,९७८ अमेरिकी डलर) दिने प्रस्ताव गरेको थियो । उनको परिवारले सो प्रस्तावलाई अस्वीकार गर्दै सविनाको न्यायको माग गरिरहेका थिए किनभने पछिल्लो शव परीक्षण प्रतिवेदनले उनीमाथि यौन हिंसा भएको भन्ने उनको परिवारको शंकालाई पुष्टि गरेको थियो । घ.का.सं. ले बेरी परिवारमाथि प्रहरीले अनुसन्धान सुरु गर्नुपर्ने माग राखेको थियो र चार संदिग्धहरु: पिता, दुई छोराहरु र डाइभरको रगतको नमुना डी.एन.ए. (DNA) परीक्षणका लागि पठाएको थियो ।

सन् २०१४ पश्चात्, समग्र रूपमा समयमै अनुसन्धान हुनुपर्ने माग राखी घ.का.सं. ले विभिन्न सरकारी निकायहरुको ध्यानाकर्षण गराएको थियो । उनीहरुले बाल अधिकार संरक्षणको राष्ट्रिय आयोग (National Commission for the Protection of Child Rights), प्रहरी कमिस्नर, राष्ट्रिय महिला आयोग (National Commission for Women), विभिन्न तहका प्रहरीहरु, व्यवस्थापिका सदस्यहरु र गुरगाउँ नगर निगमका सदस्यहरुलाई समेत सम्पर्क गरेका थिए । अन्ततः वि.सं. २०७१ कात्तिक २५ (सन् २०१४ नोभेम्बर ११) गते, घरेलु श्रमिकहरुको राष्ट्रिय मंचले सविनाको मुद्दाको सार्वजनिक सुनुवाइ गरेको थियो । सो सार्वजनिक सुनुवाइकी सदस्य रहेकी राष्ट्रिय महिला आयोग (National Commission for Women), की अध्यक्ष श्रीमती ललिथा कुमारासनगलम (Smt Lalitha Kumaramnagalam) ले सो मुद्दालाई गम्भिरताका साथ हेरी आवश्यक कारवाही गर्ने जानकारी दिएकी थिइन् ।

यद्वपी, उनको परिवारलाई उनको फरेन्सिक प्रतिवेदन दिइएको थिएन । त्यसैले घ.का.सं. ले सो प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्न विभिन्न सरकारी निकायहरुलाई गुहारेको थियो । सन् २०१५ फेब्रुअरीमा घ.का.सं. को सहयोगमा सविनाका दाईले प्रहरी अनुसन्धान र डी.एन.ए. (DNA) परीक्षण प्रतिवेदनको माग राखी हरियाणाका प्रहरी महा-निर्देशक समक्ष सूचनाको हक (Right to Information) अन्तर्गतको निवेदन पेश गरेका थिए । अर्को वर्ष, सन् २०१६ जेनुवरीमा, दोश्रो शव परीक्षण प्रतिवेदन सार्वजनिक गर्न भएको ढिलाई र केन्द्रीय अनुसन्धान ब्युरो (Central Bureau of Investigation) ले मुद्दाको अनुसन्धान गर्नुपर्ने मागसहित चन्दिगढ उच्च अदालत (Chandigarh High Court) समक्ष रिट निवेदन दर्ता गरिएको थियो । यी सबै प्रयासहरु पश्चात् सन् २०१६ डिसेम्बरमा सविनाका परिवार र घ.का.सं. ले अन्ततः जाहेरी दरखास्त (First Information Report) प्राप्त गरेको थियो जसमा अभियुक्तहरु अपूर्व बेरी (Apoorva Beri), बेरी परिवारको एक छोरा र ओम प्रकाश (Om Prakash), परिवारको डाइभरको वीर्यको डी.एन.ए. (DNA) नमूना सविनाको शवबाट लिइएको भजाइनल स्वावको नमूनासंग मिलेको स्पष्ट रूपमा उल्लेख भएको थियो । सो परीक्षणले, ती दुई संदिग्धहरुले पीडितमाथि यौन दुर्व्यवहार गरेको पुष्टि गरेको थियो । सविना नाबालिग भएको कारणले उनीहरु विरुद्ध

यौनजन्य अपराधबाट बालबालिकाहरुको संरक्षण सम्बन्धी ऐन, २०१२ (Protection of Children from Sexual Offences Act, 2012) अन्तर्गत मुद्दा चलाइएको थियो ।

सन् २०१७ जेनुवरीमा प्रहरीले अपूर्व बेरी (Apoorva Beri) र ओम प्रकास (Om Prakash) विरुद्ध पक्राउ पुर्जी जारी गर्दा उनीहरु देश छोडेर फरार भइसकेका थिए । सन् २०१७ मार्चमा सविनाको परिवारलाई मुद्दा फिर्ता लिने सर्तमा भारतीय रुपैयाँ ८,००,०००/- (करिब ११,१४० अमेरिकी डलर) दिइएको थियो तर वि.सं. २०७३ चैत्र १६ (सन् २०१७ मार्च २९) गते चन्दिगढ उच्च अदालत (Chandigarh High Court) का न्यायाधीशले मुद्दा फिर्ताको निवेदन खारेज गरेका थिए । तर, वि.सं. २०७३ चैत्र १७ (सन् २०१७ मार्च ३०) मा कानून व्यवसायीहरुको हडताल भएको दिन सबैलाई स्तब्ध पार्नेगरी अर्का न्यायाधीशले मुद्दा फिर्ताको सो निवेदन सदर गरिदिए । त्यसपश्चात्, घ.का.सं. ले सो मुद्दा खारेजी विरुद्ध अदालतमा पुनरावेदन पत्र दर्ता गरेको थियो । दुवै संदिग्धहरु भरत छोडी फरार भइसकेको कारणले घ.का.सं. ले विदेश मन्त्रालयलाई सुभाषका लागि सम्पर्क गरेको थियो । अदालतको आदेशबिना केही गर्न नसक्ने जानकारी मन्त्रालयले गराएको थियो । यसपछि, घ.का.सं. ले आफ्नै नामबाट अदालतमा पुनः मुद्दा दर्ता गरेको थियो । सन् २०१८ मार्च/अप्रिलमा अदालतले सो परिवारका ड्राइभर, ओम प्रकास (Om Prakash) लाई दोषी ठहर गरेको थियो तर अपूर्व बेरी (Apoorva Beri) लाई भने दोषी ठहर गरेन ।

घ.का.सं. ले अदालतमा मुद्दाको सुनुवाइका लागि प्रयास जारी राखिरहेको थियो । चन्दिगढ उच्च अदालत (Chandigarh High Court) ले वि.सं. २०७५ चैत्र ०४ (सन् २०१९ मार्च १८) गतेको पेशी तोकेको थियो । तर, सो दिनको दैनिक पेशी सुचीमा मुद्दाको पेशी चढ्न सकेन । आजको मितिसम्म, घ.का.सं. का कानून व्यवसायीहरु अपूर्व बेरी (Apoorva Beri) लाई दोषी ठहर किन गरिएन भन्ने प्रश्नको जवाफ खोज्नका लागि अदालतको पेशी कुरिरहेका छन् । पाँच वर्षको लामो समय बितिसक्दा समेत कसैलाई पक्राउ गरिएको छैन ।

बेरी परिवार शक्तिशाली भएकाले उनीहरुले अनुसन्धान रोक्न वा सकेसम्म ढिलाई गर्न प्रहरीलाई सम्भवतः घुस खुवाएका छन् । गाउँलेहरुको बोलीलाई समेत शान्त पारिएको कारणले घ.का.सं. ले सो परिवारको बारेमा थप जानकारी प्राप्त गर्न सकेको छैन । प्रहरीका अनुसन्धान अधिकारीहरु समेत सविनाको परिवार र घ.का.सं. प्रति प्रतिकूल रहेका छन् । पहिलो प्रहरी प्रतिवेदन जालसाजीपूर्ण भएकाले उचित अनुसन्धान र दोश्रो शव परीक्षण र डी.एन.ए. (DNA) परीक्षण प्रतिवेदनहरु सार्वजनिक गराउन घ.का.सं. र पीडित परिवारलाई बितेका पाँच वर्षमा निकै कष्ट भोग्नु परेको थियो ।

चुनौतीहरु र अबको बाटो

घ.का.सं. को हालसम्मको अनुभवले मद्दालाई अगाडि बढाउन प्रहरी, अदालत र सबै तहका सरकारी विभागहरुलाई निरन्तर दबाव दिइरहनु पर्ने देखाउँछ । दुर्भाग्यवश, भ्रष्टाचार निवारण ऐन अन्तर्गत उजुरी दर्ता गरी सफल हुन एक साधारण व्यक्तिलाई सजिलो छैन किनभने आयोगले ठोस प्रमाणहरु बिना कारवाही अगाडि बढाउदैन र यो प्रक्रिया निकै लामोसमेत छ । साथै, यस्तो मुद्दा भ्रष्टाचार ठहर नभएमा उजुरीकर्तालाई नै भुट्टा उजुरी दिएको आरोपमा मुद्दा चल्न सक्छ ।

घ.का.सं. का अनुसार सविनाले भोगेको बलात्कार र हत्या जस्ता घटनाको जड बाल श्रम (रोकथाम तथा नियन्त्रण) ऐनमा भएको व्यवस्थालाई मानेके छ किनभने यस ऐनले १४ वर्ष भन्दा मुनीका बालबालिकालाई मात्र घरेलु श्रमिकको रुपमा काम गराउन निषेध गरेको छ । तर, १४ देखी १८ वर्ष सम्मका नाबालिगहरुलाई किशोर-किशोरी मानी उनीहरुलाई केही खतरनाक काममा लगाउन निषेध गर्नका लागि विशेष प्रतिबन्ध लगाइएको छ । तर, किशोर-किशोरीहरुका लागि घरेलु श्रम “खतरनाक काम” को रुपमा परिभाषित नहुने भएकाले १४ देखी १८ वर्ष सम्मका नाबालिगहरुलाई घरेलु श्रमिकको रुपमा लगाउन पाइन्छ ।

अर्को समस्या भनेको कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुनु हो । श्रम निरीक्षकहरुले कारखाना तथा अन्य औपचारिक कार्यस्थलहरुको निरीक्षण गरी त्यस्तो ठाउँमा श्रम कानूनको उल्लंघन भएको पाएमा त्यस्ता कारखाना तथा कम्पनीहरुको इजाजत-पत्र खारेज गर्न सक्छन् । तर, निजी निवासहरुमा बाल श्रमिकहरुलाई राखे-नराखेको हेर्नका लागि श्रम निरीक्षकहरुको व्यवस्था गरिएको छैन । यसैकारणले भारतमा बाल श्रम व्याप्त रुपमा रहेको छ ।



फोटोहरु : घ.का.सं.

घ.का.सं. का अनुसार बालबालिकाहरुलाई शिक्षाको अधिकार हुनुपर्दछ र १८ वर्ष मुनीका बालबालिका तथा किशोर-किशोरीहरुलाई घरेलु श्रममा लगाउन हुँदैन र उनीहरुका लागि यो खतरनाक कामको रुपमा वर्गीकरण गरिनुपर्दछ । घरेलु श्रमिकहरुको संरक्षण गर्न, उनीहरुको रोजगारी र कल्याणकारी व्यवस्थालाई परिभाषित गर्न, स्पष्ट नियम र कार्यान्वयनका उपचारहरु सहित उनीहरुको अधिकारलाई पहिचान गर्नुका साथै घरेलु श्रमिकहरु काम गर्ने निजी निवासहरुमा श्रम निरीक्षण गर्ने व्यवस्था मिलाउन छुट्टै कानून तथा नीति निर्माण गर्नुपर्दछ ।

रा.घ.श्र.अ. (राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक अभियान, भारत) ले जस्तै घ.का.सं. ले पनि यौन दुर्व्यवहारबाट पीडित बालिका र महिलाहरुको (घरेलु श्रमिकहरु समेत) मुद्दाका लागि छुट्टै अदालत, महिला प्रहरी अधिकारीहरु सहितको छुट्टै शाखाको व्यवस्था गर्न माग गरिरहेको छ । यौन दुर्व्यवहारबाट पीडितहरु, जसमध्ये सबैभन्दा धेरै महिलाहरु छन्, उनीहरुका लागि यस्तो किसिमको स्वतन्त्र र विशिष्ट इकाईहरुले अनुसन्धान र न्यायिक प्रक्रियाहरुलाई छिटो बनाउन सहयोग गर्दछ ।

सम्बोधन गर्न आवश्यक रहेको अर्को संस्थागत कमजोरी भनेको बाल अधिकार संरक्षणको राष्ट्रिय आयोग (National Commission for the Protection of Child Rights) र राष्ट्रिय महिला आयोग (National Commission for Women) जस्ता राष्ट्रिय आयोगहरु सरकारलाई सल्लाह दिने निकायहरुको रुपमा मात्र कार्य गरिरहेका छन् र उनीहरुसंग सरकारी विभागहरुलाई आदेश दिने कुनै अधिकार वा संस्थागत शक्ति छैन । आयोगहरुलाई आदेश गर्ने थप अधिकार दिइनुपर्दछ र उनीहरुको आदेश तथा निर्देशन बाध्यकारी बनाइनु पर्दछ । उदाहरणका लागि, यदि कुनै सरकारी निकाय वा इकाईसंग आयोगले जवाफ माग्दा कुनै प्रतिक्रिया आएन भने त्यस्तो निकाय वा इकाईलाई स्पष्टीकरण दिनका लागि आयोगसमक्ष उपस्थित गराउने अधिकार आयोगसंग हुनुपर्दछ ।

...१४ देखी १८ वर्ष सम्मका नाबालिगहरुलाई किशोर-किशोरी मानी उनीहरुलाई केही खतरनाक काममा लगाउन निषेध गर्नका लागि विशेष प्रतिबन्ध लगाइएको छ ।

तर, किशोर-किशोरीहरुका लागि घरेलु श्रम "खतरनाक काम" को रुपमा परिभाषित नहुने भएकाले १४ देखी १८ वर्ष सम्मका नाबालिगहरुलाई घरेलु श्रमिकको रुपमा लगाउन पाइन्छ ।

अनोवारा बेगम (Anowara Begum) र रा.म.घ.श्र.सं., ढाका, बंगलादेश

मुर्सिता अक्टर (Murshita Akter) द्वारा वर्णन गरिएको
महासचिव, राष्ट्रिय महिला घरेलु श्रमिक संघ, बंगलादेश (रा.म.घ.श्र.सं.)



राष्ट्रिय महिला घरेलु श्रमिक संघ (National Domestic Women Workers Union) ले घरेलु श्रमिकहरूको प्रत्यक्ष र सामुहिक पहलमार्फत ३५ वर्षीया अनोवारा बेगमलाई उनको पुरुष रोजगारदाता जाहिदबाट ३ महिनाको बाँकी तलब दिलाउन सफल भएको थियो ।

दुर्व्यवहार

अनोवाराले सन् २०१८ अगस्ट देखी अक्टोबरसम्म बंगलादेशको राजधानी ढाकाको डेम्ना क्षेत्रमा रहेको जाहिदको परिवारका लागि आंशिक घरेलु श्रमिकको रुपमा काम गरेकी थिइन् । सुरुमा, उनको रोजगारदाताले उनलाई तलब बापत मासिक १२००/- टाका (करिब १४ अमेरिकी डलर) दिने सहमति भएको थियो । तर, उनको रोजगारदाताले उनलाई जबरजस्ती सोही तलबमा पूरा समय सफा गर्ने र लुगा धुने काम गर्न लगाएर तीन महिनाको कामको कुनै पारिश्रमिक समेत दिएनन् ।

सन् २०१८ को सुरुमा, बिहानको नास्तापछिको भाँडा माभ्दै गर्दा अकस्मात अनोवाराको हातबाट एउटा पिउने गिलास खस्छ र त्यही रिसको भोकमा उनको रोजगारदाताले उनलाई कुनै पारिश्रमिक नै नदिइकन उनलाई तत्कालै जागिरबाट निष्कासन गरी उनलाई भण्डै तीन मिनेटसम्म कुटिरहे । उनको रोजगारदाताले उनलाई थप्पड र ढाडमा हानी, कपाल तानेर उनलाई तीन तलादेखी भुईँतला सम्म घिसाउँदै त्यहाँबाट लखेटे । कुटाइकै कारण अनोवाराको टाउको र शरीर सबैतिर दुखेको थियो ।

घ.श्र.सं. को रणनीति र व्यवहारिक उपचार

सो घटनापछि, रा.म.घ.श्र.सं. की सदस्य रहेकी अनोवाराले, रा.म.घ.श्र.सं. कै डेम्ना श्रेत्रकी आयोजना सचिव, साहनुर बेगम (Ms. Shahanur Begum) लाई सम्पर्क गरिन् । भोलिपल्ट, रा.म.घ.श्र.सं. को सहयोगमा डेम्ना श्रेत्रका ५० जना घरेलु श्रमिकहरु उनको रोजगारदाताको घरमा गई उनको बाँकी तलब दिन माग गरे । रा.म.घ.श्र.सं. को ब्यानर सहित घरेलु श्रमिकहरुको ठुलो समुह देखेपछि उनको रोजगारदाता आत्तिएर तुरुन्तै उक्त रकम भुक्तानी गरिदिएका थिए । तर उनले फुटेको गिलासको २० टाका कटाएर बाँकी रकम मात्र भुक्तानी गरेका थिए ।

चुनौतीहरु र अबको बाटो

संघको अनुभवका अनुसार, बंगलादेशका करिब १०० प्रतिशत घरेलु श्रमिकहरु नै महिला छन् र उनीहरुले एकै किसिमका समस्याहरुको सामना गरिरहेका छन् । यो घटनाले घरेलु श्रमिकहरु महिला भएकै कारणले कसरी शारीरिक र आर्थिक लैङ्गिक हिंसाको सिकार हुन्छन् भन्ने देखाउँछ । महिलाहरुमाथि शारीरिक हमला गरी, पारिश्रमिक नबढाई काम गर्ने समयमात्र बढाई आर्थिक शोषण गरी र पारिश्रमिक ढिला दिई वा रोकी दुर्व्यवहार गर्न सजिलो छ ।

बंगलादेशमा घरेलु श्रमिकहरु माथि हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार विरुद्ध अपराध संहिता, बंगलादेश श्रम ऐन, २००६ (अ.श्र.सं. को मापदण्ड अनुरूप बनाउन सन् २०१८ मा संसोधन गरिएको), महिला तथा बालबालिका विरुद्धको दमन रोकथाम ऐन, २००० (Prevention of Oppression against Women and Children Act of 2000) र वैदेशिक रोजगार तथा श्रमिक ऐन, २०१३ (Overseas Employment and Migration Act of 2013) रहेका छन् ।

साथै, सन् २०१५ मा घरेलु श्रमिक संरक्षण तथा कल्याण नीति लागु गरिएको थियो र सन् २००९ मा सर्वोच्च अदालतले यौन दुर्व्यवहार उन्मूलन तथा नियन्त्रण नीतिको निर्देशिका जारी गरेको थियो । तर, सन् २००६ को श्रम ऐनमा घरेलु श्रमिकहरुलाई समावेश गर्न कुनै संसोधन भएको छैन । यसै कारणले सन् २०१५ को घरेलु श्रमिक संरक्षण तथा कल्याण नीति र सन् २००९ को यौन दुर्व्यवहार उन्मूलन तथा नियन्त्रण नीतिको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेको छैन ।

रा.म.घ.श्र.सं. संगठनात्मक शक्तिमा विस्वास राख्दछ । पछिल्ला दुई वर्षहरुमा घरेलु श्रमिकहरुको संघले ढाका लगायत बंगलादेशका अन्य सहरहरुमा रहेका घरेलु श्रमिकहरुलाई संगठित गरी उनीहरु माथि हुने लैङ्गिक हिंसालाई रोकथाम र सम्बोधन गर्न तालिम प्रदान गरिरहेको छ । रा.म.घ.श्र.सं. ले प्रत्यक्ष र व्यवहारिक हस्तक्षेप मार्फत संगठनको शक्ति देखाउन चाहन्छ । घरेलु श्रमिकहरुले आफ्नो रोजगारदाताबाट भोगेको समस्यालाई संगठित भई सम्बोधन गर्दा रोजगारदाताले श्रमिकहरुको एक ठुलो समूहको सामना गर्नुपर्दछ । सामान्यतः घरेलु श्रमिकहरुको ठुलो संगठन देख्दा रोजगारदाताहरु डराइ उनीहरुको माग सम्बोधन गर्न र उनीहरुको कुरा सुन्न इच्छुक हुन्छन् । यसले रोजगारदातालाई श्रमिकहरुसंग वार्ता गर्न र उनीहरुको जायज माग सम्बोधन गर्न दबाव दिन्छ ।

रा.म.घ.श्र.सं. ले संगठनात्मक रणनीति घेरै मुद्दाहरुकमा सफल भएको र वार्ताको नतिजा श्रमिकहरुको पक्षमा हुने र उनीहरुको न्याय प्राप्तमा गर्न सहयोग गर्ने निष्कर्ष निकालेको थियो । यसको विकल्प, कानूनी कारबाहीका लागि बारम्बार अदालत धाउनका लागि पीडित घरेलु श्रमिकहरुले यात्राको खर्च र ज्याला कटौतीको भार व्यहोर्नुपर्ने र उनीहरुले न्याय पाउने निश्चित नभएको कारणले यसले समय र खर्चमात्र बढाउछ ।

यसैकारणले, रा.म.घ.श्र.सं. ले घरेलु श्रमिक र रोजगारदाताबीचको समस्या समाधान गर्नका लागि सामूहिक कारबाही तथा वार्ताको प्रक्रियाबाट घरेलु श्रमिकहरुको सम्भव भएसम्मका जायज मागलाई सम्बोधन गर्ने प्रक्रिया अवलम्बन गर्दछ ।

बंगलादेशका करिब १०० प्रतिशत घरेलु श्रमिकहरु नै महिला छन् र उनीहरुले अनोवाराको जस्तै समस्याहरुको सामना गरिरहेका छन् ।

मारिया (Maria) र सं.कु.घ.श्र.सं., कुवेत सहर, कुवेत

मेरी एन् अबुण्डा (Mary Ann Abunda) द्वारा वर्णन गरिएको
सस्थापक अध्यक्ष, सदिगन कुवेत घरेलु श्रमिक संघ (सं.कु.घ.श्र.सं.)



<https://Unsplash.com/photos/I4vDYnvelbs> [Tony Yang]

दुर्व्यवहार

फिलिपिन्सको जामबोआङ्गा सहरको मिन्डानाओ भन्ने ठाउँकी ३२ वर्षीया मारिया (नाम परिवर्तित) सन् २०१७ देखी कुवेतमा आप्रवासी घरेलु श्रमिकको रूपमा काम गर्न थालिन् । उनी ती जनाको परिवार (पति, पत्नी र १३ वर्षीया छोरी) भएको घरमा घरेलु श्रमिकको रूपमा काम गर्न थालिन् । खाडीमा रहेका अन्य धेरै घरेलु श्रमिकहरूलाई जस्तै उनलाई पनि धम्की दिने, बन्दी बनाएर राख्ने, दिनहुँ कुट्ने र पूर्णरूपमा पारिश्रमिकसमेत नदिने आदि समस्या रहेको थियो ।

कामको अर्न्तवार्ताका क्रममा मारियाकी महिला रोजगारदाताले मारियालाई आफु प्रहरी भएको भ्रममा पार्नका लागि कुवेती प्रहरीको नक्कली ब्याज देखाएकी थिइन्, जबकी उनीहरू कुवेत बाहिरबाट आएका थिए । उनको रोजगारदाताले आफ्नी छोरीको फोटो मारियाको भोलामा भेटेपछि उनिविरुद्ध दुर्व्यवहारको सिलसिला सुरु भएको थियो । उनलाई बाल यौन दुराचारीको आरोप लगाई उनीहरूको छोरीमाथि यौन दुर्व्यवहार गरेको आरोप लगाइएको थियो । मारियाकी महिला रोजगारदाताले उनलाई भिडियो क्यामेरामा जबरजस्ती उनीहरूको छोरीमाथि दुर्व्यवहार गरेको भुट्टा बयान गर्न लगाइन् । उनले मारियाको सो भिडियो प्रहरीमा पेश गर्ने र उनलाई फाँसी दिइने बताइन् ।

मारिया निकै डराइरहेकी थिइन् र उनले आफ्नो रोजगारदाताको अवज्ञा गर्ने हिम्मत गरिन् किनभने उनले उनको रोजगारदाता प्रहरी रहेको सोचिरहेकी थिइन् । डरका कारणले व्याकुल भएकी उनले भोलिपल्ट चिया हाल्ने भाँडामा भएको डिटरजेन्ट पखाल्न बिसिन्छिन् । उनको महिला रोजगारदाताले उनलाई डिटरजेन्ट खुवाएर मार्न लागेको आरोप लगाई उनलाई जबरजस्ती डिटरजेन्ट मिसिएको सो चिया र बोलतबाट सो डिटरजेन्ट नै खान लगाइन् । त्यसपश्चात् मारियाकी रोजगारदाताले उनलाई इस्तरी, कैंची, ग्लू गन, चक्कु र लट्ठी आदिले दिनहुँ हमला गर्न थालिन् । उनको रोजगारदाताले जबरजस्ती उनको कपाल काटेर, टाउकाको छालामा घाउ बनाएर सो घाउमा सिर्का (Vinegar) समेत खन्याई दिइन् ।



विभिन्न ठाउँबाट भेला भएका फिलिपिनो आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूको नेताहरूको एक सम्मेलन, सन् २०१९ डिसेम्बर। फोटो : अ.घ.श्र.म.

घ.श्र.सं. को रणनीति र व्यवहारिक उपचार

एकदिन उनको रोजगारदाताले उनलाई मरणासन्न हुनेगरी लट्ठीले निर्घात कुटपिट गरिन् । त्यसपछि उनले उनको रोजगारदाताको छोरीको ट्याबलेटबाट (Tablet) फेसबुकमा (Facebook) भिडियो राखी सहयोगका लागि आवाज उठाइन् । सो पोस्ट (Post) माथि सँदिगन कुवेत घरेलु श्रमिक संघ (सं.कु.घ.श्र.सं.) को नजर गयो र उनीहरूले कुवेतमा रहेको फिलिपिन्स राजदूतावासलाई सहयोगका लागि अनुरोध गरे । राजदूतावासले मारियालाई भेट्न उनको कार्यस्थलमा एक प्रतिनिधि पठाउँदा उनको रोजगारदाताले उनीविरुद्धको दुर्व्यवहारलाई अस्वीकार गरे । डरको कारणले उनले सो घर छोड्न सकिनन् । पछि, सन् २०१८ अप्रिलमा राजदूतावासले मारियालाई अनुसन्धानका लागि प्रहरी चौकीमा लिएर जानका लागि कुवेती प्रहरीमा उजुरी दर्ता गराएका थिए ।

प्रहरी चौकीमा मारिया पुरै समय मौन बसिन् । सं.कु.घ.श्र.सं. की नेत्री, एन् उनलाई चौकीमा भेट्न आउँदा उनको कपडाहरूले छोपिएको चोटका दागहरू देखिन् । मारियाले आफुमाथि आक्रमण हुँदा संरक्षणका लागि कुनै किसिमको प्रतिकार गरिनन् । एन्ले मारियासंग एकलै भेटेर कुराकानी गर्नका लागि राजदूतावासलाई अनुरोध गरिन् र त्यसपछि मात्र मारियाले उक्त भिडियोका बारेमा बताइन् । मारियाको रोजगारदाताले उनीविरुद्ध सो भिडियो प्रयोग गर्न नसक्ने तर, उनको रोजगारदातालाई सो भिडियोका आधारमा अदालतमा उपस्थित गराई उनीहरूविरुद्ध प्रमाणको रूपमा प्रयोग गर्न मिल्ने आश्वासन एक कानून व्यवसायीले दिए । एक महिनाको छलफल पश्चात् मारियाले अन्ततः कुवेती प्रहरी समक्ष आफ्नो उजुरी दर्ता गर्न राजी भइन् र फिलिपिन्स राजदूतावासका एक कानून व्यवसायीलाई उनको तर्फबाट कानूनी प्रक्रिया अगाडि बढाउन विशेष अख्तियारी प्रदान गरी घर फर्किइन् ।

तर, आजको मितिसम्म पनि सो मुद्दाको बारेमा कुनै जानकारी प्राप्त भएको छैन । मारिया आफ्नो घर फर्किइसकिन् तर उनी अहिलेसम्म पनि सो दुर्व्यवहारबाट मानसिक रूपमा पीडित छिन् :- सोही मानसिक तनावका कारण उनलाई डिरजेनेन्टको गन्धले अभ्रै बान्ता हुने गरेको छ ।

चुनौतीहरू

कुवेतमा शारीरिक हमला र बलात्कारलाई फौजदारी कानूनले समेटेको छ तर अन्य देशबाट आएका आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूको रोजगारी भने अध्यागमन र श्रम कानूनले नियमन गर्ने गरेको छ । घरेलु श्रमिकहरूको रोजगारी सम्बन्धी कानून, २०१५ को कानून नं. ६८ मा घरेलु श्रमिकहरूको आत्मसम्मानको अपमान गर्नु हुँदैन भन्ने उल्लेख भएको छ ।

सं.कु.घ.श्र.सं. का अनुसार सामान्यतः घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने दुर्व्यवहारको उजुरी परेपश्चात् कुवेती प्रहरीले कारबाही अगाडि बढाउने गरेको छ । तर भाषामा हुने समस्या, धम्की र उनका पीडक र प्रहरीहरू नजिकैको समुदायमा बस्ने र कतिपय प्रहरी अधिकारीहरू उनीहरूकै आफन्तसमेत हुने कारणहरूले गर्दा पीडितहरूले आफुमाथि हुने दुर्व्यवहारको उजुरी गर्न चाहँदैनन् ।

मारिया जस्तै, अन्य आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूपनि उनीहरूविरुद्ध हुने हिंसा र दुर्व्यवहारको उजुरी गर्न हिचकिचाउछन् किनभने अन्य देशहरूमा जस्तै कुवेतको अध्यागमन कानूनले पनि आप्रवासी श्रमिकहरूलाई आफ्नो एक रोजगारदातालाई छोडेर अर्को रोजगारदातामा जानका लागि उनीहरूमाथि दुर्व्यवहार भएकै भएतापनि पहिलो रोजगारदाताको पूर्व अनुमति चाहिने व्यवस्था गरेको छ ।

बेबी जेन अल्लास (Baby Jane Allas) र ए.घ.श्र.सं., कोलुन, हडकड

कामेइ लौ (Kamei Lau) द्वारा वर्णन गरिएको
एसियाली घरेलु श्रमिकहरुको संघ, हडकड महासंघ (ए.घ.श्र.सं.)



श्रम न्यायाधीकरणको सुनुवाइ पश्चात् बेबी जेन अल्लास र ए.घ.श्र.सं., हडकडका नेताहरु, वि.सं. २०७६ बैशाख ५ (सन् २०१९ अप्रिल १८) । फोटो : ए.घ.श्र.सं.

दुर्व्यवहार

बेबी जेन अल्लास, एक फिलिपिनो आप्रवासी घरेलु श्रमिक, सन् २०१७ सेप्टेम्बर देखी जमिल नामकी एक रोजगारदाताको घरमा श्रमिकको रूपमा काम गरिरहेकी थिइन् । सन् २०१९ को सुरुमा उनलाई त्यहाँबाट बर्खास्त गरिएको थियो । जमिलको परिवारमा काम गर्नका लागि बेबी जेन अल्लासलाई निकै कठिन थियो किनभने उनले पाँच वयस्क र दीर्घकालीन रोगले पीडित जमिलका बुबाको हेरचाह गर्नुपर्थ्यो । रोजगारीको करार बमोजिमको उचित खाने र बस्ने व्यवस्था उनलाई दिइएको थिएन । उनलाई बाँकी रहेको खाना र बिस्कटमात्र दिइ भन्दा मुनीको भण्डारमा रहेको सानो पलडमा सुत्न दिइने गरेको थियो ।

बेबी जेनले आफ्नो बिदाको दिन समेत कुकुरलाई डुलाउने, सफा गर्ने र परिवारको सेवा गरी बिताउनु पर्थ्यो । हडकडको रोजगारी सम्बन्धी अध्यादेशको धारा २ र १७ बमोजिम कर्मचारीलाई साताको एक दिन विश्राम बिदा दिइनुपर्छ, जसमा विश्राम बिदा भन्नाले बिना अवरोधको २४ घण्टाको अवधिलाई भनिन्छ । तर, धेरै रोजगारदाताले सो कानूनको उल्लङ्घन गर्ने गरेका छन् । उनीहरुले आइतबार वा अन्य विश्रामको दिनमा समेत आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरुलाई घर छाड्नुअघि बिहानको खाजा बनाउन लगाउनुका साथै बेलुकीको ६ वा ७ बजे भित्र फर्की घर सफा गर्न लगाउछन् ।

केही समय अघिदेखी आफुलाई सन्धो नभएकाले सन् २०१९ जेनुवरीमा बेबी जेनले डाक्टरलाई देखाउँदा उनलाई तेश्रो चरणको पाठेघरको क्यान्सर भएको निदान गरिएको थियो । डाक्टरले जारी गरेको स्वास्थ्य प्रमाणपत्रको आधारमा उनलाई तीन हप्ताको विरामी बिदा प्रदान गरिएको थियो । तर, यो कुरा थाहा पाएपछि उनको रोजगारदाताले उनलाई रोजगारी अन्त्यको पत्र थमाई कामबाट बर्खास्त गरेको थियो र सो पत्रमा रोजगारी अन्त्यको आधार “पाठेघरको क्यान्सर भएकाले” भनी उल्लेख भएको थियो ।

बेबी जेनले आफ्नो रोजगारी गुमाउनु भनेको फिलिपिनो आप्रवासी घरेलु श्रमिकले हडकडमा पाउने सबै अधिकार गुमाउनु थियो । सर्वप्रथम, उनले रोजगारी सम्बन्धी अध्यादेश (एस३३, सिएच५७) बमोजिम पाउने विरामी विदाको अधिकार गुमाइन् । दोश्रो, उनले श्रम सम्झौताको मापदण्ड (दफा ९, आइडी४०७) बमोजिम रोजगारीको अवधिमा पाउने निशुल्क स्वास्थ्य उपचारको अधिकार समेत गुमाइन् । यस करार बमोजिम रोजगारदाताले श्रमिकहरूलाई निशुल्क स्वास्थ्य उपचारको सेवा प्रदान गर्नुपर्ने भएकाले सरकारी अधिकारीहरूले रोजगारदातालाई आफ्ना श्रमिकहरूको स्वास्थ्य विमा गर्ने सुझाव दिने गरेको छ ।

बेबी जेनलाई बर्खास्त गर्नाले धेरै दीर्घकालीन नकारात्मक प्रभावहरू परेको छ । वैध रोजगार भिसा र श्रम सम्झौता भएका आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूले बासिन्दा व्यक्तिको हैसियत सहितको हडकड परिचयपत्र (Hong Kong Identity Card) प्राप्त गर्दछन् तर रोजगारी अन्त्य भएको दुई हप्ता पश्चात् सो परिचयपत्र अवैध हुन्छ । तसर्थ बेबी जेनले आफ्नो रोजगारी मात्र नभइकन, रोजगारी अन्त्य भएको दुई हप्ता पश्चात् आफ्नो बासिन्दा व्यक्तिको हैसियत समेत गुमाइन् ।

दुर्व्यवहार विरुद्ध गरिएको कारबाही

बेबी जेनले आफ्नो रोजगारदाता विरुद्ध उजुरी दर्ता गरिन् जसका कारणले उनलाई अध्यागमन विभागले आगन्तुक हैसियत प्रदान गरेको थियो जसले गर्दा उनलाई हडकडमा बसेर उनको मुद्दा अगाडि बढाउन अनुमति प्रदान गरेको थियो । तर, आगन्तुक हैसियतमा न सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवाहरू प्राप्त गर्ने अनुमति हुन्छ, न श्रम नै गर्न पाइन्छ ।

बेबी जेनले हडकडमै घरेलु श्रमिकको रूपमा कामगर्ने उनकी दिदी मेरी एन (Mary Anne) संग सहयोग मागिन् । मेरी एन र उनकी रोजगारदाता जेसिकाको सहयोगमा बेबी जेनले जमिलको घर छाडिन् र जेसिकाकै घरमा आफ्नी दिदीसंग बस्न थालिन् । जेसिकाले उनलाई पूर्णरूपमा समर्थन गर्दै बस्ने बास दिनुका साथै चन्दा संकलन अभियान मार्फत उनको उपचारका लागि आवश्यक खर्चसमेत जुटाएकी छिन् ।

घ.श्र.सं. को रणनीति र व्यवहारिक उपचार

उनकी दिदीको रोजगारदाता, जेसिका र ए.घ.श्र.सं. को सहयोगमा बेबी जेनले दुई छुट्टाछुट्टै उजुरी दर्ता गरेकी थिइन् ; पहिलो, रोजगारी सम्बन्धी अध्यादेश बमोजिम उनलाई बर्खास्त गर्नु गैरकानूनी रहेको र दोश्रो, असक्षम व्यक्ति विरुद्ध हुने भेदभाव सम्बन्धी अध्यादेश (सिएच४८७) बमोजिम उनलाई रोजगारीमा भेदभाव भएको । पहिलो उजुरी श्रम विभाग समक्ष दायर गरिएको थियो भने दोश्रो उजुरी समान अवसर आयोग (Equal Opportunities Commission) समक्ष दायर गरिएको थियो ।

उजुरी दर्ता भएपश्चात् श्रम विभागले रोजगारदाता र श्रमिकबिच मेलमिलाप गराउनका लागि एक बैठक बोलायो । तर, बेबी जेनकी पूर्व रोजगारदाता, जमिल आफु विरामी भएको जानकारी गराई उक्त बैठकमा उपस्थित भइन् । जमिलको प्रतिनिधित्व दुईजना कानून व्यवसायीहरूले गरिरहेका थिए भने क्यान्सर पीडित बेबी जेन आफु स्वयं उपस्थित भएकी थिइन् । बेबी जेनको मातृभाषा टागालोग (Tagalog) भएको र उनले राम्रोसंग अंग्रेजी भाषा नबुझे भएकाले जातीय भेदभाव विरुद्धको अध्यादेशको सिद्धान्त (क्याप. ६०२) बमोजिम संवैधानिक र मुख्यभूमि मामिला ब्यूरो (Constitutional and Mainland Affairs Bureau) को जातीय समानता प्रवर्धन सम्बन्धी प्रशासकीय निर्देशिका (Administrative Guidelines on Promotion of Racial Equality) बमोजिम उनलाई दोभासे प्रदान गरिनुपर्ने थियो । तर, सो सुविधा प्रदान नगरिकन अंग्रेजीमा भएको उक्त बैठक बुझ्न उनलाई निकै कठिन भएको थियो । यद्पी, उनले सफलतापूर्वक आफ्नो प्रतिरक्षा गरिन् ।

उनीहरू बिचको मेलमिलाप सफल नभएपछि, सो मुद्दा श्रम न्यायाधिकरण समक्ष पुग्यो र यस समयमा भने उनलाई दोभासे प्रदान गरिएको थियो । बेबी जेनले हडकडको घरेलु श्रमिकहरूको प्रगतिशील श्रम संघ (Progressive Labor Union of Domestic Workers in Hong Kong) की अध्यक्ष र ए.घ.श्र.सं. की प्रतिनिधि, शिला इस्ट्राडा (Shiella Estrada) लाई श्रम न्यायाधिकरणमा उनको मुद्दाको प्रतिनिधित्व गर्नका लागि अख्तियारी दिएकी थिइन् । शिलाले बेबी जेनको प्रतिनिधित्व गर्नका लागि अख्तियारीको कागजातहरू पेश गरेको भएतापनि न्यायाधिकरणका अधिकारीले उनलाई पेशीको दिन बोलाएनन् । अझ, आफ्नो प्रतिनिधिको अनुपस्थितिमा उनलाई धेरै प्रश्नहरू गरिएको थियो । न्यायाधिकरणका अधिकारीले सहमतिका लागि धेरै बल गरेर बेबी जेनलाई ३०,००० हडकड डलर (करिब ३,८४६ अमेरीकी डलर, रोजगारदाताले तिर्ने गरी) को प्रस्ताव स्वीकार गर्न लगाए, जबकी उनको सुरुको मागदाबी ४७,००० हडकड डलरको रहेको थियो ।

चुनौतीहरू र अबको बाटो

हडकडमा आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूलाई कानूनले समेटेको छ । शारीरिक दुर्व्यवहार र बलात्कालाई फौजदारी कानूनले समेटेको छ भने आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूको रोजगारीलाई अध्यागमन र श्रम कानूनले नियमन गरेको छ ।



हडकडमा घरेलु श्रमिकहरूका लागि रोजगारी अध्यादेश, १९६८ (क्याप. ५७) लागु हुन्छ र आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूको रोजगारी सम्झौताको मापदण्ड (आइडी४०७) तयार गरी श्रमिक र रोजगारदाताले त्यसमा सही गर्नुपर्दछ। लिङ्ग, जाती, शारीरिक अशक्तता र पारिवारिक हैसियतका कारण हुने भेदभाव विरुद्ध विशेष अध्यादेश लागु गरिएको छ। प्रत्येक कानूनको कार्यान्वयनका लागि सहजीकरण गर्न छुट्टै अभ्यास संहिता जारी गरिएको छ।

तर, हडकडमा आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूले प्रचलन गर्न पाउने श्रम अधिकारलाई आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने अध्यागमन प्रतिबन्धका कारणले फितलो बनाएको छ। जस्तै, “दुई हप्ते नियम” (two-week rule) का कारणले आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूलाई रोजगारी सम्झौता अन्त्य भएको दुई हप्तासम्म मात्र हडकडमा बस्न दिइन्छ। बेबी जेनकी रोजगारदाताले उनलाई क्यान्सर भएकै कारणले पक्षपात गरी रोजगारीबाट बर्खास्त गरेकी थिइन् जसको कारणले उनले सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवाको अधिकार भने गुमाइन्। उनले हडकडमै बसेर न्यायका लागि लड्ने अनुमति प्राप्त गरेकी छिन् तर, उनले काम गरी आम्दानी गर्न पाउँदैनन्। उनी आफ्नी दिदी र उनको रोजगारदाताको पूर्ण समर्थनमा रहेको र स्वास्थ्यको खर्चसमेत उनीहरूले नै व्यहोर्ने भएको कारणलेमात्र हडकडमा बस्न पाएकी छिन्।

बेबी जेनले उजुरी दर्ता गरेपछि रोजगारी अध्यादेश अन्तर्गत विवाद समाधानको प्रक्रिया अगाडि बढेको थियो तर त्यसको प्रभावकारी कार्यान्वयन हुन सकेन। पहिलो मेलमिलापको बैठकमा बेबी जेनलाई कानूनतः पाउनुपर्ने दोभासेको सुविधा प्रदान गरिएन, साथै, रोजगार न्यायाधिकरणमा त्यहाँका अधिकारीले उनको प्रतिनिधिलाई पेशीको दिन नबोलाउनुका साथै उनको सुरुको मागदावी भन्दा कमको आर्थिक प्रस्ताव स्वीकार गर्न लगाएका थिए।

बेबी जेनको घटनाले आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरू विरामी पर्दा उनीहरूको संरक्षण गर्ने कानून तथा नीतिमा ठुलो अन्तर रहेको देखाउँछ। ए.घ.श्र.सं. का अनुसार निम्न बमोजिमका प्राथमिकतालाई तत्कालै सम्बोधन गरिनुपर्दछ :

- दुई हप्ते नियम (two-week rule) को अन्त्य गर्ने।
- आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूलाई आवश्यक कानूनी कारवाही अगाडि बढाउन सरकारी सहयोग र सेवा प्रदान गर्ने।
- आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूलाई रोजगारीको अवधिभर मात्र नभइकन, अनुचित रूपमा बर्खास्त गरेको भएमा, सो पश्चात् समेत निशुल्क स्वास्थ्य विमा र सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्ने।

यो लेख्दाको समयसम्म, बेबी जेनको मुद्दा समान अवसर आयोग (EOC) को सहयोगमा असक्षम व्यक्ति विरुद्ध हुने भेदभाव सम्बन्धी अध्यादेश (Disability Discrimination Ordinance) बमोजिम अदालतमा विचाराधीन रहेको छ। रोजगारदाताबाट अनुचित रूपमा बर्खास्त भएका आप्रवासी श्रमिकहरूलाई समेत सार्वजनिक स्वास्थ्य सेवा प्रदान गर्नुपर्ने अभियान ए.घ.श्र.सं. ले सुरु गरेको छ। ए.घ.श्र.सं. ले बेबी जेनको दुर्दशाको चित्रण गर्न र उनको न्यायको अभियानमा सहयोग जुटाउनका लागि प्रेस सम्मेलन आयोजना गरेको थियो। यी अभियानहरूले राष्ट्रिय तथा अन्तर्राष्ट्रिय, दुवै मिडियाहरूको ध्यान खिचेको छ। सन् २०१९ को अप्रिलको मध्यमा व्यवस्थापिका समितिको जनशक्ति प्यानल (Panel on Manpower of the Legislative Council) मा एउटा सुनुवाइसमेत आयोजना गरिएको थियो² तर, त्यसपश्चात् भने हडकडको राजनैतिक अस्थिरताका कारण सो अभियानले कुनै ठोस परिणाम ल्याउन सकेको छैन।

² वि.सं. २०७६ वैशाख ३ (सन् २०१९ अप्रिल १६) मा बसेको जनशक्ति प्यानलको बैठकको प्रस्ताव नं. ४ अन्तर्गत “आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरू” को स्वास्थ्य सेवामा पहुँचको छलफल :

<https://www.legco.gov.hk/yr18-19/english/panels/mp/agenda/mp20190416.htm>

विश्लेषण र छलफल

लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार

कुनैपनि व्यक्तिको इच्छा विपरित उनीहरूलाई पीडा दिइने कार्यलाई हिंसा वा दुर्व्यवहार भनिन्छ। माथिका घटनाहरूले हिंसा तथा दुर्व्यवहार भनेको रोजगारदाताले शक्तिको दुरुपयोग गरी गरिने कार्यको रूपमा देखाउँछन्। माथि वर्णन गरिएका आठमध्ये छ घटनाहरूमा एक वा एकभन्दा बढि रोजगारदाताहरूले उनीहरूका लागि काम गर्ने घरेलु श्रमिकहरू माथि हिंसा तथा दुर्व्यवहार गरेको पाइएको छ। उदाहरणका लागि, फिलिपिन्सको घटनामा रिजामाथि उनको रोजगार एजेन्सीले दुर्व्यवहार गरेको थियो र क्याम्बोडियाको घटनामा श्रे मम्ल्लाई आफु घरेलु श्रमिकको रूपमा काम गर्दै गर्दा विवाह गरी बसेको सोही परिवारले दुर्व्यवहार गरेको थियो।

कार्यक्षेत्रमा हुने यस्ता हिंसा तथा दुर्व्यवहारका कारणले पीडितका लागि काम गर्ने वातावरण प्रतिकूल, असुरक्षित र अपमानजनक रहेको छ र यसले उनीहरूको मानसिक तथा शारीरिक स्वास्थ्य अवस्था र रोजगारदातासँगको सम्बन्धमा समेत नकारात्मक असर पारेको छ। हिंसा तथा दुर्व्यवहारको धम्कीपनि हिंसकै अर्को रूप हो। यस्ता धम्कीहरू कहिले ब्ल्याकमेल (blackmail) को रूपमा त कहिले 'यो नगरे त्यो गर्दिन्छु' (quid pro quo) भन्ने खालका हुने गरेका छन् जसलाई अंग्रेजीमा "this for that violence" भनिन्छ। घरेलु श्रमिकसँग प्रत्यक्ष सम्बन्धमा हुने रोजगारदाताले रोजगारीको सुरक्षाको हवाला दिँदै कामदारबाट तोकिएभन्दा अतिरिक्त सेवा वा समय लिनु कार्यस्थलमा हुने हिंसाको डरलाग्दो रूप हो। यो अवस्थामा घरेलु श्रमिकसँग कि त रोजगारदाताको अनुचित माग पुरा गर्नु वा आफ्नो रोजगारी वा सो सँग सम्बन्धित सुविधाहरू गुमाउनु बाहेक कुनै विकल्प नहुने भएकाले उनीहरूले गम्भीर किसिमका हिंसा सहन बाध्य हुनुपरेको छ।

अ.श्र.सं. को महासन्धि नं. १९० को धारा १ ले "कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहार" लाई व्याख्या गर्दै "पटक पटक वा एकपटक भएको कुनैपनि अस्वीकार्य व्यवहार अथवा अभ्यास वा धाकधम्की, जसका कारणले :

- शारीरिक, मानसिक, यौनजन्य तथा आर्थिक हानी गर्ने वा गर्न सक्ने, र
- यसमा लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार समेटिएको छ।" भनी परिभाषित गरेको छ।

शारीरिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार भन्नाले कुनै पनि व्यक्तिको शरीरमाथि हानी पुऱ्याउने कार्य हो। माथिका घटनाहरूमा समेत घरेलु श्रमिकहरूको हत्या गर्ने, पिट्ने, दुर्व्यवहार गर्ने, जलाउने तथा भ्याडबाट खसाल्ने लगायतका निर्मम र अमानवीय व्यवहारको बारेमा उल्लेख भएका छन्। साथै, गल्तीको सजाय दिने नाममा भारत, इन्डोनेसिया, फिलिपिन्स र कुवेतका घटनाहरूमा घरेलु श्रमिकहरूलाई भोकै राख्ने, बिरालोको दिसा वा डिटरजेन्ट खुवाउने वा कपाल खौरिने वा टाउकाको छलामा घाउ बनाउने र सो घाउमा सिरका (Vinegar) समेत खन्याई दिने जस्ता अमानवीय यातना तथा जीवननै जोखिममा पर्ने हिंसा हुने गरेका छन्। हडकडकी बेबी जेनको रोजगारदाताले उनलाई पाठेघरको क्यान्सर भएको थाहा पाएपछि उनलाई रोजगारीबाट बर्खास्त गरेका कारणले उनले पाउनुपर्ने स्वास्थ्यको अधिकारसमेत गरमाउनु परेको थियो।

शारीरिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार शारीरिक मात्र नभएर मानसिक हिंसापनि हो, किनभने शारीरिक हिंसामा आत्मसम्मान र आत्मविश्वासमाथि पनि ठुलो चोट पुगेको हुन्छ। बलात्कार र अन्य शारीरिक यौनजन्य हिंसाहरूमा पनि गम्भीर शारीरिक शोषण र मानसिक यातना दिइएको हुन्छ। समयमै सुत्न नदिने तथा आराम गर्ने समयमा पनि काम लगाउने तथा सुत्नलाई उपयुक्त स्थान पनि नदिने आदि शारीरिक र मानसिक दुवै किसिमका हिंसा तथा दुर्व्यवहार हुन्।

मानसिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार भन्नाले कुनै व्यक्तिको मानसिक स्थिति र प्रतिष्ठा माथि बेइज्जती, यातना, हिंसाको धम्की तथा दुर्वचनले आक्रमण गर्नु हो। यसको मुख्य कारक भुटो आश्वासन पनि हो। जस्तै, इन्डोनेसियाबाट ल्याइएकी १२ वर्षीय मुर्नीलाई उनको उच्च शिक्षाको खर्च उनको रोजगारदाताले व्यहोर्ने भुटो वचन दिइएको थियो।

घरेलु श्रमिकलाई उनीहरू सुत्ने कोठामा ढोका लगाउन नदिने, भान्सामा वा भ्याडमुनी वा अरुको कोठामा सुत्न लगाउने जस्ता घटनाले श्रमिकहरूको गोपनीयता हनन् गर्नुपनि मानसिक हिंसाको प्रकार हो। श्रमिकहरू घरबाट भाग्न नपाओस् वा साथीभाई तथा आफन्तजनसँग सम्पर्क पनि गर्न नपाओस् भन्ने हेतुले उनीहरूलाई सबैबाट टाढा राखिनुले माथिको इन्डोनेसियामा भएको घटनामा उल्लेख भएजस्तै उनीहरूमाथि जटिल नकारात्मक प्रभाव पारेको हुन्छ।

कुवेतकी मारियाको घटना मनोवैज्ञानिक हिंसाको एउटा उदाहरण हो। पहिलो, उनको रोजगारदाताले उनलाई

धम्क्याउनका लागि आफु प्रहरी भएको भुट बोलिन् । दोश्रो, उनको रोजगारदाताले आफ्नी छोरीको फोटो मारियाको भोलामा भेटेकै आधारमा उनलाई बाल यौन दुराचारीको आरोप लगाइयो । तेस्रो, मारियाकी महिला रोजगारदाताले उनलाई भिडियो क्यामेरामा जबरजस्ती उनीहरूको छोरीमाथि दुर्व्यवहार गरेको भुट्टा बयान गर्न लगाइन् र त्यही भिडियोका आधारमा उनीमाथि ब्याकमेल (blackmail) गर्ने र यातना दिने कार्य हुन थाल्यो ।

यौनजन्य हिंसा तथा दुर्व्यवहार भन्नाले कुनै पनि व्यक्तिको इच्छाविपरित गरिने यौनजन्य कार्यलाई जनाउँछ । कुनै व्यक्तिलाई उसको इच्छाविपरित यौनजन्य कार्य गर्न प्रेरित गरिनु वा बाध्य पारिनु यौनजन्य हिंसा हो । घरेलु श्रमिकहरू यौनजन्य हिंसा तथा दुर्व्यवहारको उच्च जोखिममा रहने गरेका छन् किनभने उनीहरू विहान देखि बेलुकासम्म उनीहरूले रोजगारदाता र उनीहरूको परिवारसंग नजिक भएर बस्नुपर्ने हुन्छ ।

यौन हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट अधिकांश रूपमा सबै उमेर समूहका महिला तथा बालबालिकाहरू पीडित रहेका छन् । यद्यपी, केही घटनामा पुरुष तथा केटाहरूमाथि पनि विभिन्न प्रकारका यौनजन्य हिंसा तथा दुर्व्यवहारका भएको घटनाहरू बाहिर आएका छन् । घरेलु श्रमिकहरूमाथि यौनजन्य हिंसा गर्ने पीडक कि त घरको पुरुष मान्छे वा उसँग नजिक भएका अन्य पुरुषहरू हुने गरेका छन् । भारत तथा इन्डोनेसियाका तीन घटनाहरूमा विभिन्न पटक बलात्कार भएको उदाहरण पाइएको थियो । भारतमा १४ वर्षिया सविनामाथि उनको पुरुष रोजगारदाता, घरकै अर्को घरेलु श्रमिक र रोजगारदाताको ड्राइभरले समेत बलात्कार गरेको पाइएको थियो । बलात्कार पश्चात् उनको हत्या गरिको थियो ।

अचम्मको दृश्य त के देखिन्छ भने यसरी घरेलु श्रमिकमाथि यौनजन्य हिंसा हुँदा घरका महिला र पीडककै श्रीमती समेत पीडितको साथ दिन नमान्ने र उल्टै पीडककै साथ दिने गरेको देखिन्छ । भारतकी सुनितालाई उनकै रोजगारदाताले आफ्नी पत्नी घरमा नभएको बेलामा बलात्कार गरेका थिए । पछि उनले पीडककी श्रीमतीलाई उक्त कुरा भन्दा उल्टै पति-पत्नी मिलेर उनलाई कुटे । इन्डोनेसियामा महिला रोजगारदाताले मुनीले आफ्नो पतिलाई आँखा लगाएको भन्दै निरन्तर शारीरिक र मानसिक यातना दिइन् । साथै, उनले सो घरका पुरुष श्रमिकहरूद्वारा जबरजस्ती सो घरकी सबैभन्दा कान्छी श्रमिक मुनीको बलात्कार गर्न लगाइन् ।

आर्थिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार अन्तर्गत घरेलु श्रमिकलाई ज्याला नदिने वा थोरै दिने वा ढिलो दिने वा थप ज्याला नदिईकनै तोकिए भन्दा धेरै समय काममा लगाउने कार्यहरू पर्दछन् । यी कार्यहरू मार्फत रोजगारदाताले श्रमिकलाई नियन्त्रणमा राख्न र थप काम गर्न बाध्य बनाउँछन् ।

माथिका धेरै घटनाहरूमा घरेलु श्रमिकहरूले आर्थिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार भोगेका कथाहरू छन् । इन्डोनेसियाकी मुनी हुन् वा भारतकी सुनिता उनीहरूले कहिल्यै पनि तलब पाएनन् । उनीहरूको श्रम केवल जीवन निर्वाह गर्नका लागि मात्र थियो । कुवेतमा काम गरेकी मारियालाई पनि पुरा तलब कहिल्यै दिइएन् । बंगलादेशमा अनोवारा आसिक श्रमिकको रूपमा कार्यरत थिइन् तर उनलाई सोही तलबमा पूर्ण समय काममा लगाइयो र उनलाई तीन महिना सम्म कुनै तलब समेत दिइएन । पानीको गिलास फुटाएको आरोपमा उनलाई बरखास्त गरियो र उनलाई बिना तलब घरबाट समेत निकालियो ।

रोजगार एजेन्सीले जागिर लाइदिन्छु भनेर अत्यधिक कमिसन लिनुपनि एक किसिमको आर्थिक हिंसा नै हो । सो कारणले गर्दा घरेलु श्रमिकहरू ऋणमा डुब्ने र तिनै नसक्ने अवस्थामा समेत पुग्ने गरेका छन् । आर्थिक तथा यौनजन्य हिंसा यौनजन्य ब्याकमेल (blackmail) मा परिणत हुने गरेका छन् । उदाहरणका लागि, आफ्नो यौन स्वार्थ पुरा नगरेमा श्रमिकहरूलाई बरखास्त गर्ने, ज्याला नदिने वा खान नदिने धम्की रोजगारदाताले दिने गरेका छन् ।

लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार लाई अ.श्र.सं. को महासन्धि नं. १९० को धारा १ मा “कुनै व्यक्तिहरूप्रति लक्षित गरी उनीहरूको लिङ्ग वा लैङ्गिक भिन्नता वा असमानरूपमा कुनै खास लिङ्ग वा लैङ्गिक भएको व्यक्तिलाई असर गर्नेगरी गरिने यौन दुर्व्यवहारलाई जनाउनेछ” भनी परिभाषित गरिएको छ । लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहारको जड परम्परा देखि समाजमा रहेको **महिला र पुरुषबिचको शक्तिको असमान वितरणमा** छ । तर, महिला र पुरुषबिचको यो असमान शक्ति वितरण प्राकृतिक वा जैविक भिन्नतासँग सम्बन्धित नभई **समाजले लिङ्गका आधारमा दिने फरक सामाजिक र आर्थिक भिन्नतामा** सम्बन्धित रहेको छ । कतिपय समाजमा घरेलु श्रम भनेको तल्लो तहको काम भन्ने मानक स्थापित छ । जसका लागि कम ज्याला हुनु र त्यो काम कम सिप र क्षमता भएकी महिलाका लागि मात्र हो भन्ने कुरा स्थापित गराउन खोजिएको छ । यसकारण घरेलु श्रमको महत्व बिर्सेर श्रमिकहरूलाई अवमुल्यन गर्नुमा, सामाजिक चेत नै प्रमुख कारक रहेको छ ।

विभेदका अन्य आधारहरू: अधिकांश श्रमिकहरू पिछडिएका समुदायहरू वा अल्पशांख्यक समुदायहरूबाट हुने गरेका छन् । उनिहरूले लिंग र यौनिकताका आधारमा मात्रै हैन जात, रंग, धर्म, समाज, राष्ट्रियता, उमेर, अपाङ्गता, बसाईसराईको अवस्था, यौनिक आग्रह, लैंगिक पहिचान आदिका आधारमा थप विभेद भोग्नुपरेको हुन्छ । दुख एकलै आउँदैन भनेजस्तै

विभेद पनि समग्रतामा सबैतिरबाट सहनु घरेलु श्रमिकहरुको नियति नै बनेको छ । उदाहरणका लागि, घरेलु श्रमिक माथि आदिवासि महिला भएका कारण थप विभेद भएको पाइन्छ र उनीहरुलाई हिंसाको जोखिम थप बढ्न जान्छ । माथिका घटनाहरुमा पनि त्यस्तै विभेदका कथाहरु रहेका छन् । भारतकी सुनिता त्यहाँको आदिवासी समुदायकी थिइन् । इन्डोनेसियाकी मुर्नि १२ वर्षकै उमेरदेखि काम गर्न थालेकी थिइन् । उनी र रिजा दुवै ग्रामिण वस्तिमा हुर्किएका थिए । आप्रवासी परिवारकी सविना बलात्कार पछि हत्या हुनुअघि जम्मा १४ वर्षकै थिइन् । फिलिपिन्सका मारिया र बेबी जेन पनि क्रमशः हडकड र कुवेत कामको खोजीमा आएका थिए । आम समाजको निश्चित नियम र मान्यताभन्दा आफ्नो पृथक यौनिकता र लैङ्गिक पहिचानले गर्दा तेस्रोपिढी तथा समलिंगी एवं अन्य लैङ्गिक अल्पसंख्यकपनि घरेलु श्रमिकको रूपमा रहँदा हिंसा तथा दुर्व्यवहारको उच्च जोखिममा रहने गरेका छन् ।

घरेलु श्रमिकहरुमा हिंसा तथा दुर्व्यवहारको असर । स्वभावैले रोजगारदातासँग समाजिक शक्ति सन्तुलनको असमानताले गर्दा र रोजगारी गुमाउने डरले सजिलै हिंसक रोजगारदाताको पञ्जामा पर्न श्रमिकहरु विवस हुनुपरेको छ । कतिपय घरेलु श्रमिकहरु आफै पनि लिंगद्वेषी र विभेदपूर्ण हुर्काइ र अशिक्षामा हुर्किएका हुन्छन् । यसले गर्दा श्रमिकहरुमा हिनताभाव ज्यादा र आत्मविश्वास कम हुने पाइएको छ । हिंसामा पर्नु त कतिपयका लागि जीवनका परिघटनाहरुको निरन्तरता शिवाय केही पनि हैन भन्ने पनि हुँदो रहेछ । तथापी हामीले हेरेका यी घटनाहरुबाट घरेलु श्रमिकको रूपमा पाएको हिंसाले उनीहरुमा गम्भीर शारीरिक र मानसिक स्वास्थ्य र आत्मविश्वासमा ह्रास आएर जीवनयापन ठप्प हुने र ज्यानै जानेसम्म हुनेगरेको छ ।

न्यायका लागि लड्न पनि पीडास्थलबाट भागेर जाने माहोल नहुने र हिम्मत नआउने भएर श्रमिकहरु पीडा सहेर बस्नुपरेको यी तथ्यहरुले देखाउँछ । भारतमा सविनाको बलात्कार र हत्या भयो भने सुनिता बलात्कार र यातनाबाट भागेर बाँच्न सफल भईन् । इन्डोनेसियाकी मुर्नी यातनाबाट भागेर जानुअघि जम्मा २५ किलो थिइन् । कुवेतमा फिलिपिन्सकी मारियाले यातनाबाट होस मात्र गुमाउनुपरेन त्यहाँबाट निस्केपछि पनि उनी बान्ता गरिरहन्थिन् किनभने उनलाई डिटरजेन्ट खुवाएको गन्ध नाकमै भिजेको थियो ।

न्यायमा पहुँचको कमी र दुर्व्यवहारले गर्दा आर्थिक स्रोत र रोजगारीमात्र नगुमेर मानसिक सन्तुलन र आत्मविश्वास पनि गुम्ने खतरा हुन्छ । कम्बोडियामा श्रे मम् आफैले विवाह गरेको घरबाट घरेलु हिंसा भोग्नु परेर विरामी परिन् । त्यस्तै, फिलिपिन्सकी रिजा रोजगार एजेन्सीबाट यातना सहेर विक्षिप्त भएकी थिइन् । तर पनि उनी डरका कारण उजुरी गर्नु भन्दा चुपचाप आफ्नो गाऊँ फर्कन चाहन्थिन् ।

- घरेलु श्रम संगठन (घ.श्र.सं.) हरूले सहायता गरेमा दुर्व्यवहारबाट माथि उठेर पीडित घरेलु श्रमिकहरु फेरि समाजमा स्थापित भई बलियो रूपमा उभिन सक्छन भन्ने माथिका केही घटनाबाट समेत देखिन्छ ।
- JALA PRT को सहयोगमा इन्डोनेसियामा मुर्नी पुनः विद्यालय जान थालिन र शिक्षा प्राप्त गरिन् ।
- भारतकी सुनितालाई आघात पुगेको थियो तर उनी विचलित भने थिइनन् । रा.घ.श्र.अ. को सहयोगमा उनले न्यायको लडाइँ लडिन् र घरेलु श्रमिकको रूपमा फेरी कामसमेत गर्न थालिन् । १२ कक्षा सम्मको शिक्षा पुरा गरी उनी अहिले एक बलियो घरेलु श्रमिकको नेतृको रूपमा परिचित छिन् ।
- रा.म.घ.श्र.सं. की सदस्यसमेत रहेकी बंगलादेशकी अनोवारा बेगमले यस संगठनकी एक शाखा प्रमुखसमक्ष उजुरी गर्दा रा.म.घ.श्र.सं. का अन्य सदस्यहरुलाई समेत यसबारे जानकारी गराइएको थियो । न्यायका लागि उनीहरुले संयुक्त काम गरे र सफलतापूर्वक अनोवाराको बाँकी बक्यौता उनको रोजगारदाताबाट उनलाई दिलाइएको थियो ।

लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार विरुद्धका कार्यमा भोग्नु परेका चुनौतीहरू

यी तमाम तथ्यहरूले समाजमा जरा गाडेर बसेको लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार र अभ्र धेरै पिछडिएका समुदायका महिलाले भोग्नुपरेको यातना मात्र हैन प्रहरी, अन्य सुरक्षा निकाय र अदालत जस्ता राज्यका निकायहरूमा समेत लिंगद्वेषी चरित्र र स्वभाव यथावत रहेको प्रमाणित गर्दछन् । घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई सामान्य रूपमा जीवनकै अंगको रूपमा स्वीकारेको र संस्कृतिको अंगको रूपमा विकसित भइरहेको देखिनु दुःखद छ । दण्डहनताका कारण पीडकमा यस्तो अपराधजन्य कार्यप्रति सामान्यभाव हुनु भन्दा अपठ्यारो स्वयं पीडितमा लैंगिकताका आधारमा हुने प्रताडनालाई पनि समाजिकरण र सामान्यकरण गरेको अनुभूति हुनु दुःखदायी छ । अधिकांस ठाउँमा पिछडिएका वर्गका महिला तथा बालिकाहरूको मुद्दामा कानून कार्यान्वयनका निकायहरू तटस्थ नभईदिने बरु पूर्वाग्रही भएर कर्तव्यबाट विमुख हुने गरेको देखिन्छ । समुदायमा, रोजगारदातामा र अभ्र वृहत समाजमा पनि घरेलु श्रमिकहरू प्रति सम्मानको कमीका कारण खासगरी पछाडी पारिएका पीडित महिलाहरू न्यायको पहुँचमा ल्याउन नै चुनौती छ । **घ.श्र.सं. ले यो स्थिति र मानसिकता परिवर्तन गर्ने कार्यलाई प्राथमिकतामा राखेको छ ।**

यहाँ उल्लेखित घरेलु श्रमिकहरूले भोगेका ८ मध्ये ५ घटनाहरू गम्भीर शारीरिक, यौनिक तथा मानसिक दुर्व्यवहारहरू अन्तर्गत पर्दछन् जुन कार्यहरू भारतमा दण्ड संहिता एवं नाबालक सुरक्षा ऐन तथा क्याम्बोडिया र इन्डोनेसियामा घरेलु हिंसाविरुद्धको ऐन अन्तर्गत सजाय हुनुपर्ने रहेका छन् । मुर्नी र JALA PRT (इन्डोनेसिया), श्रे मम् र घ.श्र.सं.क. (क्याम्बोडिया) र सविना र घ.का.सं. तथा सुनिता र रा.घ.श्र.अ. (भारत) जस्ता मुद्दाहरूले न्याय प्राप्तिको लामो र भ्रन्कटीलो प्रकृया मात्र होइन चिकित्सक, प्रहरी र न्यायालयका अधिकारी समेत आफुले पाएको अधिकारको दुरुपयोग गरी पीडकहरूको विभिन्न प्रलोभनमा परेर कानून कार्यान्वयन गरी दोषीलाई सजाय दिने प्रकृत्यामा अवरोध सिर्जना गर्दछन् भन्ने देखिन्छ । कुवेतमा सं.कु.घ.श्र.सं. को निरन्तरको प्रयास र कुवेती प्रहरी तथा फिलिपिनो दुतावासको सहयोगमा मारियाको उद्धार र स्वदेश फिर्ता भएपनि उनको मुद्दा अहिले पनि विचाराधिन रहेको छ ।

यी घटनाहरूले घरेलु श्रमिकहरूको न्यायप्राप्तिको प्रकृत्यामा घ.श्र.सं. हरूको भूमिका महत्वपूर्ण हुने देखिन्छ ।

- प्रहरीको प्रभावकारी कारवाही, Jala PRT को सशक्त वकालत र मुर्नीलाई व्यक्तिगत सहयोग तथा महिला कानूनी सहायता केन्द्रको सहायतामा मुर्नीको पीडक रोजगारदातालाई कैद सजाय सम्भव भएको थियो ।
- भारतमा सुनिता र हडकडमा बेबी जेनलाई क्रमशः रा.घ.श्र.अ. र ए.घ.श्र.सं. को सहयोगमा केही आर्थिक क्षतिपूर्ति प्रदान गर्न सम्भव भएको थियो ।
- सं.कु.घ.श्र.सं. ले कुवेतमा मारियाको ईन्टरनेट मेसेजमार्फत मारियासँग सम्पर्क स्थापना गरेर उनको चोटहरूका बारेमा पत्ता लगाएको थियो । अनोवारा र रा.म.घ.श्र.सं. का नेताहरूको सामूहिक कारवाहीले गर्दा उनको बाँकी बक्यौता दिलाउन सफल भएको थियो ।
- घ.का.सं. र सविनाको परिवारको निरन्तर ५ वर्षको प्रयासले सविनाको बलात्कार तथा हत्या गर्नेको पहिचान भईसकेको भएतापनि दोषीलाई सजाय भने भइसकेको छैन ।

यी घटनाहरूले अहिलेका कानून तथा कार्यान्वयनको संयन्त्रले घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार रोकिने सम्भावना नरहेको स्पष्ट रूपमा देखाइसकेको छ । धेरैजसो देशहरूमा शारीरिक तथा यौनजन्य हिंसाको घटनामा न्यायप्राप्तिका लागि फौजदारी या दण्ड संहिताको अधिनमा रही उजुरी गर्नुको विकल्प रहेको छैन ।

- क्याम्बोडिया र इन्डोनेसियामा पनि घरेलु हिंसा सम्बन्धी कानून लागु गरिएको छ । तथापी क्याम्बोडियाको कानूनहरू कार्यान्वयन निकायको कमजोरी तथा हदम्यादका कारणले लागु हुनै सकेका छैनन् । इन्डोनेसियाको कानूनमा घरेलु श्रमिकहरूलाई परिवारको सदस्यको रूपमा राखिएको छ । तर, सो कानूनहरू जनचेतनाको कमी र प्रहरी तथा अदालत जस्ता निकायहरू तथा समुदायको लिंगद्वेषि विचार तथा व्यवहारले गर्दा कार्यान्वयन हुन सकेको छैन । त्यसैले, Jala PRT र अन्य महिला, बालबालिका तथा मानव अधिकारवादी संघठनहरूले दुई तहको अभियान सुरु गरेका थिए : कार्यक्षेत्रमा हुने लैङ्गिक हिंसाविरुद्धको अभियान र घरेलु श्रमिकहरूको संरक्षणका लागि विशेष कानून निर्माणका लागि दबाव अभियान ।
- भारतमा, घरेलु श्रमिकमाथि हुने शारीरिक र यौनजन्य हिंसा तथा हत्याको समाधानका लागि त्यहाँको दण्ड संहिता लागु हुने गरेको छ । यौनहिंसाबाट बालबालिकालाई बचाउन, बालश्रम निषेध तथा नियमन गर्न र कार्यक्षेत्रमा महिलाहरूमाथि हुने यौन हिंसाको रोकथाम, निषेध तथा नियन्त्रण गर्न अन्य सम्बन्धित अन्य

कानूनहरु समेत ल्याइएको थियो । घ.का.सं. र सविनाको परिवारको मुद्दामा पनि सूचनाको हक, भ्रष्टाचार विरुद्धको कानून, पीडकहरुले देश छोडेका कारण सुर्पुदगी ऐन लगायतका कानूनहरुको सहायता लिइएको थियो । तर, सुनिता र रा.घ.श्र.अ. को मुद्दामा जस्तै कानुनी प्रकृयाहरु वर्षौं लम्बिने, बढी समय र पैसा खर्च हुने भएको थियो । धेरै वर्षको लडाइँपछि, सविनाको परिवारले अन्ततः क्षतिपूर्तिको रकम स्वीकार गरेको थियो ।

अभ्यासमा, भारतमा विद्यमान कानूनले घरेलु श्रममा सक्रिय श्रमिक, बालबालिका र महिलाले भोगेका हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई समेट्न नसकेको पाइएको छ । घ.का.सं. र रा.घ.श्र.अ. ले लैङ्गिक हिंसालाई लैङ्गिकता केन्द्रित कानूनहरुले समेट्न र घरेलु श्रममा महिला र बालबालिकाको सुरक्षाका लागि प्रहरी लगायतका निकायहरुको क्षमता अभिवृद्धि गर्ने तरिका अपनाउन आह्वान गरेको छ । त्यस्ता तरिकाहरुमा :

- घरेलु श्रम जोखिमपूर्ण हुने भएकाले १८ वर्ष मुनीका बालबालिकालाई श्रममा लगाउन निषेध गर्ने,
- यौन दुर्व्यवहारका मुद्दाहरुको उजुरी र कारबाहीका लागि महिला कर्मचारीहरु सहितको छुट्टै प्रहरी चौकी र अदालतको व्यवस्था गर्ने, र,
- राष्ट्रिय महिला आयोग (National Commission for Women) र बाल अधिकार संरक्षणको राष्ट्रिय आयोग (National Commission for the Protection of Child Rights) को कार्यकारी अधिकार विस्तार गरी उनीहरुको निर्देशनलाई प्रहरी प्रशासनको जस्तै, अन्य सरकारी नियोग तथा विभागलाई बाध्यकारी बनाउने ।

दण्ड तथा फौजदारी संहिताहरुमा प्रमाणको भार र फौजदारी कार्यविधिहरु धेरै हुने भएकाले समय धेरै खर्च हुने र ठुलो आर्थिक भार व्यहोर्नुपर्ने हुन्छ । सामान्य वा विशिष्टीकृत श्रम तथा रोजगारी कानूनहरुबाट थोरै घरेलु श्रमिकहरु हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट संरक्षण पाउने गरेका छन् ।

- बंगलादेश र भारतमा यस्ता कानूनहरु प्रभावकारी नहुने पाइएको छ ।
- फिलिपिन्स मात्रै एउटा त्यस्तो देश हो जहाँ घरेलु श्रमिकहरुलाई श्रम तथा सामाजिक सुरक्षाका लागि घरेलु श्रमिकहरु सम्बन्धी विस्तृत राष्ट्रिय कानूनका साथै त्यसलाई कार्यान्वयन गर्ने नियम तथा नियमावलीहरु रहेको छ । यसको मुख्य चुनौती भनेको सामुदायिक तथा जिल्ला तहमा यस कानूनको प्रभावकारी कार्यान्वयन गर्नु नै हो किनभने यस्ता ठाउँहरुमा रोजगारदाता र जिल्ला अधिकारीहरुको राम्रो चिनजान हुनेगरेको हुन्छ र स्थानीय तहसंग जनशक्ति र आर्थिक स्रोतको अभाव हुन्छ ।
- हङकङमा भने, आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरुलाई पनि रोजगारी तथा समानताको कानूनहरुले समेटेका छन् जसले गर्दा श्रम तथा समानताको कानूनी संयन्त्रको प्रयोग गरी श्रम विवाद समाधान गर्न सकिन्छ । बेबी जेनको मुद्दाको समाधान पनि यही तरिकाबाट गरिएको थियो । व्यवहारिक रूपमा कार्यान्वयनको समस्या रहेपनि जेनको मुद्दामा अन्ततः थोरै भएपनि आर्थिक क्षतिपूर्ति तिराउने आदेश भएको थियो ।

तर बेबी जेनको जस्तो परिस्थितिमा विद्यमान रोजगारी कानूनमा एउटा महत्वपूर्ण छिद्र छ । सो कानूनमा रोजगारदाताले श्रमिकहरुको स्वास्थ्य उपचारको व्यवस्था गर्नुपर्ने उल्लेख भएको छ तर, अनधिकृत वा गैरकानूनी रूपमा रोजगारी सम्भौता अन्त्य भएको भएतापनि श्रमिकहरुले त्यसपश्चात् सो सेवा पाउँदैनन् । बेबी जेनलाई उनी क्यान्सर पीडित भएकोले सेवाबाट बर्खास्त गरिएको थियो । असक्षम व्यक्ति विरुद्ध हुने भेदभाव सम्बन्धी अध्यादेश (Disability Discrimination Ordinance) बमोजिमको उनको दोश्रो मुद्दा समान अवसर आयोग (EOC) मा अभैसम्म विचाराधीन रहेको छ ।

अझ, हङकङको अध्यागमन सम्बन्धी कानूनले त्यहाँ कार्यरत घरेलु श्रमिकहरुलाई रोजगारदाताबाट हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई बढाउन सहयोग गरेको छ । मुख्यतः अनिवार्य रूपमा काम गर्ने घरभित्रै बस्नुपर्ने र दुई हप्ते नियम (two-week rule) का कारणले रोजगारी सम्भौता अन्त्य भएको दुई हप्तासम्म मात्र हङकङमा बस्न पाउने जस्ता कानूनहरु रहेका छन् ।



ए.घ.श्र.सं. को ज्याली, हडकड (फोटो : अ.घ.श्र.म.)

निष्कर्ष र अबको बाटो

निष्कर्ष

घरेलु श्रमिक विरुद्धको लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार एसियाको ठुलो मुद्दा भएर उदाइरहेको छ । यहाँ उल्लेखित घटनाहरूले पनि घरेलु श्रमिकहरू माथि शारीरिक, आर्थिक, यौनजन्य र मानसिक लगायतका हिंसाहरू कसरी भइरहेका छन् र यसले उनीहरूको स्वास्थ्य र जीवनयापनमा कति गम्भीर असर पुऱ्याएको छ, भन्ने देखाएका छन् । एकातिर रोजगारी गुमाउने डर र अर्कोतिर अन्य वैकल्पिक व्यवस्था नभएको अवस्थामा कठोर पीडामा पनि मृत्युपर्यन्त सहै बस्नुपर्ने बाध्यता रहेको हुन्छ । केहीले त त्यस्तो जीवनबाट मुक्ति पाउँछन् तर केही भने उद्धार हुनुअघि नै गम्भीर किसिमका रोगहरूबाट ग्रसित हुने र उद्धारपछि समेत निको नहुने गरेको पाइएको छ । उद्धार गरेर उचित शिक्षा (सिप र वैकल्पिक रोजगारीको व्यवस्था गरिदिने हो भने श्रमिकहरू पुनःस्थापना हुने मात्र होइन् उनीहरूले घरेलु कामदारको अभियानमा थप योगदान पनि दिन सक्दछन् भन्नेकुरा भारत, बंगलादेश र इन्डोनेसियाका घटनाबाट स्पष्ट हुन्छ ।

घरेलु श्रमिकहरू हिंसा तथा दुर्व्यवहारको थप जोखिममा किन हुन्छन भने, न त घरेलु श्रमलाई “श्रम”को रूपमा नै हेरिन्छ, न त घरेलु श्रमिकलाई “श्रमिक” नै मानिन्छ । घरेलु श्रमलाई असक्षम महिलाहरूले गर्ने दोस्रो दर्जाको श्रम मानिने गरेको छ । त्यही भएर नै धेरै जसो घरेलु श्रमिकहरू महिला तथा बालिकाहरू हुने र उनीहरू लैङ्गिक विभेदमा पर्ने खतरा हुन्छ । त्यसमा पनि पिछडिएको क्षेत्रबाट न्युन शैक्षिक योग्यता भएका, जातीय, धार्मिक, लैङ्गिक अल्पसंख्यक समूहहरूबाट आउने श्रमिक महिलाहरू अझ धेरै जोखिमको घेरामा हुने गरेका छन् । त्यस्तो पृष्ठभूमीबाट आएर सहरमा आफूहरूभन्दा शिक्षित, धनी, सम्पन्न र शक्तिशालीहरूको घरमा काम गर्न जाँदा स्वतः फरकपन महशुस त हुन्छ नै । आफ्नो देश छाडी सम्पन्न र औद्योगिकरण भएका देशमा जाने घरेलु श्रमिकहरूले भोग्नुपरेको विभेदको अवस्था पनि ठ्याक्कै यस्तै हो ।

घरेलु श्रमिकहरूमाथि हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार कुनै असाधारण अवस्था होइन । यो कुनै रोजगारदाताले घरेलु श्रमिकमाथि कुनै निश्चित ठाउँ र समयमा गरेको कुनै पृथक घटनाको बारेमा होइन । घरेलु श्रमिकहरूमाथि हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार “प्रणालीमै विकास” भइसकेको छ । यो प्रणालिगत प्रकृया समाजमा जरो गाढेर बसेको छ : घरेलु श्रमिकहरू कसरी संगठित छन्, घरेलु श्रमिकहरूलाई कानून तथा नियम कसरी लागू गरिन्छन् र सरकारी निकायहरू उनीहरूको तर्फबाट यस्ता कानून तथा नियमहरू कसरी लागू गर्छन् ।

यी घटनाहरूले निम्न कुराहरू देखाएका छन् :

- भएका कानूनहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयन नहुनु र नयाँ कानून निर्माणमा अवरोध हुनुमा नागरिक चेतनाको कमि र लैङ्गिकताका आधारमा विभेद रहेको हुनाले सरकारी सेवा प्रदायक संस्थाहरू (जस्तै: प्रहरी, न्यायपालिका, श्रम तथा स्वास्थ्य अधिकारी आदि), सामुदायिक तथा नागरिक समाजका अगुवाहरू र आम नागरिकहरूसँग उल्लेख्य सहकार्य गरी सुधारको आवश्यकता छ ।
- घरेलु श्रमिकहरूको हत्या, शारीरिक तथा यौनजन्य हिंसाका घटनाहरूमा मात्र दण्ड तथा अपराध संहिताहरूले निकास दिएको हुन्छ । दोषीलाई कारवाही, पीडितलाई क्षतिपूर्ति र प्रभावकारी कानून कार्यान्वयनको निकायहरू विकास अनिवार्य आवश्यकता भएको छ । न्याय प्राप्तिका लागि पीडित र घ.श्र.सं.हरू न्यून मानवीय तथा वित्तीय स्रोतहरूमा सिमित हुनुपरेको छ । घ.श्र.सं. ले मात्रै गम्भीर हिंसामा मुद्दाहरूमा क्षतिपूर्ति र सजायको काम गर्न नसक्ने भएकाले नागरिक समाज, सरोकारवाला सरकारी निकायहरू र आम नागरिकविच गठबन्धन गरी यी संरचनाहरूको परिचालन र सामुहिक वकालतबाट मात्र सफलता हासिल गर्न सम्भव हुन्छ ।
- धेरै जस्तो देशहरूमा घरेलु श्रमिकहरूलाई संरक्षित श्रम, समानता तथा समाजिक सुरक्षा कानूनहरूबाट वञ्चित गर्ने गरिएको छ । त्यहाँको दण्ड तथा अपराध संहिताको अधिकारक्षेत्रले घरेलु श्रमिकका धेरै विषय नसमेटेको हुनाले उनीहरूमाथि हुने धेरै किसिमका हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट पीडकले मुक्ति पाउन सहज बनेको छ । अभै भन्नुपर्दा, यी कानूनहरू अन्तर्गतका उजुरी, अनुसन्धान तथा विवाद निरोपण निकायहरूबाट घरेलु श्रमिकका पीडा र रोजगारदातासँगको सम्बन्ध आकर्षित हुँदैन र न्याय पाउने सम्भावना क्षिण हुन्छ ।

अन्त्यमा, यी घटनाहरूले पनि के पुष्टि गर्दछ भने घरेलु श्रमिकहरूलाई पेशागत रूपमा संगठित हुन र युनियन बनाउन निकै महत्वपूर्ण छ । तर, केही संगठित घ.श्र.सं. हरूले हिंसाबाट पीडित घरेलु श्रमिकहरूलाई कसरी सहयोग गर्न सकेकाछन् भन्ने कुरासमेत यसले देखाएको छ । पीडितलाई न्यायका लागि रोजगारदाता र न्यायिक निकायबीच सहजिकरण, गाँसबासको व्यवस्था, अनिवार्य कानूनी सहायता र उनीहरूलाई घरेलु श्रमिक अभियन्ता र नेता बन्नसमेत मद्दत गरेका छन् । घरेलु श्रमिकहरूलाई दिने प्रत्यक्ष सहयोगको सेवाहरूका अलावा, घरेलु श्रमिक, महिला र बालबालिकालाई हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट जोगाउने अभियान र वकालत पनि गर्ने गर्दछन् । साथै, यी संगठनहरूले आफ्ना र सदस्य र घरेलु श्रमिकहरूलाई सचेत बनाउदै उनीहरूलाई लक्ष्यप्राप्तिका लागि परिचालन गर्ने गर्दछन् ।

घ.श्र.सं. हरूले निरन्तर सरकारी तथा गैरसरकारी साभेदार निकायहरूसँग रणनीतिक सहकार्य गर्दै आएका छन् । महिला, बालबालिका, घरेलु श्रमिक र समाजमा जोखिममा रहेका सबै समुदायविरुद्ध हुने हिंसाको रोकथाम र अन्त्यका लागि दूरगामी समाधान अन्तर्गत कानूनी तथा नीतिगत सुधार र प्रभावकारी कानून कार्यान्वयन संयन्त्र निर्माणका लागि पहल गर्दै आएका छन् । हरेक मानिसको बाँच्न पाउने हक र हिंसा तथा दुर्व्यवहाररहित कार्यक्षेत्रमा काम गर्न पाउने हक सुनिश्चित गर्दै यी महिला, श्रमिक तथा मानव अधिकारको अभियानहरूलाई स्थानीयदेखि राष्ट्रिय र अन्तराष्ट्रिय तहसम्म लैजाने दायित्व हामी घ.श्र.सं. हरू कै हो भन्ने उल्लेखित परिघटनाहरूले पुष्टि गरेका छन् ।



अबको बाटो

कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको अन्त्य, भेदभावको अन्त्य गर्न, समानतालाई बढावा दिन र आर्थिक सुरक्षा विस्तार गर्न निकै अपरिहार्य रहेको छ ।”

रा.म.घ.श्र.सं. (NDWWU), बंगलादेश र सेवा (SEWA), भारत ³

³ अ.घ.श्र.म., महिला तथा पुरुषमाथि कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहार विरुद्धको मागहरूको मंच, जेनेभा, २०१८ ।

घरेलु श्रमिकका लागि सम्मानजनक काम सम्बन्धी अ.श्र.सं. को महासन्धि नं. १८९ र सिफारिस नं. २०१ र कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहारको उन्मूलन सम्बन्धी अ.श्र.सं. को महासन्धि नं. १९० र सिफारिस नं. २०६ ले घरेलु श्रमिकहरूविरुद्ध हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको रोकथाम तथा निवारणका लागि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम मापदण्ड तय गरेको छ। महासन्धि नं. १९० (c190) ले अ.श्र.सं. का सदस्य राष्ट्रहरूलाई :

- कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई रोकथाम तथा अन्त्य गर्न लैङ्गिकता मैत्री शैली अवलम्बन गर्ने । त्यस्तो शैलीले लैङ्गिकता बारेका कुरिती, विभेदका विभिन्न रूपहरू, लैङ्गिकता आधारित असमान शक्ति सम्बन्ध जस्ता हिंसाका कारण र जोखिमका तत्वहरू खोजी गरी निवारण गर्ने ।
- श्रमिकहरू बढि हिंसा तथा दुर्व्यवहारमा पर्न सक्ने पेशा तथा क्षेत्रहरू पहिचान गर्ने र त्यस्ता कार्यक्षेत्रको जोखिम मुल्यांकन गर्दै अधि बढ्ने ।
- कार्यक्षेत्रमा हुने लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहारका पीडितको लैङ्गिकता मैत्री, सुरक्षित र प्रभावकारी उजुरी गर्ने तथा न्याय निरूपण गर्ने संयन्त्रमा प्रभावकारी पहुँच सुनिश्चित गर्ने ।

अ.घ.श्र.म. ले विभिन्न देशका सरकारहरूलाई सि१८९ र सि१९० र सो संग सम्बन्धित आर२०१ र आर२०६ अनुमोदन गरी लागु गर्न आफूसंग आबद्ध संगठनहरूलाई परिचालन गर्न उनीहरूलाई सहयोग र सहकार्य गरिरहन्छ । अ.घ.श्र.म. संग आबद्ध संगठनहरूले घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई उन्मूलनलाई उच्च प्रार्थमिकतामा राखेका छन् ।

यी घटनाहरूको प्रकाशन, एसियामा रहेका घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट लड्न घ.श्र.सं. हरु बिच सचेतना फैलाउने र अनुभव आदानप्रदान गर्ने प्रथम कदम हो ।

दोस्रो कदम भनेको “हिंसा र दुर्व्यवहारविरुद्ध संगठित घरेलु श्रमिकहरू” विषयक तालिमको विकास गरी प्रयोगमा ल्याई घरेलु श्रमिकहरूलाई सम्मानजनक काम छनोट गर्न र हिंसा तथा दुर्व्यवहारमुक्त कार्यक्षेत्र निर्माण गर्न घरेलु श्रमिक र संगठनहरूलाई आवश्यक ज्ञान तथा सिप दिनु हो ।

श्रोतहरू

अ.घ.श्र.म., महिला तथा पुरुषमाथि कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहार विरुद्धको मागहरूको मंच, जेनेभा, २०१८ ।

(IDWF, *Platform of Demands on Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, Geneva, 2018.)

अ.घ.श्र.म., लैङ्गिक हिंसालाई पूर्णरूपमा उन्मूलन गर्ने प्रस्ताव, अ.घ.श्र.म. को दोश्रो बैठकबाट पारित गरिएको, दक्षिण अफ्रिका, २०१८ ।

(IDWF, *Resolution to Eradicate Gender-Based Violence*, adopted at the second worldwide IDWF Congress, Cape Town, 2018.)

अ.घ.श्र.म., घरेलु श्रमिकहरू माथि हुने लैङ्गिक हिंसाको अ.घ.श्र.म. को सर्वेक्षण प्रतिवेदन, एसिया, लर्न, फिलिपिन्स र ब्रेड फर अलसंगको साभेदारीमा, हङकङ, जेनुवरी, २०१८ ।

(IDWF, *Report on IDWF survey of gender-based violence against domestic workers, Asia*, in partnership with Bread for the World and LEARN, Philippines, Hong Kong, January 2018.)

अ.श्र.सं., कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा र दुर्व्यवहारको उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धि नं. १९० र सिफारिस नं. २०६, जेनेभा, २०१९ ।

(ILO, *Convention No. 190 and Recommendation No. 206 on violence and harassment in the world of work*, Geneva, 2019.)

अ.श्र.सं., विश्वभरका घरेलु श्रमिकहरू : विश्वव्यापी र क्षेत्रीय तथ्याङ्क र कानूनी संरक्षणको हद, जेनेभा, २०१३ ।

(ILO, *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva, 2013.)

अ.श्र.सं., घरेलु श्रमिकका लागि सम्मानजनक काम सम्बन्धी को महासन्धि नं. १८९ र सिफारिस नं. २०१, जेनेभा, २०११ ।

(ILO, *Convention No. 189 and Recommendation No. 201 on decent work for domestic workers*, Geneva, 2011.)

अ.श्र.सं., एसियाको पूर्वी र दक्षिण-पूर्वी क्षेत्रमा समानता र भेदभावरहित कार्यक्षेत्र, पुस्तिका, ब्याङ्कक, २०११ ।

(ILO, *Equality and non-discrimination at work in East and South-East Asia, Guide*, Bangkok, 2011.)

अ.श्र.सं. र अ.घ.श्र.म., एसिया-प्रशान्त क्षेत्रका घरेलु श्रमिकका लागि सम्मानजनक काम, प्रशिक्षकहरूको निर्देशिका, ब्याङ्कक र हङकङ, २०१२ ।

(ILO and IDWF, *Decent work for domestic workers in Asia and the Pacific, Manual for trainers*, Bangkok and Hong Kong, 2012.)

अनुसूची

अन्तर्वार्ता निर्देशिका

- तपाईंको युनियनले हेरेको वा हेरिरहेको लैङ्गिक हिंसाको कुनै एक प्रमुख घटनाको बारेमा कृपया बताइदिनुहोला : अ.घ.श्र.म. को लैङ्गिक हिंसा विरुद्धको मागहरूको मंचका आधारमा हिंसाहरू शारीरिक, मानसिक, आर्थिक/वित्तीय र सांस्कृतिक लगायत विभिन्न रूपका हुन्छन् ।
- पीडितका लागि न्यायमा पहुँच पुऱ्याउनका लागि चुनौती र अन्तरहरूबारे तपाईंको विश्लेषण/अवलोकन बारे कृपया बताइदिनुहोला । तपाईंको युनियनले यस्ता घटनाहरूको सामना गर्न कस्तो कदम चाल्यो ? अधिकतम ४०० शब्दहरूमा वर्णन गर्नुहोला ।

Data Verification Table

समूहको प्रोफाइल	संगठनको नाम ठेगाना संगठनको प्रकार	पुरा भएको (✓) / पुरा नभएको (×)
लेखक	नाम सम्पर्क नं. (मोबाइल/WhatsApp) इमेल	
घटना प्रतिवेदन		
को	पीडित : नाम, उमेर, लिङ्ग, जन्मस्थान, काम गरेको वर्ष पीडक : नाम : उमेर : लिङ्ग : जन्मस्थान : काममा लगाएको वर्ष :	
कहाँ	घर (भान्सा, सयन कोठा, बैठक कोठा, बगैँचा) सहर : देश :	
कहिले	आवृत्ति : कति पटक ? (दैनिक, साप्ताहिक, मासिक) मिति र वर्ष : समय : रात (मध्यरात) दिन (बिहान, दिउँसो)	
के	लैङ्गिक हिंसाको प्रकार : शारीरिक/मानसिक/आर्थिक र वित्तीय/सांस्कृतिक हिंसाको विवरण : कारबाही : कार्यक्रमहरू : के यो लैङ्गिक थियो ? कृपया बताइदिनुहोला ।	

कसरी	भगडाको विषय के थियो ? विवाद असहमति गल्ती भगडाको कारण(हरु) के थियो ? यो किन लैङ्गिक थियो ? कृपया बताइदिनुहोला ।	
लैङ्गिक हिंसाको असर		
पीडितमाथि	मानसिक शारीरिक भावनात्मक आर्थिक सामाजिक (पारिवारिक)	
पीडकमाथि	मानसिक शारीरिक भावनात्मक आर्थिक सामाजिक (पारिवारिक)	
पीडितको जवाफ		
प्रतिक्रिया/तत्कालको जवाफ		
गरिएको कारबाही		
कारबाहीको नतिजा		
सामना गर्नुपरेका चुनौतीहरु		
संस्थागत सहयोग		
युनियन/समूहले गरेको कारबाही		
कारबाहीको नतिजा		
सामना गर्नुपरेका चुनौतीहरु		
सफल मुद्दाहरु		
सिकेका पाठहरु		
लैङ्गिक हिंसाको पुनरावृत्ति रोक्नका लागि भएका राम्रा प्रयासहरुको चित्रण		
संस्थागत कानूनी रुपरेखा (कानून तथा नीतिहरु)		
गरिएको कानूनी कारबाही		
मुद्दा		
मुद्दाको नतिजा		
पीडितमा परेको प्रभाव		
पीडकमा परेको प्रभाव		
सामना गर्नुपरेका चुनौतीहरु		
परिवर्तनका लागि सुभावहरु		

संगठनहरुको सम्पर्क

JALA PRT, Indonesia

फोन : +62 81247200500

सचिवालयको ठेगाना : Jl. kalibata Utara I no.38 a, rt.1/rW.2, kalibata, kec. pancoran, kota Jakarta selatan, Daerah khusus Ibukota Jakarta 12740, Indonesia

इमेल : jala_prt@yahoo.com

ब्लग : <http://www.tungkumenyala.com/> फेसबुक : Jala prt

घरेलु श्रमिकहरुको संघ, क्याम्बोडिया (ADW — Cambodia)

फोन : +855 078 711 494/098 575 174/097 55 92 109

ठेगाना : #1h, street 907, sangkat toul sangker, khan reosey kao, phnom penh, Cambodia इमेल :

adwcambodia@gmail.com

फेसबुक : association of Domestic Workers -aDW

फिलिपन्सका घरेलु श्रमिकहरुको संयुक्त महासंघ (UNITED — Philippines)

फोन : +63(02) 332-1434

ठेगाना : 94 scout Delgado, laging handa, quezon city, philippines इमेल :

unitedphildomworkers@gmail.com

फेसबुक : United Domestic Workers of the Philippines

एन.डी.डब्लु.एफ., पटना भारत (NDWF Patna — India)

फोन : + 91 9708809122

ठेगाना : 5b 1 kulharia complex, ashok rajpath, bankipur, patna 4, India इमेल :

indiandwf@gmail.com

घरेलु कामगार संगठन, गुरगाउँ, भारत (GKS — Gurgaon, India)

फोन : +91 9560352313 / 7042310055

ठेगाना : house no 375, Dada wala mohalla, behind mcD school, kapashera, south West Delhi, India

इमेल : gksgurgaon@gmail.com

Let's campaign for ratification of C190!

As trade unions we should campaign for the ratification of C190 in our countries and build alliances with other trade unions, national centres, NGOs, and women's rights groups.

#C190
#RatifyILO190
#16DaysCampaign
#itcanchangelives



राष्ट्रीय महिला घरेलु श्रमिक संघ, बंगलादेश (NDDWU— Bangladesh)

फोन : +88-01718683331

ठेगाना : 31/F, topkhana road, Dhaka-1000,

Bangladesh इमेल :

murshida_ndwwuakter@yahoo.com

संदिगन कुवेत घरेलु श्रमिक संघ, कुवेत (SKDWA - Kuwait)

ठेगाना : sandigankw@gmail.com

फेसबुक : Sandigan Kuwait Domestic Workers Association

एसियाली घरेलु श्रमिकहरुको संघ, हङकङ महासंघ (FADWU — Hong Kong)

फोन : +852 2770 8668 / 9163 3734

ठेगाना : 19/F 557-559 Nathan Road, Kowloon,

Hong Kong इमेल : fadwu.hk@gmail.com

फेसबुक : @HKFADWU

STOP GENDER-BASED VIOLENCE

SUPPORT ILO CONVENTION



IDWFED.ORG

घरेलु श्रमिकहरु माथि भएको
लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार :
एसियाका घटनाहरु



अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासंघ

अ.घ.न.श्र.म. सम्पर्क

अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासंघ (अ.घ.श्र.म.)

Workshop No. 13, 13/F, Kwai Cheong Centre,

No. 50 Kwai Cheong Road, Kwai Chung, N.T.

हङकङ

इमेल : info@idwfed.org

www.idwfed.org

फेसबुक: IDWFED