



# काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न

## फैसिलिटेटर गाइड

ILO (अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन) हिंसा और उत्पीड़न सम्मेलन (सं 190) और सिफारिश (सं 206) से संबंधित प्रशिक्षक टूलकिट में प्रशिक्षण



# काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न

## फैसिलिटेटर गाइड

ILO (अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन) हिंसा और उत्पीड़न सम्मेलन (सं 190) और सिफारिश (सं 206) से संबंधित प्रशिक्षक टूलकिट में प्रशिक्षण

**Mondiaal FNV**

यह टूलकिट Mondiaal FNV की वित्तीय सहायता से विकसित किया गया था

प्रकाशन की तिथि: जून 2021

डिजाइन और लेआउट: [www.northcreative.ch](http://www.northcreative.ch)



जब कन्वेंशन को स्वीकृति मिली थी, मेरे इश्वर! वह एक महान दिन था! हमने गाया, हम नाचे। हमें भूख भी नहीं लगी – क्यों? क्योंकि हम तब जानते थे कि हमें एक व्यापक अंतरराष्ट्रीय मानक मिल गया है जो श्रमिकों और महिलाओं की रक्षा करने में हमारी मदद करेगा। हम जिस दौर से गुजर रहे हैं और हमारी साथी महिलाएं जिस दौर से गुजर रही हैं, उसमें यह उत्सव का क्षण था, खुशी का क्षण था, नाचने का क्षण था, जश्न मनाने का क्षण था।

रोज ओमामो, महासचिव,  
केन्याई धातु श्रमिकों की एकीकृत यूनियन  
(एयूकेएमडब्ल्यू), केन्या

यह टूलकिट ग्लोबल लेबर इंस्टीट्यूट, मैनचेस्टर, यूके के जॉर्जिया मोंटेग-नेल्सन और डेव स्पूनर द्वारा तैयार किया गया था, जिसे इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन (आईटीयूसी) और ग्लोबल फेडरेशन के गठबंधन द्वारा अंतर्राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन आंदोलन के लिए एक संसाधन के रूप में शुरू किया गया था।

## स्वीकृतियाँ

GLI परियोजना के समन्वय के लिए अर्सेल सेबी को, जो IndustriALL Global Union में कार्यक्रम और लिंग समन्वयक हैं, और परियोजना के संदर्भ समूह के अन्य सदस्यों को धन्यवाद देना चाहता है, जिसमें शामिल हैं:

- **एड्रियाना पाज़**, अंतर्राष्ट्रीय घरेलू श्रमिक संघ
- **आयशा बहादुर**, भवन निर्माण श्रमिक इंटरनेशनल
- **अन्ना पाउला मेली**, भवन निर्माण श्रमिक इंटरनेशनल
- **चिडी किंग**, इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन
- **जूली डचटेल**, खाद्य, कृषि, होटल, रेस्तरां, खानपान, पर्यटन, तंबाकू और संबद्ध श्रमिकों के संघ की अंतर्राष्ट्रीय यूनियन
- **मेडेलीन केनेडी**, मैकफॉय, एजुकेशन इंटरनेशनल
- **मारिया तिसरांटोनाकी**, इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन
- **मैरीके कोनिंग**, इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन
- **मार्ता ओचोआ**, यूएनआई ग्लोबल यूनियन
- **नेहा प्रकाश**, अंतर्राष्ट्रीय परिवहन श्रमिक संघ
- **पामेला मोरिनिगरे**, इंटरनेशनल फेडरेशन ऑफ जर्नलिस्ट्स
- **टोला ओसिटेल्**, इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन
- **वेरोनिका फर्नांडीज मेंडेज़**, यूएनआई ग्लोबल यूनियन
- **वेरोनिका मॉटुफर**, पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल इसके अलावा, पेट्रा ब्रेनमार्क (इंडस्ट्रीऑल ग्लोबल यूनियन), डॉ. जेन पिलिंगर और सेलिया माथेर को भी धन्यवाद।

उन सभी लोगों को भी धन्यवाद जो इस टूलकिट में उपयोग किए गए साक्षात्कार के लिए या सामग्री साझा करने के लिए सहमत हुए, जिनमें शामिल हैं:

- **एना सांचेज़ नवारो**, एफएससी-सीसीओओ, स्पेन
- **एंड्रिया प्रिवेटी**, आईटीएफ अमेरिका
- **अंजा वेस्टबर्ग**, कम्यूनल, स्वीडन
- **बनानी डेका**, पीएसआई
- **केमिली रॉडन**, डीडब्ल्यूयू, न्यूजीलैंड
- **केमिली सिंबुलन**, एएमओएसयूपी, फिलीपींस
- **कार्न ग्रीनबैंक**, डीडब्ल्यूयू, न्यूजीलैंड
- **कैरोलिना बुसाका**, कुस्पाव, केन्या
- **कैरी बुदान**, एसईआईयू, यूएसए
- **दयाना साइक्स**, यूएसडब्ल्यू, उत्तरी अमेरिका
- **फातिमा अगुआडो क्वपो**, एफएससी-सीसीओओ, स्पेन
- **फर्नांडा सेबेलोस**, यूएनटीएमआरए, उरुग्वे
- **फिस आईपी**, आईडीडब्ल्यूएफ
- **गेइसी मायरा ब्रिग**, सिंट्रासेब, ब्राजील
- **जीना मैके**, सीयूपीइ, कनाडा
- **इयान लुईस**, यूनाइट हियर, यूएसए
- **आइरीन खुमालो**, एसडीएनयू, स्वाजीलैंड / इस्वातिनी
- **जैस्मीन लबार्डा**, एएमओएसयूपी, फिलीपींस
- **जूलिया फॉक्स**, एसडीए, ऑस्ट्रेलिया
- **जूलियट कुट्यबवाना**, एनयूसीएमएडब्ल्यू, युगांडा
- **केटी बिडलस्टोन**, एसडीए, ऑस्ट्रेलिया
- **किम रोजस**, आईटीएफ
- **लौरा कॉर्डोबा**, कैमियोनेरोस, अर्जेंटीना
- **लौरा क्रैस्पो**, पत्रकार, स्पेन
- **लैला बेन हाज़ेम**, यूजीटीटी, ट्यूनीशिया
- **लोरेना बायरेस**, कैमियोनेरोस, अर्जेंटीना
- **मार्सेलो डि स्टेफानो**, अपुबा, अर्जेंटीना
- **मार्कोस विडाल**, कैमियोनेरोस, अर्जेंटीना
- **मे रथकाने**, आईडीयूएल, दक्षिण अफ्रीका
- **मिरियम लेरॉय**, एजेपी, बेल्जियम
- **नलिनी सिंह**, एफआरडब्ल्यूएम, फिजी
- **निकोलस एलन**, एसईआईयू, यूएसए
- **पेट्रीसिया निमन**, एसएससीएडब्ल्यूयू, दक्षिण अफ्रीका
- **रोजो ओमामो**, एयूकेएमडब्ल्यू, केन्या
- **सरस्वती रिजाल**, इटवान, नेपाल
- **शीला नाइकवाडे**, एएमएसटीकेएस, भारत
- **शर्ली डोरिसमंड**, एफआईक्यू-सैंटे, कनाडा

## ग्लोबल यूनियन फेडरेशन और इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन परिसंघ का संयुक्त वक्तव्य

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न पर अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) कन्वेंशन 190 और सिफारिश 206 को अपनाया जाना ट्रेड यूनियन और श्रमिक आंदोलन की जीत है। इन उपकरणों को अपनाना ट्रेड यूनियनों, और विशेष रूप से महिला ट्रेड यूनियनों द्वारा वर्षों तक अभियान चलाने और पैरवी करने की परिणति है, जो विश्व स्तर पर महिला श्रमिकों से भेदभाव और हिंसा के आख्यानो और अनुभवों पर निर्मित है। इन अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों को अपनाकर, आईएलओ के सदस्य देशों और श्रमिकों और नियोक्ता संगठनों ने एक स्पष्ट संदेश भेजा है: काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न अब और बर्दाश्त नहीं किया जा सकता है और लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न पर विशेष ध्यान दिया जाना चाहिए।

कन्वेंशन 190 (C190) और अनुशंसा 206 (R206) दोनों का कार्यान्वयन वास्तव में श्रमिकों के दैनिक जीवन में बड़ा बदलाव ला सकता है। उदाहरण के लिए, कल्पना कीजिए कि एक श्रमिक के लिए कैसा होगा कि अब उसे काम पर जाने से डर नहीं लगता है क्योंकि वह जानती है कि उसके कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न पर सामूहिक रूप से तय की गई निवारक नीति, पर्याप्त निवारण साधनों के साथ, प्रभावी ढंग से लागू की जाती है। वह जानती है कि किसी सहकर्मी या वरिष्ठ द्वारा किए जाने वाले किसी भी यौन उत्पीड़न के बारे में वह बोल सकती है, क्योंकि उसे समर्थन मिलेगा और वह जानती है कि काम के माहौल में हिंसा और उत्पीड़न 'नौकरी का हिस्सा' नहीं है। कल्पना कीजिए कि घरेलू हिंसा का अनुभव करने वाली एक श्रमिक के लिए यह कैसा होगा कि उसे अपने नियोक्ता, ट्रेड यूनियन और सहकर्मियों का समर्थन प्राप्त होगा, ताकि वह कोई रास्ता निकाल सके। एक ऐसे कार्यकर्ता के लिए राहत की कल्पना करें जो जानता है कि उसके वरिष्ठ, ग्राहकों, रोगियों या किसी भी अन्य तीसरे पक्षों को उसे धमकाने या धौंस देने का कोई अधिकार नहीं है, और वह काम पर सुरक्षित महसूस करने में सक्षम है। कल्पना कीजिए कि अगर एक स्ट्रीट वर्कर जो हर रोज अपनी सब्जी की दुकान लगाता है, यह जानकर कि चूंकि वह एक अनौपचारिक श्रमिक है और सार्वजनिक अधिकारियों को उसे अनुचित आधार पर परेशान करने और धमकी देने का कोई अधिकार नहीं है, अपना व्यवसाय शांति से चला सकता है, और कुछ वित्तीय स्थिरता प्राप्त कर सकता है।

इन मानकों के प्रभावी कार्यान्वयन से श्रमिकों की उनके काम के माहौल की धारणा पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ सकता है। श्रमिक काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को समाप्त करने में ट्रेड यूनियनों की महत्वपूर्ण भूमिका को भी पहचानेंगे। यह उनके जीवन की गुणवत्ता पर महत्वपूर्ण प्रभाव डाल सकता है। सचमुच, हर देश, हर सेक्टर और हर संगठन में हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त काम की दुनिया को

आकार देकर "कन्वेंशन 190 जीवन बदल सकता है"।

कन्वेंशन और सिफारिश में काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न की रोकथाम और उन्मूलन के लिए राज्यों द्वारा प्रतिनिधि नियोक्ताओं और श्रमिक संगठनों के परामर्श से एक समावेशी, एकीकृत और लिंग-उत्तरदायी दृष्टिकोण अपनाना आवश्यक है। C190 और R206 किसी को पीछे नहीं छोड़ते हैं।

असुरक्षित स्थितियों वाले महिला श्रमिकों या समूहों और व्यक्तियों को विशिष्ट सुरक्षा से लाभ होगा। लैंगिक समानता तब तक प्राप्त नहीं की जा सकती, जब तक कि काम की दुनिया में लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न प्रचलित है। काम की दुनिया में लैंगिक समानता को वास्तविकता बनाने के लिए इन नए उपकरणों का कार्यान्वयन महत्वपूर्ण है।

ट्रेड यूनियनों के रूप में, हमें इस कन्वेंशन को सुनिश्चित करने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभानी है और सिफारिश केवल कागज पर ही नहीं रहनी है बल्कि कार्रवाई में बदली जानी है। ट्रेड यूनियनों C190 और R206 के पुष्टिकरण और प्रभावी कार्यान्वयन की मांग करने वाले, स्थानीय और वैश्विक अभियानों का नेतृत्व कर रही हैं, ताकि इन मानकों को राष्ट्रीय कानून में एकीकृत किया जा सके। ये उपकरण काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को खत्म करने के संघर्ष में श्रमिकों के लिए सामूहिक सौदेबाजी को एक प्रमुख उपकरण के रूप में बढ़ावा देते हैं और एक समावेशी और लिंग-संवेदी दृष्टिकोण के साथ आंतरिक / यूनियन सुधारों का अवसर प्रस्तुत करते हैं।

वैश्विक यूनियनों इन उपकरणों को अपनाए जाने के बाद से ट्रेड यूनियनों को मजबूत समर्थन प्रदान करने और C190 और R206 की समझ और उचित उपयोग को बढ़ाने के लिए, एक साथ मिल कर काम कर रही हैं।

हमें C190/R206 "प्रशिक्षकों का प्रशिक्षण" टूलकिट पेश करते हुए गर्व हो रहा है, और हमें उम्मीद है कि ट्रेड यूनियनों और श्रमिक प्रतिनिधि संगठनों द्वारा इसका व्यापक पैमाने पर उपयोग किया जाएगा।

दुनिया भर की ट्रेड यूनियनों लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न सहित, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को समाप्त करने के लिए एकजुट हो रही हैं। संगठित रूप से, हम समान, समावेशी, ज्यादा सुरक्षित और भयमुक्त कार्यस्थलों और सामाजिक-आर्थिक रूप से न्यायसंगत और न्यायपूर्ण समाजों के निर्माण के लिए पितृसत्तात्मक व्यवस्था को खत्म करने में प्रभावी योगदान दे सकते हैं।

# सामग्री

परिचय	2
एक्रोनिम्स और शब्द संक्षेप	3
शब्दकोष	4

## 1 काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न

PAGE 6

1.1 हिंसा और उत्पीड़न क्या है?	7
1.2 लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न क्या है?	11
1.3 लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न क्या है?	20
1.4 नए अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों को कैसे हासिल किया गया था?	30
1.5 ILO कन्वेंशन 190 और अनुशांसा 206	32
1.6 पुष्टिकरण	40

## 2 यूनियन द्वारा कार्रवाई

PAGE 42

2.1 हिंसा और उत्पीड़न के बारे में कार्यस्थल नीतियों का विकास करना	42
2.2 हिंसा और उत्पीड़न को व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य में एकीकृत करना	47
2.3 घरेलू हिंसा यूनियन के मुद्दे के रूप में	51
2.4 काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न की शिकायतों से निपटना	57
2.5 काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के आसपास सामूहिक सौदेबाजी	58
2.6 C190 के पुष्टिकरण के लिए अभियान	67

## 3 C190 और R206 को हमारे अपने संगठन में लागू करना

PAGE 70

3.1 हमारी यूनियनों में सुधार	71
3.2 संगठित करना, शिक्षित करना और सक्रिय करना	78
वेब आधारित संसाधन	84
संपर्क	96
परिशिष्ट	97
परिशिष्ट A: C190 का पूरा पाठ	97
परिशिष्ट B: R206 का पूरा पाठ	103



## परिचय

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न सभी सेक्टरों, व्यवसायों और काम की व्यवस्थाओं में शामिल लाखों श्रमिकों के लिए एक दैनिक वास्तविकता है। लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न का सबसे व्यापक रूप है, जो महिलाओं को बेहिसाब प्रभावित करती है।

अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन द्वारा ILO हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन 190 (C190) और अनुशंसा 206 (R206) का वर्ष 2019 में ऐतिहासिक अंगीकरण से काम की दुनिया में – लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न सहित– हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ लड़ाई में एक नई गति पैदा हुई है।

## इस टूलकिट का उपयोग करने वाले शिक्षकों के लिए एक नोट

टूलकिट को निम्नलिखित के लिए तैयार किया गया है:

- ➔ काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न और लिंग आधारित हिंसा के बारे में चर्चा को प्रोत्साहित करना
- ➔ ILO C190, इसके साथ ही साथ अनुशंसा R206 और श्रमिकों – विशेष रूप से महिला श्रमिकों के लिए इसके महत्व के बारे में जागरूकता बढ़ाना
- ➔ दुनिया भर में यूनियनों को C190 के पुष्टिकरण और R206 के अनुरूप इसके प्रभावी कार्यान्वयन की मांग के लिए अभियान चलाने के लिए प्रोत्साहित करना
- ➔ यूनियन की सौदेबाजी के एजेंडे में C190 को एकीकृत करने में इन उपकरणों का उपयोग करने के लिए यूनियनों को प्रोत्साहित करना
- ➔ श्रमिकों को हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त काम की दुनिया में अपने अधिकारों का दावा करने में सक्षम बनाने के लिए मजबूत यूनियनों का निर्माण करना।

यह मैन्युअल मुख्य रूप से श्रमिकों के शिक्षकों और फैसिलिटेटरों के साथ-साथ ट्रेड यूनियन कर्मचारियों और प्रतिनिधियों के लिए तैयार किया गया है, ताकि ट्रेड यूनियन कर्मचारियों, नेताओं, प्रतिनिधियों या सदस्यों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम विकसित किया जा सके।

## इस टूलकिट का उपयोग कैसे करें

टूलकिट में फैसिलिटेटर गाइड और गतिविधि कार्यपुस्तिका शामिल की गई है। इसे एक लचीला और जीवंत संसाधन बनाने के इरादे से तैयार किया गया है। फैसिलिटेटर गाइड और सहायक गतिविधियों की कार्यपुस्तिका के माध्यम से कार्य करते हुए इसका पूरी तरह से उपयोग किया जा सकता है। या आप मौजूदा शिक्षण कार्यक्रमों में सहायता के लिए टूलकिट के विभिन्न खंडों का अलग-अलग उपयोग भी कर सकते हैं, या स्थानीय और व्यक्तिगत जरूरतों के आधार पर विशिष्ट कार्यक्रमों की योजना बना सकते हैं।

फैसिलिटेटर गाइड में निम्नलिखित शामिल हैं:

- प्रमुख मुद्दों के बारे में संक्षिप्त विवरण
- अन्य यूनियनों द्वारा विकसित अच्छे अभ्यास और भाषा के उदाहरण
- अतिरिक्त संसाधन जो अतिरिक्त जानकारी और सीखने के लिए उपयोगी हो सकते हैं।

गतिविधि कार्यपुस्तिका में निम्नलिखित शामिल हैं:

- फैसिलिटेटर के लिए नोट, उद्देश्यों का वर्णन, वांछित परिणाम और गतिविधि को चलाने के लिए निर्देश
- प्रतिभागियों के लिए गतिविधि पत्रक
- अतिरिक्त संसाधन जो सत्र के लिए उपयोगी हो सकते हैं।

## एक्रोनिम्स और शब्द संक्षेप

<b>एएफएल-सीआईओ</b>	अमेरिकन फेडरेशन ऑफ लेबर और कांग्रेस ऑफ इंडस्ट्रीयल ऑर्गनाइजेशन	<b>आईयूएफ</b>	इंटरनेशनल यूनियन ऑफ फूडवर्कर्स
<b>एएफडब्ल्यू</b>	एलायंस ऑफ फिलिपिनो वर्कर्स	<b>एलजीबीटीआई+</b>	लेस्बियन, गे, बाईसेक्सुअल, ट्रांसजेंडर, इंटरसेक्स+
<b>बीएमई</b>	ब्लैक एंड माइनॉरिटी एथनिक	<b>एमएसटीकेएस</b>	महाराष्ट्र राज्य परिवहन कामगार संगठन
<b>बीडब्ल्यूआई</b>	बीडब्ल्यूआई:	<b>ओएसएच</b>	ऑक्यूपेशनल सेफ्टी एंड हेल्थ
<b>C190</b>	वायलेंस एंड हरासमेंट कन्वेंशन 190	<b>पीएसआई</b>	पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल
<b>सीबीए</b>	कलेक्टिव बारगेनिंग अग्रीमेंट	<b>R206</b>	वायलेंस एंड हरासमेंट रिकमेन्डेशन 206
<b>सीएलसी</b>	कैनेडियन लेबर कांग्रेस	<b>एसएसीसीएडब्ल्यू</b>	साउथ अफ्रीकन कमर्शियल, कैटरिंग एंड अलाइड वर्कर्स यूनियन
<b>डीडब्ल्यूयू</b>	डेयरी वर्कर्स यूनियन	<b>एसडीए</b>	शॉप, डिस्ट्रीब्यूटर एंड अलाइड एम्पलाइज एसोसिएशन
<b>ईआई</b>	एजुकेशन इंटरनेशनल	<b>एसईआईयू</b>	सर्विस एम्पलाइज इंटरनेशनल यूनियन
<b>ईयू:</b>	यूरोपियन यूनियन	<b>टीएनसी</b>	ट्रांसनेशनल कॉर्पोरेशन
<b>जीबीवीएच</b>	जेंडर बेस्ड वायलेंस एंड हरासमेंट	<b>टीयूसी</b>	ट्रेड्स यूनियन कांग्रेस
<b>जीएफए</b>	ग्लोबल फ्रेमवर्क अग्रीमेंट	<b>यूके</b>	यूनाइटेड किंगडम
<b>जीयूएफ</b>	ग्लोबल यूनियन फेडरेशन	<b>यूएन</b>	संयुक्त राष्ट्र
<b>आईडीयूएल</b>	इंडिपेंडेंट डेमोक्रेटिक यूनियन ऑफ लेसोथो	<b>संयुक्त राष्ट्र</b>	यूएनआई ग्लोबल यूनियन
<b>आईडीडब्ल्यूएफ</b>	इंटरनेशनल डोमेस्टिक वर्कर्स फेडरेशन	<b>यूएसए</b>	यूनाइटेड स्टेट्स ऑफ अमेरिका
<b>आईएफजे</b>	इंटरनेशनल फेडरेशन ऑफ जर्नलिस्ट्स	<b>यूएसडीएडब्ल्यू</b>	दुकान, वितरक और संबद्ध कर्मियों की यूनियन
<b>आईएलसी</b>	इंटरनेशनल लेबर कांफ्रेंस	<b>वीएडब्ल्यू</b>	महिलाओं के खिलाफ हिंसा
<b>आईएलओ</b>	इंटरनेशनल लेबर ऑर्गनाइजेशन	<b>डब्ल्यूएचओ</b>	विश्व स्वास्थ्य संगठन
<b>आईटीएफ</b>	इंटरनेशनल ट्रांसपोर्ट वर्कर्स फेडरेशन		
<b>आईटीयूसी</b>	इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कंफेडरेशन		

### प्रतीकों की कुंजी

	कहानियां
	उल्लेख
	व्याख्यात्मक बक्से और उपयोगी जानकारी
	अच्छा अभ्यास और भाषा
	दिशा निर्देश

## शब्दकोष

<b>गुणसूत्र</b>	जीनों का संग्रह जो सभी मनुष्यों में होता है।	<b>लिंग उत्तरदायी</b>	महिलाओं और पुरुषों के बीच अंतर्निहित, गहराई में जड़ें जमाए हुए असमानताओं की पहचान करना और फिर उन्हें बदलने के लिए काम करना। लैंगिक समानता एक केंद्रीय चीज हो जाती है।
<b>सम्मेलन</b>	कानूनी रूप से बाध्यकारी अंतरराष्ट्रीय समझौता	<b>अंतरअनुभागीय भेदभाव</b>	जब लोग एक से अधिक भेदभाव का अनुभव करते हैं।
<b>लिंग</b>	सामाजिक रूप से निर्मित और सीखे गए मानदंड, व्यवहार और भूमिकाओं सहित पुरुषों और महिलाओं की विशेषताएं।	<b>इंटरसेक्स</b>	एक व्यक्ति जो अनिश्चित या अस्पष्ट यौन विशेषताओं, या एक से अधिक लिंग की विशेषताओं के साथ के साथ पैदा हुआ है।
<b>लैंगिक अभिव्यक्ति</b>	लैंगिक पहचान की एक व्यक्ति की अपनी खुद की, और/या दूसरों द्वारा स्वीकार की गई अभिव्यक्ति।	<b>एलजीबीटीआई+</b>	लेस्बियन, समलैंगिक (गे), उभयलिंगी (बाईसेक्सुअल), ट्रांसजेंडर, इंटरसेक्स
<b>लैंगिक पहचान</b>	किसी व्यक्ति की उसके अपने लिंग के बारे में समझ या अनुभव, जो कि उसके जन्मजात लिंग के अनुरूप हो भी सकता है और नहीं भी, इसमें अपने शरीर के बारे में उसकी भावना (जिसमें शारीरिक बनावट/कार्यप्रणाली में संशोधन शामिल हो सकता है) और पोशाक, भाषण, और तौर-तरीकों सहित अन्य लैंगिक अभिव्यक्तियां शामिल हैं।	<b>मिसोगिनी</b>	स्त्री जाति से द्वेष या महिलाओं या लड़कियों के प्रति पूर्वाग्रह या भेदभाव।
<b>लैंगिक प्रभाव आकलन</b>	संरचनाओं, नीतियों और कार्यवाहियों का यह पता लगाने के लिए विश्लेषण करना कि वे लैंगिक असमानताओं में कमी करते हैं, बनाए रखते हैं या बढ़ाते हैं।	<b>नॉन बाइनरी</b>	ऐसे लिंग पहचान वाले व्यक्ति जिन्हें पुरुष / महिला में परिभाषित नहीं किया जा सकता है। कुछ लोगों की पहचान न तो पूरी तरह से महिला की होती है न तो पूरी तरह से पुरुष की या जो दोनों के बीच बदल जाती है, या कोई भी लिंग पहचान नहीं होती है।
<b>लैंगिक मानदंड</b>	मानदंड जो पुरुषों और महिलाओं के लिए उपयुक्त माने जाते हैं।	<b>लिंग आधारित व्यावसायिक अलगाव</b>	महिलाओं और पुरुषों के विभिन्न नौकरी श्रेणियों में आवंटन में असमानता।
<b>लैंगिक वेतन अंतर</b>	महिलाओं को पुरुषों से कम वेतन दिया जाता है।	<b>पितृसत्तात्मकता</b>	सामाजिक रूप से निर्मित और दमनकारी व्यवस्था जिसमें सत्ता, नेतृत्व, अधिकार और विशेषाधिकार के पदों पर पुरुषों के रहने की संभावना अधिक होती है।
<b>लिंग संबंधी रूढ़ियां</b>	पुरुषों और महिलाओं की विशेषताओं और भूमिकाओं के बारे में सामान्यीकृत विचार।	<b>मनोसामाजिक खतरा / जोखिम</b>	काम के डिजाइन, प्रबंधन या संगठन में ऐसा कुछ भी जो काम से संबंधित तनाव और हिंसा और उत्पीड़न के जोखिम को बढ़ाता है।
<b>लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न</b>	व्यक्तियों पर उनके लिंग या यौन के कारण निर्देशित हिंसा और उत्पीड़न या किसी विशेष लिंग या यौन के व्यक्तियों को बुरी तरह प्रभावित करना।		
<b>लिंग-पृथक डेटा</b>	पुरुषों और महिलाओं पर अलग-अलग एकत्र किया गया डेटा।		



<b>पुष्टिकरण</b>	जब सरकारें अंतरराष्ट्रीय स्तर पर सहमति हुए मानक की सामग्री को राष्ट्रीय कानून और व्यवहार में शामिल करने के लिए सहमत होती हैं और यह बाध्यकारी (अनिवार्य) हो जाता है।	<b>हिंसा और उत्पीड़न</b>	व्यवहार, अभ्यास, या धमकियां, चाहे एकबार हो या बार-बार, जिसका उद्देश्य, या लक्ष्य, लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न सहित शारीरिक, मनोवैज्ञानिक, यौन या आर्थिक नुकसान पहुंचाना हो या जिसके परिणामस्वरूप ऐसा होने की संभावना हो।
<b>अनुशांसा</b>	गैर-बाध्यकारी दिशानिर्देश जो सरकारों को महत्वपूर्ण मार्गदर्शन देते हैं और अभियान और वार्ता के लिए महत्वपूर्ण उपकरण हैं।	<b>जेनोफोबिया</b>	विदेशी या बाहरी या अनजान समझे जाने वाले से डर या घृणा।
<b>लिंग</b>	विशेषताएं जो जैविक रूप से निर्धारित होती हैं।		
<b>लैंगिक विशेषताएं</b>	किसी व्यक्ति की गुणसूत्रीय, जननांग सम्बंधित और शारीरिक विशेषताएं। इनमें प्राथमिक विशेषताएं जैसे प्रजनन अंग और जननांग, गुणसूत्र और हार्मोन, और माध्यमिक विशेषताएं जैसे मांसपेशी द्रव्यमान, बाल का वितरण, स्तन और/या अन्य शारीरिक संरचनाएं शामिल हैं।		
<b>सेक्सटॉर्शन</b>	यह ऐसी स्थिति होती है जब कोई व्यक्ति अपने अधिकार क्षेत्र से सेवा के बदले में किसी का यौन शोषण करने के लिए अपनी शक्ति का दुरुपयोग करता है।		
<b>यौन अभिविन्यास</b>	एक व्यक्ति का अन्य लोगों के प्रति शारीरिक, रोमांटिक और/या भावनात्मक आकर्षण। आम तौर से गे (समलैंगिक पुरुष), लेस्बियन (समलैंगिक महिला), सीधे/विषमलैंगिक, उभयलिंगी आदि झुकाव पाए जाते हैं।		
<b>ट्रांसजेंडर</b>	एक ऐसा व्यक्ति जिसकी यौन और/या लिंग पहचान या रूप उसके जन्मजात लिंग से भिन्न होती है।		
<b>पीड़ित पर दोषारोपण</b>	अपराधी के बजाय पीड़ित को जिम्मेदार ठहराना।		

## 1

# काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न सभी देशों, सेक्टरों, व्यवसायों और कार्य व्यवस्थाओं को प्रभावित करती है, और यह सभी लोगों की गरिमा, सुरक्षा, स्वास्थ्य और भलाई के लिए खतरा है।

जून 2019 में, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) ने काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न पर दो नए अंतर्राष्ट्रीय उपकरणों को अपनाकर इतिहास रच दिया – हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन (नंबर 190) और हिंसा और उत्पीड़न की सिफारिश (नंबर 206)।

## आईएलओ क्या है?

ILO संयुक्त राष्ट्र (UN) की एक विशेष एजेंसी है जो श्रम मुद्दों से संबंधित है। इसकी मुख्य जिम्मेदारी अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों का निर्माण करना, उन्हें अपनाना और उनकी निगरानी करना है। ये महत्वपूर्ण कानूनी उपकरण काम पर मौलिक सिद्धांतों और अधिकारों को निर्धारित करते हैं।

ILO संयुक्त राष्ट्र संघ की एकमात्र एजेंसी है जहाँ श्रमिक संगठनों (जिनका प्रतिनिधित्व स्वतंत्र ट्रेड यूनियनों द्वारा किया जाता है) को प्रतिनिधित्व करने और सरकारों और नियोक्ताओं के साथ समानता के स्तर पर वार्ता करने का अधिकार है। अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों को श्रमिकों, सरकारों और नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों द्वारा आईएलओ की एक अद्वितीय 'त्रिपक्षीय' संरचना में वार्ता के द्वारा निर्धारित किया और अपनाया जाता है। इसका मतलब है कि कर्मचारी, नियोक्ताओं और सरकारों के साथ, एक ही मेज पर बैठते हैं। श्रमिकों और नियोक्ताओं का प्रतिनिधित्व समान होता है, उनमें से प्रत्येक के पास 25% मत होता है। शेष 50% मत सरकारों के पास होता है। इसका मतलब है कि ट्रेड यूनियन नए अंतरराष्ट्रीय मानकों को लागू कराने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं।

ILO श्रमिकों के अधिकारों और रोजगार के अच्छे अवसरों को बढ़ावा देने और सामाजिक संवाद को प्रोत्साहित करने के लिए भी कार्यक्रम चलाता है। यह संगठन को विकसित करने और ट्रेड यूनियनों के प्रतिनिधित्व के लिए प्रशिक्षण और अन्य रूपों में तकनीकी सहायता भी उपलब्ध कराता है।

- ➔ अंतर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन (ILC) ILO का निर्णय लेने वाला मुख्य निकाय है। यह अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों की सहमति देता है और आईएलओ की रणनीतिक दिशा निर्धारित करता है, आम तौर पर इसकी बैठक हर साल जिनेवा में दो सप्ताह तक चलती है। यह सामाजिक न्याय और श्रम से जुड़े मुख्य प्रश्नों पर चर्चा करने का एक प्रमुख मंच है। प्रत्येक देश इसमें एक प्रतिनिधिमंडल भेजने का हकदार है जिस प्रतिनिधिमंडल में राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन केंद्र द्वारा नामित सरकारी मंत्रियों और/या सिविल सेवकों, नियोक्ताओं के प्रतिनिधियों और ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों को शामिल किया जाता है।
- ➔ शासी निकाय ILO की कार्यकारी परिषद है। इसकी बैठक जिनेवा में साल में तीन बार होती है। यह ILO की नीति से सम्बंधित निर्णय लेता है और कार्यक्रम और बजट निर्धारित करता है, जिसे वह इसके बाद स्वीकृति के लिए सम्मेलन में प्रस्तुत करता है।
- ➔ अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय ILO का स्थायी सचिवालय है। यह एक शासी निकाय की समीक्षा और महानिदेशक के नेतृत्व के तहत ILO की समग्र गतिविधियों का केंद्र बिंदु है।

शासी निकाय और कार्यालय के काम में त्रिपक्षीय समितियों द्वारा सहायता दी जाती है जिसमें प्रमुख उद्योग शामिल होते हैं। इसे व्यावसायिक प्रशिक्षण, प्रबंधन विकास, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य, औद्योगिक संबंध, श्रमिकों की शिक्षा, और महिलाओं और युवा श्रमिकों की विशेष समस्याओं जैसे मामलों में विशेषज्ञों की समितियों द्वारा भी समर्थन मिलता है।

अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों पर आईएलसी में हर साल एक नई सहमति बनाई जाती है। इन मानकों का एक अद्वितीय पर्यवेक्षण प्रणाली द्वारा समर्थन किया जाता है जो देशों को उन सम्मेलनों को लागू करने में मदद करता है जिनकी वे पुष्टि करते हैं (सहमति व्यक्त करते हैं)। ILO नियमित रूप से सदस्य देशों में मानकों को लागू किए जाने की जांच करता है ताकि उन क्षेत्रों के बारे में सुझाव दिया जा सके जहां उन्हें बेहतर तरीके से लागू किया जा सकता है। जहाँ उसे समस्याएँ दिखाई देती हैं, वहाँ ILO उन देशों को सामाजिक संवाद और तकनीकी सहायता के माध्यम से मदद करता है।

नया हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन सं.190, जिसपर ILC में वर्ष 2019 में सहमति हुई थी, अपनी तरह का पहला अंतरराष्ट्रीय मानक है जो हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त कार्य की दुनिया में काम करने के सार्वभौमिक अधिकार को स्वीकार करता है, और इससे मुक्ति के लिए कार्यवाही की एक स्पष्ट रूपरेखा भी निर्धारित करता है।

“ काम पर हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ ऐतिहासिक सम्मेलन इस नए वैश्विक मानक के लिए एक असाधारण अभियान की परिणति है, और अब यह सुनिश्चित करने के प्रयास किए जाएंगे कि सरकारों द्वारा इसकी पुष्टि की जाए और कार्रवाई की जाए।

शरण बुरो, महासचिव,  
अंतर्राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन परिसंघ (आईटीयूसी)

## 1.1

### हिंसा और उत्पीड़न क्या है?

ILO कन्वेंशन C190 हिंसा और उत्पीड़न को परिभाषित करते हुए कहता है यह “अस्वीकार्य व्यवहारों और प्रथाओं की एक श्रृंखला, या इसका खतरा है, चाहे एकबार हो या बार-बार, जिसका उद्देश्य, या लक्ष्य, लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न सहित शारीरिक, मनोवैज्ञानिक, यौन या आर्थिक नुकसान पहुंचाना हो या जिसके परिणामस्वरूप ऐसा होने की संभावना हो।

- ➔ शारीरिक हिंसा, जिसमें हमला, शारीरिक दुर्व्यवहार और हत्या शामिल है
- ➔ मनोवैज्ञानिक हिंसा (मौखिक और भावनात्मक दुर्व्यवहार), जिसमें पीछा करना, डराना, धमकियां देना, मौखिक दुर्व्यवहार और शत्रुतापूर्ण व्यवहार शामिल हैं
- ➔ ऑनलाइन हिंसा, प्रौद्योगिकी और इंटरनेट के माध्यम से, जिसमें धमकियां देना, अपमान करना, अपमानजनक टिप्पणियां करना, साइबर धमकी, साइबर स्टॉकिंग, ट्रोलिंग, अभद्र भाषा, भद्दी टिप्पणियां, और अश्लील चित्र भेजना शामिल हैं
- ➔ यौन उत्पीड़न, जिसमें अवांछित यौन पहल, छूना, घूरना और बलात्कार शामिल हैं
- ➔ धमकाना और भीड़ जुटाना
- ➔ आर्थिक हिंसा, जिसमें संसाधनों या सेवाओं को उपलब्ध कराने से इनकार करना या दुरुपयोग करना, आर्थिक जिम्मेदारियों का पालन न करना और नकारात्मक आर्थिक परिणाम वाले कार्य करना शामिल हैं।
- ➔ अपमानजनक कार्य व्यवहार, स्थितियां और व्यवस्थाएं, जिससे शारीरिक, मनोवैज्ञानिक, यौन या आर्थिक नुकसान होता है
- ➔ घरेलू हिंसा।

हिंसा और उत्पीड़न भौतिक कार्यस्थल में, निजी और/या सार्वजनिक स्थानों पर, साथ ही साथ काम से संबंधित घटनाओं और गतिविधियों में हो सकता है।

हिंसा और उत्पीड़न की जड़ें सत्ता और नियंत्रण की प्रणालियों में निहित हैं। अपराधी पीड़ित/उत्तरजीवी को नुकसान पहुंचाने और दुर्व्यवहार करने के लिए अपनी शक्ति और नियंत्रण का उपयोग करते हैं। यह एकल या एकाधिक इंटरसेक्टिंग असमानताओं के कारण हो सकता है। प्रत्येक मामले में एक अपराधी जो हिंसा करता है और एक पीड़ित या उत्तरजीवी शामिल होता है।



“पीड़ित” और “उत्तरजीवी” दोनों शब्दों का उपयोग उन व्यक्तियों का वर्णन करने में किया जाता है जिन्होंने हिंसा और उत्पीड़न का अनुभव किया है। दोनों ही शब्द उपयुक्त हो सकते हैं, लेकिन उनका उपयोग विभिन्न संदर्भों में किया जा सकता है। पीड़ित शब्द का आमतौर पर आपराधिक, न्यायिक और चिकित्सा प्रणालियों में उपयोग किया जाता है और उपयोगी इसलिए है क्योंकि यह कानून के तहत कुछ अधिकार प्रदान करता है। लेकिन कुछ लोग उत्तरजीवी शब्द को पसंद करते हैं, क्योंकि इसका तात्पर्य सशक्तिकरण से है और इसमें अधिक सकारात्मक निहितार्थ होता है।

कार्य की दुनिया में, कार्य प्रक्रिया के पदानुक्रमित संगठन में श्रमिकों की विभिन्न भूमिकाओं द्वारा निर्मित संबंधों की एक प्रणाली होती है। इन विभिन्न भूमिकाओं का मतलब है कि कुछ श्रमिकों के पास अधिक शक्ति होती है और अन्य के पास कम होती है। शक्ति (सत्ता) में अंतर – चाहे पदानुक्रमित हो, या लिंग, या जाति या वर्ग के आधार पर – हमेशा असमानता पैदा करती है।

जब कार्यकर्ता एक से अधिक कारणों से भेदभाव या असमानता का अनुभव करते हैं, तो वे कई और इंटरसेक्टिंग भेदभाव से पीड़ित होते हैं। यह असमानता की एक और परत बनाता है जिससे हिंसा और उत्पीड़न का खतरा बढ़ जाता है। (अधिक जानकारी के लिए खंड 1.3 देखें।)

अपराधी अक्सर संगठन का हिस्सा – नियोक्ता, प्रबंधक, पर्यवेक्षक, सहकर्मी, सहकर्मी होते हैं। हिंसा और उत्पीड़न उन लोगों द्वारा भी किया जाता है जो संगठन से बाहर के हैं – तीसरा पक्ष, जिनमें ग्राहक, क्लाइंट, रोगी, व्यावसायिक संपर्क, सेवा प्रदाता और आम जनता के लोग भी शामिल हैं। यह परिवहन, खुदरा, आतिथ्य, स्वास्थ्य, शिक्षा और मनोरंजन जैसे क्षेत्रों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए आम है, जहां वे ग्राहक, रोगी या सार्वजनिक सेवा भूमिका में काम कर रहे होते हैं। इसका अक्सर अनुभव अनौपचारिक श्रमिकों को भी सार्वजनिक अधिकारियों से होता है।

कार्यस्थल का माहौल, यानी काम को संगठित करने का तरीका, और श्रमिकों के साथ किया जाने वाला व्यवहार – कार्यस्थल में खराब निवारक और सुरक्षा उपाय, स्पष्ट शिकायत और रिपोर्टिंग तंत्र की कमी, और यूनियन में शामिल होने में बाधाओं सहित – ऐसी स्थितियां पैदा कर सकते हैं जिसके तहत हिंसा और उत्पीड़न की संभावना अधिक होती है।

अपमानजनक कार्य व्यवहार या स्थितियां कार्य-संबंधी तनाव और मनोसामाजिक खतरों के साथ-साथ शारीरिक हिंसा के जोखिम को भी बढ़ा सकती हैं। ऐसे अपमानजनक व्यवहारों में शामिल हैं:

- ➔ अनिश्चित कार्य व्यवस्था
- ➔ श्रमिकों को आराम करने का समय नहीं देना
- ➔ श्रमिकों को अलग-थलग करना
- ➔ जानकारी रोकना
- ➔ क्षमताओं से मेल नहीं खाने वाले कार्यों को असाइन करना
- ➔ असंभव लक्ष्य और समय सीमा देना
- ➔ अति-चौकसी या अत्यधिक निगरानी
- ➔ कामगारों को बेवजह असुविधाजनक समय में काम करने के लिए मजबूर करना, जिसके कारण घर से काम पर/काम से घर के लिए यात्रा करना खतरनाक हो सकता है
- ➔ कामगारों को बेवजह यात्रा करने के लिए मजबूर करना
- ➔ मातृत्व/गर्भावस्था उत्पीड़न (गर्भवती महिलाओं को उचित समायोजन प्रदान न करना, गर्भवती महिलाओं को अलग-थलग करना, उन्हें तुच्छ प्रकार के कार्य सौंपना)
- ➔ शौचालय का उपयोग करने से रोका जाना
- ➔ यात्रा दस्तावेज जैसे पासपोर्ट जमा कराना (प्रवासी घरेलू कामगारों के साथ यह होना एक सामान्य बात है)

“ मेरे पास आराम करने के लिए ट्रेन में बिस्तर नहीं है। मुझे यात्रियों और खुद के बीच पार्टिशन के लिए एक पर्दे के रूप में चादर का उपयोग करके शौचालय के बगल में सोना पड़ता है।

महिला ट्रेन परिचारक, बैंकॉक

भारत में, महाराष्ट्र राज्य परिवहन कामगार संगठन (एमएसटीकेएस) यूनियन ने एक सर्वेक्षण किया जिसमें पता चला कि बस कंडक्टर के रूप में काम करने वाली 60% से अधिक गर्भवती महिलाओं को कठिन कामकाजी परिस्थितियों के कारण गर्भपात का सामना करना पड़ा था। गर्भावस्था में महिलाओं के लिए हल्के डेस्क कार्यों के प्रावधान की कोशिश करने के लिए यूनियन ने मीडिया कवरेज सहित एक एडवोकेसी अभियान चलाया। हालांकि यूनियन इसमें असफल रही, लेकिन विस्तारित मातृत्व अवकाश का प्रावधान हासिल कर लिया।

“ ग्रामीण क्षेत्रों में अक्सर सड़कों की स्थिति बहुत खराब होती है। चलती बसों में दिन भर खड़े रहने के कारण कई महिला श्रमिकों का गर्भपात हो रहा था। सर्वे करने के बाद... यूनियन महिला कामगारों के लिए 3 महीने के अतिरिक्त मातृत्व अवकाश के लिए वार्ता करने में सफल रही। यह हमारे लिए एक बड़ी जीत है... यह इसलिए संभव हुआ क्योंकि महिलाओं ने एक बहुत मजबूत नेटवर्क बनाया जिसने इस मुद्दे को स्पष्ट किया।

शीला नाइकवाडे, उपाध्यक्ष, महाराष्ट्र राज्य परिवहन कामगार संगठन (एमएसटीकेएस), भारत

श्रमिकों के लिए हिंसा और उत्पीड़न को “नौकरी के हिस्से” के रूप में स्वीकार करना और इसकी रिपोर्ट नहीं करना आम बात है। उदाहरण के लिए, यूके में, यूनियन ऑफ शॉप, डिस्ट्रीब्यूटिव एंड अलाइड वर्कर्स (यूएसडीएडब्ल्यू) ने पाया कि काम के दौरान हिंसा का अनुभव करने वाले 56% दुकान श्रमिकों ने अपने नियोक्ता को इसके बारे में सूचना नहीं दी थी।<sup>1</sup>

इसके लिए कई कारण हैं। श्रमिकों को अपनी नौकरी खोने या करियर में आगे बढ़ने के अवसरों से चूकने का डर हो सकता है। कभी-कभी इसे नौकरी पाने या रखने के एक अनिवार्य हिस्से के रूप में देखा जाता है। अक्सर, पर्याप्त कार्यस्थल नीतियां लागू नहीं होती हैं जिन पर कार्यकर्ता सुरक्षित रूप से रिपोर्ट करने और अपने मामले से निपटने के लिए भरोसा कर सकते हों। या नियोक्ता इसे गंभीरता से नहीं ले रहा हो सकता है या इसे हंसी का विषय बना रहा हो सकता है। यदि श्रमिकों को विश्वास नहीं है, या अतीत में स्थिति को बदलने के लिए कुछ भी कार्यवाही नहीं की गई है, तो श्रमिक शिकायत करना बंद कर सकते हैं, जिससे उन्हें शक्तिहीनता महसूस हो सकती है।





हिंसा और उत्पीड़न का लोगों के स्वास्थ्य पर गंभीर नकारात्मक परिणाम होते हैं।

### मनोवैज्ञानिक

- क्रोध, चिंता, सदमा, भय और तनाव
- अभिघातजन्य तनाव विकार, अवसाद और चिंता सहित मानसिक स्वास्थ्य समस्याएं
- प्रेरणा, मनोबल और उत्पादक बनने की इच्छा का नुकसान
- आत्मविश्वास और आत्म-सम्मान की हानि, अलगाव की भावना उत्पन्न होना

### शारीरिक

- नींद में गड़बड़ी, सिरदर्द और माइग्रेन, हृदय रोग का खतरा बढ़ जाना, पाचन विकार, शारीरिक शक्ति में कमी और मस्क्युलोस्केलेटल शिकायतें, ये सभी चिंता और तनाव से संबंधित हैं
- यौन और प्रजनन स्वास्थ्य समस्याएं
- तत्कालिक शारीरिक चोटें, और यहां तक कि शारीरिक हमले, बलात्कार, या आत्महत्या के कारण मृत्यु भी

### काम / सामाजिक

- काम पर लौटने में कठिनाई, कार्यदिवस का नुकसान, नौकरी के प्रदर्शन में कमी, रुचि की हानि
- साथ काम करने वाले सहकर्मियों, मित्रों और परिवारों से सामाजिक अलगाव
- ग्राहकों या आम जनता से डर
- आय और कैरियर की प्रगति पर नकारात्मक प्रभाव और बर्खास्तगी
- साथ काम करने वाले सहकर्मियों को भी तनाव और भय का सामना करना पड़ सकता है। यदि कोई कर्मचारी अनुपस्थित है या कम प्रदर्शन कर रहा है, तो सहकर्मियों को अधिक कार्यभार का सामना करना पड़ सकता है।

हिंसा और उत्पीड़न के परिणामस्वरूप नियोक्ताओं की लागत में वृद्धि होती है।

### ➔ नियोक्ताओं के साथ वार्ता करते समय उपयोग करने के लिए यह एक अच्छा तर्क है।

- उच्च स्टाफ टर्नओवर, कर्मचारी की अनुपस्थिति, बीमारी अवकाश का उपयोग, और दीर्घकालिक विकलांगता लागत
- त्रुटियों और दुर्घटनाओं का जोखिम बढ़ जाता है
- मनोबल, प्रदर्शन, उत्पादकता और प्रेरणा में कमी
- जांच, देयता और मामले के निपटारे सहित कानूनी लागत
- प्रतिष्ठा लागत और ग्राहक को निम्न गुणवत्ता की सेवा का अनुभव होता है

यह सार्वजनिक और निजी सेवाओं की गुणवत्ता पर भी दबाव डालता है और प्रभावित करता है।

### ➔ सरकार के सामने पैरवी करते समय के लिए यह एक अच्छा तर्क है।

- पीड़ित के लिए दीर्घकालिक पुनर्वास लागत
- बेरोजगारी और कल्याणकारी लाभ, और फिर से प्रशिक्षण
- कानूनी और आपराधिक लागत
- स्वास्थ्य देखभाल और परामर्श
- श्रमिकों के सवैतनिक रोजगार से दूर होने से सकल घरेलू उत्पाद का नुकसान

## 1.2

### लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न क्या है?

“जब व्यक्तियों को उनके यौन या लिंग के कारण हिंसा और उत्पीड़न का शिकार बनाया जाता है, या किसी विशेष यौन या लिंग के व्यक्ति बुरी तरह प्रभावित होते हैं” तो उसे लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न (जीबीवीएच) कहा जाता है। महिलाओं के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न की घटनाएं, जो उनके महिला होने के कारण होती हैं, जीबीवीएच हैं। जो लोग पारंपरिक लिंग भूमिकाओं के अनुरूप नहीं हैं, या जिन्हें पारंपरिक लिंग भूमिकाओं के अनुरूप नहीं माना जाता है, उन लोगों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न भी जीबीवीएच की श्रेणी में आता है।

#### यौन और लिंग में क्या अंतर है?

जैविक निर्धारणवाद (कि हमारा व्यवहार हमारे जीव विज्ञान द्वारा नियंत्रित होता है) के बारे में विचारों के अनुसार, यौन और लिंग को अक्सर एक दूसरे के स्थान पर इस्तेमाल किया जाता है। हालाँकि, यौन और लिंग को अब अधिक आम तौर से दो अलग-अलग अवधारणाएं समझा जाता है।

➔ **यौन** वह विशेषता है जो जैविक रूप से निर्धारित होती है।

हमारा यौन हमारे गुणसूत्रों (मानव के जीनों का संग्रह) द्वारा निर्धारित होता है: आम तौर पर पुरुष में (XY गुणसूत्र) या महिला में (XX गुणसूत्र) होते हैं। यह अंतर हमारी प्राथमिक यौन विशेषताओं में जो जन्म के समय से ही मौजूद होती हैं, और द्वितीयक यौन विशेषताओं में जो यौवन के दौरान विकसित होती हैं, दिखाई देता है।<sup>2</sup>

➔ **लिंग** वह विशेषता है जो सामाजिक रूप से निर्मित है और सीखी जाती है।

हमारा लिंग आमतौर पर मर्दानगी और स्त्रीत्व के संदर्भ में व्यक्त होता है, और यह सांस्कृतिक, आर्थिक और ऐतिहासिक कारकों की सहायता से आकार लेता है। ये कारक 'लैंगिक रूढ़िवादिता', उन विशेषताओं और भूमिकाओं के बारे में सामान्यीकृत विचार, जो पुरुषों और महिलाओं में होनी चाहिए, पैदा करते हैं: प्रत्येक 'लिंग' कुछ विशेष अपेक्षाओं के साथ सामने आता है जिन्हें पूरा करना एक पुरुष और एक महिला होने के नाते जरूरी होता है। सामान्य लैंगिक रूढ़ियों में शामिल हैं, लड़कियों को गुड़िया से खेलना पसंद होना, लड़कों को फुटबॉल पसंद होना; महिलाएं पालन-पोषण करने वाली और कोमल स्वभाव की होती हैं, पुरुष आक्रामक और मजबूत होते हैं; महिलाएं भावुक होती हैं, पुरुषों को भावुक नहीं होना चाहिए।

लेकिन ये लैंगिक रूढ़ियाँ तय नहीं हैं: यदि हम जो हैं या जो बनना चाहते हैं उसमें वे फिट नहीं होती हैं तो हमें उनका पालन करने की आवश्यकता नहीं होती है। लिंग तरल होता है और एक स्पेक्ट्रम के रूप में मौजूद होता है। किसी व्यक्ति की जिस लिंग से पहचान होती है, वह उस लिंग से मेल नहीं भी खा सकता है जो उसे उसके जन्म के समय मिला था और ऐसे कई अन्य तरीके भी हैं जिनसे हम अपनी लिंग पहचान (अपने लिंग के बारे में अपनी व्यक्तिगत भावना) व्यक्त कर सकते हैं।



यौन और लिंग को दो अलग-अलग अवधारणाओं के रूप में समझना आज का एक नया दृष्टिकोण है। वैज्ञानिक शोधकर्ता बताते हैं कि कुछ लक्षण जो यौन का परिणाम प्रतीत होते हैं, वास्तव में सामाजिक कारकों की वजह से मौजूद हो सकते हैं (उदाहरण के लिए महिलाओं का कद आमतौर पर छोटा होता है क्योंकि ऐतिहासिक रूप से उन्हें पुरुषों की तुलना में कम प्रोटीन मिलता है)।

## लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न के मूल कारण क्या हैं?

हिंसा और उत्पीड़न किसी को भी प्रभावित कर सकता है। लेकिन महिलाओं को इसका खतरा अधिक होता है। इसका कारण समाज में उनकी असमान स्थिति है। इस वजह से, जीबीवीएच को कभी-कभी महिलाओं के खिलाफ हिंसा (वीएडब्ल्यू) भी कहा जाता है। विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्ल्यूएचओ) की रिपोर्ट है कि हर 3 में से 1 महिला अपने जीवनकाल में शारीरिक और/या यौन हिंसा का अनुभव करेगी।<sup>3</sup> मामलों की कम रिपोर्ट होने का मतलब है कि वास्तविक आँकड़ा बहुत अधिक होने की संभावना है।

जीबीवीएच महिलाओं और पुरुषों के बीच असमानता का कारण और परिणाम दोनों है।

जीबीवीएच समाज में पुरुषों और महिलाओं के बीच असमान लिंग भूमिकाओं और शक्ति संबंधों के कारण उत्पन्न होता है। यह असमानता पितृसत्ता के कारण होती है – एक सामाजिक रूप से निर्मित और दमनकारी व्यवस्था जिसमें सत्ता, नेतृत्व, अधिकार और विशेषाधिकार के पदों पर पुरुषों के रहने की संभावना अधिक होती है। यह लैंगिक भूमिकाओं और संबंधों को स्थापित करता है जिन्हें सामाजिक मानदंडों से बल मिलता है जो हानिकारक दृष्टिकोण, रूढ़िवादिता, व्यवहार और भेदभाव के अंतरअनुभागीय रूपों को कायम रखते हैं।

संरचनात्मक असमानताओं का मतलब है कि पुरुषों और महिलाओं के बीच काम का बंटवारा आम तौर पर स्थापित लिंग भूमिकाओं और रूढ़ियों के अनुसार किया जाता है। हानिकारक रूढ़ियों का मतलब है कि कुछ काम को 'महिलाओं का काम' माना जाता है। इससे व्यावसायिक अलगाव पैदा होता है। समाज महिलाओं की भूमिकाओं को कैसे देखता है, इसके आधार पर नौकरियों में महिलाओं का समूह तैयार किया जाता है। इन नौकरियों के लिए आवश्यक कौशल को महिलाओं के लिए 'स्वाभाविक' और इसलिए कम कुशल माना जाता है और उन्हें कम महत्व दिया जाता है। नतीजतन, महिलाएं आम तौर पर कम अवसरों वाले निम्न-स्थिति वाली नौकरियों में लगी होती हैं और आम तौर पर उन्हें पुरुषों की तुलना में कम भुगतान किया जाता है। समान काम या समान पद पर कार्य करते हुए भी, महिलाओं को अक्सर कम वेतन दिया जाता है। यह वेतन में लैंगिक अंतर का कारण बनता है।

इसके उपर, महिलाओं को दोहरे बोझ का सामना करना पड़ रहा है – घर के बाहर सवेतन काम के अलावा उन्हें घर के भीतर का अधिकांश अवैतनिक घरेलू और देखभाल का काम भी करना होता है।

दुनिया भर में, घरेलू काम को आम तौर पर 'शुद्ध रूप से काम' माना ही नहीं जाता है या श्रम कानून में इसे मान्यता नहीं दी जाती है क्योंकि इसके लिए आवश्यक कौशलों – खाना पकाना, सफाई करना और देखभाल करना – को महिलाओं के लिए 'स्वाभाविक' माना जाता है। इस वजह से, घरेलू कामगार – जिनमें अधिकांश महिलाएं हैं – कुछ सबसे कम वेतन और निम्नतम काम करने की स्थिति में होते हैं, और कुछ को तो वेतन पाने के लिए भी संघर्ष करना पड़ता है; कहीं-कहीं तो वेतन के रूप में सिर्फ सोने भर की जगह और भोजन ही दिया जाता है।

दुर्व्यवहार, या सिर्फ इसकी धमकी, हमें अधिक घंटे काम करने, कम या बहुत कम मजदूरी स्वीकार करने और खतरनाक कार्यों को करने के लिए मजबूर कर देती है। हम निराश होते हैं, हम आहत होते हैं, क्षतिग्रस्त होते हैं, और कभी-कभी टूट जाते हैं। घरेलू काम एक ऐसा पेशा है जिसमें आज पूरी दुनिया में गुलामी का बोलबाला है। हम में से कुछ लोग बंधुआ हैं, हमें उन घरों से बाहर निकलने की अनुमति नहीं दी जाती है जहाँ हम काम करते हैं, और हममें से कुछ लोग बलात्कार, यातना और हत्या के शिकार भी हो जाते हैं।

नोवेलिता वी. पालिसोक, कार्यकारी समिति सदस्य, आईडीडब्ल्यूएफ, एशिया <sup>4</sup>

इन असमानताओं के मौजूद होने का मतलब है कि महिलाओं के पास काम पर और समाज में सौदेबाजी की शक्ति और माध्यमों की कमी है, जिससे वे हिंसा और उत्पीड़न के प्रति अधिक संवेदनशील हो जाती हैं। यह सबसे अनौपचारिक और अनिश्चित नौकरियों में काम करते समय विशेष रूप से सच हो जाता है – जहां महिलाएं बहुसंख्यक हैं।

लैंगिक शक्ति असमानताएं पुरुषों और महिलाओं के लिए उपयुक्त माने जाने वाले व्यवहार और मानदंड भी तय करती हैं। पुरुषों को सक्रिय, मजबूत, शक्तिशाली, नियंत्रक और आक्रामक होने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। महिलाओं को कमजोर, निष्क्रिय, विनम्र, पालन-पोषण करने वाली और संवेदनशील होना सिखाया जाता है।

इस बीच, एक महिला का मान अक्सर उसकी सुंदरता और शरीर में देखा जाता है। महिलाओं को लोग एक मनुष्य समझने की बजाय, जिसे समानतापूर्ण और सम्मानपूर्ण व्यवहार पाने का अधिकार है, संपत्ति या वस्तु समझना और मानना शुरू कर देते हैं।

3 महिलाओं के खिलाफ हिंसा – तथ्य पत्रक, डब्ल्यूएचओ (2017) <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

4 घरेलू कामगारों के खिलाफ लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न – एशिया के देशों से केस स्टोरीज, आईडीडब्ल्यूएफ (2020)

वर्ष 2019 में, युगांडा सरकार ने “मिस सुडौल” सौंदर्य प्रतियोगिता के साथ देश के पर्यटन उद्योग को बढ़ावा देने की एक योजना का प्रस्ताव दिया, और युगांडा के आकर्षणों की सूची की जानकारी में “सुडौल और सेक्सी महिलाओं” को जोड़ने का सुझाव दिया।

ये लिंग मानदंड पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए हानिकारक हैं: वे लैंगिक असमानताओं को मजबूत करते हैं और विषाक्त पुरुषवादी संस्कृति का निर्माण करते हैं। लिंग मानदंड महिलाओं के साथ दुर्व्यवहार करना पुरुष का अधिकार बना देते हैं और पुरुषों को महिलाओं के शरीर का मालिक होने का अधिकार महसूस कराते हैं। जो पुरुष इस रुढ़िवादिता का पालन नहीं करते हैं उन्हें भी अक्सर भेदभाव का सामना करना पड़ता है।

जीबीवीएच शक्ति और नियंत्रण का मुद्दा है और इसे महिलाओं को एक असमान स्थिति में रखने के तरीके के रूप में उपयोग किया जाता है, खासकर तब जब वे सत्ता पर दावा करने की कोशिश करती हैं। सबूत बताते हैं कि जब महिलाएं गैर-पारंपरिक ‘महिला’ व्यवसायों या वरिष्ठ पदों पर आती हैं तो उन्हें अक्सर हिंसा और उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है।

जब महिलाएं हिंसा और उत्पीड़न की रिपोर्ट करती हैं, तो उन्हें अक्सर चुप करा दिया जाता है। उन्हें अनदेखा किया जा सकता है या अविश्वास की नजर से देखा जा सकता है; हमलों की गंभीरता को कम आँका जा सकता है; या उन्हें इसे ‘मजाक’ या ‘तारीफ’ के रूप में लेने के लिए कहा जा सकता है। इससे वे रिपोर्ट करने से डरने लगती हैं। महिलाएं, विशेष रूप से वे जो सबसे कमजोर कार्य स्थितियों में होती हैं, उन्हें प्रतिशोध, अपनी नौकरी खोने का, या कि हिंसा और उत्पीड़न की और भी खराब स्थिति का डर हो सकता है। कुछ मामलों में, जो शिकायत करती हैं, उन्हें एक गैर-प्रकटीकरण समझौते पर हस्ताक्षर करने के लिए कहा जा सकता है, जिसके द्वारा उन्हें और अधिक चुप कराया जा सकता है। जीबीवीएच को ‘सामान्य’ या ‘नौकरी के हिस्से’ के रूप में देखा जा सकता है।

जिन महिलाओं को भेदभाव के कई और परस्पर जुड़े रूपों जैसे वर्ग, जाति, उम्र, प्रवास की स्थिति या विकलांगता की स्थिति के आधार पर भेदभाव का सामना करना पड़ता है, उन्हें हिंसा और उत्पीड़न का जोखिम और भी अधिक हो सकता है, और उन्हें आवश्यक सहायता प्राप्त करने में भी कठिनाइयों का अनुभव हो सकता है।

कई मामलों में यह छुपा हुआ होता है, क्योंकि पीड़ित के दृष्टिकोण से, अपनी नौकरी और अपनी आय के साधन को बचाना हिंसा के बारे में बोलने और अपनी नौकरी खोने के जोखिम से कहीं बेहतर होता है। हिंसा भूमिगत हो जाती है।

पेट्रीसिया निमन, नेशनल जेंडर कोऑर्डिनेटर, साउथ अफ्रीकन कमर्शियल, कैटरिंग एंड अलाइड वर्कर्स यूनियन (एसएसीसीएडब्ल्यूयू), दक्षिण अफ्रीका

हमारी महिला सदस्यों को काम पर उत्पीड़न और हिंसा का सामना करना पड़ता है। बहुत बार अपनी नौकरी खोने के डर से वे अपने अधिकारों के उल्लंघन की शिकायत करने से डरती हैं या वे इसके बारे में खुलकर बात करने से कतराती हैं...

नतालिया लेविट्स्का, उपाध्यक्ष, यूक्रेन के मुक्त ट्रेड यूनियनों का परिसंघ (केवीपीयू), यूक्रेन<sup>5</sup>

एक बहुराष्ट्रीय खनन कंपनी में एक महिला यूनियन नेता को अपने पुरुष सहयोगियों की आक्रामक गालियों का सामना करना पड़ा। उसके एक मालिक ने उसका यौन उत्पीड़न भी किया था। उसके द्वारा शिकायत करने के बाद, एक अन्य महिला ने भी इसी तरह के आरोप लगाए। कंपनी ने कुछ नहीं किया।<sup>6</sup>

खनन क्षेत्र, कोलम्बिया

मोरक्को में, एयरोस्पेस सेक्टर में काम करने वाली एक युवती ने अपने पुरुष पर्यवेक्षक द्वारा यौन उत्पीड़न की सूचना दी। कंपनी ने उस पर कहानी बनाने का आरोप लगाया और उस पर शिकायत वापस लेने का दबाव बनाया। उन्होंने उससे कहा कि इससे कंपनी की प्रतिष्ठा पर नकारात्मक प्रभाव पड़ेगा। चूंकि महिला के पास उत्पीड़न का कोई सबूत नहीं था, कंपनी ने कुछ नहीं किया और उसने अपनी नौकरी छोड़ दी।<sup>7</sup>

एयरोस्पेस सेक्टर, मोरक्को

5 आईएलओ कन्वेंशन 190 का पुष्टिकरण, ईआई (2019) [https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2\\_LdQ9sqvtOz2&index=4](https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=4)

6 महिलाओं के खिलाफ कार्यस्थल पर हिंसा का छिपा संकट, इंडस्ट्रियल ग्लोबल यूनियन (2017) <http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

7 द हिडन क्राइसिस ऑफ वर्कप्लेस वायलेंस अगेंस्ट वूमेन, इंडस्ट्रीऑल ग्लोबल यूनियन (2017) <http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

पीड़िता पर आरोप मढ़ना (अपराधी के बजाय पीड़ित को जिम्मेदार ठहराना) लैंगिक असमानता का एक और परिणाम है। अक्सर जब महिलाएं हिंसा और उत्पीड़न की रिपोर्ट करती हैं तो उनके कार्यों या व्यवहार को ही दोषी ठहरा दिया जाता है: उन्होंने क्या पहना हुआ था या कह रहे थे, कि वह 'ध्यान आकर्षित' कर रही थी या 'इसके लिए कह रही थी', या उन्होंने दुर्व्यवहार का विरोध नहीं किया था। अपनी सुरक्षा सुनिश्चित करने के लिए उनसे अपना व्यवहार बदलने और कुछ नियमों का पालन करने के लिए कहा जा सकता है। इस तरह के पीड़ित पर आरोप की कार्यवाहियां खुद हमारी अपनी यूनियनों के भीतर ही होती हैं।

लेकिन कुछ भी हिंसा और उत्पीड़न को सही नहीं ठहराता, और महिलाओं के व्यवहार को कभी भी दुर्व्यवहार के लिए सहमति नहीं माना जा सकता है। जब हम एक महिला को दोष देते हैं, तो हम लैंगिक असमानताओं को मजबूत करते हैं। यह अपराधी का व्यवहार है जिसे संबोधित करने की आवश्यकता है। अपराधी को अपने व्यवहार और कार्यों को बदलने की जिम्मेदारी लेनी चाहिए। पीड़ित को दोष देना हमें मूलभूत समस्या से निपटने से रोकता है – ऐसा तरीका जिससे हानिकारक लिंग मानदंड और असमानताएं जीबीवीएच पैदा करती हैं।

**“ जब महिलाओं को कार्यस्थल या घर पर अन्याय और उत्पीड़न का शिकार होना पड़ता है, तो उन्हें लगता है कि गलती उनकी है। हम इसके आदी थे। मैं भी अपने ऊपर दोष मढ़ती थी, कि मुझसे कोई गलती हुई होगी, इसलिए मेरे साथ ऐसा हुआ।**

**हर्षला पाटिल, बस कंडक्टर, भारत**

चूंकि जीबीवीएच महिलाओं को बुरी तरह प्रभावित करता है, हिंसा और उत्पीड़न लैंगिक असमानता को पुष्ट करते हैं। इसका मतलब काम की दुनिया में महिलाओं के प्रवेश में कमी (महिलाओं की श्रम शक्ति में भागीदारी में अंतर बढ़ना) और महिलाओं को पुरुषों की तुलना में कम भुगतान किया जाना (लैंगिक वेतन अंतर में वृद्धि) हो सकता है। इसका मतलब यह भी है कि महिलाएं कम वेतन वाले सेक्टरों और निम्न स्थिति वाली नौकरियों (व्यावसायिक अलगाव) में काम करना जारी रखती हैं।

## लिंग आधारित हिंसा के प्रकार

### ▼ यौन उत्पीड़न

यौन उत्पीड़न यौन-संबंधी व्यवहार और भाषा है जो अनिच्छित, अवांछित, आपत्तिजनक है और नुकसानदायक है।<sup>8</sup> अपराधी की मंशा चाहे जो भी रही हो, मायने यह रखता है कि उस व्यवहार का पीड़ित या उत्तरजीवी पर क्या प्रभाव पड़ा है। यह शक्ति और नियंत्रण की अभिव्यक्ति है जिसका उद्देश्य डराना और नीचा दिखाना होता है।

सहकर्मियों, पर्यवेक्षकों, अधीनस्थों और तीसरे पक्षों सहित लोगों की एक लम्बी सूची है जिनके द्वारा यह किया जा सकता है। इसके परिणामस्वरूप इसका अनुभव करने वाले व्यक्ति के साथ-साथ गवाहों और सहकर्मियों के लिए एक असुरक्षित और शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण पैदा होता है, और लोगों को गंभीर व्यक्तिगत, स्वास्थ्य, आर्थिक और सामाजिक लागतों का भार उठाना पड़ सकता है।

यौन उत्पीड़न से महिलाएं बुरी तरह प्रभावित होती हैं। यह महिलाओं और पुरुषों के बीच मौजूद शक्ति असमानताओं के कारण होता है, जिसका अर्थ है कि महिलाओं के शरीर को यौन उपभोग का वस्तु बना दिया जाता है। यूरोपीय संघ (ईयू) में हुए एक सर्वेक्षण से पता चला है कि यूरोपीय संघ में 40 से 50% महिलाओं ने काम और घर से बाहर निकलने के दौरान अवांछित यौन पहल, शारीरिक संपर्क या यौन उत्पीड़न के अन्य रूपों का अनुभव किया है।<sup>9</sup> इसी तरह, जापान, मलेशिया, फिलीपींस और दक्षिण कोरिया में हुए अध्ययनों ने दिखाया है कि 30-40% महिलाओं ने काम पर यौन उत्पीड़न का सामना किया है।<sup>10</sup>

➔ *विण्ड प्रो क्वो* (प्रतिदान) यौन उत्पीड़न तब होता है जब एक कामगार को काम में सहूलियत के लाभ के बदले में यौन सम्बन्ध बनाने के लिए कहा जाता है। जीबीवीएच के तेजी से सामान्य होते जा रहे स्वरूप में आज 'सेक्सटॉर्शन' में बहुत वृद्धि देखी जा रही है, जिसका अनिश्चित और अनौपचारिक काम में लगे श्रमिकों को विशेष रूप से सामना करना पड़ता है।<sup>11</sup>

8 अधिक जानकारी के लिए देखें: काम की दुनिया में यौन उत्पीड़न, ILO [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)

9 महिलाओं के खिलाफ हिंसा: ईयू-वाइड सर्वे, ईयू फंडामेंटल राइट्स एजेंसी (2014) <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

10 महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ हिंसा के आंकड़े, संयुक्त राष्ट्र महिला <https://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

11 काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न – ट्रेड यूनियन का दृष्टिकोण और कार्रवाई, प्च (2017) <sup>1</sup>जजचेरुधूपसवण्वतहध्वेच5धहतवनचेधचनइसपध...मकत्रdialogue/---actrav/documents/publication/wcms\_546645.pdf



“ एक नियोक्ता सोचेगा कि वह काम करने का अवसर देने के बदले में आपका यौन उत्पीड़न कर सकता है। कई महिलाएं अक्सर हार मान लेती हैं ताकि उन्हें अपने परिवार का पेट पालने के लिए कुछ काम और पैसा मिल सके। हमारे पास ऐसे मामले आये हैं जिनमें बॉस ने कहा कि “यदि आप मेरी प्रेमिका बन जाती हैं तो आप मेरी कार चला सकती हैं या ... आप कार्यालय में काम करना जारी रख सकती हैं।”

एग्नेस मोंगेरा, ऑनलाइन ड्राइवर, ट्रांसपोर्ट वर्कर्स यूनियन ऑफ़ केन्या (TAWU), केन्या

“ मलावी में, कई महिलाओं ने कहा कि उनका उत्पीड़न किया गया, लेकिन उन्हें नहीं पता कि इसकी रिपोर्ट कहां करें। यौन उत्पीड़न अक्सर किसी ऐसे व्यक्ति द्वारा होता है जो गरीबी का फायदा उठाने के लिए अपनी शक्ति का उपयोग करता है। शक्तिशाली पुरुष, जैसे कि प्रबंधक और पर्यवेक्षक, उन महिलाओं का उत्पीड़न करने के लिए अपने पदों का उपयोग करते हैं जो अपने अनुबंध को नवीनीकृत करना चाहती हैं। ये पुरुष सेक्स को ‘नौकरी के हिस्से’ के रूप में इस्तेमाल करते हैं। कई गरीब महिलाओं के लिए, यदि वे अपने अनुबंधों को नवीनीकृत करना चाहती हैं, तो उन्हें बॉस के साथ यौन संबंध बनाना पड़ेगा। यह विशेष रूप से तब सच हो जाता है जब लड़कियां अनिश्चित काम के माहौल में काम कर रही होती हैं। बॉस कई लड़कियों के साथ सोता है। इससे एचआईवी/एड्स भी फैलता है और गरीबी का चक्र अधिक बुरी स्थिति में पहुँच जाता है।

ज़ियोन लिआह पाकुलंतांदा, परियोजना अधिकारी, होटल, खाद्य प्रसंस्करण और खानपान श्रमिक संघ (एचएफपीसीडब्ल्यूयू), मलावी

➔ शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण वह आचरण, व्यवहार या भाषा है जो श्रमिकों के लिए डराने वाला, शत्रुतापूर्ण या अपमानजनक वातावरण बनाता है।

“ ... उत्पीड़क मेरे कार्यालय में वरिष्ठ संपादक थे। यह तब शुरू हुआ जब उन्होंने मुझसे काम के घंटों के बाद कार्यालय के मामले के बारे में बात करने के लिए कहा ... हालांकि मैंने काम के बाद उनसे मिलने से बचने के लिए बहाने बनाने की कोशिश की, लेकिन वह मुझसे मिलने का रास्ता खोजने में कामयाब रहे। मेरा यौन उत्पीड़न किया गया। यह दुख देने वाला था और मैं अपनी कहानी अपने दोस्तों या ऑफिस में अपने सहयोगियों के साथ साझा नहीं कर पा रही थी... तनाव के कारण मुझे अपनी नौकरी से इस्तीफा देना पड़ा। उन्होंने मुझे दूँडना जारी रखा और यहां तक कि मेरे करीबी दोस्तों के साथ भी पीछा किया जो अभी भी उनके साथ न्यूज़रूम में काम कर रही हैं ... इस अनुभव ने मेरा आत्मविश्वास छीन लिया है और मुझे निराशा महसूस हो रही है।

महिला पत्रकार, जकार्ता, इंडोनेशिया

यौन उत्पीड़न कई अलग-अलग रूप ले सकता है:

- **शारीरिक:** अवांछित और अनावश्यक शारीरिक स्पर्श, स्नेह, दुलार, आलिंगन, या चुंबन, शारीरिक हमला, अनावश्यक निकटता;
- **मौखिक:** यौन प्रकृति की या आपत्तिजनक टिप्पणियां, अपमान, चुटकुले, आक्षेप, या निजी जीवन, शारीरिक बनावट, लिंग पहचान या यौन अभिविन्यास के बारे में प्रश्न; अनुचित यौन निमंत्रण या अनुरोध;
- **अमौखिक:** अनुचित रूप से घूरना या कुदृष्टि डालना; आपत्तिजनक, यौन अभिव्यक्ति वाली तस्वीरें या उपहार देना या दिखाना; अभद्र प्रदर्शन; यौन अर्थ वाला कोई भी इशारा करना;
- **ऑनलाइन हिंसा:** अवांछित, आपत्तिजनक, यौन अभिव्यक्ति वाली ईमेल या संदेश भेजना; वर्चुअल मीटिंग प्लेटफॉर्म के उपयोग सहित ऑनलाइन अनुचित पहल।

“ मैं ऑफिस में हो रही क्रिसमस पार्टी में थी जब कंपनी के डायरेक्टर ने मुझे गलत तरीके से छुआ। मैंने पुलिस में शिकायत दर्ज कराने की कोशिश की, लेकिन उन्होंने कहा कि पर्याप्त सबूत नहीं हैं। एक सहकर्मी ने मुझे बताया कि उसने उसके साथ भी ऐसा ही किया था।

**महिला कर्मचारी, इलेक्ट्रिक सेक्टर, स्वीडन**

कार्यस्थलों सहित सार्वजनिक और निजी स्थानों पर यौन उत्पीड़न की रोजमर्रा की संस्कृति का होना बहुत आम बात है। इसे अक्सर 'नौकरी का हिस्सा' या 'मजाक करना' कह दिया जाता है। जानकारी या समर्थन के बिना, कई महिलाएं इसकी रिपोर्ट नहीं करती हैं। यूके के एक सर्वेक्षण में पाया गया कि 18–24 आयु वर्ग की 85% महिलाओं ने सार्वजनिक स्थानों पर अवांछित यौन ध्यान का अनुभव किया था और 45% ने अवांछित यौन स्पर्श का अनुभव किया था।<sup>12</sup>

□ एक विश्वविद्यालय में कार्यरत एक महिला से अकादमिक उपाध्यक्ष ने संपर्क किया, जिन्होंने उसे बताया कि वह उसमें रुचि रखता है। उसने उसे यह बताने की कोशिश की कि उसे कोई दिलचस्पी नहीं है, लेकिन उसने उसे और दूसरों को यह कहते हुए परेशान करना शुरू कर दिया कि वह उसके साथ रहना चाहता है। उसने अपने सहयोगियों को उसे यह अनुरोध स्वीकार करने के लिए मजबूर करने के लिए प्रोत्साहित करने में अपने पद का इस्तेमाल किया। सहकर्मियों ने उस पर दबाव बनाने के लिए संदेश और कॉल भेजे, वेतन देने से इनकार कर दिया और यहां तक कि जान से मारने की धमकी भी दी।<sup>13</sup>

**इथियोपियाई शिक्षक संघ (ईटीए), इथियोपिया**

## शारीरिक हिंसा

शारीरिक हिंसा शारीरिक, यौन, या मनोवैज्ञानिक नुकसान के इरादे से, शारीरिक बल का उपयोग है, या जिसके परिणामस्वरूप ऐसा होता है या होने की संभावना है। इसमें शारीरिक हमला और दुर्व्यवहार शामिल है, जिसमें पीटना, थप्पड़ मारना, लात मारना, धक्का देना, पिंच करना शामिल है। चरम मामलों में यह हत्या का कारण बन सकता है।

□ मोरक्को में महिला गारमेंट कर्मचारी ने शारीरिक और मौखिक दुर्व्यवहार की रिपोर्ट किया, जिसमें चुटकी काटना और थप्पड़ मारना शामिल है। कुछ को उनके द्वारा बनाए जा रहे कपड़ों से भी पीटा जाता है, अगर लगता है कि वे पर्याप्त तेजी से काम नहीं कर रही हैं।<sup>14</sup>

**गारमेंट सेक्टर, मोरक्को**

□ मुरनी (उसका असली नाम नहीं) पूर्वी जकार्ता, इंडोनेशिया में एक परिवार के लिए काम करती थी। वह खाना पकाने, सफाई करने और कपड़े धोने का काम करती थी। उसकी नियोक्ता बहुत गाली-गलौज करती थी, उसे वेतन नहीं देती थी, उसे अपर्याप्त भोजन देती थी, उसे घर से बाहर निकलने और उनके अलावा किसी और से संपर्क करने से रोकती थी। उसके नियोक्ता ने उसे भौतिक वस्तुओं से भी पीटा, उस पर गर्म पानी डाला और उसे लोहे से जला दिया, उसे धमकी दी कि अगर उसने कोई भी प्रतिरोध किया तो उसे कठोर सजा मिलेगी। एक दिन, मुरनी की मालकिन ने उस पर अपने पति में दिलचस्पी लेने का आरोप लगाया। उसने मुरनी को उसके कपड़े उतारकर उसकी योनि पर हमला करके दंडित किया। उसने दो पुरुष घरेलू कामगारों को जिन्हें उसने काम पर रखा था, मुरनी के साथ बलात्कार करने के लिए भी मजबूर किया। एक अन्य अवसर पर, उसने मुरनी को बिल्ली का मल खाने के लिए मजबूर किया, जिससे मुरनी को क्षय रोग हो गया। जब उसकी मालकिन ने झाड़ू से उसके मुंह को गंभीर रूप से घायल कर दिया, तो मुरनी टीवी केबल पर चढ़कर भाग निकली। वह सीधे पड़ोस की पुलिस चौकी पहुंची। वह बेहद कुपोषित थी, उसका वजन केवल 25 किलो था।<sup>15</sup>

12 महिलाओं के यौन उत्पीड़न के अनुभव पर आधारित सर्वेक्षण परिणाम, एंड वायलेंस अगेंस्ट वीमेन (2016)

<https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2016/03/08/third-women-groped-public>

13 स्कूल से संबंधित लिंग आधारित हिंसा को समाप्त करने के लिए कार्य करना, ईआई (2019) [https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrqbv\\_english\\_hires?fr=sYTKiOTEINDg3ODM](https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrqbv_english_hires?fr=sYTKiOTEINDg3ODM)

14 महिलाओं के खिलाफ कार्यस्थल में हिंसा का छिपा संकट, इंडस्ट्रीआल ग्लोबल यूनियन (2017) <http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

15 घरेलू कामगारों के खिलाफ लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न – एशिया की केस स्टोरीज, आईडीडब्ल्यूएफ (2020) [https://idwfd.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment\\_1](https://idwfd.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1)

## ▼ मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार

मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार पीड़ित/उत्तरजीवी पर नकारात्मक मनोवैज्ञानिक परिणाम के इरादे से शक्ति का उपयोग है, या जिसके परिणामस्वरूप ऐसा होने की संभावना है। इसमें मौखिक और अमौखिक दुर्व्यवहार, मनोवैज्ञानिक और यौन उत्पीड़न, धक्कामुक्की, भीड़ जुटाना, धमकी देना और भयभीत करना, और पीछा करना आदि शामिल हैं। इसमें सेक्सिस्ट या महिला विरोधी टिप्पणियां, और महिला के लिंग के आधार पर उत्पीड़न, धमकी देना और धौंस देना, जैसे कि बलात्कार की धमकी शामिल है।

“**मर्दाना या अपमानजनक सामग्री ... सेक्सिस्ट, नस्लवादी, स्त्री द्वेषी, ज़ेनोफोबिक अभिव्यक्तियों ... वाले चुटकुले या टिप्पणियां बहुत ही आम हैं।**

मार्सेलो डि स्टेफ़ानो, एसोसिएशन डेल पर्सनल डे ला यूनिवर्सिटी डी ब्यूनस आयर्स (एपीयूबीए), अर्जेन्टीना

मिरियम लेरॉय एक स्वतंत्र पत्रकार और बेल्लियम की लेखिका हैं। वह ऑनलाइन साइबरस्टॉकिंग, हिंसक अपमान और बलात्कार और मौत की धमकियों का शिकार हुई थी।

“**हजारों लोगों द्वारा अपमान और बलात्कार की धमकी, सैकड़ों लोगों द्वारा मौत की धमकी, सभी हमेशा यौन अर्थ के साथ। मेरे चेहरे के फोटोमॉन्टेज शुक्राणु और चोट के निशान से ढके हुए होते थे, मेरा सिर एक नंगी लाश के शरीर पर दिखाया जाता था, आदि ... मैंने काम करना जारी रखा और सोशल मीडिया पर ऐसे व्यवहार करती थी जैसे कि कुछ हुआ ही नहीं था, कम से कम यह दिखावा करते हुए कि यह सब मुझे प्रभावित नहीं करता है, ठीक वैसे ही जैसे पीछा करने वालों को यह संकेत न देना कि वे जीत गए हैं। लेकिन पुलिस मेरे घर के सामने गश्त कर रही थी, मेरे साथ काम करने के लिए एक सुरक्षा गार्ड था, मैं केवल भेष बदलकर ही घर से निकलती थी, और... मैं घबरा गई थी...**

मेरे अधिकांश सहयोगियों ने मेरे “मामले” में “उसने इसके लिए कहा था” का दृष्टिकोण अपनाया था। किसी ने भी जो हुआ था उसे सामने नहीं रखा, ऐसा लगता है, इस कहानी में जो चीज सबसे अधिक प्रकट है वह है: हमलों का स्त्री विरोधी आयाम। उनकी अविश्वसनीय हिंसा (यौन उत्पीड़न के बारे में मुझे चुप कराना) और तथ्य यह है कि वे व्यावहारिक रूप से सभी पुरुषों के काम थे।<sup>16</sup>

मिरियम लेरॉय, एसोसिएशन डेस जर्नलिस्ट्स प्रोफेशनल्स (एजेपी), बेल्लियम

बल प्रयोग, जबरदस्ती, धमकाना, नीचा दिखाना, दबंगई करना या नुकसान पहुंचाने की धमकी देना बदमाशी (बुलीइंग) कहलाता है। यह दो लोगों के बीच आमने-सामने या सामूहिक रूप से हो सकता है। जब श्रमिकों का एक समूह किसी व्यक्ति को लक्षित कर के शारीरिक और भावनात्मक शोषण और उत्पीड़न करता है तो इसे ‘उपद्रव’ कहा जाता है।

## ▼ आर्थिक हिंसा

जब कोई व्यक्ति किसी अन्य व्यक्ति के वित्तीय संसाधनों को उस व्यक्ति की सहमति के बिना नियंत्रित करता या उन संसाधनों का दुरुपयोग करता है तो यह आर्थिक हिंसा होती है। इसमें ऐसा कोई भी कार्य या व्यवहार शामिल है जो किसी व्यक्ति को आर्थिक नुकसान पहुंचाता है। उदाहरण के लिए, यह वित्तीय संसाधनों, शिक्षा, या श्रम बाजार तक पहुंच में रुकावट डालने, या गुजारा भत्ता जैसी आर्थिक जिम्मेदारियों का पालन नहीं करने का रूप ले सकता है। यह अक्सर घरेलू हिंसा का हिस्सा होता है। कार्यस्थल में यह किसी को यौन पहल का जवाब देने से इनकार करने पर बर्खास्त करने, या किसी को सेक्सिस्ट या भेदभावपूर्ण कारणों से पदोन्नति देने या डिमोट करने का रूप ले सकता है।

उदाहरण के लिए, घरेलू कामगार आमतौर पर नियोक्ताओं से आर्थिक हिंसा का शिकार होते हैं। नियोक्ता बिलकुल भी नहीं या बहुत कम मजदूरी का भुगतान कर सकता है, वेतन भुगतान स्थगित कर सकता है, या पर्याप्त मजदूरी के बिना अधिक काम के घंटे या कार्यों की मांग कर सकता है। यह नियोक्ताओं का नियंत्रण बनाए रखता है। आर्थिक हिंसा और यौन हिंसा अक्सर यौन ब्लैकमेल के रूप में आपस में जुड़ी होती है, जैसे कि जब कोई घरेलू कामगार यौन सेवाएं प्रदान नहीं करती है तब नियोक्ता उसे नौकरी से निकालने की धमकी देता है। यह प्रवासी कामगारों के लिए भी बेहद आम बात है – जिनमें से कई घरेलू कामगार होती हैं।

16 महिला पत्रकारों की और अधिक गवाही पढ़ने के लिए देखें: महिला श्रमिकों की गवाही, IFJ, (2017)

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

## ▼ घरेलू हिंसा

घरेलू हिंसा जीबीवीएच का सबसे व्यापक रूप है। दुनिया भर में लगभग 35% महिलाओं ने अपने जीवनकाल में या तो शारीरिक और/या यौन अंतरंग साथी की हिंसा या गैर-साथी की यौन हिंसा का अनुभव किया है। जिसमें से अधिकांश हिंसा अंतरंग साथी की हिंसा है। कुछ राष्ट्रीय अध्ययनों में यह आंकड़ा 70% तक ऊंचा हो सकता है।<sup>17</sup>

- ➔ कनाडा में कैनेडियन लेबर कांग्रेस (सीएलसी) के एक अध्ययन में, 33% उत्तरदाताओं ने एक अंतरंग साथी से घरेलू हिंसा के बारे में बताया, जिसमें पुरुषों की तुलना में महिलाओं को इसका अनुभव होने की अधिक संभावना थी। घरेलू हिंसा का अनुभव करने वालों में से 38% ने कहा कि इससे काम पर जाने की उनकी क्षमता प्रभावित हुई, और 82% ने कहा कि इससे उनके काम के प्रदर्शन पर नकारात्मक प्रभाव पड़ा।<sup>18</sup>
- ➔ इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ) के सहयोगियों पर हुए एक अध्ययन में पाया गया कि सर्वेक्षण में शामिल 15,561 श्रमिकों में से 75% (जिनमें से 98% महिलाएं थीं) को घरेलू हिंसा के प्रत्यक्ष (47%) या अप्रत्यक्ष (28%) अनुभव हुए थे। जिन लोगों को घरेलू हिंसा का व्यक्तिगत अनुभव था, उनमें से 92% ने बताया कि इससे उनकी काम करने की क्षमता प्रभावित हुई।<sup>19</sup>

घरेलू हिंसा एक ऐसी हिंसा और उत्पीड़न है जो परिवार या घरेलू इकाई के सदस्यों के बीच होता है। यह पूर्व साथियों द्वारा भी किया गया हो सकता है। घरेलू हिंसा को 'घरेलू दुर्व्यवहार', 'पारिवारिक हिंसा' या 'अंतरंग साथी द्वारा हिंसा' के नाम से भी जाना जाता है।

इसके कई रूप हो सकते हैं, जिसमें शामिल हैं:

- ➔ **जबरन नियंत्रण:** हमला, यौन उत्पीड़न, धमकी, अपमान और डराने-धमकाने के कृत्यों का एक कार्य/पैटर्न जो नुकसान पहुंचाने, दंडित करने या डराने के लिए उपयोग किया जाता है
- ➔ **मनोवैज्ञानिक/भावनात्मक दुर्व्यवहार:** अपमान, खतरा, धमकी, नाम धरना सहित
- ➔ **शारीरिक शोषण:** जिसमें पीटना, थप्पड़ मारना, घूंसा मारना, लात मारना, धक्का देना, कैद करना शामिल है

- ➔ **यौन शोषण:** बलात्कार, जबरन यौन गतिविधियां, यौन आरोप, जबरन गर्भधारण या गर्भपात सहित
- ➔ **आर्थिक/वित्तीय हिंसा:** जिसमें व्यक्ति को नौकरी करने से रोकना, उनका पैसा लेना, वित्त को नियंत्रित करना शामिल है
- ➔ **उत्पीड़न और पीछा करना**
- ➔ **ऑनलाइन दुर्व्यवहार:** संवेदनशील या अंतरंग जानकारी को सोशल मीडिया पर साझा करना व उसकी धमकी देना सहित

घरेलू हिंसा का अनुभव किसी को भी हो सकता है। लेकिन महिलाओं का इसका पीड़ित/उत्तरजीवी होने की संभावना अधिक होती है और मुख्य रूप से अपराधी पुरुष ही होते हैं। ऐसा इसलिए है क्योंकि घरेलू हिंसा शक्ति और नियंत्रण का मुद्दा है और इसकी जड़ें महिलाओं और पुरुषों के बीच असमानताओं में हैं।

घरेलू हिंसा का महिलाओं के शारीरिक और मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य के साथ-साथ आर्थिक परिणामों पर भी विनाशकारी प्रभाव पड़ता है।

हालांकि घरेलू हिंसा की शुरुआत घर से होती है, लेकिन यह काम की दुनिया को प्रभावित कर सकती है। जिन लोगों को नुकसान हुआ है, उन्हें ठीक होने के लिए काम से समय निकालना पड़ सकता है। अपराधी पीड़ितों/उत्तरजीवी लोगों को उनके कार्यस्थल पर/उनका पीछा कर सकते हैं या धमकी दे सकते हैं, उन्हें काम पर जाने से रोक सकते हैं, या उनकी कमाई रोक सकते हैं। परिणामस्वरूप, कामगारों को काम पर जाने में देर हो सकती है, काम छूट सकता है, या उनके काम के प्रदर्शन पर नकारात्मक प्रभाव पड़ सकता है। इससे उन्हें अपनी नौकरी से हाथ धोना पड़ सकता है, जो उनके लिए विनाशकारी होता है: नौकरी से मिलने वाली आर्थिक स्वतंत्रता के बिना, वे हिंसा से बच नहीं सकते।

17 महिलाओं के खिलाफ हिंसा को समाप्त करना – तथ्य और आंकड़े, संयुक्त राष्ट्र महिला <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 क्या कार्यस्थल सुरक्षित हो सकता है, जब घर सुरक्षित नहीं है – सर्वेक्षण निष्कर्ष, सीएलसी (2014) [http://dvwatworknet.org/sites/dvwatworknet.org/files/Canada\\_survey\\_report\\_2014\\_EN\\_0.pdf](http://dvwatworknet.org/sites/dvwatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf)

19 भारत में कार्यस्थलों में घरेलू हिंसा का प्रभाव, आईटीएफ (2020) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

घरेलू हिंसा एक कर्मचारी के सहयोगियों को भी प्रभावित कर सकती है। अपराधी कार्यस्थल के सहयोगियों को भी धमका सकते हैं या उन्हें चोट पहुँचा सकते हैं। घरेलू हिंसा से पीड़ित व्यक्ति अनुपस्थित, या थका हुआ और इतने दबाव में हो सकता है कि काम में उसकी सतर्कता में कमी हो सकती है। इससे उनके और/या उनके सहयोगियों के लिए व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा में जोखिम पैदा हो सकता है। या उनकी उत्पादकता में भारी कमी आ सकती है, उनके सहकर्मियों पर दबाव अधिक पड़ सकता है।

घरेलू हिंसा के पुरुष अपराधियों पर आईटीएफ द्वारा 2019 में किए गए एक अध्ययन से पता चला है कि:<sup>20</sup>

- पुरुष पितृसत्तात्मक सामाजिक मानदंडों द्वारा अपने परिवार में महिलाओं और बच्चों पर नियंत्रण करने का दबाव महसूस करते हैं।
- पुरुष अक्सर घरेलू हिंसा, शक्ति और नियंत्रण के अपने कार्यों को सही ठहराने की कोशिश करते हैं
- पुरुष अक्सर घरेलू हिंसा को केवल शारीरिक और मौखिक रूपों से जोड़ते हैं।
- घरेलू हिंसा के अपराध से पुरुष कामगार काम पर नकारात्मक रूप से प्रभावित होते हैं।
- घरेलू हिंसा के अपने अपराध से प्रभावित पुरुष उत्तरदाताओं के कारण होने वाली कार्यस्थल दुर्घटनाएं, यात्रियों और कर्मचारियों की सुरक्षा को खतरे में डालती हैं और इससे नियोक्ता पर काफी अधिक लागत पड़ जाती है।
- पुरुष उत्तरदाताओं को अपनी समस्याओं को साझा करने, अपने अनुभवों के बारे में बात करने और घरेलू हिंसा में उनकी भागीदारी को कम करने में मदद के लिए पेशेवर परामर्श सहायता प्राप्त करने के लिए काम पर एक सुरक्षित स्थान की आवश्यकता होती है।

काम की दुनिया पर इसके भारी प्रभाव के बावजूद, कई लोगों का मानना है कि घरेलू हिंसा एक निजी मुद्दा है जिससे कार्यस्थल में नहीं निपटा जाना चाहिए। लेकिन घरेलू हिंसा कोई निजी मामला नहीं है। यह एक सामाजिक मुद्दा है।

“ यह महत्वपूर्ण है क्योंकि किसी भी रूप में हिंसा काम की दुनिया को भी प्रभावित करती है, एक महिला जो घर पर हिंसा का अनुभव करती है, वह अपनी समस्याओं को काम पर ले जाने से नहीं बच सकती है, इसलिए कार्यस्थल में उपाय करना महत्वपूर्ण है।

एना सांचेज़ नवारो, फेडेरसिओन डी सर्विसिसियोस ए ला सिउदाडानिया डे कॉमिसियोनेस ओब्रेरास (एफएससी-सीसीओओ), स्पेन



कोविड-19 महामारी के दौरान, घरेलू हिंसा की घटनाओं में नाटकीय वृद्धि हुई है, जिससे घरेलू हिंसा को 'छाया महामारी' भी कहा जाने लगा है।<sup>21</sup> एक साथी के साथ घर पर सीमित रहना, परिवारों पर अतिरिक्त वित्तीय और अन्य तनाव और दबाव, और रिमोट कार्य में वृद्धि का मतलब है कि घर कई श्रमिकों के लिए एक सुरक्षित जगह नहीं है। अब, पहले से कहीं अधिक, घरेलू हिंसा काम का मुद्दा बन गया है।

20 घरेलू हिंसा और कार्यस्थल: पुरुषों के पर एक गुणात्मक अध्ययन, आईटीएफ (2019)

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

21 कोविड-19 और महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ हिंसा का अंत, संयुक्त राष्ट्र महिला (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>



## 1.3

### सबसे बड़े जोखिम में कौन है?

काम की दुनिया में हर कोई हिंसा और उत्पीड़न से प्रभावित हो सकता है, लेकिन हिंसा और उत्पीड़न का जोखिम कार्य क्षेत्र, व्यवसाय और/या काम करने की व्यवस्था के आधार पर भिन्न हो सकता है।

#### ▼ तीसरे पक्षों के साथ काम करना

जो कामगार अपने काम के हिस्से के रूप में तीसरे पक्ष से संभावित रूप से असुरक्षित आदानप्रदान करते हैं, वे उच्च जोखिम में होते हैं। उदाहरण के लिए, खुदरा और सेवा क्षेत्र में ग्राहकों से हिंसा और धमकियां आम हैं।

ऑस्ट्रेलिया में शॉप, डिस्ट्रीब्यूटिव एंड एलाइड एम्प्लॉइज एसोसिएशन (एसडीए) खुदरा, फास्ट फूड और वेयरहाउसिंग उद्योगों में ग्राहकों की तरफ से दुर्व्यवहार और हिंसा खत्म करने के लिए अभियान चला रहा है। 2017 में हुए एक सर्वेक्षण में, पाया गया कि सर्वेक्षण में शामिल 6,000 खुदरा और फास्ट-फूड श्रमिकों में से 85% ने काम पर ग्राहकों की तरफ से दुर्व्यवहार का अनुभव किया था।<sup>22</sup> तब से, यूनियन, नियोक्ताओं द्वारा अपमानजनक और हिंसक व्यवहार के सम्बन्ध में शून्य-सहिष्णुता का दृष्टिकोण अपनाए जाने और इसकी रिपोर्ट करने के तरीके प्रदान करने के लिए संघर्ष करते हुए 'कोई भी सेवा पाने के योग्य नहीं है' नामक एक राष्ट्रीय अभियान चला रही है।

→ <https://national.sda.com.au/sdaw/>

“हमारे सदस्यों को अक्सर जनता की तरफ से दुर्व्यवहार का सामना करना पड़ता है। हम चाहते हैं कि नियोक्ता दुर्व्यवहार और हिंसा को दूर करने के लिए प्रतिबद्ध हों। हम ऐसे उपायों पर विचार कर रहे हैं जिससे यह लंबे समय तक उद्योग में एक मुद्दे के रूप में शामिल होगा और इसे निरंतर आधार पर सुलझाया जाएगा। हमने नियोक्ताओं के साथ मिलकर एक संयुक्त दृष्टिकोण अपनाया जाना सुनिश्चित करने के लिए प्रभावी ढंग से काम किया है ... हमने ग्राहकों द्वारा दुर्व्यवहार और हिंसा के बारे में उद्योग प्रशिक्षण विकसित और कार्यान्वित किया है जो एक प्रमाणपत्र स्तर का प्रशिक्षण कार्यक्रम होगा ... स्थितियों में कमी करने में मदद करने के लिए प्रबंधकों को प्रशिक्षण भी इस दिशा में एक महत्वपूर्ण उपकरण है। हमारे सभी सदस्यों के सामने एक सामान्य विषय यह है कि जब किसी ग्राहक द्वारा उनके साथ दुर्व्यवहार किया जाता है, तो प्रबंधकों को यह नहीं पता होता है कि इससे प्रभावी ढंग से कैसे निपटा जाए। हमने प्रबंधन और कर्मचारियों को स्थिति खराब होने पर उससे निपटने में सक्षम बनाने के लिए प्रशिक्षण में निवेश किया है ...

हमने नियोक्ताओं को उनकी रिटर्न नीतियों जैसी चीजों पर विचार करने के लिए भी प्रोत्साहित किया। हमारे सदस्यों की प्रतिक्रिया यह है कि रिटर्न नीति प्रभावित कर सकती है कि आपके साथ दुर्व्यवहार कितना होगा। यदि आपके पास एक मजबूत रिटर्न नीति है, तो आपको ग्राहकों को बहुत अधिक ना कहना होगा ... इससे ग्राहकों की तरफ से बहुत दुर्व्यवहार और गुस्सा का सामना करना पड़ता है। इसके बाद जब सदस्य प्रबंधक को बुलाते हैं, तो प्रबंधक ग्राहक की मांग पूरी कर देता है... यह हमारे सदस्यों की एक बड़ी शिकायत थी। वे एक अनिवार्य नीति लागू कर रहे होते हैं, और इसके लिए सभी प्रकार के दुर्व्यवहार का सामना करते हैं और फिर प्रबंधक उनकी मांग पूरी कर देता है। हमने नियोक्ताओं से बात की ताकि उन्हें समस्या को और इसमें उनकी नीतियों के योगदान को समझने में मदद मिल सके।

जूलिया फॉक्स, राष्ट्रीय सहायक सचिव, एसडीए, ऑस्ट्रेलिया

तीसरे पक्ष की ओर से हिंसा और उत्पीड़न को नियंत्रित करना कठिन होता है, और हो सकता है कि इससे वह (या कर्मचारी को महसूस हो कि ऐसा नहीं हो सकता) उसी तरह से नहीं निपट सकता है जिस तरह से अपराधी कोई अन्य कर्मचारी होने पर निपट सकता था। यह पर्यटन, होटल, रेस्तरां, कैसीनो और बार के विभिन्न सेक्टरों में व्यापक है, जहां यह विचार प्रभावी होता है कि 'ग्राहक हमेशा सही होता है', ग्राहक द्वारा शराब का सेवन, और सभी को टिप देना, जोखिम को बढ़ाने में योगदान देता है। इन क्षेत्रों में रोजगार अक्सर गैर-मानक वाला और अनिश्चित होता है, जो जोखिम को और अधिक बढ़ा देता है।

**कंबोडिया के नोम पेन्ह में नागा वर्ल्ड होटल कसीनो में काम करने वालों ने बताया कि उनके उपर शारीरिक हमला किया गया, उनका यौन उत्पीड़न किया गया और उनके चेहरे पर गर्म पेय पदार्थ फेंका गया। अपमान करने वाले ग्राहकों पर कोई परिणामी कार्यवाही नहीं की गई। प्रबंधन श्रमिकों से कहता है कि इसके सम्बन्ध में कुछ नहीं किया जा सकता है। कर्मचारियों से उनके साथ दुर्व्यवहार करने वाले मेहमान ग्राहकों से क्षमा मांगने और वापस काम पर लग जाने की अपेक्षा की जाती है।<sup>23</sup>**

यूके में, यूनाइट द यूनियन ने पाया कि 10 में से 9 हॉस्पिटैलिटी स्टाफ ने काम के दौरान यौन उत्पीड़न का अनुभव किया है। जिन लोगों ने बताया कि उनका यौन उत्पीड़न किया गया, उनमें से 50% से अधिक ने कहा कि अपराधी आम जनता के लोग थे। जिन लोगों का उत्पीड़न किया गया उनमें से कई ने कहा कि इसके कारण वे अपनी नौकरी छोड़ना चाहते हैं और उन्हें काम पर असुरक्षित और आत्मविश्वास में कमी महसूस होती है।<sup>24</sup>

शिकागो, संयुक्त राज्य अमेरिका में, यूनाइट हियर लोकल 1 द्वारा होटलों और कैसीनो में काम करने वालों पर किए गए एक सर्वेक्षण से पता चला है कि कर्मचारियों को मुख्य रूप से पुरुष मेहमानों की तरफ से उच्च स्तर के यौन उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है। किए गए सर्वेक्षण में पाया गया है 58% होटल कर्मचारियों और 77% कैसीनो कर्मचारियों का किसी अतिथि द्वारा यौन उत्पीड़न किया गया है। सर्वेक्षण में शामिल लगभग आधे हाउसकीपर्स (49%) ने दरवाजा खोलने वाले अतिथि को नंगा या खुद को दिखाते हुए देखा था।<sup>25</sup>

**“कर्मचारी के पास अपनी आवाज उठाने की क्षमता शायद न हो, क्योंकि वह एक कर्मचारी है, और ... जैसा कि कहा जाता है, 'ग्राहक हमेशा सही होता है'। इस तरह के लोगों को निशाना बनाया जा सकता है क्योंकि उनके पास खुद को व्यक्त करने के लिए कोई आवाज नहीं होती है... यूनियनों के रूप में, हम यौन उत्पीड़न के बारे में नीतियां लागू करने की मांग कर रहे हैं जो लोगों के ऐसे कमजोर समूहों की रक्षा करेगी। इन नीतियों में रिपोर्टिंग प्रक्रियाएं और अपराधियों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्रवाई शामिल होगी... यूनियन CB। में ऐसे खंड भी शामिल करेंगे जो काम की दुनिया में कामगारों को उत्पीड़न से बचाते हैं।**

कैरोलीन बुसाका, केन्याई चीनी बागान श्रमिक संघ (KUSPA), केन्या

शिक्षा के क्षेत्र में, शिक्षकों को भी स्कूल में छात्रों से, और ऑनलाइन छात्रों और अभिभावकों से मौखिक, शारीरिक और मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार का सामना करना पड़ता है। उन्हें आमतौर पर अपमानजनक टिप्पणियां, विद्यार्थियों के साथ अनुचित व्यवहार के आरोप, सेक्सिस्ट और नस्लवादी दुर्व्यवहार और मौत की धमकी मिलती है।

परिवहन क्षेत्र में, विशेष रूप से टिकटों की जाँच करने और किराए में हेरफेर से रोकने के लिए जिम्मेदार कर्मचारियों द्वारा जनता की तरफ से मौखिक दुर्व्यवहार और यौन उत्पीड़न का सामना करना भी आम है।

**“मेरे साथियों को थप्पड़ मारे गए, उनके बाल खींचे गए, मुझे मारे गए। ऐसी ही एक स्थिति में हमारे एक पुरुष सहकर्मी की पहले मृत्यु भी हो चुकी थी। नियामक निकायों द्वारा किए गए उपाय प्रभावी नहीं रहे हैं।**

महिला टिकट कलेक्टर, कोलम्बिया

23 नागा वर्ल्ड होटल कैसीनो वर्कर्स, IUF (2019) <https://www.iuf.org/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

24 नॉट ऑन दी मेन्यू – यूनाइट सर्वे, यूनाइट द यूनियन (2018) <https://unitelive.org/14506-2/>

25 हैंड्स ऑफ पैट ऑन – शिकागो के आतिथ्य उद्योग में यौन उत्पीड़न, यूनाइट हियर लोकल 1 (2016) <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

“ एक क्लाइंट को ... मैं उसके घर पहुँचाने जा रही थी, उसने आगे की सीट पर बैठने का फैसला किया और उसने अपने पैरों को डैशबोर्ड पर रख दिया। जब मैंने उससे पैर हटाने के लिए कहा ... उसने कहा कि उन्होंने यात्रा के लिए भुगतान किया है, इसका मतलब है कि वह अपनी इच्छानुसार बैठ सकता है। उसने मुझसे कहा कि जब मैं इतनी खूबसूरत महिला हूँ तो मैं ड्राइवर का काम क्यों करती हूँ। फिर उसने मेरे शरीर को छूने की कोशिश की। यह बहुत घटिया था। मैं गाड़ी सीधे थाने ले गई और इसकी रिपोर्ट की ... उस आदमी को अदालत का सामना करना पड़ा और जुर्माना भरना पड़ा। इसने मुझे मानसिक रूप से प्रभावित किया ... मैं यह छवि अपने दिमाग से कभी नहीं निकाल सकी ...

एग्नेस मोंगेरा, ऑनलाइन ड्राइवर, ट्रांसपोर्ट वर्कर्स यूनियन ऑफ़ केन्या (TAWU), केन्या

जब कर्मचारी कीमती सामान, पैसा या दवाएं संभाल रहे होते हैं तो नौकरियां और भी अधिक जोखिम भरी हो सकती हैं।

“ हमारे पास पहले ही लगभग दस से अधिक लोगों के बारे में जानकारी है जिन्हें कैश ट्रिप के दौरान बंदूक की नोक पर लूट लिया गया था... एक महिला उबर ड्राइवर जिनका कैश ट्रिप के दौरान बलात्कार किया गया है। कितने ही लोगों के साथ उनकी नकद राशि छीने जाने से पहले बलात्कार और हत्या कर दी जाती है और मारपीट की जाती है... इसे रोका जाना चाहिए?

उबर ड्राइवर्स गिल्ड प्रतिनिधि

बीमार, व्यथित, मादक द्रव्यों के सेवन की समस्या वाले या दवा पर निर्भर ग्राहकों या रोगियों को देखभाल प्रदान करने में भी – जैसे कि स्वास्थ्य क्षेत्र में – हिंसा का खतरा अधिक होता है। स्वास्थ्य देखभाल कर्मचारियों से उच्चतम स्तरों की हिंसा के कुछ रिपोर्ट मिलती रहती है। रोगियों और आगंतुकों की ओर से मौखिक आक्रामकता, शारीरिक हिंसा और यौन उत्पीड़न आम बात है। स्टाफ को अपर्याप्त प्रशिक्षण और उनकी संख्या में कमी के कारण स्थिति और भी अधिक खराब हो जाती है। यूके में ट्रेड्स यूनियन कांग्रेस (टीयूसी) के एक अध्ययन में पाया गया कि हर 8 में से 1 व्यक्ति ने काम पर हिंसा का अनुभव किया है, जिसमें से सबसे अधिक रिपोर्ट (22%) चिकित्सा और स्वास्थ्य कर्मचारियों के समूह ने की है।<sup>26</sup>

“ स्वास्थ्य क्षेत्र में हिंसा के रूप हैं – रोगियों और प्रबंधन द्वारा मौखिक दुर्व्यवहार ... कर्मचारियों को आम जनता द्वारा उत्पीड़न, साइबर हमले का भी अनुभव करना पड़ता है। हिंसा और उत्पीड़न का मनोवैज्ञानिक प्रभाव पड़ता है... यह अत्यधिक उच्च स्तर के अवसाद, अनिद्रा, उत्पादकता में कमी, और काम से अनुपस्थिति का कारण भी बन सकता है...

आइरीन खुमालो, उपाध्यक्ष, स्वाजीलैंड डेमोक्रेटिक नर्स यूनियन (एसडीएनयू), स्वाजीलैंड / इस्वातिनी

हिंसा और उत्पीड़न का खतरा उस समय भी बढ़ जाता है जब किसी कर्मचारी को अनुरोधों को अस्वीकार करना पड़ता है या व्यक्तियों की स्वतंत्रता को प्रतिबंधित करना पड़ता है। अपने काम की जिम्मेदारियों के हिस्से के रूप में गोपनीय जानकारी से निपटने वाले कर्मचारियों के उपर भी जोखिम बढ़ जाता है। यह सार्वजनिक क्षेत्र के भीतर आम बात है।

## अकेले काम करना

किसी गवाह के बिना अकेले या अलगाव में काम करना भी एक जोखिम कारक होता है। इसमें उप-ठेकेदारी में और आउटसोर्स किए गए काम, नियोक्ताओं या ग्राहकों के घरों में, अलग-थलग इकाइयों में, या ऐसे घंटों के दौरान काम करना शामिल हो सकता है जब आसपास अन्य कर्मचारी कम होते हैं जैसे कि देर रात में काम करना।

उदाहरण के लिए, सामाजिक देखभाल कर्मचारियों को – जो अपने काम की सार्वजनिक प्रकृति और ज्यादातर महिलाएं और जातीय कर्मचारी होने के कारण पहले से ही जोखिम में होते हैं – आमतौर पर ऐसे व्यक्तियों के साथ अकेले काम करना पड़ सकता है जो विभिन्न स्थितियों या बीमारियों के कारण अपने व्यवहार को नियंत्रित करने में असमर्थ हो सकते हैं। इसका मतलब यह है कि उन्हें अक्सर हिंसा और उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है।

यूके में जीएमबी द्वारा किए गए एक सर्वेक्षण में, जो देखभाल कर्मियों का प्रतिनिधित्व करता है, पाया गया कि, पिछले पांच वर्षों में, देखभाल कर्मियों को 6,000 से अधिक हिंसक हमलों का सामना करना पड़ा है। उनमें से 83% लोग इतने गंभीर रूप से घायल हुए कि उन्हें कम से कम सात दिन तक की काम से छुट्टी लेनी पड़ी।<sup>27</sup>

26 आठ में से एक व्यक्ति कार्यस्थल पर हिंसा का अनुभव करता है, टीयूसी (2016) <https://www.tuc.org.uk/news/one-eight-people-experience-violence-work-says-tuc>

27 काम पर हिंसा के कारण 6,000 देखभालकर्ता गंभीर रूप से घायल हो गए, जीएमबी (2019) <https://www.gmb.org.uk/news/carers-suffer-6000-serious-injuries-violence-work>

घरेलू कामगार बेहद कम वेतन पर लंबे समय तक काम करते हैं और निजी घरों में अलग-थलग रहते हैं। नतीजतन, उनके साथ धमकी, दुर्व्यवहार और यौन उत्पीड़न आम होता है। लैटिन अमेरिका में इंटरनेशनल डोमेस्टिक वर्कर्स फंडेशन (IDWF) ने पाया कि 10 में से 8 घरेलू कामगारों को काम के दौरान किसी न किसी रूप में हिंसा का सामना करना पड़ता है।

**□** एलिसिया, जो निकारागुआ की एक प्रवासी घरेलू कामगार है, कोस्टा रिका में एक राजनेता के लिए काम कर रही थी। नियोक्ता का बेटा एक ड्रग एडिक्ट था और अक्सर एलिसिया के साथ सारा दिन अकेला रहता था। बेटा अक्सर हिंसक और आक्रामक हो जाता था और एलिसिया के बारे में अनुचित यौन टिप्पणी और पहल करता था।

एक दिन बेटा जब घर से बाहर था घर का दरवाजा बंद हो गया। वह क्रोधित हो उठा था। जब वह अंदर जाने में कामयाब हुआ, तो वह एलिसिया के उपर आक्रामक हो गया। उसने एक चाकू उठा लिया और एलिसिया के गले पर लगा दिया, और जबरदस्ती उसके कपड़े उतारने लगा। एलिसिया ने उससे चाकू हटाने के लिए भीख माँगी, लेकिन उसने उसका अपमान करते हुए उसे अपने घुटनों पर बैठने के लिए मजबूर कर दिया। फिर वह उसका नाम पुकारते हुए हस्तमैथुन करने लगा, वह 'बेवकूफ कुतिया, तुम किसी भी लायक नहीं हो, तुम सिर्फ एक घरेलू कामगार हो, तुम एक गंदी अप्रवासी हो' जैसी बातें कहता रहा। फिर उसने एलिसिया के पूरे चेहरे पर और नग्न शरीर के ऊपरी भाग पर वीर्य स्खलन कर दिया।

जब उसके मालिक को इसके बारे में पता चला, तो उसने उसे बिना कोई भुगतान दिए काम से निकाल दिया और कोई शिकायत करने पर निर्वासित करने की धमकी दी। बेटे ने जान से मारने की भी धमकी दी। एलिसिया पूरी तरह से आतंकित और आहत थी, वह शक्तिहीन और असहाय महसूस कर रही थी। आज भी, जब वह अपने मालिकों की कार जैसी कोई कार देखती है, तो उसे घबराहट और चिंता के दौरे पड़ने लगते हैं।

परिवहन क्षेत्र में, जहाज श्रमिकों को समुद्र में उनके अलगाव के कारण अत्यधिक हिंसा का सामना करना पड़ता है।

ऑन बोर्ड, वे अक्सर राष्ट्रीय या अंतर्राष्ट्रीय सुरक्षा के बिना होते हैं, और एक शिफ्ट पूरी करने के बाद कार्यस्थल से चले जाने में असमर्थ होने के कारण उत्पीड़न और भी बदतर बन जाता है।

**“** अभी भी ऐसे लोग हैं जो समुद्र में जाने के बाद राक्षसों में बदल जाते हैं। एकांत इसका एक कारक हो सकता है ... चूंकि एक जहाज तत्काल मदद से सैकड़ों मील दूर होता है और इसलिए पीड़ित अधिक असहाय हो जाता है ... एक मामला ऐसा भी था जिसमें किसी ने कैप्टन से सहकर्मी के साथ बदसलूकी के बारे में बताया ... कैप्टन ने इसे दबा लिया और कार्यालय को रिपोर्ट नहीं बताया। यह एक सामान्य घटना है... दुर्व्यवहार के डर से कर्मचारी सो नहीं सकते और ठीक से काम नहीं कर सकते... वे कंपनी छोड़ देते हैं और हमलावर उसी कंपनी में काम करना जारी रखता है...

जैस्मीन सी. लुबार्डा, महिला समिति अधिकारी, एसोसिएटेड मरीन ऑफिसर्स और सीमेन यूनियन ऑफ फिलीपींस (AMOSUP), फिलीपींस

## ▼ ऑनलाइन कार्य करना

ऑनलाइन उपस्थिति वाले कर्मचारी – उदाहरण के लिए, मीडिया क्षेत्र में काम करने वाले कर्मचारी जैसे पत्रकार – साइबर धमकी, ऑनलाइन हिंसा और उत्पीड़न के अधिक जोखिम में होते हैं। IFJ ने पाया कि लगभग दो-तिहाई महिला पत्रकारों को ऑनलाइन दुर्व्यवहार का सामना करना पड़ा है।<sup>28</sup>

**“** मुझे महिला फुटबॉल को अपमानित करने वाली टिप्पणियां मिलीं, जिसमें कहा गया था कि जिन लड़कियों ने ... इसे पत्रकारिता के स्तर पर कवर किया था, इसका वित्तपोषण करना चाहिए, कि यह कुछ ऐसा था जो हर किसी के लिए मायने नहीं रखता था, कि महिलाएं फुटबॉल खेलना नहीं जानती थीं ... फिर वह कहा गया जिससे सीधा मेरा अपमान किया गया था... "गधे", "बेवकूफ", "फेमिनाज़ी" से लेकर "वेश्या" और "फूहड़" तक ... अब मैं सोशल मीडिया पर साझा की जाने वाली अपनी चीजों के बारे में अधिक जागरूक हूँ... मैं अपने चेहरे या अपने परिवार और दोस्तों की तस्वीरें पोस्ट नहीं करती। मैं यथासंभव गुमनाम रहने की कोशिश करती हूँ ... इन हमलों को हिंसक हमले या शारीरिक उत्पीड़न की तरह माना जाना चाहिए। और पत्रकारों के मामले में, उन्हें और अधिक संरक्षित किया जाना चाहिए; अगर हमें धमकियां मिलती रहती हैं तो हम मुक्त पत्रकारिता नहीं कर सकते।

लौरा क्रेस्पो, पत्रकार, स्पेन

28 ऑनलाइन उत्पीड़न के बारे में वैश्विक सर्वेक्षण, IFJ (2018)

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/article/ifj-global-survey-shows-massive-impact-of-online-abuse-on-women-journalists.html>

“ जब मैं इंडोनेशिया के एक प्रमुख न्यूज़ रूम में जूनियर रिपोर्टर के रूप में इंटरन था, तो मुझे मेरे एक स्रोत द्वारा परेशान किया जा रहा था। मैंने उसका साक्षात्कार लेने के लिए उससे संपर्क किया था... जब हमने काम पूरा कर लिया था, उसके बाद उसने व्हाट्सएप के माध्यम से मुझसे कई बार संपर्क किया और यौन संबंध बनाने का अनुरोध किया। मुझे नहीं पता था कि मेरे न्यूज़ रूम में कोई प्रणाली स्थापित है जिससे मैं इस बात की रिपोर्ट कर सकूँ और कार्यालय उत्पीड़क से निपट सकूँ। मैंने उस समय घटना के बारे में किसी और को बताया तक नहीं। मैंने केवल इतना ही किया कि उत्पीड़क का नंबर ब्लॉक कर दिया।

महिला पत्रकार, जकार्ता, इंडोनेशिया

### ▼ काम के घंटे और स्थान

घर से काम पर और काम से घर पर आना-जाना – खासकर देर रात और दूर-दराज के स्थानों पर आने-जाने के दौरान भी – कर्मचारी हिंसा और उत्पीड़न का शिकार हो सकते हैं। यह वैश्विक आपूर्ति श्रृंखला के निचले हिस्से में काम करने वाले श्रमिकों के लिए एक विशेष समस्या है, जिनको उत्पादन के दबाव के परिणामस्वरूप अनैच्छिक ओवरटाइम का सामना करना पड़ता है।

“ एक मामले में ... प्रबंधक ने सामूहिक सौदेबाजी समझौते के अनुसार आवश्यक परिवहन प्रदान नहीं किया और महिला को देर रात अपने घर जाने के लिए स्वयं के परिवहन की व्यवस्था करनी पड़ी। जब वह अपने घर जाने के लिए टैक्सी का इंतजार कर रही थी तब उसके साथ बेरहमी से दुष्कर्म किया गया।

पेट्रीसिया निमन, नेशनल जेंडर कोऑर्डिनेटर, साउथ अफ्रीकन कमर्शियल, कैटरिंग एंड अलाइड वर्कर्स यूनियन (SACCAWU), दक्षिण अफ्रीका

### ▼ अनिश्चित और अनौपचारिक कार्य

अनिश्चित और अनौपचारिक रोजगार भी एक जोखिम कारक है। खराब स्थिति, सीमित सुरक्षा और आर्थिक कमजोरी का मतलब है कि श्रमिक आमतौर पर हिंसा और उत्पीड़न का सामना करते हैं और अक्सर अपनी नौकरी खोने के डर से इसकी रिपोर्ट नहीं करना चाहते हैं। कई अनौपचारिक कर्मचारी निजी घरों और सार्वजनिक स्थानों जैसे स्थानों पर काम करते हैं जहां सुरक्षा कम होती है। कई लोगों को सार्वजनिक अधिकारियों से हिंसा और उत्पीड़न का भी सामना करना पड़ता है।

उप-ठेकेदारी और आउटसोर्स किए गए श्रमिकों के स्पष्ट रूप से परिभाषित नियोक्ता नहीं होते हैं, जिसका अर्थ यह है कि स्पष्ट नहीं होता है कि उनकी सुरक्षा के लिए कौन जिम्मेदार है। यह भवन निर्माण और लकड़ी के काम, कृषि और घरेलू कार्य क्षेत्रों में आम है, जहां अधिकांश रोजगार अनिश्चित या अनौपचारिक होता है। इनमें से कई श्रमिक प्रवासी भी होते हैं – कानूनी सुरक्षा या श्रम कानून कवरेज के बिना श्रमिक और भी अधिक असुरक्षित हो जाते हैं।

“ एक अनौपचारिक कर्मचारी होने के नाते – हमें ऐसा कोई व्यक्ति उपलब्ध नहीं होता है जिसे इसकी सूचना दी जा सके। यहां तक कि परिवहन कंपनियां भी कहती हैं कि वे जिम्मेदार नहीं हैं क्योंकि हम स्वतंत्र ठेकेदार हैं। अधिकांश बार ऐसा कोई भी उपलब्ध नहीं होता है जिससे हम संपर्क कर सकें या अपनी शिकायतें देने जा सकते हैं या मदद मांग सकते हैं।

एग्नेस मोंगेरा, ट्रांसपोर्ट वर्कर्स यूनियन ऑफ केन्या (TAWU), केन्या

### ▼ पुरुष-प्रभुत्व वाले क्षेत्र

पुरुषों के वर्चस्व वाले क्षेत्रों में महिलाओं के प्रति हिंसा और उत्पीड़न की स्थिति अक्सर बदतर होती है। पुरुष कभी-कभी हिंसा और उत्पीड़न का महिलाओं को दंडित करने या पारंपरिक रूप से ‘पुरुष’ नौकरियों में प्रवेश करने से हतोत्साहित करने में उपयोग करते हैं, क्योंकि वे उन्हें कार्यस्थल में पारंपरिक शक्ति संरचनाओं के लिए एक खतरे के रूप में देखते हैं। जब श्रमिक पारंपरिक लिंग भूमिकाओं के अनुरूप नहीं होते हैं, तब भी उन्हें भेदभाव का सामना करना पड़ सकता है।

मर्दाना संस्कृति वाले कार्यस्थलों में, जोखिम और भी अधिक होता है।

उदाहरण के लिए, खनन, भवन निर्माण और लकड़ी का फर्नीचर उद्योग शारीरिक श्रम वाले कार्य होने के कारण मर्दानगी से जुड़े हुए माने जाते हैं। जब इस संस्कृति में महिला श्रमिकों का प्रवेश होता है – पुरुष श्रमिकों को उचित शिक्षा, या मजबूत कार्यस्थल नीतियों के बिना – तब उन्हें लैंगिक दृष्टिकोण और विषाक्त मर्दानगी का सामना करना पड़ता है – खासकर तब जब वे अलगाव में होती हैं।

“ जिस क्षण हम पिंजरे में बैठ कर खान में भूमि के अंदर जाना शुरू करते हैं, हमें परेशान करना शुरू हो जाता है। हमारे पुरुष सहकर्मी छोटी जगह का फायदा उठाते हैं और हमारे शरीर या हमारे स्तनों को छूने या पिंजरे की दीवारों पर दबाने की कोशिश करते हैं। जब हम शिकायत करती हैं तो प्रबंधन हम पर हंसता है।

महिला खनिक, दक्षिण अफ्रीका



## ▼ नारीवादी क्षेत्र

हिंसा और उत्पीड़न उन सेक्टरों में भी आम है, जहां कम वेतन पाने वाले कर्मचारियों में से अधिकांश महिलाएं होती हैं, लेकिन पर्यवेक्षक और प्रबंधक पुरुष होते हैं, जो श्रमिकों का यौन उत्पीड़न करने के लिए अपने पद का उपयोग कर सकते हैं। सौदेबाजी की शक्ति के बिना, श्रमिक अपना रोजगार जारी रखने की एक शर्त के रूप में हिंसक व्यवहार और उत्पीड़न का अनुभव कर सकती हैं।

उदाहरण के लिए, परिधान क्षेत्र में यह शक्ति असंतुलन बहुत आम है। लेसोथो में, वैश्विक जीन्स निर्माता निएन हिंग के स्वामित्व वाली फैक्ट्रियों के एक अध्ययन में पाया गया कि साक्षात्कार में शामिल लगभग दो-तिहाई महिलाओं ने यौन उत्पीड़न या दुर्व्यवहार का अनुभव होने के बारे में बताया या उन सहकर्मियों को जानती थीं जिनके साथ यह हुआ था।<sup>29</sup> (अधिक जानकारी के लिए खंड 3.2 देखें)

“हमारे पर्यवेक्षक लोग हमेशा हमारे उपर चीखते-चिल्लाते रहते हैं और झुंझ-झुंझ आदेश दिया करते हैं, यहाँ तक कि तब भी जब हम काम करने में व्यस्त होती हैं। वे हमारे साथ जानवरों जैसा व्यवहार करते हैं, हमें बताते हैं कि हमारा काम अच्छा नहीं है, हमारे बाथरूम जाने तक को नियंत्रित करते हैं, और गर्भवती महिलाओं को मेडिकल अपॉइंटमेंट में नहीं जाने देते हैं।

महिला वस्त्र उद्योग कर्मचारी, पेरू

## ▼ काम का पदानुक्रमिक संगठन

कार्य का पदानुक्रमित संगठन वरिष्ठों से अपमानजनक कार्य व्यवहारों, हिंसा और उत्पीड़न के जोखिम को बढ़ाता है। वैश्विक आपूर्ति शृंखला के निचले स्तर के कर्मचारियों को उत्पादन लक्ष्यों को पूरा करने के दबाव का सामना करना पड़ता है और उन्हें काम करने की खराब परिस्थितियों में काम करना पड़ता है। यह विनिर्माण और खाद्य उत्पादन सेक्टरों में विशेष रूप से आम है।

“हिंसा और उत्पीड़न को पदानुक्रमित श्रम संबंधों की असमानता से और पूंजीवादी उत्पादन मॉडल में श्रमिकों की संरचनात्मक कमजोरी से बल मिलता है।

मार्सेलो डि स्टेफ़ानो, एसोसिएशन डेल पर्सनल डे ला यूनिवर्सिडैड डी ब्यूनस आयर्स (एपीयूवीए), अर्जेन्टीना

“सुपरवाइजर हमें बाथरूम नहीं जाने देती है। जब उसे लगता है कि हम तेजी से काम नहीं कर रहे हैं, तो वह चुटकी कटती है और हमें थप्पड़ मारती है। एक बार उसने मुझे मेरे बनाए कपड़ों से ही पीटा।

महिला परिधान कर्मचारी, मोरक्को

## ▼ काम की बदलती दुनिया

मितव्ययिता, निजीकरण, पुनर्गठन, और आकस्मिकता के कारण काम के संगठन के तरीके में बदलाव आया है। श्रमिकों को कर्मचारी भर्ती और सेवा में निम्न स्तर, रिमोट कार्य में वृद्धि और उत्पादन लक्ष्यों को पूरा करने के बढ़ते दबाव से निपटना पड़ रहा है। इन सभी परिवर्तनों ने हिंसा और उत्पीड़न के जोखिम को बढ़ा दिया है।

टेलीवर्किंग की सुविधा के लिए क्लाउड और वेब-आधारित अनुप्रयोगों और श्रमिकों के प्रदर्शन की निगरानी के लिए निगरानी और सर्विलांस सहित नई तकनीकों का बढ़ता उपयोग भी तनाव, दबाव और उत्पीड़न के स्तर को बढ़ा रहा है। इसके उपर, टेलीवर्किंग में वृद्धि – विशेष रूप से कोविड-19 महामारी के परिणामस्वरूप – साइबर धमकी और उत्पीड़न का उच्च जोखिम पैदा कर रही है।<sup>30</sup>

29 निएन हिंग टेक्सटाइल (लेसोथो) रिपोर्ट, वर्कर्स राइट्स कंसोर्टियम (2019)

<https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

30 डिजिटलीकृत कार्य में शारीरिक और मनोसामाजिक हिंसा और उत्पीड़न का खतरा, ILO (2018)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_617062.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf)

## ▼ मनोवैज्ञानिक खतरे और जोखिम <sup>31</sup>

काम से संबंधित तनाव खराब कार्य डिजाइन, कार्य संगठन, प्रबंधन, काम करने की स्थिति और श्रम संबंधों में पाए जाने वाले मनोसामाजिक खतरों से निर्धारित होता है। काम से संबंधित तनाव हिंसा और उत्पीड़न (जिसे मनोसामाजिक जोखिम के रूप में जाना जाता है) के जोखिम को भी बढ़ा सकता है। हिंसा और उत्पीड़न का शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य दोनों ही पर प्रभाव भी पड़ सकता है और तनाव के स्तर में वृद्धि हो सकती है।

मनोसामाजिक खतरों में निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:

- **नौकरी की मांगें:** काम का भारी बोझ, असंभव लक्ष्य, ऐसे कार्य जो क्षमताओं से मेल नहीं खाते
- **कार्य पर नियंत्रण:** काम और निर्णय लेने पर नियंत्रण कम होना, काम में असुरक्षा
- **कार्य का स्वरूप:** कम तीव्रता वाले कार्य जो ऊब पैदा करते हैं, अकेले काम करना, भीड़भाड़
- **काम करने का समय:** लंबे समय तक काम, अनैच्छिक ओवरटाइम, दैनिक आधार पर संविदात्मक घंटों में काम करना, ब्रेक का कोई समय नहीं
- नौकरियों या भूमिकाओं में स्पष्ट भूमिका का अभाव
- **कार्यस्थल संबंध:** आलोचना, टकराव, समर्थन की कमी, संचार की कमी
- खराब नेतृत्व और/या खराब प्रबंधन शैली
- **संगठनात्मक न्याय:** कार्यस्थल नीतियों की कमी या खराब तरीके से लागू होना, कार्यस्थल नीतियों के प्रति विश्वास की कमी, अनुचित तरीके से निर्णय लेना, कार्यस्थल दुर्व्यवहार के सम्बन्ध में खराब प्रबंधन, हिंसा रोकथाम योजना की कमी
- **संगठनात्मक परिवर्तन प्रबंधन:** तकनीकी परिवर्तन, पुनर्गठन, कार्य विधियों में परिवर्तन, आउटसोर्सिंग, कर्मचारियों को बार-बार बदला जाना, अस्थायी और आकस्मिक श्रमिकों की संख्या में वृद्धि

- **भौतिक कार्य वातावरण:** उपकरण और सुविधाओं की डिजाइन और रखरखाव, खतरनाक तत्वों से संपर्क, शोर का स्तर तेज होना
- कार्य वातावरण और संस्कृति जो हिंसा और उत्पीड़न को सहन करती है
- प्रशिक्षण या जानकारी की कमी सहित कर्मचारी के विकास में निवेश की कमी।

“रोगियों की ओर से बहुत अधिक मौखिक और शारीरिक हिंसा होती है, काम के अधिक भार के कारण रोगियों और उनके परिजनों में बहुत असंतोष पैदा होता है, कर्मचारियों की कमी का उल्लेख नहीं होता है जो गुणवत्तापूर्ण देखभाल प्रदान करने में समय की कमी का कारण बनता है।

प्रबंधकों द्वारा उत्पीड़न भी आम बात है ... प्रबंधक स्वास्थ्य कर्मियों को ओवरटाइम काम करने के लिए मजबूर करते हैं... सहकर्मियों को एक-दूसरे के खिलाफ भड़काते हैं, टकराव ३ बनाते हैं... एक स्वास्थ्य कार्यकर्ता को कमजोर बना कर... उसे अपने रोगियों को दी जाने वाली सभी देखभाल दे सकने में असमर्थ बना कर परेशानी में डाल दिया जाता है। यह एक मानसिक हिंसा है... यह धीरे-धीरे उसे मानसिक रूप से नष्ट कर देती है।

शर्ली डोरिसमंड, फेडरेशन इंटरप्रोफेशनल डे ला सेंट्रे डू क्यूबेक (FIQ), कनाडा

31 अधिक जानकारी के लिए: देखें मनोसामाजिक जोखिम और कार्य-संबंधी तनाव, ILO

## कामगारों के कमजोर समूह और कमजोरियों की स्थिति में पड़े समूह

कुछ श्रमिक अधिक जोखिम में होते हैं क्योंकि उन्हें अपनी व्यक्तिगत विशेषताओं के कारण भेदभाव और असमानता का अनुभव करना पड़ता है। कई देशों में उनके अधिकारों का उल्लंघन होने पर उन्हें कानूनी सुरक्षा उपलब्ध नहीं हो सकती है या वे न्याय पाने से वंचित हो सकते हैं।

**नस्लीय और/या अल्पसंख्यक कर्मचारी नस्लवादी**, सांस्कृतिक और संरचनात्मक भेदभाव का अनुभव करते हैं। अपनी असमानता के कारण, वे पहले से ही अधिक असुरक्षित काम में लगे होते हैं, और वे पिटाई, मौखिक दुर्व्यवहार, नस्लवादी टिप्पणियों और चुटकुलों, शारीरिक हिंसा और अनुचित व्यवहार जैसे अत्यधिक निगरानी, अवसरों से वंचित होना और सहकर्मियों, पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों द्वारा अनुचित अनुशासन का सामना कर रहे हो सकते हैं। उन्हें सांस्कृतिक प्रथाओं से संबंधित भेदभाव और उत्पीड़न का भी सामना करना पड़ सकता है। यूके में टीयूसी द्वारा किए गए एक सर्वेक्षण में पाया गया कि 37% अश्वेत और अल्पसंख्यक जातीय श्रमिकों को उनके नियोजन द्वारा धमकाया गया, दुर्व्यवहार किया गया, या उन्होंने नस्लीय भेदभाव का अनुभव किया।<sup>32</sup>

**भेदभावपूर्ण रवैये और बाधाओं**, सामाजिक अलगाव और समर्थन के लिए दूसरों पर निर्भरता के कारण विकलांग श्रमिकों को जोखिम अधिक होता है। उन्हें धमकी, यौन उत्पीड़न, शारीरिक हिंसा और मौखिक दुर्व्यवहार (मजाक और नाम-पुकार सहित) का सामना करना पड़ सकता है। श्रमिकों को अक्सर अपनी उत्पादकता के बारे में नकारात्मक धारणाओं से जुड़े, अत्यधिक निगरानी और गलतियों के लिए दोष सहित भेदभावपूर्ण कार्यस्थल व्यवहारों का सामना करना पड़ता है।<sup>33</sup>

**लेस्बियन (समलैंगिक महिला), गे (समलैंगिक पुरुष), उभयलिंगी, ट्रांसजेंडर और लिंगपरिवर्तित (इंटरसेक्स)** (एलजीबीटीआई+) श्रमिक अक्सर समलैंगिकता सम्बंधित और ट्रांसफोबिक हिंसा और उत्पीड़न का अनुभव करते हैं। वे मौखिक, शारीरिक और मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार, और अलगाव सहित शत्रुतापूर्ण और भेदभावपूर्ण कार्य वातावरण का सामना करते हैं। इससे नौकरी पाना, नौकरी में बने रहना और आगे बढ़ना भी मुश्किल हो सकता है। कुछ एलजीबीटीआई+ लोगों के लिए, अपनी यौनिकता और लिंग पहचान के बारे में खुला होना खतरनाक और यहां तक कि अवैध भी होता है।

“**ट्रांस, नॉन-बाइनरी और लिंग परिवर्तित श्रमिकों का** (उनके द्वारा अनुभव किया जाने वाला) उत्पीड़न ... कार्यस्थल संरचनाओं में निहित होता है। जिस समय कोई व्यक्ति आवेदन पत्र भरता है, हिंसा उसी समय से शुरू हो जाती है, क्योंकि हम लिंग के बारे में बात करने के तरीकों को न्यूनतम बना देते हैं। यह या तो पुरुष होता है या महिला, और अन्य बहुत सारे लोग जिनकी पहचान इन दोनों छोरों के बीच हो सकती है, उनके साथ भेदभाव किया जाता है। संरचनाएं उन्हें अलग-थलग रखती हैं, और उन्हें अलगाव में डाल देने वाले वातावरण को पोषित करती हैं ... ये ऐसे सदस्य बन जाते हैं जिनके लिए कार्यस्थल का वातावरण इतना जहरीला होता है कि मुख्य मुद्दा मूत्राशय के संक्रमण के कारण सिक लीव लेना बन जाता है क्योंकि उन्हें वॉशरूम में सुरक्षित महसूस नहीं होता है ...

**जीना मैके**, कैनेडियन यूनियन ऑफ पब्लिक एम्प्लॉइज (CUPE), कनाडा

**प्रवासी श्रमिक** अक्सर कानूनी सुरक्षा के बिना काम करते हैं। वे अक्सर सबसे असुरक्षित नौकरियों में नियोजित होते हैं, जिसके कारण उन्हें विशेष रूप से मानव तस्करो और भ्रष्ट श्रमिक एजेंटों की तरफ से हिंसा और उत्पीड़न का बहुत अधिक जोखिम होता है। उनकी ताकत की कमी और प्रवास की स्थिति – उनमें से कई ‘दस्तावेजों में दर्ज नहीं होते हैं’ – का मतलब होता है कि वे अपने साथ हुई हिंसा की रिपोर्ट करने में असमर्थ महसूस कर सकते हैं। नागरिकता और प्रवास की स्थिति के प्रति भेदभावपूर्ण रवैया (जेनोफोबिया सहित) और अधिक समस्या पैदा करता है।

**गर्भवती महिलाओं** को काम पर भेदभाव और उत्पीड़न का सामना करना पड़ता है, जिसमें अलगाव, मौखिक, मनोवैज्ञानिक और शारीरिक दुर्व्यवहार के साथ-साथ अनुचित बर्खास्तगी भी शामिल है। गर्भवती श्रमिकों के साथ-साथ मातृत्व अवकाश से लौटने वाली महिलाओं को सहकर्मियों, पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों की तरफ से उत्पीड़न का अनुभव हो सकता है। इसमें स्तनपान अवकाश की अनुमति या परिवार के अनुकूल काम करने की व्यवस्था प्रदान नहीं करना शामिल हो सकता है। गर्भवती महिलाओं को घरेलू हिंसा का खतरा भी बढ़ जाता है।

**युवा श्रमिकों** को पुराने श्रमिकों की तुलना में कम अधिकार प्राप्त होते हैं। उनके अधिकार के पदों पर होने की संभावना कम होती है, उनके अल्परोजगार वाले या बेरोजगार होने की संभावना अधिक होती है, उनकी सेवा की अवधि कम और यूनियन का हिस्सा बनने की संभावना कम होती है। उनके आम जनता का सामना करने वाली भूमिकाओं में, अनौपचारिक और अनिश्चित कार्य स्थितियों में काम करने की संभावना अधिक होती है, और सौदेबाजी की

32 क्या नस्लवाद एक वास्तविकता है? टीयूसी (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Is%20Racism%20Real.pdf>

33 अधिक जानकारी के लिए देखें काम की दुनिया में विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न, आईएलओ

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf)

शक्ति कम होती है, जो उन्हें अधिक जोखिम में डालती है। कम उम्र के कामगारों में अनुभव की कमी भी होती है और वे कार्यस्थल की नीतियों और प्रक्रियाओं या अपने अधिकारों से अनजान हो सकते हैं, जिसका अर्थ यह है कि वे हिंसा और उत्पीड़न होने पर रिपोर्ट नहीं करते हैं।

**अनौपचारिक श्रमिक** कानूनी, सामाजिक सुरक्षा, या लाभों को प्राप्त नहीं कर पाते हैं, और असुरक्षा का सामना करते हैं। इससे हिंसा और उत्पीड़न का खतरा बढ़ जाता है और रिपोर्टिंग करते समय वे एक संवेदनशील स्थिति में पड़ जाते हैं, खासकर जब उनको कानूनी सुरक्षा तक पहुंच नहीं प्राप्त होती है। वे कम और अनियमित आय के माध्यम से शारीरिक, मौखिक, यौन और मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार के साथ-साथ आर्थिक हिंसा का भी सामना करते हैं, और उन्हें काम के लिए संसाधनों और रिक्त स्थान तक पहुंच से रोका भी जा सकता है।

**“ हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ बहुत सारे कानून हैं... लेकिन केवल औपचारिक काम करने वाले ही उन कानूनों का उपयोग कर सकते हैं। अनौपचारिक श्रमिकों के लिए... यह आसानी से सुलभ नहीं है और प्रभावी ढंग से लागू नहीं किया गया है। हम नियमित शारीरिक और मानसिक हिंसा का सामना करते हैं, यहां तक कि ट्रैफिक पुलिस भी हमें परेशान करती है। वे महिला ड्राइवरों और कंडक्टरों को रोकते हैं और.. उन्हें परेशान करते हैं, उनके फोन नंबर मांगते हैं और कभी-कभी वे उन्हें होटल में बुलाने की भी कोशिश करते हैं.. अनौपचारिक महिला श्रमिकों को दायम दर्जे का नागरिक माना जाता है..**

**सरस्वती रिजाल, इंडिपेंडेंट ट्रांसपोर्ट वर्कर्स एसोसिएशन ऑफ नेपाल (इटवान), नेपाल**

**अंतरअनुभागीय भेदभाव:** कुछ श्रमिकों को एक से अधिक कारणों से भेदभाव का अनुभव करना पड़ता है। विभिन्न विशेषताओं का एक संयोजन असमानता की एक और परत बना सकता है, जिससे उनके साथ हिंसा और उत्पीड़न का खतरा और भी बढ़ जाता है। साथ ही, जो लोग असमानताओं के अनेक और अंतरअनुभागीय रूपों का अनुभव करते हैं, उन्हें हिंसा से बचने के लिए समर्थन प्राप्त करने में अधिक बाधाओं का सामना करना पड़ सकता है। जिन महिलाओं को लैंगिक असमानता के द्वारा पीछे रखा जाता है साथ-साथ, उदाहरण के लिए, एलजीबीटीआई उनके साथ पहचान से सम्बंधित हिंसा की संभावना

अधिक होती है। पुरुषों को भी, जैसे एलजीबीटीआई पुरुष जो विकलांग भी हैं, अंतरअनुभागीय भेदभाव का सामना करना पड़ सकता है।

## ▼ वैश्विक संकट और हिंसा

वैश्विक संकट के समय, बुनियादी ढांचे के पतन और अस्थिरता में वृद्धि होने के कारण हिंसा में वृद्धि हो जाती है। इसका प्रभाव हमेशा असंगत रूप से महिलाओं और कमजोर समूहों पर पड़ता है।

टकराव वाले क्षेत्रों में, आवश्यक आपातकालीन सेवाएं प्रदान करने वाले अग्रिम पंक्ति के स्वास्थ्य और मानवीय कार्यकर्ताओं पर हमले, कैद किए जाने, यौन उत्पीड़न, बलात्कार या यहां तक कि मारे जाने का जोखिम होता है। नागरिक राजनीतिक अस्थिरता का अर्थ है कि श्रमिक अक्सर संघर्ष के दोनों पक्षों को सेवाएं प्रदान करते हैं, जिससे उनके साथ हिंसा होने का खतरा बढ़ जाता है।

साथ ही, वैश्विक जलवायु संकट के कारण उत्पन्न आजीविका की तबाही गरीबी को बढ़ा रही है और असमानता को बदतर बना रही है। विस्थापित और अपना घर और नौकरी छोड़ने के लिए मजबूर, श्रमिकों को शोषण और हिंसा का अधिक खतरा होता है।

असुरक्षा अक्सर श्रमिकों को अपने गृह देशों से भागने और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर पलायन करने के लिए मजबूर करती है। प्रवासी श्रमिक और शरणार्थी बेहद असुरक्षित होते हैं। अक्सर बेहद गरीब और कानूनी सुरक्षा के बिना, श्रमिक तस्करों से शोषण का जोखिम उठाते हैं और गंतव्य देशों में नस्लवादी दुर्व्यवहार का सामना करते हैं।

इसके ऊपर, सांस्कृतिक और आर्थिक असुरक्षा अति दक्षिण पंथी नेताओं, सरकारों और सर्वसत्तावाद के उभार को विश्व स्तर पर बढ़ावा दे रही है। विभाजनकारी और भेदभावपूर्ण भाषा, अक्सर स्त्री द्वेषी, जेनोफोबिक, और स्वर में नस्लवादी, कमजोर समूहों के खिलाफ हिंसा को बढ़ा रही है।

इसे लिखे जाने के समय, दुनिया कोविड-19 महामारी के प्रभावों का सामना कर रही है। फ्रंटलाइन कर्मचारी बढ़े हुए दबाव, लंबे समय तक काम करने और अपर्याप्त स्टाफ संख्या का सामना कर रहे हैं। उद्योग धंधे चरमरा रहे हैं और मजदूरों को गरीबी में धकेला जा रहा है। सामाजिक और स्वास्थ्य सेवाएं ध्वस्त हो जाने के बिन्दु तक खिंच गई हैं।

महामारी के दौरान अग्रिम पंक्ति के कर्मचारियों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न की खबरें बढ़ रही हैं, जिनमें से बहुत सी महिलाएं हैं। खुदरा, परिवहन और स्वास्थ्य देखभाल सहित आम जनता के साथ सीधे संपर्क करने वाले श्रमिकों को शारीरिक आक्रामकता और मौखिक

दुर्व्यवहार के उच्च स्तर का सामना करना पड़ रहा है। विशेष रूप से स्वास्थ्य और सामाजिक देखभाल क्षेत्र में – जहां वैश्विक स्तर पर कुल श्रमिकों में से 70% हिस्सा महिलाएं होती हैं<sup>34</sup> – कर्मचारी लड़ाई की अग्रिम पंक्ति में हैं, लेकिन तीसरे पक्ष की ओर से हिंसा के अधिक जोखिम का सामना कर रहे हैं।

“ हम महत्वपूर्ण चिकित्सा सेवाएं प्रदान कर रहे हैं और महामारी के दौरान काम कर रहे हैं। जिन समुदायों में हम काम करते हैं, उनके कुछ सदस्यों ने हम पर पत्थर फेंके...

सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यकर्ता, भारत<sup>35</sup>

“ होटल उद्योग में काम करने वाली महिलाओं को नौकरी से निकाल दिया गया है... महिलाएं परेशान हैं... जिस क्षण आप अपनी आय का स्रोत खो देते हैं, आप परिवार में अपना स्थान खो देते हैं... आप अपने पति पर निर्भर हो जाती हैं। हो सकता है कि आपके पति की भी यही स्थिति हो, हो सकता है कि उन्होंने भी अपनी नौकरी खो दी हो, जिससे तनाव का स्तर अधिक हो जाता है। तब यह बहुत अधिक हिंसा का कारण बन जाता है।

कैरोलीन बुसाका, केन्याई चीनी बागान श्रमिक संघ (KUSPAW), केन्या

जब परिवार के सदस्य तनाव में होते हैं और आसपास रहते हैं, तब घरेलू हिंसा की दर आसमान छूने लगती है। कई देशों में घरेलू हिंसा और हेल्पलाइन पर कॉल की खबरें बढ़ती जा रही हैं। उदाहरण के लिए, फ्रांस में, महामारी लॉकडाउन शुरू होने के बाद से घरेलू हिंसा के मामलों में 30: की वृद्धि हुई है।<sup>36</sup> चूंकि अब कई लोग घर में आइसोलेशन में रह रहे हैं, इसके कारण, दुर्व्यवहार करने वालों को अपने साथी को डराने और नियंत्रित करने के नए अवसर मिल रहे हैं। समर्थन नेटवर्क – कार्यस्थल में सहित – से अलगाव के कारण जोखिम और अधिक बढ़ जाता है।

रिमोट और टेलीवर्किंग के कदम ने साइबर धमकी जैसे प्रौद्योगिकी सक्षम उत्पीड़न के जोखिम को बढ़ाने में भी योगदान दिया है।<sup>37</sup> घरेलू कामगारों ने भी अब और अधिक यौन उत्पीड़न की सूचना दी है क्योंकि उनके पुरुष नियोजित घर से काम कर रहे हैं।<sup>38</sup>

“ यह बेहद कठिन है... क्योंकि हमें लंबे समय तक साथ रहने की आदत नहीं है... मैं भावनात्मक आघात झेलती हूँ क्योंकि वह (मेरे पति) यह कहते हुए मुझपर कलंक लगाते हैं कि मैं घर में कोविड-19 लाने का कारण बनूंगी। मुझे समय-बेसमय बेवजह डांटा जाता है... एक माँ के तौर पर मुझे हर तरह से हर किसी की जरूरतों का ध्यान रखने की कोशिश करनी होती है, उनकी चिंताओं को दूर करने की उनकी मदद करने की कोशिश करनी होती है और उन्हें आश्वस्त करना होता है कि सब कुछ ठीक हो जाएगा, जबकि मेरे तनाव का ध्यान कोई भी नहीं रख रहा है...

आइरीन खुमालो, उपाध्यक्ष, स्वाजीलैंड डेमोक्रेटिक नर्स यूनियन (एसडीएनयू), स्वाजीलैंड / इस्वातिनी<sup>39</sup>

34 स्वास्थ्य कार्यबल में महिलाएं, डब्ल्यूएचओ <https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

35 दक्षिण एशिया में सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यकर्ता अभियान के बारे में अधिक जानकारी के लिए देखें:

<https://publicservices.international/campaigns/community-health-work-is-work?id=11393&lang=en>

36 कोविड-19 और महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ हिंसा का अंत, संयुक्त राष्ट्र महिला (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

37 COVID-19 and domestic violence, UNI Global Union (2020) [https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/violencia\\_en.jpg](https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/violencia_en.jpg)

38 कोविड-19 के दौरान घरेलू हिंसा के बारे में अधिक जानकारी के लिए देखें: DV@वक्ता कोविड-19 ब्रीफिंग (2020) <http://dvwatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

39 कोविड-19 के दौरान एक महिला स्वास्थ्य कार्यकर्ता का अनुभव, पीएसआई (2020) <https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809&lang=en&fbclid=IwAR1BStY8x-SEjEXObMBDo6sHIMkzf43c3KW0gSvqJr2f9oH9tYoQ-tnoEyK>

## 1.4

### नए अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों को कैसे हासिल किया गया?

**C190 और R206 को अपनाना आईएलओ की संरचना और निर्णय लेने की प्रक्रिया में ट्रेड यूनियनों की भागीदारी का एक वसीयतनामा है।**

आईएलसी के लिए एक नया अंतरराष्ट्रीय श्रम मानक विकसित करने के लिए, आईएलओ के शासी निकाय को सहमत होना चाहिए कि एक समस्या मौजूद है और उसे संबोधित करने की आवश्यकता है। यह प्रक्रिया आम तौर पर यूनियनों द्वारा श्रमिकों के सामने आने वाले उन प्रमुख अंतरराष्ट्रीय मुद्दों की, जिनके लिए सरकारों को नए कानूनों को पेश करने की आवश्यकता होती है, पहचान करने और हल करने के लिए आईएलओ में लॉबिंग करने के साथ शुरू होती है।

वैश्विक ट्रेड यूनियन आंदोलन लंबे समय से काम की दुनिया में लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न को रोकने के लिए एक आईएलओ कन्वेंशन के लिए अभियान चला रहा है। काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के सम्बन्ध में नए अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों के विकास का समर्थन को प्रोत्साहित करने के लिए सभी ग्लोबल यूनियन फेडरेशनों (जीयूएफ), इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन (आईटीयूसी) और सहयोगियों के बीच एक गठबंधन – आईएलओ अनुशांसा द्वारा पूरित एक आईएलओ कन्वेंशन बनाया गया था।

अंत में मांगों को सुना गया। वर्ष 2015 में, अपने 325 वें सत्र में, आईएलओ के शासी निकाय ने 'काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा' के सम्बन्ध में दो साल की मानक-व्यवस्था पर चर्चा के लिए सहमति व्यक्त की। इसे वर्ष 2018 और वर्ष 2019 के वार्षिक आईएलसी के एजेंडे में शामिल किया गया था।

हालांकि कुछ सरकारों ने शुरू से ही कन्वेंशन का समर्थन किया था, तथा दूसरों को और अधिक आश्वस्त करने की आवश्यकता थी, और नियोक्ता समूह पूरी तरह से विरोध में था। ट्रेड यूनियनों ने उन प्रमुख मुद्दों को उजागर करने के लिए, श्रमिकों के अनुभवों को साझा करने के लिए मिलकर काम किया, जिनको नए मानकों में संबोधित करना आवश्यक था। उन्होंने नए श्रम मानकों के प्रति अपना सक्रिय समर्थन व्यक्त करने के लिए सरकारों को प्रोत्साहित करने के अभियान भी बनाए।

C190 और R206 को अपनाने में चार साल तक विचार-विमर्श चलता रहा। वर्ष 2016 में, शासी निकाय द्वारा अनिवार्य बना दिए जाने के बाद, आईएलओ ने समस्या की बेहतर समझ हासिल करने और इसके सम्बन्ध में आवश्यक कार्यवाई के बारे में मार्गदर्शन प्रदान करने के लिए विशेषज्ञों की एक त्रिपक्षीय बैठक आयोजित की। विशेषज्ञों ने हिंसा और उत्पीड़न से संबंधित कानूनी सुरक्षा में कमियों पर प्रकाश डाला, जिन्हें संबोधित करने की आवश्यकता है।

नए आईएलओ उपकरणों के बारे में चर्चा वर्ष 2018 में शुरू हुई थी। उसके बाद, ट्रेड यूनियनों ने परिणामों के बारे में चर्चा करने के लिए फॉलोअप बैठकें कीं और एक कार्य योजना बनाने के लिए मिलकर काम किया, सरकारों में लगातार पैरवी की और जागरूकता बढ़ाने के लिए सार्वजनिक अभियानों को संगठित किया।

“ हमने C190/R206 को अपनाने का समर्थन करने की आवश्यकता को स्पष्ट रूप से सामने लाने के लिए श्रमिकों, नियोक्ता समूहों और सरकारी निकायों और अन्य संबंधित हितधारकों के लिए बड़े पैमाने पर संवेदीकरण अभियान चलाया ... इसमें कोई आश्चर्य नहीं कि, कन्वेंशन को अपनाए जाने के समय बड़े पैमाने पर समर्थन मिला, जिसमें युगांडा की भूमिका सबसे प्रमुख थी।

जूलियट कुट्यबवाना, नेशनल यूनियन ऑफ को-ऑपरेटिव मूवमेंट एंड अलाइड वर्कर्स (NUCMAW), युगांडा

वर्ष 2019 में, मसौदा कन्वेंशन और सिफारिश पर दूसरी बार चर्चा की गई और उनके टेक्स्ट को अंतिम रूप दिया गया। कई असहमतियाँ मौजूद थीं, लेकिन बड़ी सफलताएँ भी हासिल हुईं!

21 जून 2019 को, हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन (C190) और सिफारिश (R206) को भारी बहुमत: समर्थन में – 439, विरोध में – 7, और अनुपस्थित – 30 वोट से अपनाकर काम की दुनिया के नेताओं ने इतिहास रच दिया। ऐसा करके, वैश्विक समुदाय ने आखिरकार स्पष्ट कर दिया कि काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न बर्दाश्त नहीं किया जाएगा।





अंतर्राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन अभियान के साथ-साथ, अन्य महिला अधिकार आंदोलनों ने भी समस्या की तात्कालिकता को सुदृढ़ करने और इन अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों को एक वास्तविकता बनाने में मदद की, विशेष रूप से:

**#niunamenos** (एक कम नहीं): एक लैटिन अमेरिकी नारीवादी आंदोलन पूरे क्षेत्र में व्यापक पुरुषवादी हिंसा का विरोध करता है; वर्ष 2015 से, यह असमानता, स्त्री-हत्या और यौन उत्पीड़न पर कार्रवाई की मांग को लेकर प्रदर्शन करता रहा है।

**#MeToo** आन्दोलन: यौन उत्पीड़न और हमले के खिलाफ एक वैश्विक आंदोलन ने, जो वर्ष 2017 में व्यापक रूप से फैला, यौन उत्पीड़न से पीड़ित महिलाओं की कहानियों को दिखाया।

रोज़ ओमामो केन्या मेटल वर्कर्स (एयूकेएमडब्ल्यू) के अमलगमेटेड यूनियन के महासचिव हैं और आईएलसी में मानक-व्यवस्था चर्चाओं में श्रमिकों के एक प्रतिनिधि थे।

“सबसे महत्वपूर्ण मुद्दे जो हम चाहते थे वह था हिंसा और उत्पीड़न की एक एकीकृत परिभाषा। हम काम की दुनिया की एक व्यापक परिभाषा भी चाहते थे, ताकि श्रमिक, चाहे वे औपचारिक हों या अनौपचारिक, उनके अधिकारों की रक्षा हो सके ... 'काम की दुनिया' का दायरा भी जोड़ना महत्वपूर्ण बिंदु था ... और यहां तक कि यह सुनिश्चित करना कि हिंसा और उत्पीड़न को दो अलग-अलग परिभाषाओं के बजाय उन्हें एक स्पेक्ट्रम के रूप में परिभाषित किया गया था ...

चर्चाओं के दौरान, हमें अफ्रीकी क्षेत्रों की सरकारों से पैरवी करनी थी, उन्हें शामिल करना था और उनसे समर्थन प्राप्त करना सुनिश्चित करना था ... सरकारों को श्रमिकों के रूप में हमारी स्थिति को समझाना और वास्तविक उदाहरणों के द्वारा बताना कि हमें इस सम्मेलन की जरूरत क्यों है महत्वपूर्ण था...हमें बहुत सारे मीडिया प्रचार करना पड़ा ताकि जमीन पर मौजूद लोगों को सटीक रूप से पता चले कि... यह सम्मेलन क्या करेगा और यह किसकी रक्षा करेगा...

जब कन्वेंशन को अपनाया गया था हे भगवान! वह एक महान दिन था! ... जब हमारी मांगें पूरी हो गई थी, हमने नारे लगाए थे, हम नाचे, उस दिन हम यह भी भूल गए कि हमें खाने की जरूरत है, क्योंकि उस दिन की खुशी ने हमारा पेट भर दिया था। हमें भूख भी नहीं लगी – क्यों? क्योंकि हम तब जानते थे कि हमें एक व्यापक अंतरराष्ट्रीय मानक मिल गया है जो हमारे अपने देशों में श्रमिकों और महिलाओं की रक्षा करने में हमारी मदद करेगा। हम जिस दौर से गुजरते हैं और हमारी साथी महिलाएं जिस दौर से गुजरती हैं, उसे देखते हुए यह खुशी का क्षण था, उत्सव का क्षण था, नाचने का क्षण था, जश्न मनाने का क्षण था।

C190 और R206 का लागू होना उन ट्रेड यूनियनों और महिला श्रमिकों की जीत है जो लंबे समय से इसके लिए लड़ रही थीं। हिंसा और उत्पीड़न की सिफारिश (R206) कन्वेंशन के पूरक के रूप में सामने आती है, नए अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों को लागू करने का सरकारों के लिए एक रोडमैप तैयार करती है।

“यह एक ऐतिहासिक दिन है हम एक ऐसे मानक का मसौदा तैयार करने के लिए निकल पड़े हैं जो समय की कसौटी पर खरा उतरनेगा, जो हमें आईएलओ की अगली सदी में आगे ले जाएगा, और काम की भविष्य की दुनिया की चुनौतियों का सामना करेगा ये उपकरण कई चीजों को पहचानते हैं जो कभी नहीं रही पहले किसी भी आईएलओ उपकरणों में मान्यता प्राप्त – एक नया अधिकार, हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त काम की दुनिया का अधिकार जब सरकारों ने समिति में इसे स्वीकार किया था तब श्रमिकों, विशेष रूप से अनौपचारिक श्रमिकों का कमरे में विस्फोटक हर्षध्वनि... अभूतपूर्व थी। स्त्रियाँ गीत गाते हुए नाच रही थीं और सबको अपने पास खींच रही थीं। बल्कि साथ मिलकर काम करने वाली सरकारों के लिए भी यह एक यादगार पल था... मुझे वह कहावत याद है कि 'हमें खुद को दूसरे लोगों के स्थान पर रख कर देखने की जरूरत है'... हमने सरकारों से ऐसा ही करने के लिए कहा... एक-दूसरे से बात करने और यह ध्यान रखते हुए कि हर कोई एक ही जगह पर नहीं है, यह पता लगाने के लिए कि कौन सी चीज काम करेगी किसी को भी पीछे नहीं छोड़ना चाहिए और यह सुनिश्चित करने के लिए कि ये उपकरण वास्तव में काम करते हैं, हम सभी को एक साथ मिलकर काम करने की जरूरत है।

मैरी क्लार्क वाकर, सचिव कोषाध्यक्ष, कैनेडियन लेबर कांग्रेस (सीएलसी), कनाडा

## 1.5

### काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के बारे में आईएलओ कन्वेंशन 190 और सिफारिश 206

हिंसा और उत्पीड़न के संबंध में नए अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक (C190) एक कन्वेंशन और एक सिफारिश हैं।

कन्वेंशन सबसे महत्वपूर्ण कानूनी उपकरण हैं। वे अंतरराष्ट्रीय समझौतों से कानूनी रूप से बाध्यकारी हैं। इसे लिखे जाते समय तक, कुल 190 आईएलओ कन्वेंशन हो चुके हैं, जिनमें से सबसे हालिया हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन, 2019 (नंबर 190) है।

हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन (C190) एक अनुशंसा (R206) द्वारा पूरित होता है।

सिफारिशें गैर-बाध्यकारी दिशानिर्देश हैं जो सरकारों को महत्वपूर्ण मार्गदर्शन देती हैं और अभियानों और वार्ताओं के लिए महत्वपूर्ण उपकरण हैं। वे आम तौर पर तब जारी किए जाते हैं जब राज्यों के अभ्यास में बहुत भिन्नता होती है, जब कोई विषय एक सम्मेलन द्वारा नियंत्रित करने के लिए बहुत तकनीकी होता है, जब पहले से ही एक सम्मेलन द्वारा कवर किए गए विषय को अधिक विस्तार से संबोधित करने की आवश्यकता होती है, या जब यूनियनों नियोक्ताओं और सरकारों को सहमत करने में विफल होती हैं कि कोई कन्वेंशन किसी विशेष मुद्दे के लिए उपयुक्त है या कन्वेंशन के पाठ में कुछ महत्वपूर्ण प्रस्तावों को शामिल करने में विफल हो जाती हैं। सदस्य देश इन सिफारिशों को अपनी सरकारों के ध्यान में लाने के लिए बाध्य हैं।

हिंसा और उत्पीड़न अनुशंसा (R206) इस बारे में अधिक विस्तृत मार्गदर्शन देती है कि C190 को कैसे लागू किया जाना चाहिए। इसमें राष्ट्रीय कानून और प्रथाओं, और सरकारी कार्यक्रमों में बदलाव के लिए सुझाव दिए गए हैं जो काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने में मदद कर सकती हैं।



**R206 आगे क्या मार्गदर्शन देता है, यह देखने के लिए इस पूरे खंड में नारंगी बक्सों में देखें।**



#### अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक कैसे अपनाया जाता है?

कन्वेंशन संस्थागत वर्ग संघर्ष के एक रूप का परिणाम हैं, आम तौर पर जहां हमारे यूनियन के प्रतिनिधि एक प्रस्ताव तैयार करते हैं, नियोक्ता (आमतौर पर) असहमत होते हैं या सामग्री के सम्बन्ध में लड़ते हैं, और फिर दोनों पक्ष अपनी स्थिति का समर्थन करने के लिए पर्याप्त संख्या में सरकारों को मनाने की कोशिश करते हैं।

यदि श्रमिकों के प्रतिनिधि सिस्टम के माध्यम से इस मुद्दे पर बातचीत करने में सफल होते हैं, और शासी निकाय की सहमति प्राप्त कर लेते हैं, तो वे आईएलसी के एजेंडे पर एक कन्वेंशन का प्रस्ताव रख सकते हैं। इसके बाद तीन निर्वाचन क्षेत्रों के साथ रिपोर्ट-लेखन और परामर्श की एक लंबी प्रक्रिया होती है, इसके बाद टिप्पणी के लिए एक मसौदा कन्वेंशन का प्रसार होता है। इसके बाद मसौदे को तदनुसार संशोधित किया जाता है। आईएलसी में दूसरे दौर की चर्चा होती है, जिसके बाद कन्वेंशन में संशोधन किया जाता है और इसे अपनाने का प्रस्ताव दिया जाता है। सम्मेलनों को दो-तिहाई बहुमत से अपनाना होता है। पूरी प्रक्रिया में सालों का समय लग सकता है।

मजबूत अंतरराष्ट्रीय मानकों को हासिल करने के लिए अंतरराष्ट्रीय ट्रेड यूनियन आंदोलन और उसके सहयोगियों द्वारा काफी प्रचार अभियान की आवश्यकता होती है। जिनेवा में अपना प्रतिनिधिमंडल भेजने से पहले अधिकांश सरकारें प्रस्तावित सम्मेलनों पर पहले ही एक राय पर पहुंच चुकी होती हैं, और इसलिए सम्मेलन में वार्ता शुरू होने से पहले ट्रेड यूनियनों को राष्ट्रीय स्तर पर लॉबी बनाना और प्रचार करना होता है। इसके लिए उपयुक्त राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन केंद्र की पैरवी करने की आवश्यकता हो सकती है ताकि आईएलसी में श्रमिक प्रतिनिधियों को कन्वेंशन के मसौदे को प्रभावित करने में सक्षम बनाया जा सके।

## C190 और R206 में क्या कहा गया है?

सभी आईएलओ कन्वेंशन कानूनी भाषा में लिखे गए हैं – C190 और R206 दोनों का पूरा टेक्स्ट परिशिष्ट में देखें – लेकिन मुख्य बिंदुओं में निम्नलिखित शामिल हैं:

### परिभाषाएं

- ➔ C190 हिंसा और उत्पीड़न को "अस्वीकार्य व्यवहारों और परम्पराओं की एक श्रृंखला, या उसके खतरों के रूप में परिभाषित करता है, वह घटना चाहे एक ही बार हो या बार-बार दोहराई गई हो, जिसका उद्देश्य, या परिणाम शारीरिक, मनोवैज्ञानिक, यौन या आर्थिक नुकसान हो, या इसके परिणामस्वरूप होने की संभावना हो, और इसमें लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न शामिल है"।

यह अंतरराष्ट्रीय स्तर पर स्वीकृत काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न की पहली परिभाषा है। यह एक व्यापक परिभाषा है, जो हिंसा और उत्पीड़न को उनके बीच एक रेखा खींचने के बजाय एक "रेंज" के रूप में परिभाषित करती है। यह महत्वपूर्ण है क्योंकि हिंसा और उत्पीड़न के बीच की रेखा अक्सर धुंधली होती है। व्यवहार या अभ्यास का इच्छित, संभावित या वास्तविक प्रभाव इस परिभाषा का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है।



'राष्ट्रीय कानूनों और विनियमों में, सरकारें हिंसा और उत्पीड़न को एक ही अवधारणा के रूप में परिभाषित कर सकती हैं, या वे उन्हें अलग-अलग विभाजित भी कर सकती हैं। जब हम अपनी सरकारों से इसे अपनाने के लिए अभियान चलाते हैं, तो हमें अपनी वार्ता में इसे एक ही परिभाषा के भीतर रखने का आग्रह करने की आवश्यकता होती है।

- ➔ यह कन्वेंशन हिंसा और उत्पीड़न को लैंगिक दृष्टिकोण से देखता है और स्वीकार करता है कि महिलाएं काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न से असंगत रूप से प्रभावित होती हैं। यह लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न को "व्यक्तियों के लिंग या यौन के कारण निर्देशित या किसी विशेष लिंग या यौन के व्यक्तियों को असंगत रूप से प्रभावित करने वाली हिंसा और उत्पीड़न के रूप में परिभाषित करता है और इसमें यौन उत्पीड़न भी शामिल है"।

### कौन संरक्षित है?

C190 मानता है कि हम सभी को हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त काम की दुनिया का अधिकार है और किसी को भी हिंसा और उत्पीड़न का शिकार नहीं होना चाहिए। काम की दुनिया में हर कोई सुरक्षित है।

- ➔ काम की दुनिया में सभी व्यक्तियों को सुरक्षा हासिल है, जिनमें शामिल हैं:


- राष्ट्रीय कानून और व्यवहार द्वारा **परिभाषित कर्मचारी**
- अपनी संविदात्मक स्थिति के निरपेक्ष काम करने वाले सभी व्यक्ति (इसमें अस्थायी एजेंसी के कर्मचारी, स्वतंत्र कर्मचारी, प्लेटफॉर्म व्यवसायों के माध्यम से काम पर रखे गए कर्मचारी, **उप-अनुबंधित और आउटसोर्स** किए गए कर्मचारी शामिल हैं)
- **इन्टर्न और अपरेंटिस** वाले लोगों सहित प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे व्यक्ति
- **कर्मचारी** जिनका रोजगार समाप्त कर दिया गया है
- सभी **स्वयंसेवक**
- **नौकरी इच्छुक और नौकरी** के आवेदक
- एक नियोक्ता के अधिकार, **कर्तव्यों या जिम्मेदारियों** का उपयोग करने वाले व्यक्ति।

- ➔ C190 सभी सेक्टरों – सार्वजनिक और निजी क्षेत्रों, ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों, औपचारिक और अनौपचारिक अर्थव्यवस्थाओं पर लागू होता है। किसी को भी छोड़ा नहीं गया है!



यह उन लोगों के लिए विशेष रूप से प्रासंगिक है जो अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में सार्वजनिक स्थानों में काम करते हैं जैसे स्ट्रीट वेंडर्स, मार्केट ट्रेडर्स या कचरा बीनने वाले और जो निजी स्थानों में काम करते हैं जैसे घरेलू कामगार, सामाजिक देखभाल कार्यकर्ता और घर-आधारित श्रमिक। ये श्रमिक अक्सर श्रम कानून के दायरे में नहीं आते हैं।

- ➔ C190 स्वीकार करता है कि काम की दुनिया में हर कोई हिंसा और उत्पीड़न से प्रभावित हो सकता है, लेकिन कुछ श्रमिकों को इसका अनुभव होने का जोखिम अधिक हो सकता है और वे हिंसा और उत्पीड़न से असंगत रूप से प्रभावित होते हैं। इसमें महिलाएं, कमजोर समूह, और संवेदनशील स्थितियों में शामिल समूह, और कुछ क्षेत्र, व्यवसाय और कार्य व्यवस्थाएं शामिल हैं।

 **R206:** संवेदनशील समूह या संवेदनशील स्थिति में समूह की व्याख्या लागू अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों और मानवाधिकारों के सम्बन्ध में अंतर्राष्ट्रीय उपकरणों के अनुसार की जानी चाहिए। हालांकि सिफारिश में इसे निर्दिष्ट नहीं किया गया है, इसमें स्वदेशी लोग, विकलांग व्यक्ति, समलैंगिक (महिला), समलैंगिक (पुरुष) और ट्रांसजेंडर व्यक्ति, वे व्यक्ति जिनके साथ जाति, रंग, वंश, राष्ट्रीय या जातीय मूल के आधार पर भेदभाव होता है और प्रवासी श्रमिक शामिल हो सकते हैं। कई अंतरराष्ट्रीय मानवाधिकार संधियों में गर्भवती महिलाओं को भी "संवेदनशील समूह" के रूप में मान्यता दी गई है। यह सिफारिश प्रवासी श्रमिकों की, विशेष रूप से महिला प्रवासी श्रमिकों की सुरक्षा को, उनकी प्रवासी स्थिति चाहे कुछ भी हो, उनके मूल स्थान, यात्रा के दौरान और गंतव्य देशों में, विशेष रूप से संदर्भित करती है। इसका मतलब यह है कि पीड़ित लोगों को भेदभाव के विभिन्न रूपों से सुरक्षा प्रदान की जाती है। (पैरा. 13)

**R206** उन सेक्टरों, व्यवसायों और कार्य व्यवस्थाओं की भी पहचान करता है जो श्रमिकों को हिंसा और उत्पीड़न के उच्च जोखिम में डाल सकते हैं, इनमें रात की पाली में काम, अलग-थलग रहकर अकेले में काम, स्वास्थ्य, आतिथ्य, सामाजिक और आपातकालीन सेवाएं, घरेलू काम, परिवहन, शिक्षा और मनोरंजन शामिल हैं। (पैरा 9)

## इसमें क्या शामिल है?

- ➔ कन्वेंशन काम की विविध और बदलती प्रकृति को स्वीकार करता है। यह काम की दुनिया को, केवल भौतिक कार्यस्थल की बजाय इसकी एक व्यापक अवधारणा को शामिल करता है। यह हिंसा और उत्पीड़न पर लागू होता है, जो काम के दौरान, उससे जुड़ा या काम से उत्पन्न होता है। काम की दुनिया में निम्नलिखित शामिल हैं:
- **सार्वजनिक स्थान** (यह अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में काम करने वाले श्रमिकों के लिए विशेष महत्वपूर्ण है)
  - **निजी स्थान** (यह घरेलू और घर-आधारित श्रमिकों और डिजिटल स्पेस में काम करने वालों के लिए महत्वपूर्ण है)
  - **काम से संबंधित घटनाएं और गतिविधियां**, जिसमें ऑफ-साइट मीटिंग और प्रशिक्षण, काम से संबंधित यात्राएं और दौरे, और पार्टियों जैसी सामाजिक गतिविधियां शामिल हैं
  - **काम से आने-जाने के दौरान**
  - उन जगहों पर जहां कर्मचारी को भुगतान किया जाता है, वह आराम के लिए ब्रेक या भोजन लेता है, या **सैनिटरी, धुलाई और कपड़े बदलने की सुविधाओं** का उपयोग करता है
  - **घरेलू कामगारों या मौसमी कृषि श्रमिकों** के रहने के लिए उपलब्ध कराए गए शयनगृह या कमरों सहित नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए आवास में
  - **काम से संबंधित संचार (सूचना और संचार प्रौद्योगिकियों के माध्यम से):** इसका मतलब है कि साइबर धमकी और ऑनलाइन हिंसा को भी शामिल किया गया है।
- ➔ कन्वेंशन मानता है कि हिंसा और उत्पीड़न **तीसरे पक्ष** (जैसे ग्राहक, ग्राहक, सेवा प्रदाता, उपयोगकर्ता, रोगी और आम जनता) की तरफ से भी हो सकता है। यह स्वास्थ्य, आतिथ्य, मनोरंजन, खुदरा, शिक्षा, परिवहन और अन्य ग्राहक, क्लाइंट और आम जनता से सामना होने वाली सेवाओं जैसे क्षेत्रों में काम करने वाले श्रमिकों के लिए विशेष महत्वपूर्ण है।

➔ **कन्वेंशन मान्यता देता है** – अंतरराष्ट्रीय मानकों में पहली बार – कि घरेलू हिंसा काम की दुनिया को प्रभावित कर सकती है। C190 में उल्लेख किया गया है कि घरेलू हिंसा रोजगार, उत्पादकता और स्वास्थ्य और सुरक्षा को प्रभावित कर सकती है। यह स्पष्ट है कि सरकारें, नियोक्ता और श्रमिक संगठन और श्रम बाजार संस्थान काम की दुनिया में घरेलू हिंसा के प्रभावों को पहचानने, उसका उत्तर देने और उन्हें संबोधित करने में मदद कर सकते हैं और उन्हें यह करना भी चाहिए।



नए सम्मेलन में काम की दुनिया पर घरेलू हिंसा के प्रभाव को शामिल करना ट्रेड यूनियनों की एक प्रमुख मांग और विशेष रूप से कठिन लड़ाई थी। घरेलू हिंसा के अपराधी सहकर्मी हो सकते हैं, जहां सहकर्मी एक ही नियोक्ता के लिए काम करते हैं। अपराधी अपने सहकर्मियों का उनके कार्यस्थल में पीछा या रेकी भी कर सकते हैं। घरेलू हिंसा का सामना करने वाले श्रमिक अनुपस्थिति, और काम में एकाग्रता और प्रेरणा की क्षति के कारण अपनी नौकरी भी खो सकते हैं। काम की दुनिया पर इसके प्रभाव को पहचानने और सहायता लागू करने से श्रमिक का अपनी नौकरी में बने रहना सुनिश्चित हो सकता है। C190 मानता है कि घरेलू हिंसा के प्रभावों को कम करने में काम की दुनिया हस्तक्षेप का एक प्रमुख बिंदु है। सरकारें और नियोक्ता इसके सम्बन्ध में जो कुछ कर सकते हैं, उनके बारे में R206 के पैरा 18 में उल्लेख किया गया है।



## भूमिकाएं और जिम्मेदारियां

C190 में स्पष्ट किया गया है कि काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने की जिम्मेदारी सरकारों की है। उन्हें इस विषय पर कामगारों और नियोक्ता संगठनों के सहयोग और परामर्श से काम करना चाहिए।

➔ सरकारों को हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त काम की दुनिया में हर किसी के अधिकार का सम्मान करना, संवर्धन करना और व्यवहार में लागू करना चाहिए और ऐसा करने के लिए एक समावेशी, एकीकृत और लिंग-उत्तरदायी दृष्टिकोण अपनाना चाहिए। (अनुच्छेद 4)




## 'एक समावेशी, एकीकृत और लिंग-उत्तरदायी दृष्टिकोण'

**समावेशी:** इस आधार पर कि हर व्यक्ति को हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त काम की दुनिया का अधिकार है, सरकारों को सुरक्षा का एक व्यापक दायरा प्रदान करना चाहिए।


**एकीकृत:** उन्हें कानूनों और अभ्यास के माध्यम से श्रम और रोजगार, समानता और गैर-भेदभाव, प्रवास, व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा, और आपराधिक मानसिकता पर कार्रवाई करनी चाहिए।

**लिंग-उत्तरदायी:** उपायों में इस तथ्य को संबोधित करना चाहिए कि हिंसा और उत्पीड़न महिलाओं को विशेष रूप से प्रभावित करते हैं, और अंतर्निहित कारणों को बदलने के लिए काम करना चाहिए, जिसमें असमान लिंग-आधारित अधिकार संबंध, लिंग रूढ़िवादिता, साथ ही अंतरअनुभागीय असमानताएं भी शामिल हैं।

- ➔ सरकारों को "काम पर मौलिक सिद्धांतों और अधिकारों का सम्मान करना, संवर्धन करना और व्यवहार में लागू करना चाहिए", जिसमें से यूनियन बनाने की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी का अधिकार मुख्य रूप से महत्वपूर्ण है। (अनुच्छेद 5)


 **R206:** सरकारों को सुनिश्चित करना चाहिए कि जिन क्षेत्रों, व्यवसायों और कार्य व्यवस्थाओं में हिंसा और उत्पीड़न का अधिक सामना करना पड़ता है, उन सभी के कर्मचारी और नियोक्ता इन अधिकारों का पूरी तरह से उपयोग कर सकें। (पैरा 3)

- ➔ सरकारों को "रोजगार और व्यवसाय में समानता और गैर-भेदभाव के अधिकार को सुनिश्चित करने के लिए कानूनों, विनियमों और नीतियों को अपनाना चाहिए।" इसमें महिला कामगारों के साथ-साथ सुभेद्यता की स्थिति में कमजोर समूहों या समूहों के लिए भी शामिल है। (अनुच्छेद 6)


 **R206:** समानता और गैर-भेदभाव के सम्बन्ध में प्लेट के साधनों को ध्यान में रखते हुए, सरकारों को सुनिश्चित करना चाहिए कि हिंसा और उत्पीड़न को रोकने के उपायों के परिणामस्वरूप कुछ लोगों, जैसे कि महिलाओं और कमजोर समूहों को विशिष्ट नौकरियों, क्षेत्रों या व्यवसायों से प्रतिबंधित या बहिष्कृत न कर दिया जाय। (पैरा 5)

सरकारों को हिंसा और उत्पीड़न से बचाव और उसे रोकने के लिए कार्रवाई करनी चाहिए।

- ➔ सरकारों को कानून में हिंसा और उत्पीड़न पर रोक लगानी चाहिए। (अनुच्छेद 7)
- ➔ सार्वजनिक अधिकारियों को अनौपचारिक श्रमिकों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न को रोकने में मदद करनी चाहिए। यह महत्वपूर्ण है क्योंकि अनौपचारिक श्रमिकों के पास सौदेबाजी करने के लिए अक्सर कोई नियोक्ता नहीं होता है। (अनुच्छेद 8)

 **R206:** सरकारों को अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने के लिए अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के श्रमिकों, नियोक्ताओं और उनकी यूनियनों को सहायता प्रदान करनी चाहिए। (पैरा 11)

- ➔ चूंकि हिंसा काम की दुनिया में कुछ समूहों को अधिक प्रभावित करती है, सरकारों को उन क्षेत्रों, व्यवसायों और कार्य व्यवस्थाओं की पहचान करनी चाहिए जिनमें श्रमिकों को हिंसा और उत्पीड़न का अधिक सामना करना पड़ता है और उनकी सुरक्षा के उपाय करने चाहिए। (अनुच्छेद 8b और c)

 **R206:** सरकारों को विशेष रूप से प्रवासी श्रमिकों सहित इन श्रमिकों की सुरक्षा के लिए उपाय अपनाने चाहिए। उपायों का परिणाम किसी को, विशेष रूप से महिलाओं और कमजोर समूहों को विशिष्ट नौकरियों, क्षेत्रों या व्यवसायों में भागीदारी से प्रतिबंधित या बहिष्कृत करना नहीं होना चाहिए। (पैरा 9, 10, 12)





अनिश्चित काम से हिंसा और उत्पीड़न का खतरा बढ़ जाता है। C190 अनिश्चित श्रमिकों को हिंसा और उत्पीड़न से बचाना सुनिश्चित करना सरकार का कर्तव्य निर्धारित करता है। यह सरकारों से अनिश्चित कार्य व्यवस्था सहित हिंसा और उत्पीड़न के मूल कारणों को दूर करने का आह्वान करता है।

सरकारों को हिंसा और उत्पीड़न के मामलों का जवाब देने के लिए प्रवर्तन तंत्र स्थापित करना और उपचार/सहायता तक पहुंच भी उपलब्ध करानी चाहिए और यह सुनिश्चित करने में मदद करनी चाहिए कि ऐसी घटनाएं दुबारा न हों।

→ सरकारों को हिंसा और उत्पीड़न के मामलों का जवाब देने के लिए प्रवर्तन और निगरानी तंत्र स्थापित और मजबूत करना चाहिए और उपचार और समर्थन तक पहुंच सुनिश्चित करनी चाहिए और प्रतिबंध प्रदान करना चाहिए। उन्हें यह भी सुनिश्चित करना चाहिए कि लिंग-आधारित हिंसा और उत्पीड़न के पीड़ितों/उत्तरजीवियों के पास लिंग-उत्तरदायी, सुरक्षित और प्रभावी शिकायतों और विवाद समाधान तंत्र, समर्थन, सेवाओं और उपचारों तक पहुंच है, और यह कि श्रमिकों को खतरनाक कार्य स्थितियों से खुद को हटाने का अधिकार है। (अनुच्छेद 10)




**R206:** उपचारों में पीड़ितों/उत्तरजीवियों के लिए मुआवजे के साथ इस्तीफा देने, अपनी नौकरी में बहाल होने, या नुकसान के लिए उचित मुआवजा पाने का अधिकार; सरकारों के लिए ऐसे आचरण को रोकने, या नीतियों या प्रथाओं को बदलने, और पीड़ितों/उत्तरजीवियों को कानूनी शुल्क और लागतों की प्रतिपूर्ति के तत्काल उपाय करने के आदेश जारी करना शामिल हो सकता है। (पैरा 14)


शिकायत और विवाद समाधान तंत्र में विशिष्ट विशेषज्ञता वाली अदालतें, समय पर और कुशल प्रसंस्करण, कानूनी सलाह और सहायता, सुलभ गाइड और सबूत प्रस्तुत करने के भार को स्थानांतरित करना शामिल हो सकता है। (पैरा. 16)

सहायता, सेवाओं और उपचारों में श्रमिकों को श्रम बाजार में फिर से प्रवेश करने में सहायता, परामर्श और सूचना सेवाएं, 24 घंटे हॉटलाइन, आपातकालीन सेवाएं, चिकित्सा देखभाल और उपचार, आश्रयों सहित संकट केंद्र, विशेष पुलिस इकाइयां या विशेष रूप से प्रशिक्षित अधिकारी शामिल हो सकते हैं। (पैरा 17)


- ➔ सरकारों को घरेलू हिंसा के प्रभावों को पहचानना चाहिए और काम की दुनिया में इसके प्रभाव को कम करना चाहिए। (अनुच्छेद 10f)

 **R206:** इसमें छुट्टी, लचीली कार्य व्यवस्था और सुरक्षा, और बर्खास्तगी के खिलाफ अस्थायी सुरक्षा जैसे उपायों के लिए कानून बनाना शामिल है। घरेलू हिंसा को कार्यस्थल जोखिम आकलन में भी शामिल किया जाना चाहिए, सार्वजनिक शमन उपायों के लिए एक रेफरल प्रणाली होनी चाहिए, और सरकारों को काम की दुनिया पर घरेलू हिंसा के प्रभावों के बारे में अधिक जागरूकता बढ़ानी चाहिए। (पैरा 18)

- ➔ सरकारों को सुनिश्चित करना चाहिए कि हिंसा और उत्पीड़न के मामलों का प्रभावी ढंग से निरीक्षण और जांच हो। (अनुच्छेद 10h)

 **R206:** प्रवर्तन और उपचार के लिए जिम्मेदार लोगों (जैसे श्रम निरीक्षकों, पुलिस और न्यायपालिका) को काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न की पहचान करने और उन्हें संबोधित करने में सक्षम होने के लिए लिंग उत्तरदायी प्रशिक्षण और दिशानिर्देश प्राप्त करना चाहिए। (पैरा 20, और पैरा 23b)


- ➔ सरकारों को सुनिश्चित करना चाहिए कि प्रासंगिक राष्ट्रीय नीतियां हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करें। उन्हें हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने के लिए उपकरण, मार्गदर्शन, शिक्षा, प्रशिक्षण और जागरूकता भी विकसित करनी चाहिए। (अनुच्छेद 11)

 **R206:** सरकारों को हिंसा और उत्पीड़न की संभावना को बढ़ाने वाले कारकों को संबोधित करने के लिए कार्यक्रमों का वित्तपोषण करना, विकास करना, लागू करना और प्रसार करना चाहिए, जिसमें अभ्यास का मॉडल कोड और जोखिम मूल्यांकन उपकरण, हिंसा और उत्पीड़न की अस्वीकार्यता और भेदभावपूर्ण व्यवहार को संबोधित करने वाले और कलंक लगाने के बारे में जागरूकता बढ़ाने वाले अभियान, लिंग उत्तरदायी पाठ्यक्रम और निर्देशात्मक सामग्री, मीडिया के लिए सामग्री, और सुरक्षित, स्वस्थ और सामंजस्यपूर्ण कार्यस्थल को बढ़ावा देने के लिए सार्वजनिक अभियानों को शामिल किया जाना चाहिए। (पैरा 23)


**नियोक्ताओं का भी – ट्रेड यूनियनों के सहयोग से – कर्तव्य है कि वे काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने में मदद करें। याद रखें कि नियोक्ता के रूप में सरकारों की भी जिम्मेदारी होती है।**

- ➔ सरकारों से अपेक्षा है कि वे ऐसे कानूनों और विनियमों को लागू करेंगी जो काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने के लिए – कामगारों और यूनियनों के साथ मिलकर – उपायों को विकसित करने के लिए नियोक्ताओं का सकारात्मक कर्तव्य निर्धारित करें। (अनुच्छेद 9) इसमें निम्नलिखित शामिल हैं:


- एक कार्यस्थल नीति


 **R206:** इसमें श्रमिकों और नियोक्ता के अधिकारों और जिम्मेदारियों को समझाने वाला, एक शून्य-सहनशीलता कथन और रोकथाम कार्यक्रम, और एक प्रतिबद्धता कि हिंसा और उत्पीड़न की घटनाओं से संबंधित संचार पर विधिवत विचार किया और कार्रवाई की जाएगी, शिकायत और जांच प्रक्रियाओं, और गोपनीयता का अधिकार और उत्पीड़न या प्रतिशोध से सुरक्षा के उपायों के बारे में जानकारी शामिल होनी चाहिए। (पैरा। 7)

- व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य प्रबंधन प्रणाली, हिंसा और उत्पीड़न और संबद्ध मनोसामाजिक जोखिमों पर नजर रखने के लिए
- खतरों की पहचान करने और हिंसा और उत्पीड़न के जोखिमों का आकलन करने और उन्हें रोकने और नियंत्रित करने के उपायों को अपनाने के लिए प्रणाली

 **R206:** मूल्यांकन में उन कारकों को ध्यान में रखा जाना चाहिए जो मनोसामाजिक खतरों और जोखिमों सहित हिंसा और उत्पीड़न की संभावना को बढ़ाते हैं, जिनमें वे कारक भी शामिल हैं जो निम्नलिखित से उत्पन्न होते हैं: काम करने की स्थिति और व्यवस्था, कार्य संगठन और मानव संसाधन प्रबंधन; खतरे और जोखिम जिनमें तीसरा पक्ष शामिल होता है; और भेदभाव, शक्ति संबंधों, और लिंग, सांस्कृतिक और सामाजिक मानदंड का दुरुपयोग जिनसे हिंसा और उत्पीड़न को समर्थन मिलता है। (पैरा. 8)

- सूचना और प्रशिक्षण, जिसमें खतरों और जोखिमों, रोकथाम और सुरक्षा उपायों, और संबंधित श्रमिकों और अन्य लोगों के अधिकार और जिम्मेदारियां शामिल हैं।
- ➔ नियोक्ता और कार्यकर्ता संगठन घरेलू हिंसा के प्रभावों को पहचानने, उनका जवाब देने और उन्हें संबोधित करने में मदद कर सकते हैं।

 **R206:** नियोक्ता और ट्रेड यूनियनों सामूहिक सौदेबाजी समझौतों और कार्यस्थल नीतियों में निम्नलिखित को शामिल करने के लिए बातचीत करके घरेलू हिंसा का सामना करने वाले श्रमिकों की मदद कर सकते हैं: घरेलू हिंसा के पीड़ितों/उत्तरजीवियों को छुट्टी, लचीली कार्य व्यवस्था और सुरक्षा, और घरेलू हिंसा के पीड़ितों को बर्खास्तगी से अस्थायी सुरक्षा। नियोक्ताओं और ट्रेड यूनियनों को कार्यस्थल जोखिम आकलन में घरेलू हिंसा को शामिल करना, घरेलू हिंसा के लिए श्रमिकों को सार्वजनिक शमन उपायों (यदि वे मौजूद हैं) को उपलब्ध कराना, और घरेलू हिंसा के प्रभावों के बारे में जागरूकता बढ़ाना भी सुनिश्चित करना चाहिए। (पैरा 18)

 अपने ज्ञान और अनुभव के साथ, ट्रेड यूनियनों सबसे अधिक जोखिम वाले श्रमिकों को पहचानने, हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और समाप्त करने के सर्वोत्तम तरीकों की पहचान करने, उपायों को लागू करने और प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाने के लिए महत्वपूर्ण हैं। नियोक्ताओं और श्रमिक संगठनों को हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने वाले कानूनों और नीतियों को विकसित करने, लागू करने और निगरानी करने में भी मदद करनी चाहिए।

## 1.6 पुष्टिकरण

अब जबकि C190 को अपना लिया गया है ILO के सदस्य देशों को तय करना है कि कन्वेंशन 190 को 'अनुमोदित' करें या नहीं। यदि किसी देश की सरकार पुष्टि करने का निर्णय लेती है तो कन्वेंशन बाध्यकारी यानि (अनिवार्य) हो जाता है और उसे इसकी सामग्री को उस देश के राष्ट्रीय कानून और व्यवहार में शामिल करना होगा। कन्वेंशन देशों के विभिन्न राष्ट्रीय संदर्भों को दर्शाते हैं और इसके लिए पर्याप्त लचीले होते हैं। सरकारों को यह तय करने में कई साल लग सकते हैं कि किसी कन्वेंशन की पुष्टि की जाए या नहीं। दो सदस्य देशों द्वारा इसकी पुष्टि करने के एक साल बाद कन्वेंशन लागू हो जाता है।

सरकारों को सबसे पहले C190 को अपने राष्ट्रीय प्राधिकरण (आमतौर पर संसद) में प्रस्तुत करना होगा। उन्हें प्स्ट को बताना होगा कि उन्होंने ऐसा करने के लिए क्या कदम उठाए हैं। उन्हें ट्रेड यूनियनों और नियोक्ताओं को भी इस बारे में बताना होगा।

ILO के संविधान के अनुच्छेद 19 के तहत प्स्ट द्वारा सरकारों से कन्वेंशन के बारे में रिपोर्ट प्रस्तुत करने के लिए कहा जा सकता है जिसमें बताना होगा कि उन्होंने इसे प्रभावी बनाने में क्या क्या प्रगति की है।

- ➔ यदि राष्ट्रीय कानून पहले से ही कन्वेंशन के अनुरूप पर्याप्त अच्छा है तो सरकार कन्वेंशन के पुष्टिकरण की सिफारिश कर सकती है।
- ➔ यदि राष्ट्रीय कानून कन्वेंशन से मेल नहीं खाता है तो सरकारें नए कानून बना सकती हैं या मौजूदा कानूनों में संशोधन कर सकती हैं। सरकारें या तो अपने कानूनों में सुधार करेंगी और फिर पुष्टिकरण करेंगी या पहले पुष्टिकरण करेंगी और फिर अपने कानूनों में सुधार करेंगी।
- ➔ कुछ सरकारें पुष्टिकरण न करने का निर्णय लेती हैं।

ट्रेड यूनियनों को आमतौर पर अपनी सरकार से कन्वेंशनों की पुष्टि करवाने के लिए एक बड़े अभियान के माध्यम से प्रोत्साहित करना पड़ता है। पुष्टिकरण का यह भी अर्थ है कि सरकारें प्स्ट के प्रति जवाबदेह हो जाती हैं। इसके बाद उन्हें प्स्ट को वापस रिपोर्ट करनी होगी कि उनके देश में कन्वेंशन को कितनी अच्छी तरह लागू किया जा रहा है।

लेकिन पुष्टिकरण केवल संघर्ष की शुरुआत है, जब तक उन अधिकारों को ठीक से लागू नहीं किया जाता है वे अधिकार तब तक केवल सैद्धांतिक रूप से मौजूद रहेंगे। एक बार सभी क्षेत्रों में ट्रेड यूनियनों को एक साथ पुष्टिकरण करने के बाद उन्हें अपनी सरकार से पैरवी करनी होगी और यह सुनिश्चित करने के लिए कि सम्मेलनों को ठीक से लागू किया गया है, नियोक्ताओं के साथ सामाजिक संवाद में संलग्न होना होगा।

यदि ट्रेड यूनियनों को पता चलता है कि उनकी सरकारें कन्वेंशन के श्रम मानकों को ठीक से लागू नहीं कर रही हैं जिसकी उनके देश ने पुष्टि की है तो वे पर्यवेक्षी प्रणाली के माध्यम से ILO में शिकायत कर सकते हैं। इस तरह से ILO यह सुनिश्चित करता है कि देश कन्वेंशन को लागू करें। ILO नियमित रूप से जांच करता है कि सरकारें उन क्षेत्रों को इंगित करने के लिए अंतरराष्ट्रीय मानकों को कैसे लागू कर रही हैं जहां वे सुधार कर सकते हैं।

ILO के पास उन सरकारों के खिलाफ जो श्रम मानकों का सम्मान नहीं करती हैं, उपयोग करने के लिए कोई कानूनी तंत्र नहीं है, उसे उन पर दबाव बनाने के लिए कूटनीतिक प्रतिबंधों पर निर्भर रहना पड़ता है। लेकिन ILO अच्छे काम के संघर्ष के लिए एक महत्वपूर्ण संगठन है और सरकारों के साथ वार्ता करते समय इसका अधिकार महत्वपूर्ण होता है।

“ कनाडा में शिक्षकों को हिंसा के खतरे का सामना करना पड़ता है ... अपने छात्रों की तरफ से ... जो अक्सर महत्वपूर्ण संसाधनों और समर्थन की कमी से जुड़ा होता है ... शिक्षकों द्वारा अनुभव की जाने वाली हिंसा की दर महिलाओं के लिए अधिक होती है, जो इस पेशे का अधिकांश हिस्सा हैं...आइए हमारे स्कूलों को सुरक्षित शिक्षण और सीखने का अभयारण्य बनाने में मदद करने के लिए C190 की पुष्टि करें और समान कार्य वातावरण बनाने का प्रयास करें जिसके सभी कर्मचारी हकदार हैं।<sup>40</sup>

शेली मोर्स, अध्यक्ष, कनाडाई शिक्षक संघ (सीटीएफ/एफसीई), कनाडा

## ▼ C190 इतना महत्वपूर्ण क्यों है?

“ 21 जून 2019 तक कोई भी ऐसा अंतरराष्ट्रीय कानूनी साधन नहीं था जो काम पर हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करता हो, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को परिभाषित करता हो या इसे खत्म करने की मांग करता हो या यहां तक कि ILO में शामिल राज्यों को हिंसा और उत्पीड़न को खत्म करने के बारे में मार्गदर्शन देता हो। इसलिए इस कन्वेंशन को काम की दुनिया में एक गेम चेंजर माना जा रहा है।

जूलियट कुट्यबवाना, नेशनल यूनियन ऑफ़ को-ऑपरेटिव मूवमेंट एंड अलाइड वर्कर्स (NUCMAW), युगांडा

- ✔ यह पहली बार है कि किसी अंतरराष्ट्रीय संधि में हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त काम की दुनिया के अधिकार को मान्यता दी गई है। यह स्पष्ट रूप से दर्शाता है कि हिंसा और उत्पीड़न नौकरी का हिस्सा नहीं है।
- ✔ यह हिंसा और उत्पीड़न की पहली अंतरराष्ट्रीय रूप से सहमत एकल परिभाषा प्रदान करता है जो ट्रेड यूनियनों को हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ लड़ने का आधार भी मुहैया करता है।
- ✔ यह परिवर्तन हासिल करने की कार्रवाई को बढ़ावा देने के लिए एक स्पष्ट, समावेशी और एकीकृत ढांचा प्रदान करता है।
- ✔ यह केवल कार्यस्थल ही नहीं, बल्कि कार्य की पूरी दुनिया को कवर करता है। यह कार्य की दुनिया के बदलते स्वरूप को स्वीकार करता है, और इसलिए इसे समय की कसौटी पर खरा उतरता है।
- ✔ यह पुरुषों और महिलाओं के बीच असमान शक्ति संबंधों के साथ-साथ हिंसा और उत्पीड़न का समर्थन करने वाले अन्य सामाजिक मानदंडों द्वारा निर्भाई गई नकारात्मक भूमिका को पहचानता है, और सभी को एक लिंग उत्तरदायी दृष्टिकोण अपनाने के लिए प्रोत्साहित करता है।

- ✔ यह मानता है कि घरेलू हिंसा काम की दुनिया का मुद्दा है और कि इसके प्रभाव को कम करने के लिए काम पर उपाय किए जा सकते हैं।
- ✔ अनौपचारिक श्रमिक भी शामिल हैं। यह एक बड़ा कदम है क्योंकि उन्हें ऐतिहासिक रूप से बाहर रखा जाता है / कवर नहीं किया जाता है।
- ✔ C190 के प्रावधानों को राष्ट्रीय कानूनों, सामूहिक सौदेबाजी समझौतों और कार्यस्थल नीतियों में शामिल किया जा सकता है। यह यूनियनों के लिए जमीन पर बदलाव लाने के लिए उपयोग करने का एक महत्वपूर्ण उपकरण है।
- ✔ यह सुरक्षा के व्यापक और समावेशी अनुप्रयोग को अपनाकर मौजूदा कानून में अंतराल को भरता है।

“ कन्वेंशन 190 के बारे में वास्तव में बुनियादी महत्वपूर्ण बात यह है कि, पहली बार, यह हर किसी को हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त कामकाजी जीवन के अधिकार को मान्यता देता है ... इसमें उन श्रमिकों को भी शामिल किया गया है जो अक्सर बुनियादी सुरक्षा से बाहर रह जाते हैं, जैसे कि अनौपचारिक अर्थव्यवस्था, या अनिश्चित या असुरक्षित नौकरियां करने वाले लोग। जो अक्सर चुप रह जाने की मजबूरी महसूस करते हैं, या अगर वे बोलते हैं तो काम खोने के डर का सामना करना पड़ता है। और कार्यबल में नए शामिल होने वाले लोग: ट्रेनी और प्रशिक्षु। हम जानते हैं कि वे विशेष रूप से कमजोर होते हैं... यह केवल कार्यस्थल के भीतर होने वाली घटनाओं के बारे में ही नहीं है, बल्कि काम पर आने-जाने के रास्ते में या इलेक्ट्रॉनिक रूप से होने वाली हिंसा या उत्पीड़न से भी सम्बंधित है। और कभी-कभी काम के समय के बाहर भी। “

अमांडा ब्राउन, राष्ट्रीय शिक्षा संघ (एनईयू), यूके

## 2

# यूनियन की कार्रवाई

## 2.1

### हिंसा और उत्पीड़न के सम्बन्ध में कार्यस्थल नीतियों का विकास करना



कार्यस्थल नीतियां संगठन की आंतरिक नीतियों और प्रक्रियाओं की रूपरेखा तैयार करती हैं। वे आम तौर पर किसी विशेष मुद्दे से निपटने के लिए एक योजना और इसे पूरा करने की प्रक्रियाओं को निर्धारित करते हैं। अपने नियोक्ता के साथ मजबूत कार्यस्थल नीतियों पर बातचीत करना कार्यस्थल हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त होना सुनिश्चित करने में मदद करने का एक प्रभावी तरीका है।

C190 के अनुसार नियोक्ताओं को श्रमिकों और उनके यूनियन के प्रतिनिधियों के साथ मिलकर लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न सहित हिंसा और उत्पीड़न के सम्बन्ध में कार्यस्थल नीति को अपनाना और लागू करना चाहिए।



## कार्यस्थल नीति चेकलिस्ट

**R206** के अनुसार, कार्यस्थल नीति में निम्नलिखित शामिल होना चाहिए:

- ✓ एक बयान कि हिंसा और उत्पीड़न बर्दाश्त नहीं किया जाएगा
- ✓ हिंसा और उत्पीड़न निवारण कार्यक्रमों को उद्देश्य के साथ लागू करना
- ✓ स्पष्ट रूप से परिभाषित नियोक्ता और कर्मचारियों की जिम्मेदारियां
- ✓ हिंसा और उत्पीड़न को खत्म करने, प्रबंधित करने और रोकने के उपाय, जिनमें शामिल हैं:
  - शिकायत और जांच प्रक्रियाओं के बारे में जानकारी
  - बर्शाते कि हिंसा और उत्पीड़न की सभी घटनाओं पर विचार किया जाएगा और कार्रवाई की जाएगी
  - इसमें शामिल लोगों की गोपनीयता की रक्षा होगी और शिकायतकर्ताओं और गवाहों को गोपनीयता प्रदान की जाएगी
  - शिकायतकर्ता, पीड़ितों और गवाहों को उत्पीड़न या प्रतिशोध की कार्यवाही से सुरक्षा की जाएगी।

लेकिन याद रखें, यह मात्र न्यूनतम है कि नीतियों में आगे लागू की जाने वाली कार्यस्थल नीतियों को भी शामिल किया जाना चाहिए और यूनियनों को इसके बारे में वार्ता करनी चाहिए। नीतियों में निम्नलिखित को भी शामिल किया जा सकता है:

- ✓ हिंसा और उत्पीड़न की व्यापक परिभाषा
- ✓ सभी श्रमिकों को, विशेष रूप से संवेदनशील समूहों और अनिश्चित श्रमिकों सहित, शामिल करना चाहिए
- ✓ केवल कार्यस्थल ही नहीं, बल्कि काम की पूरी दुनिया को शामिल करना चाहिए
- ✓ विवाद समाधान और प्रवर्तन निकाय
- ✓ पीड़ित/उत्तरजीवियों के लिए अनुमतियाँ, उपचार और सहायता
- ✓ कार्यान्वयन की निगरानी के लिए संयुक्त समितियां
- ✓ श्रमिकों, पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों के लिए नीति के बारे में प्रशिक्षण और जागरूकता वृद्धि अभियान चलाना
- ✓ नीति प्रभावी होना सुनिश्चित करने के लिए प्रवर्तन, निगरानी और मूल्यांकन।

इस चेकलिस्ट में सब कुछ शामिल होना सुनिश्चित करने के लिए, किसी भी मौजूदा पॉलिसी को अपडेट करना और उसमें नए अनुच्छेदों को एकीकृत करना महत्वपूर्ण है।

सभी कार्यस्थल नीतियों को एक लिंग-उत्तरदायी दृष्टिकोण भी अपनाना चाहिए। इसका मतलब यह है कि उपायों और नीतियों को विशेष रूप से महिलाओं को प्रभावित करने वाली गहरी असमानताओं की पहचान करनी चाहिए और उन्हें संबोधित करना चाहिए।

- महिलाओं को किसी भी नीति और उपायों के निर्माण में शामिल किया जाना चाहिए।
- नीतियों को हिंसा और उत्पीड़न की लिंग-आधारित प्रकृति को स्वीकार करना चाहिए और स्वीकार करना चाहिए कि महिलाएं – और विविध असमानताओं वाले लोग – असंगत रूप से प्रभावित होंगे।
- रोकथाम के उपायों को असमानता को पहचानना चाहिए और उन कारकों का जवाब देना चाहिए जो हिंसा और उत्पीड़न के जोखिम को बढ़ाते हैं।<sup>42</sup>
- नीति समावेशी होनी चाहिए – हिंसा और उत्पीड़न के विभिन्न रूपों को कवर करना चाहिए।<sup>43</sup>

42 यौन उत्पीड़न और घरेलू हिंसा नीतियां, संयुक्त राष्ट्र महिला (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

43 यौन उत्पीड़न और घरेलू हिंसा नीतियां, संयुक्त राष्ट्र महिला (2020) <https://www.endvawnow.org/en/articles/2017-sexual-harassment-and-domestic-violence-policies.html>

याद रखें कि कार्यस्थल की नीतियों पर ट्रेड यूनियनों और नियोक्ताओं के बीच बातचीत की जानी चाहिए और कंपनी द्वारा थोपी नहीं जानी चाहिए। आपकी कंपनी या नियोक्ता के पास पहले से ही नीतियां हो सकती हैं, लेकिन इनसे केवल न्यूनतम सुरक्षा ही मिलने की संभावना होती है। श्रमिक एक ऐसी नीति पर भरोसा नहीं कर सकते हैं जिनको आकार देने में उनकी यूनियनों को शामिल नहीं किया गया है। हिंसा और उत्पीड़न के सम्बन्ध में किसी भी कार्यस्थल नीति या आचार संहिता में यूनियनों और नियोक्ताओं की साझा समझ और प्रतिबद्धता शामिल होनी चाहिए।

- ➔ कार्यस्थल की नीतियां हिंसा और उत्पीड़न को आम तौर से संबोधित कर सकती हैं या हिंसा और उत्पीड़न के केवल किसी एक रूप को संबोधित कर सकती हैं।
- ➔ कार्यस्थल नीतियां हिंसा और उत्पीड़न को लैंगिक समानता, विविधता, गैर-भेदभाव, धमकाने या भलाई पर व्यापक कार्यस्थल नीति के हिस्से के रूप में संबोधित कर सकती हैं।
- ➔ कार्यस्थल नीतियों पर समानता योजना के हिस्से के रूप में, या सीबीए में एक आवश्यकता के रूप में बातचीत की जा सकती है।

## कुछ मॉडल टेक्स्ट



**यूनाइट द यूनियन इन यूके के पास एक मॉडल कार्यस्थल उत्पीड़न, भेदभाव और धमकी विरोधी नीति है।<sup>44</sup>**

द एम्प्लॉयर एंड यूनाइट द यूनियन उत्पीड़न, भेदभाव या धमकी के बिना सभी लोगों को रोजगार तलाशने, प्राप्त करने और धारण करने के अधिकारों और अवसरों का पूरी तरह से समर्थन करती है।

नियोक्ता की नीति उत्पीड़न, भेदभाव, धमकी, बदमाशी और उत्पीड़न से मुक्त उत्पादक कार्य वातावरण प्रदान करना है। नियोक्ता यह सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध है कि कर्मचारियों और श्रमिकों के साथ सम्मान और गरिमा से पूर्ण व्यवहार किया जाए।

किसी कर्मचारी या श्रमिक द्वारा किसी व्यक्ति का उत्पीड़न, चाहे वह सहकर्मी हो या प्रबंधन का प्रतिनिधि, चाहे वह सीधे या किसी एजेंसी या उप-ठेकेदार के माध्यम से नियोजित हो, गैरकानूनी भेदभाव माना जा सकता है।

नियोक्ता यौन देखभाल जिम्मेदारियों, गर्भावस्था, वैवाहिक स्थिति, नस्ल, रंग, जातीय या राष्ट्रीय मूल, विकलांगता, यौन अभिविन्यास, आयु, लिंग पहचान, धर्म या विश्वास और कार्यस्थल पर ट्रेड यूनियन सदस्यता से संबंधित उत्पीड़न को रोकने के लिए अपनी कानूनी जिम्मेदारियों को पहचानता है और ताकि आने वाली किसी भी शिकायत का प्रभावी ढंग से और शीघ्रता से निपटारा किया जा सके।

इसके अलावा, नियोक्ता किसी भी प्रकार के उत्पीड़न को रोकने के लिए प्रतिबद्ध है जो काम पर समानता को कमजोर करता है, जिसमें वर्ग से संबंधित उत्पीड़न और धमकाने, शारीरिक विशेषताओं, रोजगार की स्थिति और उत्पीड़न या पूर्व-अपराधियों को धमकाना शामिल है।<sup>45</sup>

44 कार्यस्थल, उत्पीड़न, भेदभाव और धमकी के सम्बन्ध में नीति, यूनाइट दी यूनियन <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 मॉडल कार्यस्थल नीतियों और भाषा के अधिक अच्छे उदाहरणों के लिए देखें:

नमूना यौन उत्पीड़न नीति, ILO [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms\\_407364.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf)

यौन उत्पीड़न एक कार्यस्थल का मुद्दा है – मार्गदर्शन और मॉडल नीति, यूनीसन (2020) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

काम की दुनिया में महिलाओं के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करना, ईटीएफ (2020)

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

काम पर सुरक्षित, घर पर सुरक्षित, ईटीयूसी (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न और हिंसा को रोकना और संबोधित करना – व्यावहारिक रणनीतियाँ, ILO [https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit\\_PART\\_B.pdf](https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf)

काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न – ट्रेड यूनियन का दृष्टिकोण और कार्यवाही, ILO (2017)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

✓ कैंनेडियन यूनियन ऑफ पब्लिक एम्प्लॉइज (CUPE) हिंसा और उत्पीड़न को स्वास्थ्य और सुरक्षा पर केंद्रित कार्यस्थल हिंसा निवारण नीति के माध्यम से संबोधित करता है।<sup>46</sup>

हम (नियोक्ता का नाम सम्मिलित करें) सभी कर्मचारियों को एक सुरक्षित कार्य वातावरण उपलब्ध कराने के लिए प्रतिबद्ध हैं। प्रबंधन के सभी स्तर स्वीकार करते हैं कि कार्यस्थल में हिंसा एक व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा खतरा है जो शारीरिक और भावनात्मक नुकसान पहुंचा सकती है। हम कार्यस्थल में हिंसा के किसी भी कृत्य या हिंसा के खतरे को अस्वीकार्य मानते हैं। हिंसा रोकथाम कार्यक्रम के तहत, प्रबंधन नियमित खतरे के आकलन और कार्यस्थल दुर्घटनाओं/घटनाओं की रिपोर्टिंग के माध्यम से हिंसा के उन संभावित खतरों की पहचान करने और उन्हें खत्म करने का प्रयास करेगा, जिसके परिणामस्वरूप व्यक्तियों को चोट लग सकती है। हम श्रमिकों को उनके सामने आने वाले हिंसा के खतरों और एक स्वस्थ और सुरक्षित कार्यस्थल सुनिश्चित करने के लिए उठाए जाने वाले कदमों से अवगत कराया जाना सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक संसाधन और शिक्षा प्रदान करेंगे। एक संगठन के रूप में, (नियोक्ता का नाम) कार्यस्थल में हिंसा की रोकथाम के लिए प्रतिबद्ध है और अंततः हिंसा की रोकथाम सहित एक कर्मचारी के स्वास्थ्य और सुरक्षा के सभी पहलुओं के लिए जिम्मेदार है।

✓ वुडवर्किंग क्षेत्र में इतालवी यूनियनों (फेनील-यूआईएल, फिल्का-सीआईएसएल और फिलिया-सीजीआईएल) ने काम पर उत्पीड़न और भीड़ का डर को संबोधित करने के लिए नियोक्ता फेडरेशन फेडरलएग्नोअरेडो के साथ एक क्षेत्रीय समझौते पर हस्ताक्षर किए। समझौते में यौन उत्पीड़न और भीड़ का डर के बारे में एक आचार संहिता संलग्न की गई है। समझौते में एक शून्य-सहनशीलता कथन भी शामिल है।<sup>47</sup>

कोई भी यौन उत्पीड़न या भीड़ का डर वाला व्यवहार... अस्वीकार्य है। पुरुष और महिला कर्मचारी सम्मानपूर्ण व्यवहार पाने के हकदार हैं और उनकी व्यक्तिगत स्वतंत्रता का सम्मान किया जाना चाहिए।

पुरुषों और महिला कामगारों और कंपनियों दोनों को काम का ऐसा माहौल बनाए रखने में योगदान देना चाहिए जहां समानता और आपसी सम्मान के सिद्धांतों के आधार पर सभी की गरिमा का सम्मान किया जाता है और पारस्परिक संबंधों को प्रोत्साहित किया जाता है।

46 कार्यस्थल हिंसा निवारण नीति, CUPE <https://cupe.ca/developing-workplace-violence-prevention-policy>

47 काम पर सुरक्षित, घर पर सुरक्षित, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

## ▼ सूचना और प्रशिक्षण

हिंसा और उत्पीड़न को कम करने की किसी भी रणनीति के लिए सूचना और प्रशिक्षण आवश्यक है। एक बार नीतियां बन जाने के बाद, उन्हें लगातार लागू किया जाना चाहिए और सभी संबंधित पक्षों को प्रभावी ढंग से सूचित किया जाना चाहिए और साथ ही जागरूकता बढ़ाने के लिए पहले भी आयोजित की जानी चाहिए।

C190 के अनुच्छेद 9क के तहत, नियोक्ताओं को कार्यस्थल नीति के तहत श्रमिकों, पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों के अधिकारों और जिम्मेदारियों के बारे में जागरूक करने के लिए श्रमिकों को सुलभ जानकारी और प्रशिक्षण प्रदान करना चाहिए। कार्यस्थल नीति और उसके कार्यान्वयन के बारे में प्रशिक्षण और जानकारी सभी कर्मचारियों, पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों को – नए कर्मचारियों सहित – समय-समय पर या लगातार प्रदान की जानी चाहिए। इसे लिंग संवेदनशील होना चाहिए, उन असमानताओं को स्वीकार करना चाहिए जिनका महिलाओं को काम पर और प्रशिक्षण और सूचना तक पहुंच प्राप्त करते समय सामना करना पड़ता है। प्रशिक्षण और सूचना के विकास की प्रक्रिया में महिलाओं को शामिल किया जाना चाहिए।

**श्रमिकों, प्रबंधकों और पर्यवेक्षकों को कार्यस्थल नीति के बारे में प्रशिक्षित किया जाना चाहिए और जानकारी प्रदान की जानी चाहिए जिसमें शामिल हैं:**

- काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के बारे में जानकारी
- भूमिकाएं और जिम्मेदारियाँ
- हिंसा की रोकथाम के उपाय
- हिंसा और उत्पीड़न की घटनाओं से निपटने सहित शिकायत और जांच प्रक्रियाएं
- पीड़ितों/बचे लोगों के लिए कोई प्रतिबंध, उपचार और समर्थन।

## 2.2

### हिंसा और उत्पीड़न को व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य में एकीकृत करना

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न कर्मचारियों के स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकता है। अपर्याप्त कार्यस्थल नीतियां और खतरे और जोखिम हिंसा और उत्पीड़न के जोखिम को बढ़ा सकते हैं।

कार्यस्थल पर हिंसा और उत्पीड़न को प्रभावी ढंग से रोकने और संबोधित करने के लिए, इसे C190 और R206 के अनुरूप व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य (OSH) प्रबंधन में एकीकृत किया जाना चाहिए।<sup>48</sup>

OSH दृष्टिकोण सभी श्रमिकों के तीन मौलिक अधिकारों पर आधारित है:

- स्वास्थ्य और सुरक्षा को प्रभावित करने वाले निर्णयों में भाग लेने का अधिकार
- स्वास्थ्य और सुरक्षा मामलों के बारे में जानने का अधिकार
- उस काम को अस्वीकार करने का अधिकार जो उनके स्वयं के स्वास्थ्य और सुरक्षा और दूसरों के स्वास्थ्य को प्रभावित कर सकता है।

नए अपनाए गए उपकरणों (C190 और R206) में ये अधिकार शामिल हैं।

### भाग लेने का अधिकार

नियोक्ता को सुनिश्चित करना चाहिए कि कर्मचारी और उनके प्रतिनिधि कार्यस्थल नीति के निर्माण, कार्यान्वयन और निगरानी में भाग लें (C190 का अनुच्छेद 9a)। नियोक्ता को OSH के प्रबंधन में हिंसा और उत्पीड़न और संबद्ध मनोसामाजिक जोखिमों को भी ध्यान में रखना चाहिए (C190 का अनुच्छेद 9b), और सुनिश्चित करना चाहिए कि कार्यकर्ता खतरों की पहचान करने, हिंसा और उत्पीड़न के जोखिमों का आकलन करने और उन्हें रोकने और नियंत्रित करने के उपाय करने की प्रक्रिया में शामिल हैं। (C190 का अनुच्छेद 9c)।

48 प्रबंधन अभ्यास के अच्छे उदाहरणों के लिए देखें:

कृषि क्षेत्र में सुरक्षा और स्वास्थ्य से सम्बंधित अभ्यास संहिता यौन उत्पीड़न सहित और इसमें एक मॉडल यौन उत्पीड़न नीति, ILO (2010) भी शामिल है।  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_159457.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf)

काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करना, संयुक्त राष्ट्र महिला और ILO (2019)  
<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>

## ▼ जोखिमों का आकलन

कार्यस्थल जोखिम मूल्यांकन<sup>49</sup> कार्य की दुनिया में OSH स्थितियों में सुधार के लिए महत्वपूर्ण है। इसे उन कारकों की पहचान करनी चाहिए जो हिंसा और उत्पीड़न की संभावना को बढ़ा सकते हैं, और फिर इन जोखिमों का आकलन करना चाहिए। इसमें वे मनोसामाजिक खतरे भी शामिल हैं, जो काम के डिजाइन, प्रबंधन या संगठन की प्रक्रिया में शामिल वह कुछ भी हो सकता है जो काम से संबंधित तनाव और हिंसा और उत्पीड़न के जोखिम को बढ़ाता है।

R206 के पैरा 8 में सलाह दी गई है कि जोखिम मूल्यांकन में खतरों और जोखिमों के उन तीन क्षेत्रों पर विशेष ध्यान देना चाहिए जो हिंसा और उत्पीड़न की संभावना को बढ़ाते हैं:

### 1. काम को संगठित करने का तरीका, काम करने की स्थिति, व्यवस्था या कर्मचारियों – या भविष्य के कर्मचारियों को प्रबंधित करने का तरीका।

इसमें उदाहरण के लिए निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं: काम के घंटों और कार्यों पर सीमित नियंत्रण, अलगाव में या असुरक्षित सुविधाओं में काम करना, खराब उपकरणों से काम करना, अपर्याप्त कार्यस्थल नीतियां या प्रक्रियाएं, विशेष रूप से महिला श्रमिकों द्वारा सामना किए जाने वाले जोखिमों पर जागरूकता या प्रशिक्षण की कमी।

(अधिक जानकारी के लिए खंड 1.3 देखें)

### 2. कार्य जिसमें तीसरा पक्ष शामिल होता है

इसमें उदाहरण के लिए निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं: ग्राहक का सामना करने वाली भूमिकाएँ, कीमती सामान, धन या दवा को संभालना, सुरक्षा उपायों की कमी (उदाहरण के लिए एक पैनिंग बटन), सुरक्षा साधनों की कमी (जैसे सुरक्षा कैमरे, उचित प्रकाश व्यवस्था), अपर्याप्त रिपोर्टिंग प्रणाली या प्रशिक्षण। (अधिक जानकारी

के लिए खंड 1.3 देखें)

### 3. जो भेदभाव, शक्ति संबंधों और लिंग, सांस्कृतिक और सामाजिक मानदंडों के दुरुपयोग के कारण उत्पन्न होते हैं।

इसमें उदाहरण के लिए निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं: व्यावसायिक अलगाव या लिंग आधारित वेतन अंतर, स्त्री अनुकूल कार्यस्थल जहां कम वेतन पाने वाला अधिकांश कार्यबल महिलाएं हैं, लेकिन पर्यवेक्षक/प्रबंधक पुरुष हैं, मर्दाना संस्कृति वाला पुरुष-प्रधान कार्यस्थल, विभिन्न संस्तरों में परस्पर भेदभाव, अपर्याप्त स्वास्थ्य नीतियों के कारण महिलाओं के स्वास्थ्य को जोखिम। (अधिक जानकारी के लिए खंड 1.2 देखें)

### जोखिम आकलन में घरेलू हिंसा को भी शामिल किया जाना चाहिए (R206 का अनुच्छेद 18d)<sup>50</sup>

किसी भी कार्यस्थल के ष कार्यक्रम की सफलता खतरों की पहचान करने और जोखिमों का आकलन करने की प्रक्रिया में श्रमिकों और नियोक्ताओं के सहयोग पर निर्भर करती है। नियोक्ता काम पर जोखिम के प्रबंधन के लिए जिम्मेदार होते हैं, लेकिन ट्रेड यूनियनों को भी भाग लेने का अधिकार है, और उनके पास वह उपयोगी जानकारी होती है जिससे जोखिमों को पहचानने और आकलन करने में मदद मिल सकती है। श्रमिकों की भागीदारी सुनिश्चित करने का एक प्रभावी तरीका है संयुक्त कार्यस्थल OSH समितियों के माध्यम से भागीदारी, जो कई देशों में कानून द्वारा आवश्यक हैं और यह ILO के OSH सम्मेलनों का भी हिस्सा हैं।<sup>51</sup> इन समितियों में महिलाओं और कमजोर समूहों का उचित प्रतिनिधित्व होना चाहिए: महिलाओं के लिए सीटें आरक्षित करना इसमें मददगार हो सकता है। इससे उन जोखिमों की पहचान करने में मदद मिल सकती है जो पहले छूट गई थीं/अनदेखा किया गया था, साथ ही साथ महिलाओं के स्वास्थ्य और सुरक्षा की जरूरतों को भी एजेंडे में रखा जा सकता है।

49 जोखिम मूल्यांकन करने के बारे में अधिक जानकारी के लिए देखें: कार्यस्थल जोखिम मूल्यांकन, आयोजित करने के बारे में नियोक्ताओं, श्रमिकों और उनके प्रतिनिधियों के लिए 5-चरणीय मार्गदर्शिका ILO (2013) [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_232886/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm)

50 जोखिम मूल्यांकन में C190 को एकीकृत करने और जोखिम कारकों की चर्चा के बारे में अधिक जानकारी के लिए देखें: काम की दुनिया में महिलाओं के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करना, ईटीएफ ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

51 व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य के बारे में अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानक, ILO <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>



जोखिमों की पहचान करने के कई तरीके हैं:

- ➔ कार्यस्थल के भौतिक लेआउट और संगठनात्मक विशेषताओं का ऑडिट करना
- ➔ श्रमिक सर्वेक्षण, जिसमें विशेष रूप से महिला श्रमिकों और, जहां उपयुक्त हो, तीसरे पक्ष के कर्मचारी शामिल हैं
- ➔ कर्मचारियों के घरेलू हिंसा के अनुभवों और कार्यस्थल के बाहर जैसे काम पर आने/ जाने के लिए यात्रा करते समय हिंसा के अन्य अनुभवों के बारे में सर्वेक्षण
- ➔ भागीदारी के उपाय, महिलाओं को भी सीधे तौर पर शामिल करना, जैसे सुरक्षा चिंताओं को सुनने के लिए फोकस समूह चर्चाएँ, और उन क्षेत्रों की जहाँ हिंसा और उत्पीड़न होने की अधिक संभावना है पहचान करने और उनका खाका बनाने के उद्देश्य से सुरक्षा वॉक और ऑडिट
- ➔ मौजूद किसी भी अंतराल की पहचान करने के लिए मौजूदा रोकथाम उपायों का मूल्यांकन।

**याद रखें:** महिलाओं को लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न का अधिक खतरा होता है और इसलिए प्रभावी OSH प्रबंधन को एक लिंग उत्तरदायी दृष्टिकोण अपनाना होगा। महिलाओं से परामर्श किया जाना चाहिए और सभी चरणों में उन्हें शामिल किया जाना चाहिए, जोखिम मूल्यांकन में पुरुष और महिला श्रमिकों द्वारा सामना किए जाने वाले विभिन्न जोखिमों को दिखाई देना चाहिए, जिसमें भेदभाव के विभिन्न रूपों में सामने आने के कारण होने वाले जोखिम भी शामिल हैं, और जोखिम मूल्यांकन करने वालों को लिंग-उत्तरदायी प्रशिक्षण मिला होना चाहिए।<sup>52</sup>

## रोकथाम और सुरक्षा उपाय

श्रमिकों के सामने आने वाले जोखिमों की एक बार पहचान हो जाने के बाद, उनका मूल्यांकन करने और उन पर कार्रवाई करने की आवश्यकता होती है। उचित रोकथाम और सुरक्षा उपायों को विकसित करने और लागू करने के लिए नियोक्ताओं और श्रमिकों को मिलकर काम करना चाहिए। ये उपाय लिंग-उत्तरदायी होने चाहिए, प्रभावी रूप से सभी की सुरक्षा करने वाले, लिंग भूमिकाओं, व्यवहारों और जरूरतों पर विचार करने वाले, और असमान या भेदभावपूर्ण दृष्टिकोणों और सामाजिक मानदंडों को दूर करने के लिए काम करने वाले होना चाहिए। श्रमिकों – और विशेष रूप से महिलाओं – को सभी उपायों के विकास में शामिल किया जाना और OSH समितियों में प्रतिनिधित्व दिया जाना चाहिए।

IL053 के अनुसार, प्रभावी रोकथाम रणनीतियों में निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:

- कार्यस्थल की भौतिक विशेषताओं को बदलना जैसे आगंतुकों के लिए ताले, अलार्म, सुरक्षा कैमरे, साइन-इन प्रक्रियाएं
- काम के माहौल/ काम को संगठित करने के तरीके को बदलना जैसे काम का बोझ कम करना, प्रशिक्षण देना
- अधिकार संबंधों को संबोधित करना जैसे प्रबंधकों और पर्यवेक्षकों को सकारात्मक नेतृत्व, अच्छी प्रबंधन प्रथाओं के लिए प्रोत्साहित करने के लिए प्रशिक्षण, समर्थन और सलाह
- प्रभावी रिपोर्टिंग, शिकायत और विवाद समाधान तंत्र विकसित करना
- शिकायतकर्ताओं और गवाहों को संरक्षण प्रदान करना (C190 के अनुच्छेद 10b और R206 के पैरा 7g के अनुरूप)

52 OSH प्रबंधन को लिंग-संवेदनशील बनाने के बारे में अधिक जानकारी के लिए देखें:

महिलाओं को व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा में दृश्यमान बनाना, IUF (2019) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

व्यावसायिक सुरक्षा में लिंग, TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

काम पर महिलाओं का स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण – वार्ताकार गाइड, यूनाइटेड यूनियन (2012) <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

53 हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त सुरक्षित और स्वस्थ कार्य वातावरण, ILO (2020)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf)

एक बार बना लिए जाने के बाद, OSH नीतियों और उपायों को स्पष्ट रूप से प्रदर्शित किया जाना, ठीक से लागू किया जाना और नियमित रूप से उनका मूल्यांकन किया जाना चाहिए। सर्वेक्षणों और मूल्यांकनों से इन उपायों की प्रभावकारिता का आकलन करने और नए जोखिम कारकों की पहचान करने में मदद मिल सकती है। परिणामों को मापने के लिए लिंग संवेदनशील संकेतकों का उपयोग किया जाना चाहिए।

### जानने का अधिकार: सूचना और प्रशिक्षण

एक बार रोकथाम के उपाय लागू किए जाने के बाद, सभी संबंधित पक्षों को उनके बारे में प्रभावी ढंग से सूचित करना आवश्यक होता है। किसी भी प्रभावी OSH रणनीति के लिए सूचना और प्रशिक्षण आवश्यक है। C190 के अनुच्छेद 9d के तहत, नियोक्ताओं को श्रमिकों को सुलभ जानकारी और प्रशिक्षण प्रदान करना आवश्यक है ताकि उन्हें पहचाने गए खतरों और जोखिमों और रोकथाम और सुरक्षा उपायों से अवगत कराया जा सके। श्रमिकों, पर्यवेक्षकों और प्रबंधन को उचित रूप से प्रशिक्षित किया जाना चाहिए और OSH जोखिमों और रोकथाम के उपायों के बारे में प्रासंगिक जानकारी प्रदान की जानी चाहिए। प्रशिक्षण और सूचना लिंग-उत्तरदायी होनी चाहिए, और इस बारे में जागरूकता बढ़ाया जाना चाहिए कि कैसे महिलाओं को जोखिमों से अलग तरीके से अवगत कराया जाए और उन जोखिमों और खतरों को कैसे दूर किया जाए। महिलाओं को प्रशिक्षण और सूचना के विकास की प्रक्रिया में शामिल किया जाना चाहिए।

### श्रमिकों, प्रबंधकों और पर्यवेक्षकों को निम्नलिखित में प्रशिक्षित किया जाना चाहिए:

- जोखिम और खतरे और हिंसा और उत्पीड़न का सुरक्षा और स्वास्थ्य पर प्रभाव
- हिंसा और उत्पीड़न नीति और इसके कार्यान्वयन का विवरण
- रोकथाम और सुरक्षा उपाय
- हिंसा और उत्पीड़न की रिपोर्ट करने के तरीके, और रिपोर्ट प्रबंधित करने के तरीके
- श्रमिकों, प्रबंधकों और नियोक्ताओं के कर्तव्य और दायित्व।

### मना करने का अधिकार

C190 के अनुच्छेद 10g के तहत, श्रमिकों को खुद को ऐसी काम की स्थिति से हटाने का अधिकार है, जिसके बारे में उन्हें लगता है कि हिंसा और उत्पीड़न के कारण जीवन, स्वास्थ्य या सुरक्षा के लिए एक आसन्न और गंभीर खतरे कारण बन सकता है। इसके परिणामस्वरूप श्रमिकों को प्रतिशोध का सामना नहीं करना चाहिए। खतरे की सूचना के बारे में प्रबंधन को सूचित करना भी श्रमिकों का कर्तव्य है। ऐसा होना सक्षम बनाने के लिए प्रक्रियाएं लागू की जानी चाहिए। सभी कर्मचारियों को इन प्रक्रियाओं से अवगत कराया जाना चाहिए ताकि वे स्वयं को सुरक्षित रख सकें।

## 2.3

### घरेलू हिंसा यूनियन के मुद्दे के रूप में

घरेलू हिंसा बंद दरवाजों के पीछे हो सकती है और इसे बाहरी दुनिया से छिपा कर रखा जा सकता है, लेकिन इसके दूरगामी परिणाम होते हैं। यह श्रमिकों के स्वास्थ्य, सुरक्षा और सुरक्षा को प्रभावित करती है, सार्वजनिक दुनिया में फैलती है, बड़ी सामाजिक लागत उत्पन्न हो सकती है, और हमारे कामकाजी जीवन पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। लेकिन घरेलू हिंसा के प्रभावों को कम करने के लिए काम की दुनिया एक महत्वपूर्ण स्थान हो सकती है। घरेलू हिंसा के प्रभावों को पहचानने और उन्हें संबोधित करने में मदद करने के लिए नियोक्ताओं और ट्रेड यूनियनों की महत्वपूर्ण भूमिका है।

C190 का उपयोग करते हुए, यूनियनों को CB। और/या कार्यस्थल नीतियों में काम पर घरेलू हिंसा के प्रभावों को संबोधित करने और पहचान करने वाले खंडों पर (OSH) समानता, स्वास्थ्य और कल्याण पर), या स्टैंडअलोन घरेलू हिंसा नीतियों पर वार्ता करनी चाहिए।<sup>54</sup>

54 अधिक मॉडल भाषा के लिए देखें:

घरेलू हिंसा और दुर्व्यवहार: एक ट्रेड यूनियन मुद्दा, यूनिसन (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

‘घरेलू हिंसा और कार्यस्थल – एक वार्ता गाइड’, UFCW कनाडा

[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN\\_V4.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf)

घरेलू हिंसा गाइड, यूएनआई ग्लोबल यूनियन [http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf)

परिवार और घरेलू हिंसा मॉडल क्लॉज, ऑस्ट्रेलियन काउंसिल ऑफ ट्रेड यूनियन्स, ACTU

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

मॉडल घरेलू दुर्व्यवहार नीति, यूसीयू (2016) [https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic\\_abuse\\_model\\_policy.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf)

## घरेलू हिंसा जांच सूची

घरेलू हिंसा की धाराओं में निम्नलिखित शामिल होना चाहिए:

- ✔ घरेलू हिंसा की परिभाषा
- ✔ काम की दुनिया पर घरेलू हिंसा के प्रभाव की पहचान
- ✔ नियोक्ता की जिम्मेदारी
- ✔ R206 के पैरा 18a) से e) तक के अनुसार समर्थन प्रावधान जिनमें निम्नलिखित शामिल हैं:
  - ✔ घरेलू हिंसा के शिकार लोगों को छुट्टी (सवैतनिक या अवैतनिक)
  - ✔ लचीली कार्य व्यवस्था
  - ✔ पीड़ितों के लिए बर्खास्तगी से अस्थायी सुरक्षा
  - ✔ कार्यस्थल जोखिम आकलन में घरेलू हिंसा को शामिल करना
  - ✔ घरेलू हिंसा के लिए सार्वजनिक शमन उपायों के लिए रेफरल प्रणाली।

अतिरिक्त उपाय और प्रावधान भी शामिल किए जा सकते हैं:

- ✔ गोपनीयता की सुरक्षा
- ✔ सुरक्षा योजना, सुरक्षा सलाह और सुरक्षा उपायों का विकास
- ✔ कार्यस्थल समायोजन (जैसे श्रमिकों का स्थानांतरण/स्थान परिवर्तन, नौकरी, कर्तव्य, घंटे या कार्यभार का नया स्वरूप निर्धारण या परिवर्तन, फोन/ईमेल पते का स्थानांतरण या परिवर्तन)
- ✔ अतिरिक्त सहायता उपाय (जैसे वित्तीय, आवास, चाइल्डकैअर, आवास और मनोवैज्ञानिक सहायता, विशेषज्ञ सहायता के बारे में जानकारी, परामर्श तक पहुंच)
- ✔ नियोक्ताओं के लिए घरेलू हिंसा के सम्बन्ध में कार्यस्थल नीति विकसित करने की आवश्यकताएं
- ✔ प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना
- ✔ प्रशिक्षित सहकर्मी समर्थन प्रतिनिधि

## संवैतनिक अवकाश

यूनियन में घरेलू हिंसा के पीड़ितों/उत्तरजीवियों को संवैतनिक अवकाश प्रदान करने के लिए नियोक्ताओं से वार्ता कर सकती हैं। यह काम की दुनिया में घरेलू हिंसा के प्रभाव को कम करने का एक प्रभावी तरीका है, जिससे पीड़ितों/उत्तरजीवियों को अपमानजनक स्थिति से निपटने/बचने के लिए समय मिल जाता है। यूनियन सरकार के साथ कानून के तहत संवैतनिक अवकाश और/या राज्य द्वारा वित्त पोषित सामाजिक सुरक्षा योजनाओं द्वारा कवर किए जाने के लिए बातचीत कर सकती हैं।

- ➔ फिलीपींस में, कानून घरेलू हिंसा के पीड़ितों/उत्तरजीवियों को 10 दिनों का संवैतनिक अवकाश प्रदान करता है, जिसे जरूरत पड़ने पर बढ़ाया जा सकता है। यह उन सहयोगियों की भी सुरक्षा देता है जो ऐसी स्थिति से निपटने में श्रमिकों की सहायता करते हैं।
- ➔ ऑस्ट्रेलिया में, कानून परिवार और घरेलू हिंसा का सामना करने वाले सभी श्रमिकों को परिवार और घरेलू हिंसा के प्रभाव से निपटने की कार्यवाही करने के लिए 5 दिनों की अवैतनिक छुट्टी देता है।
- ➔ कनाडा में, सभी प्रांतों में एक कानून लागू है जो घरेलू हिंसा के मामलों में छुट्टी (संवैतनिक और अवैतनिक) देता है। कनाडा की संघीय सरकार ने संघीय रूप से विनियमित कार्यस्थलों में श्रमिकों को 5 दिनों की संवैतनिक घरेलू हिंसा छुट्टी को शामिल करने के लिए कनाडाई श्रम संहिता में संशोधन किया है।
- ➔ न्यूजीलैंड में, कानून 10 दिनों के संवैतनिक अवकाश की अनुमति देता है। पीड़ितों/उत्तरजीवियों को सबूत देने की आवश्यकता नहीं होती है और उनकी सुरक्षा को सुविधाजनक बनाने के लिए लचीली कार्य व्यवस्था उपलब्ध है।

जब यूनियन छुट्टी के लिए बातचीत करती है, तो हासिल दिनों की संख्या स्थिति के अनुसार अलग-अलग होती है, जैसे कि उन्हें कैसे लिया जा सकता है: लगातार दिनों तक के रूप में, एक अकेले दिनों के रूप में, या एक दिन के हिस्से के रूप में। ट्रेड यूनियनों को मौजूदा छुट्टी प्रावधानों के अलावा प्रति वर्ष कम से कम 10 दिनों के संवैतनिक अवकाश के लिए वार्ता करनी चाहिए, जिसे असाधारण परिस्थितियों में बढ़ाया जा सकेगा। यदि नियोक्ता संवैतनिक अवकाश के लिए सहमत नहीं हैं, तो अवैतनिक अवकाश एक विकल्प है।

घरेलू हिंसा की धाराएं मूल रूप से ऑस्ट्रेलिया में बनाई गई हैं। इस तरह की पहली धाराओं पर वर्ष 2010 में हस्ताक्षर किए गए थे – सर्विसेज यूनियन्स विक्टोरियन अथॉरिटीज एंड सर्विसेज ब्रांच और सर्फ कोस्ट शायर काउंसिल के बीच। अन्य बातों के अलावा, इन धाराओं में 20 दिनों तक के संवैतनिक अवकाश का प्रावधान है।

### कैनेडियन लेबर कांग्रेस (CLC) ने यूनियनों द्वारा उपयोग के लिए मॉडल पेड लीव लैंग्वेज विकसित किया है।<sup>55</sup>

1. नियोक्ता मानता है कि कर्मचारियों को कभी-कभी उनके निजी जीवन में हिंसा या दुर्व्यवहार की स्थितियों का सामना करना पड़ता है जो काम पर उनकी उपस्थिति और प्रदर्शन को प्रभावित कर सकती हैं।

2. घरेलू हिंसा का सामना करने वाले श्रमिक चिकित्सा नियुक्तियों, कानूनी कार्यवाही, और किसी भी अन्य आवश्यक गतिविधियों में उपस्थिति के लिए (ग) दिनों के संवैतनिक अवकाश का उपयोग करने में सक्षम होंगे। यह अवकाश मौजूदा अवकाश पात्रताओं के अतिरिक्त होगा और बिना पूर्वानुमति के लगातार या एक दिन में या एक दिन के अंश के रूप में लिया जा सकता है।

## लचीली कार्य व्यवस्था

यूनियन घरेलू हिंसा से पीड़ित लोगों को लचीली कार्य व्यवस्था प्रदान करने के लिए भी नियोक्ताओं से बातचीत कर सकती हैं। इसमें उदाहरण के लिए, निम्नलिखित शामिल हो सकता है, अग्रिम वेतन भुगतान या छुट्टी पर अनुपस्थिति के बाद पूर्णकालिक काम पर क्रमिक रूप से वापसी।

## ▼ सुरक्षा

यूनियनों को घरेलू हिंसा और इसके प्रभावों से संबंधित अनुपस्थिति के कारण कर्मचारियों की बर्खास्तगी के खिलाफ अस्थायी सुरक्षा, साथ ही साथ उनके प्रकटीकरण, अनुभव, या घरेलू हिंसा के कथित अनुभव के आधार पर प्रतिकूल कार्रवाई, प्रतिशोध की कार्रवाई या भेदभाव से सुरक्षा, और उनकी गोपनीयता की सुरक्षा के लिए भी वार्ता करनी चाहिए।

### अनुशासनिक और प्रतिकूल कार्रवाई से सुरक्षा

*नियोक्ता इस बात से सहमत है कि यदि घरेलू हिंसा का सामना करने के परिणामस्वरूप किसी कर्मचारी की उपस्थिति या काम पर प्रदर्शन प्रभावित होता है तो उनके खिलाफ कोई प्रतिकूल कार्रवाई नहीं की जाएगी।*

### गोपनीयता

*घरेलू हिंसा से संबंधित सभी व्यक्तिगत जानकारी प्रासंगिक कानून के अनुसार गोपनीय रखी जाएगी। किसी कर्मचारी की कार्मिक फाइल में उसकी स्पष्ट लिखित अनुमति के बिना कोई जानकारी नहीं रखी जाएगी।*

*(कनाडाई लेबर कांग्रेस)*

## ▼ कार्यस्थल सुरक्षा रणनीतियाँ

यूनियनों को कार्यस्थल सुरक्षा रणनीतियों पर वार्ता करनी चाहिए। इसमें घरेलू हिंसा को कार्यस्थल जोखिम आकलन और रोकथाम कार्यक्रमों में शामिल किया जाना भी शामिल है। यदि कार्यस्थल पर किसी अपराधी से तत्काल जोखिम होता है, तो यूनियनों को नियोक्ताओं के साथ उत्तरजीवी का तत्काल जोखिम मूल्यांकन करने के लिए वार्ता करनी चाहिए, जिसके परिणामस्वरूप कार्यस्थल में सुरक्षा योजना, सुरक्षा सलाह और/या सुरक्षा उपाय लागू हो सकते हैं। परिस्थितियों में बदलाव के अनुरूप इसे अपडेट किया जाना चाहिए। उपायों में पार्किंग, काम से आने-जाने में सुरक्षा उपाय, पैनिक अलार्म का प्रावधान, बाहरी प्रकाश व्यवस्था, बाहरी कैमरे या सीसीटीवी, और प्रवेश द्वार पर गतिअवरोधक आदि शामिल हो सकते हैं।

## ▼ कार्यस्थल समायोजन

यूनियनों अस्थायी या स्थायी रूप से, श्रमिकों को किसी अन्य विभाग या स्थान पर स्थानांतरित करने, नौकरी को नया स्वरूप देने, कर्तव्यों, काम के घंटे या शिफ्ट पैटर्न को बदलने, या कार्यभार को कम करने सहित अतिरिक्त उपायों के लिए बातचीत कर सकती हैं।

### व्यक्तिगत समर्थन

*नियोक्ता घरेलू हिंसा का अनुभव करने वाले कर्मचारी के निम्नलिखित के लिए किसी भी उचित अनुरोध को स्वीकार करेगा:*

- उनके काम के घंटे या शिफ्ट पैटर्न में बदलाव;
- नौकरी का नया स्वरूप, कर्तव्यों में परिवर्तन या कार्यभार में कमी;
- किसी अन्य स्थान या विभाग में नौकरी स्थानांतरण;
- परेशान करने वाले संपर्क से बचने के लिए उनके टेलीफोन नंबर, ईमेल पते में बदलाव, या कॉल स्क्रीनिंग और
- परिवार अनुकूल और लचीली कार्य व्यवस्था के लिए मौजूदा प्रावधानों के तहत उपलब्ध उपायों सहित कोई अन्य उपयुक्त उपाय। (कनाडाई लेबर कांग्रेस)

कुछ नियोक्ता इन अधिकारों का उपयोग करने के लिए घरेलू हिंसा संगठनों, सहायक व्यक्तियों, ट्रेड यूनियन प्रतिनिधियों या डॉक्टरों से घरेलू हिंसा का साक्ष्य प्रस्तुत करने पर जोर दे सकते हैं। यदि ऐसा है, तो यूनियनों को सुनिश्चित करना चाहिए कि विभिन्न सेवाओं द्वारा प्रदान किए गए प्रमाण को शामिल करने के लिए भाषा लचीली हो।



## ▼ सहायता के उपाय

इसमें आवास, चाइल्डकेयर, वित्तीय और मनोवैज्ञानिक सहायता, विशेषज्ञ सहायता प्रदान करने वाले स्थानीय संगठनों के बारे में जानकारी और नियोक्ता द्वारा भुगतान की गई परामर्श सेवा तक पहुंच शामिल हो सकती है। अन्य वित्तीय सहायता में अग्रिम वेतन या आपातकालीन वित्तीय सहायता शामिल हो सकती है।

घरेलू हिंसा के लिए सार्वजनिक शमन उपायों, जैसे कानूनी सहायता सेवाएं, विशेषज्ञ घरेलू हिंसा सेवाएं, पुलिस रिपोर्ट, सुरक्षा आदेश या अदालती निषेधाज्ञा, कल्याणकारी लाभ, और अस्थायी आवास की उपलब्धता, आदि तक पहुंच प्राप्त करने में श्रमिकों की मदद भी की जानी चाहिए।

## ▼ कार्यस्थल नीति

यूनियनों कार्यस्थल में घरेलू हिंसा नीति विकसित करने के लिए भी नियोक्ताओं से बातचीत कर सकती हैं।

नियोक्ता कार्यस्थल में घरेलू हिंसा को रोकने और संबोधित करने के लिए कार्यस्थल नीति विकसित करेगा। नीति को सभी कर्मचारियों के लिए सुलभ बनाया जाएगा और इसकी सालाना समीक्षा की जाएगी। इसमें किसी कर्मचारी द्वारा घरेलू हिंसा की रिपोर्ट करने या घरेलू हिंसा को अंजाम दे रहा होने की स्थिति में की जाने वाली उचित कार्यवाही की व्याख्या की जानी, रिपोर्टिंग की प्रक्रिया, जोखिम मूल्यांकन और सुरक्षा योजना की पहचान करना, उपलब्ध समर्थन को दर्शाना और सबके लिए कार्यस्थल की सुरक्षा सुनिश्चित करते हुए कर्मचारियों की गोपनीयता और निजता की सुरक्षा करना चाहिए। (कनाडाई लेबर कांग्रेस)

## ▼ प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना

घरेलू हिंसा, काम की दुनिया पर इसके प्रभाव, मामलों को संभालने, और घरेलू हिंसा नीति के बारे में वार्ता के तरीके के बारे में वरिष्ठ कर्मचारियों सहित सभी कर्मचारियों के लिए प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना बहुत महत्वपूर्ण है।

*नियोक्ता सभी कर्मचारियों को घरेलू हिंसा और कार्यस्थल पर इसके प्रभावों के बारे में जागरूकता प्रशिक्षण प्रदान करेगा।*

*नियोक्ता ख्यात संसाधन/प्रबंधन, विभाग में एक संपर्क की पहचान करेगा जिसे घरेलू हिंसा और गोपनीयता के मुद्दों में प्रशिक्षित किया जाएगा, उदाहरण के लिए घरेलू हिंसा जोखिम मूल्यांकन और जोखिम प्रबंधन में प्रशिक्षण। नियोक्ता सभी कर्मचारियों को नामित घरेलू हिंसा संपर्क के नाम से अवगत कराएगा। (कनाडाई लेबर कांग्रेस)*

## ▼ सहकर्मी समर्थन प्रतिनिधि

यूनियनों यूनियन के नेतृत्व में प्रशिक्षित सहकर्मी समर्थन प्रतिनिधियों जैसे 'महिला अधिवक्ता' या 'प्रथम उत्तरदाताओं' को मान्यता और समर्थन के लिए बातचीत करना चाह सकती हैं। ये विशेष रूप से प्रशिक्षित कार्यस्थल प्रतिनिधि होते हैं, घरेलू हिंसा की समस्याओं वाले कर्मचारी समर्थन के लिए इनसे संपर्क कर सकते हैं। कुछ यूनियनों स्वयं प्रशिक्षण प्रदान कर सकती हैं, जबकि अन्य नियोक्ताओं के साथ मिलकर काम करती हैं।

➔ न्यूजीलैंड में डेयरी वर्कर्स यूनियन (DWU) में यूनियन के प्रतिनिधियों ने डेयरी कंपनी फॉटेरा के सहयोग से घरेलू हिंसा के पहले उत्तरदाताओं का प्रशिक्षण शुरू किया है। यह सदस्यों को घरेलू हिंसा का सामना करने वाले श्रमिकों का सर्वोत्तम समर्थन करने के तरीके सीखने में सक्षम बनाता है, जिसमें उचित पहली बातचीत करना, पीड़ितों/उत्तरजीवियों को विशेषज्ञों के पास भेजना, प्रबंधकों के साथ बातचीत में उनका समर्थन करना और मामलों को संभालने में प्रबंधकों की सहायता करना शामिल है।

➔ कनाडा में, यूनियोने ने एक महिला अधिवक्ता कार्यक्रम विकसित किया है जहाँ विशेष रूप से प्रशिक्षित, नियोक्ता से मान्यता प्राप्त कार्यस्थल प्रतिनिधि हिंसा और उत्पीड़न से प्रभावित महिलाओं को सहायता प्रदान करती है। इन महिला अधिवक्ताओं से कर्मचारी घरेलू हिंसा सहित सभी प्रकार के छठट्ठ के बारे में सूचना, सहायता और रेफरल के लिए संपर्क कर सकती हैं। इन महिला अधिवक्ताओं को यूनियन के माध्यम से विशेष प्रशिक्षण दिया जाता है, जिसका भुगतान नियोक्ता द्वारा किया जाता है। यूनियन ने सामूहिक समझौतों में सफलतापूर्वक इस पर एक आवश्यकता के रूप में बातचीत की है और अब पूरे कनाडा में 400 से अधिक महिला अधिवक्ताओं का एक नेटवर्क बन गया है।<sup>56</sup>

✓ यूके में यूनियन ने घरेलू हिंसा के बारे में **कार्यस्थल समझौता**<sup>57</sup> का एक मॉडल विकसित किया है। इसमें निम्नलिखित शामिल हैं:

- प्रबंधकों और कर्मचारियों को प्रशिक्षण, और उपयुक्त प्रशिक्षण वाले नामित मानव संसाधन कर्मचारी
- विशेष सभुगतान अवकाश, और अग्रिम वेतन भुगतान की संभावना
- काम के समय और पैटर्न में अस्थायी या स्थायी परिवर्तन, दुर्व्यवहार करने वाले के साथ संभावित संपर्क से बचने के लिए विशिष्ट कर्तव्यों में परिवर्तन और जहां उपयुक्त हो वहां पुनर्नियोजन या स्थानांतरण
- सुरक्षित कार्य वातावरण सुनिश्चित करने के उपाय जैसे फोन नंबर बदलना; सभुगतान कार्य समय में परामर्श और सहायता सेवाओं तक पहुंच
- घरेलू दुर्व्यवहार के उत्तरजीवियों की सहायता के लिए विकसित किए गए पाठ्यक्रमों तक पहुंच।

### वार्ता में उपयोग किए जाने वाले तर्क

- ✓ घरेलू हिंसा निजी या व्यक्तिगत मुद्दा नहीं है; यह कार्यस्थल का मुद्दा है और मानवाधिकारों का उल्लंघन है। घरेलू हिंसा का प्रभाव काम की दुनिया में भी महसूस किया जाता है। नियोक्ता को अपने दायित्व का सम्मान करना चाहिए, उसकी रक्षा करनी चाहिए और उसे पूरा करना चाहिए।
- ✓ घरेलू हिंसा का श्रमिकों, सहकर्मियों, परिवारों, व्यवसायों और अर्थव्यवस्था की भलाई पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है।
- ✓ काम पर महिलाएं GBVH से असमान रूप से प्रभावित होती हैं। आर्थिक वृद्धि और विकास तभी प्राप्त किया जा सकता है जब पुरुषों और महिलाओं के लिए उत्पादक और गुणवत्तापूर्ण रोजगार की बाधाओं को दूर किया जाए।
- ✓ एक अपमानजनक रिश्ते से बचने में समय और पैसा खर्च होता है। सवेतन घरेलू हिंसा अवकाश छोड़ने और फंसने के बीच की रेखा खींच सकता है। यह दुर्व्यवहार के चक्र को समाप्त कर सकता है।
- ✓ सवेतन घरेलू हिंसा अवकाश अन्य सवैतनिक अवकाश पात्रताओं के समान एक सार्वभौमिक अधिकार होना चाहिए।
- ✓ महामारी के संकट के समय में, कई लोगों के लिए घर ही कार्यस्थल बन गया है। यह हिंसा के जोखिम को अधिक बढ़ा देता है। अब, पहले से कहीं अधिक, घरेलू हिंसा काम की दुनिया का मुद्दा बन गया है।

56 यूनियोने महिला अधिवक्ता DV@WorkNet (2020) [http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Unifor%20Women\\_s%20Advocates\\_revised.pdf](http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Unifor%20Women_s%20Advocates_revised.pdf)

## 2.4

### कार्य की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न की शिकायतों से निपटना

अक्सर कर्मचारी हिंसा और उत्पीड़न की रिपोर्ट नहीं करते हैं क्योंकि उन्हें संदेह होता है कि उनकी शिकायत पर गंभीरता से कार्रवाई नहीं की जाएगी। या उन्हें डर होता है कि उन्हें लज्जित, शर्मिदा या अपमानित किया जाएगा, या उन्हें निकाल भी दिया जा सकता है। घरेलू हिंसा के मामलों में मामला और भी अधिक संवेदनशील हो सकता है। ट्रेड यूनियनों के लिए यह महत्वपूर्ण है कि वे शिकायतों और जांच प्रणालियों के लिए प्रभावी दिशा-निर्देशों/प्रक्रियाओं को स्थापित करने में मदद करें और सुनिश्चित करें कि इन प्रक्रियाओं के बारे में जानकारी कार्यस्थल नीति में शामिल की गई है। तब ट्रेड यूनियनों को सूचना और प्रशिक्षण प्रदान करके शिकायत तंत्र के बारे में श्रमिकों में जागरूकता बढ़ानी चाहिए।<sup>58</sup>

प्रत्येक कार्यस्थल में प्रक्रियाएं अलग-अलग होंगी, लेकिन कुछ आम सिद्धांत जिन्हें हमेशा याद रखा जाना चाहिए वे निम्नलिखित हैं:

- ★ **समस्या को पहचानें:** एक या अधिक कर्मचारियों के व्यवहार, रूप-रंग या कार्य निष्पादन में अचानक और/या अस्पष्टीकृत परिवर्तनों को देखें। यदि आप कार्यस्थल के अंदर हिंसा देखते हैं, तो बोलें और इसकी रिपोर्ट करें।
- ★ **जल्दी और गंभीरता से जवाब दें:** अगर कोई हिंसा और उत्पीड़न का खुलासा करता है, तो इसे गंभीरता से लिया जाना चाहिए और कार्रवाई की जानी चाहिए। रिपोर्ट को निर्धारित समय सीमा के भीतर निपटाया जाना चाहिए। स्पष्ट अनौपचारिक और औपचारिक प्रक्रियाओं को निर्धारित करना महत्वपूर्ण है।
  - ➔ कर्मचारी अनौपचारिक रूप से शिकायत से निपटने में अधिक सक्षम महसूस कर सकता है। उन्हें औपचारिक शिकायत करने के लिए बाध्य नहीं किया जाना चाहिए
- ★ **आश्वासन:** सुनिश्चित करें कि कर्मचारी समर्थित महसूस करें और उन्हें उपलब्ध सहायता को समझें।
- ★ **रिफर करें:** शिकायत को प्रशिक्षित संपर्क व्यक्ति या HR विभाग के किसी व्यक्ति के पास भेजें, जिसे नियोक्ता/प्रबंधक को भी स्थिति से अवगत कराना चाहिए। घरेलू हिंसा के मामलों में, व्यक्ति को मौजूद किसी भी सहायता सेवाएं उपलब्ध कराया जाना चाहिए। अन्य मामलों में, जांच शुरू करने सहित, सहमत औपचारिक प्रक्रिया का पालन किया जाना चाहिए।

- ★ **लिंग-संवेदनशील:** जांच और परिणाम लिंग-संवेदनशील होना चाहिए – निष्पक्ष और अंतर्निहित असमान लिंग आधारित शक्ति संबंधों, रूढ़ियों, और नस्ल, वर्ग, यौन अभिविन्यास जैसी अंतरअनुभागीय असमानताओं को स्वीकार करने वाला होना चाहिए। परिणामों को हिंसा और उत्पीड़न को संभव बनाने वाली शक्ति असमानताओं से निपटने के लिए काम करना चाहिए।
- ★ **गोपनीयता और निष्पक्षता:** सुनिश्चित करें कि इसमें शामिल सभी लोगों की गोपनीयता बनी रहे। पक्षपात से बचने के लिए पूरी प्रक्रिया के दौरान सभी के साथ निष्पक्ष व्यवहार किया जाना चाहिए।
- ★ **समर्थन:** सभी पक्षों को प्रक्रिया, समय सीमा, अपेक्षाओं और की जाने वाली कार्रवाइयों के कारण के बारे में सूचित किया जाना चाहिए, और बताया जाना चाहिए कि कौन सा समर्थन उपलब्ध है
- ★ **संरक्षण:** शिकायतकर्ताओं, पीड़ितों, गवाहों और आवाज उठाने वालों को उत्पीड़न या प्रतिशोध से बचाने के उपायों को शामिल किया जाना चाहिए।
- ★ **रिकॉर्ड:** पारदर्शी और लिंग के अनुसार अलग-अलग (पुरुषों और महिलाओं के बारे में अलग-अलग एकत्र किए गए डेटा) रिकॉर्ड रखे जाने चाहिए।
- ★ **संवाद करें:** प्रक्रिया और लिए गए निर्णय स्पष्ट होने चाहिए और इसमें शामिल सभी पक्षों को सूचित किया जाना चाहिए।

58 शिकायत और जांच प्रक्रियाओं के अच्छे उदाहरणों के लिए देखें:

काम पर यौन उत्पीड़न को रोकना, एक ट्रेड यूनियन गाइड (ITUC) [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ENG\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)

यौन उत्पीड़न और धमकी की शिकायत प्रक्रिया, SDA (2016) <https://sdaea.sharepoint.com/:b/s/SDA2/EfoQYdNzGfEteqH2-T8lx-gwBHCcRrHULmBOMh-OMphYTNWw?e=jsUurGI>

जीरो टॉलरेंस – काम में समानता और गरिमा <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

धमकी एक प्रतिनिधि गाइड, PCS <https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

कार्यस्थल उत्पीड़न की जांच और समाधान, यूनियोन UNIFOR (2013) [https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red\\_book\\_-\\_english-36619-\\_harassment\\_investigation\\_guide.pdf](https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-_english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf)

## 2.5

### काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के आसपास सामूहिक सौदेबाजी उद्यम, क्षेत्रीय और राष्ट्रीय स्तर पर सामूहिक सौदेबाजी

C190 न केवल पुष्टिकरण के बारे में चर्चा में सरकार को शामिल करने का एक उपयोगी साधन है, बल्कि नियोक्ताओं के साथ बातचीत करते समय उपयोग करने के लिए एक शक्तिशाली उपकरण भी है। यदि सरकारें C190 की पुष्टि करती हैं, तो नियोक्ताओं को अपनी नीतियों को नए राष्ट्रीय कानून के साथ संरेखित करना होगा। लेकिन इसकी पुष्टि की गई हो या नहीं, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न से निपटने के लिए प्रतिबद्धताओं को निर्धारित करने और निगरानी करने के लिए C190 के प्रावधानों को सामूहिक सौदेबाजी समझौतों में एकीकृत किया जा सकता है।



**सामूहिक सौदेबाजी समझौते (CBAs)** काम करने की स्थिति और रोजगार की शर्तों को निर्धारित करने वाले लिखित समझौते होते हैं जो यूनियनों और नियोक्ताओं के बीच बातचीत (सामूहिक सौदेबाजी) से निकलते हैं। सामूहिक सौदेबाजी, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने के लिए यूनियनों के सबसे प्रभावी उपकरण है। सामूहिक सौदेबाजी राष्ट्रीय स्तर पर हो सकती है, जहां यूनियनों और कंपनियों को अक्सर इन समझौतों को अपनाने या स्थानीय स्तर पर समान समझौतों पर बातचीत करने के लिए प्रोत्साहित या बाध्य किया जाता है। उन्हें ट्रेड यूनियनों और नियोक्ता संगठनों के बीच क्षेत्रीय स्तर पर अपनाया जा सकता है। उन्हें यूनियनों और कंपनियों के बीच कंपनी/संयंत्र स्तर पर भी सहमति दी जा सकती है।

C190 काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने के लिए सामूहिक सौदेबाजी के महत्व पर प्रकाश डालता है और सामूहिक समझौतों के माध्यम से कन्वेंशन को लागू होने को बढ़ावा देता है। C190 के प्रावधानों और भाषा का उपयोग करते हुए, यूनियनें नए समझौते विकसित कर सकती हैं या नए खंडों को एकीकृत करके मौजूदा समझौतों में संशोधन कर सकती हैं। सुरक्षा, प्रवर्तन, उपचार, समर्थन और जागरूकता बढ़ाने के बारे में R206 में सुझाए गए उपायों से भी मदद मिल सकती है।

आपके अनुबंध में पहले से ही हिंसा और उत्पीड़न का उल्लेख किया गया हो सकता है, लेकिन अब आपको यह सुनिश्चित करने के लिए कि वे C190 के अनुरूप हैं, उनमें संशोधन करना चाहिए।

- शॉप के प्रबंधक और सर्वेक्षण करने वाले सदस्यों से पूछकर समस्या की सीमा को समझें।
- अपने सौदेबाजी के एजेंडे में हिंसा और उत्पीड़न की प्राथमिकता के रूप में पहचान करें।
- हिंसा और उत्पीड़न के बारे में मसौदा नमूना खंड और भाषा जिसे यूनियन के सदस्यों और शॉप के प्रबंधकों के परामर्श से सामूहिक सौदेबाजी के विभिन्न स्तरों पर और विभिन्न क्षेत्रों के लिए अनुकूलित और एकीकृत किया जा सकता है।

आपकी यूनियन वार्ता में शामिल अन्य उपायों के हिस्से के रूप में हिंसा और उत्पीड़न के सम्बन्ध में धाराएं शामिल करने के लिए, एक नए सामूहिक समझौते या मौजूदा समझौतों में संशोधन के लिए वार्ता कर सकती है। भाषा में हिंसा और उत्पीड़न के सामान्य रूपों पर या हिंसा और उत्पीड़न के उन विशिष्ट रूपों पर ध्यान केंद्रित किया जा सकता है, जिनका उस कंपनी/सेक्टर में कामगारों को सामना करना पड़ रहा है।

सामूहिक सौदेबाजी में हिंसा और उत्पीड़न और लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न अपेक्षाकृत नए मुद्दे हैं। इसका मतलब यह है कि लिंग-संवेदनशील सामूहिक सौदेबाजी की भाषा के मजबूत उदाहरण अधिक नहीं हैं। यूनियनों के लिए यह महत्वपूर्ण है कि वे मजबूत मॉडल धाराएं विकसित करके इसे संबोधित करें जिन्हें CB। में एकीकृत किया जा सकता है।<sup>59</sup>








याद रखें: सभी सामूहिक समझौते लिंग-संवेदनशील होने चाहिए, अंतर्निहित असमानताओं की पहचान और उन्हें संबोधित करने वाले होने चाहिए। मौजूदा समझौतों का लिंग प्रभाव मूल्यांकन (यह देखने के लिए समझौतों का विश्लेषण करना कि वे लैंगिक असमानताओं को कम करते हैं, या बनाए रखते हैं या बढ़ाते हैं) से पता लगाया जा सकता है कि अंतराल कहां हैं।

भाषा में उसके बाद महिलाओं पर हिंसा और उत्पीड़न के असंगत प्रभावों की पहचान किया जाना चाहिए और असमानताओं को दूर करने के उपायों को पेश करना चाहिए।

## सामूहिक सौदेबाजी चेकलिस्ट

**C190 के अनुरूप हिंसा और उत्पीड़न को प्रभावी ढंग से संबोधित करने वाली CBA की धाराओं में निम्नलिखित शामिल होना चाहिए:**

-  हिंसा और उत्पीड़न की परिभाषा
-  हिंसा और उत्पीड़न को होने से रोकने के लिए व्यावहारिक कार्रवाई
-  हिंसा और उत्पीड़न से निपटने के लिए प्रक्रियाएं और नीतियां
-  प्रावधानों और प्रक्रियाओं के बारे में प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना
-  निगरानी और मूल्यांकन।

याद रखें, सामूहिक समझौतों में भाषा को यथासंभव उच्चतम सीमा तक पेश करने के लिए एक प्रभावी सौदेबाजी रणनीति विकसित करना महत्वपूर्ण है।

59 मॉडल सामूहिक सौदेबाजी समझौतों और भाषा के कुछ अच्छे उदाहरणों के लिए देखें:

काम पर सुरक्षित, घर पर सुरक्षित, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न और हिंसा की रोक-थाम और संबोधित करना – व्यावहारिक रणनीतियाँ, ILO [https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit\\_PART\\_B.pdf](https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf)

काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न – ट्रेड यूनियन दृष्टिकोण और कार्रवाई, ILO (2017)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

## परिभाषा

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न की एक मजबूत परिभाषा। इसमें GBVH पर विशेष ध्यान शामिल होना चाहिए। इसमें एक विशेष प्रकार की हिंसा और उत्पीड़न भी शामिल हो सकता है जिसका श्रमिकों को सामना करना पड़ता है।



डोमिनिकन गणराज्य में, विस्टा सोल पुंटा उद्यम (2014–2017) में हस्ताक्षर किए गए एक सामूहिक समझौते में यौन उत्पीड़न की रोकथाम और प्रतिबंधों के बारे में एक खंड शामिल किया गया है और यह महिलाओं पर यौन उत्पीड़न के असमान प्रभाव को स्वीकार करता है।

*जिस व्यक्ति का यौन उत्पीड़न होता है यह उस व्यक्ति की गरिमा पर हमला है, और उद्यम की उत्पादकता में एक बाधा उत्पन्न करता है, जो काम करने की स्थिति और पीड़ित के रोजगार और पदोन्नति की संभावनाओं को कम कर देता है; चूंकि यह व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य को प्रभावित करता है, और यह देखते हुए कि यौन उत्पीड़न आम तौर पर महिला श्रमिकों के खिलाफ की जाने वाली हिंसा का एक रूप है, यह उद्यम के किसी भी कर्मचारी का यौन उत्पीड़न करने वाले किसी भी व्यक्ति के खिलाफ तत्काल बर्खास्तगी और मुकदमा चलाने सहित, एक ऐसे वातावरण को उत्पन्न करने के लिए सभी आवश्यक उपायों को अपनाने का वचन देता है, जो प्रभावी तरीके से यौन उत्पीड़न को रोकता और मुकाबला करता है।<sup>60</sup>*

## व्यावहारिक कार्रवाई/रोकथाम रणनीतियां

श्रमिकों की सुरक्षा और हिंसा और उत्पीड़न को होने से रोकने के लिए रोकथाम रणनीतियां भी CB। में शामिल होनी चाहिए। इसमें स्पष्ट रूप से परिभाषित नियोक्ता जिम्मेदारियां और व्यावहारिक कार्रवाई भी शामिल होनी चाहिए।



न्यूयॉर्क होटल और मोटल ट्रेड्स काउंसिल ने एक उद्योग-व्यापी सामूहिक समझौते में एक खंड पर समझौता किया है जिसमें सभी होटल हाउसकीपरों के लिए एक पैनिक बटन आवश्यक बनाया गया है।

### 70 (A) कर्मचारियों की सुरक्षा के लिए नियोक्ता का सामान्य दायित्व

*नियोक्ता पुष्टि करता है कि कर्मचारियों की सुरक्षा सर्वोपरि है और इसमें होटल के मेहमानों द्वारा उत्पीड़न से सुरक्षा भी शामिल है। नियोक्ता अतिथियों द्वारा अनुचित पहलों, उत्पीड़न और धमकियों को संबोधित करने के लिए उचित कदम उठाएगा और ऐसी घटनाओं के होने पर तुरंत और पर्याप्त कार्यवाही करेगा।*

### (B) उपकरण

*इस अनुबंध की तिथि से एक (1) वर्ष के भीतर, नियोक्ता रूम अटेंडेंट, हाउसकीपिंग अटेंडेंट, मिनीबार अटेंडेंट, रूम सर्विस सर्वर और किसी भी अन्य कर्मचारी को जिन्हें अपने काम के दौरान अतिथियों के कमरे में प्रवेश करने की आवश्यकता होती है, ऐसे उपकरणों से लैस करेगा, जिसे वे हमेशा अपने साथ रख सकते हों और जरूरी होने पर त्वरित सहायता को अपने स्थान पर बुलाने के लिए प्रभावी ढंग से, तेजी से और आसानी से सक्रिय कर सकते हों। यह माना जाता है कि प्रत्येक होटल के अलग-अलग आकार और भौतिक लेआउट के कारण, विभिन्न होटलों के लिए अलग-अलग उपकरण उपयुक्त हो सकते हैं।*



## ▼ प्रक्रियाएं और नीतियां

हिंसा और उत्पीड़न से निपटने की नीतियों और प्रक्रियाओं में, हिंसा और उत्पीड़न की रिपोर्ट करने और प्रतिक्रिया देने के लिए प्रावधानों और अपराधियों के खिलाफ प्रतिबंधों को अवश्य शामिल किया जाना चाहिए। इसमें पीड़ितों/उत्तरजीवियों के लिए सहायता या उपचार के प्रावधान भी शामिल हो सकते हैं। इसमें स्पष्ट रूप से परिभाषित कर्मचारियों और नियोक्ताओं के अधिकार और जिम्मेदारियां भी शामिल होनी चाहिए। साथ ही इसमें ऐसी धाराएं भी शामिल की जानी चाहिए जिनमें एक समानता प्रतिनिधि को शामिल करना आवश्यक हो, यह जांच का लिंग संवेदनशील होना सुनिश्चित करने का एक प्रभावी तरीका है।

कंपनी और यूनियन संयुक्त रूप से एक सम्मानजनक कार्यस्थल समिति का निर्माण करने के लिए सहमत हैं, जिसका कार्य शिकायतों की जांच करना और एक सम्मानजनक कार्यस्थल बनाने में मदद करना होगा। इस समिति में नियोक्ता और यूनियन द्वारा चुने गए प्रतिनिधियों की समान संख्या (2) शामिल होगी। इस समिति में प्रत्येक पक्ष से कम से कम एक (1) सदस्य एक महिला होनी चाहिए। सभी पक्ष इस बात से सहमत होते हैं कि प्रतिनिधियों को स्वतंत्र होना चाहिए और उन्हें अनुशासनात्मक निर्णय लेने के लिए जिम्मेदार पदों पर नहीं होना चाहिए।<sup>61</sup>

## ▼ प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना

इसमें हिंसा और उत्पीड़न की घटनाओं की पहचान करने, उनका जवाब देने और जांच करने के तरीकों के बारे में प्रावधानों और प्रक्रियाओं के साथ-साथ उनके बारे में प्रशिक्षण, सूचना और जागरूकता बढ़ाने के प्रावधानों के सम्बन्ध में भी एक धारा शामिल होनी चाहिए।



जर्मनी में ड्यूश बहन एजी द्वारा वर्ष 2019 में 'समान व्यवहार और उत्पीड़न (यौन) और भेदभाव से संरक्षण' के बारे में अपनाए गए एक कंपनी समझौते में प्रबंधकों और कर्मचारियों के लिए प्रशिक्षण सत्र, कर्मचारियों के लिए बाहरी हेल्पलाइन, साथ ही महिला कर्मचारियों को – तीसरे पक्ष की हिंसा से बचाने के लिए आत्मरक्षा प्रशिक्षण सहित सशक्त बनाने और प्रशिक्षित करने के उपायों को शामिल किया गया था।

## कार्यान्वयन और निगरानी

किसी भी समझौते की सफलता प्रभावी कार्यान्वयन और निगरानी पर निर्भर करती है। यूनियनों को यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि किसी भी प्रतिबद्धता को क्रियान्वित किया जाए। यूनियनों को अनुपालन और कार्यान्वयन की निगरानी के लिए संयुक्त यूनियन नियोक्ता समितियों सहित प्रक्रियाओं और समितियों को स्थापित करने के लिए बातचीत करनी चाहिए।



पूर्वी अफ्रीका में बागवानी उद्योग में, 70% श्रमिक महिलाएं हैं, और उनका यौन उत्पीड़न एक आम बात है। वर्ष 2010 में हॉर्टिकल्चर एंड एलाइड वर्कर्स यूनियन (UHAWU) और युगांडा फ्लावर एक्सपोर्टर्स एसोसिएशन (UFEA) के बीच हस्ताक्षर किए गए एक क्षेत्रीय सामूहिक समझौते में इस क्षेत्र में प्रचलित यौन उत्पीड़न को दूर करने के उपाय शामिल किए गए हैं। इस समझौते के तहत, कंपनियों को यौन उत्पीड़न नीति स्थापित करने और कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न को खत्म करने और रोकने के लिए कदम उठाना आवश्यक है। इस समझौते में यौन उत्पीड़न के प्रकारों की एक परिभाषा, एक अनुशासनात्मक प्रक्रिया शामिल है, और 25 से अधिक कर्मचारियों को नियोजित करने पर यौन उत्पीड़न को रोकने के उपाय करना और एक शिकायत प्रक्रिया स्थापित करना नियोक्ता का दायित्व निर्धारित किया गया है। समझौते में, इसके लिंग-संवेदनशील दृष्टिकोण के हिस्से के रूप में, निगरानी और सिफारिशें करने के लिए एक संयुक्त लिंग और समानता उपसमिति की स्थापना करने का प्रावधान भी शामिल है।

## भेदभाव से मुक्त और समानता

CBA में भेदभाव-विरोधी या भेदभाव से मुक्त होने के प्रावधानों की धारा को शामिल करके भी भेदभाव से मुक्त होने और समानता को बढ़ावा दिया जा सकता है।

“नियोक्ता सहमति व्यक्त करता है कि किसी भी कर्मचारी या रोजगार के लिए आवेदक के संबंध में किसी भी कारण से भेदभाव, हस्तक्षेप, प्रतिबंध, उत्पीड़न या जबरदस्ती का उपयोग या अभ्यास नहीं किया जाएगा, जिसमें निम्नलिखित शामिल हैं, लेकिन इन्हीं तक सीमित नहीं है, जैसे उम्र; जाति; पंथ; रंग; उत्पत्ति का स्थान; जातीय स्रोत; नागरिकता; वंश; राजनीतिक या धार्मिक संबद्धता, विश्वास या गतिविधियाँ; लिंग; यौन अभिव्यक्ति या लिंग पहचान; ट्रांससेक्सुअल / ट्रांसजेंडर पहचान; यौन वरीयता, अभिविन्यास या पहचान; वैवाहिक स्थिति; पारिवारिक स्थिति; माता-पिता की स्थिति; आश्रितों की संख्या; वर्ग; निवास स्थान; शारीरिक रूप-रंग; अपराधों का रिकॉर्ड, सिवाय उसके जहां यह वास्तविक रोजगार योग्यता से संबंधित है; एक्वायर्ड इम्यून डेफिसिएंसी सिंड्रोम (एड्स), एड्स से संबंधित बीमारियाँ, पॉजिटिव ह्यूमन इम्यूनोडेफिशिएंसी वायरस (एचआईवी) टेस्ट और कोई अन्य बीमारी या विकलांगता, मानसिक, शारीरिक या अन्य विकलांगता, जब तक कि यह उसके पद के अनुरूप कर्तव्यों के प्रदर्शन को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित नहीं करता है; यूनियन की सदस्यता या गतिविधि; न ही इस समझौते में निहित किसी भी अधिकार के उपयोग के कारण।”<sup>62</sup>

**मॉडल यौन उत्पीड़न खंड: ITUC<sup>63</sup>**

- (a) **परिचय.** यूनियन और नियोक्ता मानते हैं कि कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न हो सकता है और वे इसे रोकने और समाप्त करने के लिए प्रतिबद्ध हैं। यौन उत्पीड़न एक अनुशासनात्मक अपराध भी है।
- (b) **परिभाषा.** यौन उत्पीड़न एक अवांछित, अनचाहा और बिना मांगा हुआ यौन प्रकृति का व्यवहार है। यह किसी के साथ एक ही बार हो सकता है या बार-बार होने वाली घटनाओं के रूप में हो सकता है, भले ही वह मामूली ही क्यों न हो। यौन उत्पीड़न जबरदस्ती और एकतरफा होता है और पुरुष और महिला दोनों ही इसका शिकार हो सकते हैं।
- (c) **कार्रवाई.** उत्पीड़न से पीड़ित एक व्यक्ति यूनियन द्वारा कंपनी के साथ किए गए समझौते के अनुसार नामित विश्वासपात्र व्यक्ति से उत्पीड़न के बारे में शिकायत दर्ज करा सकता है। विश्वासपात्र व्यक्ति वह होता है, जिसे उचित रूप से प्रशिक्षित किया जाता है, और जो उत्पीड़न की किसी भी शिकायत के बारे में समय पर और गोपनीय तरीके से जांच करेगा। कार्यस्थल में उत्पीड़न का आरोप लगाने वाले कर्मचारी को विश्वासपात्र व्यक्ति को सूचित करने के बाद, अपने वेतन, अधिकारों या लाभों के नुकसान के बिना, कार्य क्षेत्र से चले जाने, और शिकायत की जांच होने तक कार्य क्षेत्र में लौटने से इनकार करने का अधिकार है। निवारण में उत्पीड़न के मामले की गंभीरता प्रतिबिंबित होनी चाहिए। यह एक माफी, किसी अन्य विभाग में स्थानांतरण या छंटनी अदि कुछ भी हो सकता है। उत्पीड़क को, अपने कार्यों का परिणाम भुगतना चाहिए, पीड़ित को नहीं। नियोक्ता नए कर्मचारियों के लिए अपने अभिविन्यास सत्र में कंपनी के समय में अनिवार्य यौन उत्पीड़न विरोधी प्रशिक्षण शामिल करेगा।

**वैश्विक निगमों के साथ सामूहिक सौदेबाजी**

CBA में सुधार के अलावा, कन्वेंशन और अनुशांसा का अभियानों में और अंतरराष्ट्रीय निगमों (TNCs) के साथ बातचीत में एक शक्तिशाली उपकरण के रूप में उपयोग किया जा सकता है। कुछ यूनियनों जेष्ठ में हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ अभियान चलाने के लिए राष्ट्रीय सीमाओं के पार एक साथ मिलकर पहले से ही काम कर रही हैं।

संयुक्त राज्य अमेरिका और कनाडा में सर्विस एम्प्लॉइज इंटरनेशनल यूनियन (SEIU) ने, उदाहरण के लिए, इंटरनेशनल यूनियन ऑफ फूड वर्कर्स, ब्राजीलियन ट्रेड यूनियन सेंटर UGT और दुनिया भर की अन्य यूनियनों के साथ काम करते हुए, मैकडॉनल्ड्स के रेस्तरांओं में यौन उत्पीड़न को संबोधित करने के लिए कार्रवाई की मांग के लिए एक साथ मिलकर काम किया है। यूनियनों ने क्लास एक्शन मुकदमे और संयुक्त शिकायतें दायर की हैं जो मैकडॉनल्ड्स के वैश्विक प्रबंधन की यौन उत्पीड़न को दूर करने में विफलताओं को उजागर करती हैं। (अधिक जानकारी के लिए खंड 3.2 देखें)

**“ यौन उत्पीड़न और अनुचित व्यवहार की संस्कृति कंपनी में ऊपर से नीचे तक व्याप्त है... महिलाएं और LGBTQ+ कर्मचारी विशेष रूप से असुरक्षित हैं। शिकायत करने पर भी कुछ कार्यवाही नहीं होती है... ”**

*जब मीटू आंदोलन चल रहा था, हमने इसे इस मुद्दे को उठाने और यौन उत्पीड़न के मुद्दे को मजदूर वर्ग के आंदोलन में उजागर करने के एक उपयुक्त समय के रूप में देखा। कम वेतन वाली सेवा अर्थव्यवस्था का मतलब होता है कि यौन उत्पीड़न व्यापक है ... मैकडॉनल्ड्स एक अच्छी प्रणाली होने का दावा करता है, लेकिन यह भी कोई जिम्मेदारी नहीं लेता है क्योंकि उनकी श्रृंखला फ्रेंचाइजी की है। हमने तर्क दिया है कि अगर वे वर्दी और हैमबर्गर के लिए जिम्मेदार हैं, तो वे यौन उत्पीड़न के लिए भी जिम्मेदार हैं।*

निकोलस एलन, सर्विसेज एम्प्लॉइज इंटरनेशनल यूनियन (SEIU), USA

अफ्रीका, एशिया और प्रशांत, यूरोप और अमेरिका में मैरियट होटलों के यूनियन सदस्य, उद्योग को प्रभावित करने वाले स्थानीय यौन उत्पीड़न से श्रमिकों को बचाने के लिए, वैश्विक कार्रवाई की मांग को लेकर एक साथ आए। सर्वेक्षणों से पता चलता है कि आतिथ्य सेक्टर के कर्मचारियों ने बड़ी संख्या में – कुछ देशों में 89% तक – अपने कामकाजी जीवन में किसी न किसी समय काम के दौरान यौन उत्पीड़न का अनुभव किया है। एक साथ अभियान चलाते हुए, यूनियनों ने वैश्विक एकजुटता का निर्माण किया, इस मुद्दे के बारे में जागरूकता बढ़ाने में मदद की और कंपनी पर बातचीत की मेज पर आने का दबाव बनाया।

“ अभियान के मूल में उन जगहों का विस्तार करना था जहां रूम क्लीनरों को पैनिक बटन की आपूर्ति की गई थी और कंपनियों को प्रवर्तन पर सख्त लाइन लेने के लिए प्रेरित किया गया था ... हम भाग्यशाली थे कि इसी समय ही #MeToo आंदोलन का भी उदय हो गया था। इसने चर्चा पर ध्यान केंद्रित किया और प्रबंधन, सदस्यों और आम जनता तक संस्कृति को स्थानांतरित करने में मदद मिली ... मैरियट पर ध्यान केंद्रित करने से हम आठ शहरों में मैरियट के साथ सामूहिक सौदेबाजी समझौतों में मुद्दे पर सहमति हासिल करने में सक्षम हुए। हमने जो नियम विकसित किया वह उसके बाद अन्य कंपनियों में उपयोग के लिए एक मानक बन गए ... अन्य यूनियनों के साथ जुड़कर, हमने एक वैश्विक आंदोलन का निर्माण किया है। इसके ऊपर, हमने इसके परिणामस्वरूप हजारों नए सदस्य पाया है ३ महत्वपूर्ण बात यह है कि हम लोगों को वैश्विक तरीके से लड़ने और संघर्ष करने के लिए उपकरण दे रहे हैं।

इयान लेविस, यूनाइटेड हियर लोकल 2, USA

## वैश्विक ढांचा समझौता (GFAS)

कुछ TNC ने एक या कई GUF के साथ समझौतों या संयुक्त बयानों पर हस्ताक्षर किए हैं, जो काम करने की स्थिति, लिंग समानता और संघ की मान्यता के लिए न्यूनतम मानक निर्धारित करते हैं। इनमें से कुछ में अब काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के मुद्दे भी शामिल हैं।

वर्ष 2016 में, बहुराष्ट्रीय कंपनी यूनिलीवर, 64 IUF और इंडस्ट्रियल ग्लोबल यूनियन ने एक संयुक्त प्रतिबद्धता पर हस्ताक्षर किए, जो यौन उत्पीड़न को रोकने और मुकाबला करने के लिए प्रबंधन और यूनियनों के साथ मिलकर काम करने के लिए प्रक्रियाओं को निर्धारित करता है। यह समझौता उन प्रमुख सिद्धांतों पर आधारित है कि यौन उत्पीड़न एक अनुशासनात्मक अपराध है, और यौन उत्पीड़न के मामलों की गोपनीय रूप से जांच की जाएगी और इस तरह से नियंत्रित किया जाएगा कि इसमें शामिल व्यक्तियों की गोपनीयता सुनिश्चित हो और जांच की समय सीमा का सख्ती से पालन हो; और यह कि यौन उत्पीड़न के मामलों में, आवश्यक होने पर अपराधी का स्थानान्तरण किया जाएगा शिकायत करने वाले व्यक्ति का नहीं।

समझौते के अनुसार यूनिलीवर:

- अपने सभी कर्मचारियों और प्रबंधकों को नीति और इसके तहत उनकी जिम्मेदारियों के बारे में प्रशिक्षित करेगा
- यौन उत्पीड़न के मामलों की निगरानी करेगा ताकि पता लगाया जा सके कि आगे की कार्रवाई कहाँ उपयुक्त हो सकती है
- किसी भी प्रकार के यौन उत्पीड़न से संबंधित मुद्दों की पहचान करने और उन्हें उठाने वाले, या शिकायत दर्ज कराने वाले और/या कथित यौन उत्पीड़न से संबंधित किसी भी कार्यवाही में सीधे प्रबंधन के साथ या व्यक्तिगत या सामूहिक शिकायत प्रक्रियाओं में भाग लेने वाले कर्मचारियों के खिलाफ प्रतिशोध या उत्पीड़न की कार्यवाही को बर्दाश्त नहीं करेगा।

स्थानीय स्तर पर, यूनिलीवर के पूरे संचालन में, यह सहमति हुई है कि स्थानीय प्रबंधन और ट्रेड यूनियनों को यौन उत्पीड़न के सम्बन्ध में एक स्पष्ट स्थानीय नीति, और अंतरराष्ट्रीय मानकों और राष्ट्रीय कानूनी और सामूहिक सौदेबाजी, कानून और अभ्यास के आधार पर, विवाद समाधान/शिकायत से निपटने के लिए शिकायत प्रक्रिया और तंत्र स्थापित करने पर सहमत होना चाहिए और इसे दस्तावेजों में दर्ज करना चाहिए।

समझौते में कहा गया है कि:

- यौन उत्पीड़न के मामलों को विशिष्ट प्रशिक्षण पाए हुए विश्वासपात्र व्यक्तियों द्वारा नियंत्रित किया जाता है
- यौन उत्पीड़न से संबंधित सभी शिकायतों की जांच सुरक्षित, शीघ्र और गोपनीय रूप से की जानी चाहिए
- शिकायतों की जांच स्वतंत्र व्यक्तियों/संरचनाओं द्वारा की जानी चाहिए
- सभी मामलों में शिकायतकर्ताओं को उनके कानूनी अधिकारों के बारे में सूचित किया जाना चाहिए
- शिकायत की जांच का परिणाम औपचारिक रूप से दर्ज किया और शिकायतकर्ता को सूचित और उसके द्वारा समीक्षा की जाती है
- यौन उत्पीड़न में लिप्त पाए जाने वालों पर प्रतिबंध स्पष्ट रूप से निर्धारित हैं
- यौन उत्पीड़न के शिकार लोगों को पूरी प्रक्रिया और उसके परिणाम के दौरान पूरा संरक्षण और समर्थन दिया जाता है।

समझौते में माना गया है कि कुछ क्षेत्र उच्च जोखिम वाले होते हैं, जैसे वृक्षारोपण, जहां कई अस्थायी कर्मचारी कार्यरत होते हैं और जहां बड़ी संख्या में महिलाएं पुरुषों की देखरेख में होती हैं। इन परिस्थितियों में, प्रबंधन और ट्रेड यूनियन द्वारा विशिष्ट जागरूकता और प्रशिक्षण उपायों पर सहमति और तैनाती की जानी चाहिए।

**C190 को अपनाने से GFA में महत्वपूर्ण नए खंड जोड़ने के नए अवसर मिलते हैं। कुछ वैश्विक यूनियन पहले ही ऐसा कर चुकी हैं।**

वर्ष 2019 में, UNI ग्लोबल यूनियन ने दूरसंचार कंपनी ऑरेंज 65 के साथ एक वैश्विक समझौते पर हस्ताक्षर किया। यह समझौता कंपनी को लैंगिक समानता के लिए प्रतिबद्ध बनाता है और श्रमिकों को समझौते के सिद्धांतों को लागू करने का अधिकार देता है। सबसे महत्वपूर्ण बात यह समझौता विशेष रूप से खुद को C190 के साथ संरेखित करता है:



“ऑरेंज 21 जून 2019 को अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के सामान्य सम्मेलन द्वारा अपनाए गए काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के उन्मूलन से संबंधित सम्मेलन का अनुपालन करता है ...”

समझौते के अध्याय 4 के अनुच्छेद 7 और 8 में विशेष रूप से 'भेदभाव और हिंसा का मुकाबला' करने पर ध्यान केंद्रित किया गया है। अनुच्छेद 8 में कहा गया है कि:



“समूह लिंगवाद और उत्पीड़न का उसके सभी रूपों में, जैसे शारीरिक, यौन और/या मनोवैज्ञानिक उत्पीड़न, कार्यस्थल में रोज़मर्रा की हिंसा, और किसी भी प्रकार का अनुचित व्यवहार का, मुकाबला करने के लिए प्रतिबद्ध है। कोई भी ऐसा व्यवहार जो कार्यस्थल में महिलाओं या पुरुषों की गरिमा को प्रभावित करता है, या जो एक डराने वाला, शत्रुतापूर्ण, अपमानजनक, नीचा दिखाने वाला या आक्रामक वातावरण बनाता है, प्रत्येक व्यक्ति के सम्मान को कम करता है, ऑरेंज के मौलिक मूल्यों के खिलाफ है।”

- समझौता कंपनी को हिंसा और उत्पीड़न से जुड़ी स्थितियों को रोकने, पता लगाने और संबोधित करने के लिए प्रतिबद्ध बनाता है।
- C190 के अनुरूप, इसमें घरेलू हिंसा के पीड़ितों/उत्तरजीवियों के लिए बढ़ा हुआ समर्थन शामिल है। कंपनी और यूनियन विशेष कार्य समय व्यवस्था, स्थानांतरण, आपातकालीन आवास सहायता, आपातकालीन आर्थिक सहायता के साथ ही बाहरी संगठनों को रेफरल प्रदान करती है।
- समझौता स्थानीय स्तर पर इसकी सामग्री को लागू करने के लिए सामाजिक संवाद और सामूहिक सौदेबाजी पर जोर देता है। यह कार्यस्थल समानता पर स्थानीय समितियों की स्थापना के साथ-साथ कार्यस्थल समानता अधिकारियों के नेटवर्क का भी प्रावधान करता है।

## ग्लोबल यूनियन फेडरेशन ने हिंसा और उत्पीड़न से निपटने के लिए जागरूकता बढ़ाने का अभियान चलाया

यूएनआई ग्लोबल  
यूनियन → <http://en.breakingthecircle.org>

आईटीयूसी → <https://www.ituc-csi.org/GBV>

इंडस्ट्रीऑल ग्लोबल  
यूनियन → <http://www.industrialunion.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace>

पीएसआई → <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

आईडीडब्ल्यूएफ → <https://idwfed.org/en/updates/gender-based-violence>

बिल्डिंग वर्कर्स  
इंटरनेशनल → <https://www.bwint.org/cms/gender-equality-44>

आईयूएफ → <https://www.iuf.org/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

ईआई → <https://www.ei-ie.org/en/detail/16557/ratifyc190-mobilising-for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment>

आईटीएफ → <https://www.itfglobal.org/en/campaigns/un-day-elimination-violence-against-women-and-girls-2019>

आईएफजे → <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html>



## 2.6

### C190 की पुष्टिकरण के लिए अभियान

17 दिसंबर 2019 को, उरुग्वे C190 की पुष्टि करने वाला पहला देश बन गया।

“C190 को अपनाने के बाद, पिछली सरकार ने एक त्रिपक्षीय बैठक बुलाई जिसमें PIT-CNT की महिला प्रतिनिधियों ने इसे कानून में जल्दी से लागू किया जाना सुनिश्चित करने के लिए कार्य किया। वाज़क्वेज़ सरकार ने श्रमिक आंदोलन के साथ मिलकर इसके पक्ष में मतदान किया, और नियोक्ताओं ने इसमें भाग नहीं लिया। PIT-CNT ने सम्मेलन की सामग्री को और यूनियनों के लिए इसे एक उपकरण के रूप में उपयोग करना क्यों महत्वपूर्ण था, यह समझाने के लिए कार्यशालाओं का आयोजन किया...”

मार्सेलो अब्दाला, महासचिव, प्लेनेरियो इंटरसिंडिकल डी ट्रेबजादोरेस - कन्वेंशन नैशनल डी ट्रेबजाडोरेस (PIT-CNT), उरुग्वे

यूनियनों द्वारा वर्षों तक प्रचार और कानून में सुधारों की पैरवी ने इस पुष्टिकरण की नींव रखी। इस विजय को इस तथ्य से मदद मिली कि उरुग्वे में यूनियनों ने पहले से ही सफलतापूर्वक कानून बनाए जाने की पैरवी की थी जो C190 द्वारा शामिल किए गए कुछ मुद्दों को संबोधित करते थे। इसमें कार्यस्थल में यौन उत्पीड़न, रोकथाम और दंड के बारे में कानून संख्या 18561 और महिलाओं के खिलाफ लिंग आधारित हिंसा के बारे में कानून संख्या 19580 शामिल हैं। यूनियनों, श्रम मंत्रालय, सरकार और महिला संगठनों द्वारा बनाए गए संयुक्त अभियान ने भी इसमें मदद की।

इसके बाद, फिजी ने सर्वसम्मति से पुष्टि करने के लिए मतदान किया और 25 जून 2020 को C190 को आधिकारिक तौर पर अपना लिया गया। 9 दिसंबर 2020 को नामीबिया ने भी इसकी पुष्टि कर दिया। इसलिए, कम से कम दो देशों द्वारा पुष्टिकरण के साथ, कन्वेंशन अब 25 जून 2021 को आधिकारिक रूप से लागू हो जाएगा (कानूनी रूप से बाध्यकारी हो जाएगा)।

फिजी में, पुष्टिकरण अभियान में गठबंधन निर्माण एक महत्वपूर्ण उपकरण बन गया था। ट्रेड यूनियन, नारीवादी आंदोलन, महिला अधिकार संगठन और नागरिक समाज संगठन एकजुटता बनाने के लिए एक साथ आए। प्रमुख हितधारकों के साथ संबंध बनाना, साक्ष्य-आधारित पैरवी, और जागरूकता बढ़ाने वाले अभियान प्रभावी साबित हुए।

“साक्ष्य-आधारित वकालत हमेशा प्रमुख रणनीति रही है... सुधारों और संधियों के पुष्टिकरण की पैरवी करने के लिए राष्ट्रीय, क्षेत्रीय और वैश्विक एकजुटता की आवश्यकता है...जमीनी स्तर से लेकर राष्ट्रीय स्तर तक थ्रैड की वकालत के माध्यम से, महिलाओं की आवाज़ को सार्थक रूप से शामिल किया जाना और सुना जाना सुनिश्चित करने के लिए यह एक अभिन्न अंग रहा है... नारीवादी और महिला आंदोलनों की एक मजबूत सामूहिक आवाज़ अंतरिक्ष की मांग और सकारात्मक बदलाव को बढ़ावा देने का अभिन्न अंग है।

नलिनी सिंह, फिजी महिला अधिकार आंदोलन (FRWM), फिजी

दुनिया भर में बड़ी संख्या में सरकारें C190 की पुष्टि करने की मंशा व्यक्त कर रही हैं।

#### यूनियन की रणनीति

सफलतापूर्वक पुष्टिकरण का दबाव बनाने के लिए आम तौर पर यूनियनों की तरफ से एक बड़ी पैरवी और वकालत अभियान चलाने की आवश्यकता होती है। हर यूनियन के लिए रणनीति अलग-अलग होगी, लेकिन कुछ महत्वपूर्ण बातों पर ध्यान देना चाहिए:

- ➔ **C190 को यूनियन के प्रशिक्षणों में मुख्यधारा में लाने से** जागरूकता बढ़ सकती है और कर्मचारियों को संगठित किया जा सकता है।
- ➔ **औपचारिक और अनौपचारिक संरचनाओं के निर्माण से** समर्थन अभियान में मदद मिल सकती है।
- ➔ **प्रचार-प्रसार से आम जनता के बीच समर्थन का निर्माण** किया जा सकता है और सरकारों पर कार्रवाई करने के लिए दबाव बनाया जा सकता है। इसमें जागरूकता बढ़ाने और C190 की व्याख्या करने के लिए सोशल मीडिया अभियानों, बैठकों, कार्यशालाओं, फोरमों और कार्यक्रमों को आयोजित करना, यूनियन नेताओं को C190 के महत्व के बारे में बोलने के लिए प्रोत्साहित करना, और C190 पर सामग्री का उत्पादन और साझा करना शामिल हो सकता है।
- ➔ कहानियों को इकट्ठा **करना और साझा** करना दिखा सकता है कि पुष्टिकरण की तत्काल आवश्यकता क्यों है।

- ➔ **अनुसंधान आयोजित** करना संघर्ष को सही ठहराने, यूनिन की रणनीति बनाने और वार्ता करने में मदद कर सकता है



निकारागुआ में, फेडेरसिओन डी मुजेरेस ट्रेडजाडोरस डोमेस्टिकस वाई डे ओफिसिओस वेरियोस डी मानागुआ (FETRADOMOV) लिंग आधारित हिंसा के बारे में सोशल मीडिया, अन्य ट्रेड यूनिनों के साथ गठजोड़ बनाने और शैक्षिक कार्यशालाएं आयोजित करने के माध्यम से सूचनाओं का प्रसार करता रहा है। सबसे सक्रिय यूनिन सदस्य ट्रांस वुमन डोमेस्टिक वर्कर्स यूनिन (SITRADOTRANS) से रहे हैं। अभियान में उनकी भूमिका ने पारंपरिक पुरुष-प्रधान नेतृत्व को तोड़ने में मदद की और पुष्टिकरण हासिल करने के लिए लामबंदी की प्रक्रिया में वास्तविक समावेश और एकजुटता को भी प्रोत्साहित किया।

अफ्रीकी ट्रेड यूनिनों ने "C190। यह जीवन बदल सकता है। संगठित कर सकता है। शिक्षित कर सकता है। लागू कर सकता है" नारे के तहत बैठकें और कार्यस्थल प्रशिक्षण आयोजित किए हैं।

एशिया प्रशांत क्षेत्र में, यूनिनें सड़कों पर उतर आई – सड़कों को जाम कर दिया और खाली स्थान को दुबारा भर दिया – 'महिला, यूनिन और शक्ति' के नारे का उपयोग करते हुए, लिंग आधारित हिंसा को समाप्त करने की मांग को जोरदार तरीके से उठाया।



## राजनीतिक रणनीति

यह जानना महत्वपूर्ण है कि हमारी सरकारों और नियोक्ताओं ने C190 को अपनाने में कैसे मतदान किया। इस तरह हम पता कर सकते हैं कि हमारे सहयोगी कौन हैं, और हमें किसका समर्थन हासिल करना पड़ सकता है।<sup>66</sup>

इसके बाद, रणनीति में निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:

- ➔ कन्वेंशन के पुष्टिकरण के लिए एक याचिका तैयार करना
- ➔ पुष्टिकरण के लिए समर्थन मांगते हुए सरकारों को लिखना<sup>67</sup>
- ➔ C190 की पुष्टि करना क्यों महत्वपूर्ण है, इस विषय पर चर्चा करने के लिए संबंधित मंत्रालय से संपर्क करना और बैठक आयोजित करने का अनुरोध करना
- ➔ श्रमिकों/महिलाओं के मुद्दों का समर्थन करने वाले मित्रवत राजनेताओं से संपर्क करना और पुष्टिकरण का समर्थन करने के लिए अपने स्वयं के राजनीतिक दल के भीतर पैरवी करने के लिए उन्हें प्रोत्साहित करना।

“ हमने जो पहला कदम उठाया वह एक त्रिपक्षीय बैठक बुलाना था जहां हमारे साथ वार्ता की मेज पर श्रम मंत्री और केन्या नियोक्ता संघ और श्रमिक शामिल थे ... इसके बाद हमने मंत्रालय को कन्वेंशन के बारे में बताने के लिए आमंत्रित किया ताकि जमीन पर काम करने वाले श्रमिकों और नियोक्ताओं और मंत्रालय को पता चले कि प्रत्येक लेख का क्या अर्थ है ... हमने अपने साथ लेने और हमारे राष्ट्रीय कानूनों और इस कन्वेंशन के पुष्टिकरण की आवश्यकताओं के बीच अंतर साझा करने के लिए उप श्रम आयुक्त के साथ भी बैठकें आयोजित की।

रोज ओमामो, महासचिव, केन्याई धातु श्रमिक संघ (एयूकेएमडब्ल्यू), केन्या

66 आपकी सरकारों और नियोक्ता संगठनों ने कैसे मतदान किया यह आप यहां देख सकते हैं: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang-en/index.htm>

67 यहाँ एक नमूना पत्र देखें: [https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model\\_letter\\_c190\\_ratification\\_eng.docx](https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model_letter_c190_ratification_eng.docx)

## C190 की पुष्टिकरण के अच्छे कारण

- ✔ काम पर हिंसा और उत्पीड़न अभी भी व्यापक रूप से सहन किया जाता है। C190 वास्तविक परिवर्तन का एक अवसर है।
- ✔ हिंसा और उत्पीड़न का महिलाओं पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। C190 एक लैंगिक दृष्टिकोण अपनाता है जो GBVH का कारण बनने वाली अंतर्निहित असमानताओं से निपटता है।
- ✔ हिंसा और उत्पीड़न लोगों के स्वास्थ्य, गरिमा और भलाई को प्रभावित करता है। इतना ही नहीं, यह नियोक्ताओं के उपर बड़ी लागत का भार भी डालता है और सार्वजनिक सेवाओं पर दबाव डालता है।
- ✔ महामारी के बाद की दुनिया में बढ़ती असुरक्षा के साथ, C190 हर किसी को हिंसा और उत्पीड़न से बचाने का एक शक्तिशाली उपकरण है।
- ✔ C190 एक एकीकृत दृष्टिकोण अपनाता है। हम सभी को – राष्ट्रीय कानून, विनियमों और नीतियों में और कंपनी और कार्यस्थल समझौतों में समस्या से निपटने के लिए मिलकर काम करना चाहिए।

## कानूनी रणनीति <sup>68</sup>

C190 की पुष्टि करने के लिए, सरकारों को कन्वेंशन के प्रावधानों का उपयोग करते हुए, राष्ट्रीय कानून और नीति में संशोधन करना होगा। ट्रेड यूनियन मौजूदा कानूनों की समीक्षा करने और कमियों को उजागर करने के लिए आयोगों के गठन के लिए अभियान चला सकते हैं। याद रखें: उरुग्वे में पुष्टिकरण प्रक्रिया को इस तथ्य से मदद मिली थी कि उसके पास सहायक कानून पहले से ही थे।



बेशक, C190 में सब कुछ शामिल नहीं है। C190 में किए गए प्रावधान न्यूनतम मानक हैं जिनको हमें लक्ष्य बनाना चाहिए। राष्ट्रीय कानूनों को आगे बढ़ाने के लिए प्रचार करना और बातचीत करना महत्वपूर्ण है। इसमें R206 में अनुशासित प्रावधानों का उपयोग करना शामिल है।

## गठबंधन—निर्माण

सफल पुष्टिकरण अभियानों के लिए यूनियनों को स्थानीय, राष्ट्रीय, क्षेत्रीय और वैश्विक स्तर पर गठबंधनों को बनाने की आवश्यकता होती है। हमारी संयुक्त शक्ति हमारे सफल होने के अवसरों को मजबूत करती है। अन्य ट्रेड यूनियनों, नारीवादी आंदोलनों, LGBTI संगठनों, श्रम सहायता संगठनों, प्रवासियों के संघों, गैर-सरकारी संगठनों और अन्य नागरिक समाज के सहयोगियों के साथ-साथ शिक्षाविदों और विशेषज्ञों के साथ मिलकर काम करना अभियान को आगे बढ़ाने के लिए एक शक्तिशाली उपकरण हो सकता है। सहयोगियों को इस बात पर चर्चा करने के लिए आमंत्रित करें कि कैसे आप एक साथ काम कर सकते हैं, संयुक्त कार्यवाहियों को संगठित कर सकते हैं और व्यापक श्रोताओं को शामिल करने के लिए आम संदेश विकसित कर सकते हैं।



**याद रखें:** ये केवल कुछ सुझाए गए विचार हैं। पुष्टिकरण प्राप्त करने का कोई 'वन-साइज फिट्स-आल' या एकल तरीका नहीं है। प्रत्येक यूनियन के लिए सबसे अच्छा काम करने वाली सही रणनीति खोजने में आमतौर पर बहुत सारे अन्वेषण और प्रयोग करने होंगे। ऐसे कई अन्य तरीके भी हैं जो आपके स्थानीय संदर्भ में बेहतर काम कर सकते हैं। सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि पुष्टिकरण प्रयासों के केंद्र में श्रमिकों को होना चाहिए, जिसमें महिलाओं, अनौपचारिक और अनिश्चित श्रमिकों जैसे सबसे अधिक जोखिम वाले लोग शामिल हैं।

68 पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल (PSI) ने तीन क्षेत्रीय अध्ययन प्रकाशित किए हैं जो राष्ट्रीय कानूनों और क्षेत्रीय सम्मेलनों के बारे में जानकारी देते हैं:

अफ्रीका: <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

अंतर-अमेरिका: <https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

यूरोप: <https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

# 3

## हमारे अपने संगठनों में C190 और R206 को लागू करना

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को समाप्त करने हेतु प्रभावी कार्रवाई के लिए मजबूत और अधिक समावेशी यूनियनों की आवश्यकता है। फिर भी हम में से कई आंतरिक संस्कृतियों और संरचनाओं के साथ संघर्ष करते हैं जो उन श्रमिकों की सक्रिय भागीदारी को हतोत्साहित करते हैं जो हिंसा के सबसे ज्यादा जोखिम में हैं। सबसे बुरी बात यह है कि, श्रमिकों को यूनियन के भीतर ही हिंसा और उत्पीड़न का सामना करना पड़ सकता है।

वास्तव में समावेशी और प्रतिनिधि यूनियन बनाने के लिए, जो हिंसा और उत्पीड़न को चुनौती देने में सक्षम हो, हमें कर्मचारियों को हिंसा और उत्पीड़न के बारे में अधिक जागरूक होने, हमारे आंतरिक ढांचे और संस्कृति में सुधार करने, और पुरुषों को संघर्ष में शामिल करने के लिए एकजुट करने की जरूरत है। अधिक समावेशी और प्रतिनिधित्व वाली यूनियनें अधिक मजबूत यूनियनें होती हैं।

C190 और R206 हमारी यूनियनों के भीतर भेदभावपूर्ण कार्यप्रणालियों और संस्कृति के बारे में शिक्षित करने, संगठित करने और चुनौती देने के लिए, और किसी भी हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और बचाने के लिए नीतियों और प्रक्रियाओं को स्थापित करने के लिए भी महत्वपूर्ण उपकरण हैं।

### 3.1

## हमारी यूनियनों में सुधार

समान और समावेशी यूनियनों के बिना, हम काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को प्रभावी ढंग से संबोधित नहीं कर सकते। लेकिन समाज में जो असमानता हम देखते हैं वह दुर्भाग्य से अक्सर हमारी यूनियनों में भी देखी जाती है। ट्रेड यूनियनों में ऐतिहासिक रूप से औद्योगिक श्रमिकों – आमतौर पर पुरुषों का वर्चस्व रहा है। आज भी, ट्रेड यूनियनों की सदस्यता और नेतृत्व में अक्सर पुरुषों का वर्चस्व होता है, और यूनियनों की संस्कृति, विश्वासों और संरचनाओं में असमानता व्याप्त है।

इसके कारण महिलाओं का विशेष रूप से नेतृत्व की स्थिति में प्रतिनिधित्व कम रहा है। यूनियन का नेता बनना आज भी महिलाओं के लिए एक कठिन संघर्ष है, और एक बार नेतृत्व की स्थिति में आने के बाद, महिलाओं को भेदभाव और अलगाव का सामना करना पड़ता है। इसका मतलब यह भी है कि हमारी अपनी यूनियनों के अंदर भी हिंसा और उत्पीड़न होता रहता है। लेकिन, नियोक्ता के रूप में, C190 हमारे अपने ट्रेड यूनियनों पर भी लागू होता है। हमें यह सुनिश्चित करने के लिए कदम उठाने चाहिए कि हमारे अपने संगठन और संचालन भी हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त हों।

“ हम ट्रेड यूनियनों की संरचनाएं ऐसी होनी चाहिए जो न केवल शब्दों में बल्कि कर्मों में भी लैंगिक समानता को आगे बढ़ाएं। हमें व्यावहारिक उदाहरण दिखाना चाहिए। हम कुछ कहते हैं, तो हम उसे करते भी हैं। हमें भेदभाव के बारे में कहीं भी चुप नहीं रहना चाहिए।

नतालया लेविट्स्का, यूक्रेन के खनिकों का स्वतंत्र ट्रेड यूनियन (KVPU), यूक्रेन

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को समाप्त करने के लिए एक “समावेशी, एकीकृत और लिंग-संवेदनशील दृष्टिकोण की आवश्यकता होती है, जो अंतर्निहित कारणों और जोखिम कारकों से निपटता है, जिसमें लिंग रूढ़िवादिता, भेदभाव के कई और विभिन्न रूप और असमान लिंग-आधारित शक्ति संबंध शामिल हैं”। (C190) यह हमारी यूनियनों पर भी लागू होता है। हमारी यूनियनों को उन नीतियों और कार्यों को अपनाने के लिए अपने अंदर देखना चाहिए जो हिंसा और उत्पीड़न के जोखिम कारकों को संबोधित करते हैं जो हमारे अपने ढांचे और संस्कृतियों के भीतर मौजूद हैं।

### जोखिम आकलन

हमारी यूनियनों को सबसे पहले जो करना चाहिए वह है जोखिम का आकलन करना (जैसा कि C190 के अनुच्छेद 9 के अनुसार आवश्यक है) यह हमारे अपने ढांचे के भीतर उन जोखिम कारकों और खतरों की पहचान करने में मदद करता है जो हिंसा और उत्पीड़न की संभावना को बढ़ाते हैं, विशेष रूप से वे जो “भेदभाव, शक्ति संबंधों का दुरुपयोग से उत्पन्न होते हैं, और लिंग, सांस्कृतिक और सामाजिक मानदंड जो हिंसा और उत्पीड़न का समर्थन करते हैं” (R206 का पैरा 8c)। यूनियन की मौजूदा नीतियां, प्रथाएं और कार्य असमानता को कैसे मजबूत करते हैं, इसकी पहचान करके, हम उन्हें रोकने और नियंत्रित करने के उपाय कर सकते हैं और सुनिश्चित कर सकते हैं कि भविष्य के सभी कार्य असमानताओं पर काबू पाने के लिए लक्षित हैं। C190 के अनुरूप, ऐसा करने के लिए हमारी यूनियनें कुछ कदम उठा सकती हैं।

## ▼ आंतरिक नीतियां और प्रक्रियाएं

हमें अपनी आंतरिक नीतियों और प्रक्रियाओं की समीक्षा करनी चाहिए और हिंसा और उत्पीड़न के संबंध में नई नीतियों को अपनाना और लागू करना चाहिए (C190 के अनुच्छेद 9a और R206 के पैरा 7 के अनुरूप)। याद रखें कि सभी नीतियों को एक लिंग संवेदनशील दृष्टिकोण अपनाना चाहिए और शिकायतों की जांच के लिए एक स्पष्ट प्रक्रिया शामिल करनी चाहिए। नियोक्ताओं के रूप में यूनियनों के लिए एक मॉडल उदाहरण स्थापित करने के साथ-साथ, यह इस बारे में जागरूकता भी बढ़ा सकता है कि हिंसा और उत्पीड़न के संबंध में एक प्रभावी कार्यस्थल नीति में क्या शामिल होना चाहिए। यूनियनों को सुनिश्चित करना चाहिए कि नीतियों में सभी को – केवल यूनियन के कर्मचारियों को नहीं – और सभी यूनियन गतिविधियों और घटनाओं को शामिल किया गया हो।

✓ संयुक्त राज्य अमेरिका में, IFL-CIO ने अपनी संबद्ध यूनियनों द्वारा अपनाए जाने के लिए एक मॉडल भेदभाव-विरोधी और उत्पीड़न-विरोधी नीति अपनाई है। यह नीति अधिकारियों और कर्मचारियों को उनकी व्यक्तिगत विशेषताओं के आधार पर भेदभाव से बचाती है। यह अधिकारियों और कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न सहित सभी प्रकार के उत्पीड़न से भी बचाती है। इसमें नीति का एक विवरण, परिभाषाएं और शिकायत और जांच प्रक्रियाओं का विवरण शामिल है।

## ✓ नीति वक्तव्य

*(राज्य संघ/केंद्रीय श्रम परिषद का नाम भरें) अपने सभी कर्मचारियों को भेदभाव और उत्पीड़न से मुक्त कार्यस्थल प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है। (... कर्मचारी की जाति, जनजाति, धर्म, रंग, लिंग, आयु, राष्ट्रीय मूल, यौन अभिविन्यास, विकलांगता, लिंग पहचान या अभिव्यक्ति, वंश, गर्भावस्था के आधार पर, या कानून द्वारा निषिद्ध किसी अन्य आधार पर, या भेदभाव विरोधी कानूनों के तहत कर्मचारी की संरक्षित गतिविधि (अर्थात्, निषिद्ध भेदभाव का विरोध या वैधानिक शिकायत प्रक्रिया में भागीदारी) के आधार पर किसी भी कर्मचारी के साथ भेदभाव या उत्पीड़न नहीं करता है या इसकी अनुमति नहीं देता है। (... पुनः पुष्टि करता है कि यह किसी भी रूप में भेदभाव या उत्पीड़न को बर्दाश्त नहीं करेगा। इस निषेध में कार्यस्थल में होने वाले हर एक भेदभाव या उत्पीड़न को शामिल किया गया है, भले ही वह भेदभाव या उत्पीड़न पर्यवेक्षक द्वारा, अधिकारी द्वारा, सह-कर्मचारी द्वारा या गैर-कर्मचारी, जैसे कि विक्रेता, सलाहकार, या सहयोगियों के कर्मचारी या अधिकारी द्वारा, या (...) द्वारा प्रायोजित गतिविधि, आयोजन या बैठक में आमंत्रित अतिथियों द्वारा किया गया हो।<sup>69</sup>*

यूनियन ने आदर्श आचार संहिता भी अपनाई है जिसमें केंद्रीय निकाय के कार्यस्थल में शामिल सभी लोगों को शामिल किया गया है, जिसमें वे लोग भी शामिल हैं जो कर्मचारी नहीं हैं, साथ ही वह कोई भी व्यक्ति जो केंद्रीय निकाय की गतिविधियों, कार्यक्रमों या बैठकों में भाग लेता है। AFL-CIO अपने सहयोगियों को इस नीति और संहिता को अपनाने के लिए प्रोत्साहित भी करता है।<sup>70</sup>

यूके में, टीयूसी ने अपने संबद्ध यूनियनों द्वारा समानता के प्रति एक स्पष्ट प्रतिबद्धता दिखाने और यूनियन के भीतर उत्पीड़न और भेदभाव को खत्म करने के उद्देश्य से अपनाने के लिए, एक आदर्श समानता खंड<sup>71</sup> भी विकसित किया है।

69 भेदभाव-विरोधी और उत्पीड़न-विरोधी नीति, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 आचार संहिता, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 आदर्श समानता खंड, TUC <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-equality-audit-2018?page=3>



**यूनियन के उद्देश्यों में निम्नलिखित शामिल होंगे:**

- a) सभी के लिए समानता को बढ़ावा देने के तरीकों में शामिल हैं:
  - (i) सामूहिक सौदेबाजी, प्रचार सामग्री और अभियान, प्रतिनिधित्व, यूनियन का संगठन और संरचनाएं, शिक्षा और प्रशिक्षण, संगठन और भर्ती, सभी अन्य सेवाओं और लाभों और अन्य सभी गतिविधियों का प्रावधान
  - (ii) यूनियन की अपनी रोजगार प्रथाएं।
- b) सभी प्रकार के उत्पीड़न, पूर्वाग्रह और अनुचित भेदभाव का सक्रिय विरोध करना चाहे वह लिंग के आधार पर हो, या नस्ल, जातीय या राष्ट्रीय मूल, धर्म, रंग, वर्ग, देखभाल की जिम्मेदारियों, वैवाहिक स्थिति, लैंगिकता, विकलांगता, उम्र या अन्य स्थिति या व्यक्तिगत विशेषताओं के आधार पर हो।

“राष्ट्रीय स्तर पर 17 वर्षों से, समानता समितियों और समुदायों के सदस्य मेज पर शामिल करने के लिए पैरवी कर रहे हैं ... और हम अभी तक अपने लक्ष्यों को हासिल नहीं कर पाए हैं, लेकिन हमारे अगले सम्मेलन में वहां पहुंचने के लिए दृढ़ संकल्प हैं... 'हमारे बारे में, हमारे बिना कुछ भी नहीं'...CUPE के साथ के लिए हमने जो उपलब्धि हासिल की है, उनमें से एक यह है कि जब हम अपने कन्वेंशन फ्लोर पर लोगों को संबोधित करते हैं, तो हम लिंग-समावेशी भाषा का उपयोग करते हैं। हमने 'भाइयों, बहनों और दोस्तों' का संबोधन को अपनाया है... यह एक बहुत ही व्यावहारिक टुकड़ा था जिसने बताया कि हम अधिक समावेशी होने की ओर बढ़ रहे हैं... हमने साइनेज भी बनाया जिसमें लिखा था कि 'ट्रांस लोगों का यहां स्वागत है'। इसे कन्वेंशन रूम में लटकाया गया था। साथ ही वह साइनेज हर वॉशरूम में भी लगाया गया था। यह आपका यहां स्वागत है कहने का एक तरीका था।

जीना मैके, कैनेडियन यूनियन ऑफ पब्लिक एम्प्लॉइज (CUPE), कनाडा

**सूचना और प्रशिक्षण**

यूनियन में शामिल सभी लोगों को जोखिम और खतरों के साथ-साथ आंतरिक नीतियों के बारे में (C190 के अनुच्छेद 9क के अनुरूप) सुलभ जानकारी और प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए। इसमें यूनियन के सदस्यों को सलाह देने, हिंसा और उत्पीड़न को पहचानने और उसका जवाब देने और हिंसा और उत्पीड़न पर विशेष संपर्कों को प्रशिक्षित करने में सक्षम होने के लिए, यूनियन के अधिकारियों को प्रशिक्षण देना शामिल है। इसमें निम्नलिखित भी शामिल है:

- OSH और लैंगिक समानता प्रशिक्षण में हिंसा और उत्पीड़न को शामिल करना।
- अधिकारियों, प्रबंधकों और प्रतिनिधियों का अपनी भूमिकाओं और जिम्मेदारियों से अवगत होना सुनिश्चित करना।
- हिंसा और उत्पीड़न के संबंध में लिंग-संवेदनशील व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य जोखिम प्रबंधन कार्यक्रम तैयार करने के लिए यूनियन के लिंग विशेषज्ञों और OSH विशेषज्ञों के साथ काम करना।

याद रखें, C190 एक 'समावेशी, एकीकृत और लिंग-संवेदनशील दृष्टिकोण' की मांग करता है। अपनी यूनियनों में हमें इसकी संरचनाओं में अंतर्निहित गहरी असमानताओं की भी पहचान करनी चाहिए जो हिंसा और उत्पीड़न की संभावना को बढ़ाती हैं। बहुत बार, महिलाओं से अपेक्षा की जाती है कि वे खुद को यूनियन के उस ढांचे के अनुकूल बनाएं जो पुरुषों द्वारा पुरुषों के लिए बनाए गए हैं। हमें अपनी यूनियनों में इसके सदस्यों की विविधता को दर्शाने वाली, समावेशी संरचना और वातावरण बनाने के लिए इसे बदलने के लिए काम करना चाहिए।

यूनियन की नीतियों, कार्यों, निर्णयों, संरचनाओं और CBAs का लिंग प्रभाव आकलन करना (संरचनाओं, नीतियों और कार्यवाहियों का यह पता करने के लिए विश्लेषण करना कि वे लैंगिक असमानताओं को कम करती हैं, बनाए रखती हैं या बढ़ाती हैं) यह करने का एक प्रभावी तरीका है।

### ▼ सामूहिक सौदेबाजी

एक लिंग परिप्रेक्ष्य और C190 के प्रावधानों को यूनियन की सौदेबाजी के एजेंडा की मुख्य धारा में शामिल किया जाना चाहिए, और सुनिश्चित करना चाहिए कि समझौते में असमानताओं के उन अंतर्निहित कारणों को संबोधित किया गया हो जो हिंसा और उत्पीड़न का कारण बनते हैं। ये 'महिलाओं के मुद्दे' नहीं हैं, बल्कि यूनियन के मुद्दे हैं जिनसे सभी लोगों को मिलकर निपटना होगा।

### ▼ समितियां और नेटवर्क

यूनियन की निर्णय लेने वाली सभी संरचनाओं, नीतियों, प्रक्रियाओं और गतिविधियों में एक लिंग उत्तरदायी दृष्टिकोण एकीकृत होना सुनिश्चित करने के लिए हम अपनी यूनियनों के संविधान में भी संशोधन कर सकते हैं। यूनियनों की संरचनाओं को महिलाओं के अनुरूप बनाना होगा, विशेष रूप से महिलाओं द्वारा अपने विचारों और आत्मविश्वास को विकसित करने, साथ ही हिंसा और उत्पीड़न (यूनियन के भीतर होने वाली हिंसा और उत्पीड़न भी) के खिलाफ संघर्षों और अनुभवों के लिए समर्थन खोजने की आवश्यकता के लिए सुरक्षित स्थान के रूप में ढालना होगा।

दक्षिण अफ्रीकी वाणिज्यिक, खानपान और संबद्ध श्रमिक यूनियन (SACCAWU) एक लंबे समय से GBVH को संबोधित करने के लिए प्रतिबद्ध रही है। यह यूनियन के सभी प्रशिक्षण और शिक्षा कार्यक्रमों में एकीकृत है। यूनियन ने कार्यस्थल में हिंसा और उत्पीड़न को दूर करने के लिए महिला समितियों की भी स्थापना की है। समितियां जागरूकता बढ़ाने के लिए समर्थन अभियान संगठित करती हैं, लिंग आधारित हिंसा की समस्या पर जोर देने के लिए सूचना सामग्री प्रदान करती हैं और कार्यकर्ताओं को बताती हैं कि वे कैसे सहायता प्राप्त कर सकते हैं।

“ चूंकि नेपाल एक पितृसत्तात्मक और पुरुष प्रधान संस्कृति वाला देश है, यह कभी-कभी यूनियन की संरचना के भीतर भी प्रतिबिंबित होता रहता है, महिलाओं को यूनियन के उच्च स्तरों पर अक्सर चुनौतियों का सामना करना पड़ता है ... हमें महिलाओं के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न के जिन मुद्दों पर यूनियन के नेतृत्व से अधिक समर्थन पाने की आवश्यकता होती है .. हमारे उन मुद्दों को एक तरफ रख दिया जाता है...

हमने तय किया कि हमें इसके बारे में कुछ करना है और पहल करनी है। हमने यूनियन के संविधान को बदलने के लिए बहुत वकालत की और उसमें एक संशोधन जोड़ने में सफल रहे। अब केंद्रीय समिति में और निर्णय लेने में भी महिलाओं का स्थान सुनिश्चित हो गया है... हम महिलाओं के आत्मविश्वास के निर्माण पर भी काम कर रहे हैं और महिलाओं के मुद्दों को प्राथमिकता देने की वकालत कर रहे हैं क्योंकि हमें लगता है कि यह कुछ ऐसा है जो हमारे लिए बहुत महत्वपूर्ण है और इससे हमें चल रहे इस युद्ध को जीतने में भविष्य में मदद मिलेगी...

यूनियन की धारणा में निश्चित रूप से सुधार हुआ है। अब, जब मैं कहती हूँ कि मैं महिलाओं के मुद्दों पर एक कार्यक्रम करना चाहती हूँ, तो पुरुष सहमत होते हैं...

हमें महिलाओं के रूप में उन्हें यह दिखाने की जरूरत है कि हम क्या कर सकती हैं। हमें अन्य महिलाओं को उनकी वास्तविक क्षमता का एहसास करने में मदद करने की आवश्यकता है कि वे क्या कर सकती हैं, कैसे कर सकती हैं। हमें चाहिए कि महिलाएं अधिक आत्मविश्वास महसूस करें, वे जो चाहें कह सकें और जो चाहें कर सकें।

सरस्वती रिजाल, केंद्रीय समिति सदस्य, स्वतंत्र परिवहन श्रमिक संघ नेपाल (इटवान), नेपाल

हम यूनियन में महिलाओं की भूमिका को मजबूत करने के लिए उनके नेटवर्क का निर्माण भी कर सकते हैं और उन्हें अपने अधिकारों के लिए लड़ने के लिए एक सामान्य एजेंडा और रणनीति बनाने में सक्षम बना सकते हैं।

**क्वाटेमाला और कोस्टा रिका में यूनियनों ने लैंगिक समानता के लिए लड़ने में सशक्त होने और एक आम एजेंडा बनाने के लिए, महिलाओं के लिए अपना अनुभव साझा करने के स्थान के रूप में नेटवर्क स्थापित किया है।**

“ महिलाओं के रूप में, हम में से कई लोगों को जानकारी की कमी होती है और हममें आत्मविश्वास की भी कमी होती है। हमें महिलाओं को सशक्त बनाना चाहिए... और यह समय है कि हम दिखाएं कि हम कितने मूल्यवान और बुद्धिमान हैं और यह जरूरी नहीं कि आगे बढ़ने के लिए हमें किसी पुरुष की मदद की जरूरत है। हम महिलाएं हैं, हम मजबूत हैं, और हमें इन प्रणालियों को बदलने के लिए बहुत कुछ सीखना है जिनमें दशकों से पुरुषों का नेतृत्व और खुद के प्रति हमारा डर ही चलता रहा है।

मुख्य बात यह है कि महिलाओं को यह समझने की जरूरत है कि वे दुर्व्यवहार की पात्र नहीं हैं और उन्हें पता हो कि अगर वे एक आघात, अपमान या मनोवैज्ञानिक दुर्व्यवहार से पीड़ित होती हैं, तो उनकी मदद के लिए कोस्टा रिका में महिलाओं का एक नेटवर्क है। महिलाओं का नियंत्रण हासिल करना बहुत जरूरी है...

डानिया ओबांडो कैस्टिलो, महासचिव, सिंडीकाटो डी ट्राबाजाडोरेस डे ला पाल्मा (SITRAPA), कोस्टा रिका

## समता, कोटा, लक्ष्य और सीटें

हम यूनियन की संरचनाओं और निर्णय लेने वाले निकायों में महिलाओं और अन्य कमजोर समूहों के प्रतिनिधित्व में सुधार के लिए सीटों को आरक्षित करने या कोटा, लक्ष्य या न्यूनतम प्रतिशत निर्धारित करने के लिए संवैधानिक संशोधन कर सकते हैं। हमें सुनिश्चित करना चाहिए कि हमारी वार्ता करने वाली टीमों में महिलाओं का उचित प्रतिनिधित्व हो ताकि उनके दृष्टिकोण, विशेष रूप से GBVH पर, वहां प्रतिनिधित्व किया जा सके।

हम यूनियनों के भीतर समानता की निगरानी के लिए आंतरिक समानता ऑडिट जैसे उपायों को भी लागू कर सकते हैं। एक अल्पकालिक रणनीति के रूप में यह धीमी गति से बदलती संरचनाओं में परिवर्तन को बाध्य करने में प्रभावी हो सकता है।

वर्ष 2002 में, PSI वर्ल्ड कांग्रेस ने दुनिया भर में संगठन के सभी शासी निकायों में लैंगिक समानता की नीति को मंजूरी दी। इसने पिछले 19 वर्षों में समान भागीदारी को सक्षम किया है।

वर्ष 2010 से, UNI ग्लोबल यूनियन, यूनियन के भीतर निर्णय लेने वाले पदों पर महिलाओं और पुरुषों के प्रतिनिधित्व को संतुलित करने के लिए संघर्ष कर रही है। यूनियन ने '40 के लिए 40' अभियान शुरू किया, जिसका उद्देश्य इसकी संरचनाओं में बेहतर प्रतिनिधित्व प्राप्त करना, विशेष रूप से सभी UNI संरचनाओं और निर्णय लेने वाले निकायों में महिलाओं के प्रतिनिधित्व को 40% तक बढ़ाना था। अभियान के परिणामस्वरूप, UNI में निर्णय लेने वाले पदों पर महिलाओं का प्रतिशत 17.3% से बढ़कर 43% हो गई है।<sup>72</sup>

अपनी संरचनाओं में कोटा शुरू करने के बाद, जाम्बिया नेशनल यूनियन ऑफ टीचर्स (ZNU) ने अपनी संरचना और संस्कृति में भारी बदलाव का अनुभव किया। वर्ष 2014 में, महिलाओं ने यूनियन में 10% निर्वाचित पदों पर कब्जा कर लिया। पांच साल बाद, महिलाओं ने 35% निर्वाचित पदों पर कब्जा कर लिया। अब यूनियन में विभिन्न पदों पर निर्वाचित होने के लिए अधिक महिलाएं खड़ी हो रही हैं, और अधिक पुरुष सक्रिय रूप से महिला उम्मीदवारों की वकालत और समर्थन करते हैं।

## महिलाओं की क्षमता का निर्माण

यूनियन में औपचारिक प्रतिनिधित्व हमेशा पूर्ण भागीदारी की स्वचालित रूप से गारंटी नहीं देता है। एक बार जब महिलाएं सदस्य बन जाती हैं, तो उन्हें सक्रिय रूप से शामिल होने के लिए आत्मविश्वास और ज्ञान की आवश्यकता होती है। ट्रेड यूनियनों में महिलाओं की क्षमता का निर्माण और उन्हें सशक्त बनाना हिंसा और उत्पीड़न के लिए एक लिंग उत्तरदायी दृष्टिकोण को लागू करने की दिशा में महत्वपूर्ण कदम है। ट्रेड यूनियनों में महिलाओं की सक्रिय भागीदारी के लिए प्रशिक्षण भी बुनियादी चीज है।

महिलाओं के हित, परामर्श कार्यक्रम, नेतृत्व प्रशिक्षण, वार्ताकारों का प्रशिक्षण और महिलाओं का नेटवर्क के द्वारा महिलाओं की क्षमता का निर्माण किया जा सकता है, यह उन्हें अपना अनुभव साझा करने और एक साथ मिलकर रणनीति बनाने में सक्षम बना सकता है। यह महिलाओं को यह भी दिखाता है कि हमारी यूनियनों में उनकी सक्रिय और महत्वपूर्ण भूमिका है। यह महिलाओं को अंततः संगठनकर्ता, वार्ताकार और नेता के रूप में अग्रणी भूमिका निभाने का आत्मविश्वास प्रदान कर सकता है। उम्रदराज और अधिक अनुभवी महिला नेताओं और ट्रेड यूनियन संगठनकर्ताओं द्वारा सलाह देना भी एक प्रभावी उपकरण है। निर्णय लेने वाले पदों पर अधिक संख्या में महिलाओं के होने से हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त वातावरण बनाने में भी योगदान होगा।

“... मैं हिंसा का शिकार हुई थी। मुझे घर में बंद कर दिया गया था। लेकिन सात साल से मैं यूनियन में सक्रिय भूमिका निभा रही हूँ। इससे मेरा बहुत विकास हुआ और मुझे जानकारी मिली है, और आज मैं न केवल अपने अधिकारों की बल्कि अपनी बहनों के अधिकारों की रक्षा के लिए किसी के भी सामने खड़ी होने में सक्षम हूँ।

एना मारिया मिलाकेरेस, कॉन्फेडेरैसिओन नैशनल डे ट्रेडजाडोरेस  
मेटलर्जिकोस (CONSTRAMET), चिली

वर्षों तक, भारत में महाराष्ट्र राज्य परिवहन कामगार संगठन (एमएसटीकेएस) यूनियन की महिला सदस्यों की चिंताओं और मुद्दों – विशेष रूप से यौन उत्पीड़न – को यूनियन के भीतर शक्ति असमानताओं के कारण ठीक से संबोधित नहीं किया गया था।

वर्ष 2016 में, एमएसटीकेएस की महिला शाखा ने 'निर्भया (निडर) अधिवक्ता समिति' का गठन किया। समिति ने महिलाओं के लिए सशक्तिकरण गतिविधियों को विकसित किया, जिसमें पुरुषत्व और लिंग के बारे में प्रशिक्षण शामिल है, जिसने यूनियन में युवा पुरुषों और महिला श्रमिकों के बीच की खाई को पाट दिया। सशक्तिकरण गतिविधियों ने यूनियन के भीतर महिलाओं के लिए एक जगह बनाने में भी मदद की है और नेतृत्व के पदों पर महिलाओं का समर्थन किया। नतीजतन, यूनियन की युवा शाखा अब प्राथमिकता के मुद्दों पर सक्रिय रूप से महिलाओं का समर्थन कर रही है – जिसमें यौन उत्पीड़न समितियां और हिंसा मुक्त कार्यस्थल शामिल हैं। एमएसटीकेएस द्वारा किए गए कार्यों ने महिलाओं के लिए हिंसा के अपने अनुभवों को साझा करने का एक सुरक्षित स्थान भी बनाया है।

शीला नाइकवाडे भारत में एमएसटीकेएस यूनियन की उपाध्यक्ष हैं और महिलाओं की वकालत के माध्यम से बदलाव के लिए लड़ने में सबसे आगे रही हैं।

“परिवहन एक पुरुष प्रधान क्षेत्र है – इस क्षेत्र में महिलाएं बहुत कम संख्या में काम करती हैं। इसका मतलब यह है कि महिला श्रमिकों को शायद ही कभी प्राथमिकता के रूप में देखा जाता है। कार्यस्थल पर महिलाएं हिंसा और उत्पीड़न का शिकार होती हैं। हमने श्रमिकों के अधिकारों के लिए लड़ने और महिलाओं के कौशल को नेताओं के रूप में उभारने के लिए निर्भया (निडर) समिति का निर्माण किया ... हमने महिलाओं को यूनियन में जमीनी स्तर से लेकर हर स्तर पर शामिल करने पर जोर दिया है।

इसलिए अब महिलाएं नेता के पदों पर हैं, और हमने यूनियन की गतिविधियों में उनकी भागीदारी को प्रोत्साहित करने के लिए महिला कार्यकर्ताओं के लिए एक महिला वकालत प्रशिक्षण कार्यक्रम शुरू किया। इसने महिला कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षित किया कि कैसे समस्याओं की पहचान करें, कैसे समर्थन का निर्माण करें, प्रबंधन के साथ बातचीत कैसे करें... हमने इन मुद्दों पर कार्यशालाएं और सम्मेलन आयोजित किया और हमने महिलाओं के नेतृत्व कौशल को विकसित करने के लिए गैर सरकारी संगठनों के साथ संबंध बनाया। इसलिए धीरे-धीरे ये महिलाएं ट्रेड यूनियन की गतिविधियों में दिलचस्पी लेने लगी हैं, अब वे खड़े होकर अपने अधिकारों की मांग कर रही हैं। अब यौन उत्पीड़न के खिलाफ एक समिति बनी है और यह सक्रिय रूप से काम कर रही है। यह सिर्फ कागज पर नहीं है। हम मांग कर रहे हैं कि महिलाएं अपने कार्यस्थल पर सुरक्षित रहें और हिंसा को सामान्य नहीं समझा जाना चाहिए, और हमारे क्षेत्र जैसे पुरुष प्रधान क्षेत्रों में नौकरी के हिस्से के रूप में स्वीकार नहीं किया जाना चाहिए।

अधिकांश जीयूएफ यूनियनों की संरचनाओं में महिलाओं के संगठित होने और प्रतिनिधित्व में सुधार और उन्नति में मदद करने के लिए सहयोगियों को सहायता भी प्रदान करते हैं।

यूएनआई ग्लोबल यूनियन के पास एक परामर्श कार्यक्रम है जिसका उद्देश्य नेतृत्व कौशल का निर्माण करने, जानकारी साझा करने और यूनियन के सदस्यों को सलाहकारों का मार्गदर्शन प्रदान करने के द्वारा यूनियनों और निर्णय लेने वाले निकायों में महिलाओं और युवा महिलाओं का संतुलित प्रतिनिधित्व हासिल करना है। वर्ष 2013 में यह कार्यक्रम शुरू होने के बाद से, इसने 51 देशों में 700 से अधिक महिलाओं को प्रशिक्षित किया है। आज दुनिया भर के 42 से अधिक देशों में 300 से अधिक महिला यूनियन नेत्रियां काम कर रही हैं। इस कार्यक्रम ने अन्य महिलाओं को भी यूनियनों में शामिल होने के लिए प्रेरित किया है। इसने पुरुष-प्रधान यूनियनों में बेहतर लिंग संतुलन को प्रोत्साहित किया है। अधिक संख्या में महिलाओं के नेतृत्व के पदों पर होने के कारण, यूनियनों के पास बेहतर लिंग परिप्रेक्ष्य है और वे जीबीवीएच के खिलाफ लड़ाई सहित श्रमिकों की जरूरतों को ठीक से संबोधित करने में सक्षम हैं।

**लेयला बेन हेजेम ट्यूनीशियाई जनरल लेबर यूनियन (यूजीटीटी) से हैं और मध्य पूर्व और उत्तरी अफ्रीका क्षेत्र में यूएनआई मेंटरिंग प्रोग्राम की समन्वयक हैं।**

“ परामर्श कार्यक्रम में भाग लेने वाली युवतियां अपने को यूनियन के करीब और बेहतर प्रतिनिधित्व मिला हुआ महसूस करेंगी, जो युवा यूनियन सदस्यों में तुलनात्मक रूप से एक गुणक प्रभाव पैदा करने की उनकी क्षमता का विकास करेगा... जिम्मेदारी के पदों पर अधिक महिलाओं की उपस्थिति अधिक महिलाओं को यूनियन में संगठित होने के लिए प्रोत्साहित करेगी। यूनियनों में अच्छी तरह से तैयार महिलाओं का एक उच्च अनुपात उन कई यूनियनों में बहुत आवश्यक लिंग संतुलन प्रदान करेगा जहां पुरुष बहुमत में हैं... कई महिलाओं के मामले में ये परिवर्तन पूरी तरह से स्पष्ट थे, जिनमें कार्यक्रम की शुरुआत में पूर्ण सत्र में बोलने की हिम्मत तक नहीं थी। पहले 2 वर्षों के दौरान उन्हें यूनियन से सम्बंधित जो प्रशिक्षण प्राप्त हुआ, वह यूनियनों के सभी स्तरों पर निर्णय लेने वाले पदों के लिए उन्हें प्रोत्साहित करने वाली मुख्य संपत्तियों में से एक था... एक विश्वसनीय यूनियन को जाति, लिंग, यौन अभिविन्यास, राजनीतिक अभिविन्यास, धर्म के आधार पर बिना किसी बहिष्कार के सभी श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करना चाहिए... हम जब साथ होते हैं हम ज्यादा मजबूत होते हैं !!

वर्ष 2014 में, इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन (ITUC) ने काउंट अस इन! अभियान<sup>73</sup> शुरू किया जिसने ITUC के 80% सहयोगियों के पास उनके निर्णय लेने वाले निकायों में 30: महिलाएं होने का लक्ष्य निर्धारित किया। 30% लक्ष्य के लिए प्रतिबद्ध यूनियनों के लिए महिलाओं की सदस्यता की संख्या में 5% की वृद्धि का लक्ष्य होना भी आवश्यक था। अभियान ने दुनिया भर में कई यूनियनों में महिलाओं के निर्णय लेने वाले पदों के प्रतिनिधित्व में सुधार करने में मदद की। वर्ष 2015 में, CUT ब्राजील अपने निर्णय लेने वाले निकायों में लैंगिक समानता पेश करने वाला पहला राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन संघ बन गया।

पेरू में, कपड़ा और परिधान उद्योग लिंग के आधार पर विभाजित है (कपड़ा पुरुष, परिधान महिला)। दस साल पहले, FNTTP कपड़ा यूनियन पुरुष प्रधान थी, और परिधान उद्योग में वस्तुतः कोई भी सदस्य नहीं था, जहां शोषण व्यापक था। तब यूनियन के पुरुष नेताओं ने महिलाओं को संगठित करने का निर्णय लिया। निर्णय में महिलाओं को संगठन में और निर्णय लेने वाले निकायों और निर्वाचित नेतृत्व में स्थान देना तय किया गया था। नतीजतन, अब उनकी राष्ट्रीय कार्यकारिणी में कम से कम 40% महिलाएं हैं और एक युवा महिला नेता को हाल ही में महासचिव चुना गया है।

“ मैं वर्ष 2012 में यूनियन में शामिल हुई थी ... मुझे अपने श्रम अधिकारों के बारे में कुछ भी पता नहीं था... मेरा जीवन नाटकीय रूप से बदल गया क्योंकि मैंने सीखा कि मेरे पास श्रम अधिकार हैं और मुझे पता चला कि उनका बचाव करने में सक्षम होने का एक तरीका है। जब मैं शामिल होती हूँ, मुझे एहसास होता है कि मेरे पास कुछ शक्ति है, और यह शक्ति यूनियनवाद की थी।

लोरेना चावेरा कासेरेस, महासचिव, फेडेरसिओन नैशनल डी ट्रेबजाडोरेस टेक्सटाइल्स डे पेरू (FNTTP), पेरू



## 3.2

### संगठित करना, शिक्षित करना और सक्रिय करना

C190 का उपयोग करके पुष्टिकरण के लिए अभियान चलाने और समझौतों पर बातचीत करने के लिए, हमारे यूनियनों को ऐसा करने के लिए लोगों को एकजुट करने की क्षमता की आवश्यकता है। हिंसा और उत्पीड़न राजनीतिक, आर्थिक और सामाजिक मुद्दे हैं। इसका मतलब है कि हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने में सभी की भूमिका है। हम काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ कार्रवाई करने के लिए कार्यकर्ताओं, कार्यकर्ताओं और सदस्यों को शिक्षित और संगठित करने के लिए C190 और R206 का उपयोग कर सकते हैं।

#### ▼ C190 और R206 को यूनियन के प्रशिक्षण और शिक्षा में लागू करना

एक बार इसके बारे में ठीक से प्रशिक्षित होने के बाद कार्यकर्ता किसी मुद्दे पर संलग्न होने की अधिक संभावना रखते हैं। C190 और R206 को प्रशिक्षण और शिक्षा और यूनियन के व्यापक सूचना अभियानों में मुख्यधारा में लाना जागरूकता बढ़ा सकता है और उन्हें बढ़ावा देने की क्षमता का निर्माण कर सकता है। इसमें हिंसा और उत्पीड़न क्या है, इसके कारण और प्रभाव, C190 और R206 में प्रावधान, और उनका प्रचार और उपयोग कैसे करें, इस पर प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना शामिल हो सकता है।

हिंसा और उत्पीड़न अक्सर हमारी यूनियनों के भीतर छिपा होता है। मुद्दे की कम दृश्यता, साथ ही नतीजों के डर का मतलब है कि कर्मचारी इसकी रिपोर्ट करने के लिए अनिच्छुक हो सकते हैं, जो कम रिपोर्टिंग की पर्याप्त समस्या में योगदान देता है। C190 और R206 के आसपास प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना भी कलंक को चुनौती देने वाला एक महत्वपूर्ण उपकरण हो सकता है, श्रमिकों को अपने स्वयं के अनुभवों के बारे में बोलने के लिए आत्मविश्वास प्रदान कर सकता है, और उन्हें इसे चुनौती देने के लिए प्रोत्साहित कर सकता है, जिसमें स्वयं यूनियन भी शामिल है।

एक बार इसके बारे में ठीक से प्रशिक्षित होने के बाद कार्यकर्ता किसी मुद्दे पर संलग्न होने की अधिक संभावना रखते हैं। C190 और R206 को प्रशिक्षण और शिक्षा और यूनियन के व्यापक सूचना अभियानों में मुख्यधारा में लाना जागरूकता बढ़ा सकता है और उन्हें बढ़ावा देने की क्षमता का निर्माण कर सकता है। इसमें हिंसा और उत्पीड़न क्या है, इसके कारण और प्रभाव, C190 और R206 में प्रावधान, और उनका प्रचार और उपयोग कैसे करें, इस पर प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना शामिल हो सकता है।

हिंसा और उत्पीड़न अक्सर हमारी यूनियनों के भीतर छिपा होता है। मुद्दे की कम दृश्यता, साथ ही नतीजों के डर का मतलब है कि कर्मचारी इसकी रिपोर्ट करने के लिए अनिच्छुक हो सकते हैं, जो कम रिपोर्टिंग की पर्याप्त समस्या में योगदान देता है। C190 और R206 के आसपास प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना भी कलंक को चुनौती देने वाला एक महत्वपूर्ण उपकरण हो सकता है, श्रमिकों को अपने स्वयं के अनुभवों के बारे में बोलने के लिए आत्मविश्वास प्रदान कर सकता है, और उन्हें इसे चुनौती देने के लिए प्रोत्साहित कर सकता है, जिसमें स्वयं यूनियन भी शामिल है।

“ अपनी यूनियन में हमने हिंसा के बारे में जानकारी जुटाने के लिए कस्बे में सैर की। ज्यादातर महिलाओं को इस बात की जानकारी नहीं होती है कि जब ऐसा कुछ हो रहा हो तो आप किस से बात कर सकती हैं। हम करते यह हैं कि शहर में जगह-जाते हैं और महिलाओं को बताते हैं कि जब ऐसा कुछ होता है तो हमें सुरक्षा मिल सकती है ... कई लोग इसके बाद हमसे यह पूछने के लिए संपर्क करते हैं कि हिंसा को रोकने के लिए क्या कदम उठाए जा सकते हैं।

हमें यह दिखाने की जरूरत है कि यूनियन उन मुद्दों में मदद कर सकती है जिनसे हम गुजर रहे होते हैं... वर्कशॉप और सेमिनार आयोजित करने से हमें मदद मिल सकती है... साथ ही, हमें महिलाओं को यौन उत्पीड़न के बारे में बोलने के लिए प्रोत्साहित करने की भी आवश्यकता है। अगर मैं इसके बारे में चुप रहती हूँ, तो मेरा बॉस मुझे या अन्य लोगों के साथ छेड़छाड़ करता रहता है और सत्ता बनाए रखने के लिए उत्पीड़न का इस्तेमाल करता है। लेकिन अगर मैं बाहर जाकर इसके बारे में बोलूँ, तो शायद इससे निपटा जा सके और ऐसा होना बंद हो जाए...

एग्नेस मोंगेरा, ट्रांसपोर्ट वर्कर्स यूनियन ऑफ केन्या (TAWU), केन्या

अर्जेंटीना में ट्रक ड्राइवर्स की यूनियन (सिंडिकेटो डी चोफर्स डी कैमिऑस डी ब्यूनस आयर्स) ने हिंसा और उत्पीड़न के बारे में जागरूकता बढ़ाने और काम पर हिंसा और उत्पीड़न का अनुभव करने वाले श्रमिकों को बोलने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए एक प्रशिक्षण कार्यक्रम विकसित किया है। शॉप के कर्मचारियों को – चाहे वे यूनियन के सदस्य हों या नहीं, हिंसा और उत्पीड़न का अनुभव होने पर हिंसा को पहचानने और श्रमिकों को सहायता प्रदान करने के लिए प्रशिक्षित किया जाता है। प्रशिक्षण के परिणामस्वरूप, कर्मचारी अब कार्यस्थल में हिंसा और उत्पीड़न का सामना करने पर मदद मांग रहे हैं और इसने श्रमिकों को यूनियन के लाभों को देखने में सक्षम बनाया है और उन्हें इसमें शामिल होने के लिए प्रोत्साहित किया है।

“**आमतौर पर समस्या यह है कि महिलाएं हमें यह बताने आती हैं कि वे क्या कर रही हैं, लेकिन कभी-कभी हमारे लिए उन्हें बोलने के लिए मनाना मुश्किल हो जाता है, क्योंकि जब हमें उन मामलों की रिपोर्ट करने की आवश्यकता होती है तब उन्हें शर्म आती है। हमारी सभी बैठकों को धन्यवाद, कि ये कर्मचारी अब बोल रही हैं और समर्थन मिला हुआ महसूस कर रही हैं, और मामलों की रिपोर्ट कर रही हैं।**

मार्कोस विडाल, शॉप स्टीवर्ड, सिंडीकाटो डी चोफेरेस डी कैमियोनेस डी ब्यूनस आयर्स (कैमियोनेरोस), अर्जेंटीना

“**प्रशिक्षण सत्रों में, हम उन्हें समझाते हैं कि उन्हें शर्मिंदा होने की ज़रूरत नहीं है, कि हम उस समस्या में उनकी मदद कर सकते हैं। हम उन्हें भरोसेमंद जगह पर ले जा सकते हैं जहां उन्हें मदद मिल सके। रातों-रात चीजों को बदलना इतना आसान नहीं है। जब शॉप के कर्मचारी हिंसा के संभावित मामले का पता लगाते हैं तो हम हस्तक्षेप करते हैं...**

लौरा कॉर्डोबा, महिला सचिवालय, सिंडीकाटो डी चोफेरेस डी कैमियोनेस डी ब्यूनस आयर्स, कैमियोनेरोस), अर्जेंटीना

यूनियनों को हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ लड़ाई में सार्वजनिक अभियानों के माध्यम से सदस्यों को बोलने के लिए लामबंद करने में भी ताकत मिली है। सामाजिक आंदोलनों, महिला समूहों और स्थानीय समुदाय के साथ गठबंधन बनाना और पहुंच बनाना इस मुद्दे पर आन्दोलन संगठित करने में एक महत्वपूर्ण उपकरण रहा है। इसने यूनियनों को श्रमिकों के अनुभवों से जुड़ने में सक्षम बनाया है, और इसने श्रमिकों को यह भी दिखाया है कि यूनियन उनकी बात सुन रहा है।

संयुक्त राज्य अमेरिका में SEIU यूनियन के आयोजकों ने यौन उत्पीड़न के अपने अनुभवों के बारे में बात करने के लिए उत्तरजीवी लोगों को प्रोत्साहित करने के लिए गैर सरकारी संगठनों के साथ गठजोड़ किया है। संघर्ष में सबसे आगे उत्तरजीवी महिलाओं का होना इस मुद्दे के बारे में जागरूकता बढ़ाने और मैकडॉनल्ड्स में हिंसा और उत्पीड़न से निपटने के अभियान सहित दूसरों को आगे आने और अपने अनुभवों के बारे में बोलने के लिए प्रोत्साहित करने का एक महत्वपूर्ण उपकरण रहा है (अधिक जानकारी के लिए खंड 2.5 देखें)।

“**कैरी बुडाहन एसईआईयू से हैं और उत्तरजीवी लोगों के साथ उनके आत्मविश्वास का निर्माण करने और उन्हें खड़े होने और बोलने के लिए सशक्त महसूस करने के लिए प्रोत्साहित करने के काम में शामिल रही हैं।**

“**हमने विभिन्न शहरों में महिला समितियों का गठन किया है ताकि उनका आत्मविश्वास और नेतृत्व कौशल विकसित हो सके। कर्मचारी एक दूसरे का समर्थन करने और आंदोलन को आगे बढ़ाने के लिए एकजुट होते हैं। हमारे पास एक सर्वाइवर्स कोर ग्रुप भी है जो पूरे मामले में एक दूसरे का समर्थन करने के लिए काम करता है। उत्तरजीवी लोग यौन उत्पीड़न के बारे में प्रशिक्षण भी देते हैं – केवल महिलाओं को ही नहीं; उनके कमरे में पुरुष भी होंगे। प्रशिक्षण के बाद वे समूहों को पुरुषों और महिलाओं में बांट देते हैं और चर्चा करते हैं कि कार्यस्थल में क्या हो रहा है और हिंसा की पहचान कैसे करें और उससे कैसे निपटें ... हम यह भी पाते हैं कि जहाँ मैकडॉनल्ड्स बोल रहे या बैठक कर रहे होते हैं, हमारी महिलाएं जाकर खड़ी हो जाती हैं और अपनी कहानियों से उनकी बैठकों में बाधा उत्पन्न कर देती हैं।**



लेसोथो में, इंडिपेंडेंट डेमोक्रेटिक यूनियन ऑफ लेसोथो (IDUL) कई वर्षों से निएन हिंग टेक्सटाइल के स्वामित्व वाले कारखानों में GBVH से लड़ रहा है। हाल ही के एक अध्ययन ने भयानक उल्लंघनों का खुलासा किया, जैसे कि प्रबंधकों और पर्यवेक्षकों ने बेहतर कामकाजी परिस्थितियों के बदले महिला श्रमिकों को यौन संबंध बनाने के लिए मजबूर किया। प्रबंधन अपराधियों के खिलाफ कोई अनुशासनात्मक कार्रवाई करने में विफल रहा, जिससे दुर्व्यवहार के संबंध में सहिष्णुता पैदा हुई और कई महिलाओं के मन में इन उल्लंघनों के बारे में रिपोर्ट करने के बारे में डर पैदा हुआ।

आईडीयूएल के एक सफल अभियान के कारण कंपनी के साथ एक बाध्यकारी समझौता हुआ है जिससे उत्पीड़न को समाप्त करने के लिए एक कार्यक्रम स्थापित किया गया है। यह कार्यक्रम C190 के प्रावधानों पर आधारित है। समझौते के तहत हिंसा और उत्पीड़न के मामलों की जांच के लिए एक स्वतंत्र इकाई का गठन किया गया है। एक निःशुल्क सूचना लाइन बनाई गई है जिसका कर्मचारी उल्लंघनों की रिपोर्ट करने के लिए उपयोग कर सकते हैं, जिन्हें जांच और निर्णयों के लिए भेज दिया जाता है। एक समझौता किया गया है जो कारखाने से खरीद करने वाले ब्रांडों को प्रतिबद्ध करता है कि यदि वह अपने दायित्वों को पूरा करने में विफल रहता है तो उनके ऑर्डर में कटौती कर दी जाएगी। कारखाने के कर्मचारियों, पर्यवेक्षकों और प्रबंधकों को यौन उत्पीड़न के बारे में शिक्षा और प्रशिक्षण भी दिया जा रहा है।

“ अब तक, कई कार्यशालाएं आयोजित की गई हैं, शॉप के कर्मचारियों को प्रशिक्षित किया गया है, और यूनियन अब 11,700 कर्मचारियों को प्रशिक्षित कर रहा है जो कंपनियों द्वारा नियोजित हैं। हालांकि यह अभी शुरूआती दिनों में है, लेकिन अब तक 276 मामले सामने आ चुके हैं। इससे पता चलता है कि कार्यक्रम कितना प्रभावी है... हम महिलाओं और पुरुषों को लक्षित कर रहे हैं और परिवारों को भी शामिल कर रहे हैं। हम सुनिश्चित कर रहे हैं कि हर कोई अवगत हो कि समस्या क्या है और हम इसके बारे में क्या कर सकते हैं ... हम कारखानों में श्रमिकों के अधिकारों और कल्याण की रक्षा करने, और यह सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध हैं कि महिला श्रमिक सुरक्षित, मूल्यवान और सशक्त महसूस करें ... यह बेहतर काम करने की स्थिति के निर्माण की दिशा में एक सफलता है और श्रमिकों को नियोक्ताओं द्वारा प्रतिशोध की कार्यवाही से बचाएगा।

मेई रथाकाने, उप महासचिव, इंडिपेंडेंट डेमोक्रेटिक यूनियन ऑफ लेसोथो (IDUL), लेसोथो

फिलीपींस में, एलायंस ऑफ फिलिपिनो वर्कर्स (AFW) ने नर्सों द्वारा सामना की जाने वाली हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करने के लिए वकालत अभियान खड़ा किया है। AFW की सदस्यों की कुल संख्या में से आधे से अधिक सिर्फ नर्स हैं।

वर्ष 2017 में, AFW ने पंजीकृत नर्सों के टास्क फोर्स का गठन किया। पीएसआई और एसईआईयू के साथ मिलकर काम करते हुए, टास्क फोर्स ने एक संगठित रणनीति विकसित की – इसके मूल में कार्यस्थल में हिंसा को समाप्त करना था – इसका उद्देश्य नर्सों की लामबंदी की शक्ति को मजबूत करना और कार्यकर्ताओं की भर्ती करना था। AFW के नेताओं को कार्यस्थल पर हिंसा के बारे में जागरूकता बढ़ाने वाले कार्यक्रमों को चलाने के लिए प्रशिक्षित किया गया, और यूनियन ने कई सामूहिक समझौतों पर वार्ता की जिसमें असमानता, भेदभाव और कार्यस्थल हिंसा – विशेष रूप से यौन उत्पीड़न को संबोधित करने वाले प्रावधान शामिल हैं।

रणनीति के हिस्से के रूप में, टास्क फोर्स ने देश भर में दौरा किया और 'सुनने के लिए दौरे' आयोजित किए। इसने नर्सों – यूनियन की सदस्यों और यूनियन की सदस्य नहीं दोनों – को कार्यस्थल में हिंसा के अपने अनुभवों को साझा करने के लिए एक स्थान प्रदान किया। इसने न केवल समस्या के बारे में जागरूकता बढ़ाई, और श्रमिकों को बोलने के लिए प्रोत्साहित किया, बल्कि इसने और अधिक श्रमिकों को यूनियन में शामिल होने के लिए प्रोत्साहित भी किया।

इंडस्ट्रीऑल ग्लोबल यूनियन ने संबद्ध यूनियनों से महिलाओं के खिलाफ हिंसा का मुकाबला करने का संकल्प लेने और अपनी प्रतिबद्धता को लागू करने के लिए सक्रिय कदम उठाने का आह्वान किया। संबद्ध यूनियनों को प्रतिज्ञा को छपवाने और इसे कार्यस्थल या यूनियन के कार्यालय में प्रदर्शित करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। यह अभियान संबद्धों के लिए हिंसा और उत्पीड़न के बारे में स्थानीय अभियानों को शुरू करने और संबद्धों को हिंसा और उत्पीड़न को अपने एजेंडे में प्राथमिकता के मुद्दे के रूप में शामिल करने के लिए प्रेरित करने का एक सफल साधन रहा है।<sup>74</sup>

74 इस अभियान के बारे में अधिक जानकारी के लिए देखें: <http://www.industrial-union.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace;>

[http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SRI\\_LANKA/new-piktochart\\_26130875-2.pdf](http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2017/SRI_LANKA/new-piktochart_26130875-2.pdf)

## ▼ पुरुषों का समर्थन

हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ इस सभी कार्रवाईयों के लिए पुरुष ट्रेड यूनियन नेताओं, वार्ताकारों और सदस्यों के समर्थन की आवश्यकता है। यद्यपि इसे अक्सर 'महिलाओं का मुद्दा' बताया जाता है, हिंसा और उत्पीड़न के अधिकांश अपराधी पुरुष होते हैं, और जीबीवीएच पुरुषों और महिलाओं के बीच असमानता के कारण होता है। इसका मतलब यह है कि यह पुरुषों के लिए भी एक समस्या है। वहीं, हिंसा और उत्पीड़न से पुरुषों को भी नुकसान हो सकता है। हमारी यूनियनों में अधिकांश सदस्यों और नेताओं ने, हमारी यूनियनों से हिंसा और उत्पीड़न को प्रभावी ढंग से हटाने के लिए पुरुषों द्वारा प्रतिबद्धता व्यक्त करने और समझ हासिल करने को आवश्यक माना है। पुरुष यूनियनवादियों और कार्यकर्ताओं द्वारा अलग खड़े रहने की बजाय हिंसा और उत्पीड़न के बारे में बोलना हिंसा और उत्पीड़न को चुनौती देने का एक शक्तिशाली उपकरण हो सकता है। पुरुष इस बदलाव का हिस्सा हैं और यह उनकी जिम्मेदारी भी है कि वे खुद भी रूपांतरित हों, और दूसरों को भी बदलने में मदद करें।

लिंग-संवेदनशील दृष्टिकोण अपनाने में, हमारी यूनियनों को हानिकारक मानदंडों, लिंगवादी दृष्टिकोण और पुरुषों और महिलाओं के बीच नकारात्मक शक्ति संबंधों को नष्ट करने के लिए काम करना चाहिए जो हिंसा और उत्पीड़न को कायम रखते हैं।

C190 को बढ़ावा देने और उपयोग करने के बारे में पुरुषों को प्रशिक्षण देना उन्हें हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ लड़ाई में अधिवक्ता और सहयोगी बनने के लिए प्रोत्साहित करेगा। जागरूकता बढ़ाने वाले अभियान जो पुरुषों को लक्षित करते हैं, उन्हें हिंसा की लैंगिक प्रकृति और C190 के महत्वपूर्ण होने के कारण को बेहतर ढंग से समझने में सक्षम बना सकता है।

“यूनियनों को उन संरचनात्मक अंतरों को पहचानना होगा जिनका पुरुषों और महिलाओं को जीवन में, काम पर, वेतन और अवसर में सामना करना पड़ता है। हमें अपने सभी काम करने वाले साथियों, खासकर पुरुषों को शिक्षित करना होगा। महिलाएं इन अंतरों के बारे में पहले से ही जानती हैं। हम अपने जीवन के हर दिन उनके साथ रहते हैं, और यह महिलाओं के लिए खुद से हल करने वाला मुद्दा नहीं है।

अन्ना फर्नेब्रो, इंडस्ट्रीफ़ैक्ट मेटल (आईएफ मेटल), स्वीडन

लिंग जागरूकता, समानता, और हिंसा और उत्पीड़न के संबंध में प्रशिक्षण के माध्यम से समझ बनाने के लिए एक स्थान खोलना, पुरुषों को उन हानिकारक दृष्टिकोणों और व्यवहारों को पहचानने और बदलने में मदद कर सकता है जो हिंसा और उत्पीड़न का कारण बनते हैं। इससे उन्हें यह समझने में भी मदद मिल सकती है कि हिंसा और उत्पीड़न पुरुषों की जिम्मेदारी क्यों है। पुरुष—केवल कार्य समूहों को पुरुषों को मर्दानगी, असमानता का अंतरअनुभागीय स्वरूप, और हिंसा और उत्पीड़न की अपनी समझ की पड़ताल करने के लिए प्रोत्साहित करने का एक सहायक उपकरण बनाया जा सकता है। यह पुरुष सदस्यों को GBVH के प्रति शून्य सहिष्णुता का दृष्टिकोण अपनाने के लिए प्रोत्साहित कर सकता है।

“हमें यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि हम पुरुष नारीवादियों को विकसित करने की क्षमता का निर्माण करें। हमारे पास अपने पुरुषों को पुरुष नारीवादी बनने की क्षमता विकसित करने के लिए जागरूक करने के अलावा दूसरा और कोई विकल्प नहीं है ताकि सुनिश्चित हो सके कि वे इस यात्रा में हमारे साथ कंधे से कंधा मिलाकर चल सकें, और यह सुनिश्चित हो सके कि हम ट्रेड यूनियनों और परिसंघों में, सभी प्लेटफार्मों में हमारे लिए इन स्थानों पर समान रूप से कब्जा कर सकें।

बोनिता लॉबसर, दक्षिणी अफ्रीकी वस्त्र और परिधान श्रमिक यूनियन (SACTWU), दक्षिण अफ्रीका

अर्जेटीना में ट्रक ड्राइवर्स यूनियन (सिंडिकाटो डी चोफेरेस डी कैमियोनेस डी ब्यूनस आयर्स) ने एक शैक्षिक उपकरण के रूप में कुछ लघु फिल्मों का निर्माण किया है – जिनमें अभिनेता खुद श्रमिक ही हैं— जिसमें कार्यस्थल में हिंसा की ओर ले जाने वाले समस्याजनक मनोभाव और व्यवहार की पड़ताल की गई है। उन्होंने पुरुषों को महिलाओं के अनुभवों को बेहतर ढंग से समझने में मदद करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है, और उन्हें यह पहचानने में भी सक्षम बनाया है कि कैसे अपराधी वे स्वयं ही हैं। इसके परिणामस्वरूप यूनियन ने पुरुष श्रमिकों के दृष्टिकोण में बदलाव पहले ही देख लिया है।

“ पुरुष श्रमिकों की प्रतिक्रिया वास्तव में बहुत अच्छी थी। उनमें से बहुतों को यह एहसास ही नहीं था कि वे कुछ ऐसे काम कर रहे थे जो उचित नहीं थे। उनकी पारिवारिक आदतों और उनका पालन-पोषण कैसे हुआ, इसके कारण उनका यह सूक्ष्म पुरुषवादी रवैया था। इन प्रशिक्षणों के माध्यम से... पुरुषों ने स्वीकार किया कि वे हिंसक थे या उन्हें अपने व्यवहार को बदलने की आवश्यकता थी या वे इस अनुचित व्यवहार में शामिल थे। आपने जो व्यवहार सीखा है, उसे हटाना बहुत कठिन होता है।

लोरेना बायरेस, शॉप स्टीवर्ड, सिंडिकाटो डी चोफेरेस डी कैमियोनेस डी ब्यूनस आयर्स, कैमियोनेरोस, अर्जेटीना

पुरुष और महिला सदस्यों के बीच एकजुटता को बढ़ावा देने के उपाय पुरुषों को महिलाओं के सामने आने वाली समस्याओं को और कैसे इस लड़ाई का वे सक्रिय रूप से समर्थन कर सकते हैं, इसको बेहतर ढंग से समझने में मदद करने का एक और तरीका है। इसमें महिलाओं के कार्य समूहों या महिला समितियों में पुरुषों को शामिल करना शामिल हो सकता है।

“ हमने पुरुषों को महिला समितियों में शामिल किया है ताकि जब हम मुद्दों पर चर्चा कर रहे हों, तो पुरुष भी भाग ले सकें ... यदि आप यौन उत्पीड़न जैसे मुद्दों पर चर्चा कर रहे हैं, तो ज्यादातर मामलों में हम पाते हैं कि पुरुष कहेंगे, 'महिलाएं इसी तरह से व्यवहार करती हैं', या कहेंगे 'महिलायें इस तरह के कपड़े पहनती हैं', जो पुरुषों को उत्तेजित करता है। लेकिन आपको उन्हें यह समझने में मदद करने की जरूरत है कि एक आदमी को अपने शरीर और भावनाओं पर नियंत्रण रखने की जरूरत है। इसलिए, जितना हो सके वह एक महिला को इस तरह से देख सकता है कि वह जो कपड़े पहने हुए हैं वह उसे आकर्षक नहीं लगता है, या जो उसे उकसाती है, यह उसके ऊपर है कि वह खुद पर नियंत्रण रखे...शुरुआत में उन्हें मनाना मुश्किल होता है, लेकिन बाद में प्रशिक्षण के अंत में, वे आपको समझने लगते हैं और यहां तक कि अन्य पुरुषों को भी संदेश देते हैं। वे दूसरे पुरुषों को समझाते हैं कि यह कुछ ऐसा है जो आपके दिमाग में है और इसे हटाना आपके उपर निर्भर है।

कैरोलीन बुसाका, केन्याई चीनी बागान श्रमिक संघ (KUSPAW), केन्या

यूएनआई ग्लोबल यूनियन का 'ब्रेक द सर्कल' अभियान हिंसक प्रवृत्तियों और कार्यों के बारे में जागरूकता बढ़ाने और व्यक्तिगत और सामाजिक स्तर पर उन्हें संबोधित करने के तरीके खोजने की कोशिश करता है। 'मैं पर्याप्त पुरुष हूँ' अभियान ने हिंसा की एक महिला के मुद्दे की धारणा को चुनौती दी और जागरूकता बढ़ाने का लक्ष्य रखा और कहा कि जीबीवीएच एक ऐसी समस्या है जो पुरुषों और महिलाओं दोनों से संबंधित है, और पुरुष भी परिवर्तन के वाहक हो सकते हैं।<sup>75</sup>

75 इस अभियान के बारे में अधिक जानकारी के लिए देखें: <https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>

<http://en.breakingthecircle.org/>

कनाडा में, यूनाइटेड स्टीलवर्कर्स (यूएसडब्ल्यू) 'बी मोर देन ए बायस्टैंडर' नामक एक कार्यक्रम में शामिल रहा है, जिसका उद्देश्य जीबीवीएच के बारे में पुरुष नेताओं को दूर खड़े रहकर इसे होने देने की बजाय बोलने और हस्तक्षेप करने में शामिल करना है। यह कार्यक्रम एंडिंग वायलेंस एसोसिएशन ऑफ ब्रिटिश कोलंबिया (बीसी) और बीसी लायंस फुटबॉल टीम के बीच एक साझेदारी के रूप में शुरू हुआ था, जहां फुटबॉल खिलाड़ियों को लिंग आधारित हिंसा और सहमति के बारे में छात्रों से बात करने के लिए प्रशिक्षित किया गया था। उस कार्यक्रम की सफलता के बाद, यूनियन ने एसोसिएशन के साथ भागीदारी बनाई ताकि स्थानीय यूनियन के पुरुष सदस्यों को प्रशिक्षण देकर कार्यस्थलों में और सदस्यों से निम्नलिखित के बारे में बात करना सिखाया जा सके:

- महिलाओं के खिलाफ हिंसा, उसका कारण, व्यापकता और महिलाओं द्वारा सामना की जाने वाली हिंसा के प्रकार
- लिंगवाद और स्त्री द्वेष सहित हिंसा का जवाब कैसे दें
- गवाहों द्वारा हस्तक्षेप और कैसे कदम उठाएं और बोलें

पुरुष यूनियन सदस्य GBVH का सामना करने के तरीकों के बारे में अन्य सदस्यों को प्रशिक्षित करते हैं। यूनियन में पुरुषों की धारणाओं और दृष्टिकोणों को चुनौती देने पर इसका बहुत बड़ा प्रभाव पड़ा है।

“कार्यक्रम उनके दिमागों को खोल रहा था। सत्रों के बाद, खासकर अगर कमरा थोड़ा अधिक विविधता पूर्ण है और अगर कमरे में महिलाएं भी हैं तो बहुत अच्छी बातचीत होती है। इसका प्रभाव यह हुआ कि पुरुष आगे बढ़कर कुछ अधिक करना चाहते थे, अधिक प्रस्तुतियाँ चाहते थे, और हम नियोक्ताओं के साथ साझेदारी पर काम कर रहे थे... हम अपने लोगों को प्रशिक्षण दे रहे हैं और पीछे बैठकर, देखने, सुनने और व्यवहार होते देखने के बजाय, हम उन्हें खड़े होने ... और यह ठीक नहीं है कहने, और जब कुछ घटित होता है तो हस्तक्षेप करने का कौशल दे रहे हैं ... पुरुष अन्य पुरुषों को यह कहने का प्रशिक्षण दे रहे हैं कि “हम प्रतिज्ञा पर हस्ताक्षर कर सकते हैं, लेकिन हमें इससे अधिक करने और जिम्मेदारी लेने की आवश्यकता है। यह केवल हमारी बहनों की जिम्मेदारी नहीं है।”

डायना साइक्स, शिक्षा समन्वयक, यूनाइटेड स्टीलवर्कर्स (यूएसडब्ल्यू), उत्तरी अमेरिका

C190 और हिंसा और उत्पीड़न, और पुरुषों और महिलाओं दोनों को शामिल करते हुए इसे व्यवहार में लाने के तरीके के आसपास आम अभियान, साझा एकजुटता बनाने और हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ लड़ाई को मजबूत करने का एक शक्तिशाली उपकरण भी बन सकता है।

शिकागो, संयुक्त राज्य अमेरिका में, यूनाइट हियर लोकल 1, शिकागो में होटलों और कैसीनो में श्रमिकों के उत्पीड़न को संबोधित करने के लिए संघर्ष कर रहा है। वर्ष 2016 में, यूनियन ने 487 आतिथ्य कर्मचारियों पर एक सर्वेक्षण किया। इससे पता चला कि 49% हाउसकीपर्स ने मेहमानों को खुद को नंगा करते, उन्हें झलकाते, या नंगी अवस्था में दरवाजा खोलते देखने का अनुभव किया था, और 58% होटल कर्मचारियों को मेहमानों द्वारा उत्पीड़न का अनुभव हुआ था। यूनियन ने महसूस किया कि इस समस्या को संबोधित करना आवश्यक है, और वर्ष 2016 में एक अभियान शुरू किया।<sup>76</sup>

यूनियन ने सार्वजनिक बैठकें आयोजित कीं, नगर परिषद के सदस्यों के पास पैरवी की और अभियान सामग्री विकसित की, यौन उत्पीड़न को न केवल महिलाओं के मुद्दे के रूप में, बल्कि एक श्रम और स्वास्थ्य और सुरक्षा के मुद्दे के रूप में प्रस्तुत किया। यूनियन के पुरुषों को महिलाओं के खिलाफ यौन उत्पीड़न और हिंसा के खिलाफ एक मजबूत स्टैंड लेने के लिए लामबंद किया गया। जब उनसे महिला होटल कर्मचारियों द्वारा अनुभव की गई हिंसा और उत्पीड़न की गवाहियों को पढ़ने के लिए कहा गया, तो कहानियों ने पुरुषों को वास्तव में झकझोर दिया, और उन्होंने महिलाओं के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न को समाप्त करने का सार्वजनिक रूप से संकल्प लिया। यूनाइट हियर लोकल 1 और शिकागो फेडरेशन ऑफ लेबर के प्रयासों के परिणामस्वरूप, वर्ष 2017 में शिकागो सिटी काउंसिल ने शिकागो होटल कर्मचारियों को यौन उत्पीड़न से बचाने के लिए 'हैंड्स ऑफ पैट्स ऑन' अध्यादेश पारित किया। इसने कानून बनाया कि:

1. सभी होटल नियोक्ताओं को अतिथि कमरों और विश्राम कक्षों में अकेले सफाई करने के लिए पैनिक बटन प्रदान करना होगा;
2. सभी होटल नियोक्ताओं को एक लिखित यौन उत्पीड़न विरोधी नीति का विकास, रखरखाव और अनुपालन करना होगा;
3. होटल के कर्मचारी मेहमानों द्वारा यौन हिंसा की रिपोर्ट करने पर प्रतिशोध की कार्यवाही से सुरक्षित रहेंगे।

# वेब संसाधन

ILO के बारे में सूचना पत्रक यहां देखे जा सकते हैं: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

सभी सम्मेलनों और सिफारिशों का पाठ, और किन देशों ने अब तक किस कन्वेंशन की पुष्टि की है, इसके बारे में जानकारी प्रेक्स डेटाबेस में यहां पाई जा सकती है: [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO)

## ILO C190 और R206

C190 - ILO हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन, 2019 (संख्या 190)

यह मूल C190 का पूरा पाठ है।

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

R206 - ILO हिंसा और उत्पीड़न अनुशांसा, 2019 (नंबर 206)

यह मूल R206 का पूरा पाठ है।

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

हिंसा और उत्पीड़न अनुशांसा, 2019 (नंबर 206)

यह मूल R206 का पूरा पाठ है।

<https://www.dropbox.com/s/gqbqgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

C190 और R206 के बारे में मिनी गाइड, अंतर्राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन परिसंघ (ITUC)

यह मिनी गाइड C190 और R206 के कुछ सबसे महत्वपूर्ण भागों पर प्रकाश डालती है।

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_mini\\_guide\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf)

C190 और R206, अंतर्राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन परिसंघ (ITUC) के बारे में अक्सर पूछे जाने वाले प्रश्न

यह दस्तावेज़ C190 और R206 के बारे में अक्सर पूछे जाने वाले कुछ प्रश्नों का उत्तर देता है।

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_faqs\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf)

अंतर्राष्ट्रीय ट्रेड यूनियन परिसंघ (ITUC) द्वारा निर्मित मिनी व्याख्याता कार्ड

आमने-सामने शिक्षा गतिविधियों के दौरान डिजिटल या मुद्रित और कट-आउट के रूप में उपयोग करने के लिए डिज़ाइन किया गया <https://trello.com/c/ZIDADOZn/100-explainer-cards-english>

ILO नीति संक्षेप | ILO हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन संख्या 190 और सिफारिश संख्या 206, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO), 2020

यह नीति संक्षेप कन्वेंशन और अनुशांसा का एक सिंहावलोकन उपलब्ध कराती है

[http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms\\_749786.pdf](http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf)

काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा पर विशेषज्ञों की बैठक का परिणाम, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ), 2016

इस रिपोर्ट में काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा पर विशेषज्ञों की पहली बैठक से मिली जानकारी प्रदान की गई है।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf)

काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न का अंत – रिपोर्ट V(1), अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO), 2018  
यह श्वेत रिपोर्ट है जो C190 के बारे में मानक निर्धारण प्रक्रिया का हिस्सा थी।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_553577.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf)

काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न का अंत – ILO रिपोर्ट V(2), अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO), 2018  
यह येलो रिपोर्ट है जो C190 के बारे में मानक निर्धारण प्रक्रिया का हिस्सा थी।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_619730.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619730.pdf)

काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न का अंत – ILO रिपोर्ट V(1), अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO), 2019  
यह ब्राउन रिपोर्ट है जो C190 के बारे में मानक निर्धारण प्रक्रिया का हिस्सा थी।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_637108.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf)

कन्वेंशन संख्या 190 और सिफारिश संख्या 206 एक नज़र में, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO), 2020

यह हैंडआउट C190 और R206 के प्रमुख तत्वों का एक अवलोकन देता है।

[https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_738114/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738114/lang--en/index.htm)

ILO सम्मेलन पत्रकारों को कैसे सकारात्मक रूप से प्रभावित करेगा, इंटरनेशनल फेडरेशन ऑफ जर्नलिस्ट्स (IFJ)

यह इन्फोग्राफिक इस बात पर प्रकाश डालता है कि कैसे C190 महिला पत्रकारों पर सकारात्मक प्रभाव डाल सकता है।

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/ilo-convention-190-it-can-change-lives.html>

स्वास्थ्य क्षेत्र में हिंसा से निपटना, पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल (PSI), 2018

यह काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा से निपटने के लिए ट्रेड यूनियन की कार्रवाई पर एक रिपोर्ट है।

<http://www.world-psi.org/en/node/9513>

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न पर क्षेत्रीय अध्ययन, पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल (PSI), 2020

यह रिपोर्ट लैटिन अमेरिका में हिंसा और उत्पीड़न पर कानून और प्रथाओं का उदाहरण उपलब्ध कराती है।

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

यूरोप में GBVH से श्रमिकों की रक्षा करना, पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल (PSI), 2020

यह उन यूरोपीय उपकरणों का तुलनात्मक विश्लेषण है जो कार्यस्थल पर हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करते हैं।

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

‘हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त काम की दुनिया के लिए, पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल’ (PSI), 2020

यह वेबपेज इस बात पर प्रकाश डालता है कि सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए C190 क्यों महत्वपूर्ण है।

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>



सामान्य जीयूएफ अभियान सामग्री

इंडस्ट्रियल ग्लोबल यूनियन, यूएनआई ग्लोबल यूनियन, इंटरनेशनल डोमेस्टिक वर्कर्स फेडरेशन (आईडीडब्ल्यूएफ), पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल (पीएसआई) और इंटरनेशनल फेडरेशन ऑफ जर्नलिस्ट्स (आईएफजे) ने C190 और R206 पर एक लोगो, पोस्टर और लीफलेट सहित सहयोगियों द्वारा उपयोग की जाने वाली सामान्य अभियान सामग्री बनाई है।

लीफलेट: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/ilo190flyer-e.pdf>

पोस्टर: [https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster\\_ilo\\_convention\\_190\\_en.pdf](https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_en.pdf)

C190 का लोगो: <https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/ILO190EN-scaled.jpg>

## ▼ हिंसा और उत्पीड़न

लैंगिक अलगाव के बारे में पॉडकास्ट, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ), 2020

यह पॉडकास्ट परिवहन उद्योग में लैंगिक अलगाव की समस्या की पड़ताल करता है

<https://www.itfglobal.org/en/news/podcast-boys-and-girls-jobs>

वीडियो: मीडिया में महिलाओं के खिलाफ हिंसा, यूएनआई ग्लोबल यूनियन, 2015

यह वीडियो मीडिया में महिलाओं के चित्रण में असमानता और GBVH में इसके योगदान के तरीके को दिखाती है।

<https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

चर्चा गाइड: मीडिया में महिलाओं के खिलाफ हिंसा, यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह गाइड पुरुषों और महिला ट्रेड यूनियनों को यह सोचने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए प्रश्न उठाती है कि मीडिया में महिलाओं और पुरुषों को कैसे चित्रित किया जाता है।

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA\\_UNI\\_violencia\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf)

महिलाओं के खिलाफ हिंसा को रोकने के लिए आर्थिक मामला, प्राइसवाटरहाउसकूपर्स (पीडब्ल्यूसी), 2015

यह रिपोर्ट महिलाओं के खिलाफ हिंसा को रोकने की लागत और लाभों का अनुमान लगाती है।

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

महिला परिवहन कर्मचारियों के खिलाफ हिंसा: सारांश रिपोर्ट, यूरोपीय ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (ईटीएफ), 2017

यह रिपोर्ट यूरोप में परिवहन में महिला श्रमिकों के खिलाफ हिंसा पर ईटीएफ द्वारा किए गए एक सर्वेक्षण के मुख्य निष्कर्षों का सारांश प्रस्तुत करती है

[https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport\\_EN.pdf](https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf)

महिला परिवहन कर्मचारियों के खिलाफ हिंसा: पूरक रिपोर्ट, यूरोपीय ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (ईटीएफ), 2017

यह पूरक रिपोर्ट उन महिला परिवहन कर्मचारियों की लिखित टिप्पणियों को एक साथ लाती है जिन्होंने ईटीएफ के सर्वेक्षण का जवाब दिया था।

[https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport\\_EN.pdf](https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf)

वीडियो: 'नैरोबी पब्लिक ट्रांसपोर्ट में काम करने वाली महिलाओं की कहानियां', इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ), 2018 इस वीडियो में, महिलाएं नैरोबी में मटाटू मिनीबस पर होने वाले दुर्व्यवहार के बारे में बात कर रही हैं

<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K2500-A>



वीडियो: 'काम पर हिंसा', यूएनआई ग्लोबल यूनियन, 2010

यह वीडियो श्रमिकों द्वारा सामना की जाने वाली हिंसा और उत्पीड़न के कारणों और प्रकारों की व्याख्या करती है।

<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

चर्चा गाइड: 'काम पर हिंसा', यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह 'काम पर हिंसा' वीडियो पर प्रतिबिंब को प्रोत्साहित करने के लिए एक चर्चा गाइड है।

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

वीडियो: 'हिंसा क्या है?', यूएनआई ग्लोबल यूनियन, 2013

यह वीडियो लिंग आधारित हिंसा के कारणों और श्रमिकों के जीवन पर इसके प्रभाव की पड़ताल करती है।

<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

चर्चा गाइड: 'हिंसा क्या है?', यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह गाइड 'हिंसा क्या है' वीडियो के बारे में चर्चा को प्रोत्साहित करने वाली गतिविधियों का सुझाव देती है।

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia\\_discu\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf)

पत्रकार और लिंग आधारित हिंसा, इंटरनेशनल फेडरेशन ऑफ जर्नलिस्ट्स (आईएफजे)

आईएफजे के इस सर्वेक्षण के नतीजे बताते हैं कि दो में से एक महिला पत्रकार को काम के दौरान लिंग आधारित हिंसा का सामना करना पड़ा है।

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ifj-survey-one-in-two-women-journalists-suffer-gender-based-violence-at-work.html>

महिला कामगारों की गवाही, इंटरनेशनल फेडरेशन ऑफ जर्नलिस्ट्स (आईएफजे), 2017

अपने #Don'tTroll अभियान के हिस्से के रूप में, आईएफजे ने उन महिलाओं की कहानियां एकत्र की हैं, जिन्होंने ऑनलाइन हिंसा का अनुभव किया है।

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

वीडियो: 'हिंसा और उत्पीड़न की कार्यकर्ता कहानियां', इंडस्ट्रीऑल ग्लोबल यूनियन, 2017

यह वीडियो उन महिलाओं के उद्धरण देता है जिन्होंने लिंग आधारित हिंसा का सामना किया है।

<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY>

महिला स्वास्थ्य कार्यकर्ता और उनके सामने आने वाली चुनौतियाँ, पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल (पीएसआई), 2020

पीएसआई विश्व महिला समिति के सदस्य अपने देश में, घर पर और कार्यस्थल में, महिला स्वास्थ्य कर्मियों और सभी महिलाओं के सामने आने वाली चुनौतियों के बारे में बात करती हैं।

<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670&lang=en>

टमहिलाओं के खिलाफ हिंसा – फैक्ट शीट, विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्ल्यूएचओ), 2017

यह फैक्ट शीट महिलाओं के खिलाफ हिंसा के कुछ आंकड़े देती है।

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

महिलाओं के खिलाफ हिंसा समाप्त करना – तथ्य और आंकड़े, संयुक्त राष्ट्र महिला  
यह फैक्ट शीट महिलाओं के खिलाफ हिंसा के कुछ आंकड़े देती है।

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

स्वास्थ्य सेवाओं में कार्यस्थल हिंसा – फैक्ट शीट, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ), 2003

यह रिपोर्ट स्वास्थ्य क्षेत्र में श्रमिकों द्वारा सामना की जाने वाली हिंसा का एक सिंहावलोकन देती है।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_161953.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf)

कोविड-19 और महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ हिंसा को समाप्त करना, संयुक्त राष्ट्र महिला, 2020

यह संक्षेप महिलाओं और लड़कियों पर कोविड-19 महामारी के प्रभाव पर प्रकाश डालता है

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

नीति संक्षेप: मनोरंजन उद्योग में यौन उत्पीड़न, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ), 2020

यह संक्षिप्त विवरण मनोरंजन उद्योग में यौन उत्पीड़न के रुझानों और पैटर्न का एक सिंहावलोकन प्रदान करता है।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_761947.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf)

## ▼ यौन उत्पीड़न

काम की दुनिया में यौन उत्पीड़न, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ)

यह हैंडआउट काम की दुनिया में यौन उत्पीड़न, इसके कारणों, प्रभावों को परिभाषित करता है और सुझाव देता है कि यूनियन इसे रोकने के लिए कैसे काम कर सकती हैं।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)

वीडियो: 'यौन उत्पीड़न', यूएनआई ग्लोबल यूनियन, 2018

इस वीडियो में श्रमिक यौन उत्पीड़न के अपने अनुभव बताते हैं।

<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>

प्रश्नोत्तरी: 'यौन उत्पीड़न', यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह प्रश्नोत्तरी कामगारों को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के बारे में उनके ज्ञान का परीक्षण करने में सक्षम बनाती है।

<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

हैंड्स ऑफ पैट ऑन – शिकागो के आतिथ्य उद्योग में यौन उत्पीड़न, यूनाइटेड हियर लोकल 1, 2016

यह रिपोर्ट आतिथ्य उद्योग में यौन उत्पीड़न पर एक सर्वेक्षण का सारांश प्रस्तुत करती है।

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

## ▼ घरेलू हिंसा

अभियान टूलकिट: सवेतन घरेलू अवकाश, पब्लिक सर्विस इंटरनेशनल (पीएसआई)

यह गाइड सवेतन घरेलू हिंसा अवकाश के बारे में जानकारी देती है, जिसमें वर्तमान नीति परिदृश्य, प्रचार और वार्ता के दौरान उपयोग करने के लिए कुछ अच्छे तर्क और नमूना अनुच्छेद शामिल हैं।

<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

‘यदि आपके सहकर्मी के साथ घर में दुर्व्यवहार होता है’, 3F, 2010

यह पुस्तिका घरेलू हिंसा, और यह कार्यस्थल को क्यों और कैसे प्रभावित करती है, के बारे में जानकारी, और घरेलू हिंसा से निपटने के लिए रणनीति विकसित करने में मददगार विचार और कार्यस्थल में घरेलू हिंसा से निपटने के तरीके के बारे में सर्वोत्तम अभ्यास के उदाहरण उपलब्ध कराती है।

[http://fiu-ligestilling.dk/en/tools\\_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/](http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/)

घरेलू हिंसा का सामना कर रहे कामगारों के लिए सूचना’, यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह मार्गदर्शिका घरेलू हिंसा के बारे में जानकारी और घरेलू हिंसा का अनुभव करने वाले श्रमिकों के लिए मार्गदर्शन प्रदान करती है।

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf)

वीडियो: ‘घरेलू हिंसा और कार्यस्थल’, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ)

इस वीडियो में एक कार्यकर्ता घरेलू हिंसा की अपनी कहानी सुनाता है।

<https://itf-org.sharefile.com/d-sd741ed3d54f04b5b856f0fe8d7bab76f>

वीडियो: ‘जब घरेलू हिंसा काम को प्रभावित करती है’, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ)

यह वीडियो काम की दुनिया में घरेलू हिंसा के प्रभाव की पड़ताल करता है

<https://itf-org.sharefile.com/d-s83f73537e20e4c37932e6e40cdeb83>

घरेलू हिंसा जोखिम कारक’, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ)

यह घरेलू हिंसा के जोखिम कारकों के बारे में एक सूचना पुस्तिका है।

<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

घरेलू हिंसा सुरक्षा योजना युक्तियाँ, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ)

यह हैंडआउट घरेलू हिंसा के उत्तरजीवियों के लिए सुरक्षा नियोजन युक्तियाँ प्रदान करता है।

<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

घरेलू हिंसा सुरक्षा योजना युक्तियाँ, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ)

यह हैंडआउट घरेलू हिंसा के उत्तरजीवियों के लिए सुरक्षा नियोजन युक्तियाँ प्रदान करता है।

<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>

<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fcfa58c03a866d9b1b5>

घरेलू हिंसा सुरक्षा योजना टेम्पलेट, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ)

ये हैंडआउट्स कार्यस्थल में घरेलू हिंसा सुरक्षा योजनाओं का सुझाव देते हैं।

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

‘घरेलू हिंसा और कार्यस्थल: पुरुषों के साथ एक मात्रात्मक अध्ययन’, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ), 2019

यह वेबपेज घरेलू हिंसा के पुरुष अपराधियों के साथ किए गए आईटीएफ सर्वेक्षण के परिणामों का विवरण देता है।

<https://itf-org.sharefile.com/d-sff21092173fe4dacb5f0392a676b93c7>

घरेलू हिंसा चेतावनी संकेत, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ)

यह दस्तावेज़ घरेलू हिंसा के शिकार लोगों पर नज़र रखने के लिए चेतावनी के संकेत सुझाता है।

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/11/Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf>

डीवी/वर्क कोविड-19 ब्रीफिंग, डीवी/वर्कनेट, 2020

ये संक्षिप्त ब्रीफिंग कोविड-19 संकट के दौरान घरेलू हिंसा में वृद्धि से निपटने के लिए नीति और कार्यस्थल प्रतिक्रियाओं का सुझाव देती हैं।

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

वीडियो: घरेलू हिंसा एक ट्रेड यूनियन मुद्दा है, इंडस्ट्रीऑल ग्लोबल यूनियन, 2020

यह वीडियो इस बात पर प्रकाश डालता है कि घरेलू हिंसा यूनियन का मुद्दा क्यों है।

<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/>

घरेलू हिंसा और दुर्व्यवहार: एक ट्रेड यूनियन मुद्दा, यूनिसन, 2017

यह गाइड कार्यस्थल में घरेलू हिंसा और घरेलू हिंसा और दुर्व्यवहार के संबंध में एक मॉडल कार्यस्थल समझौते के बारे में जानकारी प्रदान करती है।

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

क्या जब घर सुरक्षित नहीं है, तो काम सुरक्षित हो सकता है – सर्वेक्षण निष्कर्ष, कैंनेडियन लेबर कांग्रेस (सीएलसी), 2014

यह रिपोर्ट काम की दुनिया में घरेलू हिंसा के प्रभाव के बारे में जानकारी और आंकड़े देती है।

[http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada\\_survey\\_report\\_2014\\_EN\\_0.pdf](http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf)

भारत में कार्यस्थलों में घरेलू हिंसा का प्रभाव, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ), 2020

यह रिपोर्ट काम की दुनिया में घरेलू हिंसा के प्रभाव के बारे में जानकारी और आंकड़े देती है।

<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

घरेलू हिंसा और कार्यस्थल – एक सौदेबाजी गाइड 'यूनाइटेड फूड एंड कमर्शियल वर्कर्स यूनियन (UFCW) कनाडा

इस गाइड में घरेलू हिंसा के लिए आदर्श भाषा दी गई है जिस पर पूरे कनाडा में सामूहिक समझौतों में बातचीत आयोजित की गई है।

[http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN\\_V4.pdf](http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf)

घरेलू हिंसा गाइड, यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह गाइड यूएनआई से संबद्ध यूनियनों के लिए घरेलू हिंसा के बारे में नीतियों के अच्छे उदाहरण सुझाती है।

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf)

घरेलू दुर्व्यवहार और कोरोनावायरस, ट्रेड्स यूनियन कांग्रेस (टीयूसी), 2020

यह गाइड कार्यकर्ताओं को उन लोगों को समर्थन और सलाह देने के लिए जागरूकता और कौशल विकसित करने में मदद करती है जिन्हें घरेलू हिंसा का खतरा हो सकता है।

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

घरेलू हिंसा की आदर्श भाषा, कैंनेडियन लेबर कांग्रेस (CLC)

इस संसाधन में सुझाई गई भाषा के लिए आदर्श अनुच्छेद शामिल हैं जिनका उपयोग यूनियन की सामूहिक सौदेबाजी के लिए घरेलू हिंसा पर प्रस्तावों को विकसित करने में किया जा सकता है।

<http://canadianlabour.ca/model-language>

परिवार और घरेलू हिंसा आदर्श अनुच्छेद, ऑस्ट्रेलियन काउंसिल ऑफ ट्रेड यूनियन्स (एसीटीयू)

यह परिवार और घरेलू हिंसा पर एसीटीयू का एक आदर्श अनुच्छेद है।

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

आदर्श घरेलू दुर्व्यवहार नीति, युनिवर्सिटी एंड कॉलेज यूनियन (यूसीयू), 2016

यह घरेलू हिंसा के लिए एक आदर्श अनुच्छेद है।

[https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic\\_abuse\\_model\\_policy.pdf](https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf)



## एलजीबीटीआई + भेदभाव

एलजीबीटीआई + भेदभाव के खिलाफ गाइड, यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह गाइड एलजीबीटीआई+ श्रमिकों के सामने आने वाली चुनौतियों के बारे में कुछ पृष्ठभूमि जानकारी प्रदान करती है और इस मुद्दे से निपटने के लिए यूनियनों द्वारा की जाने वाली कार्रवाइयों के बारे में मार्गदर्शन प्रदान करती है।

[http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguideo%20lgbti\\_en.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguideo%20lgbti_en.pdf)

योग्यकर्ता सिद्धांत

यह मानव अधिकार समूहों की एक अंतरराष्ट्रीय बैठक के परिणामस्वरूप प्रकाशित यौन अभिविन्यास और लिंग पहचान के क्षेत्रों में मानवाधिकारों के बारे में सिद्धांतों का एक समूह है

[http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5\\_yogyakartaWEB-2.pdf](http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf)

## ▼ यूनिन की कार्रवाई, कार्यस्थल नीतियां और सामूहिक सौदेबाजी

काम की दुनिया में महिलाओं और पुरुषों के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न, ट्रेड यूनिन परिप्रेक्ष्य और कार्रवाई, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ), 2017  
यह रिपोर्ट इस बात का उदाहरण देती है कि कैसे ट्रेड यूनिनों ने काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने में योगदान दिया है।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_546645.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf)

काम की दुनिया में महिलाओं के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करने वाली पुस्तिका, संयुक्त राष्ट्र महिला (यूएन महिला), और अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ), 2019  
यह पुस्तिका काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ लड़ाई में अच्छी नीतियों, प्रथाओं और उदाहरणों को एक साथ लाती है।

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

घर पर सुरक्षित, काम पर सुरक्षित: महिलाओं के खिलाफ कार्यस्थल पर उत्पीड़न और हिंसा को रोकने, प्रबंधित करने और समाप्त करने के लिए ट्रेड यूनिन रणनीतियाँ, यूरोपियन ट्रेड यूनिन कन्फेडरेशन (इट्यूसी), 2017

यह रिपोर्ट काम पर लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न पर यूरोपीय स्तर के यूनिन के विकास के साक्ष्य को एक साथ रेखांकित करती है।

<https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

वैश्विक आपूर्ति श्रृंखलाओं में लिंग आधारित हिंसा। आईटीसी-आईएलओ – रिसोर्स किट, जेन पिलिंगर और जो मॉरिस, 2016

यह संसाधन किट कार्यस्थल में लिंग आधारित हिंसा से निपटने के लिए व्यावहारिक रणनीतियां प्रदान करती है।

<https://gbv.itcilo.org>

ऑनलाइन उत्पीड़न से निपटने के लिए मीडिया और यूनिनों के लिए दिशानिर्देश 'इंटरनेशनल फेडरेशन ऑफ जर्नलिस्ट्स (आईएफजे)

यह संसाधन उन मांगों का सुझाव देता जिनके द्वारा मीडिया क्षेत्र में श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाली यूनिनें हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त काम की दुनिया सुनिश्चित कर सकती हैं।

[https://www.ifj.org/fileadmin/user\\_upload/guidelines\\_EN\\_final.pdf](https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_EN_final.pdf)

'टेक एक्शन टूलकिट', इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ), 2017

विकसित किया गया यह टूलकिट उपयोगी संसाधन और सामग्री प्रदान करता है जिसका परिवहन श्रमिकों का प्रतिनिधित्व करने वाली यूनिनें हिंसा और उत्पीड़न के खिलाफ कार्रवाई करने में उपयोग कर सकती हैं।

[https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday\\_en\\_takeactiontoolkit\\_v2.pdf](https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_en_takeactiontoolkit_v2.pdf)

'कार्यस्थल में हिंसा और उत्पीड़न की रोकथाम', कनाडियन यूनिन ऑफ पब्लिक एम्प्लाइज (सीयूपीई), 2018

यह गाइड सुझाव देती है कि यूनिनें सामूहिक सौदेबाजी समझौतों के माध्यम से हिंसा और उत्पीड़न को कैसे रोक सकती हैं।

<https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0#section29>

नमूना यौन उत्पीड़न नीति, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ)

यह यौन उत्पीड़न के बारे में कार्यस्थल की आदर्श नीति है।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms\\_407364.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf)

यौन उत्पीड़न एक कार्यस्थल का मुद्दा है – मार्गदर्शन और मॉडल नीति, यूनिसन, 2020

यह दस्तावेज़ काम की दुनिया में यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए मार्गदर्शन, और मॉडल भाषा का उपयोग करने का सुझाव देता है।

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

काम की दुनिया में महिलाओं के खिलाफ हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करना, यूरोपियन ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (ईटीएफ), जेन पिलिंगर, 2020

यह दस्तावेज़ सुझाव देता है कि हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करने वाली कार्यस्थल नीति में क्या शामिल किया जाए।

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>



## शिकायत कार्यप्रणाली

काम पर यौन उत्पीड़न को रोकना, एक ट्रेड यूनियन गाइड, इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कन्फेडरेशन (ITUC)

यह सुझाव देता है कि कार्यस्थल पर हिंसा और उत्पीड़न की शिकायतों से प्रभावी ढंग से कैसे निपटा जाए।

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement\\_ENG\\_12pgs\\_BR.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf)

यौन उत्पीड़न और धमकी की शिकायत प्रक्रिया, शॉप, डिस्ट्रीब्यूटिव एंड अलाइड एम्प्लाइजएसोशिएशन (एसडीए), 2016

यह दस्तावेज़ कार्यस्थल पर हिंसा और उत्पीड़न के मुद्दों को हल करने के बारे में मार्गदर्शन प्रदान करता है।

<https://sdaea.sharepoint.com/:b:/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

जीरो टॉलरेंस – काम में समानता में गरिमा, युनाईट द यूनियन

इस गाइड में कार्यस्थल में उत्पीड़न, भेदभाव और धमकी से निपटने के बारे में जानकारी शामिल है।

<https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

एक प्रतिनिधि को धमकी' गाइड, पब्लिक एंड कमर्शियल सर्विसेज यूनियन, पीसीएस

यह गाइड बताती है कि कार्यस्थल पर धमकी और उत्पीड़न के मामलों से कैसे निपटा जाए

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

कार्यस्थल उत्पीड़न की जांच और समाधान, यूनिफोर, 2013

यह गाइड काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के मामलों से निपटने के लिए चरण-दर-चरण निर्देश देती है।

[https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red\\_book\\_-english-36619-\\_harassment\\_investigation\\_guide.pdf](https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf)



## ▼ व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य

हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त सुरक्षित और स्वस्थ कार्य वातावरण, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ), 2020

यह रिपोर्ट इस बात पर केंद्रित है कि ओएसएच उपायों के माध्यम से हिंसा और उत्पीड़न को कैसे प्रबंधित किया जा सकता है।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf)

महिलाओं को व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य में दृश्यमान बनाना, इंटरनेशनल यूनियन ऑफ फूडवर्कर्स (आईयूएफ), 2019

यह गाइड सुझाव देती है कि व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य को लिंग के प्रति उत्तरदायी कैसे बनाया जाए।

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

कृषि क्षेत्र में सुरक्षा और स्वास्थ्य के बारे में आचार संहिता, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ), 2010

कृषि क्षेत्र में सुरक्षा और स्वास्थ्य के बारे में इस अभ्यास संहिता में यौन उत्पीड़न और एक मॉडल यौन उत्पीड़न नीति भी शामिल है।

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_159457.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf)

कार्यस्थल जोखिम आकलन आयोजित करने के लिए गाइड, अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ), 2013

यह 5-चरण वाली गाइड नियोक्ताओं, कामगारों और उनके प्रतिनिधियों को कार्यस्थल जोखिम आकलन करने के बारे में जानकारी देती है।

[https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_232886/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm)

व्यावसायिक सुरक्षा में लिंग, ट्रेड्स यूनियन कांग्रेस (टीयूसी), 2017

यह गाइड बताती है कि ओएसएच नीतियों और कार्यवाहियों को लिंग-संवेदनशील कैसे बनाया जाए।

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

काम पर महिलाओं का स्वास्थ्य, सुरक्षा और कल्याण – वार्ताकार गाइड, यूनाइटेड यूनियन, 2012

यह वार्ताकार गाइड काम पर महिलाओं के स्वास्थ्य और सुरक्षा में सुधार के बारे में जानकारी देती है।

<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

## ▼ मजबूत यूनियनों का निर्माण

समानता के लिए उपकरण, यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह गाइड ट्रेड यूनियनों को यूनियन के भीतर समान अवसरों को बढ़ावा देने में सक्षम बनाने के लिए जानकारी प्रदान करती है।

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-tools\\_for\\_equality\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-tools_for_equality_en.pdf)

यूनियन की संस्कृति में समानता – प्रैक्टिकल गाइड, यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह गाइड यूनियन की संरचना में लैंगिक संवेदनशीलता को बढ़ावा देने के लिए औजार और उपकरण प्रदान करती है।

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-booklet\\_on\\_equality\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-booklet_on_equality_en.pdf)

यूनियन की संस्कृति में समानता – अच्छे आचरण, यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह पुस्तिका यूनियन संगठनों में लैंगिक समानता को एकीकृत करने के लिए अच्छे अभ्यास प्रदान करती है।

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/4-\\_booklet\\_on\\_goodpractices\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/4-_booklet_on_goodpractices_en.pdf)

लिंग समानता गाइड, यूएनआई ग्लोबल यूनियन

इस गाइड में समानता को बढ़ावा देने के लिए प्रशिक्षण सत्र, बैठक और यूनियन में वाद-विवाद में उपयोग की जाने वाली जानकारी और गतिविधियाँ शामिल हैं।

[https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide\\_for\\_delegates\\_en\\_0.pdf](https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide_for_delegates_en_0.pdf)

‘वीमेन्स ग्लोबल एडवोकेसी प्रोग्राम’, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ), 2019

यह वीडियो भारत में महाराष्ट्र राज्य परिवहन कामगार संगठन (एमएसटीकेएस) यूनियन में महिलाओं की समानता के लिए संघर्ष की कहानी कहता है।

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

वीडियो: ‘पितृसत्ता पुरुषों को भी प्रभावित करती है’, इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन (आईटीएफ), 2019

इस वीडियो में, एमएसटीकेएस के पुरुष नेता पितृसत्ता और यूनियन में लैंगिक समानता के महत्व पर चर्चा करते हैं

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

प्रश्नावली: ‘यूनियनों में समानता का मानचित्रण’, यूएनआई ग्लोबल यूनियन

यह प्रश्नावली यूनियनों को और अधिक समान बनाने के बारे में सोचते समय चर्चा करने के लिए प्रश्नों का सुझाव देती है।

<https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-en.pdf>

वीडियो: ‘आर यू मैन एनफ’, यूएनआई ग्लोबल यूनियन, 2013

यह लिंग आधारित हिंसा के बारे में एक ऐसी समस्या के रूप में जागरूकता बढ़ाने और पुरुषों को बदलाव का वाहक बनने के लिए प्रोत्साहित करने वाला वीडियो है।

<https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>

# संपर्क

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (आईएलओ):  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

## ग्लोबल यूनियन फेडरेशन

इंटरनेशनल डोमेस्टिक वर्कर्स फेडरेशन  
<https://idwfed.org/en>

बिल्डिंग वर्कर्स इंटरनेशनल  
<https://www.bwint.org/>

खाद्य श्रमिकों का अंतर्राष्ट्रीय यूनियन  
<https://www.iuf.org>

एजुकेशन इंटरनेशनल  
<https://www.ei-ie.org/>

इंटरनेशनल ट्रेड यूनियन कंफेडरेशन  
<https://www.ituc-csi.org/>

यूएनआई ग्लोबल यूनियन  
<https://www.uniglobalunion.org/>

इंटरनेशनल ट्रांसपोर्टवर्कर्स फेडरेशन  
<https://www.itfglobal.org/en>

पत्रकारों का अंतर्राष्ट्रीय फेडरेशन  
<https://www.ifj.org/>

पब्लिक सर्विसेज इंटरनेशनल  
<https://publicservices.international>

इंडस्ट्रीऑल ग्लोबल यूनियन  
<http://www.industriall-union.org/>

# परिशिष्ट

परिशिष्ट A:  
C190 का पूरा पाठ

परिशिष्ट ठ:  
R206 का पूरा पाठ

## परिशिष्ट A: C190 का पूरा पाठ

### प्रस्तावना

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का सामान्य सम्मेलन,

अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय के शासी निकाय द्वारा जिनेवा में बुलाई गई और 10 जून 2019 को 108वें (शताब्दी) सत्र में इसकी बैठक हुई, और

यह याद करना कि फिलाडेल्फिया की घोषणा इस बात की पुष्टि करती है कि सभी मनुष्यों को, चाहे वे किसी भी नस्ल, पंथ या लिंग के हों, स्वतंत्रता और गरिमा, आर्थिक सुरक्षा और समान अवसर की स्थिति में अपने भौतिक कल्याण और उनके आध्यात्मिक विकास दोनों को आगे बढ़ाने का अधिकार है, और

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के मौलिक सम्मेलनों की प्रासंगिकता की पुष्टि करना, और

अन्य प्रासंगिक अंतरराष्ट्रीय उपकरणों को याद करना जैसे मानव अधिकारों की सार्वभौम घोषणा, नागरिक और राजनीतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय वाचा, आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय वाचा, नस्लीय भेदभाव के सभी रूपों के उन्मूलन पर अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन, महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर कन्वेंशन, सभी प्रवासी कामगारों और उनके परिवारों के सदस्यों के अधिकारों के संरक्षण पर अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन, और विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर कन्वेंशन, और

लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न सहित हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त दुनिया में हर किसी के अधिकार को मान्यता देना, और

स्वीकार करना कि काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को मानवाधिकारों का उल्लंघन या दुरुपयोग माना जा सकता है, और यह कि हिंसा और उत्पीड़न समान अवसरों के लिए खतरा है, अस्वीकार्य और सभ्य काम के साथ असंगत है, और

हिंसा और उत्पीड़न को रोकने के लिए इंसान के आपसी सम्मान और गरिमा पर आधारित कार्य संस्कृति के महत्व को पहचानना, और

याद कराना कि हिंसा और उत्पीड़न के व्यवहारों और परम्पराओं की रोकथाम करने के लिए, हिंसा और उत्पीड़न के प्रति शून्य सहनशीलता के सामान्य वातावरण को बढ़ावा देना, सदस्यों की एक महत्वपूर्ण जिम्मेदारी है, और काम की दुनिया के सभी लोगों को हिंसा और उत्पीड़न की कार्यवाही से बचना, उसे रोकना और संबोधित करना चाहिए, और

स्वीकार करना कि काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न एक व्यक्ति के मनोवैज्ञानिक, शारीरिक और यौन स्वास्थ्य, गरिमा, और परिवार और सामाजिक वातावरण को प्रभावित करता है, और

स्वीकार करना कि हिंसा और उत्पीड़न सार्वजनिक और निजी सेवाओं की गुणवत्ता को भी प्रभावित करते हैं, और व्यक्तियों, विशेष रूप से महिलाओं को, श्रम बाजार तक पहुंचने और वहां रहने और आगे बढ़ने से रोक सकते हैं, और

ध्यान देना कि हिंसा और उत्पीड़न स्थायी उद्यमों के प्रसार के साथ असंगत है और कार्य के संगठन, कार्यस्थल संबंधों, कर्मचारी जुड़ाव, उद्यम प्रतिष्ठा और उत्पादकता पर इसका नकारात्मक प्रभाव पड़ता है, और

स्वीकार करते हैं कि लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न महिलाओं और लड़कियों को असमान रूप से प्रभावित करता है, और मानते हैं कि एक समावेशी, एकीकृत और लिंग-उत्तरदायी दृष्टिकोण, जो लैंगिक रूढ़िवादिता, भेदभाव के बहु और अंतरविभागीय रूपों और असमान लिंग आधारित शक्ति संबंधों सहित, इसके अंतर्निहित कारणों और जोखिम कारकों से निपटता है, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को समाप्त करने के लिए आवश्यक है, और

मानते हैं कि घरेलू हिंसा रोजगार, उत्पादकता और स्वास्थ्य और सुरक्षा को प्रभावित कर सकती है, और यह कि सरकारें, नियोक्ता और श्रमिक संगठन और श्रम बाजार संस्थान घरेलू हिंसा के प्रभावों को पहचानने, प्रतिक्रिया करने और उन्हें संबोधित करने के लिए अन्य उपायों के हिस्से के रूप में मदद कर सकते हैं, तथा

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न से संबंधित कुछ प्रस्तावों को, जो सत्र के एजेंडे में पांचवीं वस्तु है, अपनाने का निर्णय लेने के बाद, और

यह निर्धारित करने के बाद कि ये प्रस्ताव एक अंतरराष्ट्रीय सम्मेलन का रूप ले लेंगे,

वर्ष दो हजार उन्नीस के जून माह की इस इक्कीस तारीख को निम्नलिखित कन्वेंशन को अपनाया जा रहा है, जिसे हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन, 2019 के नाम से उद्धृत किया जा सकता है:

## I- परिभाषाएं

### अनुच्छेद 1

1. इस कन्वेंशन के प्रयोजन के लिए:

- शब्द "हिंसा और उत्पीड़न" काम की दुनिया में अस्वीकार्य व्यवहारों और पद्धतियों, या इसके खतरों की एक श्रृंखला को इंगित करता है, जो चाहे एक बार हुई घटना हो या बार-बार दोहराई गई हो, जिसके कारण किसी को शारीरिक, मनोवैज्ञानिक, यौन या आर्थिक नुकसान का उद्देश्य या परिणाम या उसकी संभावना हो, और इसमें लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न भी शामिल है;
- शब्द "लिंग-आधारित हिंसा और उत्पीड़न" का अर्थ है हिंसा और उत्पीड़न, जो व्यक्तियों पर उनके लिंग या यौन के कारण निर्देशित होता है, या किसी विशेष लिंग या यौन के व्यक्तियों को असमान रूप से प्रभावित करता है, और इसमें यौन उत्पीड़न भी शामिल है।

2. इस अनुच्छेद के पैराग्राफ 1 के उप-अनुच्छेदों (a) और (b) के प्रति किसी पूर्व धारणा के बिना, राष्ट्रीय कानूनों और विनियमों में दी गई परिभाषाएं इनमें से किसी एक अवधारणा के लिए या विभिन्न अवधारणाओं के लिए अलग-अलग प्रदान की जा सकती हैं।

## II. दायरा

### अनुच्छेद 2

- यह कन्वेंशन काम की दुनिया में कामगारों और अन्य व्यक्तियों की सुरक्षा करता है, जिसमें राष्ट्रीय कानून और अभ्यास द्वारा परिभाषित कर्मचारियों के साथ-साथ संविदात्मक स्थिति में काम करने वाले व्यक्ति, प्रशिक्षण पा रहे व्यक्तियों, इंटरन और प्रशिक्षुओं सहित, ऐसे कर्मचारी जिनका रोजगार समाप्त हो गया है, या स्वयंसेवक, नौकरी चाहने वाले और नौकरी के आवेदक, और नियोक्ता के अधिकार, कर्तव्यों या जिम्मेदारियों का प्रयोग करने वाले व्यक्ति भी शामिल हैं।
- यह कन्वेंशन सभी क्षेत्रों में लागू होता है, चाहे वह निजी हो या सार्वजनिक, औपचारिक और अनौपचारिक दोनों प्रकार की अर्थव्यवस्था में, और चाहे शहरी क्षेत्रों में हों या ग्रामीण क्षेत्रों में स्थापित हों।

### अनुच्छेद 3

यह कन्वेंशन काम की दुनिया में, काम के दौरान, उससे जुड़ा या प्रक्रिया से उत्पन्न हिंसा और उत्पीड़न पर लागू होता है:

- कार्यस्थल में, सार्वजनिक और निजी स्थानों सहित जहां वे कार्यस्थल हैं;
- उन जगहों पर जहां कर्मचारी को भुगतान किया जाता है, वे ब्रेक के दौरान आराम करते या भोजन करते हैं, या स्वच्छता, धुलाई और कपड़े बदलने की सुविधाओं का उपयोग करते हैं;
- काम से संबंधित यात्राओं, यात्रा, प्रशिक्षण, आयोजनों या सामाजिक गतिविधियों के दौरान
- काम से संबंधित संचारों के माध्यम से, जिनमें सूचना और संचार प्रौद्योगिकियों द्वारा सक्षम संचार शामिल हैं;
- नियोक्ता द्वारा प्रदान किए गए आवास में; तथा
- काम से आने-जाने के दौरान।

### III. मूल सिद्धांत

#### अनुच्छेद 4

- प्रत्येक सदस्य जो इस कन्वेंशन की पुष्टि करता है, हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त दुनिया में हर किसी के अधिकार का सम्मान करेगा, बढ़ावा देगा और वास्तविक बनाएगा।
- प्रत्येक सदस्य, राष्ट्रीय कानून और परिस्थितियों के अनुसार और प्रतिनिधि नियोक्ताओं और श्रमिक संगठनों के परामर्श से, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न की रोकथाम और उन्मूलन के लिए एक समावेशी, एकीकृत और लिंग-उत्तरदायी दृष्टिकोण अपनाएगा। इस तरह के दृष्टिकोण को, जहां लागू हो, हिंसा और तीसरे पक्ष से जुड़े उत्पीड़न को ध्यान में रखना चाहिए, और इसमें निम्नलिखित शामिल हैं:
  - कानून में हिंसा और उत्पीड़न पर रोक लगाना;
  - सुनिश्चित करना कि प्रासंगिक नीतियां हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करती हैं;
  - हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और मुकाबला करने के उपायों को लागू करने के लिए एक व्यापक रणनीति अपनाना;

- प्रवर्तन और निगरानी तंत्र की स्थापना या सुदृढीकरण;
  - पीड़ितों का उपचार और सहायता तक पहुंच सुनिश्चित करना;
  - प्रतिबंधों का प्रावधान करना;
  - उपकरण, मार्गदर्शन, शिक्षा और प्रशिक्षण विकसित करना, और उपयुक्त रूप में सुलभ स्वरूपों में जागरूकता बढ़ाना; तथा
  - श्रम निरीक्षण गृहों या अन्य सक्षम निकायों के माध्यम से हिंसा और उत्पीड़न के मामलों के निरीक्षण और जांच के प्रभावी साधन सुनिश्चित करना।
- इस अनुच्छेद के पैराग्राफ 2 में निर्दिष्ट दृष्टिकोण को अपनाने और लागू करने में, प्रत्येक सदस्य सरकारों, और नियोक्ताओं और श्रमिकों और उनके संबंधित संगठनों की विभिन्न और पूरक भूमिकाओं और कार्यों को, उनकी संबंधित जिम्मेदारियों की बदलती प्रकृति और सीमाओं को ध्यान में रखते हुए मान्यता देगा।

#### अनुच्छेद 5

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और समाप्त करने की दृष्टि से, प्रत्येक सदस्य काम पर मौलिक सिद्धांतों और अधिकारों का सम्मान करेगा, बढ़ावा देगा और वास्तविक बनाएगा, अर्थात् यूनियन की स्वतंत्रता और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार को प्रभावी मान्यता देगा, जबरन या अनिवार्य श्रम के सभी रूपों का उन्मूलन करेगा, बाल श्रम का प्रभावी उन्मूलन और रोजगार और व्यवसाय के संबंध में भेदभाव का उन्मूलन करेगा, साथ ही अच्छे काम को बढ़ावा देगा।

#### अनुच्छेद 6

प्रत्येक सदस्य रोजगार और व्यवसाय में समानता और गैर-भेदभाव के अधिकार को सुनिश्चित करने वाले कानूनों, विनियमों और नीतियों को अपनाएगा, जिसमें महिला श्रमिकों के साथ-साथ एक या अधिक कमजोर समूहों या संवेदनशील स्थिति में शामिल समूहों से संबंधित श्रमिक और अन्य व्यक्ति, जो काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न से असमान रूप से प्रभावित होते हैं, शामिल हैं।

## IV. संरक्षण और रोकथाम

### अनुच्छेद 7

अनुच्छेद 1 के प्रति पूर्वधारणा के बिना और उसके अनुरूप, प्रत्येक सदस्य लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न सहित, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को परिभाषित करने और प्रतिबंधित करने वाले कानूनों और विनियमों को अपनाएगा।

### अनुच्छेद 8

प्रत्येक सदस्य काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने के लिए उचित उपाय करेगा, जिसमें निम्नलिखित भी शामिल हैं:

- अनौपचारिक अर्थव्यवस्था के श्रमिकों के मामले में सार्वजनिक प्राधिकरणों की महत्वपूर्ण भूमिका को पहचानना;
- संबंधित नियोक्ताओं और श्रमिक संगठनों के परामर्श से और अन्य माध्यमों से, उन क्षेत्रों या व्यवसायों और कार्य व्यवस्थाओं की पहचान करना जिनमें श्रमिकों और अन्य संबंधित व्यक्तियों को हिंसा और उत्पीड़न का अधिक सामना करना पड़ता है; तथा
- ऐसे व्यक्तियों को प्रभावी ढंग से बचाने के लिए उपाय करना।

### अनुच्छेद 9

प्रत्येक सदस्य अपने नियंत्रण के स्तर के अनुरूप लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न सहित काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने के लिए ऐसे कानूनों और विनियमों को अपनाएगा जिनके लिए नियोक्ताओं को उचित कदम उठाने की आवश्यकता होती है, और विशेष रूप से, जहां तक वह निम्नलिखित के लिए उचित रूप से व्यावहारिक है:

- श्रमिकों और उनके प्रतिनिधियों के परामर्श से हिंसा और उत्पीड़न के बारे में कार्यस्थल नीति अपनाना और लागू करना;
- व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य के प्रबंधन में हिंसा और उत्पीड़न और संबद्ध मनोसामाजिक जोखिमों को ध्यान में रखना;
- श्रमिकों और उनके प्रतिनिधियों की भागीदारी के साथ खतरों की पहचान करना और हिंसा और उत्पीड़न के जोखिमों का आकलन करना और उन्हें रोकने और नियंत्रित करने के उपाय करना; तथा

- श्रमिकों और अन्य संबंधित व्यक्तियों को हिंसा और उत्पीड़न के पहचाने गए खतरों और जोखिमों और संबंधित रोकथाम और सुरक्षा उपायों के बारे में, श्रमिकों और अन्य संबंधित व्यक्तियों के अधिकारों और जिम्मेदारियों सहित, इस अनुच्छेद के उपपैरा (a) में निर्दिष्ट नीति के संबंध में उपयुक्त प्रारूप में जानकारी और प्रशिक्षण प्रदान करना।

## V. प्रवर्तन और उपचार

### अनुच्छेद 10

प्रत्येक सदस्य निम्नलिखित के लिए उपयुक्त उपाय करेगा:

- काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के संबंध में राष्ट्रीय कानूनों और विनियमों की निगरानी और उन्हें लागू करना;
- काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के मामलों में उचित और प्रभावी उपचार और सुरक्षित, निष्पक्ष और प्रभावी रिपोर्टिंग और विवाद समाधान तंत्र और प्रक्रियाओं तक आसान पहुंच सुनिश्चित करना, जैसे:
  - शिकायत और जांच प्रक्रिया, साथ ही, जहां उपयुक्त हो, कार्यस्थल स्तर पर विवाद समाधान तंत्र;
  - कार्यस्थल के बाहर विवाद समाधान तंत्र;
  - अदालतें या न्यायाधिकरण;
  - शिकायतकर्ताओं, पीड़ितों, गवाहों और आवाज उठाने वालों को उत्पीड़न या प्रतिशोध की कार्यवाही से सुरक्षा; तथा
  - शिकायतकर्ताओं और पीड़ितों के लिए कानूनी, सामाजिक, चिकित्सा और प्रशासनिक सहायता के उपाय
- शामिल व्यक्तियों की गोपनीयता और निजता की, जहां तक संभव और उपयुक्त हो, सुरक्षा करना और सुनिश्चित करना कि गोपनीयता और निजता की आवश्यकताओं का दुरुपयोग नहीं किया जा सके;
- कार्यस्थल में हिंसा और उत्पीड़न के मामलों में, जहां उपयुक्त हो, प्रतिबंधों का प्रावधान करना;
- काम की दुनिया में लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न के पीड़ितों को लिंग-उत्तरदायी, सुरक्षित और प्रभावी शिकायत और विवाद समाधान तंत्र, समर्थन, सेवाओं और उपचार तक प्रभावी पहुंच प्रदान करना;



- (f) घरेलू हिंसा के प्रभावों को पहचानना और, जहां तक उचित रूप से साध्य हो, काम की दुनिया में इसके प्रभाव को कम करना;
- (g) सुनिश्चित करना कि श्रमिकों को ऐसी काम की स्थिति से, जिसके लिए उनके पास यह मानने का उचित औचित्य है कि हिंसा और उत्पीड़न के कारण उनके जीवन, स्वास्थ्य या सुरक्षा के लिए एक आसन्न और गंभीर खतरा है, किसी प्रतिशोध या अन्य अनुचित परिणामों, और प्रबंधन को सूचित करने की जिम्मेदारी के बिना, खुद को हटाने का अधिकार है; तथा
- (h) सुनिश्चित करना कि श्रम निरीक्षक और अन्य संबंधित प्राधिकरण, जैसा उपयुक्त हो, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न से निपटने के लिए सशक्त हैं, जिसमें जीवन, स्वास्थ्य या सुरक्षा के लिए एक आसन्न खतरे के मामलों में, किसी न्यायिक या प्रशासनिक प्राधिकारी, जो कानून द्वारा प्रदान किया जा सकता है, के समक्ष अपील के अधिकार के अधीन, तत्काल प्रभाव से लागू करने की बाध्यता वाले उपायों और काम रोकने का आदेश जारी करना शामिल हैं।

## VI. मार्गदर्शन, प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना

### अनुच्छेद 11

प्रत्येक सदस्य, प्रतिनिधि नियोक्ताओं और श्रमिक संगठनों के परामर्श से, सुनिश्चित करने का प्रयास करेगा कि:

- (a) काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को प्रासंगिक राष्ट्रीय नीतियों में, जैसे कि व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य, समानता और गैर-भेदभाव, और प्रवास से संबंधित नीतियों में संबोधित किया जाता है;
- (b) नियोक्ताओं और श्रमिकों और उनके संगठनों, और संबंधित अधिकारियों को, लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न सहित, कार्यस्थल की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न पर मार्गदर्शन, संसाधन, प्रशिक्षण या अन्य उपकरण, उपयुक्त रूप में सुलभ प्रारूप में प्रदान किए जाते हैं; तथा
- (c) जागरूकता बढ़ाने वाले अभियानों सहित विभिन्न पहलें की जाती हैं।

## VII. लागू करने की विधियाँ

### अनुच्छेद 12

इस कन्वेंशन के प्रावधानों को राष्ट्रीय कानूनों और विनियमों के साथ-साथ सामूहिक समझौतों या राष्ट्रीय अभ्यास के अनुरूप अन्य उपायों के माध्यम से लागू किया जाएगा, जिसमें हिंसा और उत्पीड़न को कवर करने के लिए मौजूदा व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य उपायों का विस्तार या अनुकूलन करना और जहां आवश्यक हो वहां विशिष्ट उपाय विकसित करना शामिल है।

## VIII. अंतिम प्रावधान

### अनुच्छेद 13

इस कन्वेंशन के औपचारिक पुष्टिकरण के बारे में पंजीकरण के लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय के महानिदेशक को सूचित किया जाएगा।

### अनुच्छेद 14

1. यह कन्वेंशन अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के केवल उन सदस्यों पर बाध्यकारी होगा जिनका पुष्टिकरण अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय के महानिदेशक के कार्यालय में पंजीकृत किया गया है।
2. यह दो सदस्यों द्वारा पुष्टिकरण महानिदेशक के कार्यालय में पंजीकृत हो जाने की तारीख के बारह महीने बाद से लागू होगा।
3. इसके बाद, यह कन्वेंशन किसी भी सदस्य के लिए, इसका पुष्टिकरण पंजीकृत होने की तारीख से बारह महीने के लिए लागू होगा।

### अनुच्छेद 15

1. एक सदस्य जिसने इस कन्वेंशन की पुष्टि की है, यह कन्वेंशन पहली बार लागू होने की तारीख से दस साल पूरे होने के बाद, पंजीकरण के लिए अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय के महानिदेशक को सूचित एक अधिनियम द्वारा इसका परित्याग कर सकता है। यह परित्याग इसके पंजीकृत होने की तारीख से एक साल बाद से पहले प्रभावी नहीं होगा।
2. प्रत्येक सदस्य जिसने इस कन्वेंशन की पुष्टि की है और जो पिछले पैराग्राफ में उल्लिखित दस वर्ष की अवधि पूरी होने के बाद के एक वर्ष के भीतर, इस अनुच्छेद में प्रदान किए गए परित्याग के अधिकार का उपयोग नहीं करता है, वह दस वर्ष की एक और अवधि के लिए बाध्य होगा, और उसके बाद, इस अनुच्छेद में प्रदान की गई शर्तों के तहत दस साल की प्रत्येक नई अवधि के बाद के एक वर्ष के भीतर इस कन्वेंशन का परित्याग कर सकता है।

### अनुच्छेद 16

1. अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय के महानिदेशक संगठन के सदस्यों द्वारा सूचित किए गए सभी पुष्टिकरण और परित्याग के पंजीकरण के बारे में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सभी सदस्यों को सूचित करेंगे।

2. जब संगठन के सदस्यों को सूचित किए गए दूसरे पुष्टिकरण के पंजीकरण के बारे में सूचित किया जाएगा, तब महानिदेशक संगठन के सदस्यों का ध्यान उस तारीख की ओर आकर्षित करेंगे जिस दिन से यह कन्वेंशन लागू होगा।

### अनुच्छेद 17

अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय के महानिदेशक, पिछले अनुच्छेदों में उल्लिखित प्रावधानों के अनुसार पंजीकृत किए गए सभी पुष्टिकरण और परित्याग के पूरे विवरण से, संयुक्त राष्ट्र के चार्टर के अनुच्छेद 102 के अनुसार पंजीकरण के लिए संयुक्त राष्ट्र के महासचिव को सूचित कर देंगे।

### अनुच्छेद 18

जिस समय आवश्यक समझा जाएगा, अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय का शासी निकाय इस कन्वेंशन के कामकाज के बारे में एक रिपोर्ट आम सम्मेलन में प्रस्तुत करेगा और इसके पूर्ण या आंशिक संशोधन के प्रश्न को सम्मेलन के एजेंडे में रखने की वांछनीयता की जांच करेगा।

### अनुच्छेद 19

1. क्या सम्मेलन को इस कन्वेंशन को संशोधित करते हुए एक नया कन्वेंशन अपनाना चाहिए, जब तक कि नया कन्वेंशन अन्यथा निम्नलिखित प्रदान न करे:
  - (a) नए संशोधित कन्वेंशन के एक सदस्य द्वारा पुष्टिकरण में उपरोक्त अनुच्छेद 15 के प्रावधानों के बावजूद, विधिवत इस कन्वेंशन का तत्काल परित्याग शामिल होगा, यदि और जब नया संशोधित कन्वेंशन लागू होगा;
  - (b) उस तारीख से जब नया संशोधन कन्वेंशन लागू हो जाता है, यह पुराना कन्वेंशन सदस्यों द्वारा पुष्टिकरण के लिए खुला नहीं रहेगा।
2. यह कन्वेंशन किसी भी मामले में अपने वास्तविक रूप और सामग्री में उन सदस्यों के लिए लागू रहेगा जो इसकी पुष्टि कर चुके हैं लेकिन संशोधित कन्वेंशन की पुष्टि नहीं की है।

### अनुच्छेद 20

इस कन्वेंशन के पाठ के अंग्रेजी और फ्रेंच संस्करण समान रूप से आधिकारिक हैं।



## परिशिष्ट B: R206 का पूरा पाठ

### प्रस्तावना

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन का सामान्य सम्मेलन,

अंतर्राष्ट्रीय श्रम कार्यालय के शासी निकाय द्वारा जिनेवा में बुलाई गई और 10 जून 2019 को इसके 108वें (शताब्दी) सत्र में बैठक हुई, और

हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन, 2019 को अपनाने के बाद, और

काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न से संबंधित कुछ प्रस्तावों, जो सत्र के एजेंडे में पांचवीं वस्तु है को अपनाने का निर्णय लेने के बाद, और

यह तय कर लेने के बाद कि ये प्रस्ताव हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन, 2019 के पूरक के रूप में एक सिफारिश का रूप लेंगे,

वर्ष दो हजार उन्नीस के जून माह की इक्कीस तारीख को निम्नलिखित सिफारिशों को अपनाया जा रहा है, जिसे हिंसा और उत्पीड़न सिफारिश, 2019 के नाम से उद्धृत किया जा सकता है:

1. इस सिफारिश के प्रावधान हिंसा और उत्पीड़न कन्वेंशन, 2019 (इसके बाद इन्हें "कन्वेंशन" कहा जाएगा) के पूरक हैं, और इनके बारे में उनके साथ संयोजन में विचार किया जाना चाहिए।

### 1. मुख्य सिद्धांत

2. कन्वेंशन के अनुच्छेद 4, पैरा 2 में संदर्भित समावेशी, एकीकृत और लिंग उत्तरदायी दृष्टिकोण अपनाने और लागू करने में, सदस्यों को श्रम और रोजगार, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य, समानता और गैर-भेदभाव कानूनों, और आपराधिक कानून में, जहां उपयुक्त हो काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को संबोधित करना चाहिए।
3. सदस्यों को सुनिश्चित करना चाहिए कि सभी श्रमिक और नियोक्ता, जिनमें हिंसा और उत्पीड़न के लिए अधिक उजागर सेक्टरों, व्यवसायों और कार्य व्यवस्थाओं में कार्य करने वाले श्रमिक और नियोक्ता शामिल हैं, एसोसिएशन की स्वतंत्रता और एसोसिएशन की स्वतंत्रता और संगठित होने का अधिकार कन्वेंशन, 1948 (नंबर 87), और राइट टू ऑर्गेनाइजेशन एंड कलेक्टिव बार्गेनिंग कन्वेंशन, 1949 (नंबर 98) द्वारा प्रदान की गई सुरक्षा के अनुरूप सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार की प्रभावी मान्यता का पूरी तरह से उपयोग करते हैं।
4. सदस्यों को निम्नलिखित के लिए उचित उपाय करने चाहिए:
  - (a) हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने के साधन के रूप में सभी स्तरों पर सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार की प्रभावी मान्यता को बढ़ावा देना और, जहां तक संभव हो, काम की दुनिया में घरेलू हिंसा के प्रभाव को कम करना; तथा
  - (b) वार्ता प्रक्रिया और सामूहिक समझौतों की सामग्री के बारे में संबंधित प्रवृत्तियों और अच्छी प्रथाओं के बारे में जानकारी के संग्रह और प्रसार के माध्यम से इस तरह के सामूहिक सौदेबाजी का समर्थन करना।
5. सदस्यों को सुनिश्चित करना चाहिए कि उनके राष्ट्रीय कानूनों, विनियमों और नीतियों में शामिल हिंसा और उत्पीड़न के बारे में प्रावधानों में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के समान पारिश्रमिक कन्वेंशन (सं 100) और सिफारिश (सं 90), 1951, और भेदभाव (रोजगार और व्यवसाय) कन्वेंशन (सं 111) और सिफारिश (सं 111), 1958, और अन्य प्रासंगिक उपकरणों सहित समानता और गैर-भेदभाव के साधनों को ध्यान में रखा गया है।

## II. संरक्षण और रोकथाम

6. राष्ट्रीय कानूनों, विनियमों और नीतियों में शामिल किए गए हिंसा और उत्पीड़न के बारे में व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य के प्रावधानों में अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के प्रासंगिक व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य उपकरणों, जैसे व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य सम्मेलन, 1981 (सं 155), और व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य सम्मेलन के लिए प्रमोशनल फ्रेमवर्क, 2006 (सं 187) को ध्यान में रखा जाना चाहिए।
7. सदस्यों को, जैसा उचित हो, कानूनों और विनियमों में निर्धारित करना चाहिए कि श्रमिकों और उनके प्रतिनिधियों को कन्वेंशन के अनुच्छेद 9(a) में संदर्भित कार्यस्थल नीति के निर्माण, कार्यान्वयन और निगरानी में भाग लेना चाहिए, और इस नीति में:
  - (a) कहा गया होना चाहिए कि हिंसा और उत्पीड़न को बर्दाश्त नहीं किया जाएगा;
  - (b) यदि उपयुक्त हो, तो मापने योग्य उद्देश्यों के साथ हिंसा और उत्पीड़न रोकथाम कार्यक्रम स्थापित करना चाहिए;
  - (c) श्रमिकों और नियोक्ता के अधिकारों और जिम्मेदारियों को निर्धारित किया गया होना चाहिए;
  - (d) शिकायत और जांच प्रक्रियाओं के बारे में जानकारी शामिल होनी चाहिए;
  - (e) बताया जाना चाहिए कि हिंसा और उत्पीड़न की घटनाओं से संबंधित सभी आंतरिक और बाहरी संचारों पर विधिवत विचार किया जाएगा, और उचित कार्रवाई की जाएगी;
  - (f) सभी खतरों से अवगत होने के श्रमिकों के अधिकार को संतुलित करते हुए, कन्वेंशन के अनुच्छेद 10(c) में निर्दिष्ट व्यक्तियों की गोपनीयता और निजता के अधिकार को निर्धारित किया जाना चाहिए; तथा
  - (g) शिकायतकर्ताओं, पीड़ितों, गवाहों और आवाज उठाने वालों की उत्पीड़न या प्रतिशोध की कार्यवाही से सुरक्षा के उपाय शामिल किया गया होना चाहिए।
8. कन्वेंशन के अनुच्छेद 9(सी) में संदर्भित कार्यस्थल जोखिम मूल्यांकन में उन कारकों को ध्यान में रखना चाहिए जिनसे मनोसामाजिक खतरों और जोखिमों सहित, हिंसा और उत्पीड़न की संभावना बढ़ जाती है। उन खतरों और जोखिमों पर विशेष ध्यान दिया जाना चाहिए जो:
  - (a) काम करने की स्थिति और व्यवस्था, कार्य संगठन और मानव संसाधन प्रबंधन, जैसा उपयुक्त हो, से उत्पन्न होते हैं;
  - (b) क्लाइंट, ग्राहकों, सेवा प्रदाताओं, उपयोगकर्ताओं, रोगियों और आम लोगों जैसे तीसरे पक्ष को शामिल करते हैं; तथा
  - (c) भेदभाव, अधिकार संबंधों के दुरुपयोग, और हिंसा और उत्पीड़न का समर्थन करने वाले लैंगिक, सांस्कृतिक और सामाजिक मानदंडों से उत्पन्न होते हैं।
9. सदस्यों को उन सेक्टरों या व्यवसायों और कार्य व्यवस्थाओं के लिए उपयुक्त उपाय अपनाने चाहिए जिनमें हिंसा और उत्पीड़न के संपर्क में आने की संभावना अधिक हो सकती है, जैसे रात में काम, अलगाव में काम, स्वास्थ्य, आतिथ्य, सामाजिक सेवाएं, आपातकालीन सेवाएं, घरेलू काम, परिवहन, शिक्षा या मनोरंजन।
10. सदस्यों को काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न से प्रवासी श्रमिकों, विशेष रूप से महिला प्रवासी श्रमिकों की रक्षा के लिए, उनके मूल, पारगमन और गंतव्य देशों में, प्रवासी स्थिति पर ध्यान दिए बिना, विधायी या अन्य उपाय करने चाहिए।
11. अनौपचारिक अर्थव्यवस्था से औपचारिक अर्थव्यवस्था में संक्रमण को सुविधाजनक बनाने में, सदस्यों को अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने के लिए अनौपचारिक अर्थव्यवस्था श्रमिकों और नियोक्ताओं, और उनके यूनियनों को संसाधन और सहायता प्रदान करनी चाहिए।
12. सदस्यों को सुनिश्चित करना चाहिए कि हिंसा और उत्पीड़न को रोकने के उपायों के परिणामस्वरूप कन्वेंशन के अनुच्छेद 6 में निर्दिष्ट महिलाओं और समूहों के विशिष्ट नौकरियों, क्षेत्रों या व्यवसायों में भागीदारी पर प्रतिबंध या उनका बहिष्कार न हो।
13. कन्वेंशन के अनुच्छेद 6 में उल्लिखित कमजोर समूहों और संवेदनशील स्थितियों में रहे समूहों के संदर्भ की व्याख्या लागू अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों और मानव अधिकारों से सम्बंधित अंतर्राष्ट्रीय उपकरणों के अनुसार की जानी चाहिए।

### III. प्रवर्तन, उपचार और सहायता

14. कन्वेंशन के अनुच्छेद 10(b) में उल्लिखित उपायों में निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:

- मुआवजे के साथ इस्तीफा देने का अधिकार;
- दुबारा बहाली;
- नुकसानों के लिए उचित मुआवजा;
- कुछ आचरणों पर रोक लगा दिया जाना या नीतियों या प्रथाओं को बदल दिया जाना सुनिश्चित करने के लिए, तत्काल प्रभाव से लागू किए जाने वाले उपायों की आवश्यकता वाले आदेश; तथा
- राष्ट्रीय कानून और परिपाटी के अनुसार कानूनी शुल्क और लागत।

15. काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के शिकार लोगों को मनोसामाजिक, शारीरिक या किसी अन्य चोट या बीमारी के मामलों में, जिसके परिणामस्वरूप काम करने में असमर्थता उत्पन्न होती है, मुआवजे उपलब्ध होने चाहिए।

16. कन्वेंशन के अनुच्छेद 10(e) में संदर्भित लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न के लिए शिकायत और विवाद समाधान तंत्र में निम्नलिखित उपाय शामिल होने चाहिए:

- लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न के मामलों में विशेषज्ञता वाली अदालतें;
- समय पर और कुशल प्रसंस्करण;
- शिकायतकर्ताओं और पीड़ितों को कानूनी सलाह और सहायता;
- देश में व्यापक रूप से बोली जाने वाली भाषाओं में उपलब्ध और सुलभ गाइड और अन्य सूचना संसाधन; तथा
- आपराधिक कार्यवाही के अलावा अन्य कार्यवाही में सबूत के बोझ को उचित रूप से स्थानांतरित करना।

17. कन्वेंशन के अनुच्छेद 10(e) में संदर्भित लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न के शिकार लोगों को सहायता, सेवाओं और उपचार में निम्नलिखित उपाय शामिल होने चाहिए:

- पीड़ितों को श्रम बाजार में फिर से प्रवेश करने में मदद करने के लिए समर्थन;
- परामर्श और सूचना सेवाएं, जैसा भी उपयुक्त हो एक सुलभ तरीके से;
- 24 घंटे हॉटलाइन;
- आपातकालीन सेवाएं;
- चिकित्सा देखभाल और उपचार और मनोवैज्ञानिक सहायता;
- आश्रयों सहित संकट केंद्र; तथा
- पीड़ितों की सहायता के लिए विशेष पुलिस इकाइयाँ या विशेष रूप से प्रशिक्षित अधिकारी।

18. कन्वेंशन के अनुच्छेद 10(f) में संदर्भित कार्य की दुनिया में घरेलू हिंसा के प्रभावों को कम करने के लिए उपयुक्त उपायों में निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:

- घरेलू हिंसा के शिकार लोगों के लिए छुट्टी;
- घरेलू हिंसा के पीड़ितों के लिए लचीली कार्य व्यवस्था और सुरक्षा;
- घरेलू हिंसा के पीड़ितों के लिए बर्खास्तगी के खिलाफ अस्थायी सुरक्षा, जैसा उपयुक्त हो, घरेलू हिंसा और उसके परिणामों से असंबंधित आधारों को छोड़कर;
- कार्यस्थल जोखिम आकलन में घरेलू हिंसा को शामिल करना;
- घरेलू हिंसा के लिए सार्वजनिक शमन उपायों के लिए एक रेफरल प्रणाली, जहां वे मौजूद हैं; तथा
- घरेलू हिंसा के प्रभावों के बारे में जागरूकता बढ़ाना

19. काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के अपराधियों को जवाबदेह ठहराया जाना चाहिए और जहां उपयुक्त हो, हिंसा और उत्पीड़न की पुनरावृत्ति को रोकने के लिए और जहां उपयुक्त हो, काम में उनके पुनः एकीकरण की सुविधा के लिए, परामर्श या अन्य उपाय उपलब्ध कराए जाने चाहिए।
20. श्रम निरीक्षकों और अन्य सक्षम प्राधिकरणों के अधिकारियों को, जैसा उपयुक्त हो, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न की पहचान करने और संबोधित करने के संबंध में लिंग-संवेदनशील प्रशिक्षण लेना चाहिए, जिसमें मनोसामाजिक खतरे और जोखिम, लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न, और श्रमिकों के विशेष समूहों के साथ भेदभाव शामिल हैं।
21. श्रम निरीक्षण, व्यावसायिक सुरक्षा और स्वास्थ्य, और लैंगिक समानता सहित समानता और गैर-भेदभाव के लिए जिम्मेदार राष्ट्रीय निकायों के जनादेश में काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न शामिल होना चाहिए।
22. सदस्यों को कन्वेंशन के अनुच्छेद 6 में संदर्भित समूहों के संबंध में सहित लिंग, हिंसा और उत्पीड़न के रूप, और आर्थिक गतिविधि के क्षेत्र के आधार पर विभेदित काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के आंकड़ों को इकट्ठा करने और प्रकाशित करने का प्रयास करना चाहिए।

#### IV. मार्गदर्शन, प्रशिक्षण और जागरूकता बढ़ाना

23. सदस्यों को, जैसा उपयुक्त हो, निम्नलिखित को कोष प्रदान करना, विकास, कार्यान्वयन और प्रसार करना चाहिए:
  - (a) कार्यक्रम जो भेदभाव, अधिकार संबंधों का दुरुपयोग, और हिंसा और उत्पीड़न का समर्थन करने वाले लैंगिक, सांस्कृतिक और सामाजिक मानदंडों सहित, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न की संभावना को बढ़ाने वाले कारकों को संबोधित करने के उद्देश्य से चलाए जा रहे हैं;
  - (b) लिंग-संवेदनशील दिशानिर्देश और प्रशिक्षण कार्यक्रम जो न्यायाधीशों, श्रम निरीक्षकों, पुलिस अधिकारियों, अभियोजकों और अन्य सार्वजनिक अधिकारियों की, काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के संबंध में, उनके जनादेशों को पूरा करने में, इसके साथ-साथ सार्वजनिक और निजी नियोक्ताओं और श्रमिकों और उनके संगठनों की काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न को रोकने और संबोधित करने में सहायता करते हैं;

- (c) काम की दुनिया में हिंसा और उत्पीड़न के बारे में अभ्यास के मॉडल कोड और जोखिम मूल्यांकन उपकरण, जो या तो सामान्य या क्षेत्र-विशिष्ट, श्रमिकों और समूहों से संबंधित अन्य व्यक्तियों की विशिष्ट स्थितियों को ध्यान में रखते हैं, जिन्हें कन्वेंशन के अनुच्छेद 6 में संदर्भित किया गया है;
- (d) देश में रहने वाले प्रवासी श्रमिकों सहित देश की विभिन्न भाषाओं में जन जागरूकता बढ़ाने वाले अभियान, जो हिंसा और उत्पीड़न, विशेष रूप से लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न की अस्वीकार्यता को व्यक्त करते हैं, भेदभावपूर्ण दृष्टिकोण को संबोधित करते हैं और पीड़ितों, शिकायतकर्ताओं, गवाहों और आवाज उठाने वालों को कलंकित करने की कार्यवाही की रोकथाम करते हैं;
- (e) राष्ट्रीय कानून और परिस्थितियों के अनुरूप शिक्षा और व्यावसायिक प्रशिक्षण के सभी स्तरों पर लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न सहित हिंसा और उत्पीड़न के बारे में लिंग-उत्तरदायी पाठ्यक्रम और निर्देशात्मक सामग्री;
- (f) पत्रकारों और अन्य मीडिया कर्मियों के लिए, उनकी स्वतंत्रता और अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता के प्रति उचित सम्मान के साथ, लिंग आधारित हिंसा और उत्पीड़न के अंतर्निहित कारणों और जोखिम कारकों सहित इससे सम्बंधित सामग्री; तथा
- (g) हिंसा और उत्पीड़न से मुक्त सुरक्षित, स्वस्थ और सामंजस्यपूर्ण कार्यस्थलों को बढ़ावा देने के उद्देश्य से सार्वजनिक अभियान।



## Global Labour Institute

The Global Labour Institute in Manchester (GLI Network Ltd) is a not-for-profit company providing research and education for the international trade union movement. GLI is a member of the GLI Network, an alliance of organisations promoting international solidarity among trade unions and other organisations and movements of civil society. Alongside GLI Manchester are GLI Geneva, ReAct (GLI Paris), the Praxis Center (GLI Moscow) and City University of New York School of Labor and Urban Studies (GLI New York).

### **Global Labour Institute**

541 Royal Exchange,  
Manchester M2 7EN, UK

[gli-uk@global-labour.net](mailto:gli-uk@global-labour.net)

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>