



नीतिसार # ३

दक्षिण एसियाली मूलका महिला श्रमिकहरूका लागि

लैंड्रिक-उत्तरदायी रोजगार सम्भौतापत्र/करारको

कार्यान्वयन



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



Since 2001, UN Women's Regional Programme on Empowering Women Migrant Workers in Asia has advocated for the protection and promotion of the rights of women migrant workers in Asia and the Pacific. UN Women works to ensure that women migrant workers contribute to sustainable development and benefit from reduced social and economic inequality through decent work and safe migration, focusing on three key areas:

1. We work with governments and regional bodies to ensure that labour and migration policies promote and protect the right of all women to safe migration and decent work, free of discrimination and exploitation;
2. We work with government, private sector, and recruitment agencies to ensure that women workers have increased access to gender-responsive information, procedures, training, services and justice; and
3. We convene, mobilize and invest in women workers so that governments, employers, and community members understand, recognize and value women migrant workers' rights and contributions.

This policy brief series forms part of the regional Empowerment of Women Migrant Workers in South Asia through Implementation of Standard Terms of Employment project, supported by the Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC). Implementation for this project is from May 2015 to June 2019, with the overall goal to protect and promote the rights of women migrant workers through improved terms of employment, with a focus on women migrant workers from Bangladesh, India, Nepal, and Sri Lanka who are migrating or are based in countries of destination in the Middle East.

This policy brief series was developed by UN Women Regional Office for Asia and the Pacific, by Jenna Holliday and Sally Barber. Some good practices and evidence were drawn from the Multi-Country Assessment on Women Migrant Workers and the Use of Standard Contracts, undertaken by Mary-José Tayah, Yuko Hamada and the International Organization for Migration (IOM) as part of the Empowerment of Women Migrant Workers in South Asia through the Implementation of Standard Terms of Employment project.

Design: Alike Creative

Cover photo: UN Women/SHAISTA CHISHTY

DISCLAIMER: The views expressed in this publication are those of the authors and do not necessarily represent the views of the Swiss Agency for Development and Cooperation, UN Women, the United Nations or any of its affiliated organizations.

© UN Women 2018. All rights reserved.



मुद्दा

महिलाहरूका लागि प्रभावकारी रूपमा काम गर्नेगरी श्रम आप्रवासन नीति र त्यसका आधार स्थापना गर्ने (नीतिसार १ मा छलफल गरिएअनुसार) र आप्रवासी महिला श्रमिकहरूको वास्तविक आवश्यकताहरूलाई सम्बोधन गर्ने रोजगार सम्फौतापत्र/करारको विकास गर्ने कार्य (नीतिसार २ मा छलफल गरिएअनुसार) महिला आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि प्रभावकारी संरक्षणहरू स्थापित गर्नेतर्फका महत्वपूर्ण कदमहरू हुन् ।

संरक्षणका आधारहरू कानूनमा, सम्फौतापत्र र द्विपक्षीय सम्फौतापत्रको माध्यमबाट स्थापित भएपछि विकसित मानकहरूलाई व्यवहारमा लागू गरिएको सुनिश्चित गर्न जवाफदेहिता र अनुगमनका प्रावधानहरू आवश्यक हुन्छन् ।

अनुगमन र जवाफदेहिताका प्रावधानहरू नभएको अवस्थामा आप्रवासी महिला, विशेषगरी घरेलु श्रमिकका लागि रोजगार सम्फौतापत्रले प्रदान गरेको वास्तविक संरक्षणहरू धेरै हदसम्म व्यक्तिगत परिपालनमा निर्भर हुन्छ । नियमनकारी प्रणालीको व्यवस्था भएपनि त्यसको परिपालन धेरै हदसम्म रोजगारको सम्बन्धमा लागू हुने सम्फौतापत्रका सर्तहरूको कार्यान्वयनमा र गुनासो तथा न्याय संयन्त्रहरूमार्फत सम्बन्धित पक्षहरूलाई कुन हदसम्म जवाफदेही ठहर्याइन्छ भन्ने कुरामा निर्भर हुन्छ ।

यो नीतिसारले सम्फौतापत्रको कार्यान्वयनलाई अनुगमन गर्ने प्रयोग गर्ने विद्यमान विधिहरूको विश्लेषण गर्दछ र रोजगार सम्फौतापत्रका सर्तहरूअनुरूप जवाफदेहितालाई सुदृढ गर्ने सिफारिसहरू प्रस्तुत गर्दछ ।

अनुगमन प्रणाली

आप्रवासी श्रमिकको अधिकारहरूको प्रभावकारी संरक्षणका लागि औपचारिक, नियमनकारी र सरकारी प्रणालीहरूमार्फत रोजगार सम्फौतापत्रको कार्यान्वयनको अनुगमन गरिनु आवश्यक छ । रोजगार निरीक्षकले रोजगारीको अवस्थाको अनुगमन गर्न सक्छन् भने आप्रवासन चक्र भरी सम्पर्कका बिन्दुका रूपमा रहने वैदेशिक रोजगार कम्पनी, रोजगारदाता महासंघ र रोजगारदाताहरूले यसमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछन् । श्रम निरीक्षकहरू प्रायः सरकारी अधिकारी हुन्छन्, (उदाहरणका लागि श्रम मन्त्रालय अन्तर्गतका) र उनीहरूले देशका कानूनी प्रावधानहरूको परिपालनमा आधिकारिक भूमिका निर्वाह गर्दछन् ।

श्रम निरीक्षकले देशको श्रम कानूनको अधीनका अधिकार प्राप्त गर्ने भएकाले उनीहरूको अधिकार सामान्यतया श्रम कानूनद्वारा समेटिने रोजगारको क्षेत्रमा सीमित छन्, र त्यसकारण अनौपचारिक रोजगारको क्षेत्र समेटिन्दैन । यसरी घरेलु श्रम सामान्यतया ती कानूनी प्रावधानहरूबाट टाढा रहन्छ, र श्रम निरीक्षण सामान्यतया महिला आप्रवासी श्रमिकहरू काम गर्ने निजी घरहरूमा हुने गर्दैन ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आईएलओ)ले श्रम निरीक्षण र घरेलु श्रमको क्षेत्रका लागि अन्य परिपालन संयन्त्र स्थापना गर्न केही रणनीतिहरू तय गरेको छ । यदि रोजगारी सम्फौतापत्र वा रोजगारीका लागि सहमत मानक सर्तहरू श्रम कानूनभन्दा उच्च स्तरको रहेको अवस्थामा पनि निरीक्षक निकायले कानूनको आवश्यकतालाई मात्र केन्द्रमा राखेर निरीक्षण गर्दछ । यसले कानूनले तोकेको भन्दा पनि उच्चस्तरको मापदण्ड उल्लेख गर्ने रोजगार सम्फौतापत्रहरूको प्रभावकारि तालाई सीमित तुल्याउने काम गर्दछ ।



असल अभ्यास : संयुक्त अरब इमिरेट्स

सरकारले विदेशी श्रमिकहरूलाई भुक्तानी गरिएका पारिश्रमिकको विद्युतीय अनुगमन प्रणाली सुरू गयो र निरीक्षकहरूको टोलीलाई पारिश्रमिक बैंकमार्फत भुक्तानी गरिएको सुनिश्चित गराउने अधिकार दिइएको छ।^१

मानव संसाधन मन्त्रालयले खास परिस्थितिमा घरेलु श्रमिकको कार्यस्थल निरीक्षण गर्ने अधिकार राख्दछ र विवाद मध्यस्थिता गर्ने र कुनै एक पक्षबाट दर्ता भएको उजुरीलाई सम्बोधन गर्दछ।^२

स्रोत विनियोजनका अतिरिक्त महिला आप्रवासी श्रमिकका लागि मर्यादित बसोबास र काम गर्ने अवस्थालाई लागू गराउनमा निरिक्षक निकायको भूमिकालाई विभिन्न माध्यमबाट सुदृढ गर्नसकिन्छः^३

- लैंड्रिक-उत्तरदायी भएको र आप्रवासी महिलाहरूले सामना गर्नुपर्ने खास चुनौतीलाई लक्षित गर्ने मानक समीक्षाका लागि सूचक र रूजुसूची (चेकलिस्ट)को विकास गर्ने ;
- लैंड्रिक रूपमा विखण्डित तथ्याङ्कको संकलन र श्रमिकहरूको अवस्था अवलोकनमार्फत उद्यमको विश्लेषण गर्ने ;

- आप्रवासी महिला श्रमिकको अधिकारबाटे चेतना अभिवृद्धि गर्न निरीक्षणहरूको उपयोग गर्ने ;
- आप्रवासी महिला श्रमिकहरूले सामना गर्नुपर्ने विशेष चुनौती बुझ्न र पहिचान गर्न निरीक्षकहरूलाई तालिम दिने ;
- तालिमप्राप्त महिला निरीक्षकहरू परिचालन गर्ने ।

श्रम निरीक्षकहरूलाई श्रमिक पठाउने र प्राप्त गर्ने दुवै देशमा वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरूको निरीक्षण गने अधिकार पनि दिन सकिन्छ।

असल अभ्यास : बहराइन

श्रम तथा सामाजिक मामिला मन्त्रालयले रोजगार व्यावसाय कम्पनीहरूको नियमित सुपरिवेक्षण र निरीक्षण गर्दछ। सन् २००२ र २०१० बीच अधिकारीहरूले आप्रवासी श्रमिकको राहदानी कब्जा गर्ने, सम्झौतापत्र परिवर्तन गर्ने वा पारिश्रमिक रोक्ने आरोप लागेका १०५ वटा कम्पनीहरू बन्द गरिएका थिए।^४

आचारसंहिता

रोजगारदाता र वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरूलाई सहमत रोजगार सर्तहरूप्रति बढी जवाफदेही बनाउने आचारसंहिता अर्को साधन हो । आचारसंहिताले श्रमिकहरूप्रति मात्र नभई माथिल्लो स्तरको समकक्षीहरूप्रति रोजगारदाता वा रोजगार व्यवसायीहरूको प्रतिबद्धता स्थापित गर्दछ ।

धेरै श्रमिकहरू नियुक्त भएको क्षेत्रमा आचारसंहिता रोजगारीको अवस्थामा सुधार गर्न प्रयोग गरिन्छ । तर, घरेलु श्रमिकका रोजगारदाताहरूलाई यस्तो आचारसंहितामा प्रतिबद्ध गराउन निकै चुनौतीपूर्ण छ । केही कम्पनीले आफ्ना कर्मचारीहरूले घरेलु श्रमिक नियुक्त गर्दा आपूर्ति चक्र र प्रतिष्ठाप्रतिको जोखिमको दृष्टिकोणमा आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूको अधिकार संरक्षणमा आचारसंहिताले निर्वाह गर्न सक्ने भूमिकाप्रति सचेत हुन थालेका छन् । त्यस्ता कम्पनीले आफ्ना कर्मचारीहरूका लागि आन्तरिक नीतिहरूको विकास गरेका छन्, जसअनुसार घरेलु श्रमिकको नियुक्ति गर्दा केही निश्चित मानकहरू पूरा गर्न उनीहरूलाई अनुरोध गरिन्छ ।

रोजगार व्यवसायी कम्पनीहरूको महासंघले आफ्ना सदस्यहरूका लागि आचारसंहिता लागू गरेर महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सक्छन्, जसमा रोजगारी र कार्यस्थलको अवस्थासम्बन्धी मापदण्डको अनुगमन गर्ने दायित्व समावेश हुन्छ ।

असल अभ्यास : लेबनान

जुन २०१३ मा लेबनानको श्रम मन्त्रालय र रोजगार व्यवसायी कम्पनीहरूको संघ (सोराल)को संयुक्त रूपमा विकसित आचारसंहिता लागू गरियो । यसले देशमा रहेका आप्रवासी घरेलु श्रमिकको अधिकार प्रवर्द्धन् र संरक्षण गर्नका लागि रोजगार व्यवसायीहरूलाई मार्गदर्शन प्रदान गर्दछ ।^१



Photo credit: UN Women/SHAISTA CHISHTY

स्व-अनुगमन

आप्रवासी आफैले रोजगार सम्झौतापत्रको कार्यान्वयनको अनुगमनमा महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्न सक्छन् । क्षमता विकास तालिम र स्व-अनुगमनको भूमिका बढाउदै उजुरी आउने अवस्थालाई नै निवारण गर्न सकिन्छ ।

असल अभ्यास : अन्तर्राष्ट्रिय घरेलु श्रमिक महासङ्घले सन २०१५ मा 'मेरो निष्पक्ष गृह' अभियानको सुरुवात गरेको थियो जसले घरेलु श्रमिकका रोजगारदाताहरूलाई देहायका विषयहरूमा वाचा गर्न आग्रह गर्दछ : ^२

- उचित पारिश्रमिक, उचित काम र आरामको समय ।
- सहमत रोजगारीका सर्तहरू
- स्वास्थ्य सेवामा पहुँच
- शोषण, उत्पीडन र हिंसाबाट मुक्त भई काम गर्ने वातावरण
- फुर्सदको समय चाहे अनुसार विताउन पाउने



Photo: UN Women/MR. SHAISON P. OUSEPH

कतारमा नयाँ निःशुल्क भिसा योजनाले ४८,००० आप्रवासीहरूलाई स्वयम् प्रायोजन गर्ने अवसर प्रदान गर्दछ । यो योजना एक संयन्त्र अन्तर्गत स्थापित छ, र त्यसमार्फत आप्रवासीहरूले प्रत्यक्ष रूपमा सरकारलाई जानकारी दिन सक्छन् । हालसम्म स्वप्रायोजकहरूमा सात प्रतिशत मात्र महिला छन् । स्व-अनुगमन र प्रत्यक्ष रिपोर्टिङको यो व्यवस्थाले एकल अवस्थामा रहने श्रमिकहरू विशेषगरी घरेलु श्रमिकको अवस्था अनुगमन गर्ने क्षमता राख्दछ ।

गन्तव्य देशमा आगमनपछिको अभिमूखीकरणमार्फत सहयोग गर्न सकिन्छ । आगमनपछिको अभिमूखीकरणले आप्रवासीहरूलाई सम्पर्क गर्ने एउटा महत्वपूर्ण बिन्दु प्रदान गर्दछ । उनीहरूको सम्झौता, काम वा बस्ने

सर्तहरू अपेक्षित रूपमा छैन भने र श्रमिकहरूलाई अन्य सल्लाह र सहयोग बढाउनुपर्ने अवस्थामा यो सहयोगी सावित हुन्छ ।

घरेलु श्रमिकलाई युनियनमा सहभागी हुन वा युनियन गठन गर्न अनुमति दिइन्न । तर, त्यहाँ महिला आप्रवासी श्रमिकले अनौपचारिक सामाजिक माध्यमबाट अपार्टमेन्ट ब्लक र बाल्कोनीमा जानकारी र सहयोगका लागि केही वैकल्पिक तरिका भने अपनाउन सक्छन् ।¹¹

सामाजिक सम्बन्ध र साथीहरूको नेटवर्कले कामको पारदर्शिता बढाउँछ र कार्यस्थलका सर्तहरूको निगरानी तथा रोजगारीका सर्तहरू उल्लङ्घन गरेमा सहयोगको पहुँचका लागि सहज र सक्षम बनाउँछ ।

उजुरी, कालोसूची, नागरिक समाज र ट्रेड युनियनहरू

औपचारिक उजुरी संयन्त्रहरू

महिला श्रमिकले रोजगार व्यवसायी कम्पनीहरू, दूतावासका कर्मचारीहरू, नागरिक समाज वा ट्रेड युनियनका प्रतिनिधिहरूसमेत विभिन्न सरोकारवालालाई कार्यस्थलका उजुरीहरू बुझाउन सक्छन्।

असल अभ्यास : जोर्डन

घरेलु श्रमिकहरूका रोजगार सम्झौतासम्बन्धी सबै को अभिलेख श्रम मन्त्रालयमा राख्नुपर्छ। श्रमिकको कामसम्बन्धी र सबै ठेकेदारहरूको कार्यविवरण पनि राख्नुपर्छ। मन्त्रालयले श्रमिकको अधिकार उल्लङ्घनसम्बन्धी जानकारी वा उजुरी पाएपछि, रोजगारदाता र श्रमिकलाई बोलाएर मेलमिलाप गराउन सहज हुन सक्छ।¹

आप्रवासी श्रमिकका लागि रोजगारी सम्झौता कार्यान्वयन गर्न दूतावास र श्रम सहचारीको महत्वपूर्ण भूमिका हुन्छ। श्रमिक पठाउने देशका रोजगार व्यवसायी कम्पनीहरूसँगै दूतावासका कर्मचारीहरू र श्रम सहचारीहरूले आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि ‘कार्यस्थलमै’ सहयोग गर्दछन्। दूतावास र श्रम सहचारीहरू सल्लाह र अधिकारको रक्षा गर्न खोजिरहेका आप्रवासी महिलाका लागि जुनसुकै समय उपलब्ध हुनुपर्छ। कुनै देशमा महिला श्रम सहचारीको सङ्घाले आप्रवासी महिलाको अवस्थालाई प्रतिविम्बित गर्दछ। यसबाटेक श्रम सहचारी र दूतावासहरूले रोजगार सम्झौतापत्रको उल्लङ्घनसम्बन्धी महिला आप्रवासीहरूको उजुरी लिन महत्वपूर्ण भूमिका निर्वाह गर्दछन्। दूतावासका सीमित स्रोतहरू धेरै आप्रवासी श्रमिकका उजुरी सम्बोधन गर्न प्रयोग गर्न सकिन्छ।

रोजगारदाता र रोजगार व्यवसायी कम्पनी कालोसूचीमा

रोजगारदाता र रोजगार व्यवसायी कम्पनीलाई कालोसूचीमा राख्ने प्रणालीहरूले रोजगारी सम्झौता कार्यान्वयनको अनुगमन गर्ने सरोकारवालाहरूको कामलाई सहयोग गर्न सक्छन्। पहिले नै समावेश भएका प्रणालीहरू देहाय अनुसार रहेका छन् :

- श्रीलङ्का सरकारद्वारा स्थापित ‘कालोसूचीमा परेका एजेन्टहरूको बारेमा गन्तव्य देशमा जानकारी गराउने’ प्रणाली।
- मुसनेद, एक अनलाइन प्लेटफर्म जसको माध्यमबाट साउदी अरबको श्रम तथा सामाजिक विकास मन्त्रालयले घरेलु श्रमिकहरूसँग दुर्व्यवहारको आरोपमा कालोसूचीमा परेका रोजगारदाता र रोजगार व्यवसायी निकायहरूबाटे सूचना प्रकाशित गर्ने गर्दछ।

श्रमिक पठाउने र गन्तव्य देशहरूमा कालोसूचीहरूको व्यवस्थित सूचनाको प्रवाहले रोजगार व्यवसायी निकायहरू र रोजगारदाताहरूलाई अपमानजनक वा उपेक्षापूर्ण व्यवहार गर्ने अभ्यासलाई निरूत्साहित गर्न महत्वपूर्ण योगदान पुऱ्याउँछ।

नागरिक समाज र ट्रेड युनियन

नागरिक समाज संस्थाहरू र ट्रेड युनियनहरूले आप्रवासी श्रमिकहरूलाई आफ्नो अधिकारको रक्षा गर्न सहयोग पुऱ्याउने मुख्य भूमिका निर्वाह गर्न सक्छन्। यसमा परिपालनको अनुगमन समावेश छ, जसले रोजगारी सम्झौताहरूको उल्लङ्घन र शोषणकारी रोजगार व्यवसायी र रोजगारदाताहरूको क्रियाकलापबाटे जानकारी पाउन प्रत्यक्ष सहयोग प्रदान गर्दछ। जोर्डनमा आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि काम गर्ने अवस्थाबाटे सचेतना बढाउनुका साथै कानूनी सहायता तथा मानवअधिकारका लागि तालिम केन्द्रले (कानूनी सहयोग र मानव अधिकार) दुर्व्यवहारबाट पीडितका लागि आवश्यकता अनुसार कानूनी सल्लाह दिने गर्दछ।



गन्तव्य देशमा ट्रेड युनियनमा आबद्ध हुन वा ट्रेड युनियन गठन गर्न नपाएपनि आप्रवासी महिला श्रमिकले ट्रेड युनियनको सहयोगबाट फाइदा लिन्छन् । यसमा सुधारिएको अधिकारका निम्न वकालत पनि समावेश छ, साथै स्वतन्त्र ढङ्गले मेलमिलाप गर्ने र संयुक्त रूपमा सम्झौतावार्ता गर्न सक्ने अवस्था पनि रहन्छ ।

साथै जोडनमा धेरै प्रत्यक्ष वकालतपछि कपडा कारखानामा प्रवासी श्रमिकलाई मतदान गर्ने वा त्यस्ता युनियनहरूको नेतृत्व नगर्ने सर्तमा सङ्घमा प्रवेशको लागि अनुमति दिइएको थियो) ।

मानसिकता र व्यवहार परिवर्तन गरेर कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्ने

महिला श्रमिकसँगको व्यवहार प्रायः स्वीकार्य मापदण्ड तथा व्यवहारद्वारा निर्धारण गरिन्छ र व्यक्तिगत रोजगार दाता तथा भर्ती निकायहरूको व्यवहार र विचारहरूलाई सामान्यकृत गरिन्छ । मानसिकता र रायहरूले क्रियाकलाप र व्यवहारमा बलियो प्रभाव पार्छन् जहाँ रोजगारदाता र रोजगार व्यवसायी निकायले उपयुक्त वा स्वीकार्य महसुस गर्छन् ।

घरेलु श्रमिकका लागि केही रोजगारदाता वा कर्मचारीले खुसामदीलाई पनि सकारात्मक रूपमा हेर्ने गर्छन् । समग्र रूपमा समाजमा यस्ता धारणाको चुनौतीपूर्ण सामना गर्नु महत्वपूर्ण हुन्छ, जसले आप्रवासी महिला घरेलु श्रमिक सक्रिय रूपमा छनोट गर्न सक्छन् । त्यसैले रोजगारीमा रहन, सर्वोत्तम क्षमताका काम प्रस्तुत गर्न र आफैले तिनीहरूका परिवार र रोजगारदाताहरूको लागि उच्चतम परिणामहरू हासिल गर्न सक्छन् ।

मूलतः आप्रवासी घरेलु महिला श्रमिकबारे रहेको धारणा र त्यससम्बन्धी राय सम्बोधन गर्न लक्षित कार्यक्रमको आवश्यकता छ, जसले रोजगारदाता र जनतासम्म सहयोग गरोस् । घरेलु श्रमिक र रोजगारदाताको ज्ञान, मानसिकता र व्यवहारसम्बन्धी अनुसन्धान, रोजगार सम्झौताहरूको प्रभावकारितालाई सीमित गर्ने सामाजिक प्रवृत्ति र व्यावहारिक पक्षहरूलाई सम्बोधन गर्ने उपायहरूको पहिचान गर्न यसले महत्वपूर्ण योगदान दिन सक्छ ।

सिफारिसहरूः

निरीक्षण

- निजी आवाससहित घरेलु श्रमिकका कार्यक्षेत्रहरूको निरीक्षणका लागि प्रणाली विकास गर्ने;
- स्रोत देशहरूका लागि डिजिटल टेक्नोलोजी र मोबाइल सञ्चेश एप्सको माध्यमबाट सहयोगी प्रोटो कलको साथै 'टाढाबाट पनि गर्न सकिने अनुगमन' प्रणालीहरू स्थापना गर्ने, जहाँ श्रमिकहरू सम्पर्क विहीन भएमा दूतावास वा भर्ती निकायलाई मार्गदर्शन गर्दछ ।

स्व-अनुगमन

- घरेलु श्रमिकका लागि मर्यादित कामका मानकहरू पालनाका निम्नि प्रतिबद्ध बनाउन र घरमा काम गर्ने अवस्थाको अनुगमन गर्न घरेलु श्रमिकका रोजगारदाताहरूमा (आपूर्ति चक्र र रोजगार सम्बन्धको माध्यमबाट) वकालत र दबाव सुदृढ गर्ने ।
- प्रविधिमा आधारित कार्यक्रमहरू प्रयोग गर्दै जहाँ श्रमिकले नियमित रूपमा सर्तहरूको पृष्ठपोषणसहित जाँच गर्न सक्छन्, ती श्रमिक आउने देशहरूले आप्रवासी महिलाको नियमित र प्रत्यक्ष रिपोर्टिङका लागि नयाँ संयन्त्रहरू प्रयोग गर्ने ।

उजुरी संयन्त्र

- आप्रवासी महिलाबाट आएका उजुरीको कसरी वर्गीकृत गर्ने रतिनका सम्बोधन र प्रेषण गर्ने सन्दर्भमा श्रम सहचारीहरूलाई तालिम दिने ।
- गन्तव्य देशहरूले कालोसूचीमा भएका रोजगार व्यवसायी निकायहरू र रोजगारदाताहरूको सूचना प्रकाशन गर्न पारदर्शी प्रणालीहरू स्थापित गर्ने ।

चेतना वृद्धि

- श्रमिक पठाउने र प्राप्त गर्ने देशहरूको सहयोगमा महिलाप्रतिको दृष्टिकोण र व्यवहार परिवर्तन गर्न अनुसन्धान, चेतना वृद्धि र वकालत अभियानहरूमा केन्द्रित रहाउने संलग्न हुने ।

सन्दर्भ सामग्री :

१. अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलन, १००औं सत्र, २०११. रिपोर्ट: श्रम प्रशासन र श्रम निरीक्षण
२. हेर्नुहोस्: <https://www.clydeco.com/insight/article/legal-rights-for-domestic-workers-in-the-gcc>
३. आईएलओ, २०१४. श्रमिक निरीक्षण, लिङ्ग इक्विटी र गैरभेदभाव, अरब राज्यमा, पुस्तिका (बेरूत, २०१४) ।
४. आईओएम, २०१०. इन्डोनेसियाबाट श्रमिक प्रवास, एसि या र मध्य पूर्वमा चयन गरिएका गन्तव्यहरूको इन्डोनेसिया माइग्रेसनको समीक्षा
५. हेर्नुहोस्: <http://idwfed.org/myfairhome>
६. हेर्नुहोस् : <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/LebanonCodeOfConduct.aspx>
७. ए. पाण्डे, २०१२. प्रवासी गृह श्रमिक र लेबनानमा मेसो-स्तरको पुनः आन्दोलन । लिङ्ग र सोसाइटी, भो । २६ नं. । ३, जुन २०१२, पीपी ३८२-४०५ ।
८. आईएलओ, २०१२. आईएलओ कन्वेसन नम्बर १८९ मा क्षेत्रीय यात्राका लागि सम्मेलन, घरेलु श्रमिकहरूका लागि आकस्मिक कार्यमा जागरूकता र साभेदारी ज्ञान बढाउनेस कायरो इजिप्टस २२-२४ अक्टोबर २०१२ - पृष्ठभूमि नोट, श्रम कानून विस्तार गर्ने - अनुपालन सुनिश्चित गर्दै ।

This page is intentionally left blank.

Sally Barber
Programme Coordinator – Migration
sally.barber@unwomen.org

UN Women
Regional Office for Asia and the Pacific
5th Floor, United Nations Building
Rajadammern Nok Avenue
Bangkok 10200
asiapacific.unwomen.org
  @unwomensasia



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

