



नीतिसार # १

दक्षिण एसियाली मूलका आप्रवासी महिला

श्रमिकहरूका लागि लैंगिक उत्तरदायी रोजगार

सम्भौता निर्देशिका



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/SNIGDHA ZAMAN

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.

महिला आप्रवासी श्रमिकहरूलाई मर्यादित श्रम र सुरक्षित आप्रवासनसम्बन्धी आफ्नो अधिकार उपभोग गर्न सक्षम बनाउनका लागि अधिकारमा आधारित लैङ्गिक-उत्तरदायी रोजगार सम्भौता/करार एउटा मुख्य साधन हो । रोजगार सम्भौताको मापदण्ड र त्यससम्बन्धी आवश्यकताहरू श्रमिकहरूको आफ्नो देश र उनीहरू काम गर्न जाने गन्तव्य मुलुकका राष्ट्रिय नीतिगत आधारद्वारा निर्धारित हुन्छन् र ती दुई देशबीच हुने द्विपक्षीय सम्भौता-वार्ताद्वारा थप व्यवस्थित हुने गर्छन् ।

तीन भागमा विभाजित नीतिसारको यस श्रृङ्खलाले दक्षिण एसियाबाट मध्यपूर्व जाने महिला श्रमिकहरूका लागि प्रभावकारी, अधिकारमा आधारित र लैङ्गिकरू उत्तरदायी संरक्षणहरूको विकासलाई सुदृढ बनाउने अवसरहरूको पहिचान गर्दछ ।

१. दक्षिण एसियाली मूलका महिला आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम आप्रवासनको कानूनी व्यवस्थालाई लैङ्गिक रूपमा उत्तरदायी बनाउने
२. रोजगार सम्भौताको माध्यमबाट दक्षिण एसियाली मूलका महिला आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि आप्रवासी अधिकारहरू प्रवर्द्धन गर्ने
३. दक्षिण एसियाली मूलका महिला आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि लैङ्गिक-उत्तरदायी रोजगार सम्भौता कार्यान्वयन गर्ने

सवाल

प्रत्येक वर्ष तीस लाखभन्दा बढी महिला थप आम्दानी, बचत, सीप र सामाजिक लाभहरूको खोजीमा कामका लागि दक्षिण एसियाबाट मध्यपूर्वतर्फ आप्रवासनमा जान्छन्।

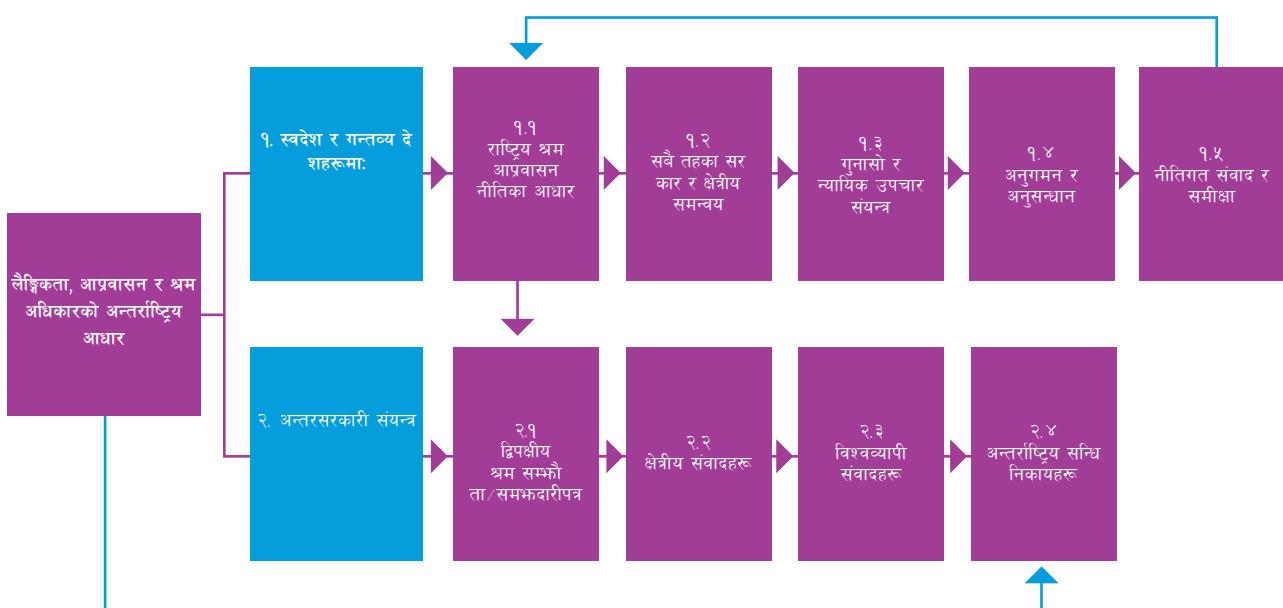
मध्यपूर्वमा घरेलु तथा हेरचाहका काममा कार्यरत श्रमिकको सबैभन्दा ठूलो स्रोत एसिया क्षेत्र रहेको छ। श्रम कानून अन्तर्गत पूर्ण संरक्षणको कमीका कारण महिला घरेलु श्रमिकहरूले औसतभन्दा कम पारिश्रमिमा औसत घन्टाभन्दा बढी समय काम गर्छन, र त्यसविरुद्ध न्याय वा कानूनी उपचारमा कुनै पहुँच हुँदैनन्। महिला आप्रवासी घरेलु श्रमिकहरूमा प्रायः स्वास्थ्य सेवा र पेन्सनसहित सामाजिक सुरक्षामा पहुँचको अभाव रहने गरेको देखिन्छ।

लैंगिकतामा आधारित प्रतिबन्धले महिला आप्रवासी श्रमिकहरूको नियमित तथा सुरक्षित आप्रवासनसम्बन्धी संयन्त्रमा पहुँच न्यून गरी नीजि घरमा काम गर्ने घरेलु श्रमिकहरूलाई हिंसा र उत्पीडनको बढी जोखिममा पुऱ्याउँछ।

विस्तृत कानूनी संरक्षण नभएको अवस्थामा रोजगारसम्बन्धी अधिकारमा आधारित र लैंगिक-उत्तरदायी सम्झौता/करार आप्रवासी महिला घरेलु श्रमिकहरूका लागि काम गर्ने र बस्ने वातावरण मर्यादित भएको सुनिश्चित गर्ने एउटा महत्वपूर्ण साधन हो।

आप्रवासन नीति तथा प्रक्रियाहरूको विकास, कार्यान्वयन र अनुगमन तथा मूल्याङ्कन प्रक्रियामा महिला श्रमिकहरूको सक्रिय सहभागिता रोजगारसम्बन्धी अधिकार र समावेशी नीति सुनिश्चित गर्ने प्रभावकारी रणनीति हो। रोजगारसम्बन्धी अधिकारमा आधारित र लैंगिकलैंगिक रूपउत्तरदायी सम्झौताहरू महिला घरेलु श्रमिकका लागि मर्यादित जीवनशैली सुनिश्चित गर्ने महत्वपूर्ण संयन्त्र हुन्।

श्रम आप्रवासनसम्बन्धी व्यवस्थाले कसरी काम गर्छ ?



श्रम आप्रवासनसम्बन्धी व्यवस्था के हो ?

आप्रवासनसम्बन्धी व्यवस्था भन्नाले 'कानूनी मापदण्ड र सङ्गठनात्मक संरचनाको संयुक्त ढाँचालाई बुझिन्छ, जसले राज्यको अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासनको प्रक्रिया, अधिकार र जिम्मेवारीको सम्बोधन र देश भित्र र देशहरू बीच सहकार्य प्रवर्द्धन् गर्दछ।'^३

श्रम आप्रवासन प्रशासनले कसरी काम गर्दछ ?

श्रम आप्रवासन प्रशासन:

१. राष्ट्रिय नीतिद्वारा निर्देशित हुन्छ जसले आप्रवासी श्रमिकहरूका लागि कानूनी संरक्षणहरू र त्यसको कार्यान्वयनका लागि संयन्त्रहरू स्थापित गर्दछ,
२. द्विपक्षीय र अन्तरसरकारी सम्झौताको माध्यमबाट रोजगार सम्झौताको सन्दर्भमा सर्तहरू निर्धारण गरिन्छ
३. क्षेत्रीय र विश्वव्यापी संवादका प्रक्रिया तथा अन्तर राष्ट्रिय सन्धि निकायहरूले रोजगारीका मापदण्डमा सहमति निर्माण गर्दछन् ।

सुरक्षित, क्रमिक र नियमित आप्रवासनको लागि विश्वव्यापी सम्झौता (जीसीएम) एक गैर बाध्यकारी, सहकारी सम्झौता हो, जसले आप्रवासनमा लैङ्गिकउत्तरदायी दृष्टिकोणका लागि विश्वव्यापी सहमति बढाउँछ ।

जीसीएमले आप्रवासी, प्रवासी समुदाय, नागरिक समाज, प्राज्ञिक क्षेत्र, निजी क्षेत्र, सांसद, ट्रेड युनियन, राष्ट्रिय मानवअधिकार संस्था र सञ्चार माध्यमलगायत रहेको सम्पूर्ण समाजको अवधारणामार्फत अभ बढी समावेशी आप्रवासन व्यवस्थाको प्रवर्द्धन् गर्दछ ।

यसले सहायता, स्वास्थ्य सेवा, मनोवैज्ञानिक र अन्य परामर्श सेवा, न्याय र उपचारमा पहुँचको विषयलाई विशेषरूपमा औल्याउदै लैङ्गिक-उत्तर दायी आप्रवासन नीतिहरूको विकासका लागि आह्वान गर्दछ (धारा २३(ग))।

यो नीतिसारले रोजगार सम्झौताको माध्यमबाट महिला श्रमिकहरूको बसोबास र श्रमको अवस्था निर्धारण गर्नमा श्रम आप्रवासनसम्बन्धी व्यवस्थाको भूमिकालाई संक्षेपमा प्रस्तुत गर्दछ । यसले श्रम आप्रवासनमा अभ बढी लैङ्गिकरूपमा उत्तरदायी अवधारणाहरू लागू गर्न सकिने खास प्रवेश बिन्दुहरूको पहिचान गर्दछ ।

लैंगिक-उत्तरदायी आप्रवासन व्यवस्था भने को के हो ?

महिलाविरुद्ध हुने सबै प्रकारका भेदभाव उन्मूलनसम्बन्धी महासन्धिको (सिडअ) समितिको ४ सामान्य सिफारिस संख्या २६ मा लैंगिक-उत्तरदायी व्यवस्थाको महत्वलाई प्रकाश पारिएको छ। यसमा प्रमाणमा आधारित, लैंगिक-उत्तरदायी र मानवअधिकारमा आधारित आप्रवासन नीतिहरूको तज़मालाई सदस्य राष्ट्रहरूको प्रमुख साभा जिम्मेवारी हो भनी उल्लेख गरिएको छ।

महिला आप्रवासीहरूसँग आप्रवासन प्रक्रियावारे खास अनुभव, आवश्यकता र बाधाहरू हुन्छन्। आप्रवासन नीतिहरूमार्फत महिलाका आवश्यकताहरूको पहिचान गरी विशेष रूपमा सम्बोधन गर्नु समतामूलक र सकारात्मक आप्रवासन परिणामहरू सुनिश्चित गर्ने सबै भन्दा प्रभावकारी माध्यम हो।

श्रम आप्रवासनका लागि लैंगिक-उत्तरदायी अवधारणाले नीति तथा कार्यकमहरूको तज़मा, अनुगमन र समीक्षामा लैंगिक समानता, अधिकार र सशक्तीकरणका सिद्धान्तहरूको अवलम्बन गर्दछ। यी सिद्धान्तहरूलाई साकार पार्ननीति तथा कार्यक्रमको प्रभावकारी तालाई यसले समीक्षा गर्दछ।^१

राष्ट्रिय ढाँचा

राष्ट्रिय स्तरमा श्रम आप्रवासनसम्बन्धी व्यवस्थामा श्रम आप्रवासनलाई नियन्त्रण र नियमन गर्ने कानून र नीतिहरू समावेश हुन्छन्। कहिलेकाहीं यी श्रम आप्रवासनसम्बन्धी खास कानून र नीतिहरू हुन्छन् तर विकास, आर्थिक वृद्धि, श्रमबजार व्यवस्थापन, अध्यागमन, राष्ट्रिय सुरक्षा र/वा वैदेशिक मामिलासम्बन्धी बृहत राष्ट्रिय नीतिहरूमा पनि समेटिएका हुनसक्छन्। यस्ता

नीतिहरूको तर्जुमाका लागि श्रम, गृह र परराष्ट्र मन्त्रालयहरूसहितको समग्र सरकारको अवधारणा अवलम्बन गरिएको हुनसक्छ। कतिपय अवस्थामा श्रमिक आप्रवासनमा सम्बद्ध मन्त्रालय तथा समितिहरूले लैंगिक मामिलाका विशेषज्ञहरूलाई समावेश गरेका हुन्दैनन्।

लैंगिक-उत्तरदायी दृष्टिकोण सुनिश्चित गर्न केही देशहरूले महिला मन्त्रालयमा आप्रवासन समन्वयका लागि सम्पर्क व्यक्ति, वा लैंगिक रूपमा केन्द्रित समिति र कार्यदलहरूको स्थापना गरेको पाइन्छ। केही देशमा त्यस्ता नीतिहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन, समीक्षा र अद्यावधिक गर्न बहु-मन्त्रालयस्तरीय समितिहरूलाई परिचालन गरिएको पनि देखिन्छ।

लैंगिक-उत्तरदायी नीतिगत ढाँचा

शासन व्यवस्थामा प्रमाणमा आधारित, लैंगिक-उत्तरदायी र अधिकारमा आधारित दृष्टिकोणको स्थापनाले नीतिहरूले आप्रवासनको चक्रभरी लैंगिकतामा आधारित हिंसाको प्रभावकारी रूपमा पहिचान गरी सम्बोधन गरिएको सुनिश्चित गर्दछ।

बलियो प्रमाणका आधारमा र लैंगिक-उत्तरदायी प्रक्रियाद्वारा तज़मा गरिएका नीतिहरूले लक्षित सरोकार वालाहरूका वास्तविकताहरूलाई अभ प्रभावकारी रूपमा सम्बोधन गर्न सक्छन्। उदाहरणका लागि, श्रीलङ्कामा साना छोराछोरी भएका महिलालाई नियमित आप्रवासन माध्यमको पहुँचमा प्रतिबन्ध र नेपालमा खाडी मुलुकमा घरेलु काममा जानमा लागेको प्रतिबन्धले विभिन्न प्रकारका अनिच्छित प्रभावहरू पारेको छ। निषेध र प्रतिबन्धका बाबजुद महिलाले अनौपचारिक दलाल र विचालियामार्फत उजुरी नलाग्ने कागजपत्र वा विना कुनै कागजपत्र प्रयोग गरी आप्रवासनलाई निरन्तरता दिइरहेका छन्। अनियमित आप्रवासन मार्गहरूको लैंगिकीकरणको अर्थ महिलाहरूले सहयोग सेवा वा गुनासो संयन्त्रहरूको उपयोग गर्न सक्ने छैनन्।^२

प्रमाणमा-आधारित नीतिगत विकास

प्रमाणमा-आधारित नीतिगत विकास संख्यात्मक र गुणात्मक तथ्याङ्कद्वारा सुसूचित हुनेगर्दछ र यसमा समग्र समाजका सरोकारवालाहरूको सहभागिता हुन्छ ।

उदाहरणका लागि, लैङ्गिक-उत्तरदायी श्रमबजार सूचना प्रणालीले महिलाहरू केन्द्रित रहेका वा बहिष्कार गरिएका क्षेत्रहरू र त्यहाँ प्रयोग भएको सीपको स्तर को पहिचान गर्न सक्छ । तथ्याङ्कले कम दक्ष महिला कम दक्ष बजारमा केन्द्रित भएको जहाँ देखाउछ, त्यहाँ महिलाहरूको सीप विकासका लागि लगानी वृद्धि केन्द्रित गर्न सकिन्छ । जहाँ तथ्याङ्कले दक्ष महिला कम दक्ष क्षेत्रमा केन्द्रित भएको देखाउँछ, त्यहाँ नीतिगत केन्द्रविन्दु दक्ष रोजगारीमा प्रवेश गर्नमा महिलाहरूले सामना गर्ने व्यवधानहरूलाई सम्बोधन गर्ने कार्यमा हुनसक्छ ।

मानवअधिकारमा आधारित नीतिहरूले मात्र श्रमबजारको आवश्यकता सम्बोधन गर्नका अतिरिक्त आप्रवासीहरूको श्रम र मानवअधिकारको रक्षा र परिपूर्ति गर्दछ ।

श्रम आप्रवासनको जटिल गतिशीलता बुझनका लागि पनि गुणात्मक प्रमाण आवश्यक छ ।

बहु-सरोकारवाला सहभागिता

आप्रवासीहरूलाई एउटै समूहका रूपमा समान व्यवहार गर्ने नीति र प्रक्रियाहरू, आप्रवासी श्रमिकहरूको धरातलीय यथार्थलाई सम्बोधन गर्न न्यून प्रभावकारी हुन्छन् । सरकारी, रोजगारदाता, निजी क्षेत्र, ट्रेड युनियन र नागरिक समाजलाई एकै ठाउँमा ल्याउने बहुसरोकार वाला नीतिगत संवाद प्रभावकारी आप्रवासन शासन व्यवस्थाको एउटा अत्यावश्यक पक्ष हो ।

लैङ्गिक-उत्तरदायी नीति कार्यान्वयन

अधिकारमा आधारित, लैङ्गिक-उत्तरदायी र प्रमाण-आधारित नीतिको आधार स्थापना गरेपछि, यसको कार्यान्वयन सुनिश्चित गर्न पर्याप्त वित्तीय स्रोतहरू, प्रशिक्षण र प्राविधिक सहयोगसहितका प्रणालीहरू स्थापना गर्न आवश्यक हुन्छ ।



Photo: UN Women/DYLAN SEEDIN

लैङ्गिक-उत्तरदायी बजेट

नेतृत्वदायी र विषयगत मन्त्रालयहरूमा लैङ्गिक-उत्तर दायी नीतिहरू लागू गर्न पर्याप्त वित्तीय स्रोत र मानव संसाधन हुनुपर्छ । नीति र व्यवस्थापिकीय आधारको कार्यान्वयनका लागि खास लैङ्गिक विशेषज्ञताको आवश्यकतालाई ध्यान दिने लक्षित स्रोतहरू आवश्यक हुन्छ । लैङ्गिक-उत्तरदायी बजेट निर्माण अभ्यासले नीति तथा कानूनहरूको कार्यान्वयनका लागि वित्तीय सुनिश्चितता प्रदान गर्दछ ।

आप्रवासनका लागि विश्वव्यापी सम्झौता (जिसिएम)मा महिलाको मानवअधिकारलाई सम्बोधन गर्नका लागि विशेषज्ञ कार्य समूहका सिफारिसहरू ।

लैङ्गिकतामा आधारित बजेट निर्माण विधि अवलम्बन गर्ने, जहाँ स्रोत विनियोजन र खर्चले आवश्यकतहरूलाई प्रतिविम्बित गरोस् र असमानताहरू (जस्तै, पारिश्रमिकमा विभेद)को सम्बोधन गरोस् ।

लैङ्गिकतालाई सम्बोधन गर्ने र लैङ्गिक-उत्तरदायी अनुसन्धान, शिक्षा र नीतिगत विकासलाई सहयोग गर्ने स्पष्ट कार्यादेशसहितका इकाईहरूको गठन गर्न संस्थागत स्रोतहरू जुटाउने ।

Photo: UN Women



विशेष कार्यहरूका लागि जिम्मेवार कार्यान्वयन साभेदारहरूको स्पष्ट रूपमा पहिचान हुनुपर्छ । उदाहरणका लागि, आधारभूत स्वास्थ्य सेवाहरूमा सबै आप्रवासीहरूको पहुँच सुनिश्चित गर्न नीति तर्जुमा गरिएको छ, भने स्वास्थ्य मन्त्रालय र गैरसरकारी सेवा प्रदायकहरूले यी सेवाहरू आपूर्त गर्ने आफ्नो जिम्मेवारीबारे सचेत हुनाको साथै यस प्रतिबद्धतालाई व्यवहारमा उतार्न पर्याप्त स्रोतहरू भएको सुनिश्चित गर्नुपर्छ ।

सरोकारवालाहरूको क्षमता विकासमा पनि लगानी गरिनुपर्छ, उदाहरणका लागि तालिम र सूचना सेवामा लैंगिक-उत्तरदायी अवधारणा ।

श्रम आप्रवासन नीतिहरू लागू गर्ने कार्यादेश सहितको सम्बन्धित मन्त्रालयमा छुट्टे लैंगिकइकाई स्थापनाले नीति तथा अभ्यासले अधिकार उल्लङ्घनलाई निवारण र सम्बोधन गरेको सुनिश्चित गर्ने आप्रवासी महिलाहरूको अधिकार र आवश्यकता माथि दिगो केन्द्रविन्दु प्रदान गर्नसक्छ ।

असल अभ्यास : नेपालले प्रमुख गन्तव्य मुलुकहरूमा महिला श्रम सहचारी पठाउन शुरू गरेको छ । उदाहरणका लागि संयुक्त अरब इमिरेट्स र कुवेत ।

भारतले महिला आप्रवासीलाई फाइदा पुग्ने योजनाहरूको विकास गर्न, विद्यमान योजनाबाट महिलामा पुगेको लाभहरूको मूल्याङ्कन गर्न र महिलालाई फाइदा हुने प्रावधान तथा लक्ष्य निर्धारण गर्न एक लैंगिक बजेट इकाई स्थापित गरेको छ, (भारत सरकार, २०१५)。^{१०}

जोर्डनमा, श्रम मन्त्रालयले वैदेशिक रोजगार कम्पनीहरूको अनुगमन र घरेलु श्रमिकलाई प्रभावित गर्ने सवालहरूको सम्बोधन गर्न निर्देशनालयको स्थापना गरेको छ ।



Photo: UN Women/ALI NAJAM AND ASIF ALI

क्षमता सुदृढीकरण

श्रमिक भर्ना गर्ने वैदेशिक रोजगार कम्पनी र रोजगार दातासहित जिम्मेवार पदाधिकारीहरूसँग लैङ्गिक-उत्तर दायी नीति तथा अभ्यासहरू बुझ्ने र त्यसलाई लागू गर्न सक्ने क्षमता हुनुपर्छ । स्थानीय, राष्ट्रिय, द्विपक्षीय, क्षेत्रीय र विश्वव्यापीस्तरमा नीति-निर्माण प्रक्रियामा प्रभावकारी ढड्गाले संलग्न हुने क्षमतालाई बढाउन आप्रवासी महिला श्रमिक र तिनका प्रतिनिधिहरूको क्षमता विकास गर्नुपर्छ ।

साथै, सरकार, रोजगारदाताहरूको सङ्गठन, वैदेशिक रोजगार कम्पनी, ट्रेड युनियनहरू र नागरिक समाजका संस्थासहित राष्ट्रिय श्रम आप्रवासन संयन्त्रको सबै भागमा महिलाहरूको समावेशीकरण र नेतृत्व प्रवर्द्धन गरिनुपर्छ । वैदेशिक रोजगार कम्पनीसहित सम्बन्धित सरकारी तथा गैरसरकारी संस्थाहरूमा महिलाहरूको लैङ्गिक रूपमा समतामूलक भर्ना र प्रवर्द्धन् गर्ने प्रणाली असल अभ्यास हो ।

नीति तथा प्रक्रियाहरूको अनुगमन र मूल्याङ्कन गर्ने प्रणालीहरू पहुँचयोग्य र समावेशी छन्

समय-सीमासहित लैंगिक-उत्तरदायी सूचकहरू स्थापित गर्ने र नीति तथा प्रक्रियाहरूको कार्यान्वयनको अनुगमन तथा मूल्याङ्कन गर्ने प्रणालीहरू पारदर्शी हुनुपर्छ र महिला सङ्गठन, लैंगिक विशेषज्ञ र महिला आप्रवासी श्रमिकहरूसहित सम्पूर्ण समाजका सरोकारवाला सुसूचित हुनुपर्छ।

उदाहरणका लागि नियमित रूपमा महिला श्रमिकसम्बन्धी नीति तथा प्रवृत्तिहरूको समीक्षा गर्ने र सुधारका लागि सिफारिसहरू प्रस्तुत गर्न स्थायी प्रकृतिको बहु-सरोकार वाला कार्य समूहको गठन गर्न सकिन्छ। यी प्रक्रियाहरूमा प्रभावकारी रूपमा संलग्न आप्रवासी महिला र तिनका प्रतिनिधिहरूका लागि स्रोत विनियोजन र क्षमता विकासमा सहयोग उपलब्ध हुनुपर्छ।

असल अभ्यास : बंगलादेशमा प्रवासी कल्याण तथा वैदेशिक रोजगार नीति २०१६ ले नीतिहरूको कार्यान्वयनको निर्देशन एवम् पुनरावलोकन गर्न, ती नीतिहरूका परिणामहरूको आवधिक रूपमा समीक्षा तथा अनुगमन गर्ने र आवश्यक सुधारका लागि सल्लाहसुझाव र मार्गदर्शन दिन राष्ट्रिय श्रम आप्रवासन फोरम (एलएमएफ)को स्थापना गरिएको छ। एलएमएफमा सरकारी र गैरसरकारी संस्थाहरू, वैदेशिक रोजगार कम्पनी, श्रमिक र रोजगारदाताका सङ्गठन, आप्रवासी श्रमिक सङ्घहरू र अन्य नागरिक समाजका संस्थाहरूको उच्चस्तरको प्रतिनिधित्व हुनेगर्दछ।

आप्रवासन नीतिगत ढाँचाको प्रभावकारिताको निगरानी तथा समीक्षा गर्ने प्रणालीको स्थापना गर्दा निम्नलिखित कुराहरूमा विचार पुऱ्याइनुपर्छ :

१. परिस्थितिजन्य आधार
२. नीतिगत आधार
३. साझेदारीक तथ्याङ्क,
४. समान सहभागिताका लागि स्थापित मापदण्ड
५. लैंगिक-उत्तरदायी अनुगमन संयन्त्र
६. विश्लेषण

द्विपक्षीय सम्भौता र समझदारीपत्र

द्विपक्षीय श्रम सम्भौताहरू (बीएलए) र समझदारीपत्र (एमओयू)हरूले श्रमिकहरूका लागि पूर्व-प्रस्थान, भर्ना प्रक्रियामा र रोजगारीमा सहमत मापदण्डप्रति दुई या दुईभन्दा बढी देशहरूलाई प्रतिबद्ध बनाउँछ।

बीएलएस/एमओयूमा मोडेल सम्भौता र रोजगारीका मानक सर्त स्रोत मुलुकहरूका लागि एउटा अवसर हो, जसले राष्ट्रिय नीतिमा स्थापित आप्रवासी श्रमिकहरूका अधिकारहरू लागू भएको सुनिश्चित गर्दछ।

बीएलए/एमओयू सम्बन्धी परामर्श प्रक्रियामा सामाजिक साभेदार, नागरिक समाजका सङ्गठनहरू, महिला आप्रवासीहरू र उनीहरूका प्रतिनिधिहरूको सहभागिताले निम्नलिखित फाइदाहरू हुन्छन् ।

- सम्भौता-वार्ता र त्यसबाट आउने परिणामहरूमा स्थलगत तथ्याङ्क, वास्तविकता र दृष्टिकोणहरूलाई ध्यानमा राखिन्छ।
- कार्यान्वयनमा सक्रिय भूमिका निर्वाह गर्ने गैरसरकारी संस्थाहरूले सम्भौतापत्रहरू बुझ्नेछन् र समर्थन गर्नेछन्।
- विभिन्न सरोकारवालाहरूले सम्भौतापत्रको अनुगमन, रिपोर्टिङ र समीक्षा गर्न योगदान पुऱ्याउनेछन्।

बीएलए/एमओयू सम्भौताहरू स्थापित गर्ने सन्दर्भमा नयाँ र उदाउँदो प्रवृत्ति देखापरेका छन्, जसमा महिलाहरूका बारेमा विशेष उल्लेख गरिएको हुन्छ र त्यसमा सबैभन्दा चाखलाग्दो उदाहरण घरेलु श्रमिकहरूसँग सम्बन्धित हुनेगर्दछन्।

असल अभ्यास : भारत र साउदी अरेबिया बीच घरे
लु सेवा श्रमिकहरूसम्बन्धी समझौतापत्र (२०१४)मा
एउटा सहमति भएअनुसारको पारिश्रमिक, काम
गर्नुपर्ने उचित घन्टा, तलबसहितको विदा, र विवाद
समाधान संयन्त्रहरू स्थापित गरिएको मानक रे
जगार समझौता/करार समावेश छ ।

क्षेत्रीय प्रक्रिया र संवाद

दक्षिण एसियाली क्षेत्रीय सहयोग संगठन (सार्क) शिखर सम्मेलन २०१४ ले सार्क क्षेत्रबाहिरका गन्तव्य मुलुकहरूमा आप्रवासी श्रमिकको सुरक्षा र हकहित सुनिश्चित गर्न सार्क क्षेत्रका साभा समस्या र प्रगतिको पहिचान गरेको थियो ।

वैदेशिक रोजगारी र कारारजन्य श्रमको व्यवस्थापनका सम्बन्धमा राष्ट्रिय, द्विपक्षीय र बहुपक्षीय सम्बन्ध र समझौता-वार्तालाई सहयोग गर्ने दुई वटा मुख्य क्षेत्रीय प्रक्रियाहरू छन् । कोलम्बो प्रक्रिया, एसियामा श्रमिक पठाउने देशहरूका लागि एउटा क्षेत्रीय परामर्शजन्य प्रक्रिया^{१५} हो र अबुधाबी संवाद, गन्तव्य देश (खाडी सहयोग परिषद्का सदस्यहरू) र कोलम्बो प्रक्रियामा सहभागी श्रमिक पठाउने देशहरू (सीपीएमएस)बीच हुने श्रम आप्रवासनमा अन्तरक्षेत्रीय अनौपचारिक परामर्श प्रक्रिया हो ।^{१६}

सन् २०१८ मा कोलम्बो प्रक्रियाको छैठौं मन्त्रीस्तरीय परामर्शले^{१७}, महिला श्रमिकहरूको समानताको प्रवर्द्धन लाई विद्यमान पाँच विषयगत क्षेत्रहरूमा मुलप्रवाहीकरण गर्ने सहमति गरेको थियो ।^{१८} यो पाँचौं मन्त्रीस्तरीय परामर्श २०१६,१८ मा आधारित छ, जसमा महिला श्रमिकहरूको समानता प्रवर्द्धन गर्ने विकल्पहरूको खोजी गर्ने सहमति भएको थियो ।

अनुसन्धानले लैङ्गिक सवालहरूमा थप प्रभावकारी परिणामहरूका साथ अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासन तथा विकास मञ्चहरूमा लैङ्गिक-उत्तरदायी आप्रवासन व्यवस्थाका लागि सक्रिय पैरवीकर्ताहरूको उपस्थितिलाई जोड्ने काम गर्दछ ।^{१९}

सिफारिसहरू :

सरकारहरू : लैंगिक-उत्तरदायी नीतिगत ढाँचा/आधारको स्थापना तथा कार्यान्वयन गर्ने

- लैंगिकता, श्रम र आप्रवासनमा अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्डहरूको परिपालनको व्यवस्थित समीक्षा गरी अधिकारमा आधारित नीतिगत आधार स्थापना गर्ने;
- लैंगिक रूपमा विखण्डित प्रणालीगत अनुसन्धान, तथ्याङ्क सङ्कलन र विश्लेषणको स्थापना गर्ने,
- आप्रवासनका प्रवृत्ति, अवसर, चुनौती, र 'अनिच्छित' नीतिगत प्रभावहरूको पहिचान गर्न राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रियस्तरमा तथ्याङ्क सङ्कलन र अनुसन्धानमा नागरिक समाजका संस्थाहरू, महिला आप्रवासी र उनीहरूका प्रतिनिधिहरूलाई संलग्न गराउने;
- महिला आप्रवासी श्रमिकहरूका अधिकार र अवसरहरू सुदृढ गर्न विषयगत कार्य समूह र ढाँचामार्फत लैंगिकता र आप्रवासनका नीतिगत विशेषज्ञतालाई एकीकृत गरी सुदृढ बनाउने;
- नीतिगत विकास, अनुगमन र समीक्षाका लागि व्यवस्थित, समावेशी र पारदर्शी परामर्श प्रक्रियामा सक्रिय रूपमा संलग्न हुने;
- सरकार, रोजगारदाताहरूको सङ्गठन, ट्रेड युनियन र नागरिक समाजमा महिलाको समान प्रतिनिधित्व सुनिश्चित गर्न कदम चाल्ने;
- नीति तथा प्रणालीहरूका लागि पर्याप्त रूपमा स्रोत विनियोजन गरिएको सुनिश्चित गर्न लैंगिक-उत्तरदायी बजेट निर्माण प्रक्रियाको प्रयोग गर्ने;
- क्षमता विकास तालिम, आचारसंहिता, निर्देशिका र मानक सञ्चालन विधिलगायतको प्रयोग गरी लैंगिक-उत्तरदायी नीतिहरूलाई प्रभावकारी रूपमा लागू गर्न अग्रणी सेवा प्रदायकहरूसहित श्रम आप्रवासन सरोकारवालाहरूको क्षमता बढाउने;
- आप्रवासन चक्रमा महिला आप्रवासी श्रमिकहरूको संरक्षणलाई सुदृढ गर्न द्विपक्षीय तथा बहुपक्षीय प्रक्रियाहरूमा लैंगिक-उत्तरदायी र सम्पूर्ण-समाजको अवधारणा अवलम्बन गर्ने ।

अन्तरमन्त्रालय संयन्त्र र अन्तर्राष्ट्रिय विकास साफेदार : क्षमता विकास गर्ने

- महिला तथा अन्य श्रमिकका सङ्गठनहरूलाई विशेष गरी उच्च जोखिम क्षेत्रहरूमा पुगी महिला आप्रवासी श्रमिकलाई परिचालन र सङ्गठित गर्न संस्थागत क्षमता विकासमा सहयोग प्रदान गर्ने;
- पारदर्शी र परामर्शजन्य, द्विपक्षीय र बहुपक्षीय नीतिगत विकास प्रक्रियाहरूको प्रवर्द्धन र सहजीकरण गर्ने;
- लैंगिकीकरण गरिएको क्षेत्र, विशेषगरी घरेलु श्रमको क्षेत्रमा रोजगारदाताहरूको सञ्जालको गठन सहजीकरण गर्ने र नीति-निर्माण तथा कार्यान्वयनमा उनीहरूको संलग्नता बढाउने ।

नागरिक समाज : आप्रवासी महिलाहरूलाई सशक्त बनाउने

- सहकर्मी सञ्जालीकरणलाई बलियो बनाउने र नीतिगत अनुसन्धान, परामर्श र समीक्षा प्रक्रियाहरूमा महिलाहरूलाई संलग्न गराउन तल्लो तहमा लगानी गर्ने, र त्यसमा सन्धि निकाय र अन्तरसरकारी सम्झौताको प्रयोग गर्ने ;
- विश्वव्यापी संवाद र समीक्षा प्रक्रियामा प्रभावकारी सहभागिताको माध्यमबाट राष्ट्रिय, क्षेत्रीय र अन्तर्राष्ट्रिय मञ्चहरूमा आप्रवासी महिला श्रमिकहरूको सहभागितालाई सहजीकरण र सहयोगलाई निरन्तरता दिने;
- महिला आप्रवासी श्रमिकहरूको विविधतापूर्ण वास्तविकता र उनीहरूका अधिकारहरूको संरक्षण गर्ने आवश्यक शासन प्रणाली र ढाँचाहरूको पक्षमा जनचेतना बढाउने कार्यलाई निरन्तरता दिने ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू :

१. OHCHR, २०१३. आप्रवासन र मानव अधिकार, अन्तर्राष्ट्रिय आप्रवासनको मानवअधिकार आधारित शासन सुधार
२. <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/unwomen-evaluation-handbook-en.pdf?la=en&vs=1401>
३. यूएन वुमन, २०१७. आप्रवासी घरपरिवारहरूको अधिकार: लैङ्गिक उत्तरदायी रोजगार सम्भौता।
४. आईएलओ र यूएन युनिभर्सिटी, २०१७. हानिकारक तरिकामा सुरक्षित वा राख्नुहुन्छ ? ASEAN देशहरूमा महिला श्रम प्रवासमा बाधा र प्रतिबन्ध र आईएलओ, २०१८. श्रीलङ्का महिला प्रवासी श्रमिक र पारिवारिक पृष्ठभूमि रिपोर्ट।
५. आप्रवासनका लागि विश्वव्यापी सम्भौतामा महिला मानवअधिकारलाई सम्बोधन गर्नका लागि विशेषज्ञ कार्य समूह, २०१८. अड्क १: माइग्रेसनका लागि ग्लोबल-उत्तरदायी विश्वव्यापी सम्भौताका लागि कदमहरू (संयुक्त राष्ट्र महिला)।
६. भारत सरकार, २०१५. वार्षिक प्रतिवेदन २०१४-२०१५। MOIA.
७. थप जानकारीको लागि हेर्नुहोस् <http://www.saarc-sec.org/> थप जानकारीका लागि हेर्नुहोस् , <http://migration.panosa.org/migration/saarc-initiative-and-migrant-labor/>
८. कोलम्बो प्रक्रिया एसियामा श्रमिक पठाउने १२ देशहरूमा समावेश वैदेशिक रोजगार र सम्भौता श्रमको व्यवस्थापनमा एक क्षेत्रीय परामर्श प्रक्रिया हो। थप जानकारीका लागि हेर्नुहोस्, <https://www.colomboprocess.org/>
९. अबुधाबी वार्ता साफेदारीको धारणामा आधारित छ, र स्रोत तथा गन्तव्यका देशहरूमा साभा जिम्मेवारीमा आधारित छ। यो एसिया र मध्यपूर्वमा स्रोत र गन्तव्यको देशमा समावेश छ। थप जानकारीका लागि, हेर्नुहोस् <http://abudhabidialogue.org.ae/>
१०. काठमाडौं महासचिवको घोषणापत्र, १६ नोभेम्बर २०१८।
११. कोलम्बो मन्त्रिपरिषद्को घोषणापत्र, २५ अगस्ट २०१६।
१२. जे हेनबेरी, एच केसी, एन पाइपर, २०१८

This page is intentionally left blank.

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
  @unwomenasia



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

