



International
Labour
Organization



#RATIFY
C190

► कामको संसारमा हुने
हिंसा तथा दुर्यवहार उन्मूलन सम्बन्धी

अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धी नं. १९०,
सिफारिश नं. २०६ तथा प्रस्ताव

प्रतिलिपि अधिकार ©: अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन २०२१

प्रथम प्रकाशन २०२१

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका प्रकाशनहरूमा विश्वव्यापी प्रतिलिपि अधिकार सम्बन्धी महासन्धीको प्रोटोकोल २ अन्तर्गतको प्रतिलिपि अधिकारको व्यवस्था आकर्षित हुन्छ। तैपनि, यसका संक्षिप्त अंशहरू अनुमति बिना नै स्रोत उल्लेख गरी पुनरुत्पादन गर्न सकिनेछ। पुनरुत्पादनको अधिकार वा अनुवादको अधिकारको लागि, आईएलओ प्रकाशन (अधिकार तथा ईजाजत) शाखा, अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालय, सीएच-१२११ जेनेभा २२, स्वीजरल्याण्डमा आवेदन पठाउनुपर्नेछ वा इमेलबाट rights@ilo.org मा आवेदन पठाउनुपर्छ। अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालय त्यस्ता आवेदनहरूको स्वागत गर्दछ।

पुस्तकालय, प्रतिष्ठानहरू र पुनरुत्पादनको अधिकार पाएका सङ्गठनमा दर्ता भएका अन्य प्रयोगकर्ताहरूले यस प्रयोजनको लागि उनीहरूलाई प्रदान गरिएको ईजाजतको आधारमा प्रतिलिपिहरू बनाउन सक्छन्।

आफ्नो देशमा पुनरुत्पादन अधिकार भएको संस्थाबारे जानकारी लिन www.iftro.org हेर्नुहोस्।

कामको संसारमा हिंसा तथा दुर्व्यवहार अन्त्य: अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको महासन्धी १९०, सिफारिस २०६, र यससँग सम्बन्धित प्रस्तावहरू।

ISBN: ९७८-९२-२-०३५७०९-५ (print pdf)

ISBN: ९७८-९२-२-०३५७१०-१ (web pdf)

आईएलओका प्रकाशनहरूमा प्रयोग भएको शैली संयुक्त राष्ट्र संघको अभ्याससँग मिल्ने गरी प्रयोग भएका छन्, र तीनमा प्रस्तुत सामग्रीहरूले कुनै पनि मुलुकको कानुनी हैसियत, यसको कार्यक्षेत्रको इलाका वा सरहद, वा यसको साँधसिमानाको विषयमा कुनै पनि हिसाबले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको धारणाको प्रतिनिधित्व गर्दैनन्।

नाम उल्लेख भएका लेखहरू, अध्ययनहरू तथा अन्य सामग्रीमा प्रस्तुत विचार वा धारणाहरूको जिम्मेवारी पूर्णतया लेखकहरूमा रहन्छ, र यसलाई प्रकाशन गर्दा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयले यसको समर्थन गरेको भन्ने बुझिनु हुँदैन।

प्रतिष्ठानहरू र व्यावसायिक उत्पादन र प्रक्रियाहरूको नाम उल्लेख हुनाले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयले त्यसलाई अनुमोदन गरेको भन्ने अर्थ लाग्दैन, र कुनै प्रतिष्ठान, व्यवसायिक उत्पादन वा प्रक्रियालाई उल्लेख नगरेकाले यसलाई इन्कार गरेको भन्ने अर्थ पनि लाग्दैन।

आईएलओका प्रकाशनहरू र विद्युतीय उत्पादनहरूबारे जानकारी www.ilo.org/publns मा पाउन सकिन्छ।

Cover photo: © ILO

Printed in Nepal

► प्राक्कथन

अन्तर्राष्ट्रिय समुदायले कामको संसारमा हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई सहनु हुँदैन र यसको अन्त्य हुनुपर्छ भन्ने प्रष्ट पारेको छ। सन् २०१९को जुन २१ (वि.स. २०७६, असार ६ गते)मा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सम्मेलनले कामको भविष्य सम्बन्धी शतवार्षिकी घोषणापत्र पारित गर्दै, हिंसा तथा दुर्व्यवहार रहित कामको संसारमा सम्बन्धी प्रष्ट प्रतिवद्धता व्यक्त गरेको थियो। सोही दिन, शतवार्षिकी सम्मेलनले हिंसा तथा दुर्व्यवहार विरुद्धको महासन्धी (१९०) र सिफारिस (२०६)लाई अवलम्बन गर्दै यस प्रतिवद्धतालाई जीवन दियो।

हिंसा तथा दुर्व्यवहार विरुद्ध अहिले विश्वव्यापी रूपमा उठेको आवाजभन्दा पहिले पनि आईएलओ का दस्तावेजहरूमा यो विषयमा अन्तर्राष्ट्रिय कदम अपरिहार्य छ भन्ने निर्णय गरेका थिए। महासन्धी र सिफारिस अवलम्बन गर्ने यो भन्दा अर्को उपयुक्त समय हुन सक्दैनथ्यो र यसको महत्व सम्मेलनमा सहभागी हुनेहरू वा टाढाबाट अवलोकन गर्नेहरूमा मात्रै सिमित भएन। कामको संसारका अगुवाहरूले इतिहास निर्माण गरेका थिए, र कामको संसारमा हिंसा र दुर्व्यवहार अन्त्य गर्ने सम्बन्धी पहिलो पटक अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड निर्धारण गरेका थिए। उनीहरूले निर्णयात्मक कदम चालेका थिए, र उनीहरूको कामले दीर्घकालीन र पर सम्म असर पार्नसक्छ र पार्नुपर्छ।

पहिलो पटक, हिंसा तथा दुर्व्यवहार मुक्त कामको संसार सम्बन्धी अधिकार अन्तर्राष्ट्रिय सन्धीमा अङ्गीत भएको छ। पहिलो पटक, समावेशी, एकीकृत र लैङ्गिक उत्तरदायी तरिकाबाट हिंसा तथा दुर्व्यवहारको रोकथाम गर्ने र सम्बोधन गर्ने बारे प्रष्ट र साझा रूपरेखा बनेको छ। कामको संसारमा भैरहेको शिघ्र परिवर्तनको पक्षलाई आत्मसात् गर्ने यी दस्तावेजहरू समयको परीक्षणमा खरो उत्रनेछन्।

कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार जतातै व्याप्त छ। यसले सबै देशलाई असर गरेको छ। सबै पेशा व्यवसायलाई असर गरेको र सबै कार्य अवस्थाहरूलाई असर गरेको छ। यो विभिन्न स्वरूप र परिवेशहरूमा देखा पर्छ। यसले व्यक्तिहरूलाई उनीहरूको आत्मसम्मानबाट वञ्चित गराउँछ, र मर्यादित काम र सामाजिक न्यायको अवधारणासँग यो मेल खाँदैन। असमानताको निरन्तरता, जनसंख्याको संरचनामा परिवर्तन, कामको व्यवस्थामा परिवर्तन र प्रविधिले लैङ्गिकतामा आधारित हिंसा तथा दुर्व्यवहार लगायत अन्य हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई बढाउँछ।

मर्यादा र सम्मानमा आधारित र हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट मुक्त कामको भविष्य सुनिश्चित गर्न सकियोस् भनी महासन्धी १९० को अनुमोदन तथा कार्यान्वयनलाई प्रवर्धन गर्ने विषयमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठन (आईएलओ) प्रतिवद्ध छ।

गाइ राडर

महानिर्देशक

कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धी नं. १८०

► प्रस्तावना

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यलयको प्रशासनिक निकायको आवह्वानमा जेनेभामा जुन १०, २०१९ मा बसे को अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासम्मेलनको १०८औं (शताब्दीयौं) सत्रले

फिलाडेल्फियाको घोषणाले सुनिश्चितता गरेको जातिय वा लैङ्गिक भेदभाव बिना सबै मानवजातिलाई आर्थिक सुरक्षा र समान अवसरका साथै स्वतन्त्रता र मर्यादा सहितको भौतिक कल्याण र आध्यात्मिक विकास दुवै पाउने अधिकार हुनेछ भन्ने कुरालाई पुनस्मरण गर्दै, र अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको मौलिक अभिसन्धीहरूको प्रासंगिकताको पुनः पुष्टि गर्दै, र

अन्य सान्दर्भिक अन्तर्राष्ट्रिय कानुनी दस्तावेजहरू जस्तै मानव अधिकारको विश्वव्यापी घोषणापत्र, नागरिक र राजनीतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध, आर्थिक, सामाजिक र सांस्कृतिक अधिकार सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अनुबन्ध, सबै प्रकारका जातीय विभेदको अन्त्य गर्ने सम्बन्धी महासन्धी, महिला विरुद्धका सबै प्रकारका भेदभावको उन्मूलन गर्ने अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धी, सबै आप्रवासी कामदारहरू र उनीहरूका परिवारका सदस्यहरूको अधिकार संरक्षण सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धि र अपाङ्गता भएका व्यक्तिको अधिकार संरक्षण सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय अभिसन्धीको प्रासङ्गिकतालाई पुनस्मरण गर्दै, र

हरेक व्यक्तिको लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार लगायतका कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट मुक्ति पाउने अधिकार रहेको कुरालाई मान्यता प्रदान गर्दै, र

कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारले मानव अधिकार उल्लङ्घन वा शोषणलाई बढावा दिनसक्ने र हिंसा तथा दुर्व्यवहार समान अवसरहरूको लागि खतरनाक हुने भएकोले यस्तो कुरा सभ्य र सम्मानजनक कामका लागि अस्वीकार्य र असंगत रहेको कुरालाई स्मरण गर्दै, र

मानव जातिको आपसी सम्मान र प्रतिष्ठामा आधारित कामगर्ने अभ्यासको लागि हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई निषेध गर्नुपर्ने कुराको महत्त्वलाई मान्यता गर्दै, र

हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई निषेध गर्न त्यस प्रति शुन्य सहनशीलताको वातावरणलाई अभिवृद्धि गर्ने सदस्यहरूको महत्त्वपूर्ण जिम्मेवारी रहेको र कामको संसारमा रहने सम्पूर्ण पक्षहरूले हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई निषेध र सम्बोधन गर्नको लागि त्यस्तो कार्यवाट संधै टाढा रहनुपर्छ भन्ने कुरालाई पुनस्मरण गर्दै, र

कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारले व्यक्तिको मानसिक, शारिरिक र यौनिक स्वास्थ्यका साथै आत्म-सम्मान र पारिवारिक तथा सामाजिक वातावरणमा समेत असर गर्ने कुरालाई स्विकार गर्दै, र

हिंसा तथा दुर्व्यवहारले सार्वजनिक तथा निजि सेवाको गुणस्तरमा असर गर्नुका साथै श्रम बजारमा काम गर्ने व्यक्तिहरू, त्यसमा पनि खास गरी महिलाहरूलाई प्रवेश गराउन, त्यहाँ राखिर हुन र निजहरूको उन्नतीको लागि समेत असर गर्ने कुरालाई ध्याल गर्दै, र

हिंसा तथा दुर्व्यवहार दिगो उद्यमशीलताको विकाससँग मेल नखाने र यसले संस्थामा काम र कार्यक्षेत्रको सम्बन्ध, कामदारको संलग्नता, संस्थाको प्रतिष्ठा र उत्पादनशीलतामा समेत नकारात्मक असर गर्ने कुरालाई विचार गर्दै, र

लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहारले महिला र बालिकाहरूलाई गम्भिर असर गर्ने कुरालाई स्विकार गर्दै र लैङ्गिक भेदभावका सम्बन्धमा एकै खालका मानिसिक सोच भएका, बहु तथा विभेदकारी सोचका विभिन्न रूपमा रहेका प्रमुख जडहरू र असमान लैङ्गिक शक्ति सम्बन्ध जस्ता चुनौतीहरूसँग जुध्ने समावेशी, एकीकृत र लैङ्गिक उत्तरदायी दृष्टिकोणहरू कार्यक्षेत्रमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको अन्त्यको लागि अत्यावश्यक छन् भन्ने कुरालाई मान्दै, र

घरेलु हिंसाले रोजगारी, उत्पादनशीलता र स्वास्थ्य तथा सुरक्षामा असर गर्न सक्ने र सरकारहरू, रोजगारदाताहरू, श्रमिक संगठनहरू र श्रमबजारका संस्थाहरूले, अन्य उपाय मध्येको एक अंगको रूपमा घरेलु हिंसाको असरलाई बुझ्न, त्यसको प्रतिवाद गर्न र त्यस्ता समस्यालाई सम्बोधन गर्न सहयोग गर्न सक्छन् भन्ने कुरालाई संभिदै, र

यस सत्रको कार्यसूचीको पाँचौँ प्रस्तावको रूपमा रहेको कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार सम्बन्धी निश्चित प्रस्तावहरूलाई ग्रहण गर्ने निर्णय गर्दै, र

यी प्रस्तावहरूले अन्तर्राष्ट्रिय महासन्धीको रूप धारण गर्नेछन् भन्ने कुराको सुनिश्चित गर्दै,

सन् दुई हजार उन्नाइस साल जुन महिना एक्काइस तारीखमा निम्न महासन्धीलाई ग्रहण गरेको छ, जसलाई हिंसा तथा दुर्व्यवहार सम्बन्धी महासन्धी, २०१९ भनी सम्बोधन गरिनेछ ।

► क. परिभाषाहरू

धारा-१

१. यस महासन्धिको प्रयोजनको लागि:

(क) “कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार” भन्ने शब्दावलीले अस्विकार्य व्यवहार र अभ्यास वा सो को धम्किलाई जनाउनेछ, चाहे त्यो एक पटक गरिएको होस वा पटक-पटक होस, जसको उद्देश्य, परिणाम वा सम्भावित परिणाम शारिरिक, मनोवैज्ञानिक, यौनिक वा आर्थिक क्षति पुर्याउनु लगायत लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार हुन्छ ।

(ख) “लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार” भन्नाले कुनै व्यक्तिहरू प्रति लक्षित गरी उनीहरूको लिङ्ग वा लैङ्गिक भिन्नता वा असमानरूपमा कुनै खास लिङ्ग वा लैङ्गिक भिन्नता भएको व्यक्तिलाई असर गर्नेगरी गरिने यौन दुर्व्यवहार लगायतको हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई जनाउनेछ ।

- यस धाराको परिच्छेद १ को उप-परिच्छेद (क) र (ख) प्रति कुनै पुर्वाग्रह बिना राष्ट्रिय कानून र नियमहरूमा कुनै एकल अवधारणा वा छुट्टै अवधारणाहरूलाई समेट्ने गरी परिभाषा गर्न सकिनेछ ।

► ख. क्षेत्र

धारा-२

- यस महासन्धिले राष्ट्रिय कानून र अभ्यासबाट परिभाषित गरिएका कर्मचारी लगायतका श्रमिक र अन्य व्यक्तिहरूका साथै उनीहरूको करारिय हैसियत जुनसुकै भएको भएतापनि काम गर्ने व्यक्ति, इनटर्न र नयाँ भर्ति भएका सिकारू लगायतका तालिममा रहेका व्यक्तिहरू, रोजगारी समाप्त भएका श्रमिकहरू, स्वयंसेवक, कामको खोजिमा भएका व्यक्तिहरू र रोजगारदाताको अधिकार, कर्तव्य र जिम्मेवारी बहन गरिरहेका व्यक्तिहरू लगायत कामको संसारमा रहेका श्रमिक तथा अन्य व्यक्तिहरूलाई सुरक्षा प्रदान गर्दछ ।
- यो महासन्धी निजि वा सरकारी जुनसुकै, औपचारिक वा अनौपचारिक दुवै अर्थतन्त्र र शहरी वा ग्रामिण इलाकाका सबै क्षेत्रहरूमा लागु हुन्छ ।

धारा-३

यो महासन्धी कामको संसारका साथै कामको क्रममा हुने कार्यको साथ जोडिएको वा कामबाट उत्पन्न हुने निम्न कुरासँग सम्बन्धित क्षेत्रमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारका सम्बन्धमा लागु हुन्छः-

- उनीहरू रहेको काम गर्ने सार्वजनिक र निजि स्थान लगायतको कामको संसारमा,
- श्रमिकले भुक्तानी लिने, आराम गर्ने वा खाना खाने वा सरसफाई गर्ने, धुने र कपडा फेर्ने सुविधा प्रयोग गर्ने स्थानमा,
- कामसँग सम्बन्धित भ्रमण, यात्रा, तालिम, कार्यक्रम वा सामाजिक गतिविधिको समयमा,
- सूचना तथा सञ्चार प्रविधीबाट सञ्चालन भएका लगायतका कामसँग सम्बन्धित सञ्चार मार्फत,
- रोजगारदाताले प्रदान गरेको बासस्थानमा, र
- काममा जाने र त्यहाँबाट आउने क्रममा ।

► ग. मूल सिद्धान्तहरू

धारा-४

- यो महासन्धीलाई अनुमोदन गर्ने सबै सदस्यहरूले कामको संसारमा रहेका हरेक व्यक्तिलाई हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट मुक्तगरी उनीहरूको अधिकारको सम्मान र प्रवर्धन गर्नेछन ।
- हरेक सदस्यहरूले कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको रोकथाम र उन्मूलनको

लागि राष्ट्रिय कानून र परिस्थिति अनुसार रोजगारदाता र श्रमिकका प्रतिनिधिहरूसँगको परामर्शमा समावेशी, एकीकृत र लैङ्गिक उत्तरदायी अवधारणालाई अवलम्बन गर्नेछन । यस्तो दृष्टिकोणले जहाँ लागु हुन्छ त्यहाँ तेश्रोपक्षहरू संलग्न हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई समेतलाई समेट्दछ, जसमा निम्न कुराहरू समेत पर्दछ :

- (क) कानूनमा हिंसा तथा दुर्व्यवहार निषेध गर्ने,
 - (ख) हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई सम्बोधन गर्ने उचित नितिहरूको सुनिश्चितता गर्ने,
 - (ग) हिंसा तथा दुर्व्यवहारको रोकथाम गर्ने र तिनको विरुद्धमा लड्ने उपायहरूलाई लागु गर्नको लागि विस्तृत रणनीतिलाई अवलम्बन गर्ने,
 - (घ) प्रवर्तन र अनुगमन संयन्त्रहरूको स्थापना वा सुदृढीकरण गर्ने,
 - (ङ) पीडितहरूको लागि उपचार र सहायतामा पहुँचको सुनिश्चितता गर्ने,
 - (च) प्रतिबन्धको लागि व्यवस्था गर्ने,
 - (छ) उचित पहुँचयोग्य नमुना बमोजिमका साधन, सहायता, शिक्षा र तालिमको विकास गर्ने तथा चेतना फैलाउने, र
 - (ज) हिंसा तथा दुर्व्यवहारको मुद्दाको निरिक्षण र अनुसन्धानको लागि श्रम निरिक्षकहरू वा अन्य अख्तियारप्राप्त निकाय लगायतको प्रभावकारी संयन्त्रको सुनिश्चितता गर्ने ।
३. यस धाराको परिच्छेद २ मा उल्लेख गरिएको अवधारणालाई अवलम्बन र लागु गर्दै हरेक सदस्यले सरकार तथा रोजगारदाता र श्रमिक तथा उनीहरूका सम्बन्धित संगठनहरूको जिम्मेवारीको प्रकृति र सिमालाई ध्यानमा राखेर उनीहरूको फरक तथा परिपुरक भूमिका र कार्यको सम्मान गर्नेछन् ।

धारा-५

कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको रोकथाम र उन्मूलन गर्ने दृष्टिकोण सहित हरेक सदस्यले कामका मौलिक सिद्धान्त र अधिकारहरू खासगरी संगठित हुने स्वतन्त्रता र सामुहिक सौदाबाजीको अधिकारको प्रभावकारी मान्यता र सबै प्रकारको बाधा वा जबरजस्ती श्रमको उन्मूलन, बाल श्रमको प्रभावकारी रूपमा अन्त्य र रोजगारी र पेशा सम्बन्धी भेदभावको उन्मूलन लगायत सम्मानजनक कामको प्रवर्धन जस्ता कुराहरूलाई सम्मान गर्ने, प्रवर्धन गर्ने र मान्यता दिनेछन् ।

धारा-६

हरेक सदस्यले महिला श्रमिकका साथै कामको संसारमा असंगतपूर्ण तरिकाले हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट प्रभावित भएका एक वा सो भन्दा बढी जोखिमपूर्ण समुहमा रहेका अन्य व्यक्तिहरू वा जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका समुहहरू लगायत रोजगारी तथा पेशामा समानताको हक र गैर-भेदभावको सुनिश्चितताको लागि कानून, नियम र नितिहरू लागु गर्नेछन् ।

► घ. संरक्षण र रोकथाम

धारा-७

धारा १ सँग प्रतिकुलता वा अनुकुलता बिना हरेक सदस्यले लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार लगायतका कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको परिभाषा र निषेधको लागि कानुन र नियमहरू लागु गर्नेछन् ।

धारा-८

हरेक सदस्यहरूले कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई रोक्नको लागि निम्न कुराहरू लगायतका उचित उपायहरू अवलम्बन गर्नेछ ।

- (क) अनौपचारिक अर्थतन्त्रमा काम गर्ने श्रमिकका सम्बन्धमा सार्वजनिक निकायहरूको महत्वपूर्ण भूमिकालाई मान्यता दिने,
- (ख) श्रमिक तथा अन्य सम्बन्धित व्यक्तिहरू हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट बढी असुरक्षित हुने क्षेत्र वा पेशा वा कार्य व्यवस्था सम्बन्धित रोजगारदाताहरू र श्रमिकहरूका सम्बन्धित संस्था र अन्य माध्यमबाट पहिचान गर्ने, र
- (ग) त्यस्ता व्यक्तिहरूको प्रभावकारी रूपमा संरक्षण गर्नको लागि उपायहरू अवलम्बन गर्ने ।

धारा-९

हरेक सदस्यले लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार लगायत कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार निषेध गर्नको लागि त्यस सम्बन्धमा रोजगारदाताले चालनुपर्ने नियन्त्रणको तह सम्मको उचित कदमको लागि खासगरी निम्न कुराहरू गर्नको लागि कानुन र नियमहरू लागु गर्नेछन्:

- (क) श्रमिकहरू र उनीहरूका प्रतिनिधिहरूसँगको परामर्शमा कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार सम्बन्धी निति बनाई लागु गर्न,
- (ख) हिंसा तथा दुर्व्यवहार र त्यसबाट पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्यको व्यवस्थापन उत्पन्न हुने मनोसामाजिक जोखिमलाई ध्यान दिन,
- (ग) खतरा पत्ता लगाउन र श्रमिक र उनीहरूका प्रतिनिधिहरूको सहभागितामा हिंसा तथा दुर्व्यवहारको जोखिमको विश्लेषण गर्न र त्यस्ता जोखिमहरूलाई रोकथाम र नियन्त्रणको लागि आवश्यक कदम चाल्ने,
- (घ) पहिचान गरिएको खतरा र हिंसा तथा दुर्व्यवहारको जोखिम र त्यससँग सम्बन्धित रोकथाम र संरक्षणका उचित उपायहरूका साथै यस धाराको उपधारा (क) मा उल्लेखित नितिका सम्बन्धमा श्रमिक र अन्य सम्बन्धित व्यक्तिहरूको अधिकार र जिम्मेवारीका सम्बन्धमा उचित र पहुँचयोग्य ढाँचामा श्रमिक र अन्य सम्बन्धित व्यक्तिहरूलाई जानकारी र तालिम प्रदान गर्ने,

► ड. प्रवर्तन र उपचार

धारा-१०

हरेक सदस्यले निम्न कुराहरूको लागि उचित कदम चाल्नेछन्:-

- (क) कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार सम्बन्धमा राष्ट्रिय कानून र नियमहरूको अनुगमन गरी लागु गर्न,
- (ख) कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार सम्बन्धमा उचित र प्रभावकारी उपचारमा सहज पहुँच, सुरक्षित, निष्पक्ष र प्रभावकारी रूपमा रिपोर्टिङ गर्ने र विवादको समाधान गर्ने संयन्त्र र कार्यविधीको सुनिश्चितता गर्न, उदाहरणको लागि
 - (अ) उचित भएसम्म कामको संसार तहमा विवाद समाधानको संयन्त्रका साथै उजुरी र अनुसन्धानको कार्यविधी,
 - (आ) कार्यस्थलमा बाहिरी विवाद समाधान संयन्त्र,
 - (इ) अदालत वा न्यायाधिकरण,
 - (ई) उजुरीकर्ता, पीडित, साक्षी र गलतकामको जानकारी प्रदानगर्ने व्यक्तिलाई पीडा पुर्याउने वा बदला लिने कार्यको विरुद्धमा संरक्षण, र
 - (उ) उजुरीकर्ता र पीडितहरूलाई कानुनी, सामाजिक, स्वास्थ्य उपचार र प्रशासनिक सहायता सम्बन्धी कार्यहरू,
- (ग) उचित र सम्भव भएसम्म त्यस्तो काममा संलग्न व्यक्तिहरूको निजीमामिला र गोपनियताको संरक्षण र निजी मामिला र गोपनियताको लागि आवश्यक पर्ने कुराहरूको दुरुपयोग हुनेछैन भन्ने कुराको सुनिश्चितता गर्ने,
- (घ) कामको संसारमा हिंसा तथा दुर्व्यवहार भएको खण्डमा उपयुक्त प्रतिबन्धको लागि व्यवस्था गर्न,
- (ङ) कामको संसारमा हुने लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट पीडितहरूका लागि लैङ्गिक उत्तर दायी, सुरक्षित र प्रभावकारी उजुरी र विवाद समाधान गर्ने संयन्त्र, सहयोग, सेवा र उपचारको व्यवस्था गर्न,
- (च) घरेलु हिंसाको असरलाई पहिचान गर्ने र यसको कामको संसारमा हुने असर न्युनिकरण गर्नको लागि सकेसम्म ब्यवहारिक कदम चाल्नु,
- (छ) श्रमिकलाई हिंसा तथा दुर्व्यवहारको कारण उनीहरूको जिवन, स्वास्थ्य र सुरक्षामा तत्काल र गम्भिर खतरा उन्पन्न हुनसक्ने कुरालाई विश्वासगर्न सकिने उचित र तर्कसंगत कारण भएमा, प्रतिहिंसाबाट पीडित नहुने वा अन्य गलत परिणाम नआउनेगरी र व्यवस्थापनलाई सो कुराको जानकारी दिने कर्तव्य पुरा गरेर आफ्नो कार्यबाट अलग हुने अधिकारको सुनिश्चितता गर्न, र

- (ज) कानून बमोजिम न्यायिक वा प्रशासनिक निकायमा पुनरावेदन गर्न पाउने अधिकारको व्यवस्था सहित श्रम निरीक्षकहरू र अन्य सम्बन्धित अधिकारीहरूलाई हिंसा तथा दुर्व्यवहार रोक्ने कामका सम्बन्धमा तत्काल कार्यकारी बलको प्रयोगका साथै उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्नको लागि आदेश जारी गर्न र जिवन, स्वास्थ्य र सुरक्षामा गम्भिर खतरा उत्पन्न हुने भएमा त्यस्तो कामलाई रोक्नको लागि आदेश दिन अख्तियारी प्रदान गरिने कुराको सुनिश्चितता प्रदान गर्न ।

► च. निर्देशन, तालिम र सचेतना अभिवृद्धि

धारा-११

हरेक सदस्यले रोजगारदाता र श्रमिकका प्रतिनिधीहरूसँगको परामर्शमा निम्न कुराहरूको सुनिश्चितताको लागि दाबी गर्नेछन्:

- (क) पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य र गैर-विभेद र आप्रवासन जस्ता कुराहरूसँग सम्बन्धित राष्ट्रिय नितिहरूमा कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई सम्बन्धित समावेश गर्न,
- (ख) रोजगारदाता र श्रमिक तथा उनीहरूका संस्थाहरूका साथै सम्बन्धित अधिकारीहरूलाई लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार लगायत कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारका सम्बन्धमा उचित त पहुँचयोग्य ढाँचामा निर्देशिका, स्रोत सामाग्री, तालिम वा अन्य सामाग्री प्रदान गर्ने, र
- (ग) जागरुकता बढाउने अभियान लगायतका कदमहरू चाल्ने ।

► छ. लागु गर्ने तरिकाहरू

धारा-१२

यस महासन्धीका प्रावधानहरूलाई राष्ट्रिय कानून तथा नियमहरूका साथै राष्ट्रिय अभ्यास अनुकुल हुने गरी बनेका सामुहिक सम्झौताहरूको माध्यमबाट लागु गरिनेछ । साथै हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई समेट्नेगरी विद्यमान पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्यलाई विस्तार र ग्रहण गर्नुकासाथै आवश्यक भएमा अन्य विशेष उपायहरूको विकास गरिनेछ ।

► ज. अन्तिम प्रावधानहरू

धारा-१३

यस महासन्धीको औपचारिक अनुमोदनलाई दर्ताको लागि अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महानिर्देशक समक्ष पत्राचार गरिनेछ ।

धारा-१४

१. यो महासन्धी अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका ती सदस्यहरूको लागि मात्र बाध्यकारी हुनेछ, जसले यसलाई अनुमोदन गरेको ब्येहोरा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका महानिर्देशक समक्ष दर्ता हुनेछ ।
२. यो महासन्धीलाई दुई सदस्यहरूले गरेको अनुमोदन महानिर्देशक समक्ष दर्ता भएको मितिले बाह्र महिना पछि लागु हुनेछ ।
३. त्यसपछि अन्य कुनै पनि सदस्यको हकमा यो महासन्धी सो सदस्यले अनुमोदन गरेको कुरा दर्ता भएको मितिले बाह्र महिना पछि लागु हुनेछ ।

धारा-१५

१. यस महासन्धीलाई अनुमोदन गर्ने सदस्यले सोलाई अनुमोदन गरी पहिलो पटक लागु भएको मितिले दश वर्ष पछि यसलाई अन्त्य गरेको कुराको सूचना अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका महानिर्देशक समक्ष दर्ता गरेर अन्त्य गर्न सक्नेछ । यस्तो महासन्धीको अन्त्य गरिएको भन्ने सूचना यसलाई दर्ता गरेको मितिले एक वर्ष सम्म लागु हुनेछैन ।
२. यस महासन्धीलाई अनुमोदन गरेको हरेक सदस्य, जुन सदस्यले माथिल्लो अनुच्छेदमा उल्लेख गरे बमोजिमको दश वर्षको अवधी समाप्त भएको वर्ष भित्र, यस धारामा उल्लेख भए बमोजिम यस महासन्धीको अन्त्यको सूचना दिन पाउने आफ्नो अधिकारलाई प्रयोग नगरेमा त्यस्तो सदस्यको लागि अर्को दश वर्ष सम्मको लागि यो महासन्धी बाध्यकारी हुनेछ र त्यसपछि यस धारामा उल्लेख भएको शर्तको अधिनमा रही हरेक दश वर्षको नयाँ अवधीको पहिलो वर्षमा यस महासन्धीको अन्त्य गरेको सूचना दिन सक्नेछन् ।

धारा-१६

१. अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका महानिर्देशकले अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका सदस्यले यस महासन्धीको अनुमोदन भएको कुराको जानकारी र महासन्धीको अन्त्य गरेको कुराको सूचना दर्ता भए पछि संगठनका सबै सदस्यहरूलाई दिनेछन् ।
२. महानिर्देशकले संगठनका सदस्यहरूले महासन्धीको दोस्रो अनुमोदन भएको कुराको सूचना सदस्यहरूलाई प्रदान गर्दाको समयमा सो महासन्धी कुन मिति देखि लागु हुने हो सो को बारेमा संगठनका सदस्यहरूलाई ध्यानाकर्षण गराउनेछन् ।

धारा-१७

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयका महानिर्देशकले अधिल्लो धारा बमोजिम महासन्धीको अनुमोदन र अन्त्य भएको कुराको सूचना दर्ता भएपछि त्यसको पूर्ण विवरण संयुक्त राष्ट्र संघको बडापत्रको धारा १०२ बमोजिम दर्ताको लागि संयुक्त राष्ट्र संघका महासचिव पत्राचार गर्नेछन् ।

धारा-१८

सो समयमा आवश्यकता महसुस भएमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयको प्रशासनिक निकायले यस महासन्धीले गरिरहेको कामको प्रतिवेदन महासभा समक्ष प्रस्तुत गर्न सक्नेछ र यसको सम्पुर्ण वा कुनै भागको संशोधन गर्न चाहेर पेश गरेको सो सम्बन्धी प्रस्तावका बारेमा सभामा जाँचबुझ गरिनेछ ।

धारा-१९

१. सभाले यस महासन्धीलाई परिमार्जन गरी नयाँ महासन्धीलाई ग्रहण गरेको खण्डमा नयाँ महासन्धीले अन्यथा व्यवस्था गरेको अवस्थामा बाहेक:
 - (क) माथी धारा १५ मा जुनसुकै कुरा लेखिएको भएतापनि, नयाँ र परिमार्जित महासन्धी लागु भएको अवस्थामा एउटा सदस्यले नयाँ परिमार्जित महासन्धीलाई गरेको अनुमोदनबाट यस महासन्धी तत्काल लागु हुने गरी स्वतः अन्त्य हुनेछ ।
 - (ख) कुनै मितिदेखी नयाँ परिमार्जित महासन्धी लागु गरेर सदस्यहरूलाई अनुमोदन गर्नको लागि खुला गरिन्छ भने सो मितिदेखि यो महासन्धी समाप्त हुनेछ ।
२. यस महासन्धीलाई अनुमोदन गरेका र नयाँ परिमार्जित महासन्धीलाई अनुमोदन नगरेका सदस्यहरूको हकमा यो महासन्धी जस्ताको त्यस्तैरूपमा यथावत लागु हुनेछ ।

धारा-२०

यस महासन्धीका अंग्रेजी र फ्रेन्च भाषामा अनुदित प्रतिहरू समानरूपमा आधिकारिक रहेका छन् । प्रस्तुत महासन्धी जुन एक्काइस दुईहजार उन्नाइसमा जेनेभामा सम्पन्न अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासभाको एक सय आठौँ सत्रमा विधिवतरूपले ग्रहण गरिएको प्रमाणिक पाठ भएको घोषणा गरियो । सो को विश्वासनियताको लागि हामीले सन् २०१९ को जुन महिनाको सोही दिन यसमा हस्ताक्षर गरेका छौं ।

सम्मेलनको अध्यक्ष
अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयको महानिर्देशक

कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको उन्मूलन सम्बन्धी सिफारिश नं. १०६

► प्रस्तावना

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यलयको प्रशासनिक निकायको आवाह्वानमा जेनेभामा जुन १०, २०१९ मा बसेको अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासम्मेलनको १०८औं (शताब्दीयौं) सत्रमा अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासभाले,

कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धी, २०१९ लाई ग्रहण गर्दै, र

कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार सम्बन्धी निश्चित प्रस्ताव, जुन सो सत्रको छलफलको पाँचौं प्रस्तावको रूपमा रहेको थियो, लाई ग्रहण गर्ने निर्णय गर्दै, र

यी प्रस्तावहरूले हिंसा तथा दुर्व्यवहारको उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धी, २०१९ को परिपुरक सिफारिशको रूप लिनेछन भन्ने कुरालाई निश्चित गर्दै,

सन् दुई हजार उन्नाइस साल जुन महिना एक्काइस तारीखमा निम्न बमोजिमका सिफारिशहरूलाई ग्रहण गरेको छ, जसलाई कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको उन्मूलन सम्बन्धी सिफारिश, २०१९ भनी सम्बोधन गरिनेछ ।

१. यस सिफारिशका प्रावधानहरूले हिंसा तथा दुर्व्यवहारको उन्मूलन सम्बन्धी महासन्धी, २०१९ (यस पछि “महासन्धी” भनी सम्बोधन गरिएको छ ।) लाई अनुपुरण गर्नेछन र यीनलाई त्यस महासन्धीको अभिन्न अंगको रूपमा मान्नु पर्नेछ ।

क. मूल सिद्धान्तहरू

२. महासन्धीको धारा ४ को अनुच्छेद २ मा उल्लेख भएको समावेशी, एकीकृत र लैङ्गिक उत्तर दायी अवधारणालाई ग्रहणगरी त्यसको कार्यान्वयका लागि सदस्यहरूले कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई श्रम तथा रोजगार, पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य, समानता र गैर-भेदभाव सम्बन्धी कानून र फौजदारी कानून मध्य जहाँ उपयुक्त हुन्छ त्यहाँ सम्बोधन गर्नुपर्नेछ ।

३. सदस्यहरूले बढी हिंसा तथा दुर्व्यवहारको जोखिममा रहेका क्षेत्र, पेशा र कार्य व्यवस्था समेतमा रहेका सबै श्रमिक र रोजगारदाताहरूले संगठित हुने स्वतन्त्रता र संगठित हुने अधिकारको संरक्षण सम्बन्धी महासन्धी, १९४८ (नं. ८७) र संगठित हुने अधिकार र सामुहिक सौदाबाजी सम्बन्धी महासन्धी, १९४९ (नं. ९८) को भावना अनुरूप हुनेगरी संगठित

हुने स्वतन्त्रता र सामुहिक सौदाबाजीको हकको प्रभावकारी मान्यतालाई पुर्णरूपमा प्रत्याभूती गर्नुपर्नेछ ।

४. सदस्यहरूले निम्न कुराको लागि उचित कदम चाल्नुपर्नेछ ।

(क) हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई रोक्ने र त्यसलाई सम्बोधन गर्ने माध्यमको रूपमा सम्पूर्ण तहमा सामुहिक सौदाबाजीको अधिकारलाई प्रभावकारिरूपमा मान्यता दिने कुरालाई प्रवर्धन गर्ने र सम्भव भएसम्म कामको संसारमा घरेलु हिंसाको असरलाई कम गर्न, र

(ख) सामुहिक सौदाबाजीको प्रक्रिया र सामूहिक सम्झौताको विषयको बारेमा सम्बन्धित क्षेत्रका प्रचलन र राम्रो अभ्यासहरूसँग सम्बन्धित कुराहरूको जानकारीहरूको संकलन तथा प्रचार-प्रसारको माध्यमबाट त्यस्ता सामुहिक सौदाबाजीलाई सहयोग गर्न ।

५. सदस्यहरूले समान ज्याला सम्बन्धी महासन्धी (नं. १००) र यसको सिफारिश (नं. ९०), १९५१ र भेदभाव (रोजगार र पेशा) सम्बन्धी महासन्धी (नं. १११) र यसको सिफारिश (नं. १११) १९५८ तथा अन्य सम्बन्धित दस्तावेजहरू लगायत अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका समानता तथा भेदभाव विरुद्धका दस्तावेजहरूलाई ध्यानमा राखी राष्ट्रिय कानून, नियम र नितिहरूमा हिंसा तथा दुर्व्यवहार सम्बन्धी प्रावधानहरूलाई सम्बोधनको सुनिश्चितता गर्नुपर्नेछ ।

ख. संरक्षण र रोकथाम

६. राष्ट्रिय कानून, नियम र नितिहरूमा पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी महासन्धी, १९८१ (नं. १५५) र पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्यको लागि संवर्धनात्मक ढाँचा सम्बन्धी महासन्धी, २००६ (नं. १८७) जस्ता अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनका पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित दस्तावेज बमोजिम हिंसा तथा दुर्व्यवहारको अवस्थामा पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रावधान राजु पर्नेछ ।

७. सदस्यहरूले महासन्धीको धारा ९ (क) मा उल्लेख गरिएको कार्यस्थल सम्बन्धी नितिको तर्जुमा, कार्यान्वयन र अनुगमन गर्ने काममा श्रमिकहरू र उनीहरूका प्रतिनिधिहरूलाई सहभागी गराउनुपर्ने प्रावधानलाई कानून र नियमहरूमा उपयुक्त किसिमले उल्लेख गर्नुपर्दछ र त्यस्तो नितिमा निम्न कुराहरू समावेश गरिनुपर्दछ:-

(क) हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई सहन गरिने छैन भनेर बताउने,

(ख) उपयुक्त भएमा मापन गर्न सकिने उदेश्यहरू सहित हिंसा तथा दुर्व्यवहार रोकथाम कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्ने,

(ग) श्रमिक तथा रोजगारदाताको अधिकार र जिम्मेवारीहरू एकिन गर्ने,

(घ) उजुरी र छानबिन प्रक्रियाहरूका लागि जानकारी उपलब्ध गराउने,

- (ड) हिंसा तथा दुर्व्यवहारका घटनाहरू सम्बन्धी सम्पूर्ण आन्तरिक र वाह्य सञ्चारहरूलाई गम्भीर रूपले विचार गरीने र सोही बमोजिम कार्य गर्ने,
- (च) सम्पूर्ण किसिमका जोखिमको बारेमा सचेत गराउनको लागि श्रमिकहरूको अधिकारलाई सन्तुलनमा राख्दा महासन्धीको धारा १० (ग) मा उल्लेख भए बमोजिमको व्यक्तिहरूको गोपनीयता र गोप्यकुराको अधिकारलाई किटान गर्ने, र
- (छ) उत्पिडन र प्रतिकारको विरुद्धका उजुरी दिने, पीडित, साक्षी लगायत गलत कार्यहरूको बारेमा जानकारी दिने व्यक्तिहरूको संरक्षण गर्ने उपायहरू समावेश गर्ने ।
८. महासन्धीको धारा ९ (ग) मा उल्लेख भएबमोजिमको कामको संसारको जोखिम विश्लेषणले मनोसामाजिक खतरा र जोखिम लगायतका सम्भावित हिंसा तथा दुर्व्यवहार बढाउने कारक तत्वहरू को बारेमा ध्यान दिनुपर्दछ । निम्न कुराहरूमा हुने खतरा र जोखिमहरूलाई विशेष ध्यान दिनुपर्दछः-
- (क) आवश्यकता अनुसार काम गर्ने वातावरण र व्यवस्था, काम गर्ने संस्था र मानव स्रोत व्यवस्थापनबाट उत्पन्न हुने,
- (ख) ग्राहक, सेवाग्राही, सेवा प्रदायक, प्रयोगकर्ता, बिरामी र सार्वजनिक सदस्यहरू जस्ता तेश्रो पक्षको संलग्नता, र
- (ग) हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई समर्थन गर्ने खालका भेदभाव, शक्ति सम्बन्ध र लैङ्गिक, सांस्कृतिक र सामाजिक मुल्य मान्यताहरूको दुरुपयोगबाट उत्पन्न हुने ।
९. सदस्यहरूले हिंसा तथा दुर्व्यवहार बढी हुनसक्ने रात्रीकालिन काम, एकान्तमा गरिने काम, स्वास्थ्य, आतिथ्य सत्कार, सामाजिक सेवा, आकस्मिक सेवा, घरेलुकाम, यातायात, शिक्षा वा मनोरञ्जन जस्ता क्षेत्र वा पेशा र कार्य व्यवस्थाको लागि उपयुक्त कदम चाल्नुपर्दछ ।
१०. सदस्यहरूले जन्म, पारगमन र गन्तव्य मुलुकका आधारमा जुनसुकै आप्रवासी हैसियत, भएको भएतापनि आप्रवासी श्रमिक, त्यसमा पनि खासगरी महिला आप्रवासी श्रमिकलाई कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहार हुनबाट बचाउनको लागि उपयुक्त कानुनी वा अन्य उपायहरू अवलम्बन गर्नुपर्दछ ।
११. अनौपचारिकबाट औपचारिक अर्थतन्त्रतर्फ हुनलागेको संक्रमणमा सहजिकरण गर्नको लागि, सदस्यहरूले अनौपचारिक अर्थव्यवस्थामा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई रोक्न र सम्बोधन गर्न अनौपचारिक अर्थतन्त्रका श्रमिक र रोजगारदाता तथा उनीहरूका संगठनहरूको लागि स्रोत तथा सहायता प्रदान गर्नुपर्दछ ।
१२. सदस्यहरूले हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई रोक्नको लागि अवलम्बन गरिने उपायहरूको परिणाम स्वरूप महिला र महासन्धीको दफा ६ मा उल्लेखित समुहहरूलाई निश्चित काम, क्षेत्र वा पेशामा भाग लिनबाट रोक नलगाइने वा त्यस्ता कुराहरूबाट अलग नगरिने कुराको प्रत्याभूति गर्नुपर्दछ ।

१३. महासन्धीको धारा ६ उल्लेखित संकटमा परेका समुहहरू र जोखिमपूर्ण अवस्थामा रहेका समुहहरूको हकमा श्रम सम्बन्धी अन्तर्राष्ट्रिय मापदण्ड र मानव अधिकार सम्बन्ध अन्तर्राष्ट्रिय दस्तावेजहरू बमोजिमको व्याख्या गर्नुपर्दछ ।

ग. कार्यान्वयन, उपचार र सहायता

१४. महासन्धीको धारा १० (ख) मा उल्लेख भएको उपचारहरूमा निम्नकुराहरू समावेश गर्न सकिनेछः-
- (क) क्षतिपूर्ति सहित राजिनामा गर्ने अधिकार,
 - (ख) पुनर्बहाली,
 - (ग) क्षतिको लागि उचित क्षतिपूर्ति,
 - (घ) निश्चित आचरण रोक्न वा नीति वा अभ्यासहरू परिवर्तन हुनेछन् भन्ने कुराको सुनिश्चितता गर्नका लागि तुरुन्त कार्यकारी बल सहित आवश्यक उपायहरूको लागि आवश्यक पर्ने आदेशहरू, र
 - (ङ) राष्ट्रिय कानून तथा अभ्यास अनुसारको कानुनी शुल्क र खर्च ।
१५. मनोसामाजिक, शारिरिक वा अन्य घाउचोट भएको वा बिरामीको परिणाम स्वरूप कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट पीडित व्यक्तिले कामगर्न नसक्ने भएमा निजले क्षतिपूर्ति पाउनुपर्दछ ।
१६. महासन्धीको धारा १० (ड)मा उल्लेखित लैङ्गिक आधारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारमा गरिने उजुरी र विवाद समाधान गर्ने संयन्त्रका लागि निम्न उपायहरू समावेश गरिनु पर्दछः-
- (क) लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार सम्बन्धी कुराको बारेमा जानकारी विज्ञ सहितको अदालत,
 - (ख) समयमा हुने र कुशल कार्यविधि,
 - (ग) उजुरकर्ता र पीडितहरूको लागि कानुनी सल्लाह र सहायता,
 - (घ) देशमा बहुसंख्यक व्यक्तिहरूले प्रयोगगर्ने पहुँचयोग्य भाषामा सल्लाह र अन्य जानकारीका स्रोतहरूको उपलब्धता, र
 - (ङ) फौजदारी कारवाही बाहेकको अन्य कारवाहीमा उचितरूपमा प्रमाणको भारलाई स्थानान्तरण गर्ने ।
१७. महासन्धीको धारा १०(ड) मा उल्लेखित लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहारका पीडितहरूलाई गरिने सहायता, सेवा र उपचारमा निम्न उल्लेख भएजस्ता उपायहरू समावेश गर्नुपर्दछः-
- (क) पीडितलाई श्रम बजारमा पुनःप्रवेश गर्न मद्दत गर्न लागि सहयोग गर्ने,
 - (ख) उपयुक्त र पहुँचयोग्य तरिकाबाट परामर्श र जानकारी सेवाहरू प्रदान गर्ने,
 - (ग) २४ घण्टा हटलाईन,
 - (घ) आकस्मिक सेवाहरू,

- (ड) स्वास्थ्य सेवा र उपचार र मनोसामाजिक सहायता,
(च) आश्रयस्थल सहितका संकटकालिन सेवा केन्द्रहरू,
(छ) विशिष्टकृत प्रहरी ईकाई वा पीडितहरूलाई सहायता प्रदान गर्ने तालिम प्राप्त अधिकृतहरू,
१८. महासन्धिको धारा १० (च) मा उल्लेखित कामको संसारमा घरेलु हिंसाको असरलाई न्युनिकरण गर्नका लागि निम्न उल्लेखित लगायतका उचित उपायहरू समावेश गर्न सकिनेछ ।
- (क) घरेलु हिंसाका पीडितलाई बिदा,
(ख) घरेलु हिंसाका पीडितलाई लचिलो कार्य व्यवस्था र संरक्षण,
(ग) घरेलु हिंसा र यसका नतिजाहरूसँग असम्बन्धित आधारहरूमा बाहेक घरेलु हिंसाका पीडितलाई बर्खास्तीको बदलामा उचित अस्थायी संरक्षण,
(घ) कार्यस्थलको जोखिम विश्लेषणमा घरेलु हिंसालाई समावेश,
(ड) घरेलु हिंसाको लागि सार्वजनिक न्युनिकरणका उपायहरू उपलब्ध भएसम्म सिफारिश प्रणाली, र
(च) घरेलु हिंसाको असरको बारेमा सचेतना फैलाउने ।
१९. हिंसा तथा दुर्व्यवहारको पुनरावृत्ति हुनबाट रोक्न र यसका पीडितलाई काममा पुनर्स्थापित गर्ने दृष्टिकोणबाट कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारका कसुरदारहरू जवाफदेही हुनुपर्ने र उचित स्थानमा परामर्श वा अन्य सेवाहरू उपलब्ध गराउने,
२०. खास किसिमका श्रमिकहरूका समुहका विरुद्धमा हुने मनोसामाजिक खतरा र जोखिम, लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार लगायत कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई पत्ता लगाउन र त्यस्ता कार्यहरूलाई सम्बोधन गर्ने दृष्टिकोणले श्रम निरीक्षकहरू र अन्य सक्षम निकायले उपयुक्त लैङ्गिक उत्तरदायी तालिम लिनु पर्दछ ।
२१. श्रम निरीक्षण, पेशागत सुरक्षा र स्वास्थ्य, र लैङ्गिक समानता लगायतका समानता र गैर-भेदभावका लागि जिम्मेवार राष्ट्रिय निकायको आदेशले कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई समेटिनु पर्दछ ।
२२. सदस्यहरूले महासन्धिको धारा ६ मा उल्लेखित समुहका सम्बन्धमा लिडग, हिंसा तथा दुर्व्यवहारको स्वरूप र आर्थिक क्रियाकलापको क्षेत्र अनुसार वर्गिकरण गरी कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको तथ्याङ्कलाई संकलन तथा प्रकाशन गर्ने प्रयास गर्नुपर्दछ ।
- घ. मार्गदर्शन, तालिम र जनचेतना फैलाउने**
२३. सदस्यहरूले उपयुक्तताको आधारमा निम्न कुराहरूका लागि लगानी र विकास तथा कार्यान्वयन र वितरण गर्नुपर्दछ:

- (क) हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई सहयोग पुर्याउने खालका भेदभाव, शक्ति-सम्बन्धको दुरुपयोग र लैङ्गिक, सांस्कृतिक र सामाजिक मुल्य लगायतका कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको वृद्धि गर्ने सम्भावित पक्षहरूलाई सम्बोधन गर्ने लक्ष सहितका कार्यक्रमहरू,
- (ख) कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारका सम्बन्धमा दायित्व पुरा गर्ने जिम्मेवारी भएका न्यायाधीस, श्रम निरीक्षकहरू, प्रहरी अधिकृतहरू, अभियोजन कर्ताहरू र अन्य सार्वजनिक पद धारण गरेका अधिकारीहरूलाई उनीहरूको जिम्मेवारी पुरा गर्नकोलागि र कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारको रोकथाम र सम्बोधन गर्नको लागि सार्वजनिक तथा निजि क्षेत्रका रोजगारदाता र उनीहरूका संस्थाहरूलाई सहयोग गर्न लैङ्गिक उत्तरदायी निर्देशिका तथा तालिम कार्यक्रम,
- (ग) महासन्धीको धारा ६ मा उल्लेख गरिएका समूहका श्रमिकहरू र अन्य व्यक्तिहरूको विशिष्ट अवस्थालाई ध्यानमा राखी, सामान्यरूपमा हरेक स्थानमा लागुहुने वा क्षेत्र-विशेषमा लागुहुने गरी कामको संसारमा हुने हिंसा तथा दुर्व्यवहारलाई सम्बोधन गर्ने अभ्यासको नमुना संहिता र जोखिम विश्लेषण सम्बन्धी साधन ।
- (घ) हिंसा तथा दुर्व्यवहार, खासगरी लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार अस्विकार्य छ भन्ने कुरालाई जनाउन, भेदभावमुलक अवधारणालाई सम्बोधन गर्न र पीडित, उजुरकर्ता, साक्षी र जानकारी दिने व्यक्तिहरूलाई लान्छना लगाउने कार्यलाई रोक्नको लागि आप्रवासी श्रमिक बस्ने देशको भाषा लगायत मुलुकका विभिन्न भाषामा जनचेतना फैलाउने अभियानहरू,
- (ङ) राष्ट्रिय कानून र परिस्थितिसँग मिल्नेगरी सम्पूर्ण तहका शैक्षिक तथा व्यवसायिक तालिमहरूमा लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार लगायतका हिंसा तथा दुर्व्यवहार सम्बन्धमा लैङ्गिक उत्तरदायी पाठ्यक्रम र शिक्षण सामाग्रीहरू,
- (च) पत्रकार र अन्य मिडियाकर्मीहरूको लागि उनीहरूको स्वतन्त्रता र अभिव्यक्ति स्वतन्त्रतालाई सम्मान गर्दै लैङ्गिक हिंसा तथा दुर्व्यवहार तथा त्यसका अन्तर्निहित कारणहरू र जोखिम कारकहरू समेत समावेश गर्ने सामाग्रीहरू, र
- (छ) हिंसा तथा दुर्व्यवहार मुक्त सुरक्षित, स्वस्थ र सुसंगत कामको संसारको निर्माण गर्ने उदेश्य सहितका सार्वजनिक अभियानहरू,

माथी उल्लेखित सिफारिश जुन एक्काइस दुइहजार उन्नाइसमा जेनेभामा सम्पन्न अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठनको महासभाको एक सय आठौँ सत्रमा विधिवत रूपले ग्रहण गरिएको सिफारिशको प्रामाणिक पाठ भएको घोषणा गरियो । सो को विश्वासनियताको लागि हामीले सन् २०१९ को जुन महिनाको सोही दिन यसमा हस्ताक्षर गरेका छौं ।

सम्मेलनको अध्यक्ष

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयको महानिर्देशक

कामको संसारमा हिंसा तथा दुर्व्यवहारको अन्त्य सम्बन्धी प्रस्ताव

(वि.स. २०७६ असार ६ गते (जुन २१, सन् २०१९) अवलम्बन गरिएको)

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम सङ्गठनको महासम्मेलनले, आफ्नो १०८औँ (शतवार्षिकी) सत्र, २०१९मा,

हिंसा तथा दुर्व्यवहार विरुद्धको महासन्धी, २०१९, र यसको सिफारिस अवलम्बन गर्दै,

हिंसा दुर्व्यवहार मुक्त कामको संसारमा सबैको अधिकारलाई पहिचान गर्दै,

मर्यादा र सम्मानमा आधारित, हिंसा तथा दुर्व्यवहारबाट मुक्त कामको भविष्यलाई आकार दिने ऐतिहासिक अवसरलाई आत्मसात् गर्दै ,

कामको संसारमा हिंसा तथा दुर्व्यवहार अन्त्य गर्न सदस्य राष्ट्रहरू र सामाजिक साभेदारहरूको भूमिकामा जोड दिँदै,

महासन्धी र सिफारिसको सफलता यसको प्रभावकारी प्रवर्धन र कार्यान्वयनमा निर्भर रहन्छ भन्ने विषयलाई मध्यनजर गर्दै,

१. सदस्य राष्ट्रहरूलाई हिंसा तथा दुर्व्यवहार विरुद्धको महासन्धी, २०१९ अनुमोदन गर्न आह्वान गर्दछ ।

२. सरकारहरूलाई रोजगारदाता र श्रमिक सङ्गठनहरूसँग परामर्श गरी, हिंसा तथा दुर्व्यवहार विरुद्धको महासन्धी र सिफारिस, २०१९ कार्यान्वयन गर्न आह्वान गर्दछ,

३. अन्तर्राष्ट्रिय श्रम कार्यालयको सञ्चालक निकाय/सचिवालयका महानिर्देशकलाई देहायका प्रयासहरू सहित, हिंसा तथा दुर्व्यवहार विरुद्धको महासन्धी, २०१९को व्यापक अनुमोदनको लागि, र यी दस्तावेजहरूको प्रभावकारी कार्यान्वयनको लागि पूर्ण रणनीति बनाउनको लागि आह्वान गर्दछ :

क) साभेदारहरूलाई सचेतना वृद्धिका क्रियाकलापहरू, प्रवर्धनात्मक सामग्रीहरूको विकास, अनुसन्धान तथा प्राविधिक सहयाता मार्फत सहयोग गर्नेह

ख) यी दस्तावेजहरूलाई सम्बन्धित अन्तर्राष्ट्रिय तथा क्षेत्रीय संस्थाहरूको जानकारीमा पुऱ्याउने र कामको संसारमा हिंसा तथा दुर्व्यवहार अन्त्य गर्न साभेदारी र संयुक्त पहलहरूको प्रवर्धन गर्नेह र

ग) त्रिपक्षीय साभेदारहरूसँग मिलेर माथि उल्लेख गरिएका क्रियाकलापहरू सञ्चालनको निम्ति विद्यमान तथा आगामी कार्यक्रम तथा बजेटहरूमा स्रोतहरू विनियोजन गर्ने र अतिरिक्त बजेट स्रोतहरू पनि छुट्याउने ।

अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन

नेपाल देशिय कार्यालय

पो.ब.नं.: ८९७१, धोबीघाट, नयाँ बाटो

ललितपुर, नेपाल

फोन नं. : +९७७-१-५५५५७७७, ५५५०६९१

फ्याक्स नं. : +९७७-१-५५५०७१४

इमेल : kathmandu@ilo.org

वेब साइट : ilo.org/kathmandu

