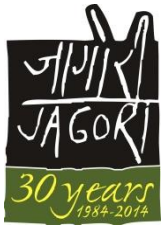
घरेलू कामगारों की बदलती दुनिया; कोरोना के साथ और कोरोना के बाद

घरेलू कामगारों की आवाज़ को सामने लाना



Gharelu Kamgar Mahila Mandal Chhattisgarh

Domestic Workers Action Network, MFF

Gharelu Kamgar Panchayat Sangam

Domestic Workers Network

हम घरेलू कामगार नियोक्ता के काम के बोझ को कम करते हैं, हम उनके घर के हर तरह के काम करते है जैसे कि खाना बनाना, सफाई करना, घर के बच्चें और बूढों की देखभाल करना | वे हमें हमेशा समर्थन देते है ताकि हम आराम से ऑफ़िस जा सके और अपने करियर पर ध्यान दे सके| पर फिर भी, उनके काम को उस तरह से सराहा नहीं जाता |

कार्यस्थल उत्पीड़न और नौकरी की असुरक्षा हमारे लिए हमेशा से मौजूद रही है| हमारी नौकरी की असुरक्षा के कारण में शामिल है - नियामक संरचनाओं में कमी, कमज़ोर निवारण तत्र और घरेलू कामगारों के लिए सुरक्षा नीति में कमी|

नौकरियों की कमी, खुद को और परिवार को खाना खिलने के लिए पैसों की कमी और मकान का किराया देने में असमर्थता ने हमें मजबूर किया कि हम शहर छोड़ कर वापिस गाँव लौट जाए| पर हम रुके, इस उम्मीद में कि जल्द ही दोबारा हमें रोज़गार मिल जायेगा|

महामारी के प्रभाव ने और साथ ही मार्च महीने से वेतन न मिलने के कारण हमें और ज्यादा कठिन परिस्थितियों का सामना करना पड़ा हैं| इन सब के कारण हम गरीबी और हिंसा क चक्र में और ज्यादा फंस गए हैं|

हमें डर है कि लॉकडाउन के बाद भी हमारे नियोक्ता हमे वापस काम पर नहीं रखेंगे क्योंकि हमें उनकी तरफ से कोई फ़ोन नहीं आया है और न ही वो हमारे फ़ोन का जवाब दे रहे है|

हमारा संबंध हमारे नियोक्तायों के साथ काफी अच्छा था| हम व्यक्तिगत तौर पर उनके और उनके परिवार वालों के देखभाल के लिए बहुत कुछ करते थे| हालाँकि इस संकट के समय में हममे से कुछ लोगों को बहुत झटका लगा है क्योंकि हमें अपने नियोक्तायों से उम्मीद थी कि वो हमारी मदद करेंगे|

हमारे नियोक्तायों ने हमें एक भी बार फ़ोन कर के ये नहीं पूछा कि हम कैसे सब कर रहे हैं, हमें कुछ की ज़रूरत भी है क्या?

हममें से बहुत लोगों का गुजरा पास के स्कूल में बंट रहे भोजन और NGO द्वारा दिए गए राशन से हो रहा हैं|

हमें बहुत दिक्कत होती है साथ ही अपमानित महसूस होता है जब हम एक थाली भोजन के लिए घंटो लंबी लाइनों में खड़े रहते हैं|

हममें से बहुत लोग भूखे पेट सोते हैं या एक वक़्त के खाना के बजे बिना चीनी की चाय पी कर रह लेते है|

हम उम्मीद करते है कि, जब भी हम दोबारा काम शुरू करें तो हमारे नियोक्तायों हमारे साथ गरिमा-पूर्ण व्यवहार करें ना कि कोरोना को फ़ैलाने वाले समझे की तरह समझे|

हर व्यक्ति गरिमा के साथ काम करने का हकदार है।

- आधिकारिक आकड़ों के अनुसार, भारत में कामकाजी आबादी में घरेलू कामगारों की संख्या 42 लाख हैं| जबकि, अनौपचारिक रूप से ये संख्या 50 लाख के करीब हैं| जिसमे ज्यादातर महिलाएं हैं| ज्यादातर परिवारों में घरेलू कामगार ही एकमात्र पैसे कमाने वाले हैं और लॉकडाउन के कारण उन्हें आर्थिक चुनौतियों और नौकरी में असुरक्षा का सामना करना पड़ा हैं|
- भारत ने पिछले दो दशकों में असम, बिहार, छत्तीसगढ़, झारखंड, मध्य प्रदेश और उड़ीसा के आदिवासी क्षेत्रों में बड़े पैमाने पर प्रवासन देखा है। ये लड़कियाँ रिश्तेदारों के साथ या निजी भर्ती एजेंटों, या अन्य संगठनों के माध्यम से शहरी घरों में with नौकरानियों 'के रूप में काम करने के लिए आती हैं। देश भर के शहरों में आदिवासी लड़कियों के बढ़ते प्रवास के साथ, कई अब स्वतंत्र रूप से भी आ रहे हैं। सभी प्रवास सुरक्षित नहीं हैं क्योंकि लड़कियाँ एजेंटों द्वारा शारीरिक, मनोवैज्ञानिक और यौन शोषण की चपेट में हैं।
- उनके कार्यस्थल पर, उन्हें शोषण के कई रूपों का सामना करना पड़ता है जैसे कि मजदूरी का भुगतान न करना, काम के अतिरिक्त घंटे / मनोवैज्ञानिक / मौखिक / यौन उत्पीड़न। अधिकांश प्रवासी कामगार मुख्य रूप से लिव-इन 'या are पार्ट-टाइम' कामकाजी परिस्थितियों में घरेलू काम में लगे हुए हैं।
- वे शहरों के भीतर औपचारिक और अनौपचारिक बस्तियों में रहते हैं जो अक्सर भीड़भाड़ वाले होते हैं और पानी और स्वच्छता सुविधाओं तक पहुंच जैसी बुनियादी सुविधाओं का अभाव होता है।
- इन दोनों प्रकार के घरेलू कामगारों को भारत में 'श्रमिक' के रूप में मान्यता नहीं दी गई है, क्योंकि वे किसी भी श्रम कानून में शामिल नहीं हैं। केवल हाल ही में असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम 2008 और कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम निषेध और निवारण), 2013 ने घरेलू कामगारों को अपने दायरे में शामिल किया है।
- सामाजिक सुरक्षा को लेकर हमारे जो मज़दूरों के लिए बनाये गए कोड है, उसके पहले संस्करण में घरेलू कामगारों का जिक्र था पर उसके तीसरे संस्करण में फिर से घरेलू कामगारों को हटा दिया गया जैसा कि अधिकतर श्रम कानूनों में किया गया हैं।
- ज्यादातर महिलाएं घरेलू काम में शामिल है और इसलिए यह सामाजिक फोकस का एक महत्वपूर्ण क्षेत्र है।

- यह देखते हुए की यह रोज़गार संबंध बहुत अलग तरीके का है जहाँ काम खंडित है और काम की जगह नियोक्ता का घर जोकि एक निजी क्षेत्र है यह बाहरी निगरानी और कानूनों से अलग हो जाता है जिसकी वजह से घरेलु कामगारों को कई लाभकारी योजनाओं और कानूनों का लाभ नहीं मिल पाता

हमारी मांगें:

समान मज़दूर अधिकारों और घरेलू कामगारों के लिए कार्यस्थल पर उत्पीड़न के मामले में ILO कन्वेंशन 189 और 190 द्वारा निर्धारित अंतर्राष्ट्रीय ढाँचों का पालन

- घरेलू कामगारों के अधिकारों की रक्षा के लिए ILO कन्वेंशन 189 पुष्टि करता है : ILO कन्वेंशन 189 यह सुनिश्चित करता है कि घरेलू कामगार, जैसे मज़दूर आम तौर पर रोज़गार की उचित शर्तों के साथ-साथ न्यूनतम मज़दूरी, आवास, व्यावसायिक स्वास्थ्य जैसी उचित शर्तों का आनंद लें। और उन्हें भेदभाव या बाल श्रम के मामले में सुरक्षा, और सहारा मिले |
- घरेलू कामगारों के अधिकारों की रक्षा के लिए ILO कन्वेंशन 190 पुष्टि करता है: ILO कन्वेंशन 190 कार्यस्थल पर यौन, मौखिक, शारीरिक, मनोवैज्ञानिक और आर्थिक नुकसान के रूप में हिंसा और उत्पीड़न को परिभाषित करता है; नियोक्ताओं और संगठनों के लिए उपायों और सिद्धांतों को परिभाषित करता है ताकि इन चिंताओं को दूर किया जा सके।
- कार्यस्थल की सुरक्षा और स्वास्थ्य के लिए लड़ाई को जारी रखने के लिए, और लॉकडाउन के बाद बेहतर भविष्य के लिए तैयार करना, कल्याणकारी प्रावधानों, घरेलु कामगारों की स्वास्थ्य सुरक्षा जैसे की मातृत्व अवकाश, उचित गियर, वॉशरूम, पीने का साफ पानी, बदलती सुविधाएं - महिला श्रमिकों के लिए विशेष तौर पर अधिकतम करने और सुनिश्चित करने के लिए एक मजबूत बुनियादी ढांचे का निर्माण करना महत्वपूर्ण है,

भारत में मज़दूरों के कानून और रोज़गार नियमों के दायरे में घरेलू कामगारों को लाना:

1. केंद्र सरकार द्वारा असंगठित कामगारों के रूप में घरेलू कामगारों को ध्यान में रखते हुए और असंगठित कामगारों को प्रदान की गई घरेलू कामगारों के लिए सरकारी लाभों की सुविधा।

2. राष्ट्रीय स्तर पर प्लेसमेंट एजेंसियों (घरेलू कामगारों) के लिए एक समान कार्य होना चाहिए और एजेंसियों का अंतर-राज्य पंजीकरण होना चाहिए
3. केंद्रीकृत डेटाबेस प्रबंधन (एजेंसियों, श्रमिकों और नौकरी के स्थान) और घरेलू कामगारों के लिए समर्पित 24x7 हेल्पलाइन नंबर का प्रावधान
4. पेंशन के लिए कानूनी प्रावधान और रिटायरमेन्ट के बाद की उम्र की सुरक्षा और घरेलू कामगारों के लिए लाभ। (यानी ईपीएफ अंशदान आदि- मौजूदा व्यवस्था और नीतियों को मजबूत बनाना
5. जैसे,भवन और निर्माण श्रमिकों को, भवन और अन्य निर्माण कामगार कल्याण अधिनियम, 1996 के तहत सामाजिक सुरक्षा के लाभ प्राप्त हैं, ठीक उसी तरह हम घरेलू कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा उपायों की देखरेख करने और उन्हें लागू करने के लिए एक सामाजिक सुरक्षा संगठन की मांग करते हैं। संगठन को कर्मचारी और नियोक्ता के योगदान से फण्ड किया जा सकता हैं, या सरकार द्वारा संपत्ति कर का प्रतिशत को इसके लिये एकत्र किया जा सकता है। (ये एन.पी.डी.डब्ल्यू द्वारा भी मांग की गई है)
6. विशेष रूप से, घरेलू कामगारों के लिए कार्य की स्पष्ट रूप से परिभाषित स्थितियाँ बनाना:
    - प्रोविडेंट फण्ड की प्रयोज्यता बढ़ाएँ,
    - घरेलू कामगारों के लिए पेड अवकाश के प्रावधान
    - कर्मचारी राज्य बीमा: सरकारों द्वारा घरेलू कामगारों का औपचारिक बीमा (पूर्व सीजी सरकार बीमा प्रीमियम का भुगतान करती है। प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना (PMJJBY) और प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना (PMSBY)) असंगठित श्रमिकों को जीवन और विकलांगता कवरेज प्रदान करती है। घरेलू कामगारों इन लाभों को प्राप्त कर रहे हैं क्योंकि वे उन्हें सीजी श्रम विभाग के माध्यम से असंगठित श्रमिकों के रूप में मान रहे हैं।
    - ग्रेच्युटी अधिनियम, 1972 के भुगतान को घरेलू कामगार कानून पर लागू करना, जिससे कामगारों के लिए सामाजिक सुरक्षा का एक तत्व होने के साथ-साथ उनके श्रम से जुड़ी गरिमा की भावना प्रदान हो सके
    - घरेलू कामगारों के कानून और कर्मचारियों के वर्ग के रूप में घरेलू कामगारों के मुआवज़े के लिए लागू मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम 2017 लागू करना

- घर के मालिक, घरेलू कर्मचारी और एजेंट/ एजेंसी के बीच समझौते का औपचारिक करण- एक सामान्य समझौता राज्य के नियमों द्वारा तैयार / डिज़ाइन किया जाना चाहिए
- घरेलू श्रमिकों और नियोक्ताओं के बीच रोज़गार संबंधों के दायरे को परिभाषित करना
- अपने घरों में श्रमिकों के प्रति नियोक्ताओं के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को रखना
- श्रमिक के प्रति नियोक्ता द्वारा किसी भी प्रकार के दुर्व्यवहार को दंडित करने के लिए सख्त दंड देना
- घरेलू कामगारों के खिलाफ लिंग आधारित हिंसा को संबोधित करने के लिए समयबद्ध निवारण ढांचे को बनाना
- घरेलू कामगारों की सुरक्षा के लिए विशिष्ट स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रावधान बनाना
- घरेलू कामगारों के राष्ट्रीय मंच द्वारा प्रस्तुत मॉडल बिल के आधार पर घरेलू श्रमिकों के लिए एक व्यापक केंद्रीय कानून के अधिनियमन को सुनिश्चित करने के लिए कदम उठाना।

अंतरराज्यीय प्रवास और सरकारी सहयोग

- अंतर-राज्य प्रवासन और तस्करी और अंतरराज्यीय प्रवासी कामगार (रोज़गार और सेवा की शर्तों का विनियमन) अधिनियम 1979 और व्यक्तियों की तस्करी (रोकथाम, संरक्षण, पुनर्वास) विधेयक 2018 की मजबूत निगरानी
- जिस राज्य से प्रवास किया और जिस राज्य में प्रवास किया है उन राज्य सरकारों के बीच साझा समझौता ज्ञापन और डेटाबेस
- सक्रिय न्यायिक हस्तक्षेप के साथ नीति निर्माताओं और कानून लागू करने वाली एजेंसियों के बीच साझेदारी जहाँ आवश्यक हो
- आधार कार्ड आदि के लिंक और सार्वजनिक पोर्टल के माध्यम से घरेलू कामगार के रोजगार में पारदर्शिता
- शहर / राज्य स्तरीय महासंघ या सरकार रोजगार के लिए घरेलू कामगारों की एजेंसी और सदस्यता

विदेशों में फंसे घरेलू कामगार

- भारत के घरेलू कामगार जो विदेशों में फंसे हुए हैं, वे खुद को काम से बाहर निकलना चाहते हैं, लेकिन वह अपनी वापसी के लिए भुगतान करने में असमर्थ हैं भारतीय सामुदायिक कल्याण कोष का उपयोग घरेलू कामगारों को वापिस भारत लाने के लिए करना चाहिए

वेतन भुगतान और वित्तीय

- सरकार वेतन की एक लिमिट सेट करें, और यह सुनिश्चित करें कि घरेलू कामगार मानकीकृत न्यूनतम मजदूरी प्राप्त करें। मौजूदा परिस्थितियों में, महामारी से बचने के लिए सरकार को प्रत्येक घरेलू कर्मचारी को 5000 रुपये की राशि प्रदान करें ।

स्वास्थ्य और सुरक्षा

- घरेलू कामगारों के बच्चों के लिए ICDS केंद्रों को पूर्णकालिक डे-केयर केंद्रों में परिवर्तित करें।
- घरेलू कामगार घरों को सैनिटाइज कर रहे हैं, ऐसे में उनके संक्रमण के संपर्क में आने की संभावना बढ़ जाएगी। उन्हें फिर नहीं किया जा पाएगा। जैसे कि फ्रंटलाइन स्वास्थ्य कर्मियों और स्वच्छता कर्मचारियों के लिए कार्यस्थल पर काम करने के लिए कुछ सुरक्षा के ढाँचे तैयार किये गए हैं, ठीक वैसे ही घरेलू कामगारों के लिए भी कार्यस्थलों पर सुरक्षा के ढांचे मौजूद होने चाहिए।
- 2019 में, केंद्र सरकार ने 40 श्रम कानूनों को संहिताबद्ध करने और उन्हें केवल 4 व्यापक कानूनों में परिवर्तित करने का प्रस्ताव दिया था। केंद्रीय मंत्रिमंडल ने 13 केंद्रीय श्रम कानूनों को एक एकल "कोड" में विलय करने के लिए व्यावसायिक सुरक्षा, स्वास्थ्य और कार्य शर्तों विधेयक पर संहिता को मंजूरी दी थी। यह विशेष रूप से घरेलू श्रमिकों के लिए हानिकारक है, क्योंकि उनके रोजगार निजी और व्यक्तिगत होते हैं, जोकि उन्हें अनौपचारिक श्रमिकों की परिभाषा और अधिकारों से दूर करती है, जो एक फर्म या ठेकेदार के लिए काम करते हैं।

- घरेलू कामगारों के स्वास्थ्य और सामाजिक सुरक्षा को सुनिश्चित करें। यह आवश्यक है कि घरेलू श्रमिकों (बिना राशन कार्ड के) को कम से कम अगले 3-4 महीनों के लिए राशन मुफ्त में दिया जाए। ये सुनश्चित करें कि सार्वजनिक वितरण प्रणाली (पीडीएस) कुशलता से लागू हो रही हैं।

कलंक और भेदभाव

- सुनिश्चित करें कि घरेलू कामगारों को COVID-19 के संभावित 'वाहक' के रूप में सामाजिक तौर पर कलंकित और भेदभाव नहीं किया जाए।

जब हम काम फिर से शुरू करेंगें, तो हमें ध्यान रखना होगा:

- हम उम्मीद करते हैं कि हमारे नियोक्ता हमारे साथ अच्छा और गरिमापूर्ण व्यवहार करेंगे, नाकी हमें "कोरोना कैरियर्स" की तरह देखेंगे।
- हम उनसे उम्मीद करते हैं कि वे हमें उसी तरह का पेशेवर और सुरक्षित माहौल प्रदान करें, जैसा वे अपने कार्यस्थल से उम्मीद करते हैं।
- नियोक्ताओं के लिए ये ज़रूरी है कि वे अपने घरेलू कामगारों के साथ अपने कामकाजी संबंधों की समीक्षा करें।
- कार्यस्थल उत्पीड़न और नौकरी की असुरक्षा हमारे लिए हमेशा मौजूद हैं और ऐसा इसलिए है क्योंकि हमें और हमारे काम को बचाने के लिए नियामक संरचनाओं, निवारण तंत्र और श्रम कानूनों की अनुपस्थिति हैं।
- यह भी आवश्यक है कि घरेलू कर्मचारी स्थानीय समितियों के माध्यम से कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के मामलों में समय-समय पर न्याय के लिए उसी तरह का सहारा ले, जैसे अन्य कार्यकर्ता करते हैं।
- नियोक्ता को ऐसा काम का माहौल प्रदान करना चाहिए जिसमें उनके घरेलू कामगार सुरक्षित और आत्मविश्वास की भावना को महसूस करें।
- हमारे काम को उचित मान्यता दी जानी चाहिए।
- हमारी चिन्ताओं को गंभीरता से लेना चाहिए और साथ ही
- कार्य स्थितियों में बेहतर वेतन, सामाजिक सुरक्षा और मनोवैज्ञानिक सहायता की सुविधा होनी चाहिए।
- महत्वपूर्ण हितधारकों के रूप में, हम आर.डब्ल्यू.ए से अपेक्षा करते हैं कि वे प्रत्येक घर के नियोक्ताओं को अपने समाज में काम करने वाले सभी घरेलू कामगारों का शेष भुगतान देने के आदेश को अधिसूचित करें।
- नियोक्ता और घरेलू श्रमिकों के उचित पंजीकरण के लिए मशीनीकरण का गठन करने के लिए राज्य सरकार से मांग करते हैं।

नियोक्ताओं को क्या करना चाहिए और क्या नहीं

क्या करना चाहिए	क्या नहीं करना चाहिए
आपका घर आपके घरेलू कमगारों का कार्यस्थल भी है। याद रखें की नीचे दिए गए सभी व्यवहार यौन उत्पीड़न के अलग अलग प्रकार हैं यह बातें उनके लिए यौन उत्पीड़न हो सकती हैं। • यौन संबंधों के लिए शर्तें रखना जो की आपके रोज़गार से जुड़ी हों | • अगर आप बार बार उन पर यौन गतिविधि करने के लिए दबाव डालते हैं। • मौखिक यौन उत्पीड़न या हिंसा जोकि यौनिक टिप्पणियों द्वारा किया जाता है • बिना वजह और अनचाहे ढंग से छूना • विचित्र कल्पना के प्रदर्शन • भद्दे और अपमानजनक चित्रों का प्रदर्शन	**अपने घरेलू कामगारों के लिए एक डरावना काम का माहौल पैदा ना करें** • अपने घरेलू कामगार को किसी भी तरह का यौन गतिविधि करने के लिए शर्तें न रखें | यह यौन उत्पीड़न का रूप है और "इसके बदले वो " की श्रेणी में आता है • अपने घरेलू कामगार के साथ बहुत ही ज्यादा खुला व्यवहार ना करें जैसे कि उनको गले लगाना या महिलाओं से जुड़े चुटकुले सुनाना।

स्वास्थ्य और सुरक्षा	
क्या करना चाहिए	**क्या नहीं करना चाहिए**
• जब आपका/आपकी घरेलू कामगारों आपके घर में हो तो मास्क पहनकर रहे • उनकी सुविधा के लिए हमेशा कूड़ा डस्टबिन में डालकर रखें • यह ध्यान रखें आपके घर काम कर रहे घरेलू कामगार के पास हर वह चीज हो जो उनकी सुरक्षा के लिए जरूरी है	• अपने घरेलू कामगारों पर ये इल्जाम ना लगाएं कि वह कोरोना वायरस से संक्रमित और उसको फैलाने वाले है। • घर,पार्क ,बिल्डिंग और दुकान में भी सामाजिक दूरी के लिए जो भी नियम बने हैं उनको ना तोड़े।

जैसे कि मास्क, सैनिटाइजर, साबुन आदि। • इस बात का ध्यान रखें कि स्वास्थ्य सबके लिए अहम मुद्दा है इसलिए अपने घरेलू सहायक से शारीरिक दूरी बनाकर रखें • नियोक्ता होने के नाते आपका कर्तव्य है आप अपने घरेलू सहायक को साफ पीने का पानी दे और अगर उनके घर पर साफ पीने का पानी उपलब्ध नहीं है तो उन्हें आपके घर से ही बोतलों में पानी भरकर ले जाने को कहें। • नियोक्ता होने के नाते आपकी जिम्मेदारी है की आप अपने घरेलू सहायक को साफ बाथरूम सुनिश्चित कराएं। अगर आपके बिल्डिंग में घरेलू सहायकों के लिए एक कॉमन बाथरूम है तो वह साफ है या नहीं यह देखना भी आपकी जिम्मेदारी है।	

वेतन	
क्या करना चाहिए	**क्या नहीं करना चाहिए**
• अपने घरेलू कामगारों को लॉक डाउन के दौरान पूरा वेतन दें, लॉक डाउन को पेड छुट्टी की तरह देखें। • अपने घरेलू कामगारों को एडवांस में वेतन दे, आप आधा वेतन उनको महीने के शुरू में दे सकते हैं और आधा आखिर में।	• अपने घरेलू कामगारों के वेतन में से पैसे ना काटे अगर वह किसी वजह से बीमार महसूस कर रही हो और आपके घर नहीं आ पाई हो तो क्योंकि आपको यह याद रखना होगा कि हो सकता है वह अपने घर में एकमात्र कमाने वाले हो।

• आप अपने घरेलु कामगार से पूछ लें की उनको वेतन कैश में चाहिए या सीधा बैंक खाते में	• आपकी सोसाइटी के नियम के अनुसार अगर आपने उन्हें महीने में कम दिनों के लिए आने को कहा है तो भी उनके पैसे ना काटे।

व्यावसायिकता और समय	
क्या करना चाहिए	**क्या नहीं करना चाहिए**
• अपने घरेलू कामगारों क को उसी स्तर का व्यावसायिकता दे जितना आप अपने कार्यस्थल से उम्मीद करते हैं • आप यह सुनिश्चित करें कि आपका/ आपकी घरेलू कामगारों के पास घर जाने के लिए अच्छा खासा समय है और वह सरकार द्वारा निर्धारित कर्फ्यू टाइमिंग से पहले घर पहुंच जाएं। • आपका/ आपकी घरेलू कामगारों आपके घर के अलावा और घरों में भी काम करती होंगी इसीलिए उनको समय दें की वह अन्य कार्यस्थलों पर भी समय पर पहुंच जाए। • आप यह सुनिश्चित करें कि आपके बिल्डिंग में घरेलू सहायकों के लिए रेस्ट करने के लिए कमरा है ताकि अपने जॉब के दौरान बीच-बीच में वह वहां रेस्ट कर सकें इससे उनको बार बार आना जाना नहीं करना होगा।	• अपने घरेलू कामगारों को सरकार द्वारा निर्धारित दिशानिर्देश को तोड़ने ना दें। • अपने घरेलू कामगारों पर समय से अधिक काम करने का दबाव ना डालें और अगर आप उनसे समय से अधिक काम करवाते हैं तो उनको उसके पैसे दें। • अपने घरेलू कामगारों को पार्क में या आपके घर के बाहर बहुत देर तक खड़े होकर इंतजार करने का मौका ना दें। वह जैसे ही आपके दरवाजे की घंटी बजाई आप दरवाजा खोल दें। • अगर आप क्वॉरेंटाइन में है तो आप उनपर दबाव ना डालें कि वह आपके घर आकर काम करें।

सहयोग	
क्या करना चाहिए	**क्या नहीं करना चाहिए**
• खुद को और अपने घरेलू कामगारों को कोविड-19 के लक्षण और उसके बचाव के बारे में जरूरी जानकारी दे। • अपनी घरेलू कामगारों की मदद करें ताकि वह राशन कार्ड और ऑनलाइन e- कूपन के लिए अप्लाई कर सकें। • आपकी घरेलू कामगारों बीमार है या उनमें कोविड-19 के लक्षण दिखाई दे रहे हैं तो उनको डॉक्टर से दिखाने की सलाह दें। • अगर आप समर्थ है तो उन्हें मेडिकल जांच कराने के लिए पैसे देने की बात करें • अपने पास हेल्पलाइन नंबर की सूची रखें जिसमें चिकित्सा और मनोवैज्ञानिक मदद के लिए हेल्पलाइन नंबर हो। • अगर आपकी घरेलू कामगारों अपने घर पर घरेलू हिंसा का सामना कर रही है या अपने अन्य कार्यस्थालों में यौन उत्पीड़न का सामना कर रही है तो आपको नीचे लिखें स्टेप्स को फॉलो करना है • उनकी बातों को ध्यान से सुने • हेल्पलाइन नंबर की सूची अपने पास रखें • घरेलू हिंसा से जुड़े हेल्पलाइन नंबरों को देने में उनकी मदद करें • अगर वह कंप्लेंट करना चाहती है तो कानूनी कार्यवाही में भी उनकी मदद करें • उनके साथ कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न जैसी दुर्घटना हो रही है तो लोकल समितियों से एक समय अवधि में न्याय दिलाने में मदद करें।	• अपने घरेलू कामगारों के कॉल को नजर अंदाज ना करें हो सकता है वह बहुत ही कठिन परिस्थिति में हो और आप से मदद की उम्मीद में आपको फोन कर रहे हैं। • अगर आपकी घरेलू कामगारों किसी वजह से बीमार महसूस कर रही है तो उन पर दबाव ना डालें कि वह काम पर आए। • अपनी घरेलू कामगारों का पहचान पत्र या अन्य कोई दस्तावेज अपने पास ना रखे।