



कोभिड-१९ को परिवेशमा व्यवसायहरूले
अवलम्बन गर्न सकिने परिवार-मैत्री
नीति तथा असल अभ्यासहरू।
रोजगारदाताले अपनाउन सक्ने केहि महत्वपूर्ण कदमहरू



युनिसेफको EAPRO, ESARO तथा अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन द्वारा प्रकाशित प्रतिवेदनहरूका आधारमा यो सामाग्री तयार पारिएको हो। अत्यन्तै परिवर्तनशील समयमा विकास गरिएको यस सामाग्रीले अन्तरिम मार्गनिर्देशनका रूपमा काम गर्नेछ। रोजगारदाताहरूले आफ्ना कर्मचारी तथा तिनका परिवारलाई कसरी सघाउन सक्छन् भन्ने बारे यसले सुझावहरू दिनेछ। परिवर्तित परिस्थिति अनुसार यसलाई परिमार्जन र अध्यावधिक गर्दै जानुपर्ने हुन्छ। यस सामाग्रीमा समावेश गरिएका जानकारीहरू छिट्टै पुरानो हुन सक्ने हुनाले सम्बन्धित श्रोतहरू तथा वेबसाईटका लिंकहरू मार्फत ईन्टरनेटबाट सुचना लिन सल्लाह दिईन्छ।



कोरोनाभाइरस (कोभिड-१९) रोगको परिणाम अभुतपूर्व रूपमा संसारभरनै अनुभव गरिएको छ। यस महामारीले विश्वव्यापी पैठारी प्रणाली सहित श्रम बजारका साथै समग्र अर्थतन्त्रमा गहिरो असर पुऱ्याएको हुनाले संसारभर नै व्यापार व्यवसायमा अवरोध सिर्जना गरेको छ। धेरै व्यवसायहरू सञ्चालनको अवस्थामा रहन संघर्षरत रहेको अवस्थामा रोजगार र आय गुम्नु र कामकाजी गरिवीमा वृद्धि भएको तीतो अनुभव धेरै श्रमिकहरूले गरेका छन्। पर्याप्त सामाजिक संरक्षणको अभावमा कामकाजी परिवारहरूलाई यस्ता संकटले ठूलो जोखिमको सिर्जना गरेको छ।

धेरै बालबालिका तथा तिनका परिवारका लागि यस अति परिवर्तनशील समयले शिक्षा र बालबालिकाको हेरचाहमा अवरोध, पारिवारिक अस्वस्थता तथा पारिवारिक आय गुम्ने सम्भावनामा वृद्धि गर्दछ। स्वतन्त्र आवतजावतमा कडाईका साथै आर्थिक तथा सामाजिक क्षेत्रमा परेको असरका कारण बालबालिकाहरू दुर्व्यवहार, वेवास्ता तथा हिंसाको जोखिममा पर्ने सम्भावना बढेको छ। विद्यालय तथा (डे-केयर जस्ता) बालबालिका हेरचाहका सेवाहरू बन्द भएसँगै कामकाजी अभिभावकहरूमा, विशेषगरि महिलाका जिम्मेवारी उल्लेखनीय रूपमा बढेको छ।

आवश्यक समय, सुचना, सेवा तथा श्रोतहरूको व्यवस्था गरि यस संकटको सामना गर्नका लागि परिवारमैत्री नीति तथा अभ्यासहरूले ठूलो फरक पार्दछन्। समग्र सामाजिक संरक्षणमा पनि तिनले महत्वपूर्ण योगदान दिन्छन्। रोजगारी तथा आयको सुनिश्चितता, परिवारका सदस्यहरूको हेरचाह गर्नका लागि तलबी बिदा, काम गर्नका लागि लचकदार समयतालिका तथा बालबालिकाको हेरचाह गर्नका लागि गुणस्तरीय आपतकालीन हेरचाह सेवा आदि सुविधाहरूले कर्मचारीहरूलाई आफु, आफ्ना बालबालिका तथा आफन्तजनको हेरचाह गर्न ठूलो सहयोग पुग्छ। यो परिस्थितिले विशेषगरि महिलालाई कसरी प्रभाव पारेको छ भनेर लैंगिक दृष्टिकोणबाट सुचना संकलन गर्नमा पनि व्यवसायी तथा रोजगारदाताहरूले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्न सक्छन्।

यस सामाग्रीले कोभिड-१९ ले सिर्जना गरेका नकारात्मक परिस्थितिहरूको सामना गर्न रोजगारदाताहरूलाई अन्तरिम सुझावहरू पेश गर्दछ।

समग्र सुभावः



राष्ट्रिय तथा स्थानीय अधिकारीहरूले जारी गरेका सुभाव तथा सुचना लिई राख्नुहोस्।

- राष्ट्रिय तथा स्थानीय अधिकारीहरूले जारी गरेका जनस्वास्थ्य सरोकारका विषयका साथै कार्य विभाजन तथा व्यवस्थापन आदि सम्बन्धी सुभाव लिनुहोस् र जरूरी सुचना आफ्ना कर्मचारी जनशक्तिमाभन्दा बाढनुहोस्।
- व्यवसायमा अवरोध आउन सक्ने सम्भावनाको समिक्षा गर्नुहोस् र राष्ट्रिय तथा स्थानीय अधिकारीहरूसँगको सहकार्यमा व्यवसायको निरन्तरता सुनिश्चित गर्ने योजना बनाउनहोस्।
- व्यवसायको उत्थानशीलतामा सघाउने तथा कामदार र तिनका परिवारको अवस्था सुधार्न सहायक हुने खालका नीति निर्माणलाई गति दिन सरकारलाई प्रभाव पार्न सक्ने रोजगारदाता तथा व्यवसायी संघ संस्थाहरूबाट सल्लाह लिनुहोस्।



विद्यमान नीतिहरूले आफ्ना कर्मचारीहरू तथा तिनका परिवारलाई पर्याप्त आड दिन सक्ने वा नसक्ने जाँच गर्नुहोस्।

- अर्थपूर्ण र समाजको परिवेश सुहाउँदो तरिकाले सामाजिक संवाद गरि श्रमिक तथा तिनका परिवारका सबैभन्दा महत्वपूर्ण आवश्यकताहरूको पहिचान गर्नुहोस्। श्रमिकहरूको तत्काल आवश्यकताका बारेमा श्रमिक तथा तिनका प्रतिनिधिहरू (जस्तै ट्रेड युनियन) सँग प्रत्यक्ष संवाद गर्नहोस्। आवश्यक भएमा सुचना प्रविधिको प्रयोग गरि टेलिसंवाद (Virtual Meeting) पनि गर्न सकिनेछ।
- लैंगिक दृष्टिकोण अपनाउनुका साथै जोखिममा परेका वा सीमान्तकृत समुहलाई विशेष ध्यान दिनुहोस्।
- लैंगिक दृष्टिकोण अपनाउनुका साथै सीमान्तकृत वा जोखिममा रहेका समुहहरूमा विशेष ध्यान दिनुहोस्। अन्य सामान्य जनशक्ति सँगै अनौपचारिक, अस्थायी, युवा तथा वृद्ध, प्रवासी, गर्भवती तथा स्तनपान गराईरहेका आमाहरू, एकल अभिभावक, स्वास्थ्य तथा हेरचाह कर्मीहरू र सेवा-सुविधा प्राप्त नगर्ने कर्मचारीहरू यस अन्तर्गत पर्दछन्। अपांगता भएका श्रमिक वा अपांग बालबालिका भएका श्रमिकलाई विशेष ध्यान दिनुहोस्।



नयाँ तथा विद्यमान नीतिहरू कार्यान्वयन गर्दा असल अभ्यासलाई अवलम्बन गर्नुहोस्।

- तपाईंले अवलम्बन गर्ने नीतिहरू राष्ट्रिय श्रम ऐन तथा अन्तराष्ट्रिय श्रमका मानकहरूसँग मेल खाएको र श्रमिकसँगको सहभागिता तथा सामाजिक संवादमा आधारित रहेको सुनिश्चित गर्नुहोस्। श्रमिक तथा तिनका परिवारसम्म आसन्न संकटले नकारात्मक परिणामहरूको सम्बोधन गर्नका लागि अन्तराष्ट्रिय श्रमका मानकहरूले बलियो आधार दिनसक्छन्।
- संक्रमणको फैलिंदो दर, आर्थिक असर, हेरचाहको भार, तथा लैंगिक हिंसा र दुर्व्यवहार सम्बन्धी लैंगिक दृष्टिकोणबाट सुचना संकलन र संप्रेषण गर्नुहोस्।
- सम्पूर्ण कर्मचारीहरूलाई समान रूपले सहायतारहात कार्यक्रम लागु गर्नुहोस् र यी कार्यक्रमहरूको बारेमा सबैले जानकारी पाएको, राम्ररी बुझेको तथा सहज महशुस गरेको सुनिश्चित गर्नुहोस्।
- कर्मचारी तथा गैर-कर्मचारी सबैलाई बिना भेदभाव सहयोग गर्नुहोस् र सबैभन्दा बञ्चितकरणमा परेका (जस्तै: संरक्षण सुविधा नपाएका र न्यून आय भएका) लाई विशेष ध्यान दिनुहोस्।
- सबै निर्णयमा लैंगिक समानता र विविधता सुनिश्चित गर्नुहोस् किनभने यस प्रक्रियासँगै सुचनाको संकलन तथा अनुगमन हुनुको साथै नीति निर्माण प्रक्रियामा समेत प्रतिक्रिया दिने गर्दछ।
- आवश्यक परेमा दूरसंचारका माध्यमको प्रयोग गरी श्रमिकका प्रतिनिधिहरूसँगको सहकार्यमा रोजगार स्थलमा अवलम्बन गरिएका सहायता कार्यक्रमहरूको प्रभावकारिता तथा समावेशिताको समिक्षा गर्नुहोस् र आवश्यक परेमा परिवर्तन गर्नुहोस्।
- व्यवसायिक निर्णयहरू लिँदा विश्वव्यापी पैठारी प्रणालीसहित आफ्ना साभेदारहरूमा पर्न सक्ने तिनको प्रभाव परिणामका बारेमा ध्यान दिनुहोस्। आपूर्तिकर्ता तथा वितरकहरूसँगको सम्बन्ध र पैठारी गरिने वस्तुको परिमाणका साथै उनीहरूलाई आवश्यक प्राविधिक सहयोगपनि दिने गर्नाले श्रमिक तथा तिनका परिवारलाई यसबाट पर्न जाने नकारात्मक असरको सामना गर्न सघाउन सकिन्छ।



भेदभाव तथा सामाजिक उपेक्षाबाट कार्यक्षेत्रलाई सुरक्षित राख्नुहोस्।

- कोभिड-१९ तथा सामान्य परिस्थितीमा समेत रोजगारमा हुने भेदभाव, हिंसा तथा दुर्व्यवहार र उत्पीडनको रोकथाम गर्न आवश्यक प्रावधानहरू अवलम्बन गर्नुहोस्।
- कोभिड-१९ को परिप्रेक्ष्यमा श्रमिक तथा कर्मचारीमाथि हुनसक्ने सामाजिक उपेक्षाको न्युनिकरणका साथै भेदभाव, हिंसा तथा दुर्व्यवहार र उत्पीडनको रोकथाम गर्न आवश्यक तालिमको व्यवस्था गर्नुहोस्।
- आफुले देखेका-भोगेका अनुपयुक्त, भेदभावपूर्ण, दुर्व्यवहार पूर्ण तथा अपमानजनक घटनाहरूबारे आफ्ना सुपरिवेक्षक, सम्बन्धित विभाग, युनियन वा व्यवस्थापन पक्षसँग उजुरी र जानकारी गर्न प्रोत्साहन दिनुहोस्।
- उजुरी प्रणाली गोप्य, लैंगिक संवेदनशील तथा सुरक्षित रहेको सुनिश्चित गर्नुहोस्। यी प्रणालीहरू सर्वत्र उपलब्ध र भेदभावरहित हुनुकासाथै अपांगता भएका, प्रवासी तथा अल्पसंख्यक समूह सहित सबैको पहुँचमा रहेको सुनिश्चित गर्नुहोस्।
- भेदभावका घटनाहरूको पहिचान गर्नुहोस् र तत्काल आवश्यक कार्यवाहि गर्नहोस्।

रोजगारदाताले चाल्न सक्ने कदमहरूः

9 परिवर्तन गर्न सकिने कार्यालय समयको (लचकदार समयतालिका) व्यवस्था

सहि तरिकाले विकास गरिएको छ भने आवश्यकता अनुसार परिवर्तन गर्न सकिने कार्यालय समयको व्यवस्था गर्नाले श्रमिक तथा कर्मचारीलाई आफ्नो जिम्मेवारी निभाउन ठुलो सहयोग गर्नेछ। यसो गर्दा उनीहरूलाई आफ्नो व्यक्तिगत तथा पारिवारिक जिम्मेवारी निभाउन र आफ्नो कामकाजी र व्यक्तिगत पक्षहरूलाई सन्तुलनमा राख्न समेत सघाउ पुग्दछ। कठिन परिस्थितिमा कर्मचारीहरूले आफ्नो कार्यक्षमता र उत्पादनशीलतामा वृद्धि गर्न समेत यसले सघाउँछ। सर्वत्र विद्यालय बन्द हुनुका साथै बालबालिका हेरचाहको व्यवस्थामा समेत कमि आएको यस्तो परिस्थितिमा यस्तो लचकदार व्यवस्थाले सहयोग पुऱ्याउँछ।

- संकटका समयमा व्यवसायको निरन्तरता सुनिश्चित गर्नुको साथै परिवारका बिरामी तथा ज्येष्ठ सदस्यको हेरचाह गर्ने लगायत कर्मचारीका अन्य घरायसी जिम्मेवारी निर्वाह गर्न सक्ने गरि कस्तो समय तालिका अपनाउने भन्ने बारेमा संस्थागत समिक्षा गर्नुहोस्।
- श्रमिक र कर्मचारी तथा तिनका परिवारका आवश्यकताको सम्बोधन हुने गरि लचकदार समयतालिका अपनाउनुहोस्। यसका लागि टेलिर्किङ्ग (विश्व श्रम संगठनको निर्देशिका हेर्नुहोस्), लचकदार समयतालिका तथा कार्यभार घटाउने आदि व्यवस्था गर्न सकिन्छ। लचकदार समयतालिका लागू गर्दा श्रमिक र कर्मचारीसँगको सामाजिक संवाद तथा छलफलको आधारमा गर्नुपर्दछ।
- समयका साथै ठाउँपनि आवश्यकता अनुसार फेरबदल गर्न सकिने व्यवस्था गर्नुहोस् ताकि कामकाजि अभिभावकहरूले आफुलाई पायक पर्ने स्थान र समयबाटै काम गर्न सक्नु। हेरचाह तथा पारिवारिक जिम्मेवारीहरू बढ्न गएको हालको परिस्थितिमा कामदारलाई उत्पादनशील बनाईराख्न सघाउनकालागि जरूरी कामहरूलाई प्राथमिकतामा राख्न सहमत हुनुहोस्। टेलिर्किङ्ग गरिएका अवस्थामा सुपरिवेक्षकहरूले लचकदार भई सहकार्य गरेको सुनिश्चित गर्नुहोस्।
- कामकाजी अभिभावकहरूले आफ्ना बालबालिकाको सिकाई र विकासमा सहयोग पुऱ्याउनुका साथै तनाव व्यवस्थापन गर्नका लागि बालबालिकासँग समय विताउन पर्याप्त समय पाएको सुनिश्चित गर्नुहोस्। परिवारमा कोहि बिरामी परेको अवस्थामा तिनको हेरचाह गर्न र परिवारसँग छुट्टिन परेको अवस्थामा परिवारसँग भेट्नका लागि तलबी विदाको बन्दोबस्त गर्नुहोस्।
- कामको लागि लचकदार समयतालिका अवलम्बन गर्न सम्भव नभएमा कामकाजी अभिभावकहरूलाई बालबालिकाको हेरचाह गरिदिने जस्ता वैकल्पिक सेवा सुविधा दिने कोशिस गर्नुहोस् (बालबालिका हेरचाह सम्बन्धी तल दिईएको तालिका हेर्नुहोस्)।

परिवर्तनीय कामको व्यवस्थाका उदाहरणहरूः

लचकदार समयतालिका

- कामको समय जतन गरी राख्ने व्यवस्था
- काम गर्ने दिनहरू छोट्याउने
- लचकदार समयतालिका
- काम बाँडफाइ
- अन्य सहकर्मिसँग जिम्मेवारी साटफेर गर्ने

आवश्यकता अनुसार विदा

- तलबी बिरामी विदा
- तलबी आपतकालिन हेरचाह विदा
- थप वा लामो समयको वा व्यक्तिगत विदा
- रोजगारको सुरक्षा सहित लामो विदा
- विद्यमान दर कायम राखी पार्ट-टाईम काम गर्ने व्यवस्था
- स्तनपान गर्ने समय

आवश्यकता अनुसारको स्थान र भूमिका

- टेलि-र्किङ्ग वा टेलि-कन्सुल्टिङ्ग
- हेरचाहका जिम्मेवारी निभाउनका लागि छोटो समयकालागि घरमै बसेर काम गर्ने सुविधा
- जिम्मेवारीमा फेरबदल



रोजगारदाताले चाल्न सक्ने कदमहरूः



कोभिड-१९ को परिप्रेक्षमा कामकाजी अभिभावकहरूलाई बालबालिकाको हेरचाहका लागि सुरक्षित र उपयुक्त सेवा दिई सहयोग गर्नुहोस्।

अभिभावकहरूले काम गरिरहेको अवस्थामा समयानुकूल र सुरक्षित हेरचाहको सेवा पुऱ्याउनु परिवारमैत्री नीतिको एक अभिन्न अंग हो। सबै तिर विद्यालय र बालबालिका हेरचाह गर्ने सेवा बन्द गरिएको अवस्थामा अभिभावकहरूले आफ्ना बालबालिकाको हेरचाह गर्ने समय पाईरहेका हुँदैनन्। यस्तो अवस्थामा रोजगारदाताले बालबालिकाको हेरचाह गर्ने उपयुक्त सेवा दिन सकेमा उत्तम हुन्छ। केहि अवस्थामा अभिभावकहरूले आफ्ना बालबालिकालाई सिमित हेरचाहको भरमा वा एकलै पनि छोड्नुपर्ने हुनसक्छ जसको कारण उनीहरूको सुरक्षामा जोखिम उत्पन्न हुन्छ।

- श्रमिक तथा कर्मचारीहरूको आवश्यकता अनुसार बालबालिका हेरचाह सम्बन्धी सहयोग भिन्न-भिन्न हुनसक्छ। यस्तो अवस्थामा बालबालिका हेरचाहका सेवा प्रदायकहरूबारे सुचना दिने लगायत विभिन्न विधिबाट रोजगारदाताहरूले आफ्ना श्रमिक तथा कर्मचारीहरूलाई सघाउन सक्छन्।
- कोभिड-१९ को परिप्रेक्षमा कार्यालय वा काम गर्ने स्थानमै बालबालिका हेरचाहको सुविधा दिने कोशिस गर्नुहोस्। यससँगै आपतकालिन परिस्थितीको लागि हेरचाह, स्वास्थ्यकर्मी तथा अन्य सेवा क्षेत्रमा अग्रपक्तिमा रहेर काम गर्ने कर्मचारीका बालबालिकालाई विद्यालय र शिक्षाको व्यवस्था, बालबालिका हेरचाह भत्ता, उपयुक्त सिफारिस सेवा र आपतकालिन परिस्थितीमा हेरचाहको सेवा लिनका लागि निजी वा सामुदायिक सेवा प्रदायकको व्यवस्था आदि गर्न सकिन्छ।
- लामो यात्रा, असुरक्षित अवस्था तथा महंगो सेवा भएका कारण केहि अभिभावकहरूले आफ्नो विश्वासिलो सेवा प्रदायकको सञ्जाल हुने भएको कारण आफ्नो घर नजिकैको हेरचाह केन्द्र सञ्चालन सक्छन्। त्यस्तो अवस्थामा उनीहरूलाई लचकदार समयतालिकाको सुविधा वा बालबालिका हेरचाह भत्ता दिएर सहयोग गर्न सकिन्छ।
- सबैभन्दा जरूरी आवश्यकता भएका श्रमिकहरूलाई सहयोग पुगेको सुनिश्चित गर्नुहोस्। बालबालिका हेरचाहको सुविधा सकेसम्म धेरै कामकाजी परिवारले पाएको सुनिश्चित गर्नुहोस्। न्यून आय भएका, आप्रवासी तथा अनौपचारिक रोजगारमा रहेका, घरेलु कामदार तथा हेरचाहकर्ता, अपांगता भएका, एकल अभिभावक भएका घरधुरी तथा नातेदार वा ठुलो परिवारबाट सहयोग नपाउने व्यक्ति जस्ता विशेष जोखिममा रहेका समुहमा ध्यान दिनुहोस्।
- बालबालिका हेरचाहको सुविधा भेदभाव रहित, आवश्यकता अनुरूपको, सहज पहुँच भएको, सस्तो (उचित मुल्य भएको), सुरक्षित र उच्च गुणस्तरको भएको सुनिश्चित गर्नुहोस्। विस्तृत जानकारीको लागि [IFC Tackling Childcare: A Guide for Employer-Supported Childcare](#) हेर्नुहोस्।
- बालबालिका हेरचाहको क्षेत्रमा रहेका रोजगार गुणस्तरीय भएको सुनिश्चित गर्नुहोस्। हेरचाहमा संलग्न कर्मचारीहरूका लागि उपयुक्त संख्यामा मात्र सेवाग्राही भएको र काम गर्ने वातावरण सम्मानजनक भएको सुनिश्चित गर्नुहोस्। प्रारम्भिक बाल शिक्षाका क्षेत्रमा सम्मानजनक वातावरण सिर्जना गर्ने मार्गनिर्देशनकालागि विश्व श्रम संगठनको नीति हेर्नुहोस्।



रोजगार सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रावधानहरूको सुदृढिकरण गरी रोजगारमा हुने जोखिमको रोकथाम र सम्बोधन गर्नुहोस्।

रोजगारदाताका लागि आफ्ना कामदार, ग्राहक, सेवा प्रयोगकर्ता तथा सम्बन्धित अन्य सबैको सुरक्षा हालको सबै भन्दा पहिलो प्राथमिकता हुनुपर्दछ।

- सम्भावित संक्रमणका श्रोतहरूको विश्लेषण गर्दै सम्पूर्ण कार्यक्षेत्रमा कोभिड-१९ का लागि पूर्व-तयारी तथा व्यवस्थापन योजना बनाउनुहोस्।
- एक व्यक्तिबाट अर्को व्यक्तिमा सर्ने तथा वस्तु वा सतहमा छोएर सर्ने जस्ता सम्भावनालाई मध्यनजर गर्दै आफ्ना कार्यालय तथा कार्यक्षेत्रसँग सम्बन्धित सबै जोखिमका सम्भावनाहरूलाई पहिचान र रोकथाम गर्नुहोस्।
- आफ्नो संस्थामा कसैलाई कोभिड-१९ को शंका लागेको वा संक्रमणको निक्क्याल भएको अवस्था आएमा त्यस परिस्थितिको कसरी सम्बोधन गर्ने बारे योजना बनाउनुहोस्। यस योजनामा केसको रिपोर्टिङ्ग, सुचना, निगरानी, कामको पुनर्संरचनाका साथै जिवाणु नाश गर्नु आदि पर्दछन्।
- अवलम्बन गरिने नीति तथा कार्यक्रमहरूका बारेमा आफ्ना कर्मचारी, कर्मचारीका प्रतिनिधि (जस्तै युनियन), सुरक्षा तथा स्वास्थ्य समिति आदि सँग सल्लाह गर्नुहोस्। छलफलको लागि आवश्यक परेमा सुचना प्रविधिको प्रयोग गर्नुहोस्।
- कार्यालय तथा कार्यक्षेत्रमा सरसफाईको प्रवर्धन गर्नुहोस् र शारिरिक दुरी कायम गर्नकालागि आवश्यक नीतिहरू कार्यान्वयन गर्नुहोस्। यसकालागि विश्व स्वास्थ्य संगठनको निर्देशिका हेर्नुहोस्।
- साबुन पानीले हात धुने व्यवस्था गर्नुहोस् र पसल, कार्यालय तथा काम गर्ने स्थानलाई नियमित सफा गर्नुहोस्। शौचालय, स्वास्थ्य क्लिनिक, प्रवेश द्वार, बैठक कक्ष, चमेना गृह जस्ता हात धुन जरूरी हुने स्थानमा साबुन पानीले हात धुने व्यवस्था गर्नुहोस्।
- हात धुने स्थानमा हात धुने सहि तरिका र सहि समयका बारेमा जानकारी दिने पोस्टर टास्नुहोस् (यस बारेमा विश्व स्वास्थ्य संगठनको मार्गनिर्देशन हेर्नुहोस्)।
- कम्तीमा ६० प्रतिशत अल्कोहल भएको हात स्यानिटाईजर उपलब्ध गराउनुहोस् र हात धुने व्यवस्था नभएको स्थानमा सो को प्रयोग गर्न प्रोत्साहन दिनुहोस्।

3

रोजगार सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रावधानहरूको सुदृढिकरण गरी रोजगारमा हुने जोखिमको रोकथाम र सम्बोधन गर्नुहोस्।

- खोक लाग्ने वा हाच्छर्छुँ आउने जस्ता श्वासप्रश्वास सम्बन्धी समस्याका लक्षण देखिएका व्यक्तिहरूका लागि मास्क र कागजी रुमालका साथै तिनलाई सुरक्षित तवरले व्यवस्थापन गर्नका लागि फोहोरदानी उपलब्ध गराउनुहोस्।
- सबैले प्रयोग गर्ने स्थानहरूका साथै ढोकाको ट्यान्डल, लिफ्टका बटन आदि जस्ता बारम्बार छोईने सतहहरूलाई नियमित सफा गर्नुहोस्।
- संक्रमणको आशंका गरिएका तथा फोहोर व्यवस्थापन, स्वास्थ्य सेवा जस्ता जोखिम बहन गर्नेहरूका लागि आवश्यकता अनुसार व्यक्तिगत सुरक्षा उपकरण (PPE) को व्यवस्था गर्नुहोस्।
- अग्रपंक्तिमा रहेर काम गर्ने स्वास्थ्यकर्मी (जस मध्ये अधिकांश महिला हुन्छन्) लाई विशेष स्वास्थ्य तथा सुरक्षा व्यवस्था गर्नुहोस् - तल बाकसमा दिईएको सामग्री हेर्नुहोस्।
- रोजगारीमा सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी प्रावधानहरूसँगै सबै महिलालहरूकालागि विश्व श्रम संगठन मातृत्व सुरक्षा सम्मेलन २००० (नम्बर १८३) ले जारी गरेका न्यूनतम मापदण्ड र त्यससँगैका सुभावा नम्बर १९१ अनुरूप रहि मातृत्व सुरक्षा सुनिश्चित गर्नुहोस्।
- सम्भव भएसम्म महिलाहरूका लागि सफा स्तनपान कक्षको व्यवस्था गर्नुहोस्। ती कोठाहरूमा किटनाशक पुछ्ने रुमाल, बिको सहितको फोहोरदानी, कम्तीमा ६० प्रतिशत अल्कोहल भएको हाते स्यानिटाईजर र सहज पहुँचमा हात धुने सुविधाको व्यवस्था गर्नुहोस्। थप जानकारीका लागि युनिसेफ द्वारा प्रकाशित कोभिड-१९ को सन्दर्भमा अभिभावकहरूले जान्नुपर्ने कुरा र विश्व स्वास्थ्य संगठन द्वारा प्रकाशित कोभिड-१९को सन्दर्भमा गर्भवती, सुत्केरी तथा स्तनपान सम्बन्धी प्रश्नोत्तर हेर्नुहोस्।
- गर्भवती महिलाको सुरक्षाकालागि आवश्यक सावधानी अपनाउन सघाउनुहोस् र कुनै लक्षण देखिएमा स्वास्थ्य संस्थामा सम्पर्क गर्न सघाउनुहोस्। शरिरमा आउने परिवर्तनका साथै रोग-प्रतिरोधात्मक प्रणालीमा समेत परिवर्तन हुने हुनाले कोभिड-१९ जस्ता श्वासप्रश्वासका समस्याबाट गर्भवती महिलालाई थप जोखिम हुनसक्छ। विश्व स्वास्थ्य संगठन द्वारा प्रकाशित कोभिड-१९को सन्दर्भमा गर्भवती, सुत्केरी तथा स्तनपान सम्बन्धी प्रश्नोत्तर हेर्नुहोस्।
- बालबालिका रहने स्थानहरूलाई सफा राख्नुहोस् र सफा पानी, साबुन र कम्तीमा ६० प्रतिशत अल्कोहल भएको हाते स्यानिटाईजरको व्यवस्था गर्नुहोस्।



विश्वभर नै स्वास्थ्य सेवाको अधिकांश जनशक्ति महिला हुन्। डाक्टर, नर्स तथा सामुदायिक स्वास्थ्यकर्मीका रूपमा उनीहरू यस संकटको सामना गर्न अग्रपंक्तिमा छन्। विश्व स्वास्थ्य संगठनले गरेको १०४ देशको तथ्यांक विश्लेषण अनुसार स्वास्थ्य र हेरचाह सेवा क्षेत्रमा संलग्न जनशक्ति मध्ये ७० प्रतिशत महिला छन्। उनीहरूले सोहि क्षेत्रमा कार्यरत पुरुषका तुलनामा ११ प्रतिशत कम आय पाउने गर्छन्। यी मध्ये अधिकांश महिला स्वयंसेविकाको रूपमा कार्यरत छन् र आफ्नो परिवारको समेत हेरचाह गर्दछन्। कतिपयले व्यवस्थित सुरक्षाका उपकरण तथा सेवा बिना नै काम गर्ने हुनाले आफ्नै स्वास्थ्यलाई जोखिममा पारेका हुन्छन्। कोभिड-१९ संकटको सामना गर्नकालागि चिनिया अधिकारीहरूले देशभरका ४१,००० जना भन्दा बढि स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई यो महामारीको केन्द्रबिन्दु हुवेईमा कार्यरत स्वास्थ्यकर्मीहरूलाई सघाउन पठाएको थिए। एक सरकारी संस्था सांघाई महिला संघका अनुसार हुवेईमा कार्यरत आधा भन्दा बढि डाक्टर तथा लगभग ६० प्रतिशत नर्सहरू महिला थिए।

8

रोजगारीमा सुरक्षा तथा स्वास्थ्य र सरसफाईका अभ्यासका लागि मार्गनिर्देशन दिनुहोस्।

कोभिड-१९ को संक्रमण फैलिनबाट रोक्न भौतिक दुरी, हात धुनु र सरसफाई सम्बन्धी शिक्षा अत्यन्तै महत्वपूर्ण हुन्छन्।

- कर्मचारीहरूलाई रोजगारीमा सुरक्षा तथा स्वास्थ्य सम्बन्धी उपायहरू, सरसफाईका अभ्यासहरू र अन्य विधि अपनाई आफू र आफ्ना परिवार तथा समुदायलाई सुरक्षित राख्न आवश्यक शिक्षाप्रद पोस्टर तथा पम्पलेटका साथै आवश्यक तालिम दिनुहोस्। रोकथामका उपाय र सुरक्षित रहने तरिका जनाउने ब्यानरहरू टाँग्नुहोस्। यस्ता सामाग्री तयार पार्दा विश्व स्वास्थ्य संगठनले जारी गरेका सल्लाह सुन्नु तथा निर्देशिकाहरूको आधारमा गर्नुहोस्।
- कोरोना भाइरस रोग (कोभिड-१९) बाट बालबालिकालाई जोगाउने तरिकाका बारेमा युनिसेफ द्वारा प्रकाशित बालबालिका तथा आफूलाई जोगाउन अभिभावकहरूले जान्नुपर्ने कुराहरू हेर्नुहोस्।
- स्तनपान गराईरहेका कामकाजी आमाहरूलाई आवश्यक सहयोग गर्नुहोस् र स्तनपानलाई निरन्तरता दिईराख्न प्रोत्साहन दिनुहोस्। स्तनपान तथा दुध निकाल्ने सुविधा अन्तर्गत स्तनपान कक्षहरूमा किटनाशक पुछ्ने रुमाल, बिको सहितको फोहोरदानी, कम्तीमा ६० प्रतिशत अल्कोहल भएको हाते स्यानिटाईजर र सहज पहुँचमा हात धुने सुविधा जस्ता सरसफाईको व्यवस्था गर्नुहोस्।
- कोभिड-१९ का लक्षण देखिएका तर स्तनपान गराउन सक्षम आमाहरूलाई स्तनपान गराउँदा मास्क लगाउन र बालबालिका सम्हाल्दा राम्ररी हात धुनु सुभाउनुहोस्। लक्षण देखिएका आमाहरूलाई जति सक्दा चाँडो स्वास्थ्य संस्थामा सम्पर्क राख्न सघाउनुहोस् र विज्ञबाट प्राप्त सल्लाह अवलम्बन गर्न सुभाउनुहोस्। यस बारेमा अभिभावकहरूका लागि तयार पारिएको युनिसेफको सामाग्री हेर्नुहोस्।
- कार्यालयमै खानाको व्यवस्था गर्ने गरिएको छ भने सुरक्षित खानपिनको अभ्यास गर्नुहोस्। यस अन्तर्गत, नपकाईएको खानाबाट हुनसक्ने सम्भावित संक्रमणबाट सुरक्षित रहन खाद्य सुरक्षा अभ्यासका साथै विश्व स्वास्थ्य संगठन द्वारा जारी गरिएको सुन्नु अनुरूप कर्मचारीलाई काँचो मासु, दुध, वा जनावरका अंगहरू सुरक्षित तवरले सम्हाल्न सुभाउनुहोस्।

५

ज्वरो आएमा, खोकि लागेमा र सास फेर्न कठिनाई महसुस भएमा तत्काल स्वास्थ्य संस्थामा सम्पर्क गर्न कर्मचारीलाई प्रोत्साहन दिनुहोस्।

खोप उपलब्ध नभएका कारण संक्रमणको जोखिम न्युनिकरण गर्नु नै कोभिड(१९) बाट जोगिने सबैभन्दा सुरक्षित उपाय हो। यसका लक्षणहरू देखा पर्नासाथ स्वास्थ्य सेवामा सम्पर्क गर्न आभना कर्मचारीलाई प्रोत्साहन दिनुहोस्।

- कोभिड-१९ का जस्तै लक्षणहरू देखा परेमा कहाँ र कसरी सम्पर्क गर्ने बारेमा स्थानीय अस्पताल, स्वास्थ्य अधिकारी, आपतकालीन हटलाईनका ठेगाना, फोन नम्बर आदि समावेश गरि आवश्यक जानकारी दिनुहोस्। सम्भव भएसम्म र आवश्यकता अनुसार सुरक्षित यातायातको व्यवस्था गर्न सहयोग गर्नुहोस्।
- घरेलु हिंसा सम्बन्धी हटलाईन, मानसिक स्वास्थ्य तथा मनोसामाजिक सहयोग आदि सेवा तर्फपनि आवश्यकता अनुसार सिफारिस गर्नुपर्दछ - अन्तर-निकाय स्थायी समितिको टिपोट हेर्नुहोस्।
- संक्रमित क्षेत्रमा यात्रा गरेर फर्केका तर लक्षण देखा नपरेका कर्मचारीलाईपनि अन्यलाई भै उपयुक्त सेवामा सिफारिस गर्नुहोस्। तथापि स्थानीय स्वास्थ्य अधिकारीहरूले जारी गरेको निर्देशन अनुसार तिनलाई क्वारेन्टाईनमा राख्नुपर्ने हुनसक्छ जसको लागि खाद्यान्न, खानेपानी, बास, टेलिफोन, स्वास्थ्य सेवा, मानसिक स्वास्थ्य तथा मनोसामाजिक सहयोग आदिको आवश्यकता पर्नसक्छ। थप जानकारीको लागि विश्व स्वास्थ्य संगठनको ...स्वदेश फर्केका नागरिक तथा यात्रुहरूको क्वारेन्टाईन सम्बन्धी सुन्नुहोस्।
- कोभिड-१९ का लक्षण देखापरेका कर्मचारीहरूलाई उपयुक्त मनोसामाजिक सहयोग दिईएको सुनिश्चित गर्नुहोस्।

६

कोभिड-१९ को महामारीका समयमा आफ्ना श्रमिक तथा कर्मचारीलाई तनावका साथै व्यक्तिगत सुरक्षा व्यवस्थापन गर्न सघाउनुहोस्।

रोजगारी गुम्ने जोखिमका साथै कामको कडा नियमका कारण अभिभावकहरूमा तनाव बढ्न सक्छ जसले उनीहरूको अभिभावकत्व तथा बालबालिकासँगको सम्बन्धमा असर पुऱ्याउन सक्छ।

- विश्व स्वास्थ्य संगठन जस्ता विश्वसनीय श्रोतबाट तथ्यपरक सूचनामा आधारित जानकारी दिएर कर्मचारीको तनाव व्यवस्थापनमा सहयोग गर्नुहोस्। आम संचार तथा सामाजिक सञ्जालमा पाईने अविश्वसनीय सूचनाले उनीहरूमा थप तनाव र आतंक सिर्जना गर्नसक्छ।
- आवश्यक सूचना, परामर्श लगायत आवश्यक सेवाका बारेमा कर्मचारीहरू, विशेष गरि महिलालाई सुविधा दिनुहोस्। संकटको परिवेशमा परिवारमा थप भार परेको अवस्थामा महिलामाथि घरेलु हिंसा तथा यौन शोषणका घटनामा वृद्धि हुने गरेको छ।
- तनावमा रहेका कर्मचारीहरूलाई जोखिमका बारेमा वास्तविकता थाहा पाउन तथा सोहि अनुरूप समाधान गर्न सहयोग पुग्ने गरी सूचना संकलन गर्नुहोस्।
- बालबालिकाहरूमाथि कोभिड-१९ को महामारी द्वारा सिर्जित तनावको व्यवस्थापन गर्न कर्मचारीहरूलाई सहयोग गर्नुहोस्। कर्मचारीलाई आभना बालबालिकाको हेरचाह गर्नकालागि आवश्यक समय र श्रोत दिनुहोस्। यस अन्तर्गत, बालबालिकालाई संवाद गर्न, खेल वा अन्य प्रकारका उत्प्रेरणा दिन चाहिने उपकरण तथा सामाग्रीहरू पढ्नु।
- बालबालिका संग कसरी संवाद गर्ने भन्ने बारेमा युनिसेफको कोरोनाभाइरस रोग (कोभिड-१९) का बारेमा बालबालिका सँग कसरी संवाद गर्ने सामाग्री हेर्नुहोस्।
- स्वस्थ जीवनशैली अपनाउनका लागि आफ्ना कर्मचारीहरूलाई पर्याप्त सुन्नुहोस्।



सरकारले लागु गरेका सामाजिक सुरक्षाका कार्यक्रमहरूलाई सघाउनुहोस्।

सामान्य अवस्थाका साथ-साथै कोभिड(१९)को परिवेशमापनि सामाजिक सुरक्षाले श्रमिक तथा कर्मचारीका जोखिम न्युनिकरण गर्न तथा तिनका परिवारलाई गरिवी, असमानता तथा वञ्चितकरणबाट जोगाउन ठूलो भुमिका खेलेको हुन्छ। समग्रमा सामाजिक सुरक्षा सरकारको जिम्मेवारी भएतापनि परिवार(मैत्री नीतिहरूले सरकारका कार्यक्रमहरूलाई सघाउने गर्दछ।

- अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनको सामाजिक सुरक्षाका न्युनतम मानकहरू नम्बर १०२ तथा अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठनको सामाजिक सुरक्षा सम्बन्धी सुभावका न्युनतम मानक नम्बर २०२ अनुरूप रहि सरकारलाई कसरी सघाउन सकिन्छ भनेर पहिचान गर्नुहोस्। व्यवसायले गर्न सक्ने सहयोग अन्तर्गत स्वास्थ्य सेवामा सहूलियत, बेरोजगारी तथा शारीरिक अशक्तताको अवस्थाको बीमा आदि पर्दछन् भने यी सुविधा अनौपचारिक क्षेत्रमा समेत विस्तार गरिनुपर्दछ।
- विशेषगरी सेवा सुविधाबाट वञ्चित तथा प्रभावित परिवारको उत्थानशीलतामा सुधार ल्याउनकालागि बाल अनुदानका साथै अन्य नगद हस्तान्तरण मार्फत सहयोग गर्नुहोस्।
- कर्मचारी वा तिनका परिवारका सदस्य विरामी परेको खण्डमा सम्भावित वित्तीय संकट नआओस भनी तलबी बिरामी विदा दिई सहयोग गर्नुहोस्। यो आवश्यकता विशेषगरि महिलालाई धेरै हुन्छ किनभने उनीहरूले प्रमुख हेरचाहकर्ताका रूपमा परिवारलाई सघाईरहेका हुन्छन्।

यु एन वुमनको सहयोगमा युनिसेफ तथा अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन द्वारा यो सामाग्रीको विकास गरिएको हो। **WE EMPOWER** कार्यक्रम मार्फत युरोपेली संघ साभेदारी प्रणालीले दिएको सहयोग प्रति यु एन वुमन र अन्तराष्ट्रिय श्रम संगठन आभार व्यक्त गर्न चाहन्छ।



उपयोगी लिंकहरू:

- **WHO coronavirus resources:** www.who.int/health-topics/coronavirus
- **CDC Coronavirus Disease 2019:** www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/index.html
- **WHO getting your workplace ready:** www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7_6
- **UNICEF (COVID-19) – what parents should know:** www.unicef.org/stories/novel-coronavirus-outbreak-what-parents-should-know
- **How to talk to your child about coronavirus disease 2019 (COVID-19):** www.unicef.org/coronavirus/how-talk-your-child-about-coronavirus-covid-19
- **WHO Q&A on COVID-19, pregnancy, childbirth and breastfeeding:** www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-childbirth-and-breastfeeding
- **WHO coronavirus disease (COVID-19) advice for the public – myth busters:** www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters
- **Protecting children during the coronavirus pandemic:** [www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note:%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20\(COVID-19\)%20pandemic.pdf](http://www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note:%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20(COVID-19)%20pandemic.pdf)
- **ILO COVID-19 and the world of work – impacts and responses:** www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- **UN Women gender in COVID-19 response** www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response
- **Five things to know for effective teleworking during the COVID-19 crisis:** www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_738575/lang--en/index.htm
- **Mental health and psychological support considerations in the context of COVID-19:** www.unicef.org/media/65916/file/Briefing%20note%20on%20addressing%20mental%20health%20and%20psykosocial%20aspects%20of%20COVID-19%20outbreak.pdf
- **Advice for health workers:** www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0
- **ILO care work and care jobs for the future of decent work:** www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633115/lang--en/index.htm

COVER PHOTOS (CLOCKWISE FROM UPPER LEFT): © UNICEF/UN035785/LEMOYNE; © UNICEF/UN0344520/PÁRRAGA; © UNICEF/UNI304636/MA; © UNICEF/UN0292180/SOKOL; © UNICEF/UNI313272/MATAS