



Ministry of
Labour and
Employment



International
Labour
Organization

Eliminating Violence and Harassment in the World of Work

Convention No. 190, Recommendation No. 206, and
the accompanying Resolution

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ
কনভেনশন নং ১৯০, সুপ্রারিশমালা নং ২০৬, এবং
এ-সম্পর্কিত সিদ্ধান্ত



This activity is co-funded under the Team Europe Initiative on Decent Work in Bangladesh



Co-funded by
the European Union



EMBASSY
OF DENMARK



Kingdom of the Netherlands



Sweden
Sverige



In partnership with
Canada



Trade
for Decent
Work



International
Labour
Organization



Eliminating Violence and Harassment in the World of Work

Convention No. 190,
Recommendation No. 206, and
the accompanying Resolution



Eliminating Violence and Harassment in the World of Work

Convention No. 190,
Recommendation No. 206, and
the accompanying Resolution

Copyright © International Labour Organization 2019

First published 2019

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Eliminating Violence and Harassment in the World of Work: ILO Convention No. 190, Recommendation No. 206, and the accompanying Resolution

ISBN: 978-92-2-133886-4 (print pdf)

ISBN: 978-92-2-133887-1 (web pdf)

ISBN: 978-92-2-133888-8 (epub)

ISBN: 978-92-2-133889-5 (mobi)

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.



Preface

The global community has made it clear that violence and harassment in the world of work will not be tolerated and must end. On June 21, 2019, the ILO's International Labour Conference adopted the Centenary Declaration on the Future of Work, expressing a clear commitment to a world of work free from violence and harassment. On the same day, the Centenary Conference brought this commitment to life with the adoption of the Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206).

Even before the recent global outcry against violence and harassment, the ILO's constituents had decided that international action was imperative. The adoption of the Convention and Recommendation could not have been more timely, and the significance was not lost on those who attended the Conference, or watched from afar. The leaders of the world of work had made history, and produced the first ever international standards aimed at ending violence and harassment in the world of work. They had acted decisively, and their actions can and must have a long lasting and far-reaching impact.

For the first time, the right to a world of work free from violence and harassment has been articulated in an international treaty. For the first time, there is a clear and common framework to prevent and address violence and harassment, based on an inclusive, integrated and gender-responsive approach. The instruments, which acknowledge the fast-changing nature of the world of work, will stand the test of time.

Violence and harassment in the world of work remains pervasive, affecting all countries, occupations and work arrangements. It manifests in different forms and contexts. It deprives people of their dignity and is incompatible with decent work and social justice. Persistent inequalities,



demographic shifts, changes in work organization and technology can further exacerbate violence and harassment, including gender-based violence and harassment.

The ILO is committed to promoting the ratification and implementation of Convention No. 190 so that together we can shape a future of work based on dignity and respect, free from violence and harassment.

Guy Ryder

Director-General



Convention 190

CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and



Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and



Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. Definitions

Article 1

1. For the purposes of this Convention:
 - (a) the term “violence and harassment” in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
 - (b) the term “gender-based violence and harassment” means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.
2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. Scope

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.



2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

III. Core principles

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;
- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;



- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.



IV. Protection and prevention

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and



- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. Enforcement and remedies

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:
 - (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
 - (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
 - (iii) courts or tribunals;
 - (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
 - (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;



- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;
- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and
- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. Guidance, training and awareness-raising

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and
- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.



VII. Methods of application

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. Final provisions

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.



2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.



Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.



Recommendation 206

RECOMMENDATION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Violence and Harassment Convention, 2019,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Recommendation, which may be cited as the Violence and Harassment Recommendation, 2019:

1. The provisions of this Recommendation supplement those of the Violence and Harassment Convention, 2019 (hereafter referred to as “the Convention”), and should be considered in conjunction with them.

I. Core principles

2. In adopting and implementing the inclusive, integrated and gender-responsive approach referred to in Article 4, paragraph 2, of the Convention, Members should address violence and harassment in the world of work in labour and employment, occupational safety and health, equality and non-discrimination law, and in criminal law, where appropriate.



3. Members should ensure that all workers and employers, including those in sectors, occupations and work arrangements that are more exposed to violence and harassment, fully enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining consistent with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98).
4. Members should take appropriate measures to:
 - (a) promote the effective recognition of the right to collective bargaining at all levels as a means of preventing and addressing violence and harassment and, to the extent possible, mitigating the impact of domestic violence in the world of work; and
 - (b) support such collective bargaining through the collection and dissemination of information on related trends and good practices regarding the negotiation process and the content of collective agreements.
5. Members should ensure that provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies take into account the equality and non-discrimination instruments of the International Labour Organization, including the Equal Remuneration Convention (No. 100) and Recommendation (No. 90), 1951, and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) and Recommendation (No. 111), 1958, and other relevant instruments.

II. Protection and prevention

6. Occupational safety and health provisions on violence and harassment in national laws, regulations and policies should take into account relevant occupational safety and health instruments of the International Labour Organization, such as the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187).
7. Members should, as appropriate, specify in laws and regulations that workers and their representatives should take part in the design, implementation and monitoring of the workplace policy referred to in Article 9(a) of the Convention, and such policy should:



- (a) state that violence and harassment will not be tolerated;
- (b) establish violence and harassment prevention programmes with, if appropriate, measurable objectives;
- (c) specify the rights and responsibilities of the workers and the employer;
- (d) contain information on complaint and investigation procedures;
- (e) provide that all internal and external communications related to incidents of violence and harassment will be duly considered, and acted upon as appropriate;
- (f) specify the right to privacy of individuals and confidentiality, as referred to in Article 10(c) of the Convention, while balancing the right of workers to be made aware of all hazards; and
- (g) include measures to protect complainants, victims, witnesses and whistle-blowers against victimization or retaliation.

8. The workplace risk assessment referred to in Article 9(c) of the Convention should take into account factors that increase the likelihood of violence and harassment, including psychosocial hazards and risks. Particular attention should be paid to the hazards and risks that:

- (a) arise from working conditions and arrangements, work organization and human resource management, as appropriate;
- (b) involve third parties such as clients, customers, service providers, users, patients and members of the public; and
- (c) arise from discrimination, abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment.

9. Members should adopt appropriate measures for sectors or occupations and work arrangements in which exposure to violence and harassment may be more likely, such as night work, work in isolation, health, hospitality, social services, emergency services, domestic work, transport, education or entertainment.



10. Members should take legislative or other measures to protect migrant workers, particularly women migrant workers, regardless of migrant status, in origin, transit and destination countries as appropriate, from violence and harassment in the world of work.

11. In facilitating the transition from the informal to the formal economy, Members should provide resources and assistance for informal economy workers and employers, and their associations, to prevent and address violence and harassment in the informal economy.

12. Members should ensure that measures to prevent violence and harassment do not result in the restriction of the participation in specific jobs, sectors or occupations, or their exclusion therefrom, of women and the groups referred to in Article 6 of the Convention.

13. The reference to vulnerable groups and groups in situations of vulnerability in Article 6 of the Convention should be interpreted in accordance with applicable international labour standards and international instruments on human rights.

III. Enforcement, remedies and assistance

14. The remedies referred to in Article 10(b) of the Convention could include:

- (a) the right to resign with compensation;
- (b) reinstatement;
- (c) appropriate compensation for damages;
- (d) orders requiring measures with immediate executory force to be taken to ensure that certain conduct is stopped or that policies or practices are changed; and
- (e) legal fees and costs according to national law and practice.

15. Victims of violence and harassment in the world of work should have access to compensation in cases of psychosocial, physical or any other injury or illness which results in incapacity to work.



16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) courts with expertise in cases of gender-based violence and harassment;
- (b) timely and efficient processing;
- (c) legal advice and assistance for complainants and victims;
- (d) guides and other information resources available and accessible in the languages that are widely spoken in the country; and
- (e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings.

17. The support, services and remedies for victims of gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:

- (a) support to help victims re-enter the labour market;
- (b) counselling and information services, in an accessible manner as appropriate;
- (c) 24-hour hotlines;
- (d) emergency services;
- (e) medical care and treatment and psychological support;
- (f) crisis centres, including shelters; and
- (g) specialized police units or specially trained officers to support victims.

18. Appropriate measures to mitigate the impacts of domestic violence in the world of work referred to in Article 10(f) of the Convention could include:

- (a) leave for victims of domestic violence;
- (b) flexible work arrangements and protection for victims of domestic violence;



- (c) temporary protection against dismissal for victims of domestic violence, as appropriate, except on grounds unrelated to domestic violence and its consequences;
- (d) the inclusion of domestic violence in workplace risk assessments;
- (e) a referral system to public mitigation measures for domestic violence, where they exist; and
- (f) awareness-raising about the effects of domestic violence.

19. Perpetrators of violence and harassment in the world of work should be held accountable and provided counselling or other measures, where appropriate, with a view to preventing the reoccurrence of violence and harassment, and facilitating their reintegration into work, where appropriate.

20. Labour inspectors and officials of other competent authorities, as appropriate, should undergo gender-responsive training with a view to identifying and addressing violence and harassment in the world of work, including psychosocial hazards and risks, gender-based violence and harassment, and discrimination against particular groups of workers.

21. The mandate of national bodies responsible for labour inspection, occupational safety and health, and equality and non-discrimination, including gender equality, should cover violence and harassment in the world of work.

22. Members should make efforts to collect and publish statistics on violence and harassment in the world of work disaggregated by sex, form of violence and harassment, and sector of economic activity, including with respect to the groups referred to in Article 6 of the Convention.

IV. Guidance, training and awareness-raising

23. Members should fund, develop, implement and disseminate, as appropriate:



- (a) programmes aimed at addressing factors that increase the likelihood of violence and harassment in the world of work, including discrimination, the abuse of power relations, and gender, cultural and social norms that support violence and harassment;
- (b) gender-responsive guidelines and training programmes to assist judges, labour inspectors, police officers, prosecutors and other public officials in fulfilling their mandate regarding violence and harassment in the world of work, as well as to assist public and private employers and workers and their organizations in preventing and addressing violence and harassment in the world of work;
- (c) model codes of practice and risk assessment tools on violence and harassment in the world of work, either general or sector-specific, taking into account the specific situations of workers and other persons belonging to the groups referred to in Article 6 of the Convention;
- (d) public awareness-raising campaigns in the various languages of the country, including those of the migrant workers residing in the country, that convey the unacceptability of violence and harassment, in particular gender-based violence and harassment, address discriminatory attitudes and prevent stigmatization of victims, complainants, witnesses and whistle-blowers;
- (e) gender-responsive curricula and instructional materials on violence and harassment, including gender-based violence and harassment, at all levels of education and vocational training, in line with national law and circumstances;
- (f) materials for journalists and other media personnel on gender-based violence and harassment, including its underlying causes and risk factors, with due respect for their independence and freedom of expression; and
- (g) public campaigns aimed at fostering safe, healthy and harmonious workplaces free from violence and harassment.



Resolution concerning the elimination of violence and harassment in the world of work

(adopted on 21 June 2019)

The General Conference of the International Labour Organization, meeting at its 108th (Centenary) Session, 2019,

Having adopted the Violence and Harassment Convention, 2019, and its accompanying Recommendation,

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment,

Acknowledging the historic opportunity to shape a future of work based on dignity and respect, free from violence and harassment,

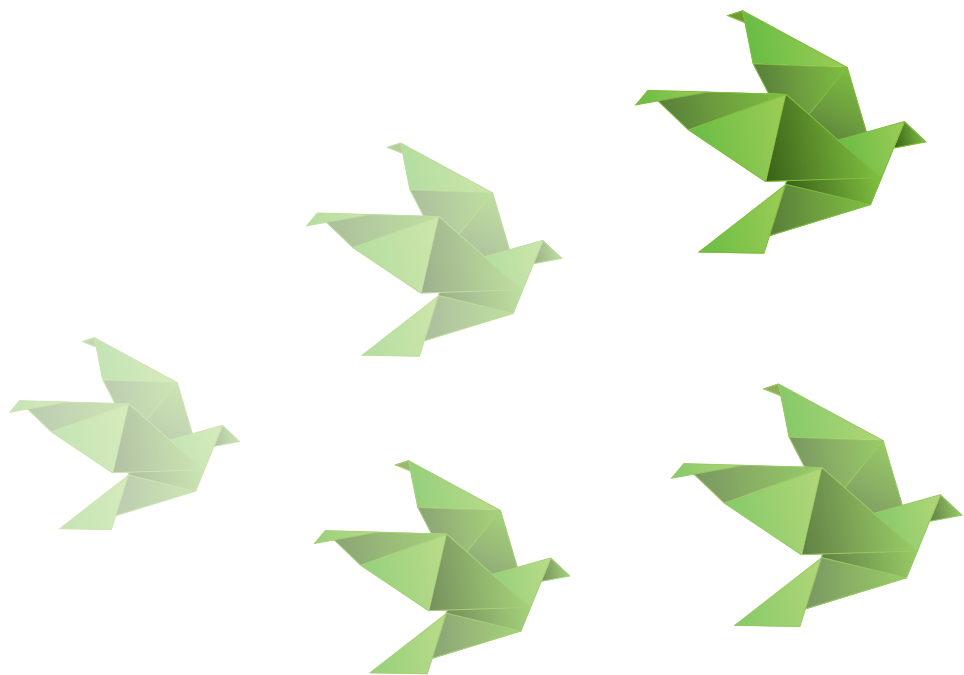
Stressing the essential role of member States and the social partners in ending violence and harassment in the world of work,

Mindful that the success of the Convention and the Recommendation will depend upon their effective promotion and implementation,

1. Invites member States to ratify the Violence and Harassment Convention, 2019,
2. Invites governments, in consultation with employer and worker organizations, to implement the Violence and Harassment Convention and Recommendation, 2019,
3. Invites the Governing Body of the International Labour Office to request the Director-General to develop a comprehensive strategy for the wide ratification of the Violence and Harassment Convention, 2019, and effective implementation of the instruments, including measures to:
 - (a) support constituents through awareness-raising initiatives, promotional materials, research and technical assistance;



- (b) bring these instruments to the attention of relevant international and regional organizations, and promote partnerships and joint initiatives to eliminate violence and harassment in the world of work; and
- (c) allocate resources within the existing and forthcoming programmes and budgets and mobilize extrabudgetary resources to carry out the above-mentioned activities with the tripartite constituents.



ISBN 978-92-2-133886-4



9 789221 338864

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ

কনভেনশন নং ১৯০, সুপারিশমালা নং ২০৬, এবং
এ-সম্পর্কিত সিদ্ধান্ত

কপিরাইট © আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা ২০১৯

প্রথম প্রকাশ ২০১৯

আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের প্রকাশনাসমূহ সর্বজনীন কপিরাইট কনভেনশনের প্রটোকল ২ -এর অধীনে কপিরাইটযুক্ত। তবুও উৎস উল্লেখের শর্তে বিনা অনুমতিতে এগুলো থেকে ছোট অংশবিশেষের অনুলিপি তৈরি করা যাবে। অনুলিপি তৈরি অথবা অনুবাদের স্বত্বের জন্য আবেদন করতে হবে এ ঠিকানায়: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, অথবা এই ইমেইলের মাধ্যমে: rights@ilo.org। এরূপ আবেদনকে আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তর স্বাগত জানায়।

অনুলিপি তৈরির স্বত্ব সংক্রান্ত কোনো সমিতির দ্বারা নিবন্ধিত গ্রন্থাগারসমূহ, প্রতিষ্ঠানসমূহ এবং অন্যান্য ব্যবহারকারীগণ তাদের জন্য এই উদ্দেশ্যে প্রদত্ত লাইসেন্স অনুসারে এর অনুলিপি করতে পারবে। আপনার দেশে অনুলিপি তৈরির স্বত্ব সংক্রান্ত সমিতি খুঁজে পাওয়ার জন্য www.ifrro.org ওয়েবসাইটটি ভিজিট করুন।

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ: কনভেনশন নং ১৯০, সুপারিশমালা নং ২০৬, এবং এ-সম্পর্কিত সিদ্ধান্ত

ISBN: 978-92-2-133886-4 (প্রিন্ট পিডিএফ)

ISBN: 978-92-2-133887-1 (ওয়েব পিডিএফ)

ISBN: 978-92-2-133888-8 (ইপাব)

ISBN: 978-92-2-133889-5 (মোবি)

আইএলও প্রকাশনাগুলোতে জাতিসঙ্ঘের রীতির সাথে সঙ্গতিপূর্ণভাবে ব্যবহৃত বিভিন্ন পদমর্যাদা এবং এতে উপস্থাপিত বিষয়বস্তু আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের পক্ষ থেকে কোনো দেশ, এলাকা, ভূমি বা এর কোনো কর্তৃপক্ষের আইনি অবস্থান বা এর সীমানা নির্ধারণ সংক্রান্ত কোনো রকমের মতামতের বহিঃপ্রকাশ নয়।

স্বাক্ষরিত প্রবন্ধ, গবেষণা ও অন্যান্য অবদানে প্রকাশিত মতামতের দায়ভার কেবল এর লেখকের উপর এবং তা প্রকাশনার মাধ্যমে আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তর উক্ত লেখনিতে প্রকাশিত মতামতের সমর্থন করছে এরূপ বোঝাবে না।

বিভিন্ন ব্যবসাপ্রতিষ্ঠান এবং বাণিজ্যিক পণ্য ও প্রক্রিয়ার উল্লেখের মাধ্যমে আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তর সেগুলোকে সমর্থন করছে এরূপ বোঝাবে না; একইভাবে কোনো ব্যবসাপ্রতিষ্ঠান বা বাণিজ্যিক পণ্য বা প্রক্রিয়া উল্লেখ না করার অর্থ সেগুলোকে অসমর্থন করছে এমনও নয়।

আইএলও প্রকাশনা ও ডিজিটাল পণ্য সম্পর্কে তথ্য পেতে পারেন এখানে: www.ilo.org/publns.

মুদ্রণ: সুইজারল্যান্ড

অঙ্গসজ্জা: সুইজারল্যান্ড

ILO

BIP

ভূমিকা

আন্তর্জাতিক সম্প্রদায় এটি স্পষ্ট করে দিয়েছে যে, কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি সহ্য করা হবে না এবং এর অবসান হতে হবে। গত ২১শে জুন, ২০১৯ তারিখে আইএলও'র আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলন 'কাজের ভবিষ্যৎ সংক্রান্ত শতবার্ষিক ঘোষণাপত্র' গ্রহণ করে, যার মধ্যে সহিংসতা ও হয়রানি মুক্ত কাজের জগতের প্রতি স্পষ্ট অঙ্গিকার প্রকাশ করা হয়। একই দিনে এই শতবার্ষিক সম্মেলন সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন (নং ১৯০) এবং সুপারিশমালা (নং ২০৬) গ্রহণের মাধ্যমে উক্ত অঙ্গিকারকে বাস্তবে পরিণত করে।

সহিংসতা ও হয়রানির বিরুদ্ধে সাম্প্রতিক বিশ্বব্যাপী প্রতিবাদেরও আগে থেকেই আইএলও'র পক্ষসমূহ (constituents) সিদ্ধান্ত নিয়েছিল যে, এ বিষয়ে আন্তর্জাতিক পদক্ষেপ আবশ্যিক। বর্তমান কনভেনশন ও সুপারিশমালাটি গ্রহণের জন্য এর চেয়ে উপযুক্ত সময়ও আর হতে পারত না। আর যারা সম্মেলনে যোগদান করেছেন বা দূর থেকে দেখেছেন, তাদের নিকটও এর তাৎপর্য হারিয়ে যায় নি। কাজের জগতের নেতৃত্বে যারা আছেন তারা ইতিহাস তৈরি করেছেন, এবং কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির অবসান ঘটানোর লক্ষ্যে প্রথমবারের মতো একটি আন্তর্জাতিক মানদণ্ড তৈরি করেছেন। তারা দৃঢ় পদক্ষেপ নিয়েছেন এবং নিঃসন্দেহে তাদের এ-কাজের দীর্ঘস্থায়ী এবং সুদূরপ্রসারী প্রভাব থাকবে।

প্রথমবারের মতো একটি আন্তর্জাতিক চুক্তিতে সহিংসতা ও হয়রানি মুক্ত কাজের জগত পাওয়ার অধিকারের বিষয়টি স্পষ্টভাবে এসেছে। প্রথমবারের মতো একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক, সমন্বিত এবং জেভার-সংবেদনশীল পদ্ধতির ভিত্তিতে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও মোকাবেলার জন্য একটি স্পষ্ট এবং সর্বজনীন কাঠামো তৈরি হয়েছে। এ দলিলগুলো কাজের জগতের দ্রুত পরিবর্তনশীল অবস্থাকে বিবেচনায় নিয়েছে, ফলে তা নিশ্চয়ই সময়ের পরীক্ষায় উত্তীর্ণ হবে।

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি এখনও বহুল বিস্তৃত; সব দেশ, পেশা ও কাজের ব্যবস্থাকে প্রভাবিত করে রেখেছে। এটি বিভিন্ন রূপে আর প্রেক্ষাপটে প্রকাশ পায়। এটি মানুষকে তার মর্যাদা থেকে বঞ্চিত করে, এবং তা শোভন কাজ ও সামাজিক ন্যায়বিচারের সাথেও অসঙ্গতিপূর্ণ। আবার ক্রমাগত বৈষম্য, জনসংখ্যা ভিত্তিক পরিবর্তন এবং কাজের সংগঠন ও প্রযুক্তির পরিবর্তন জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ সকল সহিংসতা ও হয়রানিকে আরও বৃদ্ধি করতে পারে।

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা কনভেনশন নং ১৯০ এর অনুসমর্থন ও বাস্তবায়ন প্রসারিত করতে অঙ্গিকারাবদ্ধ, যাতে করে আমরা সবাই একত্রে মর্যাদা ও শ্রদ্ধা ভিত্তিক, সহিংসতা ও হয়রানি মুক্ত একটি কাজের ভবিষ্যৎ নির্মাণ করতে পারি।

গাই রাইডার

মহাপরিচালক

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ সংক্রান্ত কনভেনশন

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ সম্মেলন—

আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জেনেভাতে আহত হয়ে এবং ১০ জুন ২০১৯ তারিখে এর ১০৮তম (শতবার্ষিক) অধিবেশনে মিলিত হয়ে; এবং

স্বাধীনতা ও মর্যাদা এবং অর্থনৈতিক নিরাপত্তা ও সুযোগের সমতার পরিবেশে বস্তুগত কল্যাণ ও আধ্যাত্মিক বিকাশ উভয়ই অন্বেষণ করার অধিকার জাতি-বিশ্বাস-লিঙ্গ নির্বিশেষে সকল মানুষের রয়েছে— এ মর্মে ফিলাডেলফিয়ার ঘোষণাপত্র যে দৃঢ় ঘোষণা দিয়েছিল তা স্মরণ করে; এবং

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মৌলিক কনভেনশনসমূহের প্রাসঙ্গিকতা পুনরায় নিশ্চিত করে; এবং

অন্যান্য আন্তর্জাতিক দলিলসমূহ যেমন, মানবাধিকারের সর্বজনীন ঘোষণাপত্র; নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার বিষয়ক আন্তর্জাতিক চুক্তি; অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার বিষয়ক আন্তর্জাতিক চুক্তি; সকল প্রকারের জাতিগত বৈষম্য বিলোপ সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক কনভেনশন; নারীর প্রতি সকল প্রকারের বৈষম্য বিলোপ কনভেনশন; সকল অভিবাসী শ্রমিক ও তাদের পরিবারের সদস্যদের অধিকার রক্ষা বিষয়ক আন্তর্জাতিক কনভেনশন; এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার সংক্রান্ত কনভেনশনকে স্মরণ করে; এবং

জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি-সহ সকল প্রকার সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত কাজের জগতের বিষয়ে প্রত্যেকের অধিকারকে স্বীকৃতি দিয়ে; এবং

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি যে মানবাধিকার লঙ্ঘন বা অপব্যবহার হিসেবে পরিগণিত হতে পারে; সহিংসতা ও হয়রানি যে সুযোগের সমতার প্রতি হুমকি স্বরূপ, এবং তা যে অগ্রহণযোগ্য ও শোভন কাজের সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ—তার স্বীকৃতি দিয়ে; এবং

সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধে পারস্পরিক শ্রদ্ধা ও মানবসত্তার মর্যাদার উপর ভিত্তি করে সৃষ্ট কাজের সংস্কৃতির গুরুত্বকে স্বীকৃতি দিয়ে; এবং

সদস্যদের যে একটি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব হলো সহিংসতা ও হয়রানির ব্যাপারে শূন্য সহনশীলতার সাধারণ পরিবেশ বজায় রাখতে উৎসাহিত করার মাধ্যমে এরকম সকল আচরণ ও রীতির প্রতিরোধকে সহজতর করা; এবং কাজের জগতের সাথে জড়িত সকল ব্যক্তি যে অবশ্যই সহিংসতা ও হয়রানি থেকে বিরত থাকবে, তা প্রতিরোধ করবে এবং মোকাবেলা করবে—তা স্মরণ করে; এবং

কাজের জগতে যে সহিংসতা ও হয়রানি একজন ব্যক্তির মানসিক, শারীরিক ও যৌন স্বাস্থ্য, মর্যাদা, এবং পারিবারিক ও সামাজিক পরিবেশকে প্রভাবিত করে—তার স্বীকৃতি দিয়ে; এবং

সহিংসতা ও হয়রানি যে সরকারি ও বেসরকারি সেবার মানকেও প্রভাবিত করে, এবং তা যে কোনো ব্যক্তিবর্গকে, বিশেষত নারীদেরকে, শ্রমবাজারে প্রবেশ করতে, টিকে থাকতে এবং অগ্রসর হতে বাধা প্রদান করতে পারে—তার স্বীকৃতি দিয়ে; এবং

সহিংসতা ও হয়রানি যে টেকসই উদ্যোগের অগ্রগতির সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ, এবং তা যে কাজের সংগঠন, কর্মক্ষেত্রের সম্পর্ক, শ্রমিকের কর্মস্পৃহা, উদ্যোগের সুনাম ও উৎপাদনশীলতার উপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলে—তা উল্লেখ করে; এবং

জেভার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি যে তুলনামূলকভাবে নারী ও মেয়েদেরকে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত করে তা মেনে নিয়ে; এবং কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ করতে একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক, সমন্বিত ও জেভার-সংবেদনশীল পদ্ধতি যে অত্যাবশ্যক, যা অন্তর্নিহিত কারণসমূহ ও ঝুঁকির উপাদানগুলো যেমন জেভার সম্পর্কিত বাঁধাধরা ধারণা, নানাবিধ ও পরস্পরসংমিশ্রিত প্রকারের বৈষম্য এবং অসম জেভার-ভিত্তিক ক্ষমতার সম্পর্কে মোকাবেলা করে—তার স্বীকৃতি দিয়ে; এবং

পারিবারিক সহিংসতা যে চাকরি, উৎপাদনশীলতা এবং স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার উপর বিরূপ প্রভাব ফেলতে পারে; এবং সরকার, মালিক ও শ্রমিক সংগঠন এবং শ্রমবাজারের প্রতিষ্ঠানগুলো যে অন্যান্য ব্যবস্থার অংশ হিসেবে পারিবারিক সহিংসতার বিরূপ প্রভাবকে স্বীকৃতি দিতে, তাতে সাড়া দিতে এবং তা মোকাবেলা করতে সহায়তা করতে পারে—তা উল্লেখ করে; এবং

বর্তমান অধিবেশনের আলোচ্যসূচির পঞ্চম বিষয় তথা কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি সম্পর্কে কয়েকটি প্রস্তাব গ্রহণ করার ব্যাপারে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে; এবং

উক্ত প্রস্তাবগুলো একটি আন্তর্জাতিক কনভেনশনের রূপ গ্রহণ করবে বলে স্থির করে;
অদ্য দু'হাজার উনিশ সনের জুনের একবিংশ দিনে নিম্নের কনভেনশনটি গ্রহণ করছে, যাকে
সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ নামে অভিহিত করা যাবে:

I. সংজ্ঞাসমূহ

অনুচ্ছেদ ১

১. এই কনভেনশনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে—

(ক) কাজের জগতে ‘সহিংসতা ও হয়রানি’ অর্থ সে-সকল অগ্রহণযোগ্য আচরণ ও রীতি বা অনুরূপ আচরণ বা রীতির হুমকি, যা একক ঘটনা বা ঘটনার পুনরাবৃত্তি হতে পারে, যার উদ্দেশ্য, পরিণাম বা সম্ভাব্য পরিণাম হলো শারীরিক, মানসিক, যৌন বা অর্থনৈতিক ক্ষতি; এবং জেভার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিও তাতে অন্তর্ভুক্ত।

(খ) ‘জেভার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি’ অর্থ এমন সহিংসতা ও হয়রানি যা কোনো ব্যক্তিদের বিরুদ্ধে তাদের লিঙ্গ বা জেভারের কারণে সংঘটিত হয়, অথবা যা কোনো নির্দিষ্ট লিঙ্গ বা জেভারের ব্যক্তিদেরকে তুলনামূলকভাবে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত করে; এবং যৌন হয়রানিও তাতে অন্তর্ভুক্ত।

২. এই অনুচ্ছেদের ১ নং উপ-অনুচ্ছেদের (ক) বা (খ) দফাকে ক্ষুণ্ণ না করে, জাতীয় আইন ও বিধিসমূহে প্রযোজ্য সংজ্ঞাসমূহ একক বা পৃথক ধারণা প্রদান করতে পারে।

II. ক্ষেত্র

অনুচ্ছেদ ২

১. এই কনভেনশন শ্রমিক এবং কাজের জগতে নিয়োজিত অন্যান্য ব্যক্তিদেরকে সুরক্ষা দেয়, যার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত জাতীয় আইন ও রীতি দ্বারা সংজ্ঞায়িত কর্মরত ব্যক্তিসহ সে সকল ব্যক্তি, যারা চুক্তিগত অবস্থান নির্বিশেষে কাজে নিয়োজিত আছেন; প্রশিক্ষণে নিয়োজিত ব্যক্তি, যাতে শিক্ষানবিশ (intern) ও শিক্ষাধীন ব্যক্তিও অন্তর্ভুক্ত; চাকুরির অবসান হয়েছে এমন শ্রমিক; স্বেচ্ছাসেবক; চাকুরিপ্রার্থী ও চাকুরির আবেদনকারী; এবং সেসব ব্যক্তিরও যারা একজন

মালিকের কর্তৃত্ব, দায়িত্ব বা কর্তব্য প্রয়োগ করে থাকে।

২. এই কনভেনশন বেসরকারি বা সরকারি, প্রাতিষ্ঠানিক অথবা অপ্রাতিষ্ঠানিক অর্থনীতি, এবং শহুরে অথবা গ্রামীণ এলাকা নির্বিশেষে সকল ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

অনুচ্ছেদ ৩

এই কনভেনশন কাজের জগতে সকল সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য যা কাজ চলাকালীন অথবা কাজের সাথে সম্পৃক্ত হয়ে বা কাজের প্রেক্ষাপট থেকে উদ্ভূত হয়ে সংঘটিত হয়:

- (ক) কর্মক্ষেত্রে; এতে সরকারি ও বেসরকারি সকল স্থান অন্তর্ভুক্ত, যখন তা কাজের কোনো স্থান হয়;
- (খ) সেসব স্থানে, যেখানে একজন শ্রমিককে বেতন পরিশোধ করা হয়, অথবা যেখানে সে বিশ্রাম বিরতি বা খাবার গ্রহণ করে, অথবা শৌচ, প্রক্ষালন ও পোশাক পরিবর্তনের সুবিধাদি ব্যবহার করে;
- (গ) কাজ-সংক্রান্ত যেকোনো যাত্রা, ভ্রমণ, প্রশিক্ষণ, অনুষ্ঠান অথবা সামাজিক কার্যক্রমে;
- (ঘ) কাজ-সংক্রান্ত যোগাযোগের মাধ্যমে, তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তির সাহায্যে কোনো যোগাযোগও যার অন্তর্ভুক্ত;
- (ঙ) মালিক কর্তৃক প্রদত্ত কোনো আবাসন স্থানে;
- (চ) কর্মক্ষেত্রে যাওয়া এবং আসার সময়ে।

III. মূল নীতিসমূহ

অনুচ্ছেদ ৪

১. এই কনভেনশন অনুস্বাক্ষরকারী সকল সদস্য প্রত্যেক ব্যক্তির সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত কাজের জগতের অধিকারকে সম্মান প্রদর্শন, উৎসাহ প্রদান এবং বাস্তবায়ন করবে।
২. প্রত্যেক সদস্য জাতীয় আইন ও পরিস্থিতি অনুসারে এবং মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধির সাথে পরামর্শক্রমে কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও বিলোপের জন্য একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক, সমন্বিত ও জেভার-সংবেদনশীল দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ করবে। উক্ত

দৃষ্টিভঙ্গিতে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে তৃতীয় পক্ষ কর্তৃক সংঘটিত সহিংসতা ও হয়রানিও বিবেচনা করা বাঞ্ছনীয়; এবং আরও অন্তর্ভুক্ত থাকবে:

- (ক) আইনে সহিংসতা ও হয়রানি নিষিদ্ধ করা;
- (খ) প্রাসঙ্গিক নীতিমালাতে যাতে সহিংসতা ও হয়রানিকে বিবেচনা করা হয় তা নিশ্চিত করা;
- (গ) সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও মোকাবেলার বিভিন্ন পদক্ষেপ বাস্তবায়নের জন্য একটি সামগ্রিক কৌশল গ্রহণ করা;
- (ঘ) প্রয়োগ ও পর্যবেক্ষণ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করা বা তা শক্তিশালী করা;
- (ঙ) ভুক্তভোগীর জন্য প্রতিকার ও সহায়তা পাওয়ার অভিজ্ঞতা নিশ্চিত করা;
- (চ) শাস্তির বিধান করা;
- (ছ) উপযুক্ত সহজপ্রাপ্য প্রক্রিয়ায় বিভিন্ন পদ্ধতি, নির্দেশনা, শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের উপকরণ তৈরি এবং সচেতনতা বৃদ্ধি;
- (জ) শ্রম পরিদর্শক বা অন্যান্য উপযুক্ত সংস্থার মাধ্যমে সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনাগুলোর পরিদর্শন ও তদন্তের কার্যকর উপায় নিশ্চিত করা।

৩. এ অনুচ্ছেদের উপ-অনুচ্ছেদ ২ -এ বর্ণিত দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করার সময়ে প্রত্যেক সদস্য সরকার, মালিক ও শ্রমিক এবং তাদের নিজ নিজ সংগঠনগুলোর ভিন্ন ভিন্ন ও পরিপূরক ভূমিকা ও কার্যাবলিকে স্বীকৃতি দিবে, এবং প্রত্যেক পক্ষের দায়িত্বের ধরন ও ব্যাপ্তির ভিন্নতাও এক্ষেত্রে বিবেচনায় নেবে।

অনুচ্ছেদ ৫

প্রত্যেক সদস্য কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও বিলোপের নিমিত্তে কর্মক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল মৌলিক নীতি ও অধিকারসমূহকে সম্মান প্রদর্শন, উৎসাহ প্রদান, এবং বাস্তবায়ন করবে; যথা: সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকারের কার্যকর স্বীকৃতি; সকল প্রকারের জবরদস্তি ও বাধ্যতামূলক শ্রম বিলুপ্ত করা; শিশুশ্রমের কার্যকর অবসান; চাকুরি ও পেশার ক্ষেত্রে বৈষম্যের বিলোপ; এবং শোভন কাজ প্রণোদিত করা।

অনুচ্ছেদ ৬

প্রত্যেক সদস্য চাকুরি ও পেশার ক্ষেত্রে সমতা ও বৈষম্যহীনতা নিশ্চিত করার জন্য আইন, বিধিমালা ও নীতিমালা গ্রহণ করবে; তাতে নারী শ্রমিক অন্তর্ভুক্ত হবে এবং একই সাথে সেসব শ্রমিক বা অন্যান্য ব্যক্তিরও অন্তর্ভুক্ত হবে যারা কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে তুলনামূলকভাবে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত হয় এমন কোনো এক বা একাধিক ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীর অন্তর্ভুক্ত, বা এমন গোষ্ঠীর অন্তর্ভুক্ত যারা ঝুঁকির পরিস্থিতিতে রয়েছে।

IV. সুরক্ষা ও প্রতিরোধ

অনুচ্ছেদ ৭

অনুচ্ছেদ ১-এর বিধান ক্ষুণ্ণ না করে এবং উক্ত অনুচ্ছেদের সাথে সঙ্গতি রেখে প্রত্যেক সদস্য জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি-সহ কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানিকে সংজ্ঞায়িত ও নিষিদ্ধ করার জন্য আইন ও বিধি প্রণয়ন করবে।

অনুচ্ছেদ ৮

প্রত্যেক সদস্য কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ করতে উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। যেমন:

- (ক) অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতির শ্রমিকদের ক্ষেত্রে সরকারি কর্তৃপক্ষের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকার স্বীকৃতি দেওয়া।
- (খ) সংশ্লিষ্ট মালিক ও শ্রমিক সংগঠনগুলোর সাথে পরামর্শের মাধ্যমে ও অন্যান্য উপায়ে সেইসব খাত, পেশা বা কাজের পরিবেশ চিহ্নিত করা, যেখানে শ্রমিক ও সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ব্যক্তির সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে অধিকতর ঝুঁকির সম্মুখীন।
- (গ) উক্ত ব্যক্তিদেরকে কার্যকরভাবে সুরক্ষা দেওয়ার পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

অনুচ্ছেদ ৯

প্রত্যেক সদস্য আইন ও বিধি প্রণয়ন করে মালিকদের ক্ষেত্রে এমন উপযুক্ত পদক্ষেপ নেওয়ার বাধ্যবাধ্যকতা আরোপ করবে যা জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধে তাদের যে নিয়ন্ত্রণ রয়েছে তার মাত্রার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ। বিশেষ করে,

যুক্তিসঙ্গতভাবে সম্ভবপর কিনা সেই বিবেচনা সাপেক্ষে মালিকরা—

- (ক) শ্রমিক ও তাদের প্রতিনিধিদের সাথে পরামর্শক্রমে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি সংক্রান্ত নীতি প্রণয়ন ও প্রয়োগ করবে।
- (খ) পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনায় সহিংসতা ও হয়রানি এবং এর সাথে সম্পৃক্ত মানসিক ঝুঁকিকে বিবেচনায় নিবে।
- (গ) শ্রমিক ও তাদের প্রতিনিধিদের অংশগ্রহণক্রমে সহিংসতা ও হয়রানি সংক্রান্ত বিপদ চিহ্নিত করবে ও ঝুঁকি মূল্যায়ন করবে এবং তা প্রতিরোধ ও নিয়ন্ত্রণে পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।
- (ঘ) এই অনুচ্ছেদের উপ-অনুচ্ছেদ (ক)-তে উদ্ধৃত নীতিতে বর্ণিত শ্রমিক ও সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ব্যক্তিদের অধিকার ও কর্তব্যসহ সহিংসতা ও হয়রানির চিহ্নিত বিপদ ও ঝুঁকিসমূহ এবং সহিংসতা ও হয়রানির সাথে সম্পৃক্ত অন্যান্য প্রতিরোধ ও সুরক্ষা পদক্ষেপসমূহ সম্পর্কে যথাযোগ্য ও সহজলভ্য উপায়ে তথ্য ও প্রশিক্ষণ দিবে।

V. প্রয়োগ ও প্রতিকার

অনুচ্ছেদ ১০

প্রত্যেক সদস্য নিম্নে বর্ণিত বিষয়ে যথাযথ পদক্ষেপ নিবে:

- (ক) কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিষয়ে জাতীয় আইন ও বিধিমালা পর্যবেক্ষণ ও প্রয়োগ করা।
- (খ) কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনার ক্ষেত্রে উপযুক্ত ও কার্যকর প্রতিকারের সহজলভ্যতা এবং নিরাপদ, ন্যায্য ও কার্যকর অভিযোগ ও বিরোধ-নিষ্পত্তি ব্যবস্থা ও প্রক্রিয়া নিশ্চিত করা; যেমন:
 - অ. অভিযোগ ও তদন্ত প্রক্রিয়া, একইসাথে উপযুক্ত ক্ষেত্রে কর্মক্ষেত্রে বিরোধ-নিষ্পত্তি ব্যবস্থা;
 - আ. কর্মক্ষেত্র-বহির্ভূত বিরোধ-নিষ্পত্তি ব্যবস্থা;
 - ই. আদালত ও ট্রাইবুনালসমূহ;

ঈ. অভিযোগকারী, ভুক্তভোগী, সাক্ষী ও তথ্য প্রকাশকারীকে প্রতিশোধমূলক নিপীড়ন ও নিগ্রহের শিকার হওয়া থেকে সুরক্ষা;

উ. অভিযোগকারী ও ভুক্তভোগীদের জন্য আইনি, সামাজিক, চিকিৎসাগত ও প্রশাসনিক সহায়তার ব্যবস্থা।

(গ) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের গোপনীয়তা ও একান্ততা রক্ষা করা—যতক্ষণ পর্যন্ত তা সম্ভব এবং যথাযথ, এবং এও নিশ্চিত করা যেন গোপনীয়তা ও একান্ততার সুরক্ষার অপব্যবহার না হয়;

(ঘ) কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনায় উপযুক্ত ক্ষেত্রে শাস্তির বিধান করা;

(ঙ) কাজের জগতে জেভার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির শিকার ব্যক্তিদের জেভার-সংবেদনশীল, নিরাপদ ও কার্যকর অভিযোগ ও বিরোধ-নিষ্পত্তি ব্যবস্থা, সহায়তা, সেবা ও প্রতিকারে কার্যকর অভিগম্যতা নিশ্চিত করার বিধান করা।

(চ) পারিবারিক সহিংসতার প্রভাবকে স্বীকার করা এবং কাজের জগতে এর প্রভাব যুক্তিসঙ্গতভাবে যতটা সম্ভব প্রশমিত করা;

(ছ) এটি নিশ্চিত করা যে, শ্রমিকদের অধিকার রয়েছে কোনো ধরনের প্রতিশোধমূলক নিপীড়ন বা অন্য অন্যায্য পরিণতির শিকার হওয়া ছাড়াই এমন কাজের পরিবেশ থেকে নিজেদেরকে সরিয়ে ফেলার, যেখানে তাদের এটি বিশ্বাস করার যৌক্তিক কারণ রয়েছে যে সহিংসতা ও হয়রানির কারণে উক্ত পরিবেশ শ্রমিকদের জীবন, স্বাস্থ্য বা নিরাপত্তার জন্য একটি আসন্ন ও গুরুতর হুমকি; এবং শ্রমিকদের দায়িত্ব রয়েছে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে অবগত করবার;

(জ) কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে পদক্ষেপ নেওয়ার জন্য শ্রম-পরিদর্শন বিভাগ ও অন্যান্য সংশ্লিষ্ট উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে যথাযথ ক্ষমতা প্রদান নিশ্চিত করা; যাতে অন্তর্ভুক্ত হবে: তাৎক্ষণিকভাবে কার্যকর হবে এমন কোনো পদক্ষেপ গ্রহণের আদেশ জারি করার ক্ষমতা; এবং আইনের মাধ্যমে প্রদত্ত কোনো বিচারিক অথবা প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের নিকট আপিলের অধিকার সাপেক্ষে জীবন, স্বাস্থ্য বা নিরাপত্তার উপর আসন্ন হুমকির ক্ষেত্রে কাজ বন্ধ করার আদেশ জারি করার ক্ষমতা।

VI. নির্দেশনা, প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি

অনুচ্ছেদ ১১

প্রত্যেক সদস্য মালিক ও শ্রমিক সংগঠনগুলোর প্রতিনিধিদের সাথে পরামর্শক্রমে এটা নিশ্চিত করতে সচেষ্ট হবে যে,

- (ক) কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়টি পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত নীতি, সমতা ও বৈষম্যহীনতা এবং অভিবাসন সংক্রান্ত নীতিসহ প্রাসঙ্গিক জাতীয় নীতিমালায় বিবেচনা করা হয়েছে;
- (খ) জেভার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে মালিক, শ্রমিক ও তাদের সংগঠনগুলোকে এবং সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে, যথাযথ ও সহজলভ্য পদ্ধতিতে প্রয়োজনীয় নির্দেশনা, সংস্থানসমূহ, প্রশিক্ষণ ও অন্যান্য উপকরণ দেওয়া হয়েছে;
- (গ) সচেতনতা বৃদ্ধির প্রচারাভিযানসহ নানা ধরনের উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়েছে।

VII. প্রয়োগের পদ্ধতি

অনুচ্ছেদ ১২

এই কনভেনশনের বিধানগুলো জাতীয় আইন ও বিধিমালার মাধ্যমে, একইসাথে জাতীয় রীতির সাথে সঙ্গতিপূর্ণ যৌথ চুক্তি বা অন্য কোনো পদক্ষেপের মাধ্যমে প্রয়োগ করা হবে; যাতে অন্তর্ভুক্ত হবে: বিদ্যমান পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত পদক্ষেপ সম্প্রসারণ বা অভিযোজন করে এতে সহিংসতা ও হয়রানিকে অন্তর্ভুক্ত করা এবং প্রযোজ্য ক্ষেত্রে বিশেষ পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

VIII. সমাপনী বিধানাবলি

অনুচ্ছেদ ১৩

এই কনভেনশনের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থনসমূহ নিবন্ধনের জন্য আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের মহাপরিচালকের নিকট পাঠানো হবে।

অনুচ্ছেদ ১৪

১. এই কনভেনশন আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার ঐ সকল সদস্যদের উপর কেবল বাধ্যতামূলক হবে, যাদের অনুসমর্থনগুলো আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের মহাপরিচালকের নিকট নিবন্ধন করা হয়েছে।
২. মহাপরিচালকের নিকট দু'টি সদস্যের অনুসমর্থন নিবন্ধিত হওয়ার তারিখ থেকে বারো মাস পর এই কনভেনশন কার্যকর হবে।
৩. এর পরবর্তীতে কোনো সদস্য এই কনভেনশনের অনুসমর্থন নিবন্ধন করলে, উক্ত নিবন্ধনের তারিখ থেকে বারো মাস পর তা ঐ সদস্যের উপর কার্যকর হবে।

অনুচ্ছেদ ১৫

১. এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী কোনো সদস্য কনভেনশনটি প্রথম কার্যকর হওয়ার তারিখ থেকে দশ বছর উত্তীর্ণ হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের মহাপরিচালকের নিকট নিবন্ধনের জন্য প্রেরিত কোনো কার্যের মাধ্যমে অনুসমর্থন প্রত্যাহার করতে পারবে। উক্ত অনুসমর্থন প্রত্যাহার নিবন্ধনের তারিখ থেকে এক বছর অতিক্রান্ত হওয়ার পূর্বে কার্যকর হবে না।
২. পূর্ববর্তী উপ-অনুচ্ছেদে উল্লিখিত দশ বছরের সময়সীমা উত্তীর্ণ হওয়ার পরবর্তী এক বছরের মধ্যে এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী কোনো সদস্য যদি এই অনুচ্ছেদে প্রদত্ত অনুসমর্থন প্রত্যাহারের অধিকার প্রয়োগ না করে, তবে ঐ সদস্য আরও দশ বছর সময়ের জন্য পুনরায় বাধ্য থাকবে; এবং এরপর প্রতি নতুন দশ বছর সময়কালের প্রথম বছরে এই অনুচ্ছেদে বর্ণিত শর্তানুসারে এই কনভেনশনের অনুসমর্থন প্রত্যাহার করতে পারবে।

অনুচ্ছেদ ১৬

১. আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের মহাপরিচালক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সদস্যগণ কর্তৃক প্রেরিত সকল অনুসমর্থন বা অনুসমর্থন-প্রত্যাহার নিবন্ধনের বিষয়ে সংস্থার সকল সদস্যকে অবগত করবেন।
২. প্রেরিত দ্বিতীয় অনুসমর্থন নিবন্ধনের বিষয়ে সংস্থার সদস্যদেরকে অবগত করানোর সময়ে কোন তারিখ থেকে কনভেনশনটি কার্যকর হবে সে বিষয়ে মহাপরিচালক সংস্থার সদস্যদের দৃষ্টি আকর্ষণ করবেন।

অনুচ্ছেদ ১৭

আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের মহাপরিচালক পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদসমূহের বিধান অনুসারে নিবন্ধিত সকল

অনুসমর্থন ও অনুসমর্থন-প্রত্যাহারের পূর্ণ বিবরণী জাতিসংঘ সনদের ১০২ অনুচ্ছেদ অনুসারে নিবন্ধনের জন্য জাতিসংঘের মহাপরিচালককে অবহিত করবেন।

অনুচ্ছেদ ১৮

আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের পরিচালনা পর্ষদ যখনই প্রয়োজন মনে করবে তখন সাধারণ সম্মেলনের নিকট এই কনভেনশনের কার্যপ্রক্রিয়া সংক্রান্ত প্রতিবেদন পেশ করবে, এবং সম্মেলনের আলোচ্যসূচিতে এই কনভেনশনের পূর্ণ বা আংশিক সংশোধনের প্রশ্নটি অন্তর্ভুক্ত করা কতটুকু সমীচীন তা পরীক্ষা করবে।

অনুচ্ছেদ ১৯

১. যদি সম্মেলন এই কনভেনশন সংশোধন করে একটি নতুন কনভেনশন গ্রহণ করে, তবে, নতুন কনভেনশনে ভিন্ন বিধান না থাকলে,

(ক) কোনো সদস্য যদি নতুন সংশোধিত কনভেনশন অনুসমর্থন করে, তবে উপরোক্ত অনুচ্ছেদ ১৫ এর বিধানে যাই থাকুক না কেন, তা আইন অনুযায়ী এই কনভেনশনের তাৎক্ষণিক অনুসমর্থন-প্রত্যাহার করার সমান হবে, যদি ও যখন থেকে নতুন সংশোধিত কনভেনশন কার্যকর হয়।

(খ) নতুন সংশোধিত কনভেনশন কার্যকর হওয়ার তারিখ থেকে এই কনভেনশন সদস্যদের অনুসমর্থনের জন্য আর উন্মুক্ত থাকবে না।

২. যে সকল সদস্য এই কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে কিন্তু সংশোধিত কনভেনশন অনুসমর্থন করে নি, তাদের ক্ষেত্রে এই কনভেনশনটিই তার মূল আকার ও বিধান সহকারে কার্যকর থাকবে।

অনুচ্ছেদ ২০

এই কনভেনশনের ধারাসমূহের ইংরেজি ও ফরাসি সংস্করণ সমানভাবে নির্ভরযোগ্য।

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ সংক্রান্ত সুপারিশমালা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ সম্মেলন—

আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জেনেভাতে আহত হয়ে এবং ১০ জুন ২০১৯ তারিখে এর ১০৮তম (শতবার্ষিক) অধিবেশনে মিলিত হয়ে; এবং

সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ গ্রহণ করে; এবং

বর্তমান অধিবেশনের আলোচ্যসূচির পঞ্চম বিষয় তথা কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি সম্পর্কে কিছু প্রস্তাব গ্রহণ করার ব্যাপারে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে; এবং

উক্ত প্রস্তাবগুলো সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ এর সম্পূরক হিসেবে একটি সুপারিশমালা আকারে গৃহীত হবে মর্মে স্থির করে;

অদ্য দু'হাজার উনিশ সনের জুনের একুশতম দিনে নিম্নের সুপারিশমালা গ্রহণ করছে, যাকে সহিংসতা ও হয়রানি সুপারিশমালা, ২০১৯ নামে অভিহিত করা যাবে:

১. এই সুপারিশমালার বিধানাবলি সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (অতঃপর 'কনভেনশন' হিসেবে অভিহিত) -এর বিধানাবলির সম্পূরক এবং সেগুলোর সাথে একযোগে বিবেচনা করা হবে।

I. মূল নীতিসমূহ

২. কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ৪, উপ-অনুচ্ছেদ ২ -এ বর্ণিত অন্তর্ভুক্তিমূলক, সমন্বিত ও জেভার-সংবেদনশীল দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করার সময়ে সদস্যগণ কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়টি প্রযোজ্য ক্ষেত্রে শ্রম ও চাকুরি, পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য, সমতা ও বৈষম্যহীনতা আইন এবং ফৌজদারি আইনের মধ্যে বিবেচনায় আনবে।

৩. সদস্যগণ এ বিষয়টি নিশ্চিত করবে যে, যেসব খাত, পেশা বা কাজের পরিবেশ সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে অধিকতর ঝুঁকির সম্মুখীন সেগুলোসহ সকল খাতের শ্রমিক ও মালিকগণ সংগঠনের স্বাধীনতা এবং সংগঠিত হওয়ার অধিকার সংক্রান্ত কনভেনশন, ১৯৪৮ (নং ৮৭) ও সংগঠিত হওয়ার অধিকার এবং যৌথ দরকষাকষি সংক্রান্ত কনভেনশন, ১৯৪৯ (নং ৯৮)

-এর সাথে সঙ্গতি রেখে পূর্ণাঙ্গভাবে সংগঠন করার স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকারের কার্যকর স্বীকৃতি ভোগ করছে।

৪. সদস্যগণ নিম্নোক্ত উদ্দেশ্যে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে:

(ক) সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও মোকাবেলার উপায় হিসেবে সর্বস্তরে যৌথ দরকষাকষির অধিকারের কার্যকর স্বীকৃতিকে উৎসাহিত করা এবং কাজের জগতে পারিবারিক সহিংসতার প্রভাব যতটুকু সম্ভব প্রশমিত করা; এবং

(খ) আলোচনার প্রক্রিয়া এবং যৌথ চুক্তিসমূহের বিষয়বস্তু সংক্রান্ত প্রবণতাসমূহ এবং উত্তম রীতি সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ এবং প্রচারের মাধ্যমে উপরোক্ত যৌথ দরকষাকষিকে সহায়তা করা।

৫. সদস্যগণ এ বিষয়টি নিশ্চিত করবে যে, স্ব স্ব জাতীয় আইন, প্রবিধান এবং নীতিসমূহে সন্নিবেশিত সহিংসতা ও হয়রানি সংক্রান্ত বিধানাবলি আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সমতা ও বৈষম্যহীনতা সংক্রান্ত দলিলসমূহকে বিবেচনায় নিয়েছে; যেমন: সমান পারিশ্রমিক কনভেনশন (নং ১০০) ও সুপারিশমালা (নং ৯০), ১৯৫১; বৈষম্য (চাকুরি ও পেশা) কনভেনশন (নং ১১১) ও সুপারিশমালা (নং ১১১), ১৯৫৮; এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক দলিলসমূহ।

II. সুরক্ষা ও প্রতিরোধ

৬. জাতীয় আইন, প্রবিধান ও নীতিসমূহ সহিংসতা ও হয়রানির ব্যাপারে পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সম্পর্কিত বিধানাবলির ক্ষেত্রে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত প্রাসঙ্গিক দলিলসমূহ বিবেচনা করবে; যেমন: পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য কনভেনশন, ১৯৮১ (নং ১৫৫) এবং পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত প্রণোদনামূলক কাঠামো কনভেনশন, ২০০৬ (নং ১৮৭)।

৭. সদস্যগণ যথাযথ ক্ষেত্রে আইন ও প্রবিধানের মধ্যে এটি নির্দিষ্ট করে দিবে যে, কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ৯(ক) -এ বর্ণিত কর্মক্ষেত্রে প্রযোজ্য নীতিমালার পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন ও পর্যবেক্ষণে শ্রমিক ও তাদের প্রতিনিধিরা অংশ নিবে; এবং উক্ত নীতিমালা—

(ক) উল্লেখ করবে যে, সহিংসতা ও হয়রানি সহ্য করা হবে না;

- (খ) উপযুক্ত ক্ষেত্রে পরিমাপযোগ্য লক্ষ্যমাত্রাসহ সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধমূলক কার্যক্রম প্রতিষ্ঠা করবে;
- (গ) শ্রমিক ও মালিকদের অধিকার ও কর্তব্য নির্দিষ্ট করে দিবে;
- (ঘ) অভিযোগ ও তদন্ত প্রক্রিয়া সম্পর্কিত তথ্যাবলি অন্তর্ভুক্ত করবে;
- (ঙ) সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনা সংক্রান্ত যাবতীয় অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক যোগাযোগ যথাযথভাবে বিবেচনা করা এবং তার প্রেক্ষিতে উপযুক্ত ব্যবস্থা নেওয়ার বিধান করবে;
- (চ) শ্রমিকদের সকল ধরনের বিপদ সম্পর্কে জ্ঞাত হওয়ার অধিকারের সাথে ভারসাম্য বজায় রেখে কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ১০(গ) -তে বর্ণিত ব্যক্তির গোপনীয়তা ও একান্ততার অধিকার নির্দিষ্ট করে দিবে;
- (ছ) অভিযোগকারী, ভুক্তভোগী, সাক্ষী ও তথ্যপ্রকাশকারীকে প্রতিশোধমূলক নিপীড়ন ও নিগ্রহ থেকে রক্ষা করার ব্যবস্থা অন্তর্ভুক্ত করবে।

৮. কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ৯(গ) -তে বর্ণিত কর্মক্ষেত্র ঝুঁকি মূল্যায়নের মধ্যে সেসব বিষয়গুলো বিবেচনা করবে, যেগুলি সহিংসতা ও হয়রানির সম্ভাবনাকে বাড়িয়ে দেয়; যার মধ্যে মনোসামাজিক বিপদ ও ঝুঁকিও অন্তর্ভুক্ত। সেসব বিপদ ও ঝুঁকির প্রতি বিশেষ গুরুত্ব দিবে, যেগুলো—

- (ক) ক্ষেত্রমত কাজের পরিবেশ ও পরিস্থিতি, কাজের সংগঠন ও মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা থেকে উদ্ভূত হয়;
- (খ) তৃতীয় পক্ষকে সম্পৃক্ত করে; যেমন, গ্রাহক, ক্রেতা, সেবা প্রদানকারি, ব্যবহারকারি, রোগী এবং জনসাধারণ; এবং
- (গ) সহিংসতা ও হয়রানির জন্য সহায়ক এমন বৈষম্য থেকে বা ক্ষমতার সম্পর্কের অপব্যবহার থেকে বা জেন্ডারভিত্তিক, সাংস্কৃতিক ও সামাজিক রীতি থেকে উদ্ভূত হয়।

৯. সদস্যদের সেই সব খাত, পেশা বা কাজের পরিবেশের জন্য উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করবে যেখানে সহিংসতা ও হয়রানির সম্মুখীন হওয়ার ঝুঁকি তুলনামূলকভাবে বেশি, যেমন:

নৈশকালীন কাজ, জনবিচ্ছিন্ন কাজ, স্বাস্থ্য, আতিথেয়তা খাত, সামাজিক পরিষেবা, জরুরি পরিষেবা, গৃহকর্ম, পরিবহন, শিক্ষা কিংবা বিনোদন।

১০. কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি থেকে অভিবাসী শ্রমিকদেরকে, বিশেষত নারী অভিবাসী শ্রমিকদের, অভিবাসন-অবস্থা নির্বিশেষে ক্ষেত্রমত উৎস দেশ, ট্রানজিট দেশ কিংবা গন্তব্য দেশে সুরক্ষা প্রদানের জন্য সদস্যদের আইনগত বা অন্যান্য পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

১১. অপ্রাতিষ্ঠানিক থেকে প্রাতিষ্ঠানিক অর্থনীতিতে উত্তরণের সুবিধার্থে সদস্যগণ অপ্রাতিষ্ঠানিক অর্থনীতিতে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও মোকাবেলার জন্য অপ্রাতিষ্ঠানিক অর্থনীতির শ্রমিক, মালিক ও তাদের সংগঠনগুলোকে সংস্থান ও সহায়তা প্রদান করবে।

১২. সদস্যগণ এটি নিশ্চিত করবে যে, সহিংসতা এবং হয়রানি প্রতিরোধে গৃহীত পদক্ষেপগুলোর ফলে যাতে কোনো নির্দিষ্ট চাকুরি, খাত বা পেশায় নারীদের এবং কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ৬ -এ উল্লিখিত গোষ্ঠীগুলোর অংশগ্রহণ সীমিত কিংবা বাধাপ্রাপ্ত না হয়।

১৩. কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ৬ -এ যে ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠী এবং ঝুঁকির পরিস্থিতিতে রয়েছে এমন গোষ্ঠীর উল্লেখ রয়েছে, তার ব্যাখ্যা আন্তর্জাতিক শ্রম মান এবং মানবাধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক দলিলসমূহ অনুযায়ী করতে হবে।

III. প্রয়োগ, প্রতিকার ও সহায়তা

১৪. কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ১০(খ) -তে উল্লিখিত প্রতিকারের মধ্যে আরও অন্তর্ভুক্ত হতে পারে:

(ক) ক্ষতিপূরণসহ পদত্যাগের অধিকার;

(খ) পুনর্বহাল;

(গ) ক্ষতির ক্ষেত্রে উপযুক্ত ক্ষতিপূরণ;

(ঘ) তাৎক্ষণিক নির্বাহী ক্ষমতা প্রয়োগের মাধ্যমে কোনো নির্দিষ্ট আচরণ বন্ধ করা বা কোনো নীতি বা রীতি পরিবর্তন করার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণের আদেশ;

(ঙ) জাতীয় আইন ও রীতি অনুসারে আইনি ফি ও খরচ।

১৫. কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির শিকার ভুক্তভোগীরা মনোসামাজিক, শারীরিক বা অন্য কোনো প্রকারের আঘাত বা অসুস্থতার ফলে কাজ করতে অক্ষম হলে এসকল ক্ষেত্রে তাদের ক্ষতিপূরণ পাওয়ার সুযোগ থাকবে।

১৬. কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ১০(ঙ) -তে উল্লিখিত জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির জন্য অভিযোগ ও বিরোধ-নিষ্পত্তি ব্যবস্থার মধ্যে নিম্নের পদক্ষেপগুলোও থাকবে:

- (ক) জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি সংক্রান্ত মামলার বিষয়ে দক্ষতা সম্পন্ন আদালত;
- (খ) সময়মত ও দক্ষভাবে প্রতিক্রিয়াকরণ;
- (গ) অভিযোগকারী এবং ভুক্তভোগীদের জন্য আইনি পরামর্শ ও সহায়তা;
- (ঘ) দেশে ব্যাপকভাবে ব্যবহৃত ভাষায় সহজলভ্য ও সহজবোধ্য নির্দেশনা ও অন্যান্য তথ্যের উৎস; এবং
- (ঙ) ফৌজদারি কার্যধারা ব্যতীত অন্যান্য কার্যধারায় উপযুক্ত ক্ষেত্রে প্রমাণের দায়ভার স্থানান্তর।

১৭. কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ১০(ঙ) -তে উল্লিখিত জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির ভুক্তভোগীদের জন্য সহায়তা, সেবা ও প্রতিকারের মধ্যে নিম্নের পদক্ষেপগুলোও থাকবে:

- (ক) ভুক্তভোগীদের শ্রমবাজারে পুনঃপ্রবেশে সহায়তা করা;
- (খ) যথোপযোগী উপায়ে সহজলভ্যভাবে পরামর্শ (counselling) সেবা ও তথ্য সেবা;
- (গ) ২৪-ঘণ্টার হটলাইন;
- (ঘ) জরুরি পরিষেবা;
- (ঙ) চিকিৎসা সম্পর্কিত পরিচর্যা এবং চিকিৎসা প্রদান ও মানসিক সহায়তা;
- (চ) আশ্রয়কেন্দ্রসহ ক্রাইসিস সেন্টারসমূহ; এবং

(ছ) ভুক্তভোগীদের সহায়তা করার জন্য বিশেষায়িত পুলিশ ইউনিটসমূহ বা বিশেষভাবে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তাবৃন্দ।

১৮. কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ১০(চ) -তে উল্লিখিত কাজের জগতে পারিবারিক সহিংসতার প্রভাব প্রশমিত করার জন্য উপযুক্ত পদক্ষেপের মধ্যে থাকতে পারে:

(ক) পারিবারিক সহিংসতার ভুক্তভোগীদের জন্য ছুটি;

(খ) পারিবারিক সহিংসতার ভুক্তভোগীদের জন্য নমনীয় কাজের পরিবেশ ও সুরক্ষা;

(গ) পারিবারিক সহিংসতার ভুক্তভোগীদের বরখাস্ত হওয়া থেকে ক্ষেত্রমত সাময়িক সুরক্ষা; যদি না বরখাস্তের কারণের সাথে পারিবারিক সহিংসতা বা এর প্রভাবের সম্পর্ক না থাকে।

(ঘ) পারিবারিক সহিংসতাকে কর্মক্ষেত্রে ঝুঁকি মূল্যায়নের প্রক্রিয়াতে অন্তর্ভুক্তকরণ;

(ঙ) সরকারি পারিবারিক সহিংসতা প্রশমন ব্যবস্থাগুলির ক্ষেত্রে একটি রেফারেল পদ্ধতি, যদি তা থেকে থাকে; এবং

(চ) পারিবারিক সহিংসতার প্রভাবের ব্যাপারে সচেতনতা বৃদ্ধি।

১৯. কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির অপরাধীদেরকে জবাবদিহির মুখোমুখি করতে হবে এবং সহিংসতা ও হয়রানির পুনরাবৃত্তি রোধ করার জন্য ও উপযুক্ত ক্ষেত্রে কর্মক্ষেত্রে তাদের পুনঃস্থাপনের সুবিধার্থে পরামর্শ (counselling) বা উপযুক্ত অন্যান্য ব্যবস্থা প্রদান করতে হবে।

২০. শ্রম পরিদর্শক এবং উপযুক্ত ক্ষেত্রে অন্যান্য দায়িত্বশীল কর্তৃপক্ষের কর্মকর্তাদের জেভার-সংবেদনশীল প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করতে হবে যাতে করে তারা কাজের জগতে সংঘটিত সহিংসতা ও হয়রানি চিহ্নিত করতে ও মোকাবেলা করতে পারে; যার মধ্যে রয়েছে মনোসামাজিক বিপদ ও ঝুঁকি, জেভার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি, এবং শ্রমিকদের নির্দিষ্ট কোনো গোষ্ঠীর প্রতি বৈষম্য।

২১. শ্রম পরিদর্শন, পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য, এবং জেভার-সমতা সহ সমতা ও বৈষম্যহীনতার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত জাতীয় সংস্থাগুলোর ক্ষমতার আওতায় কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

২২. সদস্যবৃন্দ কাজের জগতে সংঘটিত, বিশেষত কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ৬ -এ উল্লিখিত গোষ্ঠীগুলোর প্রতি সংঘটিত সহিংসতার ও হয়রানির পরিসংখ্যান সংগ্রহ এবং প্রকাশ করতে সচেষ্ট হবে। এই পরিসংখ্যান লিঙ্গ, সহিংসতা ও হয়রানির ধরন এবং অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের ক্ষেত্র অনুসারে বিভক্ত থাকবে।

IV. নির্দেশনা, প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি

২৩. সদস্যগণ ক্ষেত্রমত নিম্নোক্ত পদক্ষেপগুলো অর্থায়ন, উন্নয়ন, বাস্তবায়ন এবং প্রচার করবে:

- (ক) কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির সম্ভাবনা বৃদ্ধি করে এমন বিষয়সমূহ মোকাবেলার লক্ষ্যে বিভিন্ন কর্মসূচি; সেসব বিষয়ের মধ্যে রয়েছে বৈষম্য, ক্ষমতার সম্পর্কের অপব্যবহার এবং জেন্ডারভিত্তিক, সাংস্কৃতিক ও সামাজিক রীতি যেগুলো সহিংসতা ও হয়রানিকে সমর্থন করে;
- (খ) জেন্ডার-সংবেদনশীল নির্দেশিকা ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচী; যা বিচারক, শ্রম পরিদর্শক, পুলিশ কর্মকর্তা, প্রসিকিউটর এবং অন্যান্য সরকারী কর্মকর্তাদের কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি সংক্রান্ত দায়িত্ব পালনে সহায়তা করবে, এর পাশাপাশি কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও মোকাবেলায় সরকারি ও বেসরকারি মালিক ও শ্রমিক এবং তাদের সংগঠনগুলোকে সহায়তা করবে;
- (গ) কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিষয়ে আদর্শ আচরণবিধি ও ঝুঁকি মূল্যায়ন উপকরণ, যা সাধারণ কিংবা খাত-ভিত্তিক হতে পারে এবং যা কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ৬ -এ উল্লিখিত গোষ্ঠীগুলোর অন্তর্ভুক্ত শ্রমিক ও অন্যান্য ব্যক্তিদের বিশেষ পরিস্থিতিতে বিবেচনায় নিবে;
- (ঘ) দেশে বসবাসকারী অভিবাসী শ্রমিকদের ভাষাসহ দেশে প্রচলিত বিভিন্ন ভাষায় জনসচেতনতা বৃদ্ধিমূলক প্রচারণা, যা সহিংসতা ও হয়রানি বিশেষত জেন্ডার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির অগ্রহণযোগ্যতা ব্যক্ত করবে, বৈষম্যমূলক মনোভাব চিহ্নিত করবে এবং ভুক্তভোগী, অভিযোগকারী, সাক্ষী ও তথ্যপ্রকাশকারীর বিরুদ্ধে কালিমালেপন করার প্রচলনকে প্রতিরোধ করবে;

- (ঙ) জাতীয় আইন ও পরিস্থিতির সাথে সঙ্গতিপূর্ণভাবে শিক্ষা ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের সকল স্তরে জেভার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে জেভার-সংবেদনশীল পাঠ্যক্রম ও পাঠদান উপকরণ;
- (চ) সাংবাদিকদের স্বাধীনতা ও মতপ্রকাশের স্বাধীনতার প্রতি যথাযথ সম্মান বজায় রেখে জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি এবং এর অন্তর্নিহিত কারণ ও ঝুঁকির উপাদান বিষয়ে সাংবাদিক এবং অন্যান্য মিডিয়া-ব্যক্তিদের জন্য উপকরণ; এবং
- (ছ) নিরাপদ, স্বাস্থ্যকর এবং সমন্বিত সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত কর্মক্ষেত্র তৈরির লক্ষ্যে গণপ্রচারণা।

কাজের জগতে সহিংসতা এবং হয়রানি বিলোপ সংক্রান্ত

সিদ্ধান্ত

(২১শে জুন ২০১৯-এ গৃহীত)

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ সম্মেলনে, এর ১০৮তম (শতবার্ষিক) অধিবেশনে মিলিত হয়ে;

সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ এবং এ-সম্পর্কিত সুপারিশমালা গ্রহণ করে; এবং

সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত কাজের জগতে প্রত্যেকের অধিকারকে স্বীকৃতি দিয়ে; এবং

মর্যাদা ও শ্রদ্ধা ভিত্তিক, সহিংসতা ও হয়রানি মুক্ত কাজের ভবিষ্যত নির্মাণের এই ঐতিহাসিক সুযোগকে স্বীকার করে; এবং

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বন্ধ করার ক্ষেত্রে সদস্য রাষ্ট্রসমূহ এবং সামাজিক অংশীদারগণের অপরিহার্য ভূমিকার উপর জোর দিয়ে; এবং

এ-কথা মনে রেখে যে, কনভেনশন ও সুপারিশমালার সাফল্য নির্ভর করবে তাদের কার্যকর প্রচার এবং বাস্তবায়নে;

১. সদস্য রাষ্ট্রদেরকে সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ অনুসমর্থন করার জন্য আহ্বান করছে;

২. সরকারসমূহকে মালিক এবং শ্রমিক সংগঠনগুলোর সাথে পরামর্শক্রমে সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন এবং সুপারিশমালা, ২০১৯ বাস্তবায়নের জন্য আহ্বান করছে,

৩. আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের পরিচালনা পর্ষদকে আহ্বান করছে মহাপরিচালককে এ-অনুরোধ করতে, যাতে সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ এর ব্যাপক অনুসমর্থন এবং উক্ত দলিলগুলোর কার্যকর বাস্তবায়নের জন্য সার্বিক কর্মকৌশল তৈরি করা হয়, যার মধ্যে নিম্নের পদক্ষেপগুলো অন্তর্ভুক্ত থাকবে:

- (ক) সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক উদ্যোগ, প্রচারণা সামগ্রী এবং গবেষণা ও কারিগরি সহায়তা প্রদানের মাধ্যমে পক্ষসমূহ (constituents) কে সহায়তা করা;
- (খ) উক্ত দলিলগুলো প্রাসঙ্গিক আন্তর্জাতিক ও আঞ্চলিক সংস্থাগুলোর নজরে আনা, এবং কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ করার জন্য অংশীদারিত্ব ও যৌথ উদ্যোগকে উৎসাহিত করা; এবং
- (গ) বিদ্যমান এবং আসন্ন কর্মসূচী এবং বাজেটের মধ্যে সংস্থানসমূহ বরাদ্দ করা এবং ত্রিপক্ষীয় পক্ষগুলোর (tripartite constituents) সাথে উপরোল্লিখিত কার্যাবলি সম্পাদনের জন্য বাজেটবহির্ভূত সংস্থানসমূহ সচল করা।



**Ministry of
Labour and
Employment**



**International
Labour
Organization**

This activity is co-funded under the Team Europe Initiative on Decent Work in Bangladesh



Co-funded by
the European Union



**EMBASSY
OF DENMARK**



Kingdom of the Netherlands



**Sweden
Sverige**



In partnership with

Canada



**Trade
for Decent
Work**