



International
Labour
Organization



কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ

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

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 (print pdf)

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

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

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

আইএলও প্রকাশনাগুলোতে জাতিসংঘের 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 ব্যবসা প্রতিষ্ঠান 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

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ

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

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা
ঢাকা, বাংলাদেশ

অনুবাদ:

তাসলিমা ইয়াসমীন, সহযোগী অধ্যাপক, আইন বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়

সম্পাদনা:

শাম্মিন সুলতানা, প্রোগ্রাম অফিসার, জেডার মেইনস্ট্রীমিং এন্ড জেডার ফোকাল পয়েন্ট, আইএলও
শিপ্রা চৌধুরী, ট্রেনিং এন্ড জেডার অফিসার, আইএলও
সাক্ষির হোসেন, কনসালটেন্ট, আইএলও



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 ভবিষ্যত 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 জেডার-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 এবং 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 জেডারভিত্তিক 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



কনভেনশন নং ১৯০

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ সংক্রান্ত কনভেনশন

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ সম্মেলন-

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

ফিলাডেলফিয়ার ঘোষণাপত্রে 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 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

জেডারভিত্তিক 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 একটি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব হলো যে তারা সহিংসতা ও হয়রানির ব্যাপারে শূন্য সহনশীলতার সাধারণ পরিবেশ বজায় রাখতে উৎসাহিত করার মাধ্যমে এরকম সকল আচরণ ও রীতির প্রতিরোধকে সহজতর করবে; 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 সহিংসতা ও হয়রানি যে 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 (sustainable enterprise) অগ্রগতির সাথে অসঙ্গতিপূর্ণ, এবং তা যে কাজের সংগঠন, কর্মক্ষেত্রের সম্পর্ক, শ্রমিকের কর্মসম্প্রদায়, 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 অত্যাবশ্যিক, যা অন্তর্নিহিত কারণসমূহ ও ঝুঁকির উপাদানগুলো যেমন জেভার সম্পর্কিত বাঁধাধরা ধারণা, নানাবিধ ও পরস্পরসংমিশ্রিত প্রকারের বৈষম্য এবং অসম জেভার-ভিত্তিক ক্ষমতার সম্পর্ককে 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; স্বৈচ্ছাসেবক; 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 জেডার-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) শান্তির 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 ব্যস্তির 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 প্রায়োগিক 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. কর্মক্ষেত্রে-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 অন্যায় 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 যাতে অন্তর্ভুক্ত হবে: তাত্ক্ষণিকভাবে 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 উপরই বাধ্যতামূলক হবে, যাদের অনুসমর্থনগুলো মহাপরিচালক, আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের 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 প্রস্তাবটি 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।





সুপারিশমালা ২০৬

কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি বিলোপ সংক্রান্ত সুপারিশমালা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ সম্মেলন-

আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জেনেভাতে আহুত 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, যেটিকে 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 জেডার-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 (trends) এবং উত্তম রীতি সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ এবং প্রচারের মাধ্যমে উপরোল্লিখিত 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;
- (গ) সহিংসতা ও হয়রানির জন্য সহায়ক এমন বৈষম্য থেকে বা ক্ষমতার সম্পর্কের অপব্যবহার থেকে বা জেভারভিত্তিক, 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;
- (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 ব্যবস্থাদির 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 জেডার-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, জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি, এবং শ্রমিকদের নির্দিষ্ট কোনো গোষ্ঠীর প্রতি বৈষম্য।

২১. শ্রম পরিদর্শন, পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য, এবং জেডার-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 জেভারভিত্তিক, সাংস্কৃতিক ও সামাজিক রীতি যেগুলো সহিংসতা ও হয়রানিকে সমর্থন করে;
- (খ) জেভার-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 জেভার-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 ১০৮-তম (শতবার্ষিক) অধিবেশনে মিলিত হয়ে,

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

সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত কাজের জগতে প্রত্যেকের অধিকারকে স্বীকৃতি দিয়ে,

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

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

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;

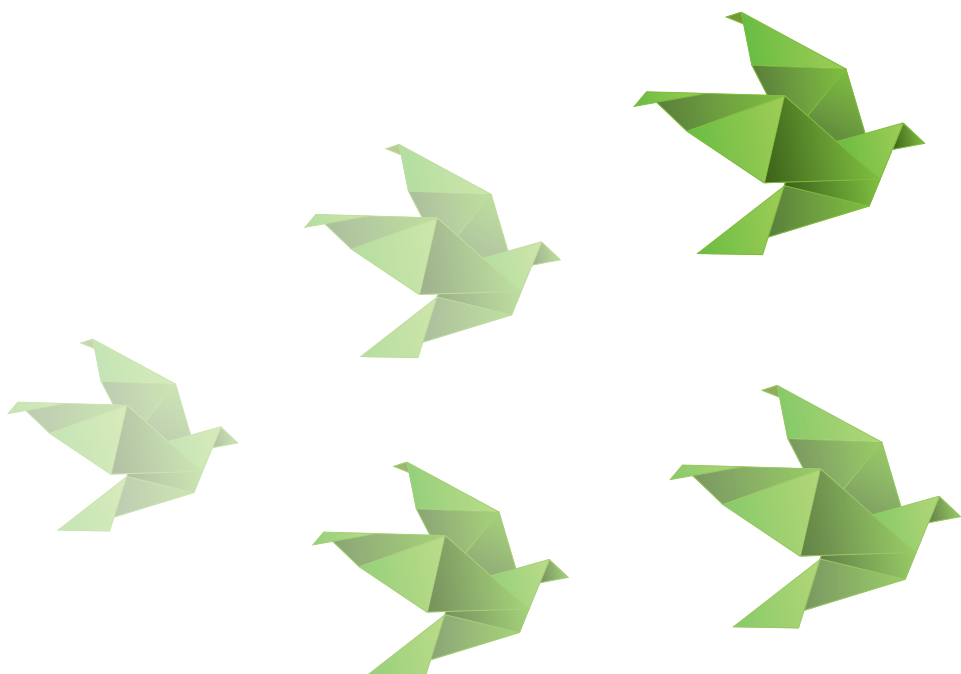
৩. আন্তর্জাতিক শ্রম দপ্তরের পরিচালনা পর্ষদকে আহ্বান করছে মহাপরিচালককে এ-অনুরোধ করতে, যাতে সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ এর ব্যাপক অনুসমর্থন এবং উক্ত দলিলগুলোর কার্যকর বাস্তবায়নের জন্য সার্বিক কর্মকৌশল তৈরি করা হয়, যার মধ্যে নিম্নের পদক্ষেপগুলো অন্তর্ভুক্ত থাকবে:

(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।

বিঃ দ্রঃ এই কনভেনশন এবং সুপারিশমালা সমূহের (সি ১৯০ ও আর ২০৬) বাংলা অনুবাদের কপিরাইট আইএলও কর্তৃক সংরক্ষিত। এটির পুনর্মুদ্রণ অথবা ওয়েবসাইট এ প্রকাশ করতে চাইলে আইএলও-র অনুমতি নিতে যোগাযোগ করুন:
ই-মেইল: dhaka@ilo.org



ISBN 978-92-2-133886-4



9 789221 338864