

▶ আইএলও ব্রিফ

মে ২০২০

আইএলও সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (নং ১৯০):

যে ১২ টি উপায়ে এটি কোভিড-১৯ এর সাড়াদান ও পুনরুদ্ধারে সহায়তা করতে পারে

এই নোটটি বর্তমান কোভিড-১৯ মহামারির ক্ষেত্রে আইএলও সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (নং ১৯০) এর প্রাসঙ্গিকতা তুলে এনেছে। এতে কাজ সংক্রান্ত সহিংসতা ও হয়রানির এমন কিছু উদাহরণ দেওয়া হয়েছে যেগুলো সম্পর্কে কোভিড-১৯ এর প্রেক্ষাপটে বিভিন্ন দেশে অভিযোগ পাওয়া গিয়েছে,^১ পাশাপাশি এতে কনভেনশন নং ১৯০ এবং এ-সংশ্লিষ্ট সুপারিশমালা নং ২০৬ এর নির্দিষ্ট বিধান উল্লেখ করা হয়েছে যা উক্ত পরিস্থিতি রোধ ও মোকাবেলায় সাহায্য করতে পারে।^২

সহিংসতা ও হয়রানি যে কোন স্থানে এবং যে কোন সময়ে অগ্রহণযোগ্য, হোক তা সমৃদ্ধি কিংবা সঙ্কটের সময়ে। বরং সঙ্কটের সময়ে সহিংসতা ও হয়রানির ঝুঁকি আরও বেশি হয়ে থাকে-কোভিড-১৯ এর প্রাদুর্ভাব এই অঙ্গকারাচ্ছন্ন বাস্তবতাকে মনে করিয়ে দিচ্ছে। কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি মোকাবেলা করা আইএলও'র একটি অগ্রাধিকার হয়ে এসেছে, এবং এক্ষেত্রে কাজ আগের চেয়ে আরও প্রাসঙ্গিক হয়ে উঠেছে।

২০১৯ সালে আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলন 'কাজের ভবিষ্যতের জন্য আইএলও'র শতবার্ষিক ঘোষণাপত্র' গ্রহণ করে, যাতে সহিংসতা ও হয়রানি মুক্ত কাজের জগতের প্রতি স্পষ্ট অঙ্গীকার প্রকাশ করা হয়।^৩ একইসাথে এ সম্মেলন কাজের জগতে হয়রানি ও সহিংসতা বিলোপ সংক্রান্ত এই প্রথম কিছু মানদণ্ড গ্রহণ করে, যথা: আইএলও সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (নং ১৯০) এবং এর সাথে সংশ্লিষ্ট সুপারিশমালা (নং ২০৬)। এই দলিলগুলিতে যে কাঠামো নির্ধারিত হয়েছে তা কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ এবং মোকাবেলার জন্য একটি স্পষ্ট রোডম্যাপ প্রদান করে, যা কোভিড-১৯ এর প্রেক্ষাপটে বিবেচনা করা সহ টেকসই উন্নয়নের ২০৩০ এজেন্ডা বাস্তবায়নে অবদান রাখবে।

কনভেনশন নং ১৯০ প্রত্যেক ব্যক্তির সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত কাজের জগতের অধিকারকে স্বীকৃতি দেয়। এটি সহিংসতা ও হয়রানিকে সংজ্ঞায়িত করে 'সে-সকল অগ্রহণযোগ্য আচরণ ও রীতি' হিসেবে, যার 'উদ্দেশ্য, পরিণাম বা সম্ভাব্য পরিণাম হলো শারীরিক, মানসিক, যৌন বা অর্থনৈতিক ক্ষতি'। এর মধ্যে শারীরিক নির্যাতন, মৌখিক নির্যাতন, উৎপীড়ন (bullying), ও দলবদ্ধভাবে উৎপীড়ন (mobbing), যৌন হয়রানি হুমকি ও উদ্ভাঙ্গ করা (stalking) ইত্যাদিও অন্তর্ভুক্ত। সংশ্লিষ্ট সুপারিশমালা (নং ২০৬) সহকারে এই কনভেনশন কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও মোকাবেলার যাবতীয় কার্যক্রমের একটি সাধারণ কাঠামো প্রদান করে।^৪

কোভিড-১৯ এর প্রেক্ষাপটে প্রত্যেক ব্যক্তির সহিংসতা ও হয়রানি মুক্ত কাজের জগতে অধিকার নিশ্চিত করার জন্য জরুরী পদক্ষেপ নেওয়া প্রয়োজন-গুরুত্বপূর্ণ প্রাদুর্ভাব চলাকালীন বা এর পরবর্তী সময়ের জন্য নয়, বরং ভবিষ্যত সঙ্কটের সম্মুখে একটি টেকসই পুনরুদ্ধার এবং উত্তম সহনশীলতা তৈরি করার জন্যেও। কনভেনশন নং ১৯০-এর অনুসমর্থন এবং কনভেনশন ও সুপারিশমালা উভয়ের বাস্তবায়নের প্রচেষ্টা সাড়াদান (response) এবং পুনরুদ্ধারমূলক ব্যবস্থাগুলোর (recovery measures) একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হতে হবে।

^১ দেখুন, [The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#) এবং [Protection of Migrant Worker during the COVID-19 Pandemic](#).

^২ সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (নং ১৯০)।

^৩ [ILO Centenary Declaration for the Future of Work](#), International Labour Conference, 108th Session, Geneva, 2019.

^৪ দেখুন, [ILO Series of technical briefs : Violence and harassment in the world of work](#).

► আইএলও ব্রিফ

আইএলও সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (নং ১৯০): যে ১২ টি উপায়ে এটি কোভিড-১৯ এর সাড়াদান ও পুনরুদ্ধারে সহায়তা করতে পারে

কোভিড-১৯ এর সাড়াদান ও পুনরুদ্ধারের ক্ষেত্রে সুপারিশমালা নং ২০৬ সহ কনভেনশন নং ১৯০-এর অনুসমর্থন এবং-সহ এর বাস্তবায়ন কেন গুরুত্বপূর্ণ তার ১২টি কারণ:

১. শারীরিক কর্মক্ষেত্রের বাইরেও সহিংসতা ও হয়রানির উত্থানরোধ ও মোকাবেলা করা। কোভিড-১৯ অনেক ব্যক্তির কাজের ধরনকে বদলে দিয়েছে, এবং তা আনুষ্ঠানিক কিংবা অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতির উভয় ক্ষেত্রের এমন কিছু স্থানের প্রতি আলোকপাত করেছে যেখানে কাজ-সংক্রান্ত সহিংসতা ও হয়রানি হতে পারে। অনেক দেশে এরূপ উদাহরণ দেখা গেছে যেখানে কাজে যাওয়া বা ফিরে আসার সময়ে নার্সদের উপর ক্লোরিন নিক্ষেপ করা হয়েছে, কোথাও সরবরাহ সঙ্কটের কারণে মুদি দোকানের কর্মীরা ক্রেতাদের মাধ্যমে মারধর কিংবা মৌখিক নির্যাতনের শিকার হয়েছে। টেলিওয়ার্ক বৃদ্ধির ফলে সাইবার বুলিং বৃদ্ধি পেয়েছে বলেও প্রতীয়মান হয়।

২. কাজের জগতে সবাইকে রক্ষা করা। কোভিড-১৯ চলাকালীন অনেকেই নিজ নিজ দক্ষতাকে মহামারির সাড়াদানে কাজে লাগিয়েছেন। মেডিকেল ছাত্র এবং অবসরপ্রাপ্ত ডাক্তার ও নার্সরাও স্বাস্থ্যসেবা প্রদানকারীদের সাথে যোগদান করেছেন; যারা সেলাই করেন তারা বিনাখরচে প্রতিরক্ষামূলক সরঞ্জাম তৈরি করেছেন; এবং স্বেচ্ছাসেবীরা মৌলিক খাদ্য বিতরণের প্রচেষ্টায় বিভিন্ন সংগঠন ও সমিতিতে যোগদান করেছেন।

৩. সার্বিকভাবে সহিংসতা ও হয়রানি মোকাবেলা করা। কোভিড-১৯ সঙ্কট প্রমাণ করেছে যে কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি কার্যকরভাবে মোকাবিলা করার জন্য আইন ও নীতির বিভিন্ন ক্ষেত্রে কার্যক্রম এবং পদক্ষেপ গ্রহণ প্রয়োজন। উদাহরণস্বরূপ, অভিবাসী শ্রমিক যারা ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থায় আছে তারা চাকরি হারানোর ফলে দেশত্যাগ করার সময়ে সীমান্তবর্তী আইন প্রয়োগকারী সংস্থা কর্তৃক সহিংসতা ও হয়রানির অধিকতর ঝুঁকির সম্মুখীন হচ্ছে বলে অভিযোগ করেছে।

► কনভেনশন নং ১৯০ কাজের জগতের সবধরনের সহিংসতা ও হয়রানির বিরুদ্ধে সুরক্ষা দেয়। কনভেনশনটি 'কাজের জগতের' একটি বিস্তৃত ধারণার উপর ভিত্তি করে তৈরি হয়েছে যাতে এই বিষয়টি বিবেচনায় নেওয়া হয়েছে যে বর্তমানে কাজ সবসময়ে একটি শারীরিক কর্মক্ষেত্রে সংঘটিত হয় না। উদাহরণ স্বরূপ, এটি সেসব সহিংসতা ও হয়রানিও অন্তর্ভুক্ত করে, যেগুলো সংঘটিত হয় কাজ-সংক্রান্ত ভ্রমণে, কর্মক্ষেত্রে আসা-যাওয়ার সময়ে, মালিক-প্রদত্ত আবাসনে অথবা কাজ-সম্পর্কিত যোগাযোগে, তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি (আইসিটি) দ্বারা স্থাপিত যোগাযোগও তাতে অন্তর্ভুক্ত (অনুচ্ছেদ ৩, কনভেনশন ১৯০)।

► কনভেনশন নং ১৯০ কাজের জগতে সকল ব্যক্তিকে সুরক্ষা দেয়। কনভেনশন ১৯০ এই অনুধাবনের উপর ভিত্তি করে তৈরি যে কাজের জগতে কোনো ব্যক্তিই সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হবেনা। এটি 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, কোনো কাজে নিয়োজিত; প্রশিক্ষণে নিয়োজিত ব্যক্তি, যাতে শিক্ষানবিশ (intern) ও শিক্ষাধীন ব্যক্তিও অন্তর্ভুক্ত; চাকুরির অবসান হয়েছে এমন শ্রমিক; স্বেচ্ছাসেবক; চাকুরি প্রার্থী ও চাকুরির আবেদনকারী; এবং সেসব ব্যক্তিরও যারা একজন মালিকের কর্তৃত্ব, দায়িত্ব বা কর্তব্য প্রয়োগ করে থাকে (অনুচ্ছেদ ২, কনভেনশন ১৯০)।

► কনভেনশন নং ১৯০ এবং সুপারিশমালা নং ২০৬ এর ভিত্তি হলো মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিদের সাথে পরামর্শ করার মাধ্যমে একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক, সমন্বিত এবং জেডার-সংবেদনশীল পন্থা গ্রহণ। এই পদ্ধতির মধ্যে সংশ্লিষ্ট সকল ক্ষেত্রে কার্যক্রম গ্রহণের কথা চিন্তা করা হয়েছে, যেমন শ্রম, সমতা ও বৈষম্যহীনতা, পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য, অভিবাসন; ফৌজদারি আইন, বিধি ও নীতি; এবং সামষ্টিক দরকষাকষির মাধ্যমে গ্রহণের কথাও রয়েছে। এই ধরনের পন্থা গ্রহণের করার সময় কনভেনশন ১৯০ সরকার, মালিক ও শ্রমিক এবং তাদের নিজ নিজ সংগঠনগুলোর ভিন্ন ভিন্ন ও পরিপূরক ভূমিকা ও কার্যাবলিকে স্বীকৃতি দিয়েছে, এবং প্রত্যেক পক্ষেও দায়িত্বে ও ধরন ও ব্যক্তির ভিন্নতা ও এক্ষেত্রে বিবেচনায় নিয়েছে (অনুচ্ছেদ ৪, কনভেনশন ১৯০)।

► আইএলও ব্রিফ

আইএলও সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (নং ১৯০): যে ১২ টি উপায়ে এটি কোভিড-১৯ এর সাড়াদান ও পুনরুদ্ধারে সহায়তা করতে পারে

৪. জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির উত্থান রোধ ও মোকাবেলা করা। কোভিড-১৯ জেভার সম্পর্কিত বাঁধাধরা পূর্বানুমান ও ক্ষতিকর পুরুষতান্ত্রিকতাকে আরও তীব্র করেছে, যার ফলে নারীদের অবৈতনিক সেবামূলক কাজ (unpaid care work) বৃদ্ধি পেয়েছে। এর সাথে অধিকতর আর্থিক নিরাপত্তাহীনতা এবং বেকারত্বের কারণে জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি, বিশেষ করে নারী ও মেয়েদের বিরুদ্ধে পারিবারিক সহিংসতা বৃদ্ধি পেয়েছে।

► কনভেনশন নং ১৯০ জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি মোকাবেলায় সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ প্রদান করে। কনভেনশনে স্বীকার করা হয়েছে যে জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি নারী ও মেয়েদের তুলনামূলক ভাবে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত করে। এটাও স্বীকার করা হয়েছে যে কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানির অবসানের জন্য একটি জেভার-সংবেদনশীল পদ্ধতি অপরিহার্য যা অন্তর্নিহিত কারণ এবং ঝুঁকির উপাদান গুলোর মোকাবেলা করবে; যার মধ্যে অন্যতম হলো জেভার সম্পর্কিত বাঁধাধরা ধারণা, নানাবিধ ও পরস্পর সংমিশ্রিত প্রকারের বৈষম্য এবং অসম জেভার-ভিত্তিক ক্ষমতার সম্পর্ক (প্রস্তাবনা, অনুচ্ছেদ ১, ৪, ৫ এবং ১০, কনভেনশন ১৯০ এবং অনুচ্ছেদ ১৬-১৮, সুপারিশমালা ২০৬)।

৫. কাজের জগতে পারিবারিক সহিংসতার প্রভাব প্রশমিত করা। কোভিড-১৯ এর লকডাউন এবং কারফিউ মানুষজনকে বাড়িতে থাকতে এবং যখন সম্ভব তখন বাড়ি থেকে কাজ (work from home) করতে বাধ্য করেছে। অনেকের জন্য বাড়িই এখন তাদের কর্মক্ষেত্র, যার সাথে যুক্ত হয় সহিংসতা এবং হয়রানির উচ্চতর ঝুঁকি। কোভিড-১৯ এর প্রাদুর্ভাবের পর থেকে অনেক দেশে বিশেষত নারী ও প্রতিবন্ধীদের বিরুদ্ধে, আবার পুরুষদের বিরুদ্ধেও, পারিবারিক সহিংসতার হারে উদ্বেগজনক বৃদ্ধি পরিলক্ষিত হয়েছে। পারিবারিক সহিংসতা শ্রমিক এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ব্যক্তিদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও কর্মদক্ষতাকে প্রভাবিত করে, একইসাথে তাদের শ্রমবাজারে প্রবেশ করা, টিকে থাকা এবং অগ্রসর হওয়ার সক্ষমতার উপরও প্রভাব ফেলে।

► কনভেনশন নং ১৯০ পারিবারিক সহিংসতা এবং কাজের জগতের মধ্যে সম্পর্কে স্বীকৃতি দেয়। এটি সদস্য রাষ্ট্রগুলোর প্রতি পারিবারিক সহিংসতার ক্ষতিকর প্রভাব গুলি চিহ্নিত করা এবং কাজের জগতে এর প্রভাব প্রশমিত করার আহ্বান করে। কনভেনশন নং ১৯০ এর পরিপূরক হিসেবে সুপারিশমালা নং ২০৬ এর মধ্যে কিছু নির্দিষ্ট ব্যবস্থার কথা বলা হয়েছে যেগুলো নেওয়া যেতে পারে, যার মধ্যে রয়েছে ভুক্তভোগীদের জন্য ছুটি, নমনীয় কাজের ব্যবস্থা, বরখাস্তের বিরুদ্ধে সাময়িক সুরক্ষা, কর্মস্থলের ঝুঁকি মূল্যায়ন ও সচেতনতা বৃদ্ধিতে পারিবারিক সহিংসতাকে অন্তর্ভুক্ত করা (অনুচ্ছেদ ১০(চ), কনভেনশন ১৯০ এবং অনুচ্ছেদ ১৮, সুপারিশমালা ২০৬)।

৬. সাইবার বুলিং প্রতিরোধ ও মোকাবেলা করা। কোভিড-১৯ এর কারণে লক্ষ লক্ষ মানুষ তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি ব্যবহার করে বাড়ি থেকে কাজ করেছে। যদিও টেলিওয়ার্ক সেই ধরনের সহিংসতা ও হয়রানি কমাতে পারে যেখানে মুখোমুখি যোগাযোগের প্রয়োজন হয়, তবে সাধারণভাবে টেলিওয়ার্কিং ব্যবস্থার কারণে প্রযুক্তি-নির্ভরসহিংসতা ও হয়রানি (যা প্রায়শ 'সাইবারবুলিং' নামে পরিচিত) এর ঝুঁকি বৃদ্ধি পায়।

► কনভেনশন নং ১৯০ সাইবার বুলিংয়ের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য। কাজচলাকালীন অথবা কাজের সাথে সম্পৃক্ত হয়ে বা কাজের প্রেক্ষাপট থেকে উদ্ভূত হয়ে সংঘটিত হয়-এমন সব ধরনের সহিংসতা ও হয়রানিকে অন্তর্ভুক্ত করার মাধ্যমে কনভেনশন নং ১৯০ তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি (আইসিটি) দ্বারা স্থাপিত যোগাযোগ-সহ কাজ-সম্পর্কিত যোগাযোগের মাধ্যমে সংঘটিত সকল হয়রানি ও সহিংসতার বিরুদ্ধে সুরক্ষা দেয় (অনুচ্ছেদ ৩, কনভেনশন ১৯০)।

► আইএলও ব্রিফ

আইএলও সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (নং ১৯০): যে ১২ টি উপায়ে এটি কোভিড-১৯ এর সাড়াদান ও পুনরুদ্ধারে সহায়তা করতে পারে

৭. সে সকল ব্যক্তি যারা সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে কিছু নির্দিষ্ট খাত, পেশা এবং কাজের ব্যবস্থায় তুলনা মূলক ভাবে অধিকতর ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থানে আছে, তাদেরকে সুরক্ষা দেয়া। কোভিড-১৯ কিছু খাত, পেশা এবং কাজের ব্যবস্থায় সহিংসতা ও হয়রানিকে তীব্রতর করেছে, যেমন স্বাস্থ্য ও সামাজিক কাজ, জরুরি পরিষেবা, গৃহস্থালি কাজ, অথবা নৈশকালীন বা জনবিচ্ছিন্ন কাজ; যা ইতোমধ্যে মহামারির আগেও উচ্চমাত্রার ঝুঁকির সম্মুখীন ছিল।

৮. অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে যারা কাজ করছে তাদের সুরক্ষা নিশ্চিত করা। কোভিড-১৯ অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে কর্মরত অনেক মানুষের জীবিকা ও কল্যাণের উপর নাটকীয় প্রভাব ফেলছে। লকডাউন, কারফিউ এবং চলাচলের সীমাবদ্ধতার ফলে তাদের গ্রাহক, তৃতীয়পক্ষ বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের হাতে সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হওয়ার যে ঝুঁকি ইতোমধ্যে ছিল তা আরও বেড়ে যেতে পারে। অনেকদেশে টোকাই বা হকাররা জনপরিসরে থাকার কারণে পুলিশের হাতে হিংসাত্মক প্রতিশোধ বা হয়রানির শিকার হওয়ার অভিযোগ করেছেন, যদিও তারা প্রয়োজনের খাতিরেই কাজ করছিলেন বা অপরিহার্য পরিষেবা সরবরাহ করছিলেন।

৯. ঝুঁকির পরিস্থিতিতে রয়েছে এমন ব্যক্তিদের সমতা এবং বৈষম্যহীনতা নিশ্চিত করা। কোভিড-১৯ ঝুঁকির পরিস্থিতিতে রয়েছে এমন গোষ্ঠীর কলঙ্ক, বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানি আরও তীব্র করেছে। উদাহরণ স্বরূপ, আদিবাসীরা এ বিষয়ে নিন্দা জানিয়েছে যে কোভিড-১৯ প্রতিরোধ কৌশল এবং সহিংসতা ও হয়রানিরক্ষেত্রে কীভাবে স্বাস্থ্য ও সহায়তা পরিষেবা গ্রহণ করা যায় সে বিষয়ে তাদের ভাষায় তথ্যের অভাব রয়েছে। যখন কয়েক ধরনের বৈষম্য পরস্পর সংমিশ্রিত হয়, বিভিন্ন ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্যের উপর ভিত্তি করে, তখন এর প্রভাব আরও মারাত্মক হতে পারে।

► কনভেনশন নং ১৯০ স্বীকার করে যে কিছু খাত, পেশা ও কাজের ব্যবস্থা, যেমন স্বাস্থ্য, পরিবহন, শিক্ষা এবং গৃহস্থালি কাজ অথবা নৈশকালীন বা জন বিচ্ছিন্ন এলাকায় কাজ, সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে অধিক ঝুঁকিপূর্ণ হতে পারে। উপরন্তু কনভেনশনে সদস্য রাষ্ট্রদেরকে বাধ্য বাধকতা দেওয়া হয়েছে যাতে তারা সংশ্লিষ্ট মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে পরামর্শক্রমে এ-ধরনের খাতগুলো চিহ্নিত করে এবং সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের কার্যকর ভাবে সুরক্ষার ব্যবস্থা গ্রহণ করে (অনুচ্ছেদ ৮, কনভেনশন ১৯০ এবং অনুচ্ছেদ ৯, সুপারিশমালা ২০৬)।

► কনভেনশন নং ১৯০ অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে কর্মরত শ্রমিক ও সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের জন্যও সুরক্ষা প্রদান করে। এটি স্বীকৃতিদেয় যে অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতির ব্যক্তিদের সহিংসতা ও হয়রানি থেকে মুক্ত থাকার অধিকার রয়েছে এবং তাদের সুরক্ষা নিশ্চিত করার জন্য সরকারি কর্তৃপক্ষের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে (অনুচ্ছেদ ৮, কনভেনশন ১৯০ এবং অনুচ্ছেদ ১১, সুপারিশমালা ২০৬)।

► কনভেনশন নং ১৯০ স্পষ্টভাবে এক বা একাধিক ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীর এবং ঝুঁকির পরিস্থিতিতে রয়েছে এমন গোষ্ঠীর অন্তর্ভুক্ত শ্রমিক ও অন্যান্য ব্যক্তিদের কথা উল্লেখ করে। যারা কাজের জগতে সহিংসতা এবং হয়রানির দ্বারা তুলনামূলকভাবে বেশি ক্ষতিগ্রস্ত হয়, এবং এটি তাদের সমতা ও বৈষম্যহীনতার অধিকার নিশ্চিত করার জন্য আইন, বিধি এবং নীতিমালা তৈরির আহ্বান করে (অনুচ্ছেদ ৫, কনভেনশন ১৯০ এবং অনুচ্ছেদ ১০-১৩, সুপারিশমালা ২০৬)।

► আইএলও ব্রিফ

আইএলও সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (নং ১৯০): যে ১২ টি উপায়ে এটি কোভিড-১৯ এর সাড়াদান ও পুনরুদ্ধারে সহায়তা করতে পারে

১০. কর্মস্থলে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে পদক্ষেপ গ্রহণ, অভিযোজন ও বাস্তবায়ন করা। কোভিড-১৯ সংকট প্রমাণ করেছে যে বিভিন্ন কারণ সহিংসতা ও হয়রানির ঝুঁকিসৃষ্টি করতে পারে বা বাড়িয়ে তুলতে পারে, যেমন ঝুঁকিপূর্ণ কাজের পরিবেশ, চাপ, কলঙ্ক এবং বৈষম্য। উদাহরণ স্বরূপ, কোভিড-১৯ এর সংস্পর্শে আসার কারণে স্বাস্থ্য ও সেবাকর্মীরা হয়রানির শিকার হচ্ছেন; একই সাথে পর্যাপ্ত কর্মী, ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম এবং সুবিধার অভাবে একটি উত্তেজনাপূর্ণ কাজের পরিবেশ তৈরি হয়েছে, যার ফলে রোগী এবং তাদের পরিবারের দ্বারা এবং অন্যদিকে সহকর্মী ও পরিচালকদের দ্বারা সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হওয়ার ঝুঁকিও বেড়েছে। এই প্রেক্ষাপটে ঝুঁকি মূল্যায়ন পর্যালোচনা ও বাস্তবায়নের পদক্ষেপ নেওয়া হয়েছে এবং কোভিড-১৯ এর বিরুদ্ধে ও এর সাথে সংশ্লিষ্ট ঝুঁকি, যা সহিংসতা ও হয়রানির কারণ হতে পারে, তার বিরুদ্ধে শ্রমিকদের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যসুরক্ষার জন্য প্রতিরোধ ও নিয়ন্ত্রণ মূলক ব্যবস্থা রাখা হয়েছে।

১১. নিরাপদ, ন্যায্য ও কার্যকর অভিযোগ ব্যবস্থা এবং উপযুক্ত ও কার্যকর প্রতিকার নিশ্চিত করা। কোভিড-১৯ প্রমাণ করেছে যে সহিংসতা ও হয়রানির মোকাবেলায় সহায়তা পরিষেবা এবং বিচারের অভিজ্ঞতা অপরিহার্য; এবং তা লকডাউন বা অন্যান্য ধরনের সামাজিক বিচ্ছিন্নতার মধ্যে ও কার্যকর ভাবে কাজ অব্যাহত রাখতে দিতে হবে। কিছু দেশ অতি জরুরি মামলার জন্য বিচারিক কার্যপদ্ধতির প্রাপ্যতা বা সেগুলোর সময় মত ও দক্ষপ্রক্রিয়াকরণ নিশ্চিত করার জন্য বিশেষ পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে।

১২. উত্তম তথ্য-উপাত্ত নিশ্চিত করা। কোভিড-১৯ দেখিয়েছে যে সঙ্কটে কার্যকরভাবে সাড়া দেওয়ার জন্য সহিংসতা ও হয়রানি সংক্রান্ত তথ্য অপরিহার্য। এর মধ্যে রয়েছে অপরাধী, ভুক্তভোগী এবং যে সব স্থানে তা ঘটে এ-সংক্রান্ত তথ্য। পরিসংখ্যানগত তথ্যগুলো অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে লিঙ্গ, পেশা ও অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের ক্ষেত্র অনুসারে এবং একই সাথে প্রতিবন্ধিতা, জাতীয়তা, অভিবাসন, এইচআইভি পরিস্থিতি এবং এলজিবিটিকিউআই অনুসারে বিভক্ত থাকা উচিত।

► কনভেনশন নং ১৯০ সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে কর্মক্ষেত্র নীতিগ্রহণ এবং পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য (ওএসএইচ) ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি এবং কর্মক্ষেত্রের ও এসএইচ ঝুঁকি মূল্যায়নের অংশ হিসাবে সংশ্লিষ্ট সকল উপাদান গুলো মূল্যায়নের আহ্বান করে। সুপারিশমালা নং ২০৬-সহ কনভেনশন নং ১৯০ এর মধ্যে স্পষ্ট নির্দেশিকা প্রদান করা হয়েছে যাতে মালিক ও শ্রমিকদের সহিংসতা ও হয়রানির বিপদ চিহ্নিত করা, ঝুঁকি মূল্যায়ন করা এবং কোভিড-১৯ এর প্রেক্ষাপটসহ সকল শ্রমিকের নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য এবং কল্যাণ সুরক্ষায় কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করার ক্ষেত্রে সহায়ক হতে পারে (অনুচ্ছেদ ৯, কনভেনশন ১৯০ এবং অনুচ্ছেদ ৮ ও ১৮, সুপারিশমালা ২০৬)।

► কনভেনশন নং ১৯০ সহিংসতা ও হয়রানি অবসানের যে কোন প্রচেষ্টার অন্যতম মূল উপাদান হিসেবে প্রয়োগ, প্রতিকার এবং সহায়তার কথা বলে। এর মধ্যে রয়েছে কর্মক্ষেত্রে অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক বিরোধ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা, আদালত ও ট্রাইব্যুনাল, এবং জেভার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির শিকার ভুক্তভোগীসহ সবার জন্য সহায়তা পরিষেবা এবং প্রতিকারের অভিজ্ঞতা (অনুচ্ছেদ ১০, কনভেনশন ১৯০ এবং অনুচ্ছেদ ১৪-২২, সুপারিশমালা ২০৬)।

► সুপারিশমালা নং ২০৬ তথ্যের গুরুত্ব স্বীকার করে। সদস্য রাষ্ট্রগুলোকে আহ্বান করা হয়েছে লিঙ্গ, সহিংসতা ও হয়রানির ধরন ও অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডের ক্ষেত্র অনুসারে এবং সেইসাথে ঝুঁকির পরিস্থিতিতে রয়েছে এমন গোষ্ঠীর বৈশিষ্ট্য অনুসারে বিভক্ত করে পরিসংখ্যান সংগ্রহ এবং প্রকাশের প্রচেষ্টা করা। কাজের জগতে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও মোকাবিলার জন্য নীতিমালার কার্যকারিতাকে অবহিত এবং পর্যবেক্ষণ করার জন্য এটি প্রয়োজনীয় (অনুচ্ছেদ ২২, সুপারিশমালা ২০৬)।

► আইএলও ব্রিফ

আইএলও সহিংসতা ও হারানি কনভেনশন, ২০১৯ (নং ১৯০): যে ১২ টি উপায়ে এটি কোভিড-১৯ এর সাড়াদান ও পুনরুদ্ধারে সহায়তা করতে পারে

সহিংসতা এবং হারানি মুক্ত একটি কাজের জগতের জন্য কনভেনশন নং ১৯০ অনুসমর্থন এবং কনভেনশন নং ১৯০ ও সুপারিশমালা নং ২০৬ বাস্তবায়ন করা সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ, যেমনটি কোভিড-১৯ মহামারিতে আরও স্পষ্ট হয়েছে।

আইএলও'র পক্ষগণ (constituents) কী করতে পারে?

- স্বীকার করা যে, কোভিড-১৯ মহামারি এবং এ-সংশ্লিষ্ট অর্থনৈতিক সংকট কাজের জগতে সহিংসতা ও হারানির ঝুঁকি বৃদ্ধি করেছে; এবং সবচেয়ে উপযুক্ত ও কার্যকর সাড়াদান কী হতে পারে তা নিয়ে সামাজিক সংলাপ সহ বিভিন্ন প্রকারে মতবিনিময় করা।
- এটি নিশ্চিত করা যে, কোভিড-১৯ সৃষ্ট জরুরি অবস্থা ও পুনরুদ্ধার প্রক্রিয়ার পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে যাতে করে কনভেনশন নং ১৯০ এবং সুপারিশমালা নং ২০৬-এ উল্লিখিত নীতিমালা ও পদক্ষেপের অনুসরণ করা হয়।
- জাতীয়, খাতভিত্তিক, উদ্যোগ ভিত্তিক এবং কর্মক্ষেত্রে স্তরে কনভেনশন নং ১৯০ -এর অনুসমর্থন এবং কনভেনশন ও সুপারিশমালা নং ২০৬ -এর বাস্তবায়নের জন্য প্রচারণা চালিয়ে যাওয়া।
- কর্মক্ষেত্রে সংক্রান্ত নীতিমালায় এবং ঝুঁকিমূল্যায়ন ও ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত প্রক্রিয়ায় পারিবারিক সহিংসতা ও সাইবার বুলিং-সহ সহিংসতা ও হারানির বিষয়টি বিবেচনা করা হচ্ছে তা নিশ্চিত করার মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে প্রতিরোধ ব্যবস্থা জোরদার করা।
- তথ্য সংগ্রহ ও প্রকাশ করা এবং যে কোনো ঘটনা নথিভুক্ত করা ইত্যাদির মাধ্যমে কাজের জগতে সহিংসতা ও হারানি সংক্রান্ত তথ্য ভাণ্ডার সমৃদ্ধ করা।
- সহিংসতা ও হারানির ভুক্তভোগীদের জন্য নিরাপদ ও সহজগম্য ন্যায়বিচার এবং প্রতিকার নিশ্চিত করা।

আইএলও তার পক্ষদেরকে (constituents) সহায়তার জন্য কী করতে পারে?

- জাতীয়, খাতভিত্তিক, উদ্যোগভিত্তিক এবং কর্মক্ষেত্রে স্তরসহ সকল ক্ষেত্রে কোভিড-১৯ এর সাড়াদান ও পুনরুদ্ধার পদক্ষেপ গুলোতে কনভেনশন নং ১৯০ এবং সুপারিশমালা নং ২০৬ অন্তর্ভুক্ত করার বিষয়ে সরকার এবং মালিক ও শ্রমিক সংগঠন গুলোকে কারিগরি সহায়তা প্রদান করা।
- জাতীয় আইন এবং রীতির অনুসমর্থন-পূর্ব বিশ্লেষণ অব্যাহত রাখার জন্য এবং প্রাসঙ্গিক দুর্বলতা গুলো দূর করার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ চিহ্নিত করার জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে সহায়তা করা।
- কনভেনশন অনুসমর্থন এবং কনভেনশন ও সুপারিশমালা উভয়ই বাস্তবায়নের লক্ষ্যে ত্রিপক্ষীয় পরামর্শ এবং জাতীয় উদ্যোগ গুলোকে সহায়তা করা, যার মধ্যে রয়েছে সচেতনতা বৃদ্ধির উদ্যোগ, প্রচারণা মূলক উপকরণ, গবেষণা এবং কারিগরি সহায়তা।

বিস্তারিত যোগাযোগ:

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা
রুট দে মরিলস ৪
সিএইচ ১২১১ জেনেভা ২২
সুইজারল্যান্ড

কন্ডিশনস অফ ওয়ার্ক এন্ড ইকুয়ালিটি ডিপার্টমেন্ট
জেভার, ইকুয়ালিটি এন্ড ডাইভারসিটি এন্ড
আইএলও/এইডস ব্রাঞ্চ
ই-মেইল: ged@ilo.org

© আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা ২০২০