

আইএলও

কনভেনশন ১৯০

ও

সুপারিশ ২০৬

সহজ পাঠ

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসন

আইএলও কনভেনশন ১৯০

ও

সুপারিশ ২০৬

সহজ পাঠ

কৰ্মক্ষেত্ৰে সহিংসতা ও হয়রানি নিৰসন

আইংলও কনভেনশন ১৯০

ও

সুপাৰিশ ২০৬

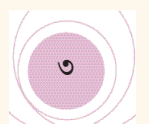


সহজ পাঠের ভূমিকা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) ১০৮তম সাধারণ সম্মেলনে ২০১৯ সালের ২১ জুন তারিখে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসন কনভেনশন ১৯০ প্রণয়ন করে। সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত কর্ম-পরিবেশ পাওয়ার অধিকার থাকা সত্ত্বেও কর্মজীবী মানুষ বিশেষত নারীরা অধিক সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হোন। কর্মক্ষেত্রে জেডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ সকল সহিংসতা ও হয়রানি নিরসনে আইএলও কনভেনশন ১৯০ ও সংশ্লিষ্ট সুপারিশ ২০৬ প্রণীত হয়েছে যা অনুস্বাক্ষর করা প্রতিটি সদস্য রাষ্ট্রের জন্য অত্যন্ত জরুরি।

আইএলও কনভেনশন অনুস্বাক্ষর প্রক্রিয়ায় মালিক, শ্রমিক ও সরকারের ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। শুধু অনুস্বাক্ষরই নয়, বাস্তবায়নকালে কনভেনশনের নির্দেশনা ও সুপারিশ সঠিকভাবে অনুধাবন ও বুঝতে পারা অত্যন্ত প্রয়োজনীয়। কনভেনশনটিতে ট্রেড ইউনিয়নের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা বিবৃত হয়েছে। বাংলাদেশে শ্রম অধিকার প্রতিষ্ঠায় জড়িত অগণিত ট্রেড ইউনিয়ন কর্মীগণ যাতে কনভেনশনটি সহজভাবে বুঝতে পারেন এবং অনুমোদনের প্রক্রিয়ায় সরকার, মালিক এবং শ্রমিকের সহায়ক হয়, এ লক্ষ্যে একশনএইড বাংলাদেশ'র সহায়তায় সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি (এসআরএস) আইএলও কনভেনশন ১৯০ ও সংশ্লিষ্ট সুপারিশ ২০৬ এর সহজ বাংলা পাঠ প্রস্তুতির উদ্যোগ গ্রহণ করেছে। এই সহজ পাঠে কনভেনশন এবং সুপারিশের আক্ষরিক বাংলা অনুবাদ করা হয়নি। কনভেনশনের বৃহৎ অনুচ্ছেদগুলোকে ভেঙ্গে ভেঙ্গে সহজবোধ্যভাবে উপস্থাপন করার চেষ্টা করা হয়েছে। কতিপয় ক্ষেত্রে কিছু অনুচ্ছেদ বা অনুচ্ছেদের কতিপয় অংশ সহজ পাঠে বাদ দেয়া হয়েছে। তবে মূল ভাব বা মর্মার্থ যাতে বিঘ্নিত না হয় সেদিকেও লক্ষ্য রাখা হয়েছে। পাঠকের পরামর্শ পেলে পরবর্তী সংস্করণ আরো সহজবোধ্য করা যাবে আশা রাখি।

সর্বোপরি, এ কনভেনশন অনুসমর্থন ও বাস্তবায়নে সরকার উদ্যোগ গ্রহণ করলে শ্রম ক্ষেত্রের অনেক সমস্যার সমাধান হবে এবং উন্নত শিল্প বিনির্মাণে বাংলাদেশ এগিয়ে যাবে বলে আমাদের বিশ্বাস। স্বাস্থ্যসম্মত, নিরাপদ ও স্বাভাবিক কর্ম-পরিবেশ সকলের অধিকার।





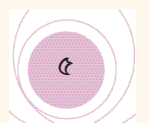
সূচিপত্র

আইএলও কনভেনশন ১৯০

১. সংজ্ঞাসমূহ (অনু. ১)	৭
২. কনভেনশনের পরিধি (অনু. ২-৩)	৯
৩. মূল নীতিসমূহ (অনু. ৪-৬)	১০
৪. সুরক্ষা ও প্রতিরোধ (অনু. ৭-৯)	১১
৫. প্রয়োগ ও প্রতিকার (অনু. ১০)	১৩
৬. নির্দেশনা, প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি (অনু. ১১)	১৪
৭. প্রয়োগ পদ্ধতি (অনু. ১২)	১৫
৮. চূড়ান্ত বিধানসমূহ (অনু. ১৩-১৪)	১৫

আইএলও সুপারিশ ২০৬

১. মূল নীতিসমূহ (বি. ২-৫)	১৭
২. সুরক্ষা ও প্রতিরোধ (বি. ৬-১১)	১৮
৩. প্রয়োগ, প্রতিকার ও সহায়তা (বি. ১৪-২২)	২০
৪. নির্দেশনা, প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি (বি. ২৩)	২৩





আইএলও কনভেনশন ১১০

কনভেনশনের শিরোনাম: “কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসন”
(Eliminating Violence and Harassment in the World of Work)

কনভেনশনের প্রেক্ষাপট: আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার ১০৮তম সাধারণ সম্মেলনে ২০১৯ সালের ২১ জুন তারিখে নিম্নোক্ত প্রেক্ষাপট ও বিষয়সমূহের আলোকে কনভেনশনটি গৃহীত হয়:

- আন্তর্জাতিক বিভিন্ন কনভেনশন বা ঘোষণা যেমন ফিলাডেলফিয়ার ঘোষণাপত্র, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মৌলিক কনভেনশনসমূহ, সর্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণা, নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক চুক্তি, অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক চুক্তি, সকল প্রকার বর্ণ বৈষম্য নিরসন সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক কনভেনশন, নারীর প্রতি সকল বৈষম্য নিরসন সংক্রান্ত কনভেনশন, সকল অভিবাসী শ্রমিক এবং তাদের পরিবারের সদস্যদের অধিকার সংরক্ষণ সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক কনভেনশন এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সম্পর্কিত কনভেনশন ইত্যাদির প্রাসঙ্গিকতা, তাৎপর্য ও গুরুত্ব;
- প্রত্যেকের জেডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ সকল সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত কর্মক্ষেত্রের অধিকারের স্বীকৃতি প্রদান;
- কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি মানবাধিকারের লঙ্ঘন। সহিংসতা ও হয়রানি সকলের সমান সুযোগের জন্য হুমকিস্বরূপ। তাছাড়া তা সম্মানজনক এবং শোভন কাজের সাথে বেমানান;
- সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত স্বাভাবিক কর্মপরিবেশ তথা সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে ‘জিরো টলারেন্ট’ কর্মপরিবেশ উন্নয়ন করা প্রতিটি সদস্য রাষ্ট্রের একটি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব;



- কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি একজন ব্যক্তির মানসিক, শারীরিক এবং যৌন স্বাস্থ্য, মর্যাদা এবং পারিবারিক এবং সামাজিক পরিবেশকে ক্ষতিগ্রস্ত করে ;
- সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়টি সরকারি ও বেসরকারী সেবার মানকে প্রভাবিত করে এবং ব্যক্তি বিশেষত নারীদেরকে শ্রম বাজারে প্রবেশ, টিকে থাকা ও এগিয়ে যেতে বাধা প্রদান করতে পারে;
- জেডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি তুলনামূলকভাবে নারী ও মেয়েদের বেশি ক্ষতিগ্রস্ত করে। এটা বিশ্বাস করা হয় যে একটি সর্বব্যাপী, সমন্বিত ও জেডার সংবেদনশীল পদক্ষেপ সহিংসতা ও হয়রানির অবসান ঘটাতে এটি প্রয়োজনীয়।

১. সংজ্ঞাসমূহ

অনুচ্ছেদ-১:

(ক) সহিংসতা ও হয়রানি

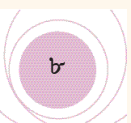
‘কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি’ বলতে সে সব অগ্রহণযোগ্য আচরণ এবং চর্চা বা এর হুমকিসমূহকে বোঝায় যা এক বা একাধিকবার সংঘটিত হওয়ার ফলে শারীরিক, মানসিক, যৌন বা অর্থনৈতিক ক্ষতি সাধিত হয় বা হওয়ার আশংকা থাকে।

জেডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির অন্তর্ভুক্ত হবে।

(খ) জেডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি

‘জেডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি’ বলতে লিঙ্গ পরিচয় বা জেডার ভিত্তিতে কারো বা কোন বিশেষ গোষ্ঠীর প্রতি সংঘটিত সহিংসতা ও হয়রানি বা অসম আচরণকে বোঝায়।

যৌন হয়রানিও জেডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির অন্তর্ভুক্ত হবে।





তবে জাতীয় আইন ও বিধিমালায় প্রদত্ত সংজ্ঞা একক বা ভিন্ন ধারণা প্রদান করতে পারে।

২. কনভেনশনের পরিধি

অনুচ্ছেদ-২:

(ক) শ্রমিক ও অন্যান্য

এই কনভেনশনটি যাদেরকে সুরক্ষা দেয়:

- জাতীয় আইন ও অনুশীলন দ্বারা স্বীকৃত কর্মক্ষেত্রের সকল শ্রমিক, কর্মচারী ও অন্যান্য ব্যক্তিকে;
- চুক্তির ধরন নির্বিশেষে কর্মরত ব্যক্তি, প্রশিক্ষণার্থী, ইন্টার্ন এবং শিক্ষানবিশ, চাকরিচ্যুত শ্রমিক, স্বেচ্ছাসেবক, চাকরী প্রত্যাশী এবং চাকরির আবেদনকারীকে; এবং
- কোন নিয়োগকারীর ভূমিকায় অবতির্ণ ক্ষমতা, কর্তব্য বা দায়িত্ব পালনকারী ব্যক্তিকে।

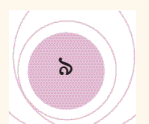
(খ) সেক্টর

এই কনভেনশনটি সকল সেক্টর তথা শহর কিংবা গ্রামীণ এলাকায় অবস্থিত বেসরকারী বা সরকারী, প্রাতিষ্ঠানিক বা অপ্রাতিষ্ঠানিক সেক্টরের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হবে।

অনুচ্ছেদ-৩:

সহিংসতা ও হয়রানি সংঘটনের এলাকা

এই কনভেনশনটি কর্মক্ষেত্রে কাজ সম্পাদনকালে বা কাজের সাথে সম্পর্কিত নিম্নোক্ত স্থান বা পরিস্থিতিতে সংঘটিত সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে:





- (ক) যে কোন কর্মক্ষেত্র, প্রকাশ্য বা গোপনীয় জায়গা যেখানে কাজ করা হয়;
- (খ) যে স্থানে শ্রমিক বেতন পান, বিশ্রাম নেন বা খাবার খান অথবা শৌচাগার, হাত-মুখ ধোয়ার এবং পোষাক পরিবর্তনের স্থান হিসেবে ব্যবহার করেন;
- (গ) কাজের সাথে সম্পর্কিত ভ্রমণ, প্রশিক্ষণ, অনুষ্ঠান বা সামাজিক কার্যক্রমে নিয়োজিত থাকাকালীন;
- (ঘ) কাজের সাথে সম্পর্কিত যোগাযোগ মাধ্যম এমনকি তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তি দ্বারা যোগাযোগ এর ক্ষেত্রে;
- (ঙ) মালিক কর্তৃক প্রদত্ত আবাসন স্থলে; এবং
- (চ) কর্মস্থলে আসা-যাওয়ার সময়।

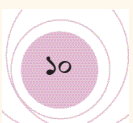
৩. মূল নীতিসমূহ

অনুচ্ছেদ-৪:

(ক) যে সকল সদস্যরাষ্ট্র এই কনভেনশন অনুসমর্থন করবে, তারা প্রতিটি মানুষের সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত কর্মক্ষেত্রের অধিকারকে সম্মান করবে এবং এর উন্নয়ন ও বাস্তবায়নে কাজ করবে।

(খ) জাতীয় আইন ও প্রেক্ষাপট অনুযায়ী প্রতিটি সদস্যরাষ্ট্র মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধির সাথে আলোচনা করে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধের লক্ষ্যে সর্বব্যাপী, সমন্বিত ও জেডার সহায়ক প্রদক্ষেপ গ্রহণ করবে। এই প্রদক্ষেপসমূহের অন্যতম হচ্ছে:

- আইন করে সহিংসতা ও হয়রানি নিষিদ্ধ করা;
- নিশ্চিত করা যে সংশ্লিষ্ট নীতিমালাসমূহে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়সমূহ প্রতিফলিত হয়েছে;
- সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও মোকাবিলার ব্যবস্থা গ্রহণের লক্ষ্যে একটি ব্যাপক কৌশলপত্র গ্রহণ;





- বাস্তবায়ন ও তদারকি ব্যবস্থা প্রবর্তন বা জোরদার করা;
- ক্ষতিগ্রস্তদের জন্য প্রতিকার এবং সহায়তা পাওয়া নিশ্চিত করা;
- জরিমানা আরোপ করা;
- উপযুক্ত ফরম্যাটে নির্দেশিকা, শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণ উপকরণ প্রস্তুত করা এবং সচেতনতা বৃদ্ধি করা;
- শ্রম পরিদর্শক বা অন্যান্য উপযুক্ত সংস্থার মাধ্যমে সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনাগুলোর পরিদর্শন এবং তদন্তের কার্যকর উপায় নিশ্চিত করা।

অনুচ্ছেদ-৫:

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও নিরসনের লক্ষ্যে, প্রতিটি সদস্য রাষ্ট্র কর্মক্ষেত্রের মৌলিক নীতিমালা ও অধিকারসমূহ যেমন সংগঠন করার অধিকার, যৌথ দরকষাকষির অধিকারের কার্যকর স্বীকৃতি, সকল প্রকার জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক কাজের অবসান, শিশুশ্রমের কার্যকর নিরসন, বৈষম্যহীনতা ও শোভন কাজকে সম্মান প্রদর্শন করবে, এবং সেগুলোর উন্নয়ন ও বাস্তবায়নে কাজ করবে।

অনুচ্ছেদ-৬:

প্রতিটি সদস্য রাষ্ট্র কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যহীনতা ও সমতার অধিকারকে নিশ্চিত করতে আইন, বিধি ও নীতিমালা গ্রহণ করবে।

৪. সুরক্ষা ও প্রতিরোধ

অনুচ্ছেদ-৭:

অনুচ্ছেদ ১ এর সাথে সামঞ্জস্য রেখে প্রতিটি সদস্য রাষ্ট্র জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানিকে চিহ্নিত ও নিষিদ্ধ করতে আইন ও বিধিমালা প্রণয়ন করবে।



অনুচ্ছেদ-৮:

প্রতিটি সদস্য রাষ্ট্র কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি রোধে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে, যেমন:

- অপ্রাতিষ্ঠানিক (Informal) খাতে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য সরকারি সংস্থাসমূহের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা নির্ধারণ করা;
- মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের সাথে পরামর্শসহ বিভিন্ন উপায়ে সেসব সেক্টর, পেশা ও কাজের ব্যবস্থাপনাসমূহকে চিহ্নিত করা যেখানে শ্রমিকরা ও অন্যান্যরা সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হয়;
- ক্ষতিগ্রস্তদের সুরক্ষার জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

অনুচ্ছেদ-৯:

প্রতিটি সদস্য রাষ্ট্র আইন ও বিধিমালা প্রণয়ন করবে যাতে করে মালিকগণ জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি রোধে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ নিশ্চিত করতে পারে। মালিকগণ যেসব প্রদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করবেন:

- শ্রমিক এবং তাদের প্রতিনিধিদের সাথে পরামর্শ করে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে একটি নীতিমালা গ্রহণ এবং বাস্তবায়ন করা;
- পেশাগত সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনায় সহিংসতা ও হয়রানি এবং মনো-সামাজিক ঝুঁকিকে বিবেচনা করা;
- শ্রমিক এবং তাদের প্রতিনিধিদের অংশগ্রহণে সহিংসতা ও হয়রানির বিপত্তিসমূহ (Hazard) চিহ্নিত করা ও ঝুঁকিগুলি (Risks) নির্ধারণ এবং সেসব প্রতিরোধ ও নিয়ন্ত্রণের ব্যবস্থা গ্রহণ করা;
- সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে চিহ্নিত বিপত্তিসমূহ (Hazard) ও ঝুঁকিগুলির (Risks) এবং সে গুলোর প্রতিরোধ ও সুরক্ষা ব্যবস্থাসমূহের তথ্য ও প্রশিক্ষণ শ্রমিক ও অন্যদেরকে সহজবোধ্য উপায়ে প্রদান করা।



৫. প্রয়োগ ও প্রতিকার

অনুচ্ছেদ-১০:

প্রতিটি সদস্য রাষ্ট্র নিম্নোক্ত বিষয়সমূহে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন:

(ক) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসনে রাষ্ট্রীয় আইন ও বিধিমালা প্রয়োগ ও তদারকি করবে;

(খ) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে উপযুক্ত ও কার্যকর প্রতিকারের সহজ উপায় এবং নিরাপদ, সুষ্ঠু ও কার্যকর অভিযোগ দাখিল এবং বিরোধ নিষ্পত্তি ব্যবস্থাপনা ও প্রক্রিয়া নিশ্চিত করা;

(গ) সহিংসতা ও হয়রানির অভিযোগের বিরোধ নিষ্পত্তি ব্যবস্থাপনায় সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের গোপনীয়তা যথাসম্ভব রক্ষা করা এবং এটাও নিশ্চিত করা যে গোপনীয়তার বিধানের অপব্যবহার না করা হয়;

(ঘ) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনায় উপযুক্ত ক্ষেত্রে জরিমানার ব্যবস্থা করা;

(ঙ) কর্মক্ষেত্রে জেডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির শিকার যারা হবেন, তারা যেন জেডার সংবেদনশীল, নিরাপদ এবং কার্যকর অভিযোগ এবং বিরোধ নিষ্পত্তি ব্যবস্থাপনা, সহায়তা, সেবা এবং প্রতিকার ব্যবস্থার সুবিধা কার্যকরভাবে গ্রহণ করতে পারেন;

(চ) কর্মক্ষেত্রে পারিবারিক সহিংসতার প্রভাবগুলি চিহ্নিত করা এবং যতদূর সম্ভব তার প্রভাব হ্রাস করা;

(ছ) নিশ্চিত করতে হবে যে, কোন শ্রমিকের যদি আশংকা হয় যে সেই কর্মক্ষেত্রের সহিংসতা ও হয়রানি তার জীবন, স্বাস্থ্য বা সেইফটির জন্য আসন্ন এবং গুরুতর বিপদ ডেকে আনতে পারে, তবে তিনি বা তারা সেই কাজের জায়গা থেকে বেরিয়ে আসার অধিকার রয়েছে। এক্ষেত্রে তারা কোন শাস্তি বা অন্যায্য পরিণতির শিকার হবেন না। শ্রমিকগণ তাদের বেরিয়ে আসার বিষয়টি ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে অবহিত করবেন;



(জ) শ্রম পরিদর্শক এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির মোকাবিলা করার জন্য যথাযথ ক্ষমতা দেওয়া হয়েছে তা নিশ্চিত করা। জীবন, স্বাস্থ্য বা সুরক্ষার জন্য আশু বিপদজনক প্রতীয়মান হলে শ্রম পরিদর্শক এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে কাজ বন্ধ করার তাৎক্ষণিকভাবে বলবৎযোগ্য আদেশ জারীর ক্ষমতা প্রদান করতে হবে। তবে আইনে এমন আদেশসমূহের বিরুদ্ধে কোন বিচারিক বা প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের কাছে সংশ্লিষ্ট পক্ষের আপিলের অধিকারের সুযোগ রাখতে হবে।

৬. নির্দেশনা, প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি

অনুচ্ছেদ-১১:

প্রতিটি সদস্য রাষ্ট্র প্রতিনিধিত্বকারী মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের সাথে পরামর্শক্রমে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো নিশ্চিত করতে সচেষ্ট হবে:

(ক) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি বিষয়টি জাতীয় সংশ্লিষ্ট নীতিমালা যেমন পেশাগত সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য, সমতা এবং বৈষম্যহীনতা এবং অভিবাসন ইত্যাদিতে প্রতিফলিত করা;

(খ) মালিক এবং শ্রমিক এবং তাদের সংগঠনসমূহ এবং সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে যথার্থ সহজপ্রাপ্য ও বোধগম্য উপায়ে নির্দেশিকা, সহায়তা, প্রশিক্ষণ বা অন্যান্য উপকরণ সরবরাহ করা; এবং

(গ) সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক ক্যাম্পেইনসহ নানাবিধ উদ্যোগ গ্রহণ করা।



৭. প্রয়োগ পদ্ধতি

অনুচ্ছেদ-১২:

এই কনভেনশনের বিধানসমূহ নিম্নোক্ত মাধ্যমে প্রয়োগ করা হবে:

- রাষ্ট্রীয় আইন ও বিধিমালায় মাধ্যমে;
- যৌথ চুক্তির মাধ্যমে;
- জাতীয়ভাবে প্রচলিত চর্চার বা অনুশীলনের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ পদক্ষেপের মাধ্যমে; এবং
- প্রয়োজনে পেশাগত সেইফটি ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাসমূহ বৃদ্ধি বা সমন্বয়ের মাধ্যমে।

৮. চূড়ান্ত বিধানসমূহ

অনুচ্ছেদ-১৩:

এই কনভেনশনের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থন নিবন্ধনের জন্য আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মহাপরিচালককে অবহিত করতে হবে।

অনুচ্ছেদ-১৪:

এই কনভেনশনটি কেবলমাত্র আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সেই সদস্যদের জন্য বাধ্যতামূলক হবে যাদের অনুমোদন আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মহাপরিচালকের দপ্তরে নিবন্ধিত হয়েছে। মহাপরিচালকের দপ্তরে দুইটি সদস্য রাষ্ট্রের অনুসমর্থন নিবন্ধনের ১২ মাস পরে এটি কার্যকর হবে।





আইএলও সুপারিশ ২০৬

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসন সংক্রান্ত কনভেনশন এর সুপারিশ ২০৬

বিধি-১:

এই সুপারিশের বিধানসমূহ সহিংসতা ও হয়রানি কনভেনশন, ২০১৯ (এখানে “কনভেনশন” হিসেবে উল্লেখিত) এর পরিপূরক ও সম্মিলিতভাবে বিবেচনা করতে হবে।

১. মূল নীতিসমূহ

বিধি-২:

এই কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ৪, প্যারাগ্রাফ ২- এ বর্ণিত সমন্বিত ও জেডার সংবেদনশীল পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে, সদস্য রাষ্ট্রসমূহ কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়টি নিম্নোক্ত আইনসমূহে প্রতিফলিত করবে।

- শ্রম ও চাকরি সংক্রান্ত আইন;
- পেশাগত সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য আইন;
- সাম্যতা এবং বৈষম্যহীনতা আইন;
- ফৌজদারী আইন ইত্যাদি।

বিধি-৩:

যে সব সেক্টর, পেশা এবং কর্ম ব্যবস্থায় সহিংসতা ও হয়রানি বেশি ঘটে, সেখানে কর্মরত শ্রমিকসহ সকল শ্রমিক কর্মচারীদের স্বাধীনতা ও সংগঠিত করার অধিকার সুরক্ষা কনভেনশন, ১৯৪৮ (নং ৮৭) ও ‘সংগঠিত হওয়ার অধিকার ও যৌথ দরকষাকষির অধিকার কনভেনশন ১৯৪৯ (নং ৯৮)’ এর আলোকে নিম্নোক্ত অধিকারসমূহ রাষ্ট্রকে নিশ্চিত করতে হবে:

- সংগঠিত হওয়ার স্বাধীনতা;
- যৌথ দরকষাকষির অধিকারের কার্যকর স্বীকৃতি।



বিধি-৪:

সদস্য রাষ্ট্রসমূহকে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধের উপায় হিসেবে নিম্নোক্ত যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে:

- কর্মক্ষেত্রে সর্বস্তরে যৌথ দরকষাকষির অধিকারের কার্যকর স্বীকৃতির উন্নয়ন করা;
- কর্মক্ষেত্রে পারিবারিক সহিংসতার সম্ভাব্য প্রভাব হ্রাস করা।

বিধি-৫:

সদস্য রাষ্ট্রসমূহকে নিশ্চিত করতে হবে যে জাতীয় আইন, বিধি এবং নীতিমালাসমূহে সহিংসতা ও হয়রানি বিষয়ক বিধানগুলো আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাম্যতা ও বৈষম্যহীনতা সংক্রান্ত নিম্নোক্ত কনভেনশনের আলোকে প্রণয়ন করা হয়েছেঃ

ক) সম মজুরী কনভেনশন (নং ১০০) এবং সুপারিশ (নং ৯০), ১৯৫১

খ) বৈষম্য (কর্মসংস্থান এবং পেশা) কনভেনশন (নং ১১১) এবং সুপারিশ (নং ১১১), ১৯৫৮

গ) এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক কনভেনশনসমূহ।

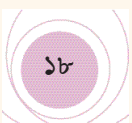
২. সুরক্ষা ও প্রতিরোধ

বিধি-৬:

সহিংসতা ও হয়রানি বিষয়ক পেশাগত সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য বিধানগুলো জাতীয় আইন, বিধিমালা এবং নীতিসমূহে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার নিম্নোক্ত কনভেনশনসমূহের প্রাসঙ্গিক পেশাগত সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য নির্দেশনাসমূহ প্রতিফলিত হবে:

ক. পেশাগত সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য কনভেনশন, ১৯৮১ (নং ১৫৫)

খ. পেশাগত সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য সংক্রান্ত উন্নয়ন কাঠামো কনভেনশন, ২০০৬ (নং ১৮৭)।





বিধি-৭:

সদস্য রাষ্ট্রসমূহকে যথাযথভাবে আইন ও বিধিমালায় সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে যে কনভেনশনের ৯ (ক) অনুচ্ছেদে উল্লিখিত কর্মক্ষেত্র নীতিমালা প্রণয়ন পরিকল্পনা, বাস্তবায়ন ও তদারকিতে শ্রমিক এবং তাদের প্রতিনিধিরা অংশগ্রহণ করবে।

কর্মক্ষেত্র নীতিমালায় যা অন্তর্ভুক্ত থাকবে, তা হচ্ছে:

- (ক) সহিংসতা ও হয়রানি সহ্য করা হবে না মর্মে ঘোষণা;
- (খ) সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধে গৃহীত এমন কর্মসূচি যার লক্ষ্যসমূহ (Objectives) পরিমাপ করা যায়;
- (গ) শ্রমিক এবং মালিকের অধিকার ও দায়িত্ব নির্দিষ্ট করা;
- (ঘ) অভিযোগ এবং তদন্ত পদ্ধতি সম্পর্কিত তথ্য অন্তর্ভুক্ত করা;
- (ঙ) অভিযোগকারী, ক্ষতিগ্রস্ত, সাক্ষী এবং গোপন তথ্য ফাঁসকারী (Whistle-Blower) কেউ যেন কোন প্রতিহিংসা বা প্রতিশোধের শিকার না হোন, তার সুরক্ষা ব্যবস্থা অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

বিধি-৮:

কনভেনশনের ৯ (গ) অনুচ্ছেদে উল্লিখিত কর্মক্ষেত্রের ঝুঁকি নিরূপণের ক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির কারণ, মনো-সামাজিক ঝুঁকি এবং অন্যান্য ঝুঁকি বিবেচনা করতে হবে।

যে সব আপদ ও ঝুঁকিসমূহের প্রতি বিশেষ মনোযোগ দিতে হবে তা হচ্ছে:

- (ক) কর্মপরিবেশ, কাজের ব্যবস্থাপনা এবং মানবসম্পদ পরিচালনা থেকে উদ্ভূত আপদ ও ঝুঁকি;
- (খ) তৃতীয় পক্ষ যেমনঃ ক্লায়েন্ট, গ্রাহক, সেবা সরবরাহকারী, ব্যবহারকারী, রোগী এবং সাধারণ জনগণের সাথে সম্পর্কিত কোন আপদ ও ঝুঁকি;
- (গ) সহিংসতা ও হয়রানিকে প্ররোচিত করে এমন বৈষম্য, ক্ষমতা কাঠামোর অপব্যবহার এবং জেন্ডার, সাংস্কৃতিক এবং সামাজিক রীতি।



বিধি-৯:

যে সব সেক্টর বা পেশাসমূহ এবং কাজের ব্যবস্থাপনায় সহিংসতা ও হয়রানির সংঘটনের সম্ভাবনা বেশি থাকে, সদস্য রাষ্ট্রসমূহকে সেসব ক্ষেত্রসমূহে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। ক্ষেত্রসমূহ হচ্ছে নৈশকালীন কাজ, একাকি বা বিচ্ছিন্ন কাজ, স্বাস্থ্য সেবা, আতিথেয়তা, সামাজিক সেবা, জরুরি সেবা, গৃহস্থালী কাজ, পরিবহন, শিক্ষা বা বিনোদন।

বিধি-১০:

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি থেকে অভিবাসী শ্রমিক বিশেষত নারী অভিবাসী শ্রমিকদের সুরক্ষার জন্য সদস্য রাষ্ট্রসমূহকে আইন প্রণয়ণ বা অন্যান্য ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

বিধি-১১:

অপ্রাতিষ্ঠানিক থেকে প্রাতিষ্ঠানিক অর্থনৈতিক খাতে সহজতর রূপান্তরের ক্ষেত্রে অপ্রাতিষ্ঠানিক অর্থনৈতিক খাতকে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও প্রতিকারের জন্য সদস্য রাষ্ট্রসমূহকে অপ্রাতিষ্ঠানিক অর্থনৈতিক খাতের শ্রমিক ও মালিক এবং তাদের সংগঠনসমূহকে সহায়তা ও সহযোগিতা প্রদান করতে হবে।

৩. প্রয়োগ, প্রতিকার ও সহায়তা

বিধি ১৪:

কনভেনশনের ১০ (খ) অনুচ্ছেদে বর্ণিত প্রতিকারসমূহের মধ্যে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত হতে পারে:

- (ক) ক্ষতিপূরণসহ পদত্যাগ করার অধিকার;
- (খ) চাকরিতে পুনর্বহাল;
- (গ) উপযুক্ত ক্ষতিপূরণ;



- (ঘ) তাৎক্ষণিকভাবে বলবৎযোগ্য আদেশ জারীর ক্ষমতা যা নিশ্চিত করবে কোন নির্দিষ্ট আচরণ বা কাজ বন্ধ হয়েছে বা কোন নীতিমালা বা চর্চা পরিবর্তিত হয়েছে;
- (ঙ) জাতীয় আইন এবং প্রচলিত ব্যবস্থা অনুযায়ী আইনি ফি এবং ব্যয় নির্ধারণ।

বিধি-১৫:

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির শিকার ব্যক্তিদের মানসিক, শারীরিক বা অন্য কোনও আঘাত বা অসুস্থতার দরুন কাজে অক্ষম ব্যক্তিদের ক্ষতিপূরণের সুযোগ থাকতে হবে।

বিধি-১৬:

কনভেনশনের ১০ (ঙ) অনুচ্ছেদে উল্লিখিত জেডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির অভিযোগ ও বিরোধ নিষ্পত্তি ব্যবস্থাপনায় নিম্নোক্ত পদক্ষেপসমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে:

- (ক) জেডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির মামলাসমূহে বিশেষজ্ঞদের সমন্বয়ে আদালত;
- (খ) যথাসময়ে যথাযথ পদক্ষেপ;
- (গ) অভিযোগকারী এবং ক্ষতিগ্রস্তদের জন্য আইনি পরামর্শ এবং সহায়তা;
- (ঘ) নির্দেশিকা এবং অন্যান্য তথ্য উপকরণসমূহ দেশের বহুল প্রচলিত ভাষায় সহজলভ্য ও সহজবোধ্যভাবে প্রস্তুতকরণ;
- (ঙ) ফৌজদারি মামলা ব্যতীত অন্যান্য মামলায় প্রযোজ্য ক্ষেত্রে 'প্রমাণের দায়' (Burden of proof) বিবাদী পক্ষের উপর বর্তানো।

বিধি-১৭:

কনভেনশনের ১০ (ঙ) অনুচ্ছেদে উল্লিখিত জেডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির শিকারদের জন্য সহায়তা, সেবা এবং প্রতিকারগুলোর মধ্যে নিম্নলিখিত পদক্ষেপ অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে:

- (ক) ক্ষতিগ্রস্তদের শ্রমবাজারে পুনরায় প্রবেশের জন্য সহযোগিতা;
- (খ) যথাযথভাবে ও উপযুক্ত উপায়ে পরামর্শ ও তথ্য সেবা প্রদান;



- (গ) ২৪ ঘন্টা হটলাইন;
- (ঘ) জরুরী সেবাসমূহ;
- (ঙ) চিকিৎসা সেবা এবং মানসিক সহায়তা;
- (চ) আশ্রয়কেন্দ্র ও ক্রাইসিস সেন্টার;
- (ছ) ক্ষতিগ্রস্তদের সহায়তা করার জন্য বিশেষ পুলিশ ইউনিট বা বিশেষ প্রশিক্ষিত কর্মকর্তাগণ।

বিধি-১৮:

কনভেনশনের ১০ (চ) অনুচ্ছেদে উল্লিখিত কর্মক্ষেত্রে পারিবারিক সহিংসতার প্রভাব হ্রাস করার জন্য নিম্নোক্ত উপযুক্ত ব্যবস্থা অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে:

- (ক) পারিবারিক সহিংসতার শিকার ব্যক্তিদের জন্য ছুটির ব্যবস্থা;
- (খ) পারিবারিক সহিংসতার শিকার ব্যক্তিদের জন্য নমনীয় কাজের (Flexible work) ব্যবস্থা এবং সুরক্ষা প্রদান;
- (গ) পারিবারিক সহিংসতার শিকার ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে পারিবারিক সহিংসতা ও এর পরিণতির সাথে সম্পর্কিত কারণ ব্যতিত অন্যান্য প্রযোজ্য ক্ষেত্রে চাকরি বরখাস্ত না করে সাময়িক সুরক্ষা প্রদান;
- (ঘ) কর্মক্ষেত্রের ঝুঁকি মূল্যায়নে পারিবারিক সহিংসতার বিষয়টি অন্তর্ভুক্তি;
- (ঙ) পারিবারিক সহিংসতার প্রভাব সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধি।

বিধি-১৯:

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি সংঘটনকারী অপরাধীদের জবাবদিহি করতে হবে এবং সহিংসতা ও হয়রানি যাতে তারা পুনরায় ঘটতে না পারে, সেজন্য তাদেরকে কাউন্সেলিং প্রদান করতে হবে বা অন্যান্য পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে। সম্ভব হলে, তাদেরকে কাজ ফিরে পেতে সহযোগিতা করতে হবে।



বিধি-২০:

শ্রম পরিদর্শক এবং অন্যান্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কর্মকর্তাগণকে জেডার সংবেদনশীল প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে হবে যাতে তারা কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি, মনোসামাজিক বিপদ এবং ঝুঁকি, জেডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি এবং শ্রমিকদের কোন নির্দিষ্ট গোষ্ঠীর বিরুদ্ধে বৈষম্য ইত্যাদি চিহ্নিত ও মোকাবেলা করতে পারেন।

বিধি-২১:

শ্রম পরিদর্শন, পেশাগত সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য এবং লিঙ্গ সমতাসহ সাম্যতা এবং বৈষম্যহীনতা প্রতিষ্ঠার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত জাতীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের কর্মপরিধিতে 'কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি' বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

বিধি-২২:

সদস্য রাষ্ট্রসমূহের কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির লিঙ্গ, সহিংসতা ও হয়রানির ধরন এবং অর্থনৈতিক সেক্টর ভিত্তিক পরিসংখ্যান সংগ্রহ ও প্রকাশের প্রচেষ্টা থাকতে হবে।

৪. নির্দেশনা, প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি

বিধি-২৩:

সদস্য রাষ্ট্রসমূহকে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ যথাযথভাবে অর্থাৎ, উন্নয়ন, বাস্তবায়ন এবং প্রচার করা উচিত:

(ক) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির বৃদ্ধির নিয়ামকগুলোসহ বৈষম্য, ক্ষমতা সম্পর্কের অপব্যবহার, এবং লিঙ্গ, সাংস্কৃতিক এবং সামাজিক রীতি যা সহিংসতা ও হয়রানিকে প্ররোচিত করে এমন কারণগুলোকে মোকাবিলায় লক্ষ্যে কর্মসূচী;

(খ) বিচারক, শ্রম পরিদর্শক, পুলিশ অফিসার, প্রসিকিউটর এবং অন্যান্য সরকারী কর্মকর্তাদের কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে তাদের আইনগত দায়িত্ব



তথা ম্যাডেট পালনে জেডার সংবেদনশীল গাইডলাইন এবং প্রশিক্ষণ কার্যক্রম গ্রহণ করা। এছাড়া কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধে সরকারি ও বেসরকারী মালিক ও শ্রমিক এবং তাদের সংগঠনসমূহকে সহায়তা প্রদান;

(গ) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়ে অনুসরণীয় নিয়মাবলী এবং ঝুঁকি নির্ধারণের মাধ্যমসমূহকে ঝুঁকি নির্ধারণকালে সাধারণ বা সেক্টরভিত্তিক শ্রমিক এবং কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ৬ এ অন্তর্ভুক্ত অন্যান্য ব্যক্তিদের নির্দিষ্ট পরিস্থিতি বিবেচনায় নেয়া;

(ঘ) দেশে অবস্থানরত অভিবাসী শ্রমিকদের ভাষাসহ দেশের বিভিন্ন ভাষায় জনসচেতনতা বৃদ্ধিকারী প্রচারণা, যেখানে বলা হবে যে জেডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ সহিংসতা ও হয়রানি অগ্রহণযোগ্য। এছাড়া, এসব গণপ্রচারণাসমূহ বৈষম্যমূলক আচরণকে চিহ্নিত করে এবং ক্ষতিগ্রস্থ, অভিযোগকারী, সাক্ষী এবং গোপন তথ্য ফাঁসকারীকে কলঙ্কিত হওয়া থেকে প্রতিরোধ করে;

(ঙ) জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ সকল সহিংসতা ও হয়রানি বিষয়ে জাতীয় আইন ও প্রেক্ষিত অনুযায়ী কারগরীসহ শিক্ষার সকল স্তরে জেডার-সংবেদনশীল পাঠ্যক্রম ও শিক্ষামূলক উপকরণ;

(চ) সাংবাদিক এবং অন্যান্য মিডিয়া কর্মীদের জন্য জেডার ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির বিষয়বস্তু, এর অন্তর্নিহিত কারণ এবং ঝুঁকির কারণ সম্বলিত উপকরণ প্রস্তুতকরণ; এবং

(ছ) সহিংসতা ও হয়রানিমুক্ত নিরাপদ, স্বাস্থ্যকর ও সৌহার্দ্যপূর্ণ কর্মক্ষেত্র গড়ে তোলার লক্ষ্যে গণ প্রচারণা চালানো।

This is an independent booklet commissioned and funded by the Foreign, Commonwealth & Development Office and UK Aid from the UK Government, however, the views expressed do not necessarily reflect the UK Government's official policies