আই এলও কনভেনশন ১৯০

বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ- বিল্‌স
BANGLADESH INSTITUTE OF LABOUR STUDIES-BILS

কর্মক্ষেত্রে শ্রমজীবী নারী-পুরুষের প্রতি হয়রানি এবং নির্যাতন প্রতিদিনকার ঘটনা। তবে নারীর ক্ষেত্রে এটি আরো তীব্রতর। কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা এবং হয়রানি শ্রমিককে আরো বেশী নাজুক করে ফেলে, বিশেষ করে যাদের সংঘবদ্ধ হওয়ার ও যৌথ দর কষাকষির সুযোগ কম, যেখানে শোভন কর্ম পরিবেশ নেই এবং যেখানে শ্রমিকদের মজুরি কম কিংবা যেখানে ন্যায় বিচার প্রাপ্তির সুযোগ থেকে শ্রমজীবীরা বঞ্চিত। তবে এই সমস্যা কেবল বাংলাদেশেই নয়, আন্তর্জাতিকভাবে বিশ্বজুড়েই এ চিত্র আমরা দেখতে পাই। কর্মক্ষেত্রে সহিসংতা ও হয়রানির কারণে শ্রমিকদের মধ্যে এক ধরণের মানসিক চাপ তৈরি হয়, ফলে শ্রমিক কর্মস্পৃহা হারায়। অনেক ক্ষেত্রে শ্রমিক প্রতিশোধ পরায়ন হয় এবং চূড়ান্তভাবে উৎপাদনশীলতা হ্রাস পায়।

পৃথিবীব্যাপী কর্মক্ষেত্রে বিদ্যমান নারী ও পুরুষের প্রতি সহিংসতা ও হয়রানি বন্ধের লক্ষ্যে বিগত ২৮ মে - ৮ জুন ২০১৮ আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা-আইএলও'র উদ্যোগে জেনেভায় ১০৭তম আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলনে প্রথম আলোচনা শুরু হয়। সম্মেলনের এজেন্ডাসমূহের মধ্যে কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ে মানদন্ড নির্ধারণে আলোচনা অনুষ্ঠিত হয়েছে, যেখানে বাংলাদেশের পক্ষ থেকে সরকার, মালিক ও শ্রমিক পক্ষের প্রতিনিধিবৃন্দ উপস্থিত ছিলেন। কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের হয়রানি এবং নির্যাতন প্রতিরোধে সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহের সুপারিশমালা এবং মানদন্ড নির্ধারণ লক্ষ্যে ধারাবাহিক কর্মকান্ডের মাধ্যমে আইএলও ২০১৯ এর মার্চ মাসে একটি রিপোর্ট প্রকাশ করে যা 'ব্লু' রিপোর্ট নামে পরিচিত। রিপোর্টে কর্মক্ষেত্রে হয়রানি ও নির্যাতন বন্ধে সরকার, মালিক এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের বিভিন্ন দায়িত্ব এবং একই সাথে সরকার, মালিক এবং শ্রমিক প্রতিনিধি ডেলিগেশনে নারী-পুরুষ সমতা নিশ্চিত করার কথা বলা হয়।

গত ১০-২১ জুন ২০১৯ সালে অনুষ্ঠিত হয়েছে ১০৮ তম আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলন। এই শ্রম সম্মেলনের ২ নং সেশনের ১ নং এজেন্ডায় কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা এবং হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ে আলোচনা হয়েছে, যেখানে প্রতিবারের ন্যায় বাংলাদেশ থেকে সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহ (সরকার, মালিক এবং শ্রমিক প্রতিনিধি) অংশগ্রহণ করেছেন এবং বিশেষ করে সরকার এবং শ্রমিক প্রতিনিধিগণ উল্লেখিত বিষয়ে কনভেনশন এবং সুপারিশ অধিগ্রহণের জন্য ইতিবাচক ভূমিকা পালন করেছেন। সম্মেলনের শেষ দিনে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসনে আইএলও কনভেনশন ২০১৯ এবং এর সুপারিশসমূহ গৃহীত হয়। কনভেনশন অনুমোদনের পক্ষে ৪৩৯ ভোট, বিপক্ষে ৭টি ভোট এবং ৩০ জন সদস্য ভোটদানে বিরত থাকে। একইভাবে সুপারিশসমূহের পক্ষ্যে ৩৯৭ ভোট, বিপক্ষে ১২ ভোট এবং ভোটদানে বিরত থাকে ৪৪ জন।

এখন করণীয় হচ্ছে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসন বিষয়ে আইএলও কতৃক গৃহীত এই কনভেনশন অনুস্বাক্ষর করা এবং প্রয়োজনীয় আইন প্রণয়ন করা। আমাদের পূর্ব

অভিজ্ঞতা হচ্ছে শ্রম-ইস্যুতে গৃহীত সিদ্ধান্তসমূহ আইনিভাবে বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে বিভিন্ন কারণে দীর্ঘসূত্রিতার সৃষ্টি হয়। কাজেই এই কনভেনশন অনুস্বাক্ষর করার কাজটি ত্বরান্বিত করার জন্য সকল পক্ষ্যকেই নিজ নিজ অবস্থান থেকে কার্যকরী ভূমিকা পালন করতে হবে। একই সংগে কনভেনশন ১৯০ এর বিষয়বস্তু কর্মক্ষেত্রের সংগে সংশ্লিষ্ট সকলের, বিশেষ করে শ্রমজীবী নারী-পুরুষের নিকট সহজবোধ্য হওয়া উচিৎ যাতে তারা তাদের অধিকার ও সুবিধাদি সম্পর্কে সু-স্পষ্ট ধারণা রাখতে পারে।

এ লক্ষ্য সামনে রেখে বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ -বিল্‌স এবং কেয়ার বাংলাদেশ যৌথ উদ্যোগে আইএলও কনভেনশন ১৯০ বাংলায় অনুবাদ করার উদ্যোগ গ্রহন করে। আশা করা যায় এ উদ্যোগ শ্রমজীবী মানুষের সচেতনতা বৃদ্ধিতে এবং তাদের অধিকার রক্ষায় গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে সক্ষম হবে। সকল শ্রেনীর পাঠকের বোঝার সুধির্থে বাংলা অনুবাদের সংগে ইংরেজী ভার্সনটিও এখানে দেওয় হল।

মোঃ হাবিবুর রহমান সিরাজ
চেয়ারম্যান, বিল্‌স

নজরুল ইসলাম খান
মহাসচিব, বিল্‌স

আইএলও কনভেনশন ১৯০

কর্মজগতে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসন সংক্রান্ত কনভেনশন
২১ জুন ২০১৯ জেনেভায় একশত আটতম অধিবেশনে গৃহীত

১. সংজ্ঞা

অনুচ্ছেদ ১

১. প্রয়োজনীয়তা:

ক) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি দ্বারা মূলত বোঝানো হচ্ছে সেই সকলঅ গ্রণযোগ্য ব্যবহার ও চর্চা অথবা হুমকি যেগুলো এক বা একাধিকবার সংগঠিত হওয়ার ফলে শারীরিক, মানসিক, যৌন অথবা অর্থনৈতিক ক্ষতি সাধিত হয় এবং যা লিংগভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানির অন্তর্ভূক্ত ।

খ) লিংগভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি বলতে বুঝায় কোন নির্দিষ্ট গোষ্ঠির প্রতি লিংগ পরিচয়ের ভিত্তিতে সহিংসতা ও হয়রানিমূলক আচরণ করা বা লিংগ পরিচয়ের ভিত্তিতে অসম আচরণ যার মধ্যে যৌন হয়রানিও অন্তর্ভূক্ত।

২. অনুচ্ছেদ ১ এর উপ অনুচ্ছেদ 'ক' এবং 'খ' এর সংজ্ঞার প্রতি কোন প্রতিকুল ধারনা ব্যতিত, রাষ্ট্রিয় আইন ও নীতিমালর সংজ্ঞার সাথে একই অথবা ভিন্ন ধারনা থাকতে পারে।

২. উদ্দেশ্য

অনুচ্ছেদ ২

১) এই কনভেনশন জাতীয় আইন ও অনুশীলন দ্বারা স্বীকৃত কর্মক্ষেত্রে সকল কর্মী ও ব্যক্তিকে, তাদের মর্যাদা চুক্তিভিত্তিক, প্রশিক্ষনার্থি, ইনটার্ন বা শিক্ষানবিশ, বরখাস্থকৃত, স্বেচ্ছাসেবক, চাকুরীপ্রার্থী, আবেদনকারি নির্বিশেষে সুরক্ষা প্রদান করে। এমনকি সেই সকল কর্মী যারা শর্তভিত্তিক কাজ করে, প্রশিক্ষণে আছে, শিক্ষানবিশ, স্বেচ্ছাসেবক এবং কর্ম সন্ধানী সকলেই এই কনভেশনের আওতায় আসবে। এছাড়াও ব্যাক্তি পর্যায়ে সকল কর্তাব্যাক্তি যারা বিভিন্ন দায়িত্ব ও কর্তব্য পালন করছে তারাও এই কনভেশনের সুরক্ষা পাবে।

২) এই কনভেনশন কর্মক্ষেত্রের সকল ক্ষেত্র তথা, বেসরকারি বা সরকারি, প্রাতিষ্ঠানিক বা অপ্রাতিষ্ঠানিক এমনকি শহুরে বা গ্রামীণ সকল ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য।

অনুচ্ছেদ ৩

এই কনভেনশন কর্মক্ষেত্রের সকল সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য যা কর্মসম্পাদন, কর্মসম্পর্কিত, বা কর্মের প্রেক্ষিতে উদ্ভুত যেমন:

ক) কর্মক্ষেত্র- হোক তা জনসম্মুখে অথবা গোপনে, যেখানে প্রকাশ্যে বা গোপনে কর্মসম্পাদিত হয়;

খ) যেখানে শ্রমিক তাহার মজুরী পান, বিশ্রাম অথবা খাবার গ্রহণ করেন অথবা শৌচাগার, পোষাক পরিবর্তনের স্থান বা ওয়াশ রুম হিসাবে ব্যবহার করেন;

গ) কর্ম সংক্রান্ত ভ্রমণ, প্রশিক্ষণ, সামাজিক কার্যক্রমসহ অন্যান্য আয়োজনে নিয়োজিত থাকাকালীন;

ঘ) কর্ম সংক্রান্ত যোগাযোগ এমনকি তথ্য-প্রযুক্তির মাধ্যমে যোগাযোগ এর ক্ষেত্রে ;

ঙ) কতৃপক্ষ প্রদত্ত অবাসন স্থানে ;

চ) কর্মস্থলে আসা - যাওয়ার সময় ;

৩. মূল নীতিমালা

অনুচ্ছেদ ৪

১) সকল সদস্য রাষ্ট্র যারা এই কনভেনশন অনুসমর্থন করবে তারা সকলেই কর্মক্ষেত্র সহিংসতা ও হয়রানির মুক্ত রাখতে এই অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করবে, এর উন্নয়নে কাজ করবে এবং সকলের অধিকার প্রতিষ্ঠায় কাজ করবে । প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্রই তাদের দেশের আইন ও প্রেক্ষাপট অনুযায়ী মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধির সাথে পরামর্শ সাপেক্ষে একটি সর্বব্যাপী, সমন্বিত এবং লিংগভিত্তিক ভারসাম্যপূর্ণ পরিবেশ সৃস্টির মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি নিরসনে এবং অবসানের লক্ষ্যে কাজ করবে। এই পরিবেশ সৃস্টি করার সময় প্রয়োজন হলে সহিংসতা ও হয়রানি সৃস্টিকারী তৃতীয় পক্ষের বিষয়টিও প্রযোজ্য ক্ষেত্রে বিবেচনা বিবেচনা করে।

২) আইন করে সহিংসতা ও হয়রানি নিষিদ্ধ করাসহ পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

অনুচ্ছেদ ৫

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিহত ও নিরসনের লক্ষ্যে প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্রেরই প্রধান প্রধান নীতিমালাসমূহ যেমন, সংগঠন করার অধিকার, যৌথ দরকষাকষির অধিকার এর কার্যকর স্বিকৃতী, সকল প্রকার জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক কাজের অবসান, শিশুশ্রমের কার্যকরী অবসান এবং পদমর্যাদার ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য বন্ধের মাধ্যমে শোভন কাজ প্রণোদিত করা।

অনুচ্ছেদ ৬

প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্রই কর্মক্ষেত্রে ভুক্তভোগী/ ক্ষতিগ্রস্থ ব্যাক্তি বা গোষ্ঠীর জন্যে আইন, বিধান ও নীতিমালা গ্রহণ করবে যা নিশ্চিত করবে নারী কর্মীসহ সকলের পেশা ও পদবী নির্বিশেষে বৈষম্যহীনতা ও সমতা । একই সংগে সেই সব কর্মী বা জনগোষ্ঠি যারা সহিংসতা ও হয়রানির কারণে কর্মক্ষেত্রে ঝুঁকিপূর্ণ বা ক্ষতিগ্রস্থ অবস্থায় আছেন বা অসমতার শিকার হচ্ছেন তারাও এর আওতায় আসবেন।

৪. সুরক্ষা ও প্রতিরোধ

অনুচ্ছেদ ৭কোন প্রতিকূল ধারণা ব্যতিত ছাড়া অনুচ্ছেদ ১ এর সংগে সংগতি রেখে প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্রই আইন ও বিধি সমূহ প্রণয়ন করবে যা কর্মক্ষেত্রে লিংগভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধসহ কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি চিহ্নিতকরণে ও অবসানে ভূমিকা রাখবে ।

অনুচ্ছেদ ৮

প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্রই কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি রোধকল্পে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ কররে যেমন :

ক) অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত কর্মীদের ক্ষেত্রে সরকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা নির্ধারণ করা ;

খ) মালিক ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনার মাধ্যমে এবং অন্যান্য মাধ্যমে কর্মক্ষেত্র ও পেশা সংক্রান্ত সেই সকল বিষয়সমূহ চিহ্নিত করা যার মাধ্যমে কর্মীবৃন্দ এবং অন্যান্যরা সহিংসতা ও হয়রানির প্রভাব শিকার হন ;

গ) এইরূপ ক্ষতিগ্রস্থ ব্যাক্তিদের নিরাপত্তা বিধানের জন্য কার্যকরী যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ ;

অনুচ্ছেদ ৯

সকল সদস্য রাষ্ট্রই আইন ও নীতিমালা গ্রহণ করবে যাতে করে নিয়োগকর্তারা কর্মক্ষেত্রে লিংগ ভিত্তিক সহ সকল সহিংসতা ও হয়রানি মোকাবেলায় গুরুত্ব অনুযায়ী যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ নিশ্চিত করতে পারে, সুনির্দিষ্টভাবে দায়িত্বশীল চর্চা সমূহ প্রতিষ্ঠিত হবে ঃ

ক) শ্রমিক ও শ্রমিক প্রতিনিধির সংগে আলোচনার মাধ্যমে সহিংসতা ও হয়রানি মোকাবিলায় একটি কর্মক্ষেত্র নীতিমালা গ্রহন ও বাস্তবায়ন ।

খ) পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ব্যাবস্থাপনায় সহিংসতা ও হয়রানি এমনকি এই সংক্রান্ত মানসিক ঝুকিও আমলে আনতে হবে।

গ) সহিংসতা ও হয়রানির ফলে যে সকল বিপত্তি ও ঝুকি রয়েছে শ্রমিক ও শ্রমিক প্রতিনিধির সংগে আলোচনার মাধ্যমে তা চিহ্নিত করতে হবে তা নিরসনে এবং নিয়ন্ত্রণে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে এবং

ঘ) শ্রমিকদেরকে এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ব্যক্তিবর্গকে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির চিহ্নিত বিপত্তি ও ঝুঁকি এবং এগুলো নিরসনে বা মোকাবেলায় সংশ্লিষ্ট নীতিমালার আলোকে (এই অনুচ্ছেদ এর উপ অনু: ১এ বর্ণিত) শ্রমিকবৃন্দ এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ব্যক্তিবর্গের যে অধিকার এবং দায়বদ্ধতা রয়েছে সেইগুলোসহ, যেই সকল ব্যবস্থাসমূহ রয়েছে সেই সংক্রান্ত পর্যাপ্ত তথ্য-উপাত্ত প্রদান করতে হবে এবং সহজে গ্রহণ করতে পারে এরূপ উপযোগী প্রশিক্ষণ প্রদান করতেহবে।

৫. প্রয়োগ ও প্রতিকার

অনুচ্ছেদ ১০

প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্রই যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে যার দ্বারা,

ক) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি বিষয়ে রাষ্ট্রিয় আইন ও বিধিমালার প্রয়োগ ও পর্যবেক্ষণ করা হবে।

খ) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি বিষয়ে যথাযথ ও কার্যকরী প্রতিকার নিশ্চিত করা সহ নিরাপদ, শোভন ও কার্যকরি অভিযোগ গঠন ও বিরোধ নিস্পত্তি ব্যবস্থাপনা ও প্রক্রিয়া নিশ্চিত করা হবে।

৬. নির্দেশনা, প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা বৃদ্ধি

অনুচ্ছেদ ১১

প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্রই মালিক ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের পরামর্শক্রমে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো নিশ্চিত করতে সচেষ্ট হবে ঃ

ক) কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি মোকবেলার ক্ষেত্রে পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য, সমতা, পক্ষপাতহীন এবং অভিবাসন এর সাথে সম্পর্কিত জাতীয় নীতিমালার আলোকে ব্যবস্থা গ্রহণ ।

খ) মালিক ও শ্রমিক এবং তাদের সংগঠনসমূহ ও সংশ্লিস্ট কতৃপক্ষকে প্রয়েজনীয় নির্দেশনা, বিশেষ সহায়তা, প্রশিক্ষণ ও অন্যান্য উপকরণ প্রদান করা যা কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধে সহায়ক হবে।

গ) সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক প্রচারকার্যসহ উদ্যোগ গ্রহণ,

৭. প্রয়োগ পদ্ধতি

অনুচ্ছেদ ১২

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা হয়রানি নিরসনে এই কনভেনশনের বিধানসমূহ রাষ্ট্রিয় আইন ও বিধিমালার মাধ্যমে, পাশাপাশি যৌথ চুক্তি অথবা জাতীয়ভাবে প্রচলিত অনুশীলনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ অন্যান্য পদক্ষেপের মাধ্যমে এবং প্রয়োজনে পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাগুলোর প্রসার বা অভিযোজনসহ বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণের মাধ্যমে প্রয়োগ করা হবে।

৮. চুড়ান্ত বিধানসমূহ

অনুচ্ছেদ ১৩

এই কনভেনশনের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থন নিবন্ধনের (রেজিস্ট্রেশনের) জন্য আইএলও এর মহা-পরিচালক কে অবহিত করতে হবে।

অনুচ্ছেদ ১৪

১) এই কনভেনশনটি কেবলমাত্র আর্ন্তজাতিক শ্রম সংস্থার সেই সব সদস্যদের জন্য বাধ্যতামূলক হবে যাদের অনুসমর্থন আইএলও এর ডাইরেক্টর জেনারেল 'এর দপ্তরে নিবন্ধিত হয়েছে।

২) ডাইরেক্টর জেনারেল 'এর দপ্তরে দুইটি সদস্য রাষ্ট্রের অনুসমর্থন নিবন্ধনের ১২ মাস পর এটি কার্যকর হবে।

৩) পরবর্তিতে সকল সদস্য রাষ্ট্রের জন্যে অনুসমর্থন নিবন্ধিত হওয়ার ১২ মাস পর থেকে কার্যকর হবে।

অনুচ্ছেদ ১৫

১) অনুসমর্থিত যেকোন সদস্য রাষ্ট্রই আইএলও এর ডাইরেক্টর জেনারেল বরাবর যোগাযোগ সাপেক্ষে কনভেনশন কার্যকর হওয়ার প্রথম দিন থেকে ১০ বছর পর তার বাতিল প্রস্তাব নিবন্ধন করতে পারবে। এই বাতিল প্রস্তাব নিবন্ধনের এক বছর আগে কার্যকর হবে না।

২) উপরোক্ত ব্যাখ্যা অনুযায়ী কোন সদস্য রাষ্ট্র যদি কনভেনশন কার্যকর হওয়ার পর এর মেয়াদকাল ১০ বছর হওয়ার পরের এক বছরের মধ্যে বাতিল প্রস্তাব নিবন্ধন না করে তবে তাকে বাধ্যতামূলক ভাবে পরবর্তি ১০ বছর মেয়াদকাল পর্যন্ত তা কার্যকর করতে হবে।

অনুচ্ছেদ ১৬

১. যে সকল সদস্য রাষ্ট অনুসমর্থন ও বাতিল প্রস্তাবের নিবন্ধনের জন্যে আইএলও এর মহা-পরিচালক বরাবর যোগাযোগ করবে, ডাইরেক্টর জেনারেল তা সকল সদস্য রাষ্ট্রকে অবহিত করবেন।

২. দিবতীয়বার অনুসমর্থনের লক্ষ্যে যোগাযোগের ক্ষেত্রে সদস্য রাষ্ট্র সমুহকে অবহিত করনের সময় আইএলও এর ডাইরেক্টর জেনারেল তা কার্যকরী হওযার তারিখ সম্পর্কে সকলের দৃস্টি আকর্ষন করবেন।

অনুচ্ছেদ ১৭

পূববর্তী অনুচ্ছেদ এর অনুবৃত্তিক্রমে আইএলও এর ডিরেক্টর জেনারেল জাতিসংঘের ১০২ নম্বর চার্টার অনুযায়ী সকল অনুসমর্থন ও বাতিল প্রস্তাবের নিবন্ধন বিষয়ে জাতিসংঘের মহাসচিব মহোদয়কে বিস্তারিত অবহিত করবেন।

অনুচ্ছেদ ১৮

কখনো যদি প্রয়োজন মনে হয় আইএলও এর গভার্নিং বডি আইএলও এর সাধারন সভায় এই কনভেনশনের কার্যকরিতা সম্পর্কে প্রতিবেদন উপস্থাপন করতে পারবেন এবং কনভেনশনের সম্পুর্ণ বা আংশিক পূন:মূল্যায়নের জন্য এজেন্ডায় অন্তর্ভূক্ত করতে পারবেন।

অনুচ্ছেদ ১৯

এই কনভেনশন সংশোধন করে নতুন একটি কনভেনশন গৃহীত না হওয়া পর্যন্ত নতুন কনভেনশনে ভিন্ন কিছু না থকলে :

ক) সদস্য রাষ্ট্র কর্তৃক সংশোধিত কনভেনশন অনুসমর্থিত হওয়ার পর পূর্বের অনুসমর্থিত কনভেনশন অনুচ্ছেদ ১৫র ব্যত্যয় ঘটিয়ে আপনাঅপনিই বাতিল হয়ে যাবে, নতুন কনভেনশন বলবত হওয়ার তারিখ থেকে।

খ) নতুন সংশোধিত কনভেনশন কার্যকরী না হওয়া পর্যন্ত বর্তমান কনভেনশনটি সদস্য রাষ্ট্র সমূহের অনু সমর্থনের জন্য চলমান থাকবে। নতুন কনভেনশন বলবত হওয়ার তারিখ থেকে এই কনভেনশন অনুসমর্থনের অযোগ্য হয়ে যাবে।

১) এই কনভেনশনটি অবিকল আকারে সেই সব সদস্য রাষ্ট্রের জন্য কার্যকর থাকবে যারা এটি অনুসমর্থন করেছেন কিন্তু সংশোধিত কনভেনশন অনুসমর্থন করেন নাই।

অনুচ্ছেদ ২০

উক্ত কনভেনশনের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণ সমভাবে কর্তৃত্বব্যঞ্জক।

ILO CONVENTION 190

CONVENTION CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK, ADOPTED BY THE CONFERENCE AT ITS ONE HUNDRED AND EIGHTH SESSION, GENEVA, 21 JUNE 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;

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 genderbased 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:

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, inaccessible 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

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.

বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ- বিল্‌স
BANGLADESH INSTITUTE OF LABOUR STUDIES-BILS
বাড়ী ২০ (৩য় তলা), রোড ১১ (নতুন), ৩২ (পুরাতন), ধানমন্ডি আ/এ, ঢাকা-১২০৯
ফোন: +৮৮-০২-৯১৪৩২৩৬, ৯১২০০১৫,৯১২৬১৪৫; ফ্যাক্স: +৮৮-০২-৫৮১৫২৮১০