

## যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা

ফেরদৌস আরা রুমী  
কোস্ট ট্রাস্ট

## ভূমিকা

- নারীর ক্ষমতায়ন, নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতার অবসান ও নারী-পুরুষ বৈষম্য কমানোর ক্ষেত্রে ইতিবাচক ভূমিকা পালন করার লক্ষ্যে এবং গত ১৪ মে, ২০০৯ এ প্রদত্ত মহামান্য হাইকোর্টের দিক-নির্দেশনামূলক অনুযায়ী 'যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা' টি প্রণয়ন করা হয়েছে।

## নীতিমালার লক্ষ্যঃ

- যৌন হয়রানিমুক্ত কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করা
- নারী-পুরুষ উভয়ের সম-মর্যাদা ও সমতা প্রতিষ্ঠা
- নিরাপদ, সুস্থ ও সমতাভিত্তিক স্বাভাবিক কর্মপরিবেশ প্রতিষ্ঠা করা

## নীতিমালার উদ্দেশ্যঃ

- সংস্থা ও কর্ম এলাকায় নারী কর্মী /উপকারভোগির মধ্যে সম মর্যাদা, ইতিবাচক কর্ম-পরিবেশ এবং যৌন হয়রানিমুক্ত সৌহার্দপূর্ণ সহ-অবস্থান নিশ্চিত করা;
- সংস্থায় কর্মরত নারী ও পুরুষ কর্মীর মধ্যে যৌন হয়রানি/যৌন নির্যাতন এবং এর কুফল সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা;
- সংস্থায় কর্মরত নারী কর্মীর জন্য নারীবান্ধব কর্মপোষোগি সুরক্ষিত পরিবেশ সৃষ্টি করা;
- নারী অধিকার ও নারীর মর্যাদাবোধের বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি এবং জেডার সংবেদনশীল পরিবেশ সৃষ্টি করা;
- যৌন হয়রানি/নির্যাতন একটি শাস্তিযোগ্য অপরাধ তা প্রতিষ্ঠা ও প্রচার করা।

## যৌন হয়রানির সংজ্ঞা

মহামান্য হাইকোর্টের নীতিমালা অনুযায়ী, সংস্থায় কর্মরত কোন পুরুষ কর্মী কর্তৃক কোন নারী কর্মী/উপকারভোগির প্রতি-

- ৫.১ অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) যেমন: শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
- ৫.২ প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- ৫.৩ যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি;
- ৫.৪ যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন;
- ৫.৫ পর্ণোগ্রাফি দেখানো;
- ৫.৬ যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গি;
- ৫.৭ অশালীন ভঙ্গি, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;

## যৌন হয়রানির সংজ্ঞা

- ৫.৮ চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ বোর্ড, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ, অফিস, ফ্যাক্টরি, শ্রেণিকক্ষ, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক ও অপমানজনক কোন কিছু লেখা;
- ৫.৯ ব্লাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা,
- ৫.১০ যৌন হয়রানির কারণে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য হওয়া;
- ৫.১১ প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি বা চাপ প্রয়োগ করা;
- ৫.১২ ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনের চেষ্টা করা।
- উল্লিখিত আচরণসমূহ নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার জন্য হুমকিস্বরূপ এবং অপমানজনক। কোন নারীকর্মী/উপকারভোগি যদি এ ধরনের আচরণের শিকার হন এবং যদি মনে করেন যে, এই বিষয়ে প্রতিবাদ বা অভিযোগ করলে তার কর্মক্ষেত্র, যেখানে তিনি আছেন সেখানকার পরিবেশ তার উন্নয়নের বা প্রতিকারের জন্য বাধা বা প্রতিকূল হতে পারে তাহলে উক্ত আচরণসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক বলে বিবেচিত হবে।

## পরিধি বা আওতা:

- কোস্ট ট্রাস্ট এ কর্মরত সকল কর্মী/উপকারভোগি এই যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালার আওতাভুক্ত

## নীতিমালা বাস্তবায়নের কৌশলসমূহ:

- সংস্থার সকল নীতিমালা, কৌশলগত পরিকল্পনা, নির্দেশনা নারী সংবেদনশীল করে তৈরি করা বা হালনাগাদ;
- নিয়মিত পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের কোথাও যৌন হয়রানি হচ্ছে কিনা তা খুঁজে বের করা, ভয়-ভীতিমুক্ত হয়ে অভিযোগ করার ব্যবস্থা নিশ্চিত করা এবং তা সমাধানের উপায় বের করা;
- জেডার ফোকালের দায়িত্ব সুনির্দিষ্ট করার পাশাপাশি তা পালনের এখতিয়ার প্রদান;
- সংস্থার সকল পর্যায়ের কর্মীদেরকে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা সম্পর্কে ধারণা দেয়া এবং এর অনুশীলন নিশ্চিত করা;
- কোন যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটলে তার সমাধানে (অভিযোগ প্রমাণ সাপেক্ষে) যৌন হয়রানি অভিযোগ গ্রহণ কমিটি প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে;
- সংস্থার মাসিক কর্মী সমন্বয় সভায় যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা সম্পর্কে আলোকপাত করা।

### যৌন হয়রানি অভিযোগ গ্রহণ কমিটি গঠন

- গত ১৪ মে, ২০০৯ সালে প্রদত্ত মহামান্য হাইকোর্টের দিক-নির্দেশনামূলক নীতিমালা অনুযায়ী 'যৌন হয়রানি অভিযোগ গ্রহণ কমিটি' গঠন করা হবে।
- মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা অনুযায়ী, কমপক্ষে ৫ সদস্য বিশিষ্ট কমিটি গঠন করা হবে যার বেশির ভাগ সদস্য হবেন নারী। এই কমিটির প্রধান হবেন সংস্থায় কর্মরত 'প্রধান-জেডার এবং প্রশিক্ষণ' পদমর্যাদার ব্যক্তি।
- কমিটির কমপক্ষে দুইজন সদস্য হবেন সংস্থার বাইরে জেডার এবং যৌন নির্যাতনের বিরুদ্ধে সক্রিয়ভাবে কাজ করেন বা যৌন নিপীড়ন বিরোধী কোন উন্নয়ন বা আইন সহায়তা প্রদানকারী সংগঠনের সাথে জড়িত এমন ব্যক্তি।

### যৌন হয়রানি অভিযোগ গ্রহণ কমিটির পরিচালনা প্রণালী

- কমিটি নিয়মিতভাবে প্রতি তিনমাস অন্তর সভা আয়োজন করবে।
- কমিটির প্রধান এবং অন্যান্য ২(দুই) জন সদস্যের উপস্থিতিতে সভার কোরাম হবে।
- কমিটি অভিযোগের গুরুত্ব এবং প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন সাপেক্ষে যেকোন সময়ে সভা ডেকে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- কমিটির যেকোন সদস্যের কাছে মৌখিক বা লিখিত বা অন্য কোন মাধ্যমে আসা অভিযোগ তদন্ত সাপেক্ষে যৌন হয়রানি প্রমাণিত হলে কমিটি সংস্থার শৃংখলা অনুযায়ী অভিযোগ গ্রহণের ৩০ কার্য দিবসের মধ্যে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিবে।
- কমিটি এসংক্রান্ত সকল কাজের জন্য নির্বাহী পরিচালকের কাছে দায়বদ্ধ থাকবে। নির্বাহী পরিচালকের বিরুদ্ধে অভিযোগের ক্ষেত্রে কমিটি সরাসরি বোর্ডে চেয়ারপারসনের সাথে আলোচনা করবেন।

### অভিযোগ গ্রহণ পদ্ধতি

- ডিজিটাল পদ্ধতি
- মৌখিক অভিযোগ
- জেডার বক্স
- লিখিত অভিযোগ

### অভিযোগ দাখিলের সময়সীমা

- সাধারণভাবে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ পেশ করতে হবে। তবে প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে এবং যুক্তিসঙ্গত কোন কারণে পরবর্তী ১৫ কার্যদিবস পর্যন্ত অভিযোগ গ্রহণ করা যেতে পারে।

### গোপনীয়তা

- যৌন হয়রানি/নির্যাতনের শিকার ব্যক্তির সামাজিক অবস্থান ও নিরাপত্তার সামগ্রিক দিক বিবেচনা করে সর্বোচ্চ গোপনীয়তা নিশ্চিত করা হবে। কোন অবস্থাতেই নির্যাতিত ব্যক্তির অনুমতি ব্যতিত নির্যাতনের ঘটনা কাউকে জানানো যাবে না, কোন সাক্ষ্য প্রমাণ গ্রহণের সময় যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখা হবে।

### তদন্ত প্রতিবেদন

- অভিযোগ দাখিলের ৪৮ ঘণ্টার মধ্যে সংস্থার জেডার অভিযোগ গ্রহণ কমিটির প্রধানের নেতৃত্বে বিষয়টি তদন্তের জন্য অন্যান্য ৩ সদস্যের তদন্ত কমিটি করবে;
- তদন্ত প্রতিবেদন ৩০ কার্যদিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ (নির্বাহী পরিচালক) বরাবর এবং নির্বাহী পরিচালকের ক্ষেত্রে বোর্ড চেয়ারপারসনের কাছে দাখিল করতে হবে;
- তদন্ত কমিটির নিরপেক্ষতা নিয়ে প্রশ্ন দেখা দিলে প্রয়োজনে যথাযথ নিয়ম মেনে নতুন কমিটি করে পুনঃতদন্ত করা যেতে পারে
- উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ করা হয়েছে প্রমাণিত হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারির বিরুদ্ধে উপযুক্ত শাস্তি প্রদানের জন্য সুপারিশ করবে কমিটি।

### ১৫. শাস্তির বিধান

- কোন নারী কর্মীর কাছ থেকে যৌন হয়রানি/নির্যাতনের অভিযোগ পাওয়া গেলে অভিযোগ প্রাপ্তির সাথে সাথে অভিযুক্তকে সাময়িক বরখাস্ত করে রাখবে এবং সংস্থার শৃংখলা মোতাবেক ৩০ কার্য দিবসের মধ্যে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। নিম্নলিখিতভাবে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে:
- তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী অভিযুক্তের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সত্য প্রমাণিত হলে নীতিমালা অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।
- তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী অভিযুক্তের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ আংশিক সত্য প্রমাণিত হলে নীতিমালা অনুযায়ী কমিটি সংস্থার শৃংখলা মোতাবেক শাস্তিমূলক ব্যবস্থা (যেমন, কারণ দর্শাও নোটিশ, সতর্ক করা, বেতন কর্তন, স্থানান্তর ইত্যাদি) গ্রহণ করা হবে।

### ১৫. শাস্তির বিধান

- অপরাধের মাত্রা গুরুতর প্রমাণিত হলে চূড়ান্তভাবে বরখাস্ত করা হবে।
- অভিযোগকারির প্রতি আনীত অভিযোগ যদি দণ্ডবিধির যেকোন ধারা অনুযায়ী অপরাধ হিসেবে গণ্য হয় তাহলে প্রয়োজনীয় ফৌজদারি আইনে সোপর্দ করা হবে যা পরবর্তীতে সংশ্লিষ্ট আদালতে বিচার হবে।
- অপরদিকে অভিযুক্ত কর্মীর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ মিথ্যা প্রমাণিত হলে অভিযোগকারী কর্মীর বিরুদ্ধে সম শাস্তির ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। প্রয়োজনে আইনের হাতে সোপর্দ করা হবে।