

যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা

কোস্টাল এসোসিয়েশন ফর স্যোশাল ট্রান্সফরমেশন ট্রাস্ট (কোস্ট ট্রাস্ট)



১. ভূমিকাঃ

প্রতিষ্ঠার শুরু থেকে কোস্ট ট্রাস্ট'র সুনির্দিষ্ট একটি লক্ষ্য বা বৈশিষ্ট্য হলো: উন্নয়নের সেইসব কোর্শলগত গুরুত্বপূর্ণ কার্যক্রমের আয়োজন ও বাস্তবায়ন করা, যার মাধ্যমে উপকূলীয় এলাকার নারী, শিশু এবং সুবিধাবঞ্চিত মানুষের জীবনযাত্রার টেকসই ও সুসম উন্নয়ন নিশ্চিত হয়। পাশাপাশি প্রতিষ্ঠানটি নারীর আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন, নারীর ক্ষমতায়ন, নারীর বিরুদ্ধে যেকোন ধরনের সহিংসতা নিরসন, অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডে নারীর অংশগ্রহণ, উন্নয়নের মূলধারায় নারীর সম্পৃক্তকরণ বিষয়ে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা রাখছে। একারণে জেডার ইস্যুকে একটি গুরুত্বপূর্ণ ক্রস কাটিং ইস্যু হিসাবে বিবেচনা করে কোস্ট ট্রাস্ট জেডার সংবেদনশীলতা ও নারীবান্ধব কর্মপরিবেশ প্রতিষ্ঠায় কাজ করছে।

নারীর ক্ষমতায়ন, নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতার অবসান ও নারী-পুরুষ বৈষম্য কমানোর ক্ষেত্রে ইতিবাচক ভূমিকা পালন করার পাশাপাশি কর্মক্ষেত্রে উপকারভোগ থেকে শুরু করে সর্বস্তরে নারীবান্ধব কর্মপরিবেশ বজায় রাখতে সদা সচেষ্ট প্রতিষ্ঠানটি। এই প্রক্রিয়াকে গতিশীল রাখতে প্রতিষ্ঠানটি যৌন হয়রানি প্রতিরোধে পৃথক একটি নীতিমালা তৈরির প্রয়োজনীয়তা অনুভব করে। সেই তাগিদ থেকে গত ১৪ মে, ২০০৯ সালে প্রদত্ত মহামান্য হাইকোর্টের দিক-নির্দেশনামূলক নীতিমালা অনুযায়ী একটি 'যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা' প্রণয়ন করা হলো। উল্লেখ্য, শূণ্য সহিংসতা ইস্যু হিসেবে জেডার সংবেদনশীলতা প্রতিষ্ঠানের শুরু হতেই কার্যকর আছে। সেখানে সুনির্দিষ্টভাবে বলা আছে- যদি কোন কর্মী, নারী নির্যাতন বিষয়ক ইস্যুর সাথে জড়িত বলে অভিযোগ পাওয়া যায় এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি নিজেকে নির্দোষ প্রমাণ করতে ব্যর্থ হয় তাহলে তা শূণ্য সহিংসতা হিসাবে পরিগণিত হবে এবং সঙ্গে সঙ্গে তার বিরুদ্ধে উপযুক্ত ব্যবস্থা নেয়া হবে। আমরা আশা করি, যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা সংশ্লিষ্ট সকলের বিষয়গত ধারণা অর্জনে ও দিক-নির্দেশনা প্রদানে সহযোগিতা করবে। একই সাথে সংস্থার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য বাস্তবায়নে ভূমিকা রাখবে।

২. নীতিমালা প্রণয়নের যৌক্তিকতা

নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদে (সিডও) সামাজিক, অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক, সাংস্কৃতিক ও নাগরিক নির্বিশেষে সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষ সমতা প্রতিষ্ঠার কথা বলা হয়েছে। সে কারণে সমাজে নারী ও পুরুষের সমতা প্রতিষ্ঠার ব্যবস্থা থাকা উচিত। কিন্তু আমাদের সমাজে সাংস্কৃতিক ও ঐতিহাসিক পরম্পরায় নারী ও পুরুষের জন্য পৃথক পৃথক দায়িত্ব ও কাজ নির্ধারিত হয়ে গিয়েছে। যে কারণে ক্রমে ক্রমে নারী সামাজিকভাবে পুরুষের অধস্তনের ভূমিকায় অবতীর্ণ হয়েছে। সামাজিক প্রথা, সংস্কার, বংশানুক্রমিক ধারাবাহিকতা, এমনকি আর্থ-সামাজিক-রাজনৈতিক-ধর্মীয় কাঠামোগুলো সেই অধস্তনতার সংস্কৃতিই ধারণ ও পালন করে। যার ফলে সমাজে নারী ও পুরুষের মধ্যে অসমতা ও বৈষম্য এখনও একইভাবে বিরাজমান। পুরুষতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থায় নারীর ভূমিকা ও স্বাভাবিক অস্বীকার করা এবং সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণের অভাবের কারণে নারীর প্রতি বৈষম্য, নির্যাতন ও সহিংসতা উত্তরোত্তর বৃদ্ধি পাচ্ছে। মানুষের মনোজগতে জেডার অসমতা ও বৈষম্য সৃষ্টির মাধ্যমে নারীকে পরিবার, সমাজ ও রাজনীতির সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায়, সমাজ ও ক্ষমতা কাঠমোর নীচের স্তরে রেখে দিয়ে আক্ষরিক অর্থে উন্নয়ন প্রক্রিয়াকে ব্যাহত করা হচ্ছে। একারণে কোস্ট ট্রাস্ট পার্যায়ক্রমে নারী পুরুষের সম অংশগ্রহণের ধারাবাহিকতা বজায় রাখা ও জেডার প্রভাব শক্তিশালী করার লক্ষ্যে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা প্রণয়নের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। এই নীতিমালা প্রণয়নের মাধ্যমে সংস্থার অভ্যন্তরে ও কার্যক্রমে নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির সুযোগ হ্রাস পাবে এবং সর্বোপরি নারীর ক্ষমতায়ন ত্বরান্বিত হবে। জেডার ফোকাল পার্সন প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে জেডার সমতা নিশ্চিত করার বিষয়ে ইতিমধ্যে সংস্থা তার কাজ অব্যাহত রেখেছে। এটি স্পষ্ট যে, একটি নীতিমালা সংস্থা ও তার কর্মীদেরকে এর লক্ষ্য ও মূলনীতিসমূহ বাস্তবায়নে সহায়তা করবে। সর্বোপরি নারী ও পুরুষের সম্পর্কের বিরাজমান বৈষম্য ও অসমতা দূর করতে সাহায্য করবে। এছাড়া যৌন হয়রানি প্রতিরোধের বিষয়টিকে প্রাতিষ্ঠানিকীকরণের ক্ষেত্রে এই নীতিমালা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবে।

৩. নীতিমালার লক্ষ্যঃ

যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালার লক্ষ্য হচ্ছে, নারী-পুরুষ উভয়ের সম-মর্যাদা ও সমতা প্রতিষ্ঠার পাশাপাশি যৌন হয়রানিমুক্ত এমন একটি কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করা যা নারী পুরুষের মধ্যকার বৈষম্য কমাতে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে। এছাড়া সংস্থার মূলধারায় নারী পুরুষের সমতার পাশাপাশি নিরাপদ, সুস্থ ও সমতাভিত্তিক স্বাভাবিক কর্মপরিবেশ প্রতিষ্ঠা করা এই নীতিমালার লক্ষ্য।

৪. নীতিমালার উদ্দেশ্যঃ

সংস্থার জেডার পলিসির পূর্ণাঙ্গ বাস্তবায়ন এবং নারী সংবেদনশীল কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা 'যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা' প্রণয়নের উদ্দেশ্য। এছাড়াও যেসকল উদ্দেশ্য নিয়ে একটি পৃথক যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা প্রণয়ন করা হলো তার মধ্যে উল্লেখযোগ্য:

- ৪.১ সংস্থা ও কর্ম এলাকায় নারী কর্মী /উপকারভোগির মধ্যে সম মর্যাদা, ইতিবাচক কর্ম-পরিবেশ এবং যৌন হয়রানিমুক্ত সৌহার্দপূর্ণ সহ-অবস্থান নিশ্চিত করা;
- ৪.২ সংস্থায় কর্মরত নারী ও পুরুষ কর্মীর মধ্যে যৌন হয়রানি/যৌন নির্যাতন এবং এর কুফল সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা হবে;
- ৪.৩ সংস্থায় কর্মরত নারী কর্মীর জন্য নারীবান্ধব কর্মপোষোগি সুরক্ষিত পরিবেশ সৃষ্টি করা;
- ৪.৪ সংস্থায় কর্মরত নারী কর্মীদেরকে প্রাতিষ্ঠানিকভাবে যেকোন ধরনের নির্যাতন থেকে আইনী সহায়তা প্রদান;
- ৪.৪ নারী অধিকার ও নারীর মর্যাদাবোধের বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি এবং জেডার সংবেদনশীল পরিবেশ সৃষ্টি করা;
- ৪.৫ সংস্থার নারী পুরুষের সমতা প্রতিষ্ঠা এবং সকল কর্মসূচিতে জেডারের প্রতিফলন নিশ্চিতকরণ;
- ৪.৬ সংস্থার পরিকল্পনা, নীতি নির্ধারণ, কার্যক্রম মূল্যায়নে নারী-পুরুষের সমতা প্রতিষ্ঠায় সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ গ্রহণ;
- ৪.৭ তদন্ত প্রতিবেদনের সুপারিশমালা বাস্তবায়নে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ/সংস্থা কার্যকর ভূমিকা পালন;
- ৪.৮ যৌন হয়রানি প্রতিরোধে শূণ্য সহিষ্ণুতা নীতি প্রযোজ্য হবে;
- ৪.১০ এই নীতিমালা মোতাবেক দুই ধরনের শাস্তির বিধান প্রদত্ত হবে; গুরু দণ্ড ও লঘু দণ্ড;
- ৪.১১ সর্বোপরি যৌন হয়রানি/নির্যাতন একটি শাস্তিযোগ্য অপরাধ তা প্রতিষ্ঠা ও প্রচার করা।

৫. যৌন হয়রানির সংজ্ঞাঃ

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

- ৫.১ অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঞ্জিতে) যেমন: শারিরিক 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 পর্নোগ্রাফি দেখানো;
- ৫.৬ যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গি;
- ৫.৭ অশালীন ভঙ্গি, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্তপ্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলঙ্কে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঞ্জিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;
- ৫.৮ চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ বোর্ড, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ, অফিস, ফ্যাক্টরি, শ্রেণিকক্ষ, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঞ্জিতমূলক 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।

৬. পরিধি বা আওতাঃ

কোর্ট ট্রাস্ট এ কর্মরত সকল কর্মী/উপকারভোগি এই যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালার আওতাভুক্ত।

৭. নীতিমালা বাস্তবায়নের কৌশলসমূহঃ

নারীবান্ধব কর্ম-পরিবেশ নিশ্চিতকরণ, যৌন নির্যাতন ও হয়রানিমুক্ত পরিবেশ, যৌন হয়রানি সংঘটিত হলে তার জন্য উপযুক্ত দৃষ্টান্তমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করার জন্য এই নীতিমালা বাস্তবায়নের লক্ষ্যে নিম্নোল্লিখিত কৌশলসমূহ গ্রহণ করা হবে:

- ৭.১ সংস্থার সকল নীতিমালা, কৌশলগত পরিকল্পনা, নির্দেশনা নারী সংবেদনশীল করে তৈরি করা বা হালনাগাদ;
৭.২ জেডার ফোকালের দায়িত্ব সুনির্দিষ্ট করার পাশাপাশি তা পালনের এখতিয়ার প্রদান;
৭.৩ 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;
৭.৪ সংস্থার সকল পর্যায়ের কর্মীদেরকে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা সম্পর্কে ধারণা দেয়া এবং এর অনুশীলন নিশ্চিত করা;
৭.৫ কোন যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটলে তার সমাধানে (অভিযোগ প্রমাণ সাপেক্ষে) যৌন হয়রানি অভিযোগ গ্রহণ কমিটি প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে;
৭.৬ এই নীতিমালা সম্পর্কে প্রত্যেক কর্মীকে অবগত করা এবং প্রত্যেক প্রকল্প এবং শাখা অফিসে কপি সরবরাহ করা;
৭.৭ নতুন কর্মী যোগদানের সময় সংস্থার পরিচিতিমূলক অনুষ্ঠানে এই নীতি সম্পর্কে অবহিত করা;
৭.৮ সংস্থার মাসিক কর্মী সমন্বয় সভায় যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা সম্পর্কে আলোকপাত করা।

৮. সংজ্ঞা

সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ বলতে বুঝায় যেকোন সরকারি বা বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান বা কর্মক্ষেত্রের কর্তৃপক্ষ, যিনি প্রতিষ্ঠানের অন্যায় আচরণ দমনে প্রতিষ্ঠানের শৃংখলা বলবৎ করার ক্ষেত্রে ক্ষমতা রাখেন।

৯. যৌন হয়রানি অভিযোগ গ্রহণ কমিটি গঠন

- ৯.১ গত ১৪ মে, ২০০৯ সালে প্রদত্ত মহামান্য হাইকোর্টের দিক-নির্দেশনামূলক নীতিমালা অনুযায়ী যৌন হয়রানি অভিযোগ গ্রহণ কমিটি গঠন করা হবে।
৯.২ 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।
৯.৩ 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।
৯.৪ কমিটির সদস্যবৃন্দ:

- সংস্থার 'প্রধান-জেডার এবং প্রশিক্ষণ' পদমর্যাদার একজন (নারী)
 - সংস্থার রিজিওনাল টীম লিডার পদমর্যাদার একজন (নারী)
 - সংস্থার সহকারি পরিচালক পদমর্যাদার একজন
 - অপর দুইজন হবেন সংস্থার বাইরে জেডার এবং যৌন নির্যাতনের বিরুদ্ধে কাজ করেন এমন ব্যক্তি (নারী)।
- ৯.৫ কমিটির সদস্যগণ অবৈতনিকভাবে নিযুক্ত হবেন এবং কেবল সভায় অংশগ্রহণের জন্য সংস্থা কর্তৃক নির্ধারিত ভাতা পাবেন।

১০. যৌন হয়রানি অভিযোগ গ্রহণ কমিটির পরিচালনা প্রণালী

- ১০.১ কমিটি নিয়মিতভাবে প্রতি তিনমাস অন্তর সভা আয়োজন করবে।
- ১০.২ কমিটির প্রধান এবং অন্যান্য ২(দুই) জন সদস্যের উপস্থিতিতে সভার কোরাম হবে।
- ১০.৩ কমিটি অভিযোগের গুরুত্ব এবং প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন সাপেক্ষে যেকোন সময়ে সভা ডেকে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।
- ১০.৪ কমিটি সংস্থার মধ্যে নিয়মিতভাবে অনুষ্ঠিত জেডার সম্পর্ক পর্যালোচনা সভার সাধারণ আলোচনার মাধ্যমে উত্থাপিত যৌন হয়রানি/নির্যাতন বিষয়ক অভিযোগসমূহ আমলে নিয়ে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।
- ১০.৫ 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।
- ১০.৬ লঘু হয়রানির ক্ষেত্রে যদি সম্ভব হয়, কমিটি সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিবে। অন্য সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি বিষয়টি তদন্ত করবে।
- ১০.৭ কমিটি ডাকের মাধ্যমে রেজিস্ট্রিকৃত নোটিশ উভয় পক্ষকে প্রদান করবে। এছাড়া কমিটি সাক্ষীদের প্রেরণ, গুণনি পরিচালনা, তথ্য-প্রমাণ সংগ্রহ এবং সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা রাখে। এধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে মৌখিক প্রমাণ ছাড়াও পরিস্থিতিগত প্রমাণের ওপর গুরুত্ব দেয়া হবে। কোন ধরনের প্রমাণ গ্রহণযোগ্য হবে তা কমিটি নির্ধারণ করবে।
- ১০.৮ কমিটি এসংক্রান্ত সকল কাজের জন্য নির্বাহী পরিচালকের কাছে দায়বদ্ধ থাকবে। নির্বাহী পরিচালকের বিরুদ্ধে অভিযোগের ক্ষেত্রে কমিটি সরাসরি বোর্ডে চেয়ারপারসনের সাথে আলোচনা করবেন।
- ১০.৯ কমিটি এই নীতিমালা বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বাৎসরিক অভিযোগ প্রতিবেদন প্রকাশ এবং তা সরকারের কাছে পেশ করবে।

১১. অভিযোগ গ্রহণ পদ্ধতি

যৌন হয়রানির সংক্রান্ত আলোকে যদি কোন নারী কর্মী/উপকারভোগি হয়রানির শিকার হন কিংবা নির্যাতিত হন তাহলে নিম্নলিখিত পদ্ধতিসমূহ ব্যবহার করে কর্তৃপক্ষকে অভিযোগ জানাতে পারবেন:

- ১১.১ **ডিজিটাল পদ্ধতিঃ** যৌন হয়রানি/নির্যাতন হওয়ার সাথে হয়রানির শিকার/নির্যাতিত কর্মী/উপকারভোগি ফোন, ফ্যাক্স, এসএমএস কিংবা ই-মেইলের মাধ্যমে যার কাছে (কমিটির সদস্যদের) তিনি স্বাচ্ছন্দবোধ করবেন তাকে জানাবেন।
- ১১.২ **মৌখিক অভিযোগঃ** নির্যাতিত ব্যক্তি নিজে/বন্ধু/আইনজীবীর মাধ্যমে সুপারভাইজার, প্রকল্প প্রধান, সংস্থার জেডার ফোকাল, সহকারি পরিচালক-এইচআরএম, পরিচালক বা নির্বাহী পরিচালক, জেডার সম্পর্ক পর্যালোচনা সভা এবং কেন্দ্রীয় জেডার সম্পর্ক সভায় অভিযোগ উত্থাপন করতে পারবেন।
- ১১.৩ **জেডার বন্ধঃ** সংস্থার প্রধান কার্যালয়সহ সকল কার্যালয়ে জেডার অভিযোগ বন্ধ স্থাপন করা আছে; যা সপ্তাহের শেষ কর্মদিবসে সুপারভাইজার/প্রকল্প প্রধান/সংস্থার জেডার ফোকালের নেতৃত্বে খোলা এবং অভিযোগগুলো

নিয়ে পর্যালোচনা করা হবে। এবং পরবর্তী করণীয়সমূহ নির্ধারণ করা হবে। এক্ষেত্রে সংস্থায় কর্মরত সকল কর্মী যৌন নির্যাতন সংশ্লিষ্ট সকল অভিযোগ সরাসরি যেকোন সময় জেডার বক্সে ফেলতে পারবেন। সংস্থার মধ্যে স্থাপিত অভিযোগ বক্সে এসংক্রান্ত অভিযোগসমূহ ফেলা যাবে।

১১.৪ **লিখিত অভিযোগঃ** নির্যাতিত ব্যক্তি (নারী কর্মী)/উপকারভোগি লিখিত আকারে তার অভিযোগ সংস্থার ১১.২ এ উল্লিখিত ব্যক্তিবর্গের কাছে এবং কর্মিটির সদস্যবৃন্দ বরাবর স্ব-শরীরে কিংবা রেজিস্টার করে পোস্টঅফিস/কুরিয়ারের মাধ্যমে প্রেরণ করতে পারবেন।

উপরোক্ত সকল পদ্ধতিতেই অভিযোগ আমলে নেওয়া হবে। তবে দোষি ব্যক্তির শাস্তি নিশ্চিত করার জন্য সবশেষে অবশ্যই লিখিত অভিযোগ দাখিল করতে হবে।

১২. অভিযোগ দাখিলের সময়সীমা

যৌন হয়রানি সংশ্লিষ্ট যেকোন ধরনের নির্যাতন সংগঠিত হওয়ার সাথে সাথে উপরের যেকোন মাধ্যম ব্যবহার করে অবহিত করতে হবে। সাধারণভাবে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগ কর্মিটির কাছে অভিযোগ পেশ করতে হবে। তবে প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে এবং যুক্তিসঙ্গত কোন কারণে পরবর্তী ১৫ কার্যদিবস পর্যন্ত অভিযোগ গ্রহণ করা যেতে পারে।

১৩. গোপনীয়তাঃ

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, কোন সাক্ষ্য প্রমাণ বা অন্যকোন গ্রহণের সময় যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখা হবে। অভিযোগকারির সাক্ষ্য গ্রহণের সময় এমন কোন প্রশ্ন বা আচরণ করা যাবে না যা উদ্দেশ্যমূলকভাবে অপমানজনক এবং হয়রানিমূলক হয়। সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগকারির নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে।

১৪. তদন্ত প্রতিবেদনঃ

লিখিত অভিযোগ দাখিলের ৪৮ ঘণ্টার মধ্যে সংস্থার জেডার অভিযোগ গ্রহণ কর্মিটির প্রধানের নেতৃত্বে বিষয়টি তদন্তের জন্য অন্যান্য ৩ সদস্যের তদন্ত কর্মিটি করবে। তদন্ত কর্মিটির সদস্যবৃন্দ ঘটনার সাথে সংশ্লিষ্ট সকল ব্যক্তি এবং উপস্থিত সাক্ষীদের (প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে) বক্তব্য লিখিত আকারে গ্রহণ করবে। পরবর্তীতে লিখিত বক্তব্য, লিখিত অভিযোগের আঞ্জিকে প্রয়োজনীয় প্রশ্ন, অন্যান্য আনুষঙ্গিক জিজ্ঞাসাবাদ, পর্যবেক্ষণ ও মতামতের আলোকে সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন ৩০ কার্যদিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ (নির্বাহী পরিচালক) বরাবর দাখিল করবেন। নির্বাহী পরিচালকের ক্ষেত্রে বোর্ড চেয়ারপারসনের কাছে দাখিল করতে হবে। প্রয়োজনে এই সময়সীমা ৩০ থেকে ৪০ কার্যদিবসে বাড়ানো যাবে। তদন্ত কর্মিটির নিরপেক্ষতা নিয়ে প্রশ্ন দেখা দিলে প্রয়োজনে যথাযথ নিয়ম মেনে নতুন কর্মিটি করে পুনঃতদন্ত করা যেতে পারে।

যদি কোনভাবে প্রমাণিত হয় যে, উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ করা হয়েছে তাহলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারির বিরুদ্ধে উপযুক্ত শাস্তি প্রদানের জন্য সুপারিশ করবে কর্মিটি। কর্মিটির বেশিরভাগ সদস্য যে রায় দিবেন তার ওপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত নেয়া হবে।

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। নিশ্চলিতভাবে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে:

- ১৫.১ তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী অভিযুক্তের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সত্য প্রমাণিত হলে নীতিমালা অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।
- ১৫.২ 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।
- ১৫.৩ অপরাধের মাত্রা গুরুতর প্রমাণিত হলে চূড়ান্তভাবে বরখাস্ত করা হবে।
- ১৫.৪ অভিযোগকারীর 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।
- ১৫.৫ অপরাধকে অভিযুক্ত কর্মীর বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ মিথ্যা প্রমাণিত হলে অভিযোগকারী কর্মীর বিরুদ্ধে সম শাস্তির ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। প্রয়োজনে আইনের হাতে সোপর্দ করা হবে।
১৬. নীতিমালাটি গত ২৬ জুন ২০১৪ তারিখে অনুষ্ঠিত ট্রাস্ট বোর্ডের ৮৩তম সভায় অনুমোদিত হয়। যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালাটি যুগোপযোগি রাখার জন্য দুই বছর পর পর হালনাগাদ করা হবে। যেকোন সময় বিশেষ প্রয়োজনে জরুরী ভিত্তিতে এর কোন ধারা পরিবর্তন বা সংযোজন করা যাবে। সকল ক্ষেত্রে বোর্ডের অনুমোদন বাধ্যতামূলক।

১৭. উপসংহার

কোস্ট ট্রাস্ট তার কর্ম এলাকায় এবং প্রতিষ্ঠানের সর্বস্তরে নারীবান্ধব কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে কাজ করে যাচ্ছে। নারীর প্রতি শূন্য সহিষ্ণুতা নীতি অনুসরণ করতে সংস্থার বিদ্যমান সকল নীতিমালার পাশাপাশি যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখবে। এই নীতিমালার যথাযথ ব্যবহার এবং প্রয়োগ সংস্থার মর্যাদা বৃদ্ধিতে সহায়ক হবে।