

“নারী কর্মীদের সম্ভাব্য যৌন হয়রানি হতে
সুরক্ষা প্রদান নীতিমালা ও কর্মপন্থা-২০১৮”

সেন্টার ফর ইন্টিগ্রেটেড প্রোগ্রাম এন্ড ডেভেলপমেন্ট (সিআইপিডি)
রায় বাহাদুর সড়ক, টিএন্ডটি এলাকা, রাজশাহী পার্বত্য জেলা
ফোন- +৮৮০-৩৫১-৬১০১৩, -৬২৯৮৭
ই-মেইল-cipdcht@gmail.com

সেন্টার ফর ইন্টিগ্রেটেড প্রোগ্রাম এন্ড ডেভেলপমেন্ট (সিআইপিডি), রাঙ্গামাটি

“নারী কর্মীদের সম্ভাব্য যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান নীতিমালা ও কর্মপন্থা-২০১৮”

১. প্রেক্ষাপটঃ

বাংলাদেশ সংবিধানে নারী-পুরুষ নির্বেশে সর্বজনগণের সমান অধিকার ভোগের নিশ্চয়তা বিধান রয়েছে। বাংলাদেশ সরকার জাতিসংঘের “নারীর বিরুদ্ধে সকল রকমের বৈষম্য দূরীকরণ” কনভেনশনে (UN Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) ও আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) কনভেনশনে স্বীকৃত নারী পুরুষের সমান অধিকার, কর্মসংস্থানের অধিকার, পেশা/চাকুরী বেছে নেয়ার অধিকার, পদোন্নতি, চাকুরীর নিরাপত্তাসহ বৈষম্যহীন সকল সুবিধা ভোগের অধিকার রক্ষায় প্রগতিশ্রুতিবদ্ধ। এছাড়া সহস্রাব্দ উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (এমডিজি) বাংলাদেশ অঙ্গীকার করে যার ৩নং উদ্দেশ্য নারীর অধিকার সংরক্ষণের সাথে সম্পর্কযুক্ত (Goal-3, Promote Gender equity)। কিন্তু বাস্তবতার প্রেক্ষিতে দেখা যায়, দেশে নারীর প্রতি বৈষম্য এখনও বিদ্যমান এবং নানা কৌশলে বিভিন্ন কর্মক্ষেত্রে নারীরা যৌন হয়রানি বা যৌন নির্যাতন/সহিংসতার শিকার হচ্ছেন। এ প্রেক্ষিতে মহামান্য হাই কোর্ট নারীকে বিভিন্ন কর্মক্ষেত্রে সকল প্রকার যৌন হয়রানি হতে মুক্ত রাখতে প্রতিরোধমূলক বিশেষ ব্যবস্থা হিসাবে একটি দিক নির্দেশনামূলক নীতিমালা জারী করেছে।

বর্তমানে সিআইপিডি'র মূল কার্যক্রম ও উন্নয়ন প্রকল্পের আওতায় বিভিন্ন পদে নারী কর্মী কর্মরত আছেন। সিআইপিডি কর্মক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতা ও নারীর ক্ষমতায়নে বিশ্বাসী ও নারী কর্মীদের সকল প্রকার অধিকার বাস্তবায়নে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। সিআইপিডি-এ কর্মরত নারী কর্মীগণ যাতে যৌন হয়রানিমুক্ত পরিবেশে কাজ করতে পারেন সেজন্য প্রতিরোধ ব্যবস্থা গ্রহণের নিমিত্তে মহামান্য হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত যৌন হয়রানিমূলক শিক্ষা ও পরিবেশ তৈরীতে অনুসরণীয় নীতিমালার ০৯ নং ধারা মোতাবেক ৫ জুলাই ২০১৮ ইং অনুষ্ঠিত নির্বাহী পরিষদ সভায় সিআইপিডি-এ কর্মরত নারী কর্মীগণের যৌন হয়রানিমূলক অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং শাস্তির সুপারিশ করার জন্য সচেতনতা সৃষ্টি, যৌন হয়রানির শাস্তি বিধান প্রক্রিয়া সম্বলিত “নারী কর্মীদের সম্ভাব্য যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান নীতিমালা ও কর্মপন্থা-২০১৮” প্রণয়ন করা হয়েছে।

২. নীতিমালার লক্ষ্যঃ

সিআইপিডি'র “নারী কর্মীদের সম্ভাব্য যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান নীতিমালা ও কর্মপন্থা-২০১৮” এর মূল লক্ষ্য হল- সিআইপিডি-এ কর্মরত নারী কর্মীদের জন্য একটি যৌন হয়রানিমুক্ত সুস্থ মানবিক পরিবেশ নিশ্চিত করা।

৩. যৌন হয়রানিমূলক আচরণঃ

যৌন হয়রানি বলতে শারীরিক ও মানসিক যে কোন ধরনের যৌন নির্যাতনকে বোঝাবে যা কর্মক্ষেত্রে ও তার বাইরে নারীর মর্যাদাহানির কারণ হয়ে ওঠে। এক্ষেত্রে নিম্নোক্ত আচরণ সমূহ যৌন হয়রানিমূলক আচরণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

- ক) কোন নারী কর্মীকে ভয় দেখিয়ে, মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে, প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনের চেষ্টার উদ্দেশ্যে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে যৌন আচরণমূলক ব্যবহার/ভীতি/ঘনিষ্ঠতা/উদারতা প্রদর্শন করা;
- খ) অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) যেমন- অশালীন ভঙ্গী/ ইঙ্গিতপূর্ণ ভাষা বা মন্তব্য, শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
- গ) যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি/ বাক্য;
- ঘ) যে কোন ধরনের পর্নোগ্রাফী/ যৌন ইঙ্গিতময় দৃশ্য দেখানো;

- (ঙ) অশালীন ভঙ্গী, ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা, অলক্ষ্যে/অগোচরে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;
- (চ) চিঠি, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, চেয়ার, টেবিল, নোটিশবোর্ড, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কিছু লেখা/প্রদর্শন বা সংরক্ষণ করা;
- (ছ) ব্লাকমেইল বা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;
- (জ) যৌন হয়রানির কারণে প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য হওয়া;
- (ঝ) প্রেম নিবেদন এবং যৌন সম্পর্ক স্থাপনের প্রয়াস প্রত্যাখাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;
- (ঞ) সহকর্মীর কাছ হতে যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ লিখিত বাণী বা ইলেকট্রনিক বার্তা (টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ই-মেইল ইত্যাদি) পাঠানো।

৪. সচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টিঃ

নারীদের কর্মীদের জন্যে সিআইপিডি-এর কর্মক্ষেত্রে জেভার বৈষম্য, যৌন হয়রানি এবং নির্যাতন দমন এবং নিরাপদ কর্ম পরিবেশ সৃষ্টিতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সকল স্তরের কর্মীদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য নিম্নোক্ত কার্যক্রম গ্রহণ করবে-

- (ক) এ নীতিমালার ৩নং অনুচ্ছেদে যৌন হয়রানি এবং নির্যাতনের যে আচরণ সমূহ উল্লেখ করা হয়েছে তা কার্যকরভাবে প্রচার এবং প্রকাশ করা;
- (খ) যৌন হয়রানি সংক্রান্ত যে সকল আইন এবং আইনে যৌন হয়রানি ও নির্যাতনের জন্য যে সকল শাস্তির উল্লেখ রয়েছে তা ব্যাপকভাবে প্রচার করা;
- (গ) সংবিধানে উল্লিখিত মৌলিক অধিকার সম্পর্কিত নিশ্চয়তাসমূহ এবং সংবিধিবদ্ধ আইনে কর্মে নিয়োজিত নারীগণের যে অধিকার বিষয়ে উল্লেখ করা আছে তা সহজ ভাষায় বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রকাশ করা;
- (ঘ) সংবিধানসহ দেশে প্রচলিত বিভিন্ন আইনে বর্ণিত জেভার সমতা এবং যৌন অপরাধসমূহ সম্পর্কিত দিক নির্দেশনাটি প্রকাশ করা;
- (ঙ) সংস্থার এর নিয়মিত ও প্রকল্পভুক্ত সকল পর্যায়ের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের এ নীতিমালা সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা প্রদানের লক্ষ্যে অন্তত বছরে একবার নীতিমালার পরিধি সম্পর্কে অবহিত করা।

৫. প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থাঃ

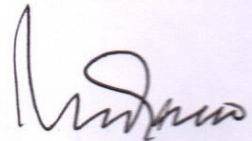
সিআইপিডি কর্তৃপক্ষ এবং দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ যৌন হয়রানি প্রতিরোধের লক্ষ্যে কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। এ দায়িত্ব পালনের উদ্দেশ্যে অন্যান্য পদক্ষেপ ছাড়াও তারা নিম্নোক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন;

- (ক) কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ নারীর প্রতি যাতে বৈরী না হয় তা নিশ্চিত করা এবং কর্মজীবী নারীগণের মাঝে এ বিশ্বাস ও আস্থা গড়ে তোলা যে, পুরুষ সহকর্মীর মতই সকল নারী কর্মী সুবিধাজনক অবস্থায় আছেন;
- (খ) সিআইপিডি-এর সকল পর্যায়ের কর্মীদের সিআইপিডি'র 'মানব সম্পদ উন্নয়ন বিধিমালা-এ বিধৃত কর্মীদের আচরণ এবং শৃঙ্খলা বিধিমালা প্রাসঙ্গিক বিষয়সমূহ বিবেচনায় রেখে কর্মক্ষেত্রে সামাজিক, সাংস্কৃতিক ও ধর্মীয় মূল্যবোধের সাথে সংগতিপূর্ণ আচরণ করা;
- (গ) নারী কর্মীদের যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান সংক্রান্ত নীতিমালা ও কর্মপন্থা এবং কর্মক্ষেত্রে নারীদের অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টিতে "জেভার নীতিমালা" যথাযথভাবে অনুসরণ করা;
- (ঘ) দাপ্তরিক প্রয়োজনে মাঠ পরিদর্শন এবং পরিদর্শনকালীন সময়ে নারী কর্মীদের যাতায়াত ও অবস্থানে গ্রহণযোগ্য নিরাপত্তার ব্যবস্থা নেওয়া।

২৪

সাধারণ সম্পাদ

সিআইপিডি



সভাপতি

সিআইপিডি

৬. অভিযোগঃ

এ নীতিমালার অনুচ্ছেদ ৩ এ বর্ণিত আচরণের পাশাপাশি যে সকল আচরণ এ নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত নয় এমন যৌন আচরণ সম্পর্কে অপরাধের শিকার নারীর অভিযোগ নিম্নোক্ত প্রক্রিয়ায় গ্রহণ ও তদন্ত পরিচালিত হবে-

- (ক) “অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি”-র কাছে অভিযোগ দায়ের করা;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তির অপরাধ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারীর এবং অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় গোপন রাখবেন;
- (গ) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগকারীর জন্য হয়রানি মুক্ত কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করবেন।

৭. অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটিঃ

- (ক) এই “কমিটি” অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট সুপারিশসহ প্রতিবেদন পেশ করবেন;
- (খ) পাঁচ (০৫) সদস্য বিশিষ্ট এই “কমিটি” র কম পক্ষে ৩ (তিন) সদস্য হবেন নারী;
- (গ) এই “কমিটি”র মেয়াদ হবে দুই বছর;
- (গ) “কমিটি”র দুইজন সদস্য হবেন সিআইপিডি সংস্থার বাইরের; তারা হবেন নারী অধিকার প্রতিষ্ঠায় কাজ করেন বা এমন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত/মনোনীত ব্যক্তি।

৮. অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি’র পরিচালনা প্রণালীঃ

এই নীতিমালার অনুচ্ছেদ-৩ এ বর্ণিত যৌন হয়রানির শিকার হলে ৩০ কর্ম দিবসের মধ্যে অভিযোগকারী ‘অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি’র কাছে অভিযোগ পেশ করবেন এবং কমিটি নিম্ন বর্ণিত কার্য সম্পাদন করবেন;

- (ক) সকল অভিযোগের ক্ষেত্রে “কমিটি” অভিযোগের বিষয়টি আমলে এনে তদন্ত পরিচালনা করবেন;
- (খ) তবে কোন অভিযোগ কম গুরুত্বপূর্ণ মনে হলে “কমিটি” সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে তদন্ত ব্যতীত অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিবেন;
- (গ) “কমিটি” উভয় পক্ষকে নোটিশ প্রদা, শুনানি পরিচালনা, তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সকল সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা রাখবেন;
- (ঘ) লঘু হয়রানি ব্যতীত অন্য সকল অভিযোগ প্রমাণের ক্ষেত্রে মৌখিক সাক্ষ্য প্রমাণ ছাড়াও পরিস্থিতিগত প্রমাণের উপর গুরুত্ব দেয়া হবে। এই কমিটির কার্যক্রম নিশ্চিত করতে সিআইপিডি-এর সকল শাখা/ বিভাগ সব ধরনের সহযোগিতা প্রদান করবেন। অভিযোগকারীর সাক্ষ্য গ্রহণের সময় অপমানজনক বা হয়রানিমূলক প্রশ্ন, আচরণ যেন না হয় সে বিষয়ে কমিটি যত্নশীল/ সংবেদনশীল হবেন;
- (ঙ) “কমিটি” যৌন হয়রানি বা নির্যাতনের শিকার ব্যক্তির সামাজিক অবস্থান ও নিরাপত্তার সামগ্রিক দিক বিবেচনা করে সর্বোচ্চ গোপনীয়তা নিশ্চিত করবেন এবং সাক্ষ্য গ্রহণের সময় যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখবেন;
- (চ) অভিযোগকারী যদি অভিযোগ লিখিতভাবে তুলে নিতে চায় বা লিখিতভাবে তদন্ত বন্ধের দাবি জানায় তাহলে এর কারণ তদন্ত করে প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে;
- (ছ) “কমিটি” ৩০ দিনের মধ্যে তাদের সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন যথাযথ কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবেন। প্রয়োজনে কর্তৃপক্ষ এ সময় সীমা ৩০ কর্ম দিবস থেকে ৬০ কর্ম দিবসে বাড়তে পারেন।
- (জ) যদি এটা প্রমাণিত হয় যে, উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা হয়েছে তাহলে “কমিটি” কর্তৃক সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে উপযুক্ত শাস্তি প্রদানের জন্য সুপারিশ করবেন।
- (ঝ) “কমিটি”র প্রধানসহ দুই তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতিতে সভার কোরাম হবে তন্মধ্যে একজন বহিঃ সদস্য উপস্থিত থাকা বাধ্যতামূলক।
- (ঞ) “কমিটি” অভিযোগের গুরুত্ব এবং প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন সাপেক্ষে যে কোন সময়ে সভা ডেকে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন;

স্বাক্ষর

স্বাক্ষর

(ট) “কমিটি” এ সংক্রান্ত সকল কাজের জন্য নির্বাহী পরিষদের নিকট দায়বদ্ধ থাকবেন, যা প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা অবহিত হবেন।

৯. অভিযোগ দাখিল করার প্রক্রিয়াঃ

(ক) হয়রানির শিকার সংস্থার সকল পর্যায়ের নারী কর্মী স্বতন্ত্রভাবে “কমিটি”র নারী সদস্যের কাছে প্রাক-অভিযোগ জানাতে পারেন অথবা নিজে অথবা চিঠি বা আইনজীবির মাধ্যমে “কমিটি”র সভাপতি বরাবর লিখিতভাবে অভিযোগ দাখিল করবেন।

(খ) এতদ সংক্রান্ত অভিযোগ রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করে অভিযোগকারী/সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে “কমিটি”র পক্ষ থেকে প্রয়োজনীয় প্রাপ্তি স্বীকার প্রদান করা হবে ও প্রাপ্ত অভিযোগ “কমিটি” কর্তৃক সংরক্ষিত হবে।

১০. অভিযোগ দাখিলের তথ্যঃ

অভিযোগ দাখিলের ক্ষেত্রে অভিযোগকারীকে ঘটনার বিস্তারিত বিবরণ উল্লেখ করতে হবে। অতিরিক্ত প্রামাণ্য দলিল ও তথ্যাদি থাকলে অভিযোগ পত্রের সাথে তা পেশ করতে হবে। অভিযোগ পত্রে নিম্নলিখিত বিষয় থাকতে হবে :

(ক) অভিযোগকারীর নাম/ অভিযোগকারীর পক্ষে অভিযোগ করা হয়েছে তার নাম;

(খ) যার বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হয়েছে তার নাম, পদবী;

(গ) তারিখ এবং ঘটনা সংঘটনের স্থান;

(ঘ) ঘটনার বিস্তারিত বিবরণ;

(ঙ) সাক্ষীর নাম (যদি থাকে);

(চ) এই ঘটনার সাথে সংশ্লিষ্ট এমন ব্যক্তিবর্গের নাম (যদি থাকে);

(ছ) অতিরিক্ত তথ্যাদি ও প্রামাণ্য দলিল (যদি থাকে);

(জ) অভিযোগপত্র পেশ করার তারিখ এবং অভিযোগকারীর স্বাক্ষর।

১১. শাস্তিঃ

১১.১ অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন নিপীড়নের অভিযোগ প্রমাণিত হলে ‘অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি’- এর সুপারিশ মোতাবেক কর্তৃপক্ষ তা বিবেচনার জন্য গ্রহণ করবেন এবং সংস্থার ‘মানব সম্পদ উন্নয়ন বিধিমালা -২০১২’ এর শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কর্ম দিবসের মধ্যে অভিযোগনামা, কারণ দর্শানোর নোটিশ এবং শাস্তিসহ উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন;

১১.২ কোন অভিযোগ দণ্ডবিধি বা দেশের প্রচলিত যে কোন আইন অনুযায়ী অপরাধ হিসেবে গণ্য হলে সেক্ষেত্রে অভিযোগকারী পরবর্তীতে এ বিষয়ে সংশ্লিষ্ট আদালত বা ট্রাইবুনালে ব্যবস্থা নিতে পারবেন।

১২. বিবিধঃ

১২.১ সিআইপিডি’র সকল কর্মী এ নীতিমালার আওতাভুক্ত হবেন।

১২.২ এই নীতিমালা বাস্তবায়নে কোন অস্পষ্টতা দেখা দিলে প্রধান নির্বাহীর মাধ্যমে নির্বাহী পরিষদের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে।

সমাপ্ত

সাধারণ সম্পাদক
সিআইপিডি, রাঙ্গামাটি।

সভাপতি