

যৌন হয়রানি রোধ সংক্রান্ত নীতিমালা



বাংলাদেশ এক্সটেনশন এডুকেশন সার্ভিসেস (বিজ)

যৌন হয়রানি রোধ সংক্রান্ত নীতিমালা

ভূমিকাঃ

বাংলাদেশ এক্সটেনশন এডুকেশন সার্ভিসেস (বিজ) সংস্থায় কর্মী বান্ধব কর্ম পরিবেশ নিশ্চিতকরনে যৌন হয়রানি রোধ সংক্রান্ত নীতিমালা বাস্তবায়নে অঙ্গীকারবদ্ধ। যে জন্য বিজ সকল পর্যায়ের যে কোন কর্মীর দ্বারা/বিরুদ্ধে সংগঠিত যে কোন ধরনের যৌন হয়রানি সম্পূর্ণভাবে নিষিদ্ধ করেছে। এই নিষেধাজ্ঞা বিজের সার্বক্ষনিক/স্বল্পমেয়াদি বা অন্য যে কোনভাবে নিযুক্ত এবং যে কোন পর্যায়ের বা পদের কর্মীদের ক্ষেত্রে বিবেচিত হবে। সংস্থায় কর্মরত কেউ কারো প্রতি অশোভন আচরন, বিশেষ করে সংস্থার মহিলা কর্মীদের প্রতি পুরুষ কর্মীদের অশোভন আচরন এমনকি যেকোন ধরনের আপত্তিজনক ইজিত প্রদান সংস্থা কোনভাবেই মেনে নেবে না। কারন এ ধরনের আপত্তিজনক আচরনে বিরূপ কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি মানবাধিকার লংঘনের শামিল যা বিজের মৌলিক মূল্যবোধের পরিপন্থি। যৌন হয়রানি সংক্রান্ত অপোষহীন নীতি অনুধাবন ও অনুসরণ করা প্রত্যেক কর্মীর দায়িত্ব। যৌন হয়রানিমূলক যে কোন ঘটনা গুরুত্বসহকারে বিবেচনা করা এবং এ ধরনের পরিস্থিতিতে নিরপেক্ষভাবে দ্রুত ও দৃঢ় পদক্ষেপ নেয়া প্রত্যেক কর্মীর দায়িত্ব।

মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নীতিমালার ৪ ধারায় যৌন হয়রানির সংজ্ঞা হিসাবে বলা হয়েছেঃ

৪ (১) ধারায় যৌন হয়রানি বলতে বুঝায়-

ক। অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইজিতে) যেমনঃ শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;

খ। প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা;

গ। যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি;

ঘ। যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন;

ঙ। পর্ণগ্রাফী দেখানো

চ। যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গী;

ছ। অশালীন ভঙ্গী, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইজিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;

জ। চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, বাথ্রুমের দেয়ালে যৌন ইজিতমূলক অপমানজনক কোন কিছুর লেখা;

ঝ। ব্ল্যাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;

ঞ। প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;

ট। ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনে চেষ্টা করা;

উপরে বর্ণিত ধারায় উল্লেখিত আচরনসমূহ নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার জন্য হুমকি স্বরূপ এবং অপমানজনক। কোন নারী যদি এ ধরনের আচরনের শিকার হন এবং তিনি যদি মনে করেন যে, এই বিষয়ে প্রতিবাদ করলে তার কর্মক্ষেত্র বা যেখানে তিনি আছেন সেখানকার পরিবেশ তার উন্নয়নের জন্য বাধা বা প্রতিকূল হতে পারে তাহলে উক্ত আচরণসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক বলে বিবেচিত হবে।

যৌন হয়রানি রোধ সংক্রান্ত নীতিমালা প্রনয়নের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য হলোঃ

১। কর্মীদের মাঝে যৌন নির্যাতন বিষয়ক ধারণা প্রদান ও সচেতনতা গড়ে তোলা

২। যৌন নির্যাতনের কুফল সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করা

৩। যৌন নির্যাতনকারীর জন্য শাস্তির বিধান সংক্রান্ত ধারণা প্রদান

৪। সংস্থায় কর্মী বান্ধব কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করা

যৌন হয়রানি প্রতিরোধের ব্যবস্থাসমূহঃ

- বিজের কর্ম এলাকার যে কোন স্থানে (মাঠ পর্যায় বা বিজের প্রধান কার্যালয়ে অথবা অন্যত্র) আপনি নিজে, আপনার সহকর্মী অথবা বিজের সাথে সংশ্লিষ্ট কোন ব্যক্তি যদি যৌন হয়রানির স্বীকার হন বা হয় তাহলে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব বিজের 'গ্রাহক কমপ্ল্যায়েন্স ইউনিট' এর ফোকাল পারসনকে সরাসরি অবহিত করতে হবে।

- ফোকাল পারসন, গ্রাহক কমপ্ল্যায়েন্স ইউনিট দূত তা ফোকাল পারসন, শুদ্ধাচার কমিটিকে অবহিত করবেন। শুদ্ধাচার কমিটির ফোকাল পারসন প্রয়োজন অনুসারে শুদ্ধাচার কমিটির সকল সদস্যদের সমন্বয়ে বিশেষ সভার আয়োজন করতে পারেন। যেখানে প্রয়োজনীয় পরবর্তী পদক্ষেপগুলো চিহ্নিত করা হবে।
- শুদ্ধাচার কমিটি যৌন হয়রানি সংক্রান্ত লিখিত এবং মৌখিক অভিযোগের ভিত্তিতে বিজের নীতিমালা অনুযায়ী পুঙ্খানুপুঙ্খ তদন্ত করবে। তদন্তে অভিযোগ প্রমানিত হলে দৃষ্টান্তমূলক শাস্তি নিশ্চিত করা হবে।
- অভিযোগ মিথ্যা প্রমানিত হলে একই শাস্তি অভিযোগকারীর জন্য প্রযোজ্য হবে।
- যৌন হয়রানির অভিযোগ পরবর্তী সকল কার্যক্রম নিরপেক্ষভাবে পরিচালনা করা হবে এবং দ্রুততার সাথে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহন করা হবে।
- যৌন হয়রানি সংক্রান্ত অভিযোগের ভিত্তিতে পরিচালিত তদন্ত কার্যক্রমে অভিযোগকারী যেন কোন ধরনের সমালোচনা বা বিরতকর পরিস্থিতিতে না পরে সেজন্য স্বর্বোচ্চ সতর্কতা অবলম্বন করা হবে।
- অভিযোগকারী সংশ্লিষ্ট অভিযোগনামায় তার নাম, ঠিকানা, পদবী, স্বাক্ষর ও তারিখ উল্লেখ করবে। অভিযোগকারীর নিরাপত্তার স্বার্থে তার পরিচয় গোপন রাখা হবে।
- অভিযোগের সত্যতার স্বপক্ষে সাক্ষীদের (যদি থাকে) নাম, ঠিকানা, সেল নম্বর এবং কোন বাস্তব এবং/ অথবা দালিলিক প্রমান (যেমন, ই-মেইল, চিঠিপত্র, টেক্সট মেসেজ বা ভয়েস মেসেজ, ছবি ইত্যাদি) তদন্ত কমিটির কাছে জমা দিতে হবে।

যৌন হয়রানি প্রতিরোধে প্রতিষ্ঠানসমূহের নিয়োগদাতাগণেরও গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা আছে তা হলোঃ

প্রতিষ্ঠানের নিয়োগদাতা আবেদকের জীবনবৃত্তান্ত পর্যালোচনা করে দেখবেন যে, আবেদক কখনো বিজের প্রাক্তন কর্মী ছিলেন কিনা যিনি যৌন হয়রানি সংক্রান্ত কারনে বিজ থেকে চলে গিয়েছিলেন অথবা বিজ তাকে চাকুরীচুত করেছিল। নিয়োগদাতা আবেদকের জীবনবৃত্তান্ত থেকে নেয়া রেফারেন্স এবং সম্ভব হলে অন্য কোন সূত্র থেকে পাওয়া রেফারেন্স চেক করে আবেদকের প্রাক্তন কর্মক্ষেত্রের বিস্তারিত ধারণা পেয়ে সন্তুষ্ট হলে তাকে সম্ভাব্য প্রার্থী হিসাবে বিবেচনা করবেন।

তদন্ত প্রক্রিয়াঃ

অভিযোগ পাওয়ার পর সংশ্লিষ্ট কমিটি অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত উভয় এর এবং সাক্ষীগণের বক্তব্য শুনবেন, দালিলিক প্রমানাদি গ্রহন করবেন এবং পর্যালোচনার মাধ্যমে অভিযোগের সত্যতা খতিয়ে দেখবেন। অভিযোগকারী যেন স্বাচ্ছন্দে তার বক্তব্য পেশ করতে পারেন, তদন্ত কমিটি তা নিশ্চিত করবে এবং সতর্কতার সাথে অভিযোগকারীর সাক্ষ্য রেকর্ড করবে। কমিটি এমন কোন ধরনের প্রশ্ন করবে না যাতে উত্তরদাতা বিরতকর পরিস্থিতিতে পরে। কমিটি অভিযোগকারীর লিখিত সাক্ষ্যও সংরক্ষণ করবে যেখানে অভিযোগকারীর স্বাক্ষর, সময়, তারিখ ও স্থান উল্লেখ থাকবে। এই সাক্ষ্য এর একটি কপি অভিযোগকারীকে দেয়া হবে। অভিযোগ গ্রহনের দিন থেকে ৩০ (ত্রিশ) কর্মদিবসের মধ্যে কমিটি তার তদন্ত কাজ সমাপ্ত করবেন, চূড়ান্ত প্রতিবেদন তৈরি করবেন এবং সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তার নিকট পেশ করবেন। চূড়ান্ত প্রতিবেদনে তদন্তের ফলাফল, এর বিশ্লেষণ এবং করণীয় পদক্ষেপ সম্পর্কে সুপারিশ থাকবে। অধিকাংশ সদস্যের মতামতের উপর ভিত্তি করে কমিটি সিদ্ধান্ত নেবে। কমিটি কর্তৃক তৈরি করা চূড়ান্ত প্রতিবেদন বিজের নির্বাহী পরিচালক বরাবর জমা দেয়া হবে। কমিটির সুপারিশের উপর ভিত্তি করে নির্বাহী পরিচালক কমিটির তদন্তের ফলাফল ও সিদ্ধান্ত মানব সম্পদ ইউনিট এর প্রধানকে অবহিত করবেন। মানব সম্পদ ইউনিট এর প্রধান অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত উভয়কে কমিটির সুপারিশকৃত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা সম্পর্কে অবহিত করবেন।

অন্তর্বর্তী পদক্ষেপ/ব্যবস্থাসমূহঃ

অপরাধের মাত্রা অতিরিক্ত হলে প্রয়োজনে বিজ অভিযোগকারীকে (লাঞ্ছিতকে) চিকিৎসা সেবা সহায়তা, কাউন্সেলিং এবং আইনি সহায়তার ব্যবস্থা করবে যেন অভিযোগকারী (লাঞ্ছিত) তার বিরুদ্ধে হয়রানির ক্ষতি কিছুটা হলেও কাটিয়ে উঠতে পারে। অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনায় প্রয়োজন হলে অভিযোগকারীকে অভিযুক্তের নিকট থেকে দূরে সরিয়ে রাখতে হবে। তদন্তের মাধ্যমে যদি প্রমানিত হয় যে, অভিযোগকারী স্বার্থ হাসিলের জন্য, বিদ্রোহপরায়েণ হয়ে অথবা অন্য কোন কারনে উদ্দেশ্য প্রনোদিত হয়ে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করেছেন, তাহলে কমিটি অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহনের সুপারিশ করবেন।

তবে উল্লেখ্য যে, শুধু যৌন হয়রানির অভিযোগটি প্রমানে ব্যর্থ হলেই তা মিথ্যা অভিযোগ হিসাবে গণ্য হবে না। এক্ষেত্রে সন্দেহাতীতভাবে প্রমানিত হতে হবে যে, অভিযোগ আনার পিছনে অভিযোগকারীর কোন অসৎ উদ্দেশ্য ছিল।

অভিযোগ প্রত্যাহারঃ

তদন্ত চলাকালীন তদন্তের যে কোন পর্যায়ে অভিযোগকারী যদি তার আনিত অভিযোগ প্রত্যাহার করে নিতে চান, তাহলে লিখিতভাবে তা কমিটিকে অনুরোধ জানাতে হবে এবং এমন সিদ্ধান্ত কি উদ্দেশ্যে নেয়া হলো সেটাও স্পষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে। অভিযোগকারীর এই আবেদন কমিটির কাছে বিশ্বাসযোগ্য মনে হলে বিবেচনায় আনা হবে, অন্যথায় কমিটি নিশ্চিত হবার জন্য অভিযোগকারীর সাথে কথা বলবেন।

শাস্তি মূলক ব্যবস্থাঃ

কমিটির তদন্ত সাপেক্ষে যৌন হয়রানির অভিযোগের ভিত্তিতে মূল দোষী ব্যক্তির অপরাধের মাত্রা বিবেচনা করে নিম্নোক্ত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেয়া হবেঃ

- সতর্ক করে দেয়া
- বেতন কর্তন
- চাকুরিচ্যুত করা
- সাময়িক বরখাস্ত করা
- বিজের সাথে চুক্তিবদ্ধ ব্যক্তি/ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে তার/তাদের চুক্তি বাতিল করা

ডকুমেন্টেশনঃ

মানবসম্পদ বিভাগ সংশ্লিষ্ট অভিযোগনামা এবং এর তদন্তের প্রতিবেদন অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত উভয়েরই ব্যক্তিগত ফাইলে সংরক্ষণ করবেন। যার মাধ্যমে যৌন হয়রানির অভিযোগের ভিত্তিতে দোষী সাব্যস্ত কোন ব্যক্তি যদি বিজ থেকে চলে যায় অথবা তাকে বিজ চাকুরীচ্যুত করে, তাহলে মানবসম্পদ বিভাগ নিশ্চিত করবে, সে যেন পুনরায় নিয়োগপ্রাপ্ত বা অন্য কোনভাবে সরাসরি বিজের কার্যক্রমের সাথে চুক্তিবদ্ধ না হয়।

বিজের মানবসম্পদ বিভাগ এই বিষয়টিও নিশ্চিত করবে যে, এই নীতিমালার কপি বিজের সকল অফিসসমূহে পাওয়া যাবে যা সকল কর্মীর কাছে সহজ প্রাপ্য হবে।

বিজের ডকুমেন্টেশন সেল এই নীতিমালার অনলাইন সংস্করণ (সংশোধিত) বিজের ওয়েবসাইটে রাখা নিশ্চিত করবে।

প্রশিক্ষনঃ

এই নীতিমালা সম্পর্কে অবহিত করা ও এর বিস্তারিত তুলে ধরতে বিজের সকল কর্মী (অস্থায়ী/স্থায়ী) দের জন্য বিজের মানবসম্পদ ও প্রশিক্ষণ ইউনিট অরিয়েন্টেশন এর আয়োজন করবে। নতুন নিয়োগপ্রাপ্ত সকল কর্মীর জন্য একই ধরনের অরিয়েন্টেশন এর ব্যবস্থা থাকবে। পুরাতনদের জন্য মাঝে মাঝে রিফ্রেশার সেশনের আয়োজন করতে হবে।

নীতিমালা পর্যালোচনাঃ

বিশেষ কারনে আরও বেশি পর্যালোচনার প্রয়োজন না হলে, এই নীতিমালা ৫ বৎসরে অন্তত একবার পর্যালোচনা করা হবে, যেন নীতিমালাটি অধিকতর গ্রহণযোগ্য ও নির্ভুল থাকে এবং নতুন নতুন চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পরিবর্তন, পরিবর্ধন ও পরিমার্জন করা সম্ভব হয়।