

প্রশিক্ষণ নির্দেশিকা

নারীর উপর

সহিংসতা রোধে

সজাগসার্থীদের দক্ষতা উন্নয়ন

প্রণয়ন জীবনানন্দ জয়ন্ত

প্রফেশনাল সাপোর্ট ফর ক্যাপাসিটি বিল্ডিং (পিএসসিবি)

সুটে-৩বি (১৩ তলা), সাহেরা ট্রিপিক্যাল সেন্টার, ২১৮ ড. কুদরত-ই-খুদা রোড

নিউমার্কেট, ঢাকা-১২০৫। ইমেইল: jibanjayanta@gmail.com

প্রশিক্ষণ আয়োজন ও বাস্তবায়ন **সজাগ**

প্রশিক্ষণ নির্দেশিকা

নারীর উপর

সহিংসতা রোধে

সজাগসার্থীদের দক্ষতা উন্নয়ন

সূচি

প্রশিক্ষণ কারিকুলাম ■ ০৪

নির্দেশিকা পরিচিতি ■ ০৮

নির্দেশিকা ব্যবহার বিধি ■ ০৯

নির্দেশিকার নমনীয়তা ■ ১০

অধিবেশন পরিকল্পনা ■ ১১

পাঠোপকরণ ■ ১১

প্রশিক্ষণ শিরোনাম: নারীর উপর সহিংসতা রোধে সজাগসাথীদের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ

অংশগ্রহণকারী: সজাগসাথীবৃন্দ

প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য:

প্রশিক্ষণের সার্বিক উদ্দেশ্য

এই প্রশিক্ষণ- নারী-পুরুষ সম্পর্ক, নারীর প্রতি বৈষম্য, সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ফলাফল ও প্রতিরোধের বাধ্যবাধকতা, মনোসামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কট, সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সেবা সংযোগ ও সজাগসাথীর কার্যাবলী বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের জ্ঞান, দক্ষতা ও মনোভাবের উন্নয়ন ঘটানোর মাধ্যমে নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি রোধে অবদান রাখবে।

আলোচ্য বিষয়ভিত্তিক সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য

- নিজের সম্পর্কে বিশ্লেষণ করতে সক্ষম হবেন;
- পরিবার, সমাজ এবং কর্মস্থলের মনোভাব চিহ্নিত করতে সক্ষম হবেন;
- নারী পুরুষ সম্পর্ক চিহ্নিত করতে পারবেন;
- সেস্স ও নারী পুরুষের সম্পর্কের তুলনামূলক আলোচনা করতে পারবেন;
- নারী-পুরুষ বিষয়ক সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি সম্পর্কে বলতে পারবেন;
- কর্মস্থলে নারীর প্রতি বিদ্যমান বৈষম্যসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- বৈষম্যমুক্ত কর্মস্থল প্রতিষ্ঠায় করণীয়সমূহ বর্ণনা করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি কাকে বলে এবং এর কারণ সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- কর্মস্থল, রাস্তা, মার্কেট ও বসবাসস্থলে সংঘটিত যৌন হয়রানি ও সহিংসতার ধরনসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ফলাফল সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন;
- মনোসামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কটের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- কর্মস্থলে নারীর মনোসামাজিক বঞ্চনার কারণসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন;
- মনোসামাজিক সঙ্কটসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- মনোসামাজিক সঙ্কট নিরসনে করণীয়সমূহ নির্ণয় করতে পারবেন;
- নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বিষয়ক সুরক্ষানীতি সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকারে আইনী ব্যবস্থা এবং কর্মস্থলের ব্যবস্থাপনাসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- যৌন হয়রানি প্রতিরোধে মহামান্য হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনা অনুসরণের বাধ্যবাধকতা এবং বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া বর্ণনা করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠান ও সেবাসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকারে স্থানীয় পর্যায়ে তাৎক্ষণিকভাবে গ্রহণীয় পদক্ষেপ বাস্তবায়নের উদ্যোগ নিতে পারবেন;
- সজাগসাথীর নেতৃত্ব সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সজাগসাথীর কার্যাবলী বর্ণনা করতে পারবেন;
- পরামর্শ সহায়তা প্রদানের ধাপসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সজাগসাথীর প্রত্যাশিত মান সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন; এবং
- নিজেদের কার্যাবলী বাস্তবায়নে পদক্ষেপ পরিকল্পনা করতে সক্ষম হবেন।

প্রশিক্ষণের মেয়াদকাল : ৩দিন

শিখন সময়: ১৫:০০ ঘণ্টা প্রতিদিন সকাল ৯:৩০ থেকে ৪:৩০ মিনিট পর্যন্ত

অধিবেশন কাঠামো				
শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	পদ্ধতি	সময়	প্রয়োজনীয় উপকরণ
অধিবেশন-১ উদ্বোধন ও প্রশিক্ষণ পরিবেশ প্রস্তুত	<ul style="list-style-type: none"> অংশগ্রহণকারী নিবন্ধন ও উপকরণ সরবরাহ উদ্বোধন পরিচিতি প্রত্যাশা নিরূপণ উদ্দেশ্য ও কর্মসূচি বর্ণনা 	<ul style="list-style-type: none"> নিবন্ধন ছক পূরণ বক্তৃতা বাজদল প্রদর্শন ও আলোচনা 	০১:৩০ ঘণ্টা	<ul style="list-style-type: none"> নিবন্ধন ছক পোস্টার/স্লাইড, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর পার্ঠোপকরণ
অধিবেশন-২ আত্মবিশ্লেষণ	<ul style="list-style-type: none"> আমি ও আমার চাওয়া আমার দায়িত্ব-কর্তব্য (পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলের প্রত্যাশায়) এবং আমার প্রতি মনোভাব 	<ul style="list-style-type: none"> অনুশীলন তথ্যবাজার সেমিনার 	০১:৩০ ঘণ্টা	<ul style="list-style-type: none"> অনুশীলনের জন্য ওয়ার্কশিট ভিপিবোর্ড, পুশপিন এবং পার্ঠোপকরণ
অধিবেশন-৩ নারী পুরুষ সম্পর্ক	<ul style="list-style-type: none"> নারী পুরুষ সম্পর্ক নারী পুরুষ বৈষম্য ও সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি 	<ul style="list-style-type: none"> অনুশীলন প্রদর্শন ও আলোচনা 	০১:০০ ঘণ্টা	<ul style="list-style-type: none"> ভিপিবোর্ড, মার্কার, ভিপিবোর্ড ও পুশপিন পার্ঠোপকরণ
অধিবেশন-৪ নারীর প্রতি বৈষম্য : কর্মপরিবেশ বিশ্লেষণ	<ul style="list-style-type: none"> নারীর প্রতি বৈষম্য কর্ম পরিবেশ বিশ্লেষণ: বাস্তবতা ও প্রত্যাশিত মান কর্ম পরিবেশের প্রত্যাশিত মান : কেমন কর্মস্থল চাই 	<ul style="list-style-type: none"> মুক্তচিন্তা অভিজ্ঞতাভিত্তিক শিখন চক এন্ড টক প্রদর্শন ও আলোচনা 	০২:০০ ঘণ্টা	<ul style="list-style-type: none"> হোয়াইট বোর্ড ও মার্কার, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর পোস্টার/স্লাইড পার্ঠোপকরণ
অধিবেশন-৫ নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি : ধারণা ও ফলাফল	<ul style="list-style-type: none"> নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ধারণা কর্মজীবী নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ক্ষেত্র সহিংসতা ও যৌন হয়রানির কারণ সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ধরন সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ফলাফল 	<ul style="list-style-type: none"> মুক্তচিন্তা ঘটনা বিশ্লেষণ অভিজ্ঞতা বিনিময় প্রদর্শন ও আলোচনা 	০১:৩০ ঘণ্টা	<ul style="list-style-type: none"> হোয়াইট বোর্ড ও মার্কার, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর পোস্টার/স্লাইড পার্ঠোপকরণ
অধিবেশন-৬ মনোসামাজিক বঞ্চণা ও সঙ্কট	<ul style="list-style-type: none"> মনোসামাজিক বঞ্চণা ও সঙ্কট সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রেক্ষাপটে মনোসামাজিক সঙ্কট কর্মস্থলে নারীর মনোসামাজিক বঞ্চণা মনোসামাজিক সঙ্কট ও সঙ্কট নিরসনে করণীয়সমূহ 	<ul style="list-style-type: none"> মুক্তচিন্তা ভূমিকাভিনয় প্রদর্শন ও আলোচনা 	০১:০০ ঘণ্টা	<ul style="list-style-type: none"> পোস্টার/ স্লাইড, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর পার্ঠোপকরণ
অধিবেশন-৭	<ul style="list-style-type: none"> সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সুরক্ষা 	<ul style="list-style-type: none"> মুক্তচিন্তা ছোট দলীয় আলোচনা 	০১:৩০ ঘণ্টা	<ul style="list-style-type: none"> পোস্টার/ব্রাউন পেপার, আর্টলাইন মার্কার, হোয়াইট

অধিবেশন কাঠামো				
শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	পদ্ধতি	সময়	প্রয়োজনীয় উপকরণ
সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সুরক্ষা		<ul style="list-style-type: none"> প্রদর্শন ও আলোচনা 		বোর্ড/ভিপি বোর্ড, পুশপিন/মাস্কিং টেপ - পাঠোপকরণ
অধিবেশন-৮ ভুক্তভোগী নারীর জন্য সেবা সংযোগ	<ul style="list-style-type: none"> সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ প্রাতিষ্ঠানিক সেবাসমূহ ভুক্তভোগী নারীর জন্য তাৎক্ষণিকভাবে গ্রহণীয় পদক্ষেপসমূহ 	<ul style="list-style-type: none"> মনোমানচিত্র মুক্তচিত্তা, অনুশীলন প্রদর্শন ও আলোচনা 	০১:০০ ঘণ্টা	- পোস্টার/ব্রাউন পেপার, আর্টলাইন মার্কার, হোয়াইট বোর্ড/ভিপি কার্ড ও বোর্ড, বোর্ড মার্কার, পুশপিন/মাস্কিং টেপ - পাঠোপকরণ
অধিবেশন-৯ সজাগসাথীর নেতৃত্ব ও সহায়তা	<ul style="list-style-type: none"> সজাগসাথীর নেতৃত্ব ও কার্যাবলী সজাগসাথীর পরামর্শ সহায়তা সজাগসাথীর প্রত্যাশিত মান 	<ul style="list-style-type: none"> মুক্তচিত্তা অভিজ্ঞতা ভিত্তিক শিখন অনুশীলন বাজদল 	০১:০০ ঘণ্টা	- পোস্টার/ব্রাউন পেপার, আর্টলাইন মার্কার, হোয়াইট বোর্ড/ভিপি কার্ড ও বোর্ড, বোর্ড মার্কার, পুশপিন/মাস্কিং টেপ, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর - পোস্টার/স্লাইড - পাঠোপকরণ
অধিবেশন-১০ পদক্ষেপ পরিকল্পনা	<ul style="list-style-type: none"> সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকার প্রতিরোধে সজাগসাথীর পদক্ষেপ পরিকল্পনা সজাগ সাথীর অঙ্গিকার 	<ul style="list-style-type: none"> অনুশীলন তথ্য বাজার 	০১:০০ ঘণ্টা	- ওয়াকশিট - ভিপি বোর্ড, পুশপিন - পাঠোপকরণ
অধিবেশন-১১ প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও সমাপনী	<ul style="list-style-type: none"> প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন সমাপনী ঘোষণা 	<ul style="list-style-type: none"> ছক পূরণ 	০১:০০ ঘণ্টা	- মূল্যায়ন ছক
বিশেষ নির্দেশনা: <ul style="list-style-type: none"> ০৩ (তিন) দিনে শিখন সময় ১৫ ঘণ্টা। সকাল ৯:৩০ থেকে ৪:৩০ পর্যন্ত সময় প্রশিক্ষণ চলবে। তবে প্রশিক্ষণ সংশ্লিষ্টদের মতামতের ভিত্তিতে তিন দিনে ৩০ মিনিট করে ১:৩০ ঘণ্টা সময় বর্ধিত করা যেতে পারে। ২য় ও শেষ দিন প্রশিক্ষণের শুরুতে গত দিনের শিখন পুনরালোচনার জন্য ৩০ মিনিট হিসেবে দুই দিনে ৬০ মিনিট সময় নির্ধারণ করা আছে। 				

সময়	অধিবেশন
১ম দিন	
০৯:৩০-১১:০০	অধিবেশন-১: উদ্বোধন ও প্রশিক্ষণ পরিবেশ প্রস্তুত
১১:০০-১১:৩০	চা বি র তি
১১:৩০-১৩:০০	অধিবেশন-২: আত্মবিশ্লেষণ
১৩:০০-১৪:০০	ম ধ্যা হু বি র তি
১৪:০০-১৫:০০	অধিবেশন-৩: নারী পুরুষ সম্পর্ক
১৫:০০-১৫:৩০	চা বি র তি
১৫:৩০-১৬:৩০	অধিবেশন-৪: নারীর প্রতি বৈষম্য : কর্মপরিবেশ বিশ্লেষণ
২য় দিন	
০৯:৩০-১০:০০	গত দিনের শিখন পুনরালোচনা
১০:০০-১১:০০	অধিবেশন-৪: চলমান
১১:০০-১১:৩০	চা বি র তি
১১:৩০-১৩:০০	অধিবেশন-৫: নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি : ধারণা ও ফলাফল
১৩:০০-১৪:০০	ম ধ্যা হু বি র তি
১৪:০০-১৫:০০	অধিবেশন-৬: মনোসামাজিক বঞ্চণা ও সঙ্কট
১৫:০০-১৫:৩০	চা বি র তি
১৫:৩০-১৬:৩০	অধিবেশন-৭: সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সুরক্ষা
৩য় দিন	
০৯:৩০-১০:০০	গত দিনের শিখন পুনরালোচনা
১০:০০-১০:৩০	অধিবেশন-৭: চলমান
১০:৩০-১১:০০	অধিবেশন-৮: ভুক্তভোগী নারীর জন্য সেবা সংযোগ
১১:০০-১১:৩০	চা বি র তি
১১:৩০-১২:০০	অধিবেশন-৮: চলমান
১২:০০-১৩:০০	অধিবেশন-৯: সজাগসাথীর নেতৃত্ব ও সহায়তা
১৩:০০-১৪:০০	ম ধ্যা হু বি র তি
১৪:০০-১৫:০০	অধিবেশন-১০: পদক্ষেপ পরিকল্পনা
১৫:০০-১৫:৩০	চা বি র তি
১৫:৩০-১৬:৩০	অধিবেশন-১১: প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও সমাপনী

নির্দেশিকা পরিচিতি

কার্যকর প্রশিক্ষণ পরিচালনায় প্রশিক্ষণের সার্বিক ও সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য, প্রশিক্ষণসূচি, প্রতিটি অধিবেশনের শিরোনাম, পাঠোপকরণ ও অধিবেশন পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়েছে। প্রতিটি অধিবেশন পরিকল্পনায় যে সকল তথ্য সন্নিবেশিত হয়েছে তা হলো-

অধিবেশন পরিকল্পনা

প্রতিটি অধিবেশনের জন্য পৃথক পাতা ব্যবহার করে অধিবেশন পরিকল্পনা প্রণীত হয়েছে, এতে সহায়ক অধিবেশনগুলো সহজে পৃথকভাবে চিহ্নিত করতে পারবেন।

উদ্দেশ্য

অধিবেশন পরিকল্পনায় প্রতিটি অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীর জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গির কী ধরনের পরিবর্তন প্রত্যাশিত, তা সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করা আছে, যেগুলো অধিবেশন পরিচালনায় সহায়ককে উদ্দেশ্যভিত্তিক নির্দেশনা দিবে।

সময়

একটি অধিবেশনে কত সময় লাগবে তা উল্লেখ করা হয়েছে, যা অধিবেশন পরিচালনার পরিকল্পনা প্রণয়নে সহায়তা করবে। এ ক্ষেত্রে অধিবেশনের উদ্দেশ্য ও অংশগ্রহণমূলক কার্যক্রমের প্রতি গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে।

অধিবেশন পরিচালনা প্রক্রিয়া

অধিবেশন পরিচালনা প্রক্রিয়ায় বর্ণিত পদ্ধতি ও সময়ের আলোকে অনুসরণযোগ্য প্রক্রিয়া সুস্পষ্টভাবে বর্ণনা করা হয়েছে। এ জন্য অধিবেশনের বিষয়টিকে পাঠোপকরণের আলোচ্য বিষয়ভিত্তিক প্রক্রিয়ায় তুলে আনা হয়েছে, যা নির্ধারিত পদ্ধতি ও সময় অনুসরণপূর্বক প্রয়োজনীয় উপকরণ ব্যবহার করে সঠিক ও কার্যকরভাবে অধিবেশন পরিচালনায় সহায়ককে নির্দেশনা দিবে।

উপকরণ

প্রতিটি অধিবেশনে জন্য প্রয়োজনীয় উপকরণের তালিকা অধিবেশন কাঠামো এবং পরিকল্পনায় দেওয়া আছে, যা সঠিকভাবে উপকরণ নির্বাচন, ব্যবহার ও সরবরাহে ভূমিকা রাখবে।

নির্দেশিকা ব্যবহার বিধি

প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য অর্জনে সহায়কের সুবিধার জন্য নির্দেশিকাটি প্রণয়ন করা হয়েছে। এটি ব্যবহারে সহায়কবৃন্দ নিম্নোক্ত বিষয়াবলী বিবেচনা করবেন-

- ✚ যে অধিবেশনটি উপস্থাপন করবেন, অধিবেশন পরিকল্পনা শুরুতেই তার উদ্দেশ্যসমূহ লিপিবদ্ধ আছে। একজন সহায়ক হিসেবে আপনার প্রধান দায়িত্ব হলো, উদ্দেশ্যসমূহ ভালোভাবে অনুধাবন করে অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতিতে অধিবেশনটি পরিচালনা করা, যাতে উদ্দেশ্য অর্জিত হয়।
- ✚ অধিবেশন পরিচালনায় প্রয়োজনীয় উপকরণের তালিকা দেওয়া আছে। এসব উপকরণ আগে থেকে সংগ্রহ বা প্রস্তুত করে রাখুন, তা না হলে অধিবেশন পরিচালনাকালে বিরূপ পরিস্থিতির সম্মুখীন হতে পারেন।
- ✚ নির্দেশিকায় পদ্ধতি, সময়, প্রক্রিয়া ও উপকরণ বিষয়ে বর্ণনা করা হয়েছে। কাজেই অধিবেশন শুরু করার আগে নির্দেশিকা ও সংশ্লিষ্ট উপকরণসমূহ ভালো করে দেখে নিন। অধিবেশন চলাকালে নির্দেশিকা দেখার চেষ্টা করা হলে উপস্থাপনার স্বাচ্ছন্দ্য ও গতি ব্যাহত হতে পারে।
- ✚ অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়ায় বর্ণিত ধাপগুলো পর্যায়ক্রমে অনুসরণ করুন। এতে অধিবেশনকালীন করণীয়সমূহ যথাযথভাবে অনুসরণ করা যাবে। এই ধাপগুলোর ধারাবাহিকতা রক্ষায় উদ্দেশ্য ও আলোচ্য বিষয়, সময় ইত্যাদি পূর্বে প্রস্তুতকৃত স্লাইড/পোস্টারের সাহায্যে উপস্থাপন করতে পারেন, তবে পরিচালনা প্রক্রিয়া উপস্থাপনের প্রয়োজন নেই।
- ✚ আলোচ্য বিষয়ের স্পষ্ট বিশ্লেষণ করতে প্রাসঙ্গিক ও বাস্তবসম্মত উদাহরণ দিন। পূর্ব প্রস্তুতির জন্য অধিবেশন পরিকল্পনার শেষে অধিবেশনভিত্তিক সংযোজিত পাঠোপকরণ ভালোভাবে পড়ুন, প্রয়োজনে সংশ্লিষ্ট অন্যান্য রেফারেন্স-এর সহযোগিতা নিতে পারেন।
- ✚ যেসব উপকরণ অংশগ্রহণকারীদের সরবরাহ করা হবে সেগুলো আগে থেকেই প্রস্তুত রাখবেন যাতে যথাসময়ে তা বিতরণ করা যায়।
- ✚ প্রতিটি অধিবেশনের শুরুতেই আকর্ষণীয় ভূমিকা দিন, যাতে অংশগ্রহণকারীগণ অধিবেশনের গুরুত্ব অনুধাবন করতে পারেন। এছাড়াও নতুন বিষয়ে আলোচনার শুরুর আগে পূর্ববর্তী অধিবেশনের বিষয়ের সাথে যোগসূত্র তৈরি করুন, অন্যথায় অংশগ্রহণকারীদের কাছে আলোচনাগুলো বিচ্ছিন্ন মনে হবে। প্রতিটি অধিবেশন শেষে অধিবেশনের উদ্দেশ্য কতটা অর্জিত হলো তা প্রশ্নোত্তর বা অন্যকোনো কৌশলে যাচাই করুন।
- ✚ প্রশিক্ষণ কোর্স মূল্যায়নের মাধ্যমে অংশগ্রহণকারীদের মতামত ও প্রতিক্রিয়া জানুন এবং সে অনুযায়ী পরবর্তী কোর্সের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করুন।

নির্দেশিকার নমনীয়তা

- ✚ এই নির্দেশিকাটি প্রশিক্ষণ পরিচালনা নির্দেশিকা হিসেবে ব্যবহৃত হবে।
- ✚ অংশগ্রহণকারীদের স্তর, জ্ঞান, দক্ষতা ও প্রত্যাশা বিবেচনা করে প্রস্তাবিত পদ্ধতি, প্রক্রিয়া, সময়, উপকরণ ইত্যাদি পরিবর্তন করা যেতে পারে। এমনকি প্রস্তাবিত উদ্দেশ্যের সাথে নতুন উদ্দেশ্য সংযোজন করে সেই অনুযায়ী নতুন ধাপ ও বিষয় সংযোজন করারও সুযোগ রয়েছে।
- ✚ অধিবেশনকে অধিকতর অংশগ্রহণমূলক করার জন্য উল্লেখিত পদ্ধতি পরিবর্তন করা যেতে পারে বা নতুন কোনো পদ্ধতি অবলম্বন করে অধিবেশন পরিচালনা করা যেতে পারে।
- ✚ একটি অধিবেশনের জন্য নির্ধারিত মোট সময়কে ঠিক রেখে প্রয়োজনে বিভিন্ন ধাপের সময়ের পরিবর্তন করে নিতে পারেন। আবার প্রয়োজনে একাধিক অধিবেশনের জন্য সময় পুনঃনির্ধারণ করে সামঞ্জস্য বিধান করতে পারেন। এর বাইরেও যদি সময় বর্ধিত করার প্রয়োজন দেখা দেয় তাহলে অবশ্যই অংশগ্রহণকারীদের সাথে আলোচনা সাপেক্ষে তা নির্ধারণ করা যেতে পারে। এ ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ ৩০ মিনিট সময় বর্ধিত করাটা ভারমুক্ত হবে।
- ✚ সংযোজিত পাঠোপকরণ চাহিদার সাথে সঙ্গতি রেখে পরিবর্তন করা যেতে পারে, যেমন- পাঠোপকরণ ও উপকরণগুলোর পরিবর্তন, পরিবর্ধন ও নতুন উপকরণ অভিযোজন করতে হতে পারে।
- ✚ মনে রাখতে হবে, বাস্তবতার নিরিখে এ কোর্স মডিউলের অনেক কিছুই পরিবর্তন, পরিবর্ধন ও সংশোধন করার প্রয়োজন হতে পারে। তবে তা শুধু প্রয়োজনের তাগিদেই করা উচিত। এ ধরনের পরিবর্তন যেন নির্দেশিকার উন্নয়ন ও সমৃদ্ধসাধনের জন্য হয় এবং এর মৌলিক বিষয়াবলী ও মান অক্ষুণ্ণ থাকে, সেদিক বিবেচনায় রাখতে হবে।
- ✚ নির্দেশিকায় ব্যবহৃত পাঠোপকরণ, বিষয়ের ওপর আপনার (সহায়ক) জ্ঞান ও দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গির ইতোবাচক পরিবর্তনের জন্য সংযোজন করা হয়েছে। তবে অংশগ্রহণকারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতা, জ্ঞান, অভিজ্ঞতা ইত্যাদি বিবেচনা করে সহজ ভাষায় তাদের কাছে এ বিষয়গুলো উপস্থাপন করা সহায়কের লক্ষ্য হওয়া উচিত।

অধিবেশন পরিকল্পনা

নারীর উপর সহিংসতা রোধে সজাগসার্থীদের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ

উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশনে নিম্নোক্ত কার্যাবলী সম্পাদন করবেন--

- অংশগ্রহণকারীদের নিবন্ধন ও উপকরণ সরবরাহ এবং কোর্স উদ্বোধন;
- অংশগ্রহণকারীদের পারস্পরিক পরিচিতি;
- প্রশিক্ষণ প্রত্যাশা নিরূপণ; এবং

এই অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ-

- এবং প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য, বিষয়বস্তু ও প্রশিক্ষণসূচি বর্ণনা।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

নিবন্ধন ছক পূরণ, বক্তৃতা, বাজদল, প্রদর্শন ও আলোচনা

প্রয়োজনীয় উপকরণ: নিবন্ধন ছক, কলম, খাতা, ডিপকার্ড ও বোর্ড, পিন, মার্কার, এ-ফোর কাগজ, কাঁচি (পর্যাপ্ত সংখ্যক) উদ্দেশ্য ও প্রশিক্ষণসূচির স্লাইড/পোস্টার এবং হ্যান্ডআউট।

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
উদ্বোধন ও প্রশিক্ষণ পরিবেশ প্রস্তুত	নিবন্ধন ও উপকরণ সরবরাহ	প্রশিক্ষণ কক্ষের প্রবেশ পথের পাশে অথবা কক্ষের ভিতরে একটি নির্দিষ্ট স্থানে অংশগ্রহণকারীদের নিবন্ধন ও উপকরণ সরবরাহের জন্য একাধিক বুথ তৈরি করুন। যেখানে অংশগ্রহণকারীগণ নির্দিষ্ট ছকে তাদের নিবন্ধন করবেন। নিবন্ধনের সাথে সাথে তাদের জন্য নির্ধারিত সহায়ক উপকরণ যেমন- ব্যাগ/ফোল্ডার, কলম, খাতা-প্যাড, নেইম ট্যাগ ইত্যাদি সরবরাহ করে প্রশিক্ষণ কক্ষে নির্দিষ্ট আসন গ্রহণের জন্য অনুরোধ করুন। <u>সহায়কের জন্য বিশেষ নির্দেশনা</u> তবে অংশগ্রহণকারীদের নামের তালিকা অনুযায়ী পূর্বেই নেইম ট্যাগে তাদের নাম লিখে রাখা যেতে পারে।	
	উদ্বোধন	ধাপ-১: ভূমিকা উপস্থিত সকলকে প্রশিক্ষণের উদ্বোধনপূর্বে স্বাগত জানিয়ে, আমন্ত্রিত অতিথিদের নির্দিষ্ট আসনগ্রহণের জন্য অনুরোধ করুন। এরপর সকলের উদ্দেশ্যে প্রশিক্ষণ বিষয়ে সংক্ষিপ্ত বর্ণনা তুলে ধরবেন (যেমন- প্রশিক্ষণের যৌক্তিকতা ও বিষয়বস্তু ও অংশগ্রহণকারী সম্পর্কিত সংক্ষিপ্ত তথ্য তুলে ধরবেন)। ধাপ-২: উদ্বোধন এবার আমন্ত্রিত অতিথিদের মধ্য থেকে একজন একজন করে আলোচনার জন্য অনুরোধ করুন এবং সবশেষে পূর্ব নির্ধারিত উদ্বোধককে তার বক্তৃতার মাধ্যমে প্রশিক্ষণ কোর্সের উদ্বোধনের জন্য আহ্বান জানান। তবে উদ্বোধক পূর্ব নির্ধারিত না হলে, যিনি উদ্বোধন করবেন তার নাম ও পদমর্যাদা পূর্বেই জেনে নিন। উদ্বোধন শেষে প্রশিক্ষণের পরবর্তী অধিবেশনের ওপর আলোকপাত করে সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে অধিবেশন শেষ করুন।	০:৩০ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
	পরিচিতি	<p>ধাপ-১</p> <p>পরিচিতি পূর্বে অংশগ্রহণকারীদের স্বাগত জানিয়ে পরিচয়ের প্রক্রিয়া শুরু করণ এবং</p> <ul style="list-style-type: none"> - অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যেককে পৃথক পৃথক রঙের (গোলাপী, বেগুনী, আকাশী, সবুজ, হলুদ, সাদা, নীল) একটি করে এ-ফোর সাইজের কাগজ ও সিগনেচার পেন সরবরাহ করণ। - কাগজ কাটার জন্য পর্যাপ্ত সংখ্যক কাঁচির ব্যবস্থা পূর্বেই নিশ্চিত করণ। - এরপর সরবরাহকৃত কাগজে প্রত্যেকের ডান হাতের পাতার ছাপচিত্র আঁকতে বলুন এবং আঁকা অংশটি কাঁচি দিয়ে কেটে হাতের পাতাটি দৃশ্যমান করতে বলুন। (সময়: ১০ মিনিট) - এবার এক এক করে সকলকে ভিপি বোর্ডের সামনে এসে নিজের ডান হাত তুলে তার নাম, পদবী ও কর্মস্থলের বর্ণনাপূর্বক হাতের পাতার চিত্রটি বোর্ডে লাগিয়ে দিতে বলুন। এই পর্বের শুরুতেই সহায়কদের মধ্য থেকে একজনকে পরিচয় দিতে হবে। (সময়: ১৫ মিনিট) - অংশগ্রহণকারী সকলের পরিচয় দেওয়া শেষে একইভাবে নিজেদের (সহায়ক) মধ্যে যাদের বা যার পরিচয় বাকি আছে তিনি/তারা তাদের/তার পরিচয় দিন। - ছাপচিত্রগুলো এমনভাবে লাগাতে হবে, যাতে সবগুলো হাতের পাতার চিত্র একত্রে অর্থপূর্ণ হয়ে ওঠে। <p>ধাপ-২</p> <p>এবার অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে ‘সবগুলো হাতের ছাপ দেখে আমাদের কি মনে হচ্ছে অথবা যেভাবে আমরা ছাপচিত্রগুলো লাগিয়েছি, তাতে কি কোনো অর্থ প্রকাশ পায়?’- প্রশ্ন করে তাদের সংক্ষিপ্ত প্রতিক্রিয়া জানুন। এরপর ‘হাতের ছাপগুলো সম্মিলিতভাবে অধিকার চর্চায় একের প্রতি অপরের অঙ্গিকার প্রকাশ করে, আমরা সবাই সবার সাথে আছি’- উল্লেখ করে, অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে ‘আমরা সবাই একসাথে- বর্তমান ও ভবিষ্যতে’ শ্লোগানটি একযোগে বলার অনুরোধ করে, অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে একজনকে শ্লোগানটি বলতে বলুন এবং সবাই তার সাথে কণ্ঠ মেলান। এরপর পরবর্তী আলোচনায় প্রবেশ করণ। (সময়: ১০ মিনিট)</p>	০:৩০ ঘণ্টা
	প্রত্যাশা নিরূপণ	<p>ধাপ-১</p> <p>এই প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীরা কোন কোন বিষয় সম্পর্কে জানতে বা বুঝতে চান কিংবা আলোচনা হওয়া প্রয়োজন বলে মনে করেন, সে বিষয়ে তাদের মতামত নিন। এ জন্য পাশাপাশি ৩ জন কে দুইটি করে ভিপকার্ড এবং দলভিত্তিক প্রয়োজনীয় সংখ্যক মার্কার সরবরাহ করণ এবং নিম্নোক্ত নির্দেশনা দিন-</p> <p style="text-align: center;">নির্দেশনা</p> <ul style="list-style-type: none"> - এই প্রশিক্ষণে কি কি আলোচনা হওয়া উচিত বা তারা জানতে চান?- তা দলভিত্তিক আলোচনা করে পয়েন্ট আকারে কার্ডে লিখতে হবে; - দলীয় কাজের জন্য ৫ মিনিট সময় পাওয়া যাবে; - ভিপকার্ডের লেখা যাতে দেখা যায়- এ জন্য নিচের বক্সে প্রদত্ত নিয়ম অনুসরণ করতে হবে- <p>ধাপ-২</p>	০:১৫ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		<p>দলীয় কাজ শেষে কার্ডগুলো সংগ্রহ ও গুচ্ছকরণের পর বোর্ডে লাগিয়ে</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ অক্ষর সাইজ হবে ১ থেকে ১.৫ ইঞ্চি ○ একটি কার্ডে একটি ধারণা পয়েন্ট আকারে ○ প্রতি কার্ডে সর্বোচ্চ তিন লাইন <p>প্রয়োজনীয় আলোচনা করুন। এসময় এমন অনেক বিষয় আসতে পারে যেগুলো এই প্রশিক্ষণে আলোচনার সুযোগ নেই। এ জন্য অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে বলুন- ‘আমরা অনেকগুলো প্রত্যাশা পেয়েছি। যেগুলোর সবই এই প্রশিক্ষণে আলোচনা করা সম্ভব নয়। তবে যে বিষয়গুলো আলোচনা করা সম্ভব হবে, সেগুলো আমরা এক্ষুনি দেখবো এবং এর বাইরে যেগুলো সংক্ষিপ্ত পরিসরে আলোচনার সুযোগ আছে সেগুলো নিয়ে আলোচনা করা যেতে পারে। অবশ্য এটি নির্ভর করবে সময়ের ওপর।’</p>	
	<p>উদ্দেশ্য ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচি বর্ণনা</p>	<p>ধাপ-১</p> <p>প্রাপ্ত প্রত্যাশার সাথে যোগসূত্র স্থাপন করে প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য (সংযুক্ত-১:১) এবং প্রশিক্ষণসূচি (সংযুক্ত-১:২)-এর লিখিত পোস্টার/স্লাইড উপস্থাপন করুন। এ সময় ৩ দিনের দিনের প্রশিক্ষণ কোর্সটি সফলভাবে সম্পন্ন করতে নিম্নোক্ত বিষয়ে সকলকে মনোযোগ দেওয়ার অনুরোধ জানান-</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ সক্রিয় অংশগ্রহণ ▪ অভিজ্ঞতা বিনিময় এবং ▪ পারস্পরিক শিখন <p>ধাপ-২</p> <p>এবার প্রশিক্ষণকালীন সহায়ক কার্যক্রম বাস্তবায়নের জন্য অংশগ্রহণকারীদের ১) ব্যবস্থাপনা, ২) প্রতিবেদন ও শিখন পর্যালোচনা এবং ৩) বিনোদন-এই তিনটি দলে ভাগ করে দলভিত্তিক দায়িত্ব বন্টন করুন। এরপর প্রশিক্ষণ চলাকালীন সময়ে অনুসরণীয় নীতি হিসেবে “প্রশিক্ষণ চলাকালে অনুসরণীয় নীতিসমূহ” (সংযুক্ত-১:৩)-এ বর্ণিত বিষয়াবলী উপস্থাপন করে সকলের মতামত নিন (প্রয়োজনে অংশগ্রহণকারীদের কোনো বিষয়, যা অনুসরণীয় নীতিতে যুক্ত করার জন্য তারা মতামত দিয়েছেন, সেগুলোও এখানে যুক্ত করুন) এবং প্রশিক্ষণকালীন অনুসরণের আহবান জানান। পরে “প্রশিক্ষণ চলাকালে অনুসরণীয় নীতিসমূহ” সম্বলিত পোস্টারটি প্রশিক্ষণ কক্ষের দৃশ্যমান স্থান স্থানে টানিয়ে/লাগিয়ে দিন।</p> <p>এরপর খাবার পানি, টয়লেট ইত্যাদি সম্পর্কিত তথ্য জানিয়ে সকলকে ধন্যবাদ দিন এবং পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।</p>	<p>০:১৫ ঘণ্টা</p>

প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য:

প্রশিক্ষণের সার্বিক উদ্দেশ্য

এই প্রশিক্ষণ- নারী-পুরুষ সম্পর্ক, নারীর প্রতি বৈষম্য, সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ফলাফল ও প্রতিরোধের বাধ্যবাধকতা, মনোসামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কট, সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সেবা সংযোগ ও সজাগসার্থীর কার্যাবলী বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের জ্ঞান, দক্ষতা ও মনোভাবের উন্নয়ন ঘটানোর মাধ্যমে নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি রোধে অবদান রাখবে।

বিষয়ভিত্তিক সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য

এই প্রশিক্ষণ শেষে অংশগ্রহণকারীগণ-

- নিজের সম্পর্কে বিশ্লেষণ করতে সক্ষম হবেন;
- পরিবার, সমাজ এবং কর্মস্থলের মনোভাব চিহ্নিত করতে সক্ষম হবেন;
- নারী পুরুষ সম্পর্ক চিহ্নিত করতে পারবেন;
- সেসকল ও নারী পুরুষের সম্পর্কের তুলনামূলক আলোচনা করতে পারবেন;
- নারী-পুরুষ বিষয়ক সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি সম্পর্কে বলতে পারবেন;
- কর্মস্থলে নারীর প্রতি বিদ্যমান বৈষম্যসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- বৈষম্যমুক্ত কর্মস্থল প্রতিষ্ঠায় করণীয়সমূহ বর্ণনা করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি কাকে বলে এবং এর কারণ সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- কর্মস্থল, রাস্তা, মার্কেট ও বসবাসস্থলে সংঘটিত যৌন হয়রানি ও সহিংসতার ধরনসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ফলাফল সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন;
- মনোসামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কটের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- কর্মস্থলে নারীর মনোসামাজিক বঞ্চনার কারণসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন;
- মনোসামাজিক সঙ্কটসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- মনোসামাজিক সঙ্কট নিরসনে করণীয়সমূহ নির্ণয় করতে পারবেন;
- নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বিষয়ক সুরক্ষানীতি সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকারে আইনী ব্যবস্থা এবং কর্মস্থলের ব্যবস্থাপনাসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- যৌন হয়রানি প্রতিরোধে মহামান্য হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনা অনুসরণের বাধ্যবাধকতা এবং বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া বর্ণনা করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠান ও সেবাসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকারে স্থানীয় পর্যায়ে তাৎক্ষণিকভাবে গ্রহণীয় পদক্ষেপ বাস্তবায়নের উদ্যোগ নিতে পারবেন;
- সজাগসার্থীর নেতৃত্ব সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সজাগসার্থীর কার্যাবলী বর্ণনা করতে পারবেন;
- পরামর্শ সহায়তা প্রদানের ধাপসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সজাগসার্থীর প্রত্যাশিত মান সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন; এবং
- নিজেদের কার্যাবলী বাস্তবায়নে পদক্ষেপ পরিকল্পনা করতে সক্ষম হবেন।

প্রশিক্ষণসূচি

সময়	অধিবেশন
১ম দিন	
০৯:৩০-১১:০০	অধিবেশন-১: উদ্বোধন ও প্রশিক্ষণ পরিবেশ প্রস্তুত
১১:০০-১১:৩০	চা বি র তি
১১:৩০-১৩:০০	অধিবেশন-২: আত্মবিশ্লেষণ
১৩:০০-১৪:০০	ম ধ্যা হু বি র তি
১৪:০০-১৫:০০	অধিবেশন-৩: নারী পুরুষ সম্পর্ক
১৫:০০-১৫:৩০	চা বি র তি
১৫:৩০-১৬:৩০	অধিবেশন-৪: নারীর প্রতি বৈষম্য : কর্মপরিবেশ বিশ্লেষণ
২য় দিন	
০৯:৩০-১০:০০	গত দিনের শিখন পুনরালোচনা
১০:০০-১১:০০	অধিবেশন-৪: চলমান
১১:০০-১১:৩০	চা বি র তি
১১:৩০-১৩:০০	অধিবেশন-৫: নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি : ধারণা ও ফলাফল
১৩:০০-১৪:০০	ম ধ্যা হু বি র তি
১৪:০০-১৫:০০	অধিবেশন-৬: মনোসামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কট
১৫:০০-১৫:৩০	চা বি র তি
১৫:৩০-১৬:৩০	অধিবেশন-৭: সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সুরক্ষা
৩য় দিন	
০৯:৩০-১০:০০	গত দিনের শিখন পুনরালোচনা
১০:০০-১০:৩০	অধিবেশন-৭: চলমান
১০:৩০-১১:০০	অধিবেশন-৮: ভুক্তভোগী নারীর জন্য সেবা সংযোগ
১১:০০-১১:৩০	চা বি র তি
১১:৩০-১২:০০	অধিবেশন-৮: চলমান
১২:০০-১৩:০০	অধিবেশন-৯: সজাগসাথীর নেতৃত্ব ও সহায়তা
১৩:০০-১৪:০০	ম ধ্যা হু বি র তি
১৪:০০-১৫:০০	অধিবেশন-১০: পদক্ষেপ পরিকল্পনা
১৫:০০-১৫:৩০	চা বি র তি
১৫:৩০-১৬:৩০	অধিবেশন-১১: প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও সমাপনী

- ❖ অনুসরণীয় নীতিসমূহ হলো-
- ❖ মোবাইল নিরব/বন্ধ রাখা
- ❖ যথা সময়ে শুরু এবং শেষ করা
- ❖ সক্রিয় অংশগ্রহণ
- ❖ অপরের মতামতের প্রতি শ্রদ্ধা
- ❖ পারস্পরিক অভিজ্ঞতা বিনিময়ের মাধ্যমে শিখন
- ❖ মাস্ক পরে থাকবো এবং কিছুক্ষণ পর পর হাত স্যানিটাইজ করবো।

কার্ড লেখার নিয়ম :

- ❖
- ❖
- ❖
- ❖
- ❖
- ❖
- ❖ ইত্যাদি।

উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ- -

- নিজের সম্পর্কে বিশ্লেষণ করতে সক্ষম হবেন; এবং
- পরিবার, সমাজ এবং কর্মস্থলের মনোভাব চিহ্নিত করতে সক্ষম হবেন।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

অনুশীলন, তথ্য বাজার ও সেমিনার

প্রয়োজনীয় উপকরণ:

ওয়ার্কশিট, ভিপবোর্ড ও পুশ পিন এবং হ্যান্ডআউট

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
আত্মবিশ্লেষণ	আমি ও আমার চাওয়া	<p>ধাপ-১</p> <p>অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে অধিবেশনের শিরোনাম তুলে ধরে প্রশ্ন করুন, ‘আত্মবিশ্লেষণ’ বলতে আমরা কি বুঝি অথবা আত্মবিশ্লেষণ কাকে বলে? তাদের মতামত জানুন। প্রয়োজনে অংশগ্রহণকারীদের কাছে তাদের সুবিধার্থে ‘আত্ম’ এবং ‘বিশ্লেষণ’ শব্দ দুটি পৃথক পৃথকভাবে ব্যাখ্যা করুন।</p> <p>এরপর তাদের উদ্দেশ্যে বলুন- ‘আমরা নিজেদের বিশ্লেষণ করে দেখতে চাই। আমি কে, আমার চাওয়া কি এবং আমার দুর্বলতা ও সবলতাগুলো কি কি- এবার আমরা তা খুঁজে বের করবো। এই কাজটি করার জন্য প্রত্যেককে একটি ওয়ার্কশিট পাবো, যেখানে উপরোক্ত বিষয়ে আমরা আমাদের মতামত লিখবো।’ এবার সংযুক্ত-২:১ ওয়ার্কশিটটি উপস্থাপন করে ১) সম্পর্কেরভিত্তিতে ও ২) পেশা বা ক্ষমতারভিত্তিতে পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলে নারীর পরিচিতির ধরন এবং ৩) নিজের কাছে নিজের পরিচিতি কেমন এ বিষয়গুলো বুঝিয়ে দিয়ে ব্যক্তিগত অনুশীলনের জন্য আহ্বান জানান।</p> <p>এরপর অংশগ্রহণকারী প্রত্যেককে অত্র অধিবেশন পরিকল্পনার সাথে সংযুক্ত ‘ওয়ার্কশিট: আত্মবিশ্লেষণ’ সরবরাহ করে তা পূরণ করতে বলুন। এ সময় প্রত্যেকের কাছে গিয়ে তার কাজ দেখার চেষ্টা করুন। প্রয়োজনে মতামত দিয়ে ওয়ার্কশিট পূরণে সহায়তা করুন।</p> <p>ধাপ-২</p> <p>ওয়ার্কশিট অনুশীলন শেষ হলে, প্রত্যেককে তাদের ওয়ার্কশিটটি নির্দিষ্ট স্থানে টানিয়ে/লাগিয়ে দিয়ে অংশগ্রহণকারী সকলকে অপরের অনুশীলনকৃত ওয়ার্কশিটগুলো পড়ে দেখার আমন্ত্রণ জানান এবং সকলের উদ্দেশ্যে বলুন- ‘কোনো ওয়ার্কশিটের বক্তব্য বিষয়ে কারো কোনো প্রশ্ন</p>	০:৩০ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		<p>থাকলে সেটি নোট করতে হবে, যাতে প্রশ্নগুলোর সমাধান করা সহজ হয়। সকলের দেখা শেষে একে একে নোটকৃত প্রশ্নগুলোর উত্তর দেওয়ার জন্য সংশ্লিষ্ট ওয়ার্কশিটের মালিককে অনুরোধ করুন।</p> <p><u>সহায়কের জন্য বিশেষ নির্দেশনা</u></p> <ol style="list-style-type: none"> প্রশ্নগুলোর উত্তর দেওয়ার সময় প্রয়োজনে উত্তরদাতাকে সহায়তা করুন। যদি প্রত্যাশিত সকল বিষয় ওয়ার্কশিটে উঠে না আসে তাহলে পর্যাপ্ত বিশ্লেষণের প্রয়োজনে ওয়ার্কশিটে প্রাপ্ত তথ্যের পাশাপাশি হ্যান্ডআউটের সহায়তায় পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড উপস্থাপন করে আলোচনা করুন। <p>এরপর ওয়ার্কশিটটি পূরণ করার জন্য সকলকে ধন্যবাদ দিয়ে পরবর্তী আলোচনায় প্রবেশ করুন।</p>	
	আমার দায়িত্ব-কর্তব্য ও আমার প্রতি মনোভাব	<p>ধাপ-১</p> <p>অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে বলুন, ‘এতক্ষণ আমরা সকলে আমাদের পরিচয়, চাওয়া, সবল ও দুর্বলদিকগুলো খুঁজে বের করেছি। এবার আমরা অন্যদের ভাবনায় (পরিবার, সমাজ, কর্মস্থল) আমাদের দায়িত্ব-কর্তব্য এবং আমাদের প্রতি অন্যদের মনোভাব খুঁজে বের করবো। এ জন্য এবার একটু অন্যরকমভাবে আলোচনা করতে চাই।’ এরপর আবার বলুন, ‘আমরা সকলেই জানি যে, আমরা আমাদের পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলে বিভিন্ন রকম দায়িত্ব-কর্তব্য পালন করি। কিন্তু তারপরও পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থল আমাদের প্রতি কেমন মনোভাব পোষণ করে তা কি আমরা ভেবে দেখেছি? এজন্য এবার আমরা “আমার দায়িত্ব-কর্তব্য ও আমার প্রতি মনোভাব” বিষয়ে আলোচনা করবো।</p> <p><u>সহায়কের জন্য বিশেষ নির্দেশনা</u></p> <ol style="list-style-type: none"> এ ধাপের আলোচনা শুরু করার আগে অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে কমপক্ষে ২ জনকে আলোচনার জন্য প্রস্তুত করতে হবে এবং একটি ছোটো টেবিল সামনে রেখে তার পিছনে অংশগ্রহণকারীদের মুখোমুখি করে ৩টি চেয়ার বসাতে হবে। যেখানে নির্বাচিত ২ জন অংশগ্রহণকারী এবং সঞ্চালক বসে আলোচনা করবেন। তিনটি চেয়ারের মাঝেরটিতে সহায়ক বসবেন, যিনি আলোচনায় সঞ্চালকের ভূমিকা পালন করবেন এবং দুই পাশের চেয়ারে নির্বাচিত অংশগ্রহণকারীদ্বয় আলোচক হিসেবে বসবেন। সময়ের দিকে মনোযোগ রাখুন। কোনো অবস্থাতেই সেমিনার পর্বটি ৩০ মিনিটের বেশি চালানো ঠিক হবেনা। <p>ধাপ-২</p> <p>উপরোক্ত ধাপের বক্তব্য দেওয়ার পর আলোচকদ্বয়কে সাথে নিয়ে পূর্বোক্ত নির্দেশনা অনুযায়ী আসন গ্রহণ করুন। এরপর অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে আলোচকদ্বয়কে পরিচিত করিয়ে নিম্নোক্ত নির্দেশনা দিন-</p> <ol style="list-style-type: none"> আমার বামপাশে যিনি বসেছেন, তিনি একজন নারী শ্রমিক পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলে যে সকল দায়িত্ব-কর্তব্য পালন করেন, তা নিয়ে আলোচনা করবেন এবং ডান পাশে যিনি বসেছেন, তিনি একজন নারী শ্রমিকের প্রতি তার পরিবার, 	০:৫০ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		<p>সমাজ ও কর্মস্থলে কি ধরনের মনোভাব পোষণ করে সে বিষয়টি তুলে ধরে আলোচনা করবেন।</p> <p>২. একজন করে আলোচনা শেষ করার পর এ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের বক্তব্য শোনা হবে। বক্তব্যের প্রেক্ষিতে কেউ যদি কোনো বিষয় আলোচনা করতে চান, তাহলে তাকে হাত তুলতে হবে। যিনি হাত তুলবেন তাকে আলোচনার সুযোগ দেওয়া হবে।</p> <p>এরপর প্রথমে বাম পাশের আলোচককে তার বক্তব্য উপস্থাপন করতে বলুন। তিনি সকলকে শুভেচ্ছা জানিয়ে তার বক্তব্য শুরু করবেন। তার বক্তব্য প্রদানকালে প্রয়োজনীয় নোট নিন (সঞ্চালক)। বক্তব্য শেষ হলে তার বক্তব্যের চৌম্বক অংশ নিজে বলুন এবং এ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের আলোচনার আহবান জানান। একইভাবে ডানপাশের আলোচককে তার জন্য নির্ধারিত বিষয়ে আলোচনার আহবান জানান এবং একইভাবে অংশগ্রহণকারীদেরকেও আলোচনায় অংশ নিতে বলুন।</p> <p>এবার আলোচকদ্বয় ও অংশগ্রহণকারীদের শুভেচ্ছা জানিয়ে এই ধাপের কাজ শেষ করুন।</p> <p style="text-align: center;"><u>সহায়কের জন্য বিশেষ নির্দেশনা</u></p> <p>এই আলোচনা পর্বটি শুরুর আগে, নির্বাচিত অংশগ্রহণকারীদ্বয়কে আলোচনার জন্য প্রস্তুত করতে সহায়তা করুন। এক্ষেত্রে আগেই তাদের পড়ার জন্য পাঠোপকরণের নির্দিষ্ট অংশটি তাদের সরবরাহ করা যেতে পারে।</p> <p>ধাপ-৩</p> <p>সবশেষে আলোচ্য বিষয়ে নিজের মতামত যুক্ত করে একটি সংক্ষিপ্ত বিবৃতি দিন। প্রয়োজনে পাঠোপকরণে বর্ণিত বিষয়ের আলোকে পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড উপস্থাপন করেও আলোচনা করা যেতে পারে।</p>	
অধিবেশন মূল্যায়ন	আলোচ্য বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের শিখন যাচাই শেষে সকলকে ধন্যবাদ দিন এবং পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।	০:১০ ঘণ্টা	

সংযুক্ত-২:১: অনুশীলনের জন্য ওয়ার্কশিট

একজন নারী ভিন্ন ভিন্ন স্থানে যেমন- পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলে সময়ে ভিন্ন ভিন্ন ভূমিকা রাখে এবং তার ওপর ভিত্তি করেই তার পরিচয় নির্ধারিত হয়। অর্থাৎ কখনও সম্পর্কের বিচারে, কখনও পেশা ও ক্ষমতার বিচারে, আবার কখনও সামাজিক অবস্থান বিবেচনায় একজন নারী নিজের এবং অন্যের কাছে পরিচিতি পায়। আবার এই ভিন্ন ভিন্ন পরিচয়ের জায়গা এবং প্রয়োজন থেকে নারীর চাওয়ারও ভিন্নতা রয়েছে। নিচের আলোচনায় নারী হিসেবে আমাদের পরিচয় ও চাওয়াগুলোকে চিহ্নিত করা হলো-

আমি কে?

- সম্পর্কের বিবেচনায় নারীর পরিচিতি: যেমন-
 - মা, স্ত্রী, বোন, মেয়ে
 -
 -
 -
- পেশা ও ক্ষমতা বিবেচনায় নারীর পরিচিতি: যেমন-
 - নারী শ্রমিক
 - কর্মজীবী নারী
 -
 -
 -

বর্তমানে নিজের অবস্থান অর্থাৎ নিজের পেশাগত প্রেক্ষাপট বিবেচনায় নিজেকে নিজের কাছে কি মনে হয়? বা নিজের কাছে কি হিসেবে পরিচিত? যেমন-

- শ্রমিক
- ক্ষমতাহীন মানুষ
-
-
-

- আমার চাওয়া

পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলের কাছে আমার চাওয়াগুলো কি কি বা আমি তাদের কাছে কি চাই? যেমন-

- কোনোভাবে বেঁচে থাকলেই হলো •
- •
- •
- •
- •

- আমার সমস্যা ও সম্ভাবনা

প্রত্যেকটি মানুষেরই সমস্যা ও সম্ভাবনা রয়েছে। যেগুলো তার সুখ ও দুঃখ সৃষ্টির জন্য ভূমিকা পালন করে থাকে। আমরা এবার আমাদের সমস্যা ও সম্ভাবনাগুলোকে চিহ্নিত করবো-

■ সমস্যা যেমন-

- ভাগ্যের ওপর নির্ভরশীলতা (কিছুই করার নেই) •
- সবসময় কষ্ট পাই •
- •
- •
- •

■ সম্ভাবনা যেমন-

- দক্ষ ও অভিজ্ঞ শ্রমিকের স্বীকৃতি আছে •
- উপার্জনের ক্ষমতা ও সুযোগ আছে •
- •
- •
- •

উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ- -

- নারী পুরুষ সম্পর্ক চিহ্নিত করতে পারবেন;
- সেক্স ও নারী পুরুষের সম্পর্কের তুলনামূলক আলোচনা করতে পারবেন; এবং
- নারী-পুরুষ বিষয়ক সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি সম্পর্কে বলতে পারবেন।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

অনুশীলন, প্রশ্নোত্তর, প্রদর্শন ও আলোচনা

প্রয়োজনীয় উপকরণ:

ভিপকার্ড ও মার্কার, ভিপবোর্ড ও পুশ পিন এবং হ্যান্ডআউট।

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
নারী পুরুষ সম্পর্ক	নারী পুরুষ সম্পর্ক	<p>ধাপ-১</p> <p>অধিবেশনের শিরোনাম এবং উদ্দেশ্য সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের অবহিত করে 'নারী পুরুষ সম্পর্ক' বিষয়ে তাদের ধারণা যাচাই করুন। এরপর অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যেককে 'নারী ও পুরুষের মধ্যকার সামাজিক ও সাংস্কৃতিক ভূমিকার প্রতিফলন সম্বলিত' ছবি বা চিত্র কমপক্ষে একটি করে সরবরাহ করুন। এরপর সংযুক্ত-৩.১ এর ছবিগুলো সমাজের দৃষ্টিভঙ্গি বিবেচনায়, পুরুষ এবং নারীর ভিত্তিতে ভাগ করে বোর্ডে অথবা দেয়ালে লাগাতে বলুন। এ সময় কোনো ছবি যদি তাদের বিবেচনায় নারী এবং পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয়, তাহলে সেটি পৃথক করে লাগাতে বলুন অথবা নারী ও পুরুষের মধ্যবর্তী স্থানে লাগাতে বলুন।</p> <p>ধাপ-২</p> <p>এবার অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে বলুন, আমরা যে ছবিগুলো নারী ও পুরুষভেদে লাগিয়েছি, সেগুলোর মধ্যে এমন কোনো ভূমিকা কি আছে, যেগুলো নারী এবং পুরুষ উভয়েই করতে পারে? তাদের মতামত জেনে নিয়ে অংশগ্রহণকারীদের সহায়তায় আলোচনা করে নারী ও পুরুষ উভয়েই যে কাজগুলো করতে পারে, সেগুলো একত্রিত করুন এবং যেগুলো একত্র করা যাবে না, সেগুলোকে 'নারীপুরুষের মধ্যকার প্রাকৃতিক পার্থক্য যা পরিবর্তন করা সম্ভব নয়'- এই বলে পৃথকভাবেই চিহ্নিত করুন। সবশেষে পাঠোপকরণের সহায়তায় নারী পুরুষের সম্পর্কের ধারণাটি স্পষ্ট করুন।</p> <p>ধাপ-৩</p> <p>এবার পূর্ববর্তী ধাপে চিহ্নিত নারী ও পুরুষের প্রাকৃতিক পার্থক্যগুলো সম্পর্কে আলোকপাত করে নারী পুরুষ সম্পর্ক এবং সেক্স-এর তুলনামূলক</p>	০:৩৫ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		<p>আলোচনা করুন। প্রয়োজনে পাঠোপকরণের সহায়তা নিন এবং পরবর্তী ধাপের আলোচনায় প্রবেশ করুন।</p> <p>ধাপ-৪</p> <p>এবার অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করুন, ‘নারী ও পুরুষের বাইরে আমাদের সমাজে আর কোনো মানবসন্তান আছে কি? যদি থাকে তারা কারা? তাদের সম্পর্কে আমরা কেমন মনোভাব পোষণ করি?’ অংশগ্রহণকারীদের মতামত জেনে নিয়ে, তৃতীয় লিঙ্গ সম্পর্কিত ধারণাটি স্পষ্ট করুন।</p>	
	নারী পুরুষ বৈষম্য	<p>ধাপ-১</p> <p>নারী পুরুষের বৈষম্য সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা যাচাই করে হ্যান্ডআউটের আলোকে ‘নারী পুরুষ বৈষম্য’ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা স্পষ্ট করুন। এরপর নারী ও পুরুষ সম্পর্কে সামাজিক মনোভাব কেমন কিংবা নারী ও পুরুষকে কিভাবে দেখা হয়? প্রশ্নের মাধ্যমে আলোচনা শুরু করুন। প্রয়োজনে হ্যান্ডআউটে বর্ণিত ‘নারী পুরুষ বিষয়ে সামাজিক মনোভাব’ শীর্ষক বিষয়টি পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড প্রদর্শন করে অংশগ্রহণকারীদের সহায়তায় আলোচনা করুন।</p> <p>এরপর সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।</p>	০:১৫ ঘণ্টা
অধিবেশন মূল্যায়ন		আলোচ্য বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের শিখন যাচাই শেষে সকলকে ধন্যবাদ দিন এবং পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।	০:১০ ঘণ্টা

বিষয়: নারীর প্রতি বৈষম্য : কর্মপরিবেশ বিশ্লেষণ

সময়- ২:০০ ঘণ্টা

উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ- -

- কর্মস্থলে নারীর প্রতি বিদ্যমান বৈষম্যসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন; এবং
- বৈষম্যমুক্ত কর্মস্থল প্রতিষ্ঠায় করণীয়সমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

মুক্তচিন্তা, অভিজ্ঞতা ভিত্তিক শিখন, চক এন্ড টক এবং প্রদর্শন ও আলোচনা

প্রয়োজনীয় উপকরণ:

হোয়াইট বোর্ড ও বোর্ড মার্কার, পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর/ভিপিবোর্ড ও পুশ পিন/মাসকিং টেপ এবং হ্যান্ডআউট

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
নারীর প্রতি বৈষম্য : কর্মপরিবেশ বিশ্লেষণ	নারীর প্রতি বৈষম্য	অধিবেশনের শিরোনাম এবং উদ্দেশ্য সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের অবহিত করে 'নারীর প্রতি বৈষম্য বলতে কি বুঝায়?'- এ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা যাচাই করুন। পরে পাঠোপকরণে বর্ণিত 'নারীর প্রতি বৈষম্য' সম্পর্কিত আলোচনার মাধ্যমে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা স্পষ্ট করুন।	০:১৫ ঘণ্টা
	কর্মপরিবেশের বাস্তবতা: কেমন আছে নারী শ্রমিক	অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে ৩/৪ জনকে নির্বাচন করে তাদেরকে পর্যায়ক্রমে 'কেমন আছে নারী শ্রমিক'- এ বিষয়ে তাদের অভিজ্ঞতা-উপলব্ধি বর্ণনা করতে বলুন। অভিজ্ঞতা বর্ণনাকালে যদি প্রয়োজন হয়, তাহলে কর্মস্থলে নারীর প্রতি যে সকল বৈষম্য বিদ্যমান রয়েছে, সেগুলো যেমন- কর্মস্থলের নিরাপত্তাহীনতা এবং কর্মস্থলের বঞ্চণার ক্ষেত্রসমূহ আলোচনায় উঠে আসে সেদিকে মনোযোগ দিন। প্রয়োজনে অভিজ্ঞতা বর্ণনাকালে আলোচনার সুবিধার জন্য সূত্র ধরিয়ে দিন এবং বর্ণিত অভিজ্ঞতা থেকে প্রয়োজনীয় নোট নিন। নির্বাচিত অংশগ্রহণকারীদের অভিজ্ঞতা বর্ণনা শেষে, গৃহীত নোট এবং পাঠোপকরণে বর্ণিত 'কর্মপরিবেশ বাস্তবতা: কেমন আছে নারী শ্রমিক?' শীর্ষক বিষয়ের আলোকে আপনার পর্যবেক্ষণ তুলে ধরুন। প্রয়োজনে পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইডের সাহায্যে আলোচ্য বিষয় উপস্থাপন করে আলোচনা করা যেতে পারে। এরপর পরবর্তী ধাপের আলোচনায় প্রবেশ করুন।	০:২৫ ঘণ্টা
	কর্মপরিবেশের প্রত্যাশিত মান: কেমন কর্মস্থল চাই	ধাপ-১ পূর্ববর্তী ধাপের আলোচনার সাথে সংযোগ ঘটিয়ে আলোচনার সূত্রপাত করুন এবং অংশগ্রহণকারীদের কাছে জানতে চান, 'আমরা কেমন কর্মস্থল চাই?' তাদের মতামত থেকে নির্বাচিত বিষয়গুলো পয়েন্ট আকারে বোর্ডে লিখুন। এরপর তাদের প্রত্যাশার সাথে সমন্বয় করে একে একে ১) শ্রম	১:১০ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		<p>আইন অনুসরণ (আইনে বর্ণিত সুবিধাবলী সংক্ষিপ্ত পরিসরে আলোচনায় নিয়ে আসা), ২) শ্রমিক নিরাপত্তা, ৩) জীবন-যাপনের উপযুক্ত মজুরী, ৪) কল্যাণমূলক উদ্যোগের সম্প্রসারণ, ৫) শরীর ও সম্মানের অধিকার, ৬) সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়ায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ, ৭) বৈষম্যমুক্ত কর্মস্থল গড়ে তোলা এবং ৮) উৎপাদন (প্রোডাকশন বিভাগ) বিভাগের চাপিয়ে দেওয়া সিদ্ধান্ত নয় যৌক্তিক সিদ্ধান্ত বাস্তবায়ন বিষয়গুলো আলোচনায় তুলে আনুন (সময়: ১০ মিনিট)</p> <p>ধাপ-২</p> <p>এবার অংশগ্রহণকারীদের ৪টি সংখ্যাদলে ভাগ করে, পাঠোপকরণে বর্ণিত 'কর্মপরিবেশের প্রত্যাশিত মান: কেমন কর্মস্থল চাই' শীর্ষক আলোচনায় বর্ণিত 'শ্রম আইন অনুসরণ' অংশে বর্ণিত আলোচনাটি নিম্নোক্তভাবে দলভিত্তিক বণ্টন করুন এবং নিম্নোক্ত নির্দেশনা দিন-</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ দল-১: শ্রম আইন অনুসরণ 'ক ও খ' অংশ ▪ দল-২: শ্রম আইন অনুসরণ 'গ ও ঘ' অংশ ▪ দল-৩: শ্রম আইন অনুসরণ 'ঙ' অংশ ▪ দল-৪: শ্রম আইন অনুসরণ 'চ ও ছ' অংশ <p>নির্দেশনা</p> <ol style="list-style-type: none"> ১. প্রত্যেক দল থেকে একজন করে নেতা নির্বাচন করবেন; ২. দলভিত্তিক প্রাপ্ত আইনের বিষয়বলী সকলে মিলে আলোচনা করবেন; ৩. আলোচনা শেষে সংশ্লিষ্ট দল দলীয় উপস্থাপনার জন্য একটি পোস্টার তৈরি করবেন; ৪. দলনেতা নিজ দলের পক্ষে দলীয় আলোচনার ভিত্তিতে প্রস্তুত ফলাফল উপস্থাপন করবেন; ৫. উপস্থাপন শেষে অন্যান্য দলের মতামত জানতে চাইবেন। এ সময় কেউ কোনো প্রশ্ন করলে দলনেতা নিজে এবং অংশগ্রহণকারীদের সহায়তায় উত্তর দিবেন। প্রয়োজনে সহায়কের সহায়তা নিতে পারবেন; <p>দলীয় আলোচনা ও উপস্থাপনা তৈরি জন্য ১০ মিনিট এবং উপস্থাপনার জন্য প্রত্যেক দল ৫ মিনিট করে সময় পাবেন।</p> <p>প্রতিটি দলের উপস্থাপনা শেষে প্রয়োজনীয় মতামত দিন। তবে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা/মাতৃত্বকালীন ছুটি (শ্রম আইন অনুসরণ 'ঘ' অংশ), চাকুরী সমাপ্তির আইনগত পদ্ধতি অনুসরণপূর্বক পাওনা পরিশোধ করতে হবে (শ্রম আইন অনুসরণ 'ঙ' অংশ) এবং শ্রমিকের জন্য কল্যাণমূলক ব্যবস্থাগ্রহণ ও পালন করতে হবে (শ্রম আইন অনুসরণ 'চ' অংশ) অংশটি নিজে আলোচনা করে অংশগ্রহণকারীদের বুঝিয়ে দিন (সময়: ১৫ মিনিট)।</p> <p>ধাপ-৩</p> <p>এবার অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে বলুন, “এতক্ষণ আমরা শ্রম আইনে বর্ণিত বিষয়ে আলোচনা করেছি। কিন্তু কর্মস্থলের যথাযথ মান নিশ্চিত করার জন্য আরও কিছু বিষয় রয়েছে, যেগুলোও গুরুত্বপূর্ণ। এবার আমরা সেগুলো নিয়ে আলোচনা করবো”। এরপর পাঠোপকরণে বর্ণিত শ্রমিক নিরাপত্তা, জীবনযাপনের উপযুক্ত মজুরী, কল্যাণমূলক উদ্যোগের সম্প্রসারণ, শরীর ও সম্মানের নিরাপত্তা বিধান, কর্মস্থলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ, বৈষম্যমুক্ত কর্মস্থল গড়ে তোলা, উৎপাদন</p>	

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		বিভাগের (প্রোডাকশন বিভাগ) চাপিয়ে দেওয়া সিদ্ধান্ত নয়- যৌক্তিক সিদ্ধান্ত বাস্তবায়ন বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা স্পষ্ট করুন (সময়: ১৫ মিনিট)।	
অধিবেশন মূল্যায়ন		আলোচ্য বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের শিখন যাচাই শেষে সকলকে ধন্যবাদ দিন এবং পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।	০:১০ ঘণ্টা

বিষয়: নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি: ধারণা ও ফলাফল

সময়- ১:৩০ ঘণ্টা

উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ- -

- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি কাকে বলে এবং এর কারণ সম্পর্কে ব্যখ্যা করতে পারবেন;
- কর্মস্থল, রাস্তা, মার্কেট ও বসবাসস্থলে সংঘটিত যৌন হয়রানি ও সহিংসতার ধরনসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন; এবং
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ও ফলাফল সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

মুক্তচিন্তা, প্রদর্শন ও আলোচনা এবং ঘটনা বিশ্লেষণ, অভিজ্ঞতা বিনিময়

প্রয়োজনীয় উপকরণ:

হোয়াইট বোর্ড ও বোর্ড মার্কার, পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর/ভিপিবোর্ড ও পুশ পিন/মাসকিং টেপ এবং হ্যান্ডআউট

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ধারণা ও ফলাফল	নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ধারণা	<p>ধাপ-১</p> <p>অংশগ্রহণকারীদের অধিবেশনে স্বাগত জানিয়ে নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনার ছবি সম্বলিত সংযুক্ত-৫:১ ‘ছবি কথা বলে’ প্রদর্শন করুন এবং এখানকার প্রত্যেকটি ছবির বিপরীতে তাদের মতামত ও প্রতিক্রিয়া জানুন। ছবির দৃশ্যকে তারা কিভাবে দেখছেন বা এই ঘটনাগুলোকে তারা কি বলেন, সে সম্পর্কে আলোচনার মাধ্যমে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির আলোচনায় প্রবেশ করুন (সময়: ১৫ মিনিট)।</p> <p>বিশেষ নির্দেশনা: সংযুক্ত ছবিগুলো ইন্টারনেট থেকে সংগৃহীত। তবে দেশীয় ছবি (যদি থাকে) ব্যবহার করা যেতে পারে। প্রয়োজনে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রেক্ষাপটে ছবি আঁকিয়ে নিয়েও ব্যবহার করা যেতে পারে।</p> <p>ধাপ-২</p> <p>এবার উপরোক্ত ধাপের ছবি বিশ্লেষণে প্রাপ্ত মতামত থেকে ‘নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি’ বলতে অংশগ্রহণকারীরা কি ধারণা পোষণ করেন তা কয়েকজনের কাছ থেকে শুনুন। এরপর অংশগ্রহণকারীদের ৩টি সংখ্যা দলে ভাগ করে সংযুক্ত-৫:২ এর ৩টি ঘটনা সরবরাহ করুন। এরপর দলগুলোতে সরবরাহকৃত ঘটনাটি ভালো করে পড়তে বলুন এবং নিচে বর্ণিত প্রশ্নের উত্তর নির্দিষ্ট করার জন্য সহায়তা দিন। (সময়: ০৫ মিনিট)</p> <p>ধাপ-৩</p> <p>প্রতিটি দলে ঘটনাটি পড়া ও প্রশ্নের উত্তর নির্দিষ্ট হলে প্রত্যেক দল থেকে একজনকে প্রাপ্ত ঘটনাটি ও প্রশ্নের উত্তর বলতে বলুন। প্রতিটি দলের উপস্থাপনা শেষে অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে বলুন ‘এতক্ষণ আমরা যে</p>	০:৫০ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		ঘটনা এবং প্রশ্নগুলো শুনলাম, সে বিষয়ে কারো কোনো বক্তব্য আছে কিনা? থাকলে তা শুনুন। এ সময় প্রশ্নের উত্তরগুলো যাতে সুনির্দিষ্ট হয় সেদিকে বিশেষ মনোযোগ দিন। (সময়: ২০ মিনিট)	
		ধাপ-৪ এবার ছবি ও ঘটনা বিশ্লেষণে প্রাপ্ত সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ব্যাখ্যা এবং পাঠোপকরণে বর্ণিত 'নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ধারণা' অংশটি সমন্বয়পূর্বক আলোচনার মাধ্যমে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের ধারণাটি স্পষ্ট করুন। প্রয়োজনে পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড উপস্থাপন করে আলোচনা করা যেতে পারে। (সময়: ১০ মিনিট)	
	সহিংসতা ও যৌন হয়রানির কারণ ও ধরন	ধাপ-১ কোথায় কোথায় নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটে?— এ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জানুন। এরপর কেন এই ঘটনাগুলো ঘটে, সে বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে কমপক্ষে ২/৩ জনের বক্তব্য শুনুন। পরে পাঠোপকরণে বর্ণিত সহিংসতা ও যৌন হয়রানির কারণ বিষয়ক বর্ণনার আলোকে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা স্পষ্ট করুন। ধাপ-২ এবার কর্মস্থল, পরিবহন, যাতায়াতের রাস্তা ও মার্কেট এবং বসবাসের স্থলে কি ধরনের সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটে সে বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের মতামত নিন এবং বোর্ডে নোট করুন। প্রাপ্ত মতামত থেকে গৃহীত নোট এবং ঘটনা বিশ্লেষণে প্রাপ্ত তথ্য মিলিয়ে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ক্ষেত্র ও ধরন বিষয়ক আলোচনা করুন। সহায়কের জন্য নোট: সহিংসতার ও হয়রানির ধরনগুলো নির্ণয় করতে সংযুক্ত-১: ছবি কথা বলে-এর বিশ্লেষণ অংশগ্রহণকারীদের মনে করিয়ে দেওয়া যেতে পারে।	০:১৫ ঘণ্টা
	নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ফলাফল	ধাপ-১ সহিংসতা ও যৌন হয়রানির কারণে একজন নারীর ওপর কি ধরনের প্রভাব পড়তে পারে বা তার কি পরিণতি হতে পারে, সে বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের মতামত জানুন। এক্ষেত্রে পূর্বের ধাপে আলোচিত ৩টি ঘটনা মনে করে তার ভিত্তিতে পরিণতিগুলো চিহ্নিত করতে বলুন। পরে পাঠোপকরণে বর্ণিত 'নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ফলাফল' অংশে বর্ণিত বিষয়টি আলোচনায় তুলে আনুন। প্রয়োজনে পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড উপস্থাপন করে আলোচনা করা যেতে পারে। ধাপ-২ সবশেষে 'সংযুক্ত-৫:৩ এর থামুন' শীর্ষক ছবি দুটি প্রদর্শন করে ছবি দুটি বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের মতামত নিয়ে বলুন, সকল প্রকার সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বন্ধ করুন এবং আমরা এ জন্য কাজ করবো। এরপর সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।	০:১৫ ঘণ্টা
অধিবেশন মূল্যায়ন		আলোচ্য বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের শিখন যাচাই শেষে সকলকে ধন্যবাদ দিন এবং পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।	০:১০ ঘণ্টা















ঘটনা-১: “আমার আর চাকুরী করা হলো না, বের হয়ে আসলাম”

রাত আনুমানিক ১১টা হবে, আমাদের ওভার টাইম চলছিলো। ফ্লোর ম্যানেজার আমাকে কাজ বন্ধ করে তার রুমে ডাকে এবং বলে- ‘আমার একটি ফোঁড়া হয়েছে, এটা দেখে পরিস্কার করে দাও’। আমি যেহেতু ফাস্ট এইড টিমের সদস্য সেজন্য আমি এসব কাজ করতে পারি। প্রায় ১ ঘণ্টা সময় নিয়ে ফোঁড়াটি পরিস্কার করে দেই। এ সময় সেখানে এডমিন অফিসারও ছিলো। তারা আমার জীবনের গল্প শোনে। রাত যখন ১২টা বা সোয়া বারোটা হবে, তখন ফ্লোর ম্যানেজার বলে-, ‘আমার সাথে যাবি? ভালো খাবার পাবি, এমনভাবে যাবো যে, কেউ দেখবে না-জানবেও না। সেইফে যাবো-আসবো। কোনো ভয় নেই’। আমি বলি আমার স্বামী বাস কাউন্টারে চাকুরী করে, তাকে সবাই চেনে-জানে। তাছাড়া আমি কোনো খারাপ কাজ করবো না- এই বলে রুম থেকে বের হয়ে আসি। এরপর সে আমাকে কয়েক বার বলেছে- ‘তুই আমার সাথে এমন ব্যবহার করিস! আমি যারে চাই তারে নিয়েই ছাড়ি’। সে আমাকে দেখলেই বলে- ‘শুধু দেখেই গেলাম, খেতে পারলাম না’!! এরপরও সে আমাকে নানা ভাবে দুর্বল করতে চেয়েছে, আমার দিকে তাকিয়ে হাসে, পাশ দিয়ে যাওয়া সময় শরীর ছুঁয়ে যায়, কাজ নিয়ে কথা বলার সময় হাত ধরে, পিঠে-ঘাড় হাত দেয়, বুকের দিকে তাকিয়ে থাকে, ইশারা-ইঙ্গিতে কথা বলে।

একসময় যখন সে দেখলো যে, আমি তার কথা শুনবো না, তখন সে আমার সাথে খারাপ ব্যবহার করা শুরু করে। কোনো কারণ ছাড়াই আমার সাথে দুঃব্যবহার করে। সবসময়ই আমার কাজের ভুল ধরার চেষ্টা করে, গালিগালাজ করে। আমি বুঝতে পারি কেন সে এমন করছে। কিন্তু আমি চুপ করে থাকি, প্রতিবাদ করিনা। এক পর্যায়ে সে পরিস্কার করে বলে- ‘এখানে চাকুরী করলে তার দাবী মেটাতে হবে অন্যথায় চাকুরী থাকবে না’। এরপরও আমি মুখ বুজে সহ্য করতে থাকি।

যখন কোনো কিছুতেই তার উদ্দেশ্য সফল হচ্ছে না তখন সে সুযোগ খুঁজতে থাকে, আমাকে বের করে দেওয়ার। এভাবে চলতে চলতে একদিন এক মেয়েকে বিনা কারণেই বের করে দেয়, আমি এর প্রতিবাদ করলে, ফ্লোর ম্যানেজার আমার কাজ বন্ধ করে দেয়, সে আমাকে বলে- ‘তুই কাজ রাখ’। ফ্লোর ম্যানেজারের খারাপ ব্যবহার ও কাজ বন্ধ করার বিষয়টি অ্যাডমিন অফিসারকে জানালে, তিনি বলেন ‘চুপপাপ থাকবি এবং কাজ করবি’। কিছুক্ষণ পর ফ্লোর ম্যানেজার আরও কয়েকজন মেয়েসহ আমাকে তার রুমে ডেকে নিয়ে, আমি কি বলেছি তা জানতে চায়। আমি কথা বলতে শুরু করলে তিনি বলেন, ‘কথা বলবি না শালী, কলিজা ছিড়ে ফেলবো, কার সামনে দাঁড়ায় কথা বলিস’। তখনই সে এডমিনে ফোন করে বলে, মেয়েটিকে দিয়ে আমার চলবে না, একে বের করে দেন’।

আমি এডমিনে গিয়ে কথা বললে, তারা বলেন, ‘আমাদের কোনো ক্ষমতা নেই। প্রোডাকশনের লোক যা বলবে, তাই করতে হবে’। আমার আর চাকুরী করা হলো না, বের হয়ে আসলাম। শুধু আমার বেলায় নয়, সকল নারী শ্রমিকের সাথেই এমনটি ঘটে। কিন্তু ফ্লোর ম্যানেজারের কিছুই হয় না।

প্রশ্ন: ১) মেয়েটির সাথে কি ঘটেছে এবং কিভাবে ঘটেছে? ২) এগুলো কি হয়রানির মধ্যে পড়ে? ৩) এগুলো কি ধরনের হয়রানি বলে মনে করেন এবং কেন তা মনে করেন? ৪) আমাদের কর্মস্থলে কি এমন ঘটনা ঘটে এবং আমরা কি এর প্রতিকার চাই? ৪) এই ঘটনার কি ফলাফল হলো?

ঘটনা-২: “এভাবেই চলছে আমার জীবন-চাকুরী এবং এভাবেই চলবে, আমি জানি”

দেড় বছর আগে এখানে একটি কারখানায় হেলপার হিসেবে চাকুরী নেই এবং কিছু দিন কাজ করার পর চাকুরী ছেড়ে দেই। আবার চাকুরী খুঁজতে থাকি। কিন্তু নতুন চাকুরী না পাওয়ায় আবারও সেই কারখানায়ই চাকুরীর জন্য যাই। এখানে যাওয়ার পর, ওয়াল্টার সেকশনের সুপারভাইজার আমাকে পিএম-এর কাছে নিয়ে যায়। কিন্তু আমি না বলে চাকুরী ছেড়ে দেওয়ায়, তারা আমাকে কাজে নিতে চায় না। পরে সুপারভাইজারের অনুরোধে তার সেকশনেই অপারেটর পদে ৬২০০/- টাকা মজুরীতে আমার চাকুরী হলে, আমি কাজে যোগদান করি।

এখানে যোগদানের পর থেকে সুপারভাইজার আমার সাথে ইয়ার্কি-ফাজলামি শুরু করে। আজ-বাজে গল্প বলে, মেয়েদের শরীর নিয়ে কথা বলে, এক পর্যায়ে সে আমাকে খারাপ প্রস্তাব দেয়। আমি বলি- ‘তাই আপনি আমার বাবার বয়সি, আপনি কেন আমার সাথে এমন করেন?’ সুপারভাইজার বলে- ‘আমার মন চায়, তোমার সাথে থাকতে’। তার কথায় কান্না পায়, আমি ভয় পাই। পরে বিষয়টি পিএমকে জানালে সে বলে- ‘আমি যে কিছু বলবো, এতে আমার যদি ক্ষতি হয়, কে দেখবে?’ তখন আমি ওয়াল্টার সেকশন থেকে আমাকে লাইনে বদলি করার জন্য অনুরোধ করি। পিএম আমাকে লাইনে দিলেও সুপারভাইজার আমাকে ছাড়তে চায়নি। দুইমাস লাইনে কাজ করার পর সুপারভাইজার আবার আমাকে তার সেকশনে নেওয়ার জন্য পিএমকে ধরে।

লাইনে কাজ করায় আমি আরও কাজ শিখেছি। এখন আমি সিনিয়র অপারেটরের কাজ করতে পারি। এ জন্য একদিন বেতন বাড়ানোর জন্য পিএম-কে অনুরোধ করি, কিন্তু তিনি বেতন না বাড়ানোয় আমি রিজাইন দেই। এ সময় পিএম সুপারভাইজারকে ডেকে নিয়ে যায়। সেখান থেকে ফিরে এসে সুপারভাইজার আমাকে অকথ্য ভাষায় গালি-গালাজ করে। এরপর আবার আমাকে ওয়াল্টার সেকশনে দেওয়া হয়। আমার রিজাইন পাশ হলেও তা পরে ছিড়ে ফেলে। আমি সেখান থেকে বের হতে পারিনি। পরে একদিন পিএম এসে আমাকে বেতন বাড়ানোর দরখাস্ত দিতে বলে। আমি দেই কিন্তু কোনো লাভ হয় না। একদিন সুপারভাইজার এসে বলে- ‘আমি যা বলি তা শুনলে তোর বেতন বাড়ানো হবে’।

সুপারভাইজার ডাকলে কিংবা আমার কাছে আসলেই কথা বলতে বলতে আমার হাত ধরে, পিঠে হাত দেয়, চেয়ার থেকে গদি (ফোম) ফেলে দেয় এবং আমি উপর হয়ে তুলতে গেলে খারাপ ভাবে তাকায়। প্রতিবাদ করলে সে বলে- ‘তোমার সব সমস্যা শেষ হবে, তুই আমার কথা শোন’। সে মোবাইলে আমার ছবি তোলে, বিভিন্ন নেকেট ছবিতে আমার মাথা লাগিয়ে আমাকে ডেকে দেখায় এবং বলে এগুলো নেটে ছেড়ে দিবে- আমি ভয়ে কঁকড়ে যাই। প্রতিবাদ করলে আমাকে ছমকি দেয়, বলে- ‘এখান থেকে কোনোদিনই চাকুরী ছাড়তে পারবি না, ছাড়লেও অন্য জায়গায় চাকুরী করতে দিব না। তার চাইতে তুই আমার কথা শোন, তোরই ভালো হবে। আমি তোর গোলাম হয়ে থাকবো, সব পাবি, শুধু আমার কথা শোন। তা না হলে তোর কষ্টের শেষ থাকবে না’। এভাবেই চলছে আমার জীবন-চাকুরী এবং এভাবেই চলবে, আমি জানি।

প্রশ্ন: ১) মেয়েটির সাথে কি ঘটেছে এবং কিভাবে ঘটেছে? ২) এগুলো কি হয়রানির মধ্যে পড়ে? ৩) এগুলো কি ধরনের হয়রানি বলে মনে করেন এবং কেন তা মনে করেন? ৪) আমাদের কর্মস্থলে কি এমন ঘটনা ঘটে এবং আমরা কি এর প্রতিকার চাই? ৪) এই ঘটনার কি ফলাফল হলো?

ঘটনা-৩: “কাউরে কিছু কইলে এই ভিডিও ফাঁস কইরা দিমু”

প্রতিদিনই কাজ শেষে অন্ধকার রাস্তা দিয়া হাইটা যখন বাসায় ফিরি, তখন গাটা কেমন জানি ছমছম করে। অর্ধেক রাস্তা পারভীন আপার সাথে গল্প করতে করতে কখন যে শ্যাঘ হইয়া যায়, টের পাইনা। পারভীন আপার বাড়ি পার হওয়ার পর চারদিক থিকা ভয় আমারে ঘিরা ধরে। মনে হয় অন্ধকার থিকা কেউ আইসা আমার গলাটা টিপা ধরবো। কি করণম ওভার টাইম নাকরলে তো চাকরী থাকবো না আবার চাকরী না করলেই বা খামু কি।

৫ জনের সংসারে কামাই আমার একার। আসুস্থ বাবা, মা আর ছোট দুই ভাইবোনের সংসারে আর কোনো কামাইদার নাই। গ্রাম থিকা চইলা আইছি অনেক দিন। বাবা অসুস্থ হইয়া বিছানায় পড়লে তার চিকিৎসার জন্য গ্রামের জমি-জমা সব বিক্রি কইরা ৩ বছর আগে কাজের জন্য আমরা সবাই আশুলিয়ায় আইসা উঠি। আমি গার্মেন্টে কাম পাই। হেই থেইকাই গার্মেন্টে কাম করতাছি। এই তিন বছরে এলাকার অনেকের সাথেই আমার চিনা-পরিচয় হইছে। প্রতিদিন সকাল ছয়টায় কামে বাইর হই আর ফিরি রাত নয়টায়। ফ্যান্টারির শিপমেন্ট থাকলে ফিরতে অনেক রাত হয়। কিন্তু ফিরনের সময় রাস্তায় না থাকে গাড়ি, না থাকে রিক্সা, না থাকে মানুষ।

সেই দিন ফ্যান্টারি দেড়িতে ছুটি হইছে। পারভীন আপা তার বাসায় ঢুকনের পর আমি ভয়ে ভয়ে অন্ধকারে হাঁটতেছিলাম। হঠাৎ মনে হলো, আমার পিছন পিছন কেউ আসতাছে। খুব ভয় পাইতাছি আর শরীরের সব শক্তি দিয়া জোরে হাঁটা শুরু করছি। এমন সময় গুনলাম, পিছন থেকে কেউ কইতাছে— ‘ওই খাড়া, খাড়া কইতাছি’। হেরপর পরই একজন দৌড়াইয়া আইসা পিছন থিকা মুখটা চাইপা ধণ্ডে, আর দুইজন আমরে চ্যাংদোলা কইরা রাস্তা থিকা অন্ধকারের দিকে নিয়া যায়, আমি কিছুই দেখবার পাই না।

কিছুক্ষণ পর আলোর ভিতর ঢুকলাম দেখলাম আমি একটা ঘরের ভিতর। সেখানেই ওই তিনজনই। আমার চোখে খুব আলো লাগতে ছিলো, তাকাইতে পারতেছিলাম না। এ সময় তিনজনের একজন আমার দিকে আগাইয়া আসতেই আমি বুঝলাম আমার সাথে কি হইবো। আমি আমার সব শক্তি দিয়ে চিৎকার করার চেষ্টা করেও পারলাম না, এগিয়ে আসা লোকটা আমার মুখ তখন চাইপা ধরছে। এক এক কইরা তিনজনই আমারে নির্যাতন করলো আবার সেই নির্যাতন তারা মোবাইলেও সবকিছু ভিডিও করলো। হেরপর আমারে ছাইড়া দিলো, কইলো ‘কাউরে কিছু কইলে এই ভিডিও ফাঁস কইরা দিমু’।

প্রশ্ন: ১) মেয়েটির সাথে কি ঘটেছে এবং কিভাবে ঘটেছে? ২) এই ঘটনাটিকে কি বলবেন? ৩) কর্মজীবী নারী শ্রমিকের সাথে কি এমন ঘটনা ঘটে এবং আমরা কি এর প্রতিকার চাই? ৪) এই ঘটনার কি ফলাফল হলো?





উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ- -

- মনোসামাজিক বঞ্চণা ও সঙ্কটের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- কর্মস্থলে নারীর মনোসামাজিক বঞ্চণার কারণসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন;
- মনোসামাজিক সঙ্কটসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন; এবং
- মনোসামাজিক সঙ্কট নিরসনে করণীয়সমূহ নির্ণয় করতে পারবেন।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

মুক্তচিন্তা, বক্তৃতালাচনা এবং প্রদর্শন ও আলোচনা

প্রয়োজনীয় উপকরণ:

স্লাইড/পোস্টার, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর/হোয়াইট বোর্ড এবং হ্যান্ডআউট।

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
মনোসামাজিক বঞ্চণা ও সঙ্কট	মনোসামাজিক বঞ্চণা ও সঙ্কট	<p>ধাপ-১</p> <p>অংশগ্রহণকারীদের অধিবেশনে স্বাগত জানিয়ে পূর্ববর্তী অধিবেশনের বিষয়বস্তুর সাথে সংযোগ ঘটিয়ে আলোচনায় প্রবেশ করুন।</p> <p>ধাপ-২</p> <p>এবার বোর্ডে “মনোসামাজিক” শব্দটি লিখে অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে প্রশ্ন করুন, এখানে কয়টি শব্দ যুক্ত আছে? কিংবা “মনোসামাজিক” শব্দটি শুনলে আমাদের কাছে কি মনে হয়? তাদের বক্তব্য শুনুন। এরপর অংশগ্রহণকারীদের সহায়তায় বঞ্চণা ও সঙ্কট শব্দ দুটি আলোচনা করে “মনোসামাজিক বঞ্চণা ও সঙ্কট”- বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা স্পষ্ট করুন। প্রয়োজনে পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড উপস্থাপন করে আলোচনা করা যেতে পারে।</p> <p>ধাপ-৩</p> <p>এবার অংশগ্রহণকারীদের কাছে জানতে চান- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনায় একজন নারীর ওপর কি ধরনের প্রভাব পড়ে? তাদের মতামতগুলো শুনে নিন এবং প্রয়োজনে নিজেও মতামত দিন। এরপর “কিভাবে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি মানসিক ও সামাজিক ক্ষেত্রে বঞ্চণা ও সঙ্কট তৈরি করে” বিষয়টি আলোচনার জন্য অংশগ্রহণকারীদের কাছ থেকে প্রাপ্ত পয়েন্টগুলোর আলোকে আলোচনা করুন। অংশগ্রহণকারীদের ধারণা স্পষ্ট করতে পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড উপস্থাপন করে আলোচনা করুন।</p>	০:১৫ ঘণ্টা
	কর্মস্থলে নারীর মনোসামাজিক বঞ্চণা	<p>“যৌন হয়রানির ঘটনা আমাদের মনোসামাজিক সমস্যা তৈরি করে, এ বিষয়টি আমরা আলোচনা করেছি। কিন্তু কর্মস্থলে কোনো বিষয়কি আমাদের মনোসামাজিক সমস্যা তৈরি করে?”- উল্লেখ করে</p>	০:১০ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		অংশগ্রহণকারীদের মতামত নিন। এ সময় পাঠোপকরণে বর্ণিত “কর্মস্থলে নারীর মনোসামাজিক বঞ্চনা” শীর্ষক আলোচনায় বর্ণিত সমস্যাগুলো অংশগ্রহণকারীদের সহায়তায় বের করে আনুন। পরে পূর্বে প্রস্তুতকৃত ভিডিওর সাহায্যে সমস্যাগুলো প্রশিক্ষণ কক্ষের দেওয়ালে লাগিয়ে দিন।	
	নারীর মনোসামাজিক সঙ্কট ও সঙ্কট নিরসনে করণীয়সমূহ	<p>ধাপ-১</p> <p>অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে বলুন- “যখন একজন নারী তার মনে কষ্ট পায় এবং প্রতিনিয়তই সেই কষ্ট সহ্য করে টিকে থাকার চেষ্টা করে কিংবা টিকে থাকতে চায় কিংবা কষ্টের মধ্যেই জীবনযাপন করতে থাকে বা জীবনযাপনে বাধ্য হয়, তখন তার মানসিক ও শারীরিক অবস্থায় কি কোনো পরিবর্তন লক্ষ্য করা যায়?” এরপর অংশগ্রহণকারীদের “হ্যাঁ” সূচক মন্তব্য পাওয়ার জন্য কিছুটা সময় নিন। এবার “হ্যাঁ” সূচক মন্তব্য নিয়ে অংশগ্রহণকারীদের কাছে প্রশ্ন করুন- “আমরা কি এমন কোনো নারীর সম্পর্কে জানি, যিনি মানসিক কষ্ট বা যন্ত্রণার শিকার হয়েছেন?” সংক্ষেপে ১/২টি ঘটনা বলার জন্য অনুরোধ করুন।</p> <p>ঘটনা বর্ণনাকালে “ঐ নারীর আচরণে দৃশ্যমান অসঙ্গতিগুলোকে” চিহ্নিত করুন। এরপর অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে ৩/৪ জনকে নির্বাচন করে বর্ণিত ঘটনায় প্রকাশিত আচরণ, যা আপনি (সহায়ক) চিহ্নিত করেছেন, সেগুলো অভিনয়ের মাধ্যমে ফুটিয়ে তোলার জন্য অনুরোধ করুন এবং এই ভূমিকাভিনয়ের জন্য তাদের সহায়তা করুন।</p> <p>ভূমিকাভিনয় শেষে অভিনয়কারীদের ধন্যবাদ জানিয়ে, অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে নিম্নোক্ত প্রশ্ন করে আলোচনা করুন-</p> <ol style="list-style-type: none"> ১. আমরা এতক্ষণ কি কি দেখলাম? ২. এখানে কি কি ঘটেছে? ৩. এ ধরনের ক্ষেত্রে এর বাইরেও কি নারীর ওপর অন্য কোনো প্রভাব পড়তে পারে? <p>অংশগ্রহণকারীদের সহায়তায় প্রশ্নগুলোর সমাধান শেষে পাঠোপকরণে বর্ণিত “নারীর মনোসামাজিক সঙ্কটসমূহ” শীর্ষক বিষয়বস্তু পোস্টার/স্লাইডের সাহায্যে প্রদর্শনপূর্বক আলোচনা করুন। এরপর পরবর্তী আলোচনায় প্রবেশ করুন।</p> <p>ধাপ-২</p> <p>উপরোক্ত আলোচনায় যে সকল সমস্যা চিহ্নিত করা হয়েছে সেগুলো নিরসনে কি কি করা উচিত বলে অংশগ্রহণকারীগণ মনে করেন- সে বিষয়ে তাদের মতামত নিয়ে পাঠোপকরণে বর্ণিত “মনোসামাজিক সঙ্কট নিরসনে করণীয়”সমূহ প্রদর্শন ও আলোচনা করুন।</p>	০:২৫ ঘণ্টা
অধিবেশন মূল্যায়ন		আলোচ্য বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের শিখন যাচাই শেষে সকলকে ধন্যবাদ দিন এবং পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।	০:১০ ঘণ্টা

বিষয়: সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সুরক্ষা

সময়- ১:৩০ ঘণ্টা

উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ- -

- নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বিষয়ক সুরক্ষানীতি সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকারে আইনী ব্যবস্থা এবং কর্মস্থলের ব্যবস্থাপনাসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন; এবং
- যৌন হয়রানি প্রতিরোধে মহামান্য হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনা অনুসরণের বাধ্যবাধকতা এবং বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া বর্ণনা করতে পারবেন।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

মুক্তচিন্তা, ছোট দলীয় আলোচনা এবং প্রদর্শন ও আলোচনা

প্রয়োজনীয় উপকরণ:

পোস্টার/ব্রাউন পেপার, আর্টলাইন মার্কার, হোয়াইট/ভিপি বোর্ড, পুশ পিন/মাস্কিং টেপ এবং হ্যান্ডআউট

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
যৌন হয়রানি প্রতিকার ও প্রতিরোধে সুরক্ষা	সুরক্ষানীতি	ধাপ-১ অধিবেশনের শিরোনাম এবং উদ্দেশ্য সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের অবহিত করে 'সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিকার ও প্রতিরোধে আমাদের কি সুরক্ষানীতি রয়েছে?'- এ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জানুন এবং ধারণাগুলো থেকে 'সুরক্ষানীতি' ও 'আইনী সুরক্ষা ব্যবস্থা' দুই ভাগে ভাগ করে আলোচনা শুরু করুন। ধাপ-২ এবার সহিংসতা ও হয়রানি থেকে সুরক্ষা পেতে পাঠোপকরণে বর্ণিত গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের মৌলিক অধিকারগুলো পূর্বে প্রস্তুতকৃত স্লাইড/পোস্টারের সাহায্যে উপস্থাপন করে আলোচনা করুন। একই সাথে পাঠোপকরণে জাতীয় শ্রমনীতি-২০১২ এর বর্ণিত অংশটিও আলোচনা করুন।	০:২০ ঘণ্টা
	আইনী সুরক্ষা ব্যবস্থা	ধাপ-১ 'পূর্বজ্ঞে সুরক্ষা নীতির আলোকে আমাদের দেশে নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি রোধ করতে অনেক আইন প্রণয়ন হয়েছে, যেখানে অপরাধের সংজ্ঞা ও শাস্তির বর্ণনা আছে।' - উল্লেখ করে, অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞেস করুন- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিকার ও প্রতিরোধে আমাদের দেশে কি কি আইন রয়েছে? অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জেনে নিন এবং একে একে 'দণ্ডবিধি, ১৮৬০; বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬; বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫; নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ (সংশোধন ২০০৩); এসিড অপরাধ দমন আইন, ২০০২; পর্নোগ্রাফি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২; মানব পাচার প্রতিরোধ আইন, ২০১২; ঢাকা মহানগরী পুলিশ অধ্যাদেশ, ১৯৭৬- এর নাম উল্লেখ করুন।'	০:৫০ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		<p>এবার অংশগ্রহণকারীদের ৪টি দলে ভাগ করে, দলভিত্তিক পাঠোপকরণে বর্ণিত আইনী সুরক্ষা ব্যবস্থায় বর্ণিত নিম্নোক্ত বিষয়গুলো সরবরাহ করুন—</p> <p>দল-১: বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫;</p> <p>দল-২: নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ (সংশোধনী ২০০৩) এবং এসিড অপরাধ দমন আইন, ২০০২;</p> <p>দল-৩: পর্নোগ্রাফি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২ এবং মানব পাচার প্রতিরোধ ও দমন আইন, ২০১২; এবং</p> <p>দল-৪: দণ্ডবিধি, ১৮৬০ এবং ঢাকা মহানগরী পুলিশ অধ্যাদেশ, ১৯৭৬ (সময়: ১৫ মিনিট)।</p> <p>সহায়কের জন্য বিশেষ নির্দেশনা:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ চার রঙের চারটি পোস্টার পেপার মেঝেতে বিছিয়ে দিন, যার নিচে চার দলের জন্য করণীয় বিষয়টি লিখে রাখতে হবে। যেমন- লাল রঙের পোস্টারের নিচে “দল-১: বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫ লিখা একটি কাগজ থাকবে”। এভাবে ৪টি দলের জন্য উপরোক্ত চারটি বিষয় লিখে পোস্টারগুলোর নিচে রাখতে হবে। ■ প্রত্যেক দলে সদস্য সংখ্যা কত হবে, তা সহায়ক নির্ধারণ করবেন। এ ক্ষেত্রে কোনো পোস্টারে নির্ধারিত সংখ্যার বেশি সদস্য দলভুক্ত করা যাবেন। এক্ষেত্রে আগে আসলে আগে পাবেন ভিত্তিতে দলভাগ কতে হবে। <p>এরপর দলভিত্তিক প্রাপ্ত আইনগুলো দলে বসে আলোচনার আহ্বান জানিয়ে নিম্নোক্ত নির্দেশনা দিন—</p> <p style="text-align: center;">নির্দেশনা</p> <ol style="list-style-type: none"> ১. দলভিত্তিক একজন করে নেতা নির্বাচন করবেন; ২. দলভিত্তিক প্রাপ্ত আইনের বিষয়বস্তু দলে বসে সকলে মিলে আলোচনা করবেন; ৩. আলোচনা শেষে প্রত্যেক দল নিজেদের আলোচনার বিষয়বস্তু অন্যদের সাথে বিনিময়ের জন্য একটি করে পোস্টার তৈরি করে তা উপস্থাপন ও আলোচনা করবেন; ৪. প্রত্যেক দলের উপস্থাপনা শেষে অন্যান্য দল থেকে প্রশ্ন করার সুযোগ পাবেন। এক্ষেত্রে দলনেতা নিজে অথবা দলীয় সদস্যদের সহায়তায় এবং প্রয়োজনে সহায়কের সহযোগিতা নিয়ে প্রশ্নের উত্তর দিবেন; ৫. দলীয় আলোচনার জন্য ১৫ মিনিট এবং প্রত্যেক দল উপস্থাপনা জন্য ৫ মিনিট সময় পাবেন। <p>সবকটি দলের উপস্থাপনা শেষ হলে, প্রয়োজনীয় বিষয় যুক্ত করে আলোচনা করুন (সময়: ০৫ মিনিট)।</p> <p>ধাপ-২</p> <p>এবার অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে বলুন, ‘পূর্বজ্ঞে আইনগুলোর পাশাপাশি যৌন হয়রানি রোধে মহামান্য সুপ্রিম কোর্টের মাননীয় হাইকোর্ট বিভাগ একটি নির্দেশনা জারি করেছে, যা সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও</p>	

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		কর্মক্ষেত্রে অনুসরণীয়'। একই সাথে এই নির্দেশনায় যৌন হয়রানির সংজ্ঞাও দেওয়া হয়েছে, যা আমরা ৫ম অধিবেশনে আলোচনা করেছি। এবার আমরা, এই নির্দেশনা অনুসরণের বাধ্যবাধকতা এবং কর্মস্থলে উক্ত নির্দেশনা বাস্তবায়নের প্রক্রিয়া নিয়ে আলোচনা করবো'। এরপর পাঠোপকরণে বর্ণিত 'যৌন হয়রানি প্রতিকারে মাননীয় হাইকোর্টের নির্দেশনা পূর্বে প্রস্তুতকৃত স্লাইড/পোস্টারের সাহায্যে উপস্থাপন করে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা স্পষ্ট করণ (সময়: ১০ মিনিট)।	
অধিবেশন মূল্যায়ন		আলোচ্য বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের শিখন যাচাই শেষে সকলকে ধন্যবাদ দিন এবং পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করণ।	০:১০ ঘণ্টা

উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ- -

- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠান ও সেবাসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন; এবং
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকারে স্থানীয় পর্যায়ে তাত্ক্ষণিকভাবে গ্রহণীয় পদক্ষেপ বাস্তবায়নের উদ্যোগ নিতে পারবেন।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

মনোমানচিত্র, মুক্তচিন্তা, অনুশীলন এবং প্রদর্শন ও আলোচনা

প্রয়োজনীয় উপকরণ:

পোস্টার/ব্রাউন পেপার, আর্টলাইন মার্কার, হোয়াইট বোর্ড, মাস্কিং টেপ, প্ল্যাকার্ড এবং হ্যান্ডআউট

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
ভুক্তভোগী নারীর জন্য সেবা সংযোগ	সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ	<p>ধাপ-১</p> <p>অধিবেশনের শিরোনাম ও উদ্দেশ্য সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের অবহিত করে, প্রশিক্ষণ কক্ষের দেওয়ালে কিংবা বড় বোর্ডে একটি ব্রাউন পেপার লাগিয়ে দিন এবং এরপর ব্রাউন পেপারের মুখোমুখি করে অংশগ্রহণকারীদের ২ভাগ করে বসিয়ে-</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ বিভিন্ন রং-এর আর্টলাইন মার্কার নিয়ে দেওয়ালে লাগানো ব্রাউন পেপারের বামপাশে অবস্থান নিন (দুইজন সহায়ক থাকলে দুইজন দুই পাশে অবস্থান নিন)। ▪ এরপর অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে “সহিংসতা ও যৌন হয়রানি থেকে প্রতিকার পেতে ও প্রতিরোধে কোন কোন প্রতিষ্ঠান কাজ করে?”- প্রশ্ন করুন। ▪ অংশগ্রহণকারীগণ প্রতিষ্ঠানের নাম বলতে থাকবে এবং ব্রাউন পেপারে একের পর নামগুলো লিখতে থাকুন (দুইপাশে দুই জন থাকলে দুই জনই লিখবেন কিন্তু কোনো নাম দুই বার লিখা যাবে না)। ▪ নাম লিখার সময় কেন্দ্র থেকে প্রান্তে একটি করে রেখা আঁকবেন এবং সেই রেখার উপর ১টি করে প্রতিষ্ঠানের নাম লিখবেন। (একই রং-এর মার্কার বারবার ব্যবহার না করে ধারাবাহিকভাবে কালো, লাল, নীল, সবুজ রং-এর মার্কার দিয়ে রেখা আঁকবেন এবং প্রতিষ্ঠানের নাম লিখবেন)। <p>এভাবে একটি করে রেখা আঁকতে আঁকতে এক সময় এখানে (ব্রাউন পেপারে) একটি সূর্যের আকৃতি আসবে।</p> <p>এরপর অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে প্রশ্ন করুন, ব্রাউন পেপারে কিসের ছবি ফুটে উঠেছে? তারা বিভিন্ন ধরনের উত্তর দিতে পারে। সে ক্ষেত্রে সূর্যের মতো মনে হয় কি না- জানতে চান। তাদের কাছ থেকে হ্যাঁ সূচক</p>	০:২৫ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
		<p>উত্তর নিয়ে, আবার জিজ্ঞেস করুন সূর্য আমাদের কি উপকারে আসে? তাদের মতামতের সাথে মিলিয়ে বলুন- “এই প্রতিষ্ঠানগুলো সহিংসতা ও যৌন হয়রানির অন্ধকার জগৎ থেকে আমাদের মুক্ত করতে কাজ করে যাচ্ছে”। এরপর পরবর্তী ধাপের আলোচনায় প্রবেশ করুন।</p> <p>সহায়কের জন্য নোট:</p> <ol style="list-style-type: none"> ১. মনোমানচিত্রে প্রতিষ্ঠানগুলোকে চিহ্নিত করার সময়, অবশ্যই বারবার জিজ্ঞেস করতে হবে যে, ‘এমন আরও কি কি প্রতিষ্ঠান আছে, যেখানে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকার পাওয়ার জন্য আমরা যেতে পারি। ২. পাঠোপকরণে বর্ণিত সকল সেবা প্রতিষ্ঠানের নাম যাতে উঠে আসে সেদিকে মনোযোগ দিন। প্রয়োজনে নিজেও যুক্ত করুন। ৩. প্রয়োজনে অংশগ্রহণকারীদের মতামতের ভিত্তিতে (গুরুত্ব, দূরত্ব, সহজতা ইত্যাদি) প্রতিষ্ঠানগুলোর অগ্রাধিকার নির্ণয় করা যেতে পারে।) 	
	প্রাতিষ্ঠানিক সেবাসমূহ	এবার যৌন হয়রানি প্রতিরোধে পূর্ববর্তী ধাপে চিহ্নিত প্রতিষ্ঠানসমূহের কি কি সেবা রয়েছে সে বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা জেনে নিয়ে প্রাতিষ্ঠানিক সেবাসমূহ নিয়ে আলোচনা করুন।	০:১০ ঘণ্টা
	ভুক্তভোগী নারীর জন্য তাৎক্ষণিকভাবে পদক্ষেপসমূহ	<p>এবার অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে প্রশ্ন করুন যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটানোর সাথে সাথে তাৎক্ষণিক প্রতিকারের জন্য ‘যৌন হয়রানির শিকার নারী কি কি পদক্ষেপ নিতে পারেন বলে আমরা মনে করি?’ তাদের মতামত শুনুন। এ সময় অংশগ্রহণকারীদের সহায়তায় স্থানীয় প্রতিষ্ঠান যেমন- কাউন্সিলরের কার্যালয়, আইন সহায়তাকারী সংস্থা, স্থানীয় পুলিশ ফাঁড়ি, টহল পুলিশ, ১০৯ কিংবা ৯৯৯ নম্বরে ফোন করা সম্পর্কে আলোচনা করুন।</p> <p>‘নারীর উপর যে কোনো ধরনের সহিংসতা কিংবা হয়রানির ঘটনায়ই আমাদের সকলেরই উচিত সবসময়ই আক্রান্ত নারীর পাশে দাঁড়ানো, তা না হলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বন্ধ করা যাবে না’- উল্লেখ করে অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করুন তাহলে আমাদের করণীয় কি হবে? সবার কাছ থেকে একযোগে উত্তর নিন- ‘ভুক্তভোগীর পাশে দাঁড়াতে হবে, বন্ধ করতে হবে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি’ এবং নিজে ‘স্টপ লিখা’ সংযুক্ত-৮:১ প্ল্যাকার্ডটি তুলে ধরুন।</p> <p>সবশেষে সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে পরবর্তী অধিবেশন প্রবেশ করুন।</p>	০:১৫ ঘণ্টা
অধিবেশন মূল্যায়ন		আলোচ্য বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের শিখন যাচাই শেষে সকলকে ধন্যবাদ দিন এবং পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।	০:১০ ঘণ্টা



বিষয়: সজাগসাথীর নেতৃত্ব ও সহায়তা

সময়- ১:০০ ঘণ্টা

উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ- -

- সজাগসাথীর নেতৃত্ব সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সজাগসাথীর কার্যাবলী বর্ণনা করতে পারবেন;
- পরামর্শ সহায়তা প্রদানের ধাপসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন; এবং
- সজাগসাথীর প্রত্যাশিত মান সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

মুক্তচিন্তা, অভিজ্ঞতা ভিত্তিক শিখন, এবং প্রদর্শন ও আলোচনা

প্রয়োজনীয় উপকরণ:

ভিপকার্ড, বোর্ড, মার্কার ও পুশপিন/মাসকিং টেপ, পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড, মাল্টিমিডিয়া প্রজেক্টর এবং হ্যান্ডআউট

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
সজাগসাথীর নেতৃত্ব ও সহায়তা	সজাগসাথীর নেতৃত্ব ও কার্যাবলী	<p>ধাপ-১</p> <p>অধিবেশনের শিরোনাম ও উদ্দেশ্য সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের অবহিত করে 'নেতৃত্ব কি'- এ বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের ধারণা যাচাই করুন। এরপর 'সজাগসাথীর নেতৃত্ব' বলতে কি বোঝায় তা আলোচনা করুন।</p> <p>ধাপ-২</p> <p>অংশগ্রহণকারীদের পূর্ববর্তী অধিবেশন-৫ এ আলোচিত 'সংযুক্ত-১:ছবি কথা বলে' এবং 'সংযুক্ত-২: ঘটনা বিশ্লেষণ' গুলো স্মরণ করতে বলুন এবং অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে ৩জনকে ৩টি ঘটনা বর্ণনা এবং ১ জনকে ছবির বিষয়বস্তু বলার জন্য নির্বাচন করুন। এবার নিম্নোক্ত নির্দেশনা অনুযায়ী আলোচনা এগিয়ে নিন-</p> <p style="text-align: center;">নির্দেশনা</p> <ol style="list-style-type: none"> ১. একজন একজন করে ঘটনা বর্ণনা ও ছবির বিষয়বস্তু সম্পর্কে বলার জন্য আহবান জানান; ২. একজনের বলা শেষ হলে, অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে প্রশ্ন করুন, 'এ ধরনের ঘটনা ঘটলে একজন সজাগসাথী কি কি কাজ করতে পারে?' প্রাপ্ত মতামতগুলো পয়েন্ট আকারে পোস্টার/ব্রাউন পেপারে লিখুন। এ সময় পাঠোপকরণে বর্ণিত সজাগসাথীর কার্যাবলী যাতে উঠে আসে সেদিকে দৃষ্টি দিন এবং প্রয়োজনে নিজেও মতামত দিন। এভাবে ৪ জনের বলা শেষে প্রশ্ন করে সজাগসাথীর কার্যাবলী লিখুন; ৩. সবশেষে অংশগ্রহণকারীদের আলোচনায় প্রস্তুতকৃত পোস্টারটি অংশগ্রহণকারীদের সহায়তায় পাঠ করুন। 	০:১৫ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
	সজাগসাথীর পরামর্শ সহায়তা	<p>ধাপ-১</p> <p>‘পূর্ববর্তী ধাপের আলোচনায় সজাগসাথীর একটি গুরুত্বপূর্ণ কাজ হিসেবে আমরা ‘পরামর্শ সহায়তা প্রদান’ নির্ধারণ করেছি। এবার আমরা বের করবো কিভাবে এই পরামর্শ সহায়তা প্রদান করা যাবে’- উল্লেখ করে অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞেস করুন- সজাগসাথীর পরামর্শ সহায়তা কেন প্রয়োজন? এ সময় নিম্নোক্ত বিষয়গুলো আলোচনায় তুলে আনুন-</p> <ul style="list-style-type: none"> যখন কোনো ক্ষতিগ্রস্ত (ভিক্টিম) ব্যক্তি বা ভুক্তভোগী বা তার পরিবার সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনায় প্রতিকার পাওয়ার জন্য আগ্রহী থাকে না কিংবা প্রতিকার পায় না, তখন প্রতিকার প্রাপ্তিতে সহায়ক ভূমিকা পালন; যখন কোনো সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনায় ভুক্তভোগীকেই ঘটনার জন্য দায়ী করে তার উপর সকল দোষ চাপানো হয়, তখন ভুক্তভোগীর পাশে থেকে তাকে মানসিকভাবে শক্তিশালী করে তোলা; যখন সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনাকে একজন নারী লজ্জাজনক মনে করে নিরব থাকেন এবং মানসিক যন্ত্রণায় ভোগেন, তখন ভুক্তভোগীকে প্রতিকার প্রাপ্তির জন্য উদ্বুদ্ধ করার মাধ্যমে মানসিক যন্ত্রণা দূর করা। <p>ধাপ-২</p> <p>এবার পূর্ববর্তী অধিবেশনে আলোচিত (৫ম অধিবেশন) ঘটনার প্রতি নির্দেশ করে একজন সজাগসাথী কিভাবে ভুক্তভোগীকে পরামর্শ সহায়তা দিতে পারেন তা নিয়ে আলোচনা শুরু করুন এবং অংশগ্রহণকারীদের মতামত নিন। পরে পাঠোপকরণে বর্ণিত পরামর্শ সহায়তার ধাপসমূহ পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইডের সাহায্যে উপস্থাপন করে আলোচনা করুন।</p>	০:২৫ ঘণ্টা
	সজাগসাথীর প্রত্যাশিত মান	<p>অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে জিজ্ঞেস করুন- ‘একজন শ্রমিক তার উপকারে কেমন সজাগসাথী প্রত্যাশা করেন?’ তাদের মতামতগুলো পয়েন্ট আকারে বোর্ডে লিখুন। এ সময় নিজেও (সহায়ক) পাঠোপকরণে বর্ণিত ‘সজাগসাথীর প্রত্যাশিত মান’ শীর্ষক আলোচনা থেকে যুক্ত করুন। প্রয়োজনে পূর্বে প্রস্তুতকৃত পোস্টার/স্লাইড ব্যবহার করে ‘সজাগসাথীর প্রত্যাশিত মান’ প্রদর্শন ও আলোচনা করুন।</p>	০:১০ ঘণ্টা
অধিবেশন মূল্যায়ন		আলোচ্য বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের শিখন যাচাই শেষে সকলকে ধন্যবাদ দিন এবং পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।	০:১০ ঘণ্টা

উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীগণ- -

- নিজেদের কার্যাবলী বাস্তবায়নে পদক্ষেপ পরিকল্পনা করতে সক্ষম হবেন।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

অনুশীলন, তথ্য বাজার

প্রয়োজনীয় উপকরণ:

ওয়ার্কশিট, ভিপবোর্ড ও পুশ পিন এবং হ্যান্ডআউট

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
পদক্ষেপ পরিকল্পনা	সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বন্ধ সজাগসাথীর পদক্ষেপ পরিকল্পনা	<p>ধাপ-১</p> <p>অংশগ্রহণকারীদের উদ্দেশ্যে অধিবেশনের শিরোনাম তুলে ধরে প্রশ্ন করণ, ‘পূর্ববর্তী অধিবেশনে সজাগসাথীর কি কি কাজ আমরা পেয়েছে’? তাদের মনে করে বলতে সহায়তা করণ। এরপর পদক্ষেপ পরিকল্পনার সংযুক্ত-১০:১ ছকটি উপস্থাপন করে বুঝিয়ে দিন।</p> <p>এরপর প্রত্যেককে একটি করে সংযুক্ত-১০:২: অনুশীলনের জন্য ওয়ার্কশিট: সজাগসাথীর পদক্ষেপ পরিকল্পনা’ সরবরাহ করে তা পূরণ করতে বলুন। এ সময় প্রত্যেকের কাছে গিয়ে তার কাজ দেখার চেষ্টা করণ। প্রয়োজনে মতামত দিয়ে ওয়ার্কশিট পুরণে সহায়তা দিন।</p> <p>সহায়কের জন্য নির্দেশনা:</p> <p>পদক্ষেপ পরিকল্পনায় যাতে কর্মস্থল, যাতায়াতের পথ ও পরিবহন এবং বসবাস স্থলের যৌন হয়রানি ও সহিংসা রোধে সজাগসাথীর কার্যক্রমের বিষয়টি উঠে আসে সেদিকে খেয়াল রাখতে হবে।</p> <p>ধাপ-২</p> <p>ওয়ার্কশিট অনুশীলন শেষ হলে, প্রত্যেককে তাদের ওয়ার্কশিটটি নির্দিষ্ট স্থানে টানিয়ে/লাগিয়ে দিতে এবং অংশগ্রহণকারী সকলকে অপরের অনুশীলনকৃত ওয়ার্কশিটগুলো পড়ে দেখতে বলুন। এরপর ওয়ার্কশিটে বর্ণিত পদক্ষেপ পরিকল্পনার ওপর নিজের মতামত দিয়ে সকলকে যার যার পদক্ষেপ পরিকল্পনা সংরক্ষণ করার জন্য বলুন।</p> <p>এরপর সকলকে ধন্যবাদ জানিয়ে পরবর্তী বিষয়ের আলোচনায় প্রবেশ করণ।</p>	০:৩৫ ঘণ্টা

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
	সজাগসার্থীর অঙ্গিকার	এবার সজাগসার্থীর অঙ্গিকারটি (সংযুক্ত-১০:৩) নির্দিষ্ট স্থানে লাগিয়ে দিয়ে অংশগ্রহণকারীদের বুঝিয়ে দিন এবং অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে একজনকে অঙ্গিকারটি পাঠ করানোর জন্য অনুরোধ করুন।	০:১৫ ঘট্টা
অধিবেশন মূল্যায়ন		আলোচ্য বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের শিখন যাচাই শেষে সকলকে ধন্যবাদ দিন এবং পরবর্তী অধিবেশনে প্রবেশ করুন।	০:১০ ঘট্টা

সংযুক্ত-১০:১: অনুশীলনের জন্য ওয়ার্কশিট: সজাগসাথীর পদক্ষেপ পরিকল্পনার (নমুনা)

কাজ/পদক্ষেপসমূহ	কিভাবে করা হবে	কে বা কারা করবে (ব্যক্তি/প্রতিষ্ঠান)	সময়কাল (শুরু ও শেষ)
<ul style="list-style-type: none"> ভুক্তভোগী ও তার পরিবার এবং সমমনাদের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ করা 	<ul style="list-style-type: none"> 		<ul style="list-style-type: none">
<ul style="list-style-type: none"> সহিংসতা ও যৌন হয়রানীর বিষয়ে তথ্য সংগ্রহ এবং প্রতিকার ও প্রতিরোধে সচেতনতা সৃষ্টি করা 	<ul style="list-style-type: none"> 		<ul style="list-style-type: none">
<ul style="list-style-type: none"> সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ এবং প্রতিকারে প্রাতিষ্ঠানিক নেটওয়ার্ক তৈরি 	<ul style="list-style-type: none"> 		
<ul style="list-style-type: none"> নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি যাতে না ঘটে, সে বিষয়ে কাজ করতে উৎসাহ দেওয়া ও আগ্রহী করে তোলা 	<ul style="list-style-type: none"> 		

সংযুক্ত-১০:২: সজাগসাথীর অঙ্গিকার

কাজ/পদক্ষেপসমূহ	কিভাবে করা হবে	কে বা কারা করবে (ব্যক্তি/প্রতিষ্ঠান)	সময়কাল (শুরু ও শেষ)
■	■		■
■	■		■
■	■		
■	■		

আমি সজাগসাথী অঙ্গিকার করছি যে-		
সেবাগ্রহণকারীর-	সেবাগ্রহণকারীর সাথে-	সেবাগ্রহণকারীর কাছে-
<ul style="list-style-type: none"> ➤ বক্তব্য মনোযোগ সহকারে শুনবো ➤ তথ্যের গোপনীয়তা বজায় রাখবো ➤ আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধিতে অব্যাহত চেষ্টা চালিয়ে যাবো এবং আত্মবিশ্বাসী করে তুলবো ➤ ভীতি-অস্থিরতা, হতাশা দূর করে স্বাভাবিক অবস্থায় ফিরে আনতে সহায়তা করবো ➤ সমস্যা সমাধানে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের সাথে সংযোগ সম্পর্ক গড়ে তুলবো ➤ অধিকার প্রতিষ্ঠায় অব্যাহত চেষ্টা করবো 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ বন্ধুত্বপূর্ণ আচরণ করবো ➤ ব্যক্তিগত সম্পর্ক নয় পেশাগত সম্পর্কের ভিত্তিতে দায়িত্ব পালন করবো ➤ ব্যক্তিগত সম্পর্কে জড়িয়ে যাবো না ➤ আন্তরিকতা ও সমানুভূতি প্রদর্শন করবো। 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ বিশ্বাসী হবো ➤ বিশ্বাসের মর্যাদা রাখবো

উদ্দেশ্য:

এই অধিবেশনে অংশগ্রহণকারীগণ--

- প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন; এবং
- সমাপনী ঘোষণা করবেন।

ব্যবহৃত পদ্ধতি:

মূল্যায়ন ছক পূরণ ও বক্তৃতা

প্রয়োজনীয় উপকরণ: মূল্যায়ন ছক

অধিবেশন পরিচালন প্রক্রিয়া

অধিবেশন শিরোনাম	আলোচ্য বিষয়	প্রক্রিয়া	সময়
প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও সমাপনী	প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন	ধাপ-১ অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যেককে একটি করে 'সংযুক্ত-১১:১: প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ছক' সরবরাহ করে বুঝিয়ে দিন এবং বর্ণিত বিষয়ে তাদের মতামত প্রদানের জন্য অনুরোধ করুন। এ সময় 'মূল্যায়ন ছকে কেউ যাতে নিজেদের নাম না লেখে সেটিও অংশগ্রহণকারীদের জানিয়ে দিন। ছক পূরণ শেষে তা সংগ্রহ করুন।	২০ মিনিট
	সমাপনী ঘোষণা	এই পর্যায়ে সহায়ক সকলকে সমাপনী অধিবেশনে আমন্ত্রণ জানানো হবে। সমাপনীতে অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে কমপক্ষে তিন/চার জনকে প্রশিক্ষণ সম্পর্কে তাদের প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করার জন্য আহ্বান জানান। যেখানে তারা তাদের ভালো ও মন্দ লাগা, প্রশিক্ষণের দুর্বল ও সবল দিক, ভবিষ্যতের জন্য পরামর্শ ইত্যাদি বিষয়ে তাদের বক্তব্য তুলে ধরবেন। অংশগ্রহণকারীদের বক্তব্য শেষে ধারাবাহিকভাবে অতিথিদের (যাদের আমন্ত্রণ জানানো হয়েছে) বক্তৃতার জন্য আমন্ত্রণ জানান। সবশেষে সকলের প্রাণবন্ত অংশগ্রহণ ও সার্থক আয়োজনে জন্য সংশ্লিষ্ট সকলের প্রতি আন্তরিক কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করে প্রধান অতিথি/সভাপতি কে তার বক্তৃতার মাধ্যমে প্রশিক্ষণের সমাপনী ঘোষণার জন্য অনুরোধ করুন।	৪০ মিনিট

- প্রশিক্ষণের যে বিষয়গুলি আলোচনা করা হয়েছে সেগুলি কেমন লেগেছে?

৫	চমৎকার
৪	খুব ভাল
৩	ভাল
২	মোটামুটি
১	তেমন ভাল নয়

মন্তব্য (যদি থাকে)

- সহায়ক যেভাবে সেশন নিয়েছে তা কেমন লেগেছে (সহায়কের দক্ষতা)?

৫	চমৎকার
৪	খুব ভাল
৩	ভাল
২	মোটামুটি
১	তেমন ভাল নয়

মন্তব্য (যদি থাকে)

- প্রশিক্ষণ কোর্সটির উপকরণ যেভাবে ব্যবহার করা হয়েছে তা কেমন লেগেছে?

৫	চমৎকার
৪	খুব ভাল
৩	ভাল
২	মোটামুটি
১	তেমন ভাল নয়

মন্তব্য (যদি থাকে)

- প্রশিক্ষণের সময় কী সঠিকভাবে ব্যবহার করা হয়েছে বলে মনে করেন?

৫	চমৎকার
৪	খুব ভাল
৩	ভাল
২	মোটামুটি
১	তেমন ভাল নয়

মন্তব্য (যদি থাকে)

- এই প্রশিক্ষণ পেয়ে কী কী লাভ হয়েছে?

৫	নতুন ধারণা পেয়েছি যা কাজে লাগবে
৪	এমন কিছু দক্ষতা পেয়েছি যা আমার জীবনে কাজে লাগবে
৩	মনোভাবের পরিবর্তন ঘটেছে যা বাস্তবজীবনে প্রয়োগ করতে পারব
২	নতুন কিছু ছিল না এবং তেমন কাজে আসবে না
১	কোন লাভ হয়নি

মন্তব্য (যদি থাকে)

- প্রশিক্ষণে আলোচিত বিষয়ের মধ্যে কোন কোন বিষয় কর্মক্ষেত্রে প্রয়োগ করা যাবে বলে মনে করেন?
- এই প্রশিক্ষণে কী কী সবল দিক ছিল?
- এই প্রশিক্ষণে কী কী দুর্বল দিক ছিল?
- প্রশিক্ষণ কোর্সটি ভবিষ্যতে আয়োজনের ক্ষেত্রে কোনো পরামর্শ থাকলে লিখুন:
- বিশেষ মন্তব্য (যদি থাকে):

পাঠোপকরণ

নারীর উপর সহিংসতা রোধে সজাগসাহীদের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ

পাঠোপকরণ: অধিবেশন-১: উদ্বোধন ও প্রশিক্ষণ পরিবেশ প্রস্তুত

প্রশিক্ষণসূচি

নারীর উপর সহিংসতা রোধে সজাগসার্থীদের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ

সময়	অধিবেশন
১ম দিন	
০৯:৩০-১১:০০	অধিবেশন-১: উদ্বোধন ও প্রশিক্ষণ পরিবেশ প্রস্তুত
১১:০০-১১:৩০	চা বি র তি
১১:৩০-১৩:০০	অধিবেশন-২: আত্মবিশ্লেষণ
১৩:০০-১৪:০০	ম ধ্যা হু বি র তি
১৪:০০-১৫:০০	অধিবেশন-৩: নারী পুরুষ সম্পর্ক
১৫:০০-১৫:৩০	চা বি র তি
১৫:৩০-১৬:৩০	অধিবেশন-৪: নারীর প্রতি বৈষম্য : কর্মপরিবেশ বিশ্লেষণ
২য় দিন	
০৯:৩০-১০:০০	গত দিনের শিখন পুনরালোচনা
১০:০০-১১:০০	অধিবেশন-৪: চলমান
১১:০০-১১:৩০	চা বি র তি
১১:৩০-১৩:০০	অধিবেশন-৫: নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি : ধারণা ও ফলাফল
১৩:০০-১৪:০০	ম ধ্যা হু বি র তি
১৪:০০-১৫:০০	অধিবেশন-৬: মনোসামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কট
১৫:০০-১৫:৩০	চা বি র তি
১৫:৩০-১৬:৩০	অধিবেশন-৭: সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সুরক্ষা
৩য় দিন	
০৯:৩০-১০:০০	গত দিনের শিখন পুনরালোচনা
১০:০০-১০:৩০	অধিবেশন-৭: চলমান
১০:৩০-১১:০০	অধিবেশন-৮: ভুক্তভোগী নারীর জন্য সেবা সংযোগ
১১:০০-১১:৩০	চা বি র তি
১১:৩০-১২:০০	অধিবেশন-৮: চলমান
১২:০০-১৩:০০	অধিবেশন-৯: সজাগসার্থীর নেতৃত্ব ও সহায়তা
১৩:০০-১৪:০০	ম ধ্যা হু বি র তি
১৪:০০-১৫:০০	অধিবেশন-১০: পদক্ষেপ পরিকল্পনা
১৫:০০-১৫:৩০	চা বি র তি
১৫:৩০-১৬:৩০	অধিবেশন-১১: প্রশিক্ষণ মূল্যায়ন ও সমাপনী

প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য:

প্রশিক্ষণের সার্বিক উদ্দেশ্য

এই প্রশিক্ষণ- নারী-পুরুষ সম্পর্ক, নারীর প্রতি বৈষম্য, সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ফলাফল ও প্রতিরোধের বাধ্যবাধকতা, মনোসামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কট, সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সেবা সংযোগ ও সজাগসাথীর কার্যাবলী বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের জ্ঞান, দক্ষতা ও মনোভাবের উন্নয়ন ঘটানোর মাধ্যমে নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি রোধে অবদান রাখবে।

বিষয়ভিত্তিক সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্য

এই প্রশিক্ষণ শেষে অংশগ্রহণকারীগণ-

- নিজের সম্পর্কে বিশ্লেষণ করতে সক্ষম হবেন;
- পরিবার, সমাজ এবং কর্মস্থলের মনোভাব চিহ্নিত করতে সক্ষম হবেন;
- নারী পুরুষ সম্পর্ক চিহ্নিত করতে পারবেন;
- সেস্ব ও নারী পুরুষের সম্পর্কের তুলনামূলক আলোচনা করতে পারবেন;
- নারী-পুরুষ বিষয়ক সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি সম্পর্কে বলতে পারবেন;
- কর্মস্থলে নারীর প্রতি বিদ্যমান বৈষম্যসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- বৈষম্যমুক্ত কর্মস্থল প্রতিষ্ঠায় করণীয়সমূহ বর্ণনা করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি কাকে বলে এবং এর কারণ সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- কর্মস্থল, রাস্তা, মার্কেট ও বসবাসস্থলে সংঘটিত যৌন হয়রানি ও সহিংসতার ধরনসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ফলাফল সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন;
- মনোসামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কটের ধারণা ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- কর্মস্থলে নারীর মনোসামাজিক বঞ্চনার কারণসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন;
- মনোসামাজিক সঙ্কটসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- মনোসামাজিক সঙ্কট নিরসনে করণীয়সমূহ নির্ণয় করতে পারবেন;
- নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বিষয়ক সুরক্ষানীতি সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকারে আইনী ব্যবস্থা এবং কর্মস্থলের ব্যবস্থাপনাসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- যৌন হয়রানি প্রতিরোধে মহামান্য হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনা অনুসরণের বাধ্যবাধকতা এবং বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া বর্ণনা করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠান ও সেবাসমূহ চিহ্নিত করতে পারবেন;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকারে স্থানীয় পর্যায়ে তাৎক্ষণিকভাবে গ্রহণীয় পদক্ষেপ বাস্তবায়নের উদ্যোগ নিতে পারবেন;
- সজাগসাথীর নেতৃত্ব সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সজাগসাথীর কার্যাবলী বর্ণনা করতে পারবেন;
- পরামর্শ সহায়তা প্রদানের ধাপসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন;
- সজাগসাথীর প্রত্যাশিত মান সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন; এবং
- নিজেদের কার্যাবলী বাস্তবায়নে পদক্ষেপ পরিকল্পনা করতে সক্ষম হবেন।

আমি ও আমার চাওয়া

একজন নারী ভিন্ন ভিন্ন স্থানে যেমন- পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলে সময়ে ভিন্ন ভিন্ন ভূমিকা রাখে এবং তার ওপর ভিত্তি করেই তার পরিচয় নির্ধারিত হয়। অর্থাৎ কখনও সম্পর্কের বিচারে, কখনও পেশা ও ক্ষমতার বিচারে, আবার কখনও সামাজিক অবস্থান বিবেচনায় একজন নারী নিজের এবং অন্যের কাছে পরিচিতি পায়। আবার এই ভিন্ন ভিন্ন পরিচয়ের জায়গা এবং প্রয়োজন থেকে নারীর চাওয়ারও ভিন্নতা রয়েছে। নিচের আলোচনায় নারী হিসেবে আমাদের সম্ভাব্য পরিচয় ও চাওয়াগুলোকে চিহ্নিত করা হলো-

- আমি কে?

সম্পর্কের বিবেচনায়:

- মা, স্ত্রী, বোন, মেয়ে
- ননদ, ভাবী, শাশুড়ী, খালা, ফুপু, চাচা
- নানী, দাদী, গৃহীনি ইত্যাদি।

পেশা ও ক্ষমতা বিবেচনায়:

- নারী
- নারী শ্রমিক
- কর্মজীবী নারী
- ছাত্রী, শিক্ষক
- নার্স, ডাক্তার
- পাইলট
- পুলিশ
- শিল্পী
- মেম্বর/কাউন্সেলর, চেয়ারম্যান/মেয়র, এমপি, মন্ত্রী ইত্যাদি।

অর্থাৎ আমি অনেক কিছু হতে পারি, এবং এ সব কিছুই মানুষের পক্ষেই হওয়া সম্ভব।

বর্তমানে নিজের অবস্থান বিবেচনায়:

বর্তমানে নিজের অবস্থান অর্থাৎ নিজের পেশাগত প্রেক্ষাপট বিবেচনায় নিজেকে নিজের কাছে কি মনে হয়? বা নিজের কাছে কি হিসেবে পরিচিত?

- শ্রমিক
- নারী
- ক্ষমতাহীন মানুষ
- অসহায়
- নিঃস্ব ইত্যাদি।

- আমার চাওয়া

পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলের কাছে আমার চাওয়াগুলো কি কি? বা আমি তাদের কাছে কি চাই? যেমন-

- কোনোভাবে খেয়ে-পরে বেঁচে থাকলেই চলে
- সম্মানের লেখা-পড়া করানো
- পরিবার-সমাজ ও কর্মস্থলের ব্যক্তিদের খুশী রাখা

- শরীর ও চাকুরীর নিরাপত্তা
- পরিবার-সমাজ ও কর্মস্থলে নিজের সম্মান রক্ষা ও সম্মান পাওয়া
- বেঁচে থাকার জন্য প্রয়োজনীয় মজুরী পাওয়া ইত্যাদি।

- আমার সমস্যা ও সম্ভাবনা

প্রত্যেকটি মানুষেরই সমস্যা ও সম্ভাবনা রয়েছে। যেগুলো তার সুখ ও দুঃখ সৃষ্টির জন্য ভূমিকা পালন করে থাকে। আমরা এবার আমাদের সমস্যা ও সম্ভাবনাগুলোকে চিহ্নিত করবো-

সমস্যা

- সফলতা ও ব্যর্থতা ভার ভাগ্যের ওপর ছেড়ে দেওয়ার মানুসিকতা
- সবসময় কষ্ট পাওয়া
- হতাশাবোধ
- দুর্বল অর্থনৈতিক অবস্থা
- কারখানার শ্রমিকদের নিম্ন শ্রেণির মানুষ ভাবা হয়
- স্বল্প মজুরী বেশি পরিশ্রম
- সমমর্যাদা না পাওয়া
- কারখানায় আইনের যথাযথ অনুসরণ না করা
- অপরিষ্কার আইনী ব্যবস্থাপনা/সুরক্ষা ইত্যাদি।

সম্ভাবনা

- দক্ষ ও অভিজ্ঞ শ্রমিকের স্বীকৃতি আছে
- উপার্জনের ক্ষমতা ও সুযোগ আছে
- যে কোনো সময় চাকুরী পাওয়া সম্ভাবনা আছে
- নিজের আয় থেকে গ্রামে জমি কেনার সুযোগ আছে
- ভবিষ্যতের জন্য সঞ্চয়ের সুযোগ আছে
- শ্রম আইন ও অন্যান্য প্রচলিত আইনে আমার অধিকারের কথা বলা আছে ইত্যাদি।

আমার দায়িত্ব-কর্তব্য (পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলের প্রত্যাশায়) এবং আমার প্রতি মনোভাব

- আমার দায়িত্ব-কর্তব্য

পরিবারের প্রতি (পরিবারের প্রত্যাশা অনুযায়ী)

- পরিবারের সকলের যত্ন নেওয়া
- খাবার তৈরি ও খাওয়ানো
- আত্মীয়-স্বজন/বৃদ্ধদের পরিচর্যা
- অর্থের যোগান দেওয়া
- সকলের প্রতি সম্মান জানানো
- স্বামীর মুখের ওপর কথা না বলা
- সন্তান ধারণ ও জন্মদান এবং লালন-পালন করা

সমাজের প্রতি (সমাজের প্রত্যাশা অনুযায়ী)

- সকলের (ভালো-খারাপ) প্রতি সম্মান প্রদর্শন
- নারীর জন্য প্রতিবন্ধক সামাজিক নিয়মকানুন মেনে চলা
- কটুক্তি কিংবা উত্যক্তকরণের বিরুদ্ধে কথা না বলে, মাথা নিচু করে চলে আসা ইত্যাদি

কর্মস্থলে (কর্মস্থলের মানুষের প্রত্যাশা অনুযায়ী)

- যে কোনো প্রকার শাস্তি কিংবা গালিগালাজ মেনে নিয়ে কাজ করা
- কোনো প্রকার নির্যাতনের প্রতিবাদ না করা
- কোনো প্রকার কুপ্রস্তাব-বাজে ইস্তিতেও প্রতিবাদ না করে তা গোপন করা/রাখা
- ব্যক্তিগত সুবিধা-অসুবিধা নিয়ে কোনো আলোচনা না করা
- কোনো প্রকার সভা-সমাবেশে যোগদান না করা
- কর্তৃপক্ষের সকল নির্দেশনা যথাযথভাবে প্রতিপালন

- আমার প্রতি মনোভাব

পরিবারের মনোভাব

- আমি কোনো কাজ করি না
- আমি পরিবারের বোঝা
- আমার মতামত মূল্যহীন
- আমার সুবিধা-অসুবিধা বলতে কিছু নেই
- আমার বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়ার মালিক বাবা-ভাই কিংবা স্বামী
- আমাকে তাড়াতাড়ি বিয়ে দিয়ে বোঝা হস্তান্তর (স্বামীর হাতে) করতে হবে
- আমি (সকল মেয়েই) মানেই সবসময় নিরাপত্তাহীন এবং দুঃশ্চিন্তার কারণ
- আমার আয় পরিবারের ভরসা (কোনো কোনো সময়)
- নগন্য কাজ (পোশাক শিল্পের শ্রমিক) মনে করে সমাজে পরিচয় করিয়ে দিতে অনীহা ইত্যাদি

সমাজের মনোভাব

- কর্মজীবী মেয়েরা খারাপ ও চরিত্রহীন
- অশ্লীল মন্তব্য করা, যেমন- সাজুগুজু করে পুরুষকে খুশী করতে যায়
- কর্মজীবী মেয়ে মাত্রই স্বভাব-চরিত্র খারাপ
- কর্মজীবী মেয়ে অর্থ নিজেকে বিলিয়ে দিয়ে বেঁচে থাকে
- ভালো পরিবারের মেয়ে কখনও এই পেশায় (শ্রমিক) থাকতে পারে না
- এমন মেয়ে বিয়ে করা যাবে না
- বিয়ে হলেও ঐ মেয়েকে নয় তার রোজগারকে ভালোবাসে
- ভালো মেয়েরা কখনও ঘরের বাইরে যায় না
- সুন্দর/ভালো পোশাক পড়লে মনে করে এগুলো কোনো পুরুষের দেওয়া
- বখাটেরা সম্পর্ক গড়ে তুলতে চায়
- তেঁতুল ও উন্মুক্ত কলার সাথে তুলনীয় খাদ্য
- সামাজিক ও ধর্মীয় আচরণ চাপিয়ে দিয়ে নিয়ন্ত্রণ ইত্যাদি।

কর্মস্থলের মনোভাব

- শারীরিক নির্যাতন এবং মানসিক চাপে না রাখলে ভালোভাবে কাজ করবে না
- এদের সাথে শারীরিক সম্পর্ক গড়ে তুলতে সমস্যা নেই
- গালিগালাজ করা
- দেখতে সুন্দর না হলে চাকুরীতে নিয়োগ দেওয়া যাবে না
- অসুবিধায়/বিপদে ফেলে যৌনসম্পর্ক তৈরির চেষ্টা করা
- সুবিধা দেওয়ার প্রলোভন দেখিয়ে ভোগ করার ইচ্ছা
- বাসায় যাওয়া, দাওয়াত খাওয়া, ফোনে কথা বলা
- শরীরে হাত দিয়ে কথা বলা
- আপত্তিকর দৃষ্টিতে তাকানো
- শরীর দিয়ে শরীর স্পর্শ করে পথ চলা
- মিথ্যা প্রেমের সম্পর্ক গড়ে তোলা ইত্যাদি।

পাঠোপকরণ: অধিবেশন-৩: নারী পুরুষ সম্পর্ক

নারী পুরুষ সম্পর্ক

প্রাকৃতিক ভূমিকা ও বৈশিষ্ট্যের বাইরে নারী ও পুরুষের মধ্যকার যে সামাজিক ভূমিকা ও বৈশিষ্ট্যের আলোকে নারী এবং পুরুষকে পৃথকভাবে দেখানো হয়ে থাকে, তাকে নারী পুরুষ সম্পর্ক বলে। সহজ ভাবে বলতে গেলে নারী ও পুরুষের মধ্যকার সামাজিক ভূমিকার বিচারে যে পার্থক্য করা হয় তাই নারী পুরুষ সম্পর্ক।

নারী পুরুষ সম্পর্ক এবং সেক্সের তুলনামূলক আলোচনা

সেক্স	নারী পুরুষ সম্পর্ক
প্রাকৃতিভাবে সৃষ্ট। লিঙ্গের ভিত্তিতে নারী ও পুরুষকে পৃথক করা হয়।	সামাজিকভাবে সৃষ্ট। সামাজিক ভূমিকা ও বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে নারী ও পুরুষ কে পৃথক করে দেখানো হয়।
নারী এবং পুরুষের শারীরিক বা দৈহিক বৈশিষ্ট্যকেই বলে সেক্স।	সমাজ কর্তৃক নারী ও পুরুষের আরোপিত বৈশিষ্ট্য, ভূমিকা দায়িত্ব বা আচরণ হচ্ছে নারী পুরুষ সম্পর্ক।
প্রকৃতি ছেলে ও মেয়ে সৃষ্টি করে এবং নারী ও পুরুষের যৌন ও পুনরুৎপাদন কাজের জন্য ভিন্ন ভিন্ন অঙ্গ তৈরি করে।	প্রকৃতি ছেলে ও মেয়ে সৃষ্টি করে ঠিকই কিন্তু সমাজ তাকে বৈষম্যের ভিত্তিতে নারী ও পুরুষে পরিণত করে, তৈরি করে মেয়েলি ও পুরুষালি বৈশিষ্ট্য।
এটি প্রাকৃতিকভাবে সৃষ্ট বা প্রাকৃতিক লিঙ্গ বলা যায়।	সমাজে বসবাসরত মানুষ কর্তৃক সৃষ্ট বলে একে সামাজিক লিঙ্গ বলা যায়।
পরিবার, সমাজ, দেশভেদে একই রকম।	স্থান, কাল, পাত্রভেদে ভিন্নতা রয়েছে।
পৃথিবীর সব জায়গাতেই এটা একই রকম অর্থাৎ সর্বজনীন	সমাজ সংস্কৃতির ভিন্নতার ফলে পৃথিবীর বিভিন্ন দেশে জেডার ভূমিকার মধ্যেও ভিন্নতা পরিলক্ষিত হয়।
সাধারণত বৈশিষ্ট্যের রদবদল করা যায় না।	বৈশিষ্ট্যের রদবদল করা যায়।
সেক্স-এর সাথে জৈবিক পার্থক্য, ক্রোমোসোম, হরমোন, বাহ্যিক এবং অভ্যন্তরীণ যৌনাঙ্গ ইত্যাদি জড়িত।	অন্যদিকে নারী পুরুষ সম্পর্ক সমাজে অথবা সংস্কৃতিতে নারী ও পুরুষের বৈষম্যের প্রকৃত চিত্র বর্ণনা করে।

যদিও নারী পুরুষের বাইরে আরও একটি মানবসত্তা বিদ্যমান যাদের মধ্যে কেউ কেউ নিজেদের নারী আবার কেউ কেউ পুরুষ ভাবেই পছন্দ করেন। কিন্তু প্রকৃত অর্থে তারা প্রাকৃতিকভাবে নারী ও পুরুষের থেকে আলাদা। এ ধরনের মানব সত্তানকে তৃতীয় লিঙ্গ বলা হয়ে থাকে।

নারী পুরুষ বৈষম্য ও সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি

নারী পুরুষ বৈষম্য

নারী পুরুষ বৈষম্য বলতে এমন পরিস্থিতিকে বুঝায়, যখন শুধুমাত্র নারী হওয়ার কারণে অথবা লিঙ্গীয় বিবেচনায় নারী ও পুরুষের আর্থসামাজিক, রাজনৈতিক, সাংস্কৃতিক ও নাগরিক অধিকার ভোগ কিংবা অধিকারের স্বীকৃতি পেতে নারী ও পুরুষের সমতার কথা না ভেবে পার্থক্য করা কিংবা বাধা দেওয়া কিংবা পুরুষকে সুযোগ বেশি এবং নারীকে কম দেওয়া।

নারী পুরুষ সম্পর্কে সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি

- নারী কম বোঝে, বুদ্ধি কম কিন্তু পুরুষের বুদ্ধি বেশি এবং বেশি বোঝে
- সৃষ্টিকর্তা নারীদের পুরুষের অধীন করে পাঠিয়েছে
- নারী অসচেতন কিন্তু পুরুষ সচেতন
- পুরুষ নেতৃত্ব দিতে পারে, কিন্তু নারীর নেতৃত্ব দেবার ক্ষমতা নেই
- পুরুষ সবল এবং সঠিকভাবে কাজ করতে পারে, কিন্তু নারী দুর্বল এবং সঠিকভাবে কাজ করতে পারে না
- প্রকৃতিগতভাবে নারী লাজুক, গৃহই হচ্ছে তার আসল ঠিকানা, আর পুরুষের কোনো লজ্জা নেই, ঘরে-বাইরে সর্বত্রই পুরুষ বিচরণ করবে
- নারীর প্রধান কাজ হচ্ছে সন্তান জন্মদান, লালন-পালন, রান্না ও গৃহস্থালীর কাজ করা আর পুরুষে রোজগার করা
- নারীরা খুব আবেগপ্রবণ, দৃঢ়চেতা নন, কিন্তু পুরুষের আবেগ থাকতে নেই, তাকে কঠোর হতে হয়
- নারী সিদ্ধান্ত নিতে পারে না, তাই পুরুষই সকল সিদ্ধান্ত নিবেন
- পুরুষ দায়িত্বশীল কিন্তু নারীরা দায়িত্বহীন
- নারী পুরুষের সম্পত্তি, শারীরিক সৌন্দর্য্যই তার একমাত্র সম্পদ। পুরুষের ব্যবহারের জন্যই তার জন্ম
- নারীর নিজের পরিচয় নেই। সে কখনও পিতা কখনও স্বামী আবার কখনও ছেলের পরিচয়ে পরিচিত হবেন
- নারীদের বেশি লেখা পড়ার প্রয়োজন নেই, বেশি শিক্ষিত হলে স্বামীর কথা অমান্য করবে
- পুরুষ ছাড়া নারী অসম্পূর্ণ
- নারী লোভী ও ছলনাময়ী
- নারী হিংসুটে, স্বার্থপর ও সন্দেহপ্রবণ
- নারী জটিল ও কঠিন বিষয় বুঝতে অক্ষম
- নারী আর্থিক ক্ষেত্রে সঠিক সিদ্ধান্ত নিতে পারে না
- নারী তার নিজের উপার্জনের অর্থ ব্যবস্থাপনায় খুবই দুর্বল, কিন্তু অর্থ ব্যবস্থাপনায় পারদর্শী। এ জন্য নারীর উপার্জনের অর্থ পরিবারের পুরুষ সদস্যের হাতে দিতে হবে
- সুপারভাইজার পদের দায়িত্ব অনেক বেশি, তাই এ পদে নারীরা কাজ করতে পারবে না
- যে সকল কাজে অধিক সময় দিতে হয়, সেগুলো পুরুষের নারীর জন্য নয় ইত্যাদি।

পাঠোপকরণ: অধিবেশন-৪: নারীর প্রতি বৈষম্য : কর্মপরিবেশ বিশ্লেষণ

নারীর প্রতি বৈষম্য:

সাধারণত বৈষম্য বলতে নেতিবাচক অর্থে ‘পার্থক্য করা’-কে বুঝায়। তবে এই পার্থক্য এবং বৈষম্য কখনও কখনও একই অর্থ প্রকাশ করে না। যেমন অধিকার প্রাপ্তি বা প্রয়োগ করার ক্ষেত্রে বৈষম্য যতটা কার্যকর অর্থে ব্যবহৃত হয়, পার্থক্য ততটা নয়।

নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদে (সিডও) নারীর প্রতি বৈষম্য সম্পর্কে বলা হয়েছে, যে কোনো কাজ, আচরণ, বিধান দ্বারা মানব সমাজে যদি নারীর মানবাধিকার, মৌলিক অধিকার ও স্বাধীনতাকে ক্ষুণ্ণ, ব্যহত অথবা খর্ব করা হয়, তবে তাকে নারীর প্রতি বৈষম্য বলা যাবে।

কর্মপরিবেশ বিশ্লেষণ: বাস্তবতা ও প্রত্যাশিত মান

কর্মপরিবেশের বাস্তবতা: কেমন আছে নারী শ্রমিক?

নারীর ক্ষমতায়নের ক্ষেত্রে সাফল্য অর্জন এবং সভ্যতার উন্নতি সত্ত্বেও রাষ্ট্র, সমাজ ও পরিবারে নারীর প্রতি বৈষম্য, নিপীড়ন, নির্যাতন, যৌন হয়রানী বিরাজমান। নারী-পুরুষের সমতা এখনও বহুদূরবর্তী। ফলে নারীর মানবিক বিকাশ ও জীবনের নিরাপত্তা এখনও সঙ্কটাপূর্ণ। নিজের ঘর, সমাজ, কর্মক্ষেত্র, রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে কোথাও সে নিরাপদ বোধ করতে পারে না। নারীর এই অবস্থার পেছনে রয়েছে আমাদের প্রচলিত মনোভাব। তৈরি পোশাক শিল্পে নারী শ্রমিকের হার পুরুষের তুলনায় বেশি হওয়া স্বত্বেও নারীর মানবাধিকার প্রতিষ্ঠায় যথাযথ মনোযোগের ঘাটতি রয়েছে। বিজেএমই এর তথ্যানুযায়ী তৈরি পোশাক শিল্পে ৬৫ শতাংশ নারী শ্রমিক কাজ করে। অপর একটি গবেষণায় দেখা গেছে, এই খাতে নারী শ্রমিকের সংখ্যা “৫৯ শতাংশ”। এক গবেষণায় দেখা গেছে ১ পায়নি। র প্রতি আমরা যত্নবান এই খাত প্রচলিত মনোভাব থেকে বেড়িয়ে আসতে পারেনি।

বাংলাদেশের পোশাক শিল্প একটি স্বতন্ত্র অবস্থানে প্রতিষ্ঠিত মনে হলেও, নানামুখী প্রতিকূলতার মধ্য দিয়ে এখনও এর গঠন-পুনর্গঠন চলছে। এই শিল্পে কর্মসংস্থানের সুযোগে বিশাল জনগোষ্ঠী, বিশেষ করে নারীরা আর্থিক কর্মকাণ্ডে যুক্ত হলেও তাদের অধিকার-মর্যাদার বিষয়টি এখানে মিমাম্বসিত নয়, ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থা থেকে নারী শ্রমিকের পরিদ্রাণ ঘটেনি, প্রচলিত জেডার দৃষ্টিভঙ্গির বৈষম্যময় পরিস্থিতিতেই তারা শ্রমশক্তির যোগান দিয়ে চলেছে। এ সকল প্রেক্ষাপট নারীর অগ্রযাত্রার প্রতিবন্ধক। কর্মস্থলে নারীর প্রতি যে সকল বৈষম্য বিদ্যমান তা কর্মপরিবেশের নিম্নোক্ত পর্যালোচনা থেকে সহজেই অনুমান করা যায়—

১. কর্মস্থলের নিরাপত্তাহীনতা:

অন্যান্য শিল্প খাতের চাইতে বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পে যেমন বহুগুণ বেশি নারী শ্রমিক নিয়োজিত, তেমনি নিরাপদ কর্মপরিবেশের অভাব এখানে বহুগুণ বেশি— এ যেন নারীর যুক্ততার সংখ্যার সাথে প্রতিনিয়তই পাল্লা দিয়ে বেড়ে চলেছে। আর এজন্য দায়ী কারখানা মালিক, রাষ্ট্র এবং শ্রমিক সকলেই। ফলে প্রতিনিয়তই ছোটো-বড় দুর্ঘটনায় প্রাণ, পেশা ও কর্মক্ষমতা হারাচ্ছে অসংখ্য শ্রমিক, যেখানে নারীর সংখ্যাই বেশি। যেমন- দুর্ঘটনায় একটি কারখানা বন্ধ হয়ে গেলে সেখানকার নারী শ্রমিক তার পেশা হারায়, অথবা শারীরিকভাবে আঘাতপ্রাপ্ত হয়ে পঙ্গু বরণ কিংবা ভীতসন্ত্রস্ত হয়ে হারায় কাজ করার মানসিক সক্ষমতা।

পোশাক শিল্পে এ যাবৎ সংঘটিত প্রায় প্রতিটি দুর্ঘটনায়ই তুলনামূলকভাবে নারী শ্রমিকরাই ক্ষয়ক্ষতির শিকার হয়েছেন বেশি। ক্ষয়ক্ষতির হিসাব করলে দেখা যাবে, এই শিল্পের দুর্ঘটনায় নারী শ্রমিকের মৃত্যুহারও বেশি। সংখ্যাগাত্মক দিক থেকে পোশাক শিল্পে নারী শ্রমিকেরই অংশগ্রহণের হার বেশি হওয়ায়, আপাত দৃষ্টিতে নারী শ্রমিকের ক্ষয়ক্ষতি বেশি হওয়াটাই স্বাভাবিক মনে হলেও, যে বিষয়টি মোটেও অস্বীকার করা যাবে না যে, যে সকল শিল্প-কারখানায় পুরুষ শ্রমিকের সংখ্যা বেশি সেখানে ইচ্ছে করলেই শ্রমিকের নিরাপত্তার বিষয়টিতে কর্তৃপক্ষের অমনোযোগী হওয়ার সুযোগ

^১ Towards Safer Working Conditions in the Bangladesh Ready-made Garment Sector. ILO, Nov 2017

নেই। কেননা সেখানকার শ্রমিকরা যে কোনো সময়ই নিরাপদ কর্মস্থলের দাবিতে বিক্ষোভ-আন্দোলন করতে পারে। কিন্তু পোশাক শিল্পের ক্ষেত্রে তা একেবারেই ব্যতিক্রম।

২. কর্মস্থলে বঞ্চণা^২

কর্মস্থলে নারী শ্রমিক সবসময়ই পুরুষের তুলনায় কম সুযোগ ভোগ করে কিংবা পিছিয়ে। পুরুষ শ্রমিক সময় সময় বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা-অধিকার-মর্যাদা আদায় করে নিতে পারলেও, নারী শ্রমিক বঞ্চিত হয়, নারীর বেলায় শ্রম আইন প্রয়োগেও ব্যত্যয় দৃশ্যমান। কর্মস্থলে বিশেষ করে পোশাক শিল্পের কারখানায় একজন নারী শ্রমিকের বঞ্চণার বিদ্যমান চিত্র তুলে ধরা হলো-

■ নিয়োগ বৈষম্য

পোশাক তৈরির কারখানায় একজন পুরুষ সাধারণত প্রযুক্তিগত দক্ষতানির্ভর পদগুলোতে নিয়োগ পেয়ে থাকে। এর বাইরে অন্যান্য যে সকল পদে বেতন বেশি যেমন- অপারেটর (কাটিং সেকশন), সুপারভাইজার এবং কোয়ালিটি কন্ট্রোল ইত্যাদি ক্ষেত্রে পুরুষ শ্রমিকরাই নিয়োগ পায়। অপরদিকে নারীদের নিয়োগ দেওয়া হয়, সুইং এবং ফিনিশিং বিভাগে।

■ পদোন্নতির বৈষম্য

নারী শ্রমিকরা হেলপার থেকে অপারেটর পর্যন্ত হতে পারলেও (যদিও এ জন্য কখনও কখনও কর্মস্থল পরিবর্তনের প্রয়োজন হয়) সুপারভাইজার, ফ্লোর ইনচার্জ, কোয়ালিটি কন্ট্রোল ম্যানেজার, প্রোডাকশন ম্যানেজার হতে পারে না। যদিও পুরুষ শ্রমিক হেল্পার থেকে সুপারভাইজার বা লাইন চিফসহ ব্যবস্থাপনার বিভিন্ন পদে নিয়োগ পেয়েছেন- এমন দৃষ্টান্ত রয়েছে।

■ প্রশিক্ষণের সুযোগ স্বল্পতা

কারখানার পক্ষ থেকে নারী শ্রমিকদের প্রশিক্ষণে পাঠানো হয় না বললেই চলে। অপরদিকে বিভিন্ন বেসরকারি সংস্থার আয়োজনে অনুষ্ঠিত প্রশিক্ষণেও নারীরা অংশ নিতে পারেনা। কেননা এ সকল প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করার জন্য প্রয়োজনীয় ছুটি দেওয়া হয় না। তাছাড়া নারী শ্রমিক কোথাও প্রশিক্ষণ করবে- এ বিষয়টি ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ জানতে পারলে, চাকুরী হারানোর ভয়ও আছে। এ জন্য অনেক ক্ষেত্রেই নারী শ্রমিক কাজে অনুপস্থিত থেকে গোপনে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করে থাকেন।

■ মজুরি বৈষম্য

সমকাজে সমমজুরির কথা থাকলেও পোশাক শিল্পে এর ব্যত্যয় লক্ষ্য করা যায়। এখানে নিয়োগকালে পুরুষ শ্রমিকদের নারীর তুলনায় উপরের গ্রেডে নিয়োগ দেওয়ার প্রবণতা দৃশ্যমান, যে সকল গ্রেডে মজুরি বেশি। মজুরী প্রদান কালে এমনও দেখা যায়, তুলনামূলকভাবে পুরুষ শ্রমিক নারী শ্রমিকের আগে বেতন পায়। কেননা নারী শ্রমিকের বেতন প্রদানে বিলম্ব হলে সমস্যা নেই কিন্তু পুরুষের ক্ষেত্রে এমনটি ঘটলে নানা ধরনের সমস্যার আশঙ্কা থাকে এমনটাই ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের মনোভাব।

■ ওভারটাইম ভাতা ও সময় নির্ধারণে বৈষম্য

ওভারটাইম নিয়ে নারী শ্রমিক প্রায়শই বৈষম্যের শিকার হয়, যেখানে পুরুষ শ্রমিকের বেলায় চিত্রটি ভিন্ন। “ফাও খাটানো” অর্থাৎ কাজ করিয়ে মজুরি প্রদান না করা শুধুই নারী শ্রমিকের বেলায় ঘটে থাকে। সাধারণত দেখা যায়, যখন ওভারটাইম গণনা করা হয়, তখন ঘণ্টার ভগ্নাংশ হিসেবে নেওয়া হয় না।

■ ছুটি

ছুটি পাওয়া সকল শ্রমিকের অধিকার হলেও এ ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ শ্রমিকের মধ্যে বৈষম্য বিদ্যমান। নারী শ্রমিকের ছুটির প্রয়োজনকে অবিশ্বাসের চোখে দেখা হয়। পোশাক শিল্পে ছুটি না দেওয়ার ক্ষেত্রে একটি সাধারণ যুক্তি হলো, ‘শিপমেন্ট আছে’- কিভাবে ছুটি দিব।

^২ ঢাকা ও গাজীপুর জেলার সাভার, মিরপুর, শেওড়াপাড়া, ফার্মগেট, গাবতলী, আশুলিয়া ইত্যাদি এলাকার গার্মেন্টে কর্মরত নারী ও শ্রমিকের অংশগ্রহণে দলীয় আলোচনা ও একান্ত সাক্ষতকার থেকে প্রাপ্ত তথ্য অবলম্বনে কর্মস্থলের বঞ্চণা শীর্ষক তথ্য সঙ্কলিত হয়েছে।

■ কর্মঘণ্টা

পুরুষের চাইতে নারী শ্রমিকের কর্মঘণ্টা বেশি। নারী শ্রমিকের কাজ যেন শেষই হয় না— এমন একটি ধারা পোশাক শিল্পে দৃশ্যমান। যেমন— কর্মস্থলে উপস্থিত হলেই নারীর কর্মকাল শুরু হয় না, তার কর্মকাল শুরু মেশিন চালু হওয়া থেকে এবং শেষ হয় বন্ধ হওয়ার সময় হিসেব করে। অর্থাৎ মেশিন চালুর আগে পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা কিংবা অন্যান্য প্রস্তুতি সম্পন্ন করার সময়টি কর্মঘণ্টার হিসেবের বাইরে থাকে।

এছাড়াও নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ মনে করেন, নারীরা কাজে ফাঁকি দেওয়ার জন্য পানি পান কিংবা টয়লেটে যাওয়ার চেষ্টা করে। এজন্য কর্মকাল থেকে এই সময় হিসেবে করে বাদ দিয়ে নারী শ্রমিকের কাজের সময় গণনার প্রক্রিয়া বিদ্যমান। ফলে নারী শ্রমিকের কর্মকাল নির্দিষ্ট সময়ের পর ঘণ্টার ভগ্নাংশে শেষ হয়। এতে ৮ ঘণ্টা কর্মকাল হিসেবে, সকাল ৮ টায় শুরু হওয়া কাজ সন্ধ্যা ৬ টায় শেষ হওয়ার কথা থাকলেও তা শেষ হয় প্রায়শই ৭ টায়। ওভারটাইম গণনায়ও একই অবস্থা লক্ষ্যনীয়।

■ অসদাচরণ এবং যৌন হয়রানী

শ্রম আইন অনুযায়ী, “কোনো প্রতিষ্ঠানে কর্মরত নারীর প্রতি ঐ প্রতিষ্ঠানের কেউ এমন কোনো আচরণ করতে পারবে না যা অশ্লীল বা অভদ্রজনোচিত বলে গন্য হতে পারে, কিংবা যা উক্ত নারীর শালীনতা ও সম্মানের পরিপন্থি হতে পারে”। কিন্তু কারখানায় নারী শ্রমিকদের সাথে অশ্লীল ভাষা ব্যবহার, অশ্লীল অঙ্গ-ভঙ্গি ব্যবহার, গালি দেওয়া, চড়-থাপ্পড় দেওয়া, এমন কি নানা অজুহাতে পিঠে-কাঁধে হাত দেওয়া, হাত ধরা, নারীর বিশেষ অঙ্গের দিকে তাকিয়ে থাকা কিংবা দেখার চেষ্টা করা, স্পর্শকাতর অঙ্গের ছবি তোলা, গলাকাটা নগ্ন ছবি বানানো, যৌন সম্পর্ক গড়ে তুলতে চাপ দেওয়া ইত্যাদি খুবই স্বাভাবিক ঘটনা, নারী শ্রমিকের প্রতি যৌন হয়রানী ও অসদাচরণ।

■ আকর্ষণীয় ও সুন্দর নারী চাই

বর্তমানে পোশাক শিল্পে শ্রমিক হিসেবে নিয়োগ পেতে হলে, নিয়োগ প্রার্থীকে অবশ্যই দেখতে আকর্ষণীয় ও সুন্দর হতে হবে। এই সুন্দর বলতে গায়ের রং, কথাবলার ধরন ও হালকা-পাতলা শারীরিক গঠন ইত্যাদিকে বুঝানো হয়ে থাকে।

■ স্বাস্থ্যভ্যাস চর্চার সুযোগ স্বল্পতা

পোশাক কারখানায় নারী-পুরুষের জন্য পৃথক শৌচাগার বা পায়খানার ব্যবস্থা থাকলেও আনুপাতিক হারে নারীর জন্য তা কম এবং অপরিচ্ছন্ন। একই সাথে পুরুষরা খাবার পানি বাইরে থেকে সংগ্রহ করতে পারলেও, নারীর ক্ষেত্রে বাধা রয়েছে, ফলে তাদেরকে প্রতিদিন বাসা থেকে বহন অথবা টয়লেট থেকে সংগ্রহ করতে হয়।

■ সংগঠিত হওয়ার সুযোগহীনতা:

পোশাক শিল্পে নিয়োজিত মোট শ্রমিকের প্রায় ৮৫% শতাংশ নারী হলেও, তাদের সংগঠিত হওয়ার সুযোগ কম। এ জন্য নিজেদের দাবির পক্ষে জোড়ালো অবস্থান গ্রহণে নারী শ্রমিক কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারে না। নারী শ্রমিকের সংগঠিত না হওয়ার পেছনে মূলত মালিক পক্ষের নেতিবাচক মনোভাব ও ভয়ভীতি এবং মালিক-শ্রমিকের অসচেতনতাই দায়ী। এ অবস্থায় কারখানাগুলোতে নারী নেতৃত্বের ট্রেড ইউনিয়ন চর্চা গড়ে ওঠেনি। কারখানাভিত্তিক যে সকল ট্রেড ইউনিয়নের অস্তিত্ব রয়েছে, সেখানেও পুরুষরাই নেতৃত্ব দেয়। ফলে নারীর পক্ষে প্রয়োজনীয় বিষয়ে দরকষাকষির সুযোগ নেই।

■ কর্মস্থলে নারীর প্রয়োজনের প্রতি (এজেডা) মনোযোগহীন:

সাধারণত দরকষাকষির মূল বিষয়বস্তু মজুরী। যদিও নারীর জন্য উপযুক্ত কর্মপরিবেশের প্রয়োজনীয়তা কম গুরুত্বপূর্ণ নয়। কিন্তু এ বিষয়ে যথাযথ মনোযোগের অভাব বিদ্যমান।

কর্মপরিবেশের প্রত্যাশিত মান: কেমন কর্মস্থল চাই?

১. শ্রম আইন অনুসরণ

জন্ম থেকে মৃত্যু অবধি মানুষের অধিকারের নিশ্চয়তা বিধানে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পরিসরে বিভিন্ন ঘোষণা-সনদ-চুক্তি, নীত, শাসনতন্ত্র ইত্যাদি প্রণীত হয়েছে, যেখানে মানুষের মর্যাদাকর জীবন যাপনের নিশ্চয়তাই মূল বক্তব্য। এর আলোকেই রাষ্ট্র মানুষের সুরক্ষায় আইন-বিধি প্রণীত হয়ে থাকে। শ্রমিক সুরক্ষায় প্রণীত বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (সংশোধন ২০১৮), যা গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান, মানবাধিকার ঘোষণা, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা প্রণীত শ্রমিক সুরক্ষার শর্ত দ্বারা সমর্থিত হওয়ায়, এটি শ্রমিকের অধিকার প্রাপ্তিতে গুরুত্বপূর্ণ আইনগত ভিত্তি হিসেবে ভূমিকা রাখছে। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (সংশোধন ২০১৮) অনুসরণে একজন শ্রমিক বিশেষ করে গার্মেন্ট শ্রমিকের জন্য কর্মপরিবেশের প্রত্যাশিত মান হবে—

ক) প্রত্যেক শ্রমিকের নিয়োগপত্র, পরিচয় পত্র ও সার্ভিস বই থাকবে

নিয়োগপত্র পাওয়া প্রত্যেক শ্রমিকের অধিকার এবং তার কাজের স্বীকৃতি। কোনো মালিক নিয়োগপত্র প্রদান না করে শ্রমিক নিয়োগ করতে পারবে না। আবার কর্তৃপক্ষ বা মালিককে তার অধীনে নিয়োগকৃত প্রত্যেক শ্রমিককে ছবিসহ পরিচয় পত্র প্রদান করতে হবে। এছাড়াও মালিক তার নিজস্ব খরচে তার অধীনে নিয়োজিত প্রত্যেক (অস্থায়ী, শিক্ষানবীশ ও স্থায়ী) শ্রমিকদের জন্য সার্ভিস বই রাখতে বাধ্য। চাকুরী শেষ হওয়ার সময় মালিক সার্ভিস বই শ্রমিককে ফেরত দিবেন। শ্রমিক চাইলে কাজ চলাকালে সার্ভিস বই এর একটি কপি নিজের কাছে রাখতে পারবে।

খ) মজুরী ও কর্মকাল এবং পাওনাসমূহ যথাযথভাবে অনুসরণ

প্রত্যেক শ্রমিকে জন্য নির্দিষ্ট গ্রেড অনুযায়ী মজুরী ওভারটাইম ভাতা প্রদানসহ মজুরী এবং ওভার টাইম সংক্রান্ত কোনো সমস্যা পাওয়া গেলে তা তাৎক্ষণিক সমাধান করা। এ জন্য আইনের যথাযথ অনুসরণ করতে হবে। নিম্নে মজুরী ও কর্মকাল এবং পাওনাসমূহের আলোচনা করা হলো-

মজুরীর সংজ্ঞা:

মজুরী বলতে চাকুরীর শর্ত মোতাবেক কোনো শ্রমিককে তার চাকুরীর জন্য বা কাজ করার জন্য দেওয়া অর্থ বা টাকা-পয়সাকে বোঝায়। মজুরীতে নিয়োগের শর্ত মোতাবেক দেওয়া বোনাস, অন্যকোনো অতিরিক্ত পারিশ্রমিক, ছুটি বা বন্ধ বা অধিককাল কাজের জন্য দেওয়া পারিশ্রমিক, চাকুরীর অবসান, লে-অফ, বা সাময়িক বরখাস্তের কারণে প্রদেয় সকল অর্থ এর অন্তর্ভুক্ত হবে।

মজুরীকাল:

মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী প্রত্যেক ব্যক্তি মজুরীকাল স্থির করে থাকেন। তবে কোনো মজুরীকাল এক মাসের উর্ধ্বে হবে না।

মজুরী পরিশোধের সময়:

শ্রমিকের সংখ্যা যতই হোক না কেন মজুরীকাল শেষ হওয়ার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে মজুরী পরিশোধ করতে হবে। ওভারটাইম বাবদ পাওনা মজুরীর সাথেই পরিশোধ করতে হবে।

কাজের সময়সীমা:

কোনো কারখানায় সাধারণত একজন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে দিয়ে দৈনিক ৮ ঘন্টার বেশি কাজ করানো যাবে না বা করতে দেয়া যাবে না। সে হিসাবে ১ সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার বেশি কাজ করানো যাবে না। তবে, ওভারটাইম ভাতা দিয়ে ১ দিনে ১০ ঘন্টা পর্যন্ত কাজ করানো যাবে। কিন্তু সপ্তাহে কাজের সময় মোট ৬০ ঘন্টার বেশি এবং এক বছরে প্রতি সপ্তাহে গড়ে ৫৬ ঘন্টার বেশি হবে না। একজন নারী শ্রমিককে তার বিনা অনুমতিতে রাত ১০টা থেকে ভোর ৬টা পর্যন্ত কাজ করানো যাবে না। সম্মতি সাপেক্ষে রাত ১০টা থেকে ভোর ৬টা পর্যন্ত কাজ করানো যেতে পারে। প্রতিবার সম্মতি নেয়ার মেয়াদ হবে একমাস।

বিরতি:

কোনো শ্রমিক এক দিনে ছয় ঘন্টার বেশি কাজ করলে তাকে এক ঘন্টা এবং পাঁচ ঘন্টার বেশি কাজ করলে তাকে আধ ঘন্টা বিরতি দিতে হবে।

ওভারটাইম:

কোনো কারখানায় একজন শ্রমিক দিনে ৮ ঘন্টার বেশি বা সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার বেশি কাজ করলে উক্ত অতিরিক্ত কাজের জন্য তিনি ওভারটাইম ভাতা পাবেন। ওভারটাইম ভাতা হবে মূলমজুরী ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরী যদি থাকে তার সাধারণ হারের দ্বিগুণ। একজন শ্রমিক তার সাধারণ মজুরীর দ্বিগুণহারে ওভারটাইম ভাতা পাবেন।

মূল মজুরী বের করার পদ্ধতি:

সম্পূর্ণ মজুরী বা গ্রোস মজুরী থেকে ভাতাসমূহ [২৫০ (চিকিৎসা) + ২০০ (যাতায়াত) + ৬৫০ (খাদ্য)] = ১১০০ টাকা বিয়োগ করে বিয়োগফলকে ১.৪ দিয়ে ভাগ করলে মূলমজুরী বা বেসিক বের হবে।

ওভারটাইম হিসাবের নিয়ম:

মূল মজুরী ০ ২০৮ * ২ * ওভারটাইম-এর মোট ঘন্টা। অর্থাৎ মাসিক ভিত্তিতে মজুরী প্রাপ্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে শ্রমিকের মূল মজুরীকে ২০৮ ঘন্টা দিয়ে প্রথমে ভাগ করতে হবে। তারপর ভাগফলকে ২ দ্বারা গুণ করতে হবে এবং উক্ত গুণফলকে মোট ওভারটাইমের ঘন্টা দ্বারা গুণ করতে হবে।

গ) ছুটি ও ছুটি অনুমোদনে (পাশ) আইনগত পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে:

আইন অনুযায়ী নির্ধারিত ছুটিসমূহ প্রদানের জন্য শ্রমিকদের অবগত করা। এ জন্য বছরের শুরুতে কারখানায় সকল শ্রমিকের জন্য একটি সম্ভাব্য ছুটি পরিকল্পনা করা এবং এর সঙ্গে সমন্বয় করে উৎপাদন টার্গেট স্থির করা। কোনো কারণে এর ব্যত্যয় ঘটলে আইনের আওতায় ব্যবস্থা নিতে হবে। যেমন- সাপ্তাহিক বা উৎসব ছুটির দিনে কাজ করতে হলে পূর্বেই শ্রমিকে অবহিত করা। সাপ্তাহিক বা উৎসব ছুটির দিনে কাজ করলে শ্রম আইন অনুযায়ী বিকল্প ও ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি প্রদান করা। নিম্নে ছুটি সংক্রান্ত আইনী বিধান আলোচনা করা হলো-

ঘ) প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা/মাতৃত্বকালীন ছুটি:

নারী শ্রমিকের দুটি বিশেষ অধিকার হচ্ছে প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা ও মাতৃত্বকালীন ছুটি। বর্তমান শ্রম আইনে নারী শ্রমিকদের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা ও মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করার ক্ষেত্রে দুটি ইতোবাচক দিক লক্ষ্য করা যায়।

প্রথমত: কোনো নারী শ্রমিক সন্তান প্রসবের আগে অন্তত ৬ মাস কাজ করলেই সম্পূর্ণ বেতনে প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা ও মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করতে পারবেন।

দ্বিতীয়ত: একজন নারী শ্রমিক সন্তান প্রসবের পূর্বে ৮ সপ্তাহ এবং প্রসবের পরে ৮ সপ্তাহ মোট ১৬ সপ্তাহ পূর্ণ বেতনে মাতৃত্বকালীন ছুটি পাবেন। কোনো নারী শ্রমিক প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা পাবেন না যদি তার সন্তান প্রসবের সময় দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকে বা সন্তান প্রসবের পূর্বে চাকুরীর বয়স ৬ মাসের কম হয়। তবে এক্ষেত্রে তিনি অন্যকোনো ছুটি পাবার অধিকারী হলে অবশ্যই ছুটি পাবেন।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার পরিমাণ:

কোন নারী শ্রমিক মাতৃত্বকালীন ছুটিতে যাওয়ার অব্যবহিত পূর্ববর্তী তিন মাসে তাহার প্রাপ্ত মোট মজুরীকে উক্ত সময়ে তাহার মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলি দ্বারা ভাগ করে এক দিনের মজুরী পাওয়া যাবে। উক্ত একদিনের মজুরী কে ৫৬ দিন (৮ সপ্তাহ) দ্বারা গুণ করে সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী সময়ের মজুরী সুবিধা পাওয়া যাবে। একই ভাবে সন্তান প্রসবের পরবর্তী ৫৬ দিন (৮ সপ্তাহ) এর মজুরী সুবিধা হিসাবে পাবেন।

সন্তান প্রসবের নির্ধারিত তারিখের পর সন্তান প্রসব করলে এই বিধির অধীন ছুটি সমন্বয় করতে হবে। নির্ধারিত সময়ের পরে সন্তান প্রসব করলে মেডিকেল বা বাৎসরিক ছুটি হতে ছুটি সমন্বয় করিত হইবে। সন্তান প্রসবের নির্ধারিত তারিখের পূর্বেই সন্তান প্রসব করলে ৫৬ দিনের যে কয় দিন পূর্বে সন্তান জন্ম নিয়েছে সেই কয় দিন কম ছুটি পাবে তবে এ ক্ষেত্রে তিনি মজুরী কম পাবেন না।

উদাহরণ: ধরাযাক একজন নারী শ্রমিক অক্টোবর মাসের ১০ তারিখে মাতৃত্বকালীন ছুটিতে যাবেন, তাহলে তার সেপ্টেম্বর, আগস্ট ও জুলাই মাসের মোট প্রাপ্ত মজুরী (ওভারটাইম, বোনাস সহ) কে উক্ত তিন মাসে কারখানায়/অফিসে উপস্থিতির দিন দিয়ে ভাগ করলে এক দিনের মজুরী পাওয়া যাবে। এই একদিনের মজুরীকে ৫৬ দিয়ে ভাগ করলে সন্তান প্রসবের পূর্বের সুবিধা পাওয়া যাবে। একইভাবে পরের ৫৬ দিনের মজুরীও একই হবে।

কোনো মহিলা শ্রমিক মালিককে নোটিশ দেওয়ার পূর্বেই যদি সন্তান প্রসব করিয়া থাকেন তাহা হইলে সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করিবার পরবর্তী ৩ (তিন) কর্ম দিবসের মধ্যে উক্ত সম্পূর্ণ সময়ের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধাসহ প্রসব পরবর্তী আট সপ্তাহ পর্যন্ত অনুপস্থিত থাকিবার অনুমতি দিবেন।

প্রসূতি কল্যাণ ছুটিতে যাইবার নির্ধারিত তারিখের পূর্বে কোনো মহিলা শ্রমিকের গর্ভপাত ঘটিলে তিনি কোনো প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবেন না, তবে স্বাস্থ্যগত কারণে ছুটির প্রয়োজন হইলে তিনি তাহা ভোগ করিতে পারিবেন।

গর্ভপাতজনিত ছুটি: মহিলা শ্রমিকের গর্ভপাত ঘটিলে তিনি স্বাস্থ্যগত কারণে ৪ (চার) সপ্তাহ ছুটি ভোগ করতে পারবেন। এ ক্ষেত্রে মজুরী কর্তন বা অন্য ছুটির সাথে ছুটি সমন্বয় করা যাবে না।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা বা মাতৃত্বকালীন ছুটি সময়ে মালিক ও শ্রমিকের জন্য করণীয়-

১. কোনো নারী শ্রমিক সন্তান প্রসবের দিন থেকে পরবর্তী ৮ সপ্তাহ কারখানায় কাজ করতে পারবেন না। যদি কেউ করতেও চায় তাহলে মালিক তাকে কাজ করতে দিবেন না;
২. মাতৃত্বকালীন ছুটি নেয়ার জন্য নারী শ্রমিককে রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের কাছ থেকে সার্টিফিকেট বা প্রত্যয়ন পত্র সংগ্রহ করে আট সপ্তাহের মধ্যে তার সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে মর্মে মালিককে লিখিত বা মৌখিক নোটিশ দিতে হবে;
৩. প্রত্যয়ন পত্র বা নোটিশ পাবার দিন থেকে মালিক তাকে সন্তান জন্মের পূর্বের আট সপ্তাহের জন্য ছুটি মঞ্জুর করবেন বা কাজে অনুপস্থিত থাকার অনুমতি দেবেন;
৪. নোটিশ প্রদানের পরবর্তী তিন কর্মদিবসের মধ্যে মালিক সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে আট সপ্তাহের জন্য প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা দেবেন;

৫.

সন্তান প্রসবের প্রমাণপত্র প্রদানের পরবর্তী তিন কার্যদিবসের মধ্যে অবশিষ্ট আট সপ্তাহের জন্য প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা দেবেন;

৬. একইভাবে চিকিৎসকের নিকট থেকে সন্তান প্রসবের প্রমাণপত্র (রেজিস্টার্ড ডাক্তারের প্রত্যয়ন পত্র অথবা জন্ম মৃত্যু নিবন্ধন আইন মোতাবেক প্রদত্ত প্রত্যয়ন পত্র)সহ আবার দরখাস্ত জমা দিবেন। প্রমাণপত্র পাওয়ার পর মালিক পরবর্তী তিন কর্মদিবসের মধ্যে ঐ শ্রমিককে আট সপ্তাহের প্রসূতিকল্যাণ/সুবিধা দেবেন।

৭. সন্তান প্রসবের পরবর্তী তিন মাসের মধ্যে শ্রমিক যদি সন্তান প্রসবের সমর্থনে কোনো প্রমাণপত্র প্রদান করতে না পারেন তাহলে তিনি এরূপ সুবিধা পাবেন না।

৮. সন্তান প্রসবের ১০ সপ্তাহ আগে থেকে ১০ সপ্তাহ পর পর্যন্ত কোনো নারী শ্রমিককে দিয়ে ভারী, কষ্টসাধ্য এবং দীর্ঘ সময় দাঁড়িয়ে থাকতে হয় এমন কোনো কাজ করা যাবে না।

৯. নোটিশ প্রাপ্তির ৮ সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে এমন ক্ষেত্রে ৩ কর্মদিবসের মধ্যে প্রসব পূর্ববর্তী ৮ সপ্তাহের মজুরী এবং প্রসবের প্রমাণপত্র জমা দেয়ার ৩ কর্মদিবসের মধ্যে অবশিষ্ট পাওনা পরিশোধ করতে হবে।

১০. সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের ৮ সপ্তাহ আগে রেজিস্টার্ড ডাক্তারের প্রত্যয়নপত্রসহ লিখিত বা মৌখিকভাবে কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে।

১১. অগ্রিম নোটিশ প্রদানে ব্যর্থ হলে সন্তান প্রসবের ৭ দিনের মধ্যে ডাক্তারের প্রত্যয়নপত্রসহ মালিককে জানাতে হবে।

গর্ভপাতজনিত ছুটি:

মহিলা শ্রমিকের গর্ভপাত ঘটিলে তিনি স্বাস্থ্যগত কারণে ৪ (চার) সপ্তাহ ছুটি ভোগ করতে পারবেন। এ ক্ষেত্রে মজুরী কর্তন বা অন্য ছুটির সাথে ছুটি সমন্বয় করা যাবে না।

মাতৃত্বকালীন সুবিধা নির্ধারণের পদ্ধতি: ধারা ৪৮ বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬

আইন মোতাবেক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হিসাব করার নিয়ম হল: শ্রমিকের ছুটির নোটিশ প্রদানের তারিখ থেকে অব্যবহিত পূর্ববর্তী তিন মাসে উক্ত শ্রমিকের (যিনি মাতৃত্বকল্যাণ ছুটি ভোগ করবেন) প্রাপ্ত মোট মজুরী বা টাকা উক্ত তিন মাসে তার মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলি দিয়ে ভাগ করতে হবে। মনে রাখতে হবে আইন মোতাবেক মোট মজুরী বলতে পূর্ববর্তী তিনমাসে গৃহিত ওভারটাইম এবং বোনাস যদি থেকে থাকে তবে অবশ্যই তা সহ ধরতে হবে। প্রকৃত কাজের দিন বলতে পূর্ববর্তী তিন মাসে কাজে উপস্থিতির দিন বুঝাবে।

প্রসূতিকালীন সুবিধা হিসাবের নিয়ম:

মাসিক ভিত্তিতে মজুরী প্রাপ্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে শ্রমিকের পূর্ববর্তী তিন মাসের মোট মজুরীর সাথে পূর্ববর্তী তিনমাসে প্রাপ্ত ওভারটাইম এবং বোনাস যদি থাকে তা যোগ করে গড় করলেই তার প্রসূতিকালীন সময়ের মাসিক সুবিধা বের হবে। একটি উদাহরণের সাহায্যে প্রসূতিকালীন সুবিধার হিসাব দেখানো হলো-

উদাহরণ: মুন্নি বেগমের মোট বেতন ৮০০০ টাকা। তিনি জানুয়ারী মাসে ওভারটাইম ভাতা পেয়েছে ৬০০, ফেব্রুয়ারি মাসে ১০০০ টাকা এবং মার্চ মাসে পেয়েছে ৪০০ টাকা। এছাড়াও সে মার্চ মাসে বোনাস পেয়েছে ৫০০ টাকা। মুন্নি বেগমের প্রসূতিকালীন সুবিধা হবে-

জানুয়ারী মাসে মোট মজুরী পেয়েছে (৮০০০+৬০০)= ৮৬০০.০০ টাকা, কাজে উপস্থিত ২৬ দিন

ফেব্রুয়ারি মাসে মোট মজুরী পেয়েছে (৮০০০+১০০০)= ৯০০০.০০ টাকা, কাজে উপস্থিত ২২ দিন

মার্চ মাসে মোট মজুরী পেয়েছে (৮০০০+৪০০+৫০০)= ৮৯০০.০০ টাকা, কাজে উপস্থিত ২৪ দিন

তিন মাসে সে সর্বমোট মজুরী পেয়েছে = ২৬৫০০.০০ টাকা, কাজে উপস্থিত ৭২ দিন

তিন মাসের মোট মজুরীকে কাজে উপস্থিতির দিন দিয়ে ভাগ করলে ১ দিনের মজুরী পাওয়া যাবে যা হলে ৩৬৮ টাকা এভাবে সে প্রথম আট সপ্তাহ বা ৫৬ দিনের জন্য মজুরী বা সুবিধা পাবে ৫৬ X ৩৬৮ = ২০৬১১ টাকা এবং দ্বিতীয় আট সপ্তাহ বা ৫৬ দিনের জন্য মজুরী বা সুবিধা পাবে ৫৬ X ৩৬৮ = ২০৬১১ টাকা। সর্বমোট ষোল সপ্তাহ বা ১১২ দিনের জন্য প্রসূতিকালীন সুবিধা পাবেন ৪১২২২ টাকা।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা থেকে বঞ্চিত করা হলে শাস্তি:

যদি কোনো মালিক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার উপযুক্ত কোনো নারী শ্রমিককে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা থেকে বঞ্চিত করা হলে, উক্ত মালিক ২৫ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হবে।

একজন শ্রমিক কারখানা হতে মজুরীসহ যে সকল ছুটি পাওয়ার অধিকারী-

- ১) সাপ্তাহিক ছুটি [পূর্ণ মজুরীতে প্রতি সপ্তাহে ১ দিন];
- ২) অসুস্থতা বা মেডিক্যাল ছুটি [পূর্ণ মজুরীতে বছরে ১৪ দিন। এই ছুটি ভোগ করতে হলে অসুস্থ শ্রমিককে রেজিস্টার্ড ডাক্তার প্রত্যয়নপত্র দাখিল করতে হবে];
- ৩) উৎসব ছুটি [পূর্ণ বেতনে বছরে সর্বমোট ১১ দিন];
- ৪) নৈমিত্তিক ছুটি [পূর্ণ বেতনে বছরে ১০ দিন];
- ৫) বাৎসরিক (অর্জিত) ছুটি [প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিক যিনি একটানা ১ বৎসর চাকরীকাল পূর্ণ করেছেন তিনি প্রতি ১৮ দিনের জন্য ১ দিন হারে বাৎসরিক ছুটি ভোগ করতে পারবেন। যদি কোনো শ্রমিক ১২ মাসের মধ্যে তার প্রাপ্য কোনো ছুটি ভোগ না করেন তাহলে তার ছুটি পরবর্তী বছরে (১২ মাস মেয়াদে) প্রাপ্য ছুটির সাথে যুক্ত হবে। তবে কারখানার ক্ষেত্রে ৪০ দিনের বেশি অর্জিত ছুটি জমা এবং ভোগ করা যাবে না। প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে উক্ত ছুটি ৬০ পর্যন্ত জমা থাকবে।

ছুটি অনুমোদনের (পাশ) পদ্ধতি:

- ছুটিতে যাওয়ার আগে শ্রমিককে মালিকের নিকট লিখিত দরখাস্ত দিতে হবে। দরখাস্তে শ্রমিকের ছুটিকালীন অবস্থানের ঠিকানা লিখতে হবে।
- মালিক বা প্রতিনিধি দরখাস্ত পাবার ৭ দিনের মধ্যে অথবা ছুটি শুরু হওয়ার ২ দিন পূর্বে যা আগে ঘটে সে অনুযায়ী আদেশ প্রদান করবেন। তবে জরুরি কারণে ছুটির প্রয়োজন হলে ছুটির দরখাস্ত দেওয়ার তারিখে অথবা ৩ দিনের মধ্যে ছুটি শুরু করতে হলে ছুটির দরখাস্ত দেওয়ার তারিখেই আদেশ প্রদান করবেন।
- ছুটি মঞ্জুর করা হলে উক্ত শ্রমিককে একটি ছুটির পাশ দিতে হবে।
- ছুটি মঞ্জুর না হলে বা স্থগিত করা হলে তার কারণ ছুটি শুরুর আগেই শ্রমিককে জানাতে হবে।
- যদি কোন শ্রমিক ছুটিতে যাওয়ার পর ছুটির মেয়াদ বাড়াতে চায়, আর তার যদি ছুটি পাওনা থাকে, তাহলে ছুটি শেষ হওয়ার যুক্তিসংগত সময় পূর্বে রেজিস্ট্রিকৃত ডাকে লিখিত দরখাস্ত পাঠাতে হবে। মালিক ঐ চিঠি পাওয়ার পর শ্রমিকের ঠিকানায় তার ছুটি মঞ্জুর অথবা নামঞ্জুরের বিষয়টি জানাবেন।

৬) চাকুরী সমাপ্তির আইনগত পদ্ধতি এবং শ্রমিকদের আইনগত পাওনা

শ্রমিকের চাকুরী সমাপ্তিতে আইনের নির্দিষ্ট বিধান অনুসরণ করার কথা থাকলেও, বেআইনীভাবে শ্রমিককে কারখানা থেকে বের করে দেওয়া হয়। এমনকি কোনো শ্রমিক যখন স্বেচ্ছায় পদত্যাগ করতে চান, তখনও তাকে নানা অযুহাতে নিয়ম বহির্ভূতভাবে বের করে দেওয়া হয়। চাকুরী সমাপ্তির ক্ষেত্রে আইন অনুসরণ না করার কারণ হলো, শ্রমিককে তার আইনগত পাওনাদি পরিশোধ না করা। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এ একজন শ্রমিকের চাকুরী কিভাবে অবসান করা যাবে, সে বিষয়ে সুনির্দিষ্ট বিধান দেওয়া হয়েছে। অত্র আইনে ৬টি পদ্ধতিতে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান ঘটতে পারে। যথা-

- ১) ছাঁটাই;
- ২) অপসারণ বা ডিসচার্জ;
- ৩) অব্যাহতি বা টার্মিনেশন;
- ৪) বরখাস্ত বা ডিসমিস;
- ৫) পদত্যাগ বা রিজাইন;
- ৬) মৃত্যুজনিত কারণে
- ৭) অবসর। নিম্নে আইনের আলোকে আলোচনা করা হলো-

১. ছাঁটাই:

প্রয়োজনের চাইতে অতিরিক্ত শ্রমিক থাকার কারণে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করাকে ছাঁটাই বলে।

ছাঁটাইয়ের পদ্ধতি:

- এক বছর লাগাতার কাজ করেছেন এমন শ্রমিককে ছাঁটাই করতে হলে ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখ করে এক মাসের লিখিত নোটিশ দিতে হবে অথবা নোটিশের পরিবর্তে ১ মাসের (নোটিশ সময়ের) মজুরী দিতে হবে।
- ছাঁটাই নোটিশের এককপি মহা-পরিদর্শক (কারখানা) অথবা ক্ষমতাপ্রাপ্ত অন্যকোনো কর্মকর্তাকে দিতে হবে এবং এককপি প্রতিষ্ঠানের ইউনিয়ন/সিবিএ-তে (যদি থাকে) দিতে হবে।
- যে শ্রমিক সবার পরে যোগ দিয়েছে তাকে সবার আগে ছাঁটাই করতে হবে।
- ছাঁটাইয়ের পর এক বছরের মধ্যে মালিক কর্তৃক ছাঁটাইকৃত পদে লোক নিয়োগ করতে চাইলে ছাঁটাইকৃত শ্রমিককে আগে সুযোগ দিতে হবে। এ জন্য মালিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের সর্বশেষ জানা ঠিকানায় কাজে যোগদানের নোটিশ পাঠিয়ে যোগদানের সুযোগ দিবেন এবং ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের মধ্যে যিনি বেশি দিন কাজ করেছেন তিনি আগে সুযোগ পাবেন।

আইনগত পাওনাদি:

ছাঁটাইয়ের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান হলে, যে দিন চাকুরীর অবসান করা হয়েছে, তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়ামজুরী ও ওভারটাইমভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাওয়ার অধিকারী। আইনগত পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে) এবং বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা
- মোট মজুরী হিসেবে অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) সর্বোচ্চ ৪০ দিনের মজুরী
- প্রত্যেক বছর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ ৩০ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুয়িটি থাকলে এর মধ্যে যেটি বেশি হবে
- ছাঁটাইয়ের একমাস পূর্বে যদি নোটিশ না দিয়ে থাকে তাহলে এক মাসের মোট মজুরী
- প্রফিডেন্ট ফান্ডের বিধান থাকলে প্রফিডেন্ট ফান্ডের টাকা।

২. অপসারণ বা ডিসচার্জ

কোনো শ্রমিকের শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতা এবং অব্যাহত ভগ্নস্বাস্থ্যের কারণে মালিক কর্তৃক তার চাকুরীর সমাপ্তি ঘটানো হলে তাকে অপসারণ বা ডিসচার্জ বলা হয়। তবে শ্রমিকের এই ডিসচার্জ বা অপসারণ করার ক্ষেত্রে একজন রেজিস্টার্ড ডাক্তারের সনদপত্র নিতে হবে।

আইনগত পাওনাদি:

অপসারণ বা ডিসচার্জ-এর মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান হলে, যে দিন অবসান হয়েছে সেদিন থেকে পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়ামজুরী ও ওভারটাইমভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাওয়ার অধিকারী। আইনগত পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়ামজুরী ও ওভারটাইমভাতা (যদি থাকে) এবং বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা
- মোট মজুরী হিসেবে অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) সর্বোচ্চ ৪০ দিনের মজুরী
- শ্রমিকের চাকুরীর মেয়াদ কমপক্ষে এক বছর বা তার বেশি হলে প্রত্যেক বছরের চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ ৩০ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুয়িটি থাকলে এর মধ্যে যেটি বেশি হবে
- প্রফিডেন্ট ফান্ডের বিধান থাকলে প্রফিডেন্ট ফান্ডের টাকা।

৩. অব্যাহতি বা টার্মিনেশন

ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত ইত্যাদি ব্যতীত অন্য কোনোভাবে মালিক কর্তৃক কোনো শ্রমিকের চাকরীর অবসানকে অব্যাহতি বা টার্মিনেশন বলা হয়। এটি মালিকের অধিকার, মালিক যে কোনো সময় তার কারখানার স্বার্থে প্রয়োজন মনে করলে শ্রমিকের প্রাপ্য সকল পাওনাদি পরিশোধ করে শ্রমিককে থেকে অব্যাহতি দিতে পারেন।

অব্যাহতি বা টার্মিনেশনের পদ্ধতি

- মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত একজন স্থায়ী শ্রমিককে মালিক অবশ্যই ১২০ দিন আগে নোটিশ দিবেন অথবা আদেশটি সাথে সাথে কার্যকর করতে চাইলে নোটিশের পরিবর্তে ১২০ দিনের মজুরী প্রদান করবেন।
- মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত একজন অস্থায়ী শ্রমিককে মালিক ৩০ দিন আগে নোটিশ দিবেন অথবা ৩০ দিনের মজুরী পরিশোধ করবেন।

আইনগত পাওনাদি

অব্যাহতি বা টার্মিনেশন-এর মাধ্যমে শ্রমিকের চাকরীর অবসান হলে, যে দিন শ্রমিকের চাকরীর অবসান হয়েছে তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়ামজুরী ও ওভারটাইমভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাওয়ার অধিকারী। আইনগত পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে)
- বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা
- মোট মজুরী হিসেবে অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) সর্বোচ্চ ৪০ দিনের মজুরী
- প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছর চাকরীর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ ৩০ দিনের মজুরী অথবা গ্র্যাচুয়িটি থাকলে এর মধ্যে যেটি বেশি হবে
- মালিক কর্তৃক নোটিশ প্রদান করা না হলে নোটিশ মেয়াদের জন্য মজুরী (১২০ দিন/৩০ দিন)
- প্রফিডেন্ট ফান্ডের বিধান থাকলে প্রফিডেন্ট ফান্ডের টাকা।
- তিন ক্ষেত্রে টার্মিনেশন করা যায় না
- এক. আগামি ৬ মাসের মধ্যে মা হবেন
- দুই. যার বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা চলমান আছে।
- তিন. প্রস্তাবিত ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক সহ প্রস্তাবিত কমিটির সকল শ্রমিক এবং ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক। তবে এদের সকলের বিরুদ্ধে অসদাচরণমূলক কাজের জন্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যায়।

৪. বরখাস্ত বা ডিসমিস:

বরখাস্ত বা ডিসমিস করা হচ্ছে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা। সাধারণত অসদাচরণমূলক কাজের জন্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে বরখাস্তের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকরীর অবসান ঘটানো হয়।

বরখাস্ত বা ডিসমিস-এর পদ্ধতি

- শ্রমিকের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগসমূহ লিখিতভাবে করতে হবে
- লিখিত অভিযোগের এক কপি শ্রমিককে দিতে হবে এবং জবাব দেওয়ার জন্য কমপক্ষে সাত দিন সময় দিতে হবে
- ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত হয়ে বক্তব্য পেশের সুযোগ দিতে হবে
- মালিক ও শ্রমিকের সমান সংখ্যক সদস্য নিয়ে গঠিত তদন্ত কমিটির তদন্তের পর তাকে দোষী সাব্যস্ত করতে হবে এবং এরূপ তদন্ত ৬০ দিনের মধ্যে শেষ করতে হবে। শ্রমিক তার প্রতিনিধি না দিলে পার্টিসিপেশন কমিটি বা ট্রেড ইউনিয়ন হতে প্রতিনিধি মনোনয়ন দিতে পারবে।
- মালিক বা ম্যানেজার এরূপ আদেশ অনুমোদন করবেন।

এছাড়া অসদাচরণের দায়ে অভিযুক্ত শ্রমিককে তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত সাপেক্ষে মালিক তাকে সাময়িক বরখাস্ত করতে পারেন। তবে বিষয়টি কোন আদালতে বিচারাধীন না থাকলে

আইনগত পাওনাদি

বরখাস্ত বা ডিসমিস-এর মাধ্যমে শ্রমিকের চাকরীর অবসান হলে, যে দিন চাকরীর অবসান করা হয়েছে তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়ামজুরী ও ওভারটাইমভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক তার অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাওয়ার অধিকারী। আইনগত পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে)
- বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা
- মোট মজুরী হিসেবে অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) সর্বোচ্চ ৪০ দিনের মজুরী
- চাকরীর মেয়াদ অবিচ্ছিন্নভাবে কমপক্ষে এক বছর হলে এবং অসদাচরণের জন্য চাকরী থেকে অপসারণ করা হলে প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছর চাকরীর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ ১৫ দিনের মজুরী
- প্রফিডেন্ট ফান্ডের বিধান থাকলে প্রফিডেন্ট ফান্ডের টাকা।

তবে কোনো শ্রমিককে চুরি, আত্মসাত, প্রতারণা বা অসাধুতা এবং প্রতিষ্ঠান বা কারখানায় উচ্ছৃঙ্খলতা, দাঙ্গা-হাঙ্গামা, অগ্নিসংযোগ বা ভাঙচুর করার দায়ে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হয় তাহলে তিনি ক্ষতিপূরণ পাবেন না। কিন্তু অন্যান্য আইনগত পাওনাদি যথানিয়মে পাবেন।

৫. পদত্যাগ বা রিজাইন

শ্রমিক কর্তৃক চাকুরী থেকে স্বেচ্ছায় ইস্তফা দেওয়াকে পদত্যাগ বা রিজাইন বলে।

পদত্যাগ বা রিজাইন-এর পদ্ধতি

- একজন স্থায়ী শ্রমিক ৬০ দিনের লিখিত নোটিশ বা সমপরিমাণ দিনের মজুরী মালিককে প্রদান করে তাৎক্ষণিক পদত্যাগ করতে পারবেন
- মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত একজন অস্থায়ী শ্রমিক ৩০ দিনের লিখিত নোটিশ বা সমপরিমাণ দিনের মজুরী মালিককে প্রদান করে এবং অন্যান্য অস্থায়ী শ্রমিক ১৪ দিনের লিখিত নোটিশ বা সমপরিমাণ দিনের মজুরী প্রদান করে তাৎক্ষণিক পদত্যাগ করতে পারবেন
- পদত্যাগ বা রিজাইন পত্র গ্রহন

আইনগত পাওনাদি

পদত্যাগ বা রিজাইন-এর মাধ্যমে শ্রমিকের চাকরীর অবসান হলে যে দিন চাকরীর অবসান করা হয়েছে তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়ামজুরী ও ওভারটাইমভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাওয়ার অধিকারী। আইনগত পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে)
- বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা
- মোট মজুরী হিসেবে অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) সর্বোচ্চ ৪০ দিনের মজুরী
- ক্ষতিপূরণ হিসেবে স্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে চাকরীর মেয়াদ অবিচ্ছিন্নভাবে ৫ বছর বা তদুর্ধ্ব কিন্তু ১০ বছরের কম হলে প্রত্যেক বছর চাকরীর জন্য ১৪ দিনের মজুরী
- শ্রমিকের চাকরীর মেয়াদ অবিচ্ছিন্নভাবে ১০ বছর বা তদুর্ধ্ব হলে প্রত্যেক বছর চাকরীর জন্য ৩০ দিনের মজুরী বা গ্র্যাচুয়িটি যেটি বেশি হয় প্রদান করতে হবে, যা প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত গণ্য হবে
- পদত্যাগের ক্ষেত্রে কোনো শ্রমিকের অবিচ্ছিন্ন চাকুরীর মেয়াদ ৫ বছরের কম হলে তিনি কোনোপ্রকার ক্ষতিপূরণ পাবেন না।

কোন শ্রমিক বিনা নোটিশে অথবা বিনা অনুমতিতে ১০ দিনের অধিক কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকিলে মালিক উক্ত শ্রমিককে ১০ দিনের সময় প্রদান করিয়া এই সম্পর্কে ব্যাখ্যা প্রদান করিতে এবং চাকুরীতে পুনরায় যোগদানের জন্য নোটিশ প্রদান করিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিত ব্যাখ্যা প্রদান বা চাকুরীতে যোগদান না করিলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য আরো ৭ দিন সময় প্রদান করিবেন। তাহাতেও যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিক চাকুরীতে যোগদান অথবা আত্মপক্ষ সমর্থন না করেন তবে, উক্ত শ্রমিক অনুপস্থিতির দিন হইতে চাকুরী হইতে চাকুরিতে ইস্তফা দিয়াছেন।

৬. অবসর

নির্দিষ্ট বয়স পূর্ণ হওয়ার পর (সার্ভিসবুক অনুযায়ী বয়স ৬০ বছর পূর্ণ হলে) কোনো শ্রমিকের চাকুরীর অবসান হওয়াকে অবসর বলে।

আইনগত পাওনাদি

অবসর গ্রহণের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান হলে, যে দিন চাকুরীর অবসান করা হয়েছে তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইমভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক তার অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাওয়ার অধিকারী। আইনগত পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে)
- বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা
- মোট মজুরী হিসেবে অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) সর্বোচ্চ ৪০ দিনের মজুরী
- ক্ষতিপূরণ হিসেবে প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরীর জন্য ৩০ দিনের মজুরী বা গ্র্যাচুয়িটি, যা অধিক হবে অথবা প্রতিষ্ঠানে নিজস্ব চাকুরীবিধি অনুযায়ী প্রাপ্য পাওনাদি
- প্রফিডেন্ট ফান্ডের বিধান থাকলে প্রফিডেন্ট ফান্ডের টাকা।

শ্রমিকের চাকুরীর অবসান পরবর্তী নির্ধারিত সময়ের মধ্যে পাওনা পরিশোধ না হলে শ্রমিকের করণীয়: কোনো শ্রমিকের চাকুরীর অবসান ঘটলে এবং আইনে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে উক্ত শ্রমিকের সকল পাওনাদি পরিশোধ না করা হলে, শ্রমিক তার বকেয়া পাওনা আদায়ের জন্য এখতিয়ারসম্পন্ন শ্রম আদালতে মামলা দায়ের করতে পারবেন। এ প্রক্রিয়া পাওনা আদায় করতে হলে পাওনা হবার ১২ মাসের মধ্যে শ্রম আদালতে মামলা করতে হবে।

অভিযোগ জানানোর নিয়ম:

- অভিযোগের কারণ জানার পরবর্তী ৩০ দিনের মধ্যে লিখিতভাবে রেজিস্ট্রি ডাকযোগে (এ/ডিসহ) মালিককে জানাবেন। তবে মালিক যদি অভিযোগটি সরাসরি গ্রহণ করে পেয়েছেন মর্মে লিখিত স্বীকার করেন তাহলে ডাকযোগে প্রেরণের দরকার নেই
- এরূপ অভিযোগ প্রাপ্তির ৩০ দিনের মধ্যে মালিক অভিযোগ বিষয়ে তদন্ত করবেন এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে শুনানীর সুযোগ দিয়ে লিখিতভাবে তার সিদ্ধান্ত শ্রমিককে জানাবেন
- বর্ণিত ৩০ দিনের মধ্যে মালিক কোনো সিদ্ধান্ত দিতে না পারলে অথবা প্রদত্ত সিদ্ধান্তে শ্রমিক অসন্তুষ্ট হলে শ্রমিক পরবর্তী ৩০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে লিখিতভাবে অভিযোগ বা মামলা দায়ের করতে পারবেন।
- মৃত্যুজনিত কারণে চাকুরীর অবসান
- যদি কোনো শ্রমিক কোনো মালিকে অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে অন্তত দুই বৎসরের বেশি সময় চাকুরীরত থাকা অবস্থায় মৃত্যুবরণ করেন, তাহলে মালিক মৃত শ্রমিকের মনোনীত ব্যক্তি বা মনোনীত ব্যক্তির অবর্তমানে তার কোনো পোষ্যকে প্রত্যেক পূর্ণ বৎসরের জন্য বা ৬ মাসের অধিক সময়ের চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসেবে ৩০ দিনের এবং প্রতিষ্ঠানে কর্মরত অবস্থায় অথবা কর্মকালীন দুর্ঘটনার কারণে পরবর্তী মৃত্যুর ক্ষেত্রে ৪৫ দিনের মজুরী অথবা গ্র্যাচুইটি (যেটি বেশি হয়) প্রদান করবেন। এই অর্থ মৃত শ্রমিক অবসর গ্রহণ করলে অবসরজনিত যে সকল সুবিধা পেতেন তার অতিরিক্ত হিসেবে দিতে হবে।

ক্ষতিপূরণ প্রদান:

- চাকুরী চলাকালে দুর্ঘটনার ফলে যদি কোনো শ্রমিক আঘাতপ্রাপ্ত হন বা আঘাতের ফলে মৃত্যু বরণ করেন তাহলে তাকে মালিক ক্ষতিপূরণ প্রদান করবেন। তবে মৃত্যুর ক্ষেত্রে শ্রমিক স্বাভাবিকভাবে অবসর গ্রহণ করলে যে সকল সুবিধা পেতেন এই ক্ষতিপূরণ তার অতিরিক্ত হবে।
- চাকুরীকালে যদি কোনো পেশাজনিত অসুখে আক্রান্ত হয় তাহলে তা দুর্ঘটনার ফলে জখম হিসেবে গণ্য হবে।

- চ) শ্রমিকের জন্য কল্যাণমূলক ব্যবস্থাসমূহ গ্রহণ ও পালন করতে হবে
কারখানায় আইনের নির্দেশনা অনুযায়ী নিম্নোক্ত কল্যাণমূলক উদ্যোগ বাস্তবায়ন করতে হবে। যথা- ১) প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম, ২) সেইফটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ, ৩) সেইফটি কমিটি গঠন, ৪) ধৌতকরণ সুবিধা, ৫) ক্যান্টিন, ৬) বিশ্রাম কক্ষ, ৭) শিশু কক্ষ, ৮) প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের আবাসন সুবিধা, ৯) বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালুকরণ। নিম্নে আইনের আলোকে আলোচনা করা হলো-

প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম:

- প্রতি ১৫০ শ্রমিকের জন্য একটি করে প্রাথমিক চিকিৎসার সরঞ্জামাদিসহ প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্তু থাকতে হবে। বাস্তুটি এমন স্থানে রাখতে হবে, যাতে শ্রমিকরা তাদের কর্ম সময়ে সহজেই তা পেতে পারে। প্রতিটি প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্তুতে একজন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত লোক থাকতে হবে যাকে সব সময় পাওয়া যাবে এবং উক্ত ব্যক্তিকে সহজে সনাক্ত করা যায় সেই ধরনের ব্যাজ পরাতে হবে।
- যে সকল কারখানাতে ৩০০ বা তার অধিক শ্রমিক কাজ করে সেই কারখানায় নির্ধারিত চিকিৎসা যন্ত্রপাতি অথবা অন্যান্য সুবিধা সম্বলিত ডিসপেনসারীসহ একটি রোগী কক্ষ থাকবে এবং উক্ত কক্ষটি চিকিৎসক ও নার্সিং স্টাফের দায়িত্বে থাকবে।
- যে সকল কারখানা ৫ হাজার বা তার অধিক শ্রমিক আছে সেখানে একটি স্থায়ী স্বাস্থ্যকেন্দ্র পরিচালনার ব্যবস্থা থাকবে।
- পেশাগত রোগ বা কর্মকালীন দুর্ঘটনায় আক্রান্ত শ্রমিক সুস্থ না হওয়া পর্যন্ত মালিকের নিজ খরচে উপযুক্ত বা বিশেষজ্ঞ চিকিৎসক দ্বারা চিকিৎসা করাতে হবে।
- ৫০০ জন বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত আছেন এমন প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে একজন কল্যাণ কর্মকর্তা নিয়োগ করতে হবে।

সেইফটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ:

- বিপদ বা ঝুঁকির কারণ হতে পারে এমন যন্ত্রপাতি ও রাসায়নিক দ্রব্যের তালিকা এবং এ সকল যন্ত্রপাতি ও রাসায়নিক দ্রব্য ব্যবহারে গৃহীত সতর্কতামূলক ব্যবস্থা, স্বাস্থ্যের ক্ষেত্রে ক্ষতিকর প্রভাব ও প্রাথমিক চিকিৎসা;
- শ্রমিকের ব্যবহৃত সুরক্ষা উপকরণ ও ব্যবহৃত যন্ত্রপাতির বিবরণ, যন্ত্রপাতির পূর্ণাঙ্গ তালিকা;
- অগ্নিনির্বাপন মহড়া ও এতে অংশগ্রহণকারীদের বিবরণ, অগ্নিনির্বাপন উপকরণসমূহের পুনঃভর্তিকরণ তারিখ, বৈদ্যুতিক ওয়ারিং ও যন্ত্রপাতি পরীক্ষা সংক্রান্ত তথ্য; ইত্যাদি লিপিবদ্ধ করে সকলের দৃষ্টিগোচর স্থানে টানিয়ে রাখা, যাতে সকলে তা দেখতে পারে।

সেইফটি কমিটি গঠন:

- সেইফটি কমিটির মোট সদস্য সংখ্যা ৬ জনের কম এবং ১২ জনের বেশি হবে না এবং এতে মালিক ও শ্রমিক পক্ষের সমানসংখ্যক প্রতিনিধি থাকবে।
- শ্রমিক সংখ্যার ভিত্তিতে কমিটির সদস্য সংখ্যা হবে—
 - ৫০ থেকে ৫০০ শ্রমিক কর্মরত আছে এমন শিল্প প্রতিষ্ঠানের কমিটির সদস্য সংখ্যা হবে সর্বোচ্চ ৬ জন;
 - ৫০১ থেকে ১০০০ শ্রমিক কর্মরত আছে এমন শিল্প প্রতিষ্ঠানের কমিটির সদস্য সংখ্যা হবে সর্বোচ্চ ৮ জন;
 - ১০০১ থেকে ৩০০০ শ্রমিক কর্মরত আছে এমন শিল্প প্রতিষ্ঠানের কমিটির সদস্য সংখ্যা হবে সর্বোচ্চ ১০ জন;
 - ৩০০১ থেকে তদুর্ধ্ব শ্রমিক কর্মরত আছে এমন শিল্প প্রতিষ্ঠানের কমিটির সদস্য সংখ্যা হবে সর্বোচ্চ ১২ জন।

এই কমিটিতে মালিক পক্ষের প্রতিনিধি মালিক বা ব্যবস্থাপনা পরিচালক এবং শ্রমিক পক্ষের প্রতিনিধি যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি মনোনয়ন দিবেন। তবে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি না থাকলে সে ক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধি শ্রমিকপক্ষের সদস্য মনোনয়ন দিবেন।

ধৌতকরণ সুবিধা:

- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকের জন্য যথেষ্ট গোসলখানা ও ধৌতকরণ সুবিধা এবং রক্ষণাবেক্ষণের ব্যবস্থা থাকতে হবে। এরূপ সুবিধা নারী-পুরুষ ভেদে আলাদা হতে হবে। এগুলো সবসময় পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন রাখতে এবং সহজেই যাওয়া-আসার উপযুক্ত হতে হবে।
- কর্মরত শ্রমিকরা যাতে সহজে ব্যবহার করতে পারে এরূপ সুবিধাজনক স্থানে প্রয়োজনীয় সংখ্যক স্বাস্থ্যসম্মত শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষের ব্যবস্থা থাকবে, যেগুলো নারী ও পুরুষ ভেদে আলাদা আলাদা হবে। এছাড়াও এসকল স্থানে যথেষ্ট আলো-বাতাস ও পানির সার্বক্ষণিক ব্যবস্থাসহ জীবাণুনাশকের ব্যবস্থা থাকতে হবে।

ক্যান্টিন:

১০০ জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত আছে এমন প্রতিটি কারখানায় মালিক কর্তৃক স্বাস্থ্যসম্মত ও নিরাপদ “ক্যান্টিন” এর ব্যবস্থা করতে হবে। এই ক্যান্টিন ব্যবস্থাপনায় শ্রমিকের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করে একটি ব্যাবস্থাপনা কমিটি থাকবে। এই কমিটিই খাবারের মূল্য কত হবে এবং কি ধরনের খাবার সরবরাহ করা হবে তা নিশ্চিত করবে।

বিশ্রাম কক্ষ:

কোনো প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের অধিক নারী শ্রমিক নিযুক্ত থাকলে তাদের জন্য পৃথক বিশ্রাম কক্ষ থাকবে। তবে প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের কম নারী শ্রমিক নিযুক্ত থাকলে তাদের জন্য পৃথক পর্দাঘেরা স্থান থাকবে।

শিশু কক্ষ:

যে প্রতিষ্ঠানে ৪০ বা ততোধিক নারী শ্রমিক নিয়োজিত আছেন, সেখানে তাদের ৬ বৎসর বয়সের শিশু সন্তানদের জন্য উপযুক্ত “শিশু কক্ষ” রাখতে হবে। উক্ত কক্ষে যথেষ্ট জায়গা, আলো ও বাতাস চলাচলের ব্যবস্থা থাকবে এবং পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থ্যসম্মতভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। কক্ষটি শিশু পরিচর্যার জন্য একজন অভিজ্ঞ এবং প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত মহিলার তত্ত্বাবধানে থাকবে। কক্ষটিতে আসবাপত্র দ্বারা সজ্জিত হবে বিশেষ করে শিশুদের বিছানাসহ খাট বা দোলনা থাকবে এবং প্রত্যেক মা যখন শিশুকে দুধ খাওয়াবেন বা পরিচর্যা করবেন তখন তার ব্যবহারের জন্য অন্তত একটি চেয়ার বা এ ধরনের বসার ব্যবস্থা থাকতে হবে।

প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের আবাসন সুবিধা:

কোনো শিল্প প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের জন্য আবাসনের ব্যবস্থা থাকলে, আবাসন বরাদ্দের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের অগ্রাধিকার দিতে হবে।

বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালুকরণ:

- কমপক্ষে ১০০ জন শ্রমিক কর্মরত আছেন এমন প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের মালিক প্রচলিত বীমা আইন অনুযায়ী গ্রুপ বীমা চালু করবেন।
- বীমা দাবির টাকা শ্রমিকের অন্যান্য প্রাপ্যের অতিরিক্ত হবে।
- শ্রমিকের মৃত্যুর ক্ষেত্রে বীমা দাবি আদায় মালিকের দায়িত্ব এবং মালিক আদায়কৃত টাকা মৃত শ্রমিকের পোষ্যদের সরাসরি প্রদানের ব্যবস্থা করবেন।
- কোনো বীমা দাবি উত্থাপিত হলে তা মালিক ও বীমা কোম্পানির যৌথ উদ্যোগে ১২০ দিনের মধ্যে নিষ্পত্তি করতে হবে।

ছ) অসদাচরণ ও যৌন হয়রানীমুক্ত কর্মপরিবেশের নিশ্চয়তা বিধান

শ্রম আইনে বর্ণিত বিধান অনুযায়ী নারীর প্রতি সম্মান ও ভদ্রজনোচিত আচরণ করতে হবে।

২. শ্রমিক নিরাপত্তা

কর্মস্থল, চাকুরী, মজুরী ও জীবনের নিরাপত্তা নিশ্চিত থাকবে।

৩. জীবন-যাপনের উপযুক্ত মজুরী

বাজার ব্যবস্থা ও জীবন-যাপনের বিবেচনায় মজুরী প্রদান করবে।

৪. কল্যাণমূলক উদ্যোগের সম্প্রসারণ

বিদ্যমান কল্যাণমূলক উদ্যোগের বাইরে, যাতায়াত, আবাসন, রেশন, সন্তানদের লেখাপড়া ও পারিবারিক চিকিৎসা ভাতা ইত্যাদি কল্যাণমূলক উদ্যোগ গ্রহণ করবে।

৫. শরীর ও সম্মানের নিরাপত্তাবিধান:

কারখানাগুলোতে নারী শ্রমিক প্রায়শই যৌন হয়রানীর শিকার হয়। এ নিয়ে প্রতিবাদ করলে কিংবা মালিকপক্ষের কোনো অনৈতিক সিদ্ধান্তের বিরোধিতা করলে, শ্রমিকের বিরুদ্ধে অসৎ শ্রম আচরণের অভিযোগ তুলে তাকে বের করে দেওয়া হয়, যা নারীর সম্মান ক্ষুণ্ণ করে। এছাড়াও নারী শ্রমিককে শারীরিকভাবে আক্রমণ করা হয়। এ ধরনের অনিরাপদ পরিস্থিতি দূর করে শরীর ও সম্মানের নিরাপত্তাবিধান করবে।

৬. কর্মস্থলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ

কারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকের পক্ষে কথা বলা কিংবা তাদের দাবি-দাওয়া তুলে ধরার জন্য, কার্যকর ব্যবস্থাপনা থাকা দরকার। যদিও এক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়ন কার্যকর ভূমিকা রাখার কথা। কিন্তু মালিকপক্ষ ও ট্রেড ইউনিয়নপক্ষের পারস্পরিক অবিশ্বাস-অনাস্থায়ী সে ভূমিকার দেখা মেলে না। উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি ও শ্রমিক স্বার্থে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে সরাসরি শ্রমিকের মতামত গ্রহণ করবে।

৭. বৈষম্যমুক্ত কর্মস্থল গড়ে তোলা

নারী ও পুরুষ শ্রমিকের জন্য কর্মস্থলে বিদ্যমান বৈষম্যগুলো কমিয়ে আনতে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

৮. উৎপাদন বিভাগের চাপিয়ে দেওয়া সিদ্ধান্ত নয় যৌক্তিক সিদ্ধান্ত বাস্তবায়ন

প্রশাসনিক বিভাগের কাছে উৎপাদন বিভাগের কর্মকর্তার গুরুত্ব অনেক বেশি। এ জন্য শ্রমিকদের সুবিধা-অসুবিধা, কিংবা তাদের সাথে কর্মকর্তাদের খারাপ আচরণের প্রতিকার পাওয়া যায় না। উৎপাদন বিভাগ অযৌক্তিক-বেআইনী সিদ্ধান্ত গ্রহণ করলেও কোনো প্রকার যাচাই-বাছাই ছাড়াই প্রশাসনিক বিভাগ তা বাস্তবায়ন করে। এজন্য উৎপাদন বিভাগের একক সিদ্ধান্ত নয় বরং প্রয়োজনীয় যাচাই-বাছাই করে প্রশাসনিক বিভাগ যৌক্তিক ও আইনসম্মত সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে।

■

■

পাঠোপকরণ: অধিবেশন-৫: নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি: ধারণা ও ফলাফল

নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ধারণা

সহিংসতা:

“নারীর স্বতন্ত্রতা, স্বাধীনতা এবং তার স্বাভাবিক বিকাশ বাধাগ্রস্ত করার লক্ষ্যে পারিবারিক, সামাজিক অনুশাসন, আইনগত বিধান এবং বিধিনিষেধ দ্বারা আরোপিত ব্যবস্থায় সর্বক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ নারী হিসেবে জন্মগ্রহণের কারণে, নারী যেভাবে শারীরিক ও মানসিক নির্যাতন, আক্রমণ, হুমকি ও আঘাতের শিকার হয়, তাই-ই নারীর প্রতি সহিংসতা ও নির্যাতন।

সরলভাবে বলা যায়- ব্যক্তি, সমাজ ও পরিবার দ্বারা কোনো নারী যদি কোনো প্রকারের শারীরিক, মানসিক, যৌন ও অর্থনৈতিক নিপীড়নমূলক বা আঘাতজনিত আচরণের শিকার হয়, তাহলে তা হবে নারীর প্রতি সহিংস আচরণ।

সহিংসতা ও নির্যাতনের ধরন

১. ‘শারীরিক নির্যাতন’^৩: বলতে বুঝায়, প্রতিপক্ষ যদি এমন কোনো কাজ বা আচরণ করে, যা নারী ও শিশুর জীবন, স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা বা শরীরের কোনো অঙ্গ ক্ষতিগ্রস্ত হয় বা ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার আশঙ্কা থাকে এবং সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে অপরাধমূলক কাজ করতে বাধ্য করা হয় বা বল প্রয়োগ করা হয়। যেমন-

- মারধর, আঘাত ও যে কোন শারীরিক নির্যাতন
- এসিড আক্রমণ
- হত্যা
- পাচার
- আত্মহত্যার প্ররোচনা বা বাধ্য করা
- ধাক্কা দেয়া
- গলা চিপে ধরা
- চুলের মুঠি ধরে টানা ইত্যাদি

২. ‘মানসিক নির্যাতন’^৪ বলতে বুঝায়, প্রতিপক্ষ যদি সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে-

- অপমান করা, অবজ্ঞা করা, ভীতি প্রদর্শন করা বা এমন কোনো উক্তি করা, যার ফলে সে মানসিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয়;
- হয়রানি করা, অথবা তার ব্যক্তি স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ অর্থাৎ স্বাভাবিক চলাচল, যোগাযোগ বা ব্যক্তিগত ইচ্ছা বা মতামত প্রকাশের উপর হস্তক্ষেপ করা। যে সকল বিষয়সমূহ মানসিক নির্যাতনের আওতায় পড়তে পারে, সেগুলো হলো-
- গালমন্দ করা
- অপমান করা
- হেয় করে কথা বলা
- বিরক্ত করা
- সন্দেহ করা
- বিভিন্ন ধরনের বাধ্যবাধকতা আরোপ করা
- মানসিক অশান্তি বা অস্থিরতা

^৩ পারিবারিক সহিংসতা (প্রতিরোধ ও সুরক্ষা) আইন, ২০১০

^৪ পারিবারিক সহিংসতা (প্রতিরোধ ও সুরক্ষা) আইন, ২০১০

৩. 'যৌন নির্যাতন'^৫ বলতে বুঝায়, যৌন প্রকৃতির এমন আচরণ অন্তর্ভুক্ত হবে, যা দ্বারা সংস্কৃত ব্যক্তির সম্মম, সম্মান বা সুনাম ক্ষতিগ্রস্ত হয়। যেমন—

- ধর্ষণ
- দলবদ্ধ ধর্ষণ
- ধর্ষনের চেষ্টা
- যৌন হয়রানি (যেমন: ওড়না ধরে টানা, হাত ধরা, চোখ টিপ দেয়া, অশ্লীল ছবি দেখানো, ছবি তোলা, শিষ দেয়)
- উত্ত্যক্ত করা
- প্রতারণামূলক বিয়ে বা যৌন সম্পর্ক স্থাপন
- জোরপূর্বক যৌন কাজে বাধ্য করা

৪. 'আর্থিক (অর্থনৈতিক নির্যাতন)ক্ষতি'^৬ বলতে বুঝায়—

- সংস্কৃত ব্যক্তি যে সকল আর্থিক সুযোগ-সুবিধা, সম্পদ বা সম্পত্তি লাভের অধিকারী উহা হতে বঞ্চিত করা অথবা উহার উপর তার বৈধ অধিকার প্রয়োগে বাধা প্রদান;
 - সংস্কৃত ব্যক্তিকে নিত্যব্যবহায্য জিনিসপত্র প্রদান না করা;
 - বিবাহের সময় প্রাপ্ত উপহার বা স্ত্রীধন বা অন্য কোন দান বা উপহার হিসাবে প্রাপ্ত কোন সম্পদ হতে সংস্কৃত ব্যক্তিকে বঞ্চিত করা বা উহার উপর বৈধ অধিকার প্রয়োগে বাধা প্রদান;
 - সংস্কৃত ব্যক্তির মালিকানাধীন যে কোন স্থাবর বা অস্থাবর সম্পত্তি তার অনুমতি ব্যতিরেকে হস্তান্তর করা বা উহার উপর বৈধ অধিকার প্রয়োগে বাধা প্রদান;
 - পারিবারিক সম্পর্কের কারণে যে কোন সম্পদ বা সুযোগ সুবিধা দিতে সংস্কৃত ব্যক্তিকে ব্যবহার বা ভোগদখলের অধিকার রয়েছে উহা হতে তাকে বঞ্চিত করা বা উহার উপর বৈধ অধিকার প্রয়োগে বাধা প্রদান;
- যেমন—
- যৌতুক দাবি করা
 - গয়না, সম্পত্তি নিয়ে নেয়া
 - মজুরী বৈষম্য ইত্যাদি।

অন্যান্য

- তালাক
- বহুবিবাহ
- স্ত্রী সন্তান পরিত্যাগ
- ভরণপোষণ না দেয়া
- ফতোয়া
- ছেলের তুলনায় মেয়েকে কম গুরুত্ব দেয়া
- প্রতারণা করা ইত্যাদি।

^৫ পারিবারিক সহিংসতা (প্রতিরোধ ও সুরক্ষা) আইন, ২০১০

^৬ পারিবারিক সহিংসতা (প্রতিরোধ ও সুরক্ষা) আইন, ২০১০

যৌন হয়রানী:

যৌন হয়রানী বলতে— শারীরিক সম্পর্ক করার উদ্দেশ্যে নারীর ইচ্ছার বিরুদ্ধে পুরুষ কর্তৃক যৌন সম্পর্ক স্থাপনের জন্য অথবা অন্য কোনো উদ্দেশ্যে নারীকে প্রলোভন-ভয়ভীতি দেখানো, যৌনতাপূর্ণ আচরণ করা, অশ্লীল ইঙ্গিত কিংবা অঙ্গভঙ্গি প্রদর্শন, নানা অযুহাতে নারীর শরীর স্পর্শ কিংবা তাকিয়ে থাকা, যৌনতাপূর্ণ আলোচনা করা ইত্যাদিকে বুঝায়। অপরদিকে নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ (সংশোধনী ২০০৩) অনুযায়ী যৌন হয়রানি বা পীড়নের যে ধারণা পাওয়া যায় তা হলো—

‘যদি কোনো ব্যক্তি অবৈধভাবে তার যৌন কামনা চরিতার্থ করার উদ্দেশ্যে তাহর শরীরের যে কোনো অঙ্গ বা কোনো বস্তু দ্বারা কোনো নারী বা শিশুর যৌন অঙ্গ বা অন্য কোনো অঙ্গ স্পর্শ করে বা কোনো নারীর শ্লীলতাহানি করেন, তাহলে তার এই কাজ যৌন পীড়ন হবে’^৭।

মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত যৌন হয়রানির সংজ্ঞা

যৌন হয়রানিমুক্ত শিক্ষা ও কর্মপরিবেশ তৈরিতে মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নির্দেশনার অনুচ্ছেদ ৪(১) অনুযায়ী যৌন হয়রানির যে সংজ্ঞা প্রদান করা হয়েছে, তা হলো—

- ক) অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) যেমন- শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের চেষ্টা;
- খ) প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- গ) যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি;
- ঘ) যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন;
- ঙ) পর্নোগ্রাফি দেখানো;
- চ) যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গী;
- ছ) অশালীন ভঙ্গী, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্থাপিত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোনো ব্যক্তির অলক্ষ্যে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;
- জ) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরি, শ্রেণিকক্ষ, বাথরুমের দেওয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কোনো কিছু লেখা;
- ঝ) ব্ল্যাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;
- ঞ) যৌন হয়রানীর কারণে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য হওয়া;
- ট) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;
- ঠ) ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনের চেষ্টা করা;

ক - ঠ পর্যন্ত ধারায় উল্লিখিত আচরণসমূহ নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার জন্য হুমকিস্বরূপ এবং অপমানজনক। কোনো নারী যদি এ ধরনের আচরণের শিকার হন এবং যদি তিনি মনে করেন যে, এই বিষয়ে প্রতিবাদ করলে তার কর্মক্ষেত্র বা শিক্ষাক্ষেত্র বা যেখানে তিনি আছেন সেখানকার পরিবেশ তার উন্নয়নের জন্য বাধা বা প্রতিকূল হতে পারে তাহলে উক্ত আচরণসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক বলে বিবেচিত হবে।

কমপ্লেইন কমিটি :

প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে অন্যান্য ৫ সদস্যবিশিষ্ট যৌন হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ে অভিযোগ কমিটি গঠন করিতে হইবে। অভিযোগ কমিটির প্রধান হইবেন একজন নারী। প্রতিষ্ঠানের মধ্য হইতেও সংখ্যাগরিষ্ঠ নারী উক্ত কমিটির প্রতিনিধি হইবেন।

^৭ ধারা-১০; নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ (সংশোধন) ২০০৩

প্রতিষ্ঠান যৌন হয়রানি প্রতিরোধে গাইডলাইন তৈরি করিতে হইবে এবং প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীদের উহা প্রদান করিতে হইবে এবং প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে ১ টি করিয়া অভিযোগ বাক্স রাখিতে হইবে ও প্রাপ্ত অভিযোগসমূহ রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করিয়া নিষ্পত্তি করিতে হইবে।

কর্মজীবী নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ক্ষেত্র

- কর্মস্থল
- চলাচলের রাস্তা ও পরিবহন এবং মার্কেট
- বসবাসের স্থল ইত্যাদি।

সহিংসতা ও যৌন হয়রানির কারণ ও ধরন

কারণ:

নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনা সাধারণত যে সকল কারণে ঘটে থাকে, যথা-

১. নারীর দুর্বল অর্থনৈতিক, পারিবারিক-সামাজিক ও প্রাতিষ্ঠানিক অবস্থানের কারণে, নারী সবসময়ই পুরুষের চাইতে পিছিয়ে থাকা অধস্তন মানুষ। এ অবস্থায় অক্ষমতা, নিন্দা-লজ্জা-ভয়, নিরাপত্তাহীনতা ইত্যাদি নারী নিজেকে নিচু শ্রেণির হিসেবে ভাবতে শেখে এবং পুরুষের অধীন করে। এ কারণেই নারী কখনও পিতা, কখনও স্বামী আবার কখনও ছেলের নিয়ন্ত্রণাধীন থেকে বের হয়ে আসতে পারে না এবং তার অধিকার ও মতামত ও গুরুত্ব পায়না। এই অধস্তন সম্পর্কই সহিংসতা ও যৌন হয়রানির অন্যতম কারণ
২. নারীকে শারীরিকভাবে পাওয়ার মনোভাব ও চেষ্টা। অর্থাৎ নারীকে শারীরিকভাবে পাওয়ার আকাঙ্ক্ষায় প্রলোভন অথবা ভয়-ভীতি দেখানো অথবা নিজের প্রতি আকর্ষণ তৈরির মানসিকতা ও চেষ্টা যৌন হয়রানির অন্যতম কারণ। এই প্রবণতাটি কর্মস্থলে সবচাইতে বেশি লক্ষ্যনীয়। কর্মস্থলে যৌন হয়রানির প্রেক্ষাপট বিশ্লেষণে দেখা যায়, সমমর্যাদা ও উৎসাহিত পুরুষ সহকর্মী তাকে বিভিন্নভাবে প্রলোভিত করতে বিভিন্ন ধরনের সুযোগ সুবিধা প্রদান (বেতন বৃদ্ধি, ছুটি অনুমোদন, হালকা কাজ দেওয়া, বিশ্রামের সুযোগ দেওয়া, টার্গেট কমিয়ে দেওয়া, নগদ অর্থ দেওয়া, ওভারটাইম না করিয়ে ভাতা প্রদান ইত্যাদি) করার প্রতিশ্রুতি দেওয়া হয়। আবার ভয়-ভীতি দেখিয়ে, যেমন- চাকুরী চলে যাবে, দুর্নাম রটানো হবে, কিংবা ছবি তুলে বা ভিডিও করে তা ছড়িয়ে দেওয়া হবে, কিংবা নানাভাবে নিজের প্রতি আকর্ষণ সৃষ্টির চেষ্টা যেমন- প্রেম নিবেদন, ভালো ব্যবহার, পরিবারের খোঁজ খবর নেওয়া, ছুটি অনুমোদন, অন্যদের বিষয়ে তার মতামত নেওয়া, ফোন করা, বাসায় যাওয়া, উপহার সামগ্রী প্রদান, অফিসের কাজে লাগানো ইত্যাদি।
৩. প্রচলিত প্রাতিষ্ঠানিক ও আইনী ব্যবস্থাপনার যথাযথ প্রয়োগ ও ব্যবহার না হওয়া। বিশেষ করে কারখানাগুলো শ্রমআইনের সুযোগগুলোকে কাজে না লাগানো এবং মহামান্য হাই কোর্টের আদেশ অনুসরণ না করা। যেমন- পোশাক কারখানার অংশগ্রহণকারী কমিটির কার্যকরতা না থাকা, শ্রম আইন অনুসরণ না করা, শ্রমিকের অসচেতনতা ইত্যাদি।

ধরন:

নানা রকম কৌশল প্রয়োগ করে কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি করা হয়ে থাকে, যেমন-

- প্রলোভন দেখিয়ে যেমন- (বেতন বৃদ্ধি, ছুটি প্রদান, হালকা কাজ দেওয়া, টার্গেট কমিয়ে দেওয়া, নগদ অর্থ প্রদান ইত্যাদি);
- ভয় দেখিয়ে যেমন- চাকুরী চলে যাবে, দুর্নাম রটানো হবে, কিংবা ছবি তুলে বা ভিডিও করে তা ছড়িয়ে দেওয়া ইত্যাদি;
- আকর্ষণ সৃষ্টির চেষ্টা যেমন- প্রেম নিবেদন, ভালো ব্যবহার, পরিবারের খোঁজ খবর নেওয়া, ছুটি অনুমোদন, অন্যদের বিষয়ে তার মতামত নেওয়া, ফোন করা, বাসায় যাওয়া, উপহার সামগ্রী প্রদান, অফিসের কাজে লাগানো ইত্যাদি।

- আকর্ষণ করার চেষ্টা যেমন- যৌনতাপূর্ণ বাক্যালাপ, বিভিন্ন অঙ্গভঙ্গি প্রদর্শন, শরীরের স্পর্শ করা, নারীর বিভিন্ন অঙ্গের দিকে তাকিয়ে থাকা কিংবা দেখার চেষ্টা করা, হাত ধরা, কাঁধে হাত রাখা, সিনেমা দেখার প্রস্তাব দেওয়া, মোবাইলে কথা বলা, সঙ্গ পাওয়ার জন্য কাছে ডাকা, দাওয়াত নেওয়া ও বাড়িতে যাওয়া, যৌনতাপূর্ণ ছবি দেখানো বা ম্যাসেজ দেওয়া; ইত্যাদি।

বর্ণিত কৌশলে কর্মরত নারীর প্রতি যে সকল সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটে থাকে-

- যৌন সম্পর্ক গড়ে তোলার চেষ্টা
- মারধর করা/চরখাপ্পর দেওয়া
- যৌনতাপূর্ণ বাক্যালাপ
- বিভিন্ন অঙ্গভঙ্গি প্রদর্শন
- শরীরের স্পর্শ করা বা বিভিন্ন অযুহাতে শরীরে হাত দেওয়া
- আপত্তিকর দৃষ্টি বা চাহনি
- হাত ধরা, কাঁধে হাত রাখা
- বেড়াতে যাওয়া বা সিনেমা দেখার প্রস্তাব দেওয়া
- মোবাইলে উত্থাপ্ত করা এবং কথা বলতে বাধ্য করা
- বিভিন্ন অযুহাতে কাছে ডাকা
- দাওয়াত নেওয়া ও বাড়িতে যাওয়া
- যৌনতাপূর্ণ ছবি দেখানো
- দুর্নাম রটানোর ভয় দেখানো বা দুর্নাম রটিয়ে দেওয়া
- মোবাইলে অশ্লীল এসএমএস দেওয়া
- ছবি বিকৃত করে দেখানো
- ভিডিও করা ইত্যাদি।

পরিবহন ও চলাচলের রাস্তা এবং মার্কেটে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ধরন

- পরিবহনে ওঠা-নামার সময় শরীরে হাত/ধাক্কা/পায়ে পারা দেওয়া
- নারীর শরীর ঘেঁসে দাঁড়ানো বা বসা
- চলাফেরার সময় ধাক্কা দেওয়া ও শরীর স্পর্শ করা
- ধর্ষন ও হত্যা
- অশালীন অঙ্গভঙ্গি প্রদর্শন
- অশ্লীল ও কুরুচিপূর্ণ মন্তব্য করা ইত্যাদি।

বসবাস স্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ধরন

- প্রতিবেশি বা বাসস্থানের মালিকের দ্বারা শারীরিক নির্যাতন, গালিগালাজ
- ধর্ষন ও হত্যা
- অশালীন অঙ্গভঙ্গি প্রদর্শন
- জোরপূর্বক ঘরে ঢুকে পড়ে দুর্নাম রটানো ভয় দেখানো
- ভিডিও ধারণ
- অশ্লীল ও কুরুচিপূর্ণ মন্তব্য করা ইত্যাদি।

নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ফলাফল

- মনোসামাজিক সংকট তৈরি যেমন- মেজাজ খিটখিটে হওয়া, দুর্ব্যবহার করা, অবিশ্বাস প্রবণতা বেড়ে যাওয়া, অসুস্থ হয়ে পড়া, ঘুম না আসা, ভয়ে ভয়ে থাকা, শারীরিক ও মানসিকভাবে অসুস্থ হয়ে পড়া;
- শারীরিকভাবে আঘাতপ্রাপ্ত হওয়া
- চাকুরী চলে যাওয়া;
- চাকুরী ছেড়ে দেওয়া;
- পদোন্নতি বঞ্চিত হওয়া;
- সহকর্মীদের দ্বারা অস্বস্তিকর লাঞ্ছনার শিকার ও দোষী সাব্যস্ত হওয়া;
- দুঃশরিরের খ্যাতি অর্জন;
- কাজের গুণগতমান হ্রাস পাওয়া; ইত্যাদি।

মনোসামাজিক বঞ্চণা ও সঙ্কট

মনোসামাজিক বিষয়টিতে একত্রে দুটো শব্দের অর্থ প্রকাশ করে, যার একটি মানসিক এবং অপরটি সামাজিক প্রেক্ষাপট। মানুষের জীবনযাপন ও বেড়ে ওঠার ক্ষেত্রে এ দুটো বিষয় গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। সাধারণভাবে মনোসামাজিক বঞ্চণা বলতে বুঝায়, মানুষের মানসিক ও বুদ্ধিবৃত্তিক উন্নয়ন বাধাগ্রস্ত করার পেছনে যে সকল বিষয় ভূমিকা পালন করে, সেগুলোই মনোসামাজিক বঞ্চণা। মনোসামাজিক বঞ্চণা সম্পর্কে কোচেন লাইব্রেরি (Cochrane library) প্রদত্ত সংজ্ঞায় বলা হয়েছে- মনোসামাজিক বঞ্চণা হলো, শারীরিক বা সামাজিক পরিবেশে যথাযথ উদ্দীপনার অনুপস্থিতি যা ব্যক্তির মানসিক, সামাজিক ও বুদ্ধিবৃত্তিক উন্নয়নের প্রয়োজনীয়^৮।

অপরদিকে পরিবার, সমাজ কিংবা কর্মস্থলে বিভিন্ন ধরনের নেতিবাচক পরিস্থিতি, অধিকারহীনতা, সহিংসতা-নির্ধাতন-নিপীড়ন-হয়রানি ইত্যাদি বঞ্চণা ব্যক্তির মানসিক ও শারীরিক স্বাস্থ্যের ওপর ক্ষতিকর প্রভাব ফেলে। ফলে সে বিপর্যস্ত হয়ে পড়ে, যার প্রভাব তার শারীরিক অবস্থা ও আচরণে প্রকাশ পায়। মনোসামাজিক বঞ্চণার ফলে মানুষের মধ্যে যে আচরণগত পরিবর্তন আসে সেগুলোই মনোসামাজিক সঙ্কট বলে। মনোসামাজিক বঞ্চণাই মনোসামাজিক সঙ্কটের জন্ম দেয়। মানুষের জীবনে মনোসামাজিক বঞ্চণার সৃষ্টি হলেই তার মাঝে মনোসামাজিক সঙ্কট তৈরি হবে এটাই স্বাভাবিক।

সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রেক্ষাপটে মনোসামাজিক সঙ্কট

সহিংসতা ও যৌন হয়রানী মুক্ত পরিবেশের নিশ্চয়তা এখনও পর্যন্ত প্রতিষ্ঠিত না হওয়ায় নারীর মনোসামাজিক সঙ্কট সর্বত্রই লক্ষ্যনীয়। পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলে নারীর ওপর সংঘটিত সহিংসতা ও যৌন হয়রানি-নিপীড়ন-নির্ধাতন ইত্যাদি বঞ্চণা নারীর মানসিক ও শারীরিক স্বাস্থ্যের ওপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে। এমনকি পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলে নারীর জন্য কেমন পরিবেশ বিদ্যমান তার ওপরই মূলত মনোসামাজিক সঙ্কটের মাত্রা নির্ভর করে। তবে হয়রানীর ধরন ও প্রভাবগত ভিন্নতার সাথে সাথে মনোসামাজিক সঙ্কটের ধরনেও বিভিন্নতা লক্ষ্য করা যায়। যেমন- যে পরিবেশে নারী শুধুমাত্র অধস্তন সম্পর্কের কারণে নিপীড়িত-নির্ধাতিত ও হয়রানির শিকার হয়, সেখানে মনোসামাজিক সঙ্কট এক ধরনের, আবার শুধুমাত্র নারীর সাথে শারীরিক সম্পর্ক তৈরির আকাঙ্ক্ষায় সমমর্যাদা কিংবা উর্ধ্বতন পুরুষ সহকর্মীর প্রলোভন কিংবা ভয়ে নারীর মনোসামাজিক সঙ্কট ভিন্ন রকম, আবার অধস্তনতার সম্পর্ক এবং শারীরিক সম্পর্ক তৈরির উদ্দেশ্যে প্রলোভন কিংবা ভয় যখন যুক্তভাবে নারীকে আক্রমণ করে, তখন নারীর মনোসামাজিক সঙ্কটের মাত্রা ভিন্নতর হতে পারে। এছাড়াও সহিংসতা ও যৌন হয়রানীর ঘটনায় নারীর মনোভাব এবং কিভাবে সে নিজেকে খাপখাইয়ে নিচ্ছেন বা নেওয়ার চেষ্টা করছেন তার ওপরও নারীর সঙ্কট ও এর মাত্রা নির্ভর করে। অর্থাৎ নারীর মনোসামাজিক সঙ্কটের অবস্থা নির্ভর করছে-

১. অধস্তনতার সম্পর্ক
২. অধস্তনতার সম্পর্কের সাথে যৌন সম্পর্কের আকাঙ্ক্ষা
৩. সহিংসতা ও যৌন হয়রানীর প্রেক্ষিতে নারীর মনোভাব ও খাপখাওয়ানোর প্রবণতা।

যৌন হয়রানীর ঘটনায় নারীর মনোসামাজিক বঞ্চণা ও সঙ্কটকে মানসিক ও সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি থেকে ভাগ করলে যে সকল বঞ্চণা ও সঙ্কটসমূহ দৃশ্যমান হয়, সেগুলো হলো-

^৮ <http://cochranelibrary->

wiley.com/cochranelibrary/search/mesh?searchRow.searchOptions.conceptId=D011610&searchRow.searchCriteria.meshTerm=Psychosocial%20Deprivation&meshTreeSelect=true&searchRow.ordinal=0&hiddenFields.strategySortBy=last-modified-date;desc&hiddenFields.showStrategies=false

মানসিক:

- নারীর সাথে শারীরিক সম্পর্ক তৈরির উদ্দেশ্যে প্রলোভন কিংবা ভয় দেখানোর মাধ্যমে যৌন হয়রানীর ফলে সৃষ্ট মানসিক বঞ্চনা ও সঙ্কট;
- নারী পুরুষের চাইতে নিম্ন শ্রেণির, কাজেই সে কোনো প্রকার প্রতিবাদ করবে না— এ সুযোগ কাজে লাগিয়ে পুরুষের যৌন হয়রানীর কারণে সৃষ্ট মানসিক বঞ্চনা ও সঙ্কট;
- অনিবার্য পরিণতিতে সহিংসতা ও যৌন হয়রানীর শিকার হওয়ার (যেমন— সেখান থেকে হয়রানী ব্যতিত বের হওয়ার সুযোগ না থাকা) ফলে সৃষ্ট মানসিক বঞ্চনা ও সঙ্কট;
- নারীর নিরাপত্তা নির্ভর করে পুরুষের সিদ্ধান্তের উপর, কাজেই নারী সহিংসতা ও যৌন হয়রানির শিকার হবে অথবা হবে না, তা একান্তই পুরুষের বিষয়। ফলে নারী ঘটনার শিকার হতেই পারে— এমন মনোভাব নারী সবসময় পোষণ করে, যা নারীর মনস্তাত্ত্বিক বঞ্চনার ফল;
- পরিবার কিংবা সমাজ কিংবা কর্মস্থলের কোথাও নারীর পক্ষে প্রতিবাদ বা প্রতিরোধ উঠবে না— এমন ভাবনায় সৃষ্ট মানসিক বঞ্চনা ও সঙ্কট;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানীর ক্ষেত্রে নারী বিভিন্ন রকমের ধারণা পোষণ করেন, যেমন— সে দুর্বল, তার কেউ নেই, পুরুষরা এসব করতেই পারে, সহিংসতা ও হয়রানীর ঘটনার সাথে কিভাবে খাওয়াবে (যৌন হয়রানী অপরাধ, এটি আমার সাথে ঘটেছে কিন্তু আমি এর জন্য দায়ী নই, বিচার চাইবো না চুপ করে থাকবো), সহিংসতা ও হয়রানীর জন্য নারীই দায়ী (আমি যদি এখানে কাজ করতাম তাহলে এমনটি ঘটতো না অথবা নারী হিসেবে আমার যা করা উচিত ছিলো (?) তা না করায় এটি ঘটেছে ইত্যাদি) এর ফলে সৃষ্ট মানসিক বঞ্চনা ও সঙ্কট; ইত্যাদি।

উপরোক্ত ক্ষেত্রগুলো নারীর অনুভব-উপলব্ধি এবং চাহিদার সীমা নির্দিষ্ট করে দেয়। এতে একজন নারী মানসিকভাবে আতঙ্কিত অথবা সঙ্কুচিত হয়ে পড়ে, যার প্রভাব তার আচরণে ফুঁটে ওঠে।

সামাজিক:

- নারীর বিচ্ছিন্নকরণ মনোভাব সামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কটের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। যেমন— অধস্তনতা এবং নারীকে শারীরিকভাবে পাওয়ার আকাঙ্ক্ষায় সমমর্যাদা কিংবা উর্ধ্বতন পুরুষ সহকর্মীর প্রলোভন কিংবা ভয়ে সৃষ্ট যৌন হয়রানী নারীকে লজ্জা-ভয়ে কুঁকড়ে ফেলে। এ অবস্থায় নারী সমমর্যাদার ও উর্ধ্বতন পুরুষ সহকর্মীদের এড়িয়ে চলেন বা চলার চেষ্টা করেন। এমনকি কখনও কখনও অনিবার্য পরিণতিতে যৌনতাকে মেনে নেওয়া, প্রতিরোধের ব্যর্থতা কিংবা খাপখাওয়ানোর অপরাধ-পাপবোধ তাকে ডুবিয়ে দেয়, যা নিজের পরিবেশ-সামাজিকতায় বিদ্যমান সম্পর্ক থেকে নারীকে বিচ্ছিন্ন করে।
- সাংস্কৃতিক আচরণ যেমন— পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলে নারী শ্রমিকের জীবন ধারায় এমন কিছু সাংস্কৃতিক আচরণ আরোপ করা হয়, যা নারীকে সামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কটে ফেলে। যেমন— নারী পুরুষের সম্পর্ক ও বৈষম্য, আর্থসামাজিক প্রেক্ষাপটে নারীর স্তরবিন্যাস এবং সমাজবাসীর ধ্যান-ধারণা ও মূল্যবোধ (যেমন— নারীর অপমান-লজ্জার বিষয় জনসমক্ষে আসা উচিত নয় এমন ভাবনা)।

কর্মস্থলে নারীর মনোসামাজিক বঞ্চনা

কর্মস্থলের বিভিন্ন সমস্যা ও আচরণ মনোসামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কট তৈরি করে থাকে। এগুলোও নারীর অধস্তনতা, নারীর প্রতি পুরুষের মনোভাব, নারীর মনোভাব ও খাপখাইয়ে নেওয়ার প্রবণতার সাথে সম্পর্কিত। কর্মস্থলে বিদ্যমান যে সকল সমস্যায় নারীর মনোসামাজিক বঞ্চনা ও সঙ্কট তৈরি হয়ে সেগুলো নিচে তুলে ধরা হলো—

■ টার্গেট বৃদ্ধি

কারাখানাগুলোতে কাজের তুলনায় শ্রমিকের সংখ্যা কমে যাওয়ায় প্রত্যেক শ্রমিকের টার্গেট বেড়ে গেছে। শ্রমিকের মজুরী বৃদ্ধির পর থেকেই এই প্রবণতা দৃশ্যমান। শ্রমিকের বর্ণনা অনুযায়ী— ‘৫,৩০০/- টাকা ন্যূনতম মজুরী

নির্ধারণের পর থেকে আগের মজুরীতে যে টার্গেট ছিলো, সেই তুলনায় বর্তমান মজুরীতে নির্ধারিত টার্গেটের পরিমাণ অনেক বেশি^৯।

- **কম শ্রমিক অধিক কাজ** : অধিকাংশ কারখানায় কাজের তুলনায় কম শ্রমিক নিয়োগ দেওয়া হয়। ফলে শ্রমিকের ওপর কাজের চাপ বেশি থাকে এবং বেশি শ্রম দিতে হয়। এছাড়াও যখনই শ্রমিকের মজুরী বাড়ানো হয়েছে তখনই তাদের কাজের পরিমাণ বাড়ানো হয়েছে^{১০}। কিন্তু শ্রমিক যদি বর্ধিত পরিমাণ অর্জন করতে না পারে তাহলে ‘গেট খোলা আছে চলে যাও-নীতিতে পড়তে হয়।
- লক্ষ্যমাত্রার (টার্গেট) বোঝা
একজন শ্রমিক কতসময় কাজ করবে, কত সময় বিরতি পাবে, কত সময় ওভারটাইম করতে পারবে তা আইনে নির্দিষ্ট থাকলেও কাজের ধরন অনুযায়ী- কত সময়ের মধ্যে কত সংখ্যক টার্গেট বা উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা যাবে, সে সম্পর্কিত পরিমাপক ব্যবস্থা নেই। ফলে শ্রমিকের উপর যেমনখুশি তেমন কাজের বোঝা চাপিয়ে দেওয়া হচ্ছে।
- চাকুরী চলে যাওয়ার ভয়
শ্রমিক নির্ধারিত টার্গেট পূরণ করতে না পারলে, তাত্ক্ষণিকভাবে তাকে কাজ ছেড়ে চলে যাওয়ার জন্য বলা হয়। ফলে শ্রমিকরা সবসময়ই চাকুরী হারানোর ভয়ে থাকেন। আবার এ প্রক্রিয়ায় যাদের চলে যায়, তারা আইন অনুযায়ী তাদের দাবি-দাওয়া আদায় করতে পারেন না। এতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষই লাভবান হয়।
- অমানবিক শাস্তিভোগ
কাজে ভুল করলে কিংবা নির্ধারিত ‘টার্গেট’ বা লক্ষ্যমাত্রা পূরণ করতে না পারলে মেশিন থেকে তুলে দেওয়া, অফিস কক্ষে কর্মকর্তাদের সামনে অথবা বারান্দায় দাঁড় করিয়ে রেখে শ্রমিকদের শাস্তি দেওয়া হয়।
- অসম্মানজনক আচরণের শিকার
ব্যবস্থাপনায় নিয়োজিত কর্মচারীরা সবসময় শ্রমিকদের সম্মানজনক সম্বোধন করেনা। এছাড়াও কাজের ক্ষেত্রে কোনো ধরনের ভুল-ত্রুটি, ভুল বোঝাবুঝি, ছুটি চাওয়া কিংবা অনিবার্য কারণে অনুপস্থিতি ইত্যাদি কারণে কর্মচারীরা অশ্রাব্য ভাষায় গালিগালাজ করে, যা একজন শ্রমিকের জন্য যথেষ্ট অসম্মানজনক ও মনোকষ্টের।
- একান্ত প্রয়োজন পূরণে বাধা
পানি খাওয়া কিংবা টয়লেটে যাওয়ার মতো একান্ত প্রয়োজন পূরণেও বাধা দেওয়ার ঘটনা ঘটে। কর্তৃপক্ষের ধারণা, শ্রমিকরা কাজে ফাঁকি দেওয়ার জন্য পানি খাওয়া কিংবা টয়লেটে যাওয়ার চেষ্টা করে। এজন্য পানি খাওয়া ও টয়লেটে যাওয়ার সময় হিসেবে করে শ্রমিকের কাজের সময় গণনার প্রবণতা প্রক্রিয়া বিদ্যমান। এ জন্যই একজন শ্রমিকের ছুটির সময়ের সাথে ঘণ্টার ভগ্নাংশ দৃশ্যমান। যেমন- ৮ ঘণ্টা কর্মকাল হিসেবে সকাল ৮ টায় শুরু হওয়া কাজ সন্ধ্যা ৬টায় শেষ হওয়ার কথা থাকলেও তা শেষ হয় ৬:৩০ এ।
- কথা বলা বারণ/নিষেধ
একজন শ্রমিক কর্মস্থলে পাশের সহকর্মীর সাথে ব্যক্তিগত কিংবা কাজ বিষয়ক কথা-বার্তাও বলতে পারেন না। এমনকি মোবাইল ফোন ব্যবহারেও নিষেধাজ্ঞা বিদ্যমান। এমনও দেখা যায়, শ্রমিক কাজে আসার পর তার কাছ থেকে মোবাইল নিয়ে নেওয়া হয়। ফলে জরুরি প্রয়োজনে ফোন করা কিংবা জরুরি সংবাদ পাওয়া থেকে শ্রমিক বঞ্চিত হয়। তবে অনেকেই গোপনে ফোন ব্যবহার করার চেষ্টা করেন এবং ধরাও পড়েন। এ ধরনের ঘটনায় ফোন কেড়ে নেওয়াসহ মারধর, গালিগালাজ, কান ধরে দাঁড়িয়ে রাখা ইত্যাদি অমানবিক শাস্তি পেতে হয়।
- শ্রম ও বাজার মূল্যের সমন্বয়হীনতা

^৯ তৈরি পোশাকখাতে নিয়োজিত শ্রমিকদের সাথে আলোচনাকালে তারা উদাহরণ দিয়ে বলেছেন, ‘একজন শ্রমিক (হেলপার) ৫২০০/- টাকা বেতনে ১২০ পিস তৈরির টার্গেটে কাজ করতো। কিন্তু এ শ্রমিকের বেতন বাড়িয়ে যখন ৬৮০০/- টাকা করা হলো তখন তার কাজের টার্গেটও বাড়িয়ে ২০০ পিস করা হলো। যে টার্গেট পূরণ করা শ্রমিকের পক্ষে সম্ভব নয়। কাজেই যতটা সম্ভব বাড়ানো যায় সে জন্য চেষ্টা করতে বেশি সময় কাজ করতে হয়।’

বিদ্যমান জীবন-যাত্রার ব্যয়ের সাথে প্রাপ্ত মজুরী দিয়ে সমন্বয় করা যায় না। পণ্যের বাজারমূল্য আর মজুরির মধ্যে সমন্বয় না হওয়ায় শ্রমিকের চাহিদাভিত্তিক জীবনযাপন ব্যাহত হয়।

- পারস্পরিক দায়বদ্ধতাহীন সম্পর্ক
আইনী বিধান থাকা সত্ত্বেও মালিকের সাথে শ্রমিকের চুক্তি অনেক জায়গায় মৌখিক। অধিকাংশ শ্রমিকেরই নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র নেই। ফলে মালিক শ্রমিকের সম্পর্কে বাধ্যবাধকতা থাকে না। এই সুযোগে মালিক তার ইচ্ছামতো কাজের টার্গেট নির্ধারণ করে, মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা পরিশোধ করে, আইনত প্রাপ্য কল্যাণমূলক উদ্যোগ (যেমন- কন্টিন সুবিধা, শিশুকক্ষ, বিশ্রাম কক্ষ, প্রাথমিক চিকিৎসা, ধৌতকরণ সুবিধা ও প্রঞ্চালন কক্ষ, সেইফটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ ইত্যাদি) বাস্তবায়ন করে। এসব নিয়ে শ্রমিক তার কাছে প্রত্যাশিত শর্তভঙ্গ করলে, একতরফা ভাবে শ্রমিকের আনুগত্য ও বাধ্যবাধকতা নিয়ে প্রশ্ন তোলা হয়।
- নারী-পুরুষ বৈষম্য
শ্রমিক মানেই বধিগত জনগোষ্ঠী। এই শ্রমিকের মধ্যে আরও বেশি বধিগত নারী শ্রমিক। পুরুষের তুলনায় মজুরী কম পাওয়া, পদোন্নতির সুযোগহীনতা, ওভারটাইম গণনায় ফাঁকির শিকার হওয়া, নিয়োগ-পরিচয়পত্র-ছুটি ইত্যাদি না পাওয়া, অসদাচরণ-দুর্ব্যবহারের শিকার হওয়া, নারীর বেলায় প্রতিনিয়ত ঘটছে। এসকল বধিগত নারী-পুরুষের বৈষম্যের প্রতিফলন, যা নারীর অধস্তনতাকে প্রকট করে তুলছে।
- সবার জন্য যোগ্যতা অনুযায়ী কাজের সুযোগ না থাকা
নারী-পুরুষ নির্বিশেষে চাহিদা ও যোগ্যতা অনুযায়ী কাজ বেছে নেওয়ার অধিকারী হলেও শিল্পক্ষেত্রে নিয়োজিত বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তি, গর্ভবতী, বৃদ্ধা, অসুস্থ নারী তাদের চাহিদানুযায়ী কাজ বেছে নিতে পারেন না। জীবনযাপনের প্রয়োজনে এ সকল মানুষ নির্দিষ্ট যোগ্যতাসত্ত্বেও প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষের মর্জিমাফিক দায়িত্ব গ্রহণ ও পালনে বাধ্য হয়, যা বৈষম্য তথা মানবতার প্রতি অসম্মান।
- স্বাস্থ্যভ্যাগ চর্চার অপরিাপ্ত সুযোগ
শ্রমিক সংখ্যার বিপরীতে কোনো কোনো কারখানায় নিরাপদ পানি সরবরাহ ও পয়ঃনিষ্কাশন ব্যবস্থার পর্যাপ্ত সুযোগ নেই। ফলে জীবানু সংক্রমণের ঝুঁকি নিয়ে শ্রমিকদের কাজ করতে হয়। এর বাইরেও স্বল্প আয়তনের জায়গায় গাদাগাদি করে কাজ করা পেশাগত স্বাস্থ্য ঝুঁকি বাড়িয়ে দিচ্ছে।
- পদমর্যাদার অনুসরণ না করা
কখনও কখনও এমনও দেখা যায় যে, শ্রমিকদের মাঝে পদমর্যাদাভিত্তিক কাজ বন্টন করা হয় না। ফলে অনিচ্ছা সত্ত্বেও জীবিকা টিকিয়ে রাখতে একজন শ্রমিক যে কোনো পদে কাজ করতে বাধ্য হন। যেমন- একজন অপারেটর পদমর্যাদার শ্রমিক কর্তৃপক্ষের নির্দেশে হেলপারের দায়িত্ব পালন করেন কিংবা লাইনে কাজ করার অভিজ্ঞতা ও যোগ্যতা থাকা সত্ত্বেও ওয়াল্টার সেকশনে কাজ করতে বাধ্য হন।
- অনিরাপদ কর্মস্থল-নিরাপত্তাহীন শ্রমিক
দেশের কিছু শিল্প-কারখানা কোনো না কোনোভাবে অনিরাপদ। ফলে শিল্প দুর্ঘটনা নিত্যসঙ্গী। প্রায়শই সংঘটিত ছোটো-বড় দুর্ঘটনায় প্রাণ, পেশা ও কর্মক্ষমতা হারিয়ে অসংখ্য শ্রমিক-শ্রমিক পরিবার মানবেতর জীবনযাপনে বাধ্য হয়; সম্মানজনক জীবন চাহিদার সংগ্রামে তাদের টিকে থাকা হয় না।
- শ্রমের শর্ত ভোগে বাধা ও প্রচলিত আইন বাস্তবায়নে ধীরগতি
প্রচলিত শ্রম আইনের যথাযথ অনুসরণ না করা এবং বাস্তবায়নের ধীরগতি শ্রমিকের জন্য আইন অনুযায়ী প্রাপ্য সুযোগ-সুবিধা (নিয়োগ, কর্মঘণ্টা, অবসর বা বিরতি, ছুটি, কল্যাণমূলক উদ্যোগ, মাতৃত্বকালীন ছুটি ও ভাতা, ক্ষতিপূরণ ইত্যাদি) থেকে বধিগত করছে।
- যৌন হয়রানি

কর্মস্থলে নারী শ্রমিকদের সাথে অশ্লীল অঙ্গ-ভঙ্গি ব্যবহার, নানা অজুহাতে পিঠে-কাঁধে হাত দেওয়া, হাত ধরা, নারীর বিশেষ অঙ্গের দিকে তাকিয়ে থাকা কিংবা দেখার চেষ্টা করা, স্পর্শকাতর অঙ্গের ছবি তোলা, গলাকাটা নগ্ন ছবি বানানো, যৌনসম্পর্ক গড়ে তুলতে চাপ দেওয়া ইত্যাদি যৌন হয়রানীর ঘটনা ঘটছে।

তৈরি পোশাক শিল্পের একজন নারী শ্রমিক কর্মস্থলের বাইরেও নানাভাবে অবহেলিত-উপেক্ষিত হয়ে মনস্তাত্ত্বিক ও সামাজিক বঞ্চণার শিকার হয়ে থাকেন যেমন—

- পরিবারের পুরুষ সদস্য দ্বারা স্বাধীনতা নিয়ন্ত্রিত;
- মতামত প্রকাশ ও পারিবারিক সিদ্ধান্ত গ্রহণে গুরুত্ব না পাওয়া;
- পারিবারিক নির্যাতন ভোগ;
- পছন্দ-অপছন্দের গুরুত্ব না দেওয়া;
- পুরুষের তুলনায় তথ্যপ্রাপ্তির স্বল্প সুযোগ;
- রোজগারকৃত টাকায় নিয়ন্ত্রণ না থাকা;
- পরিবারে কিংবা কর্মস্থলে যাতায়াতের পথে নানাভাবে নির্যাতন-নিপীড়নের শিকার হওয়া ইত্যাদি।

নারীর মনোসামাজিক সঙ্কট ও সঙ্কট নিরসনে করণীয়সমূহ

নারীর মনোসামাজিক সঙ্কটসমূহ

মনোসামাজিক বঞ্চণায় যে সকল সঙ্কট সৃষ্টি হতে পারে—

- ভীত-সন্ত্রস্ত ও আতংকিত থাকা
- কান্নাকাটি করা
- সহকর্মীর সাথে স্বাভাবিক সম্পর্ক রক্ষা করতে না পারা
- পুরুষ সহকর্মী কিংবা আপনজনদের সহ্য করতে না পারা
- পাপবোধ ও হীনমন্যতায় ভোগা
- চুপচাপ থাকা
- কর্মস্থলের প্রতি অনীহা তৈরি
- কাজের গুণগতমান হ্রাস পাওয়া
- খাবারে অনীহা ও বিভিন্ন ধরনের অসুখবিসুখ হওয়া ইত্যাদি।

সঙ্কট নিরসনে করণীয়

মনোসামাজিক সঙ্কট নিরসন নির্ভর করে মূলত পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলের পরিবেশ-পরিস্থিতির ওপর। এক্ষেত্রে ভুক্তভোগীর ইচ্ছার বাইরে জোর করে কিছু করা উচিত হবে না। ভুক্তভোগীর জন্য উপযোগী ও তার কাছে গ্রহণযোগ্য পদক্ষেপ, যেখানে তিনি স্বতঃস্ফূর্তভাবে অংশগ্রহণ করবেন— এমন পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে। কেননা ভুক্তভোগীর অংশগ্রহণ ছাড়া কোনো পদক্ষেপে বিশেষ করে যৌন হয়রানির ঘটনায় গৃহীত পদক্ষেপ সফল হবে না। মনোসামাজিক সঙ্কট নিরসনে নিম্নোক্ত পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করা যেতে পারে—

- পরামর্শ ও কাউন্সেলিং সেবা প্রদান
- পরিবার, সমাজ ও কর্মস্থলের অপরাপর সদস্য ও ব্যবস্থাপকদের সাথে আলোচনা করে প্রতিকার ও প্রতিরোধের উদ্যোগ গ্রহণ
- আইনি সহায়তার ব্যবস্থা করা
- সামাজিক প্রতিষ্ঠানসমূহের সাথে আলোচনা করে প্রতিকার ও প্রতিরোধের উদ্যোগ গ্রহণ
- প্রয়োজনীয় স্বাস্থ্যসেবার ব্যবস্থা করা
- প্রয়োজনে উপযুক্ত স্থানে রেফার করা ইত্যাদি।

পাঠোপকরণ: অধিবেশন-৭: সহিংসতা ও যৌন হয়রানী প্রতিরোধে সুরক্ষা

সহিংসতা ও যৌন হয়রানী প্রতিরোধে সুরক্ষা

নারীর প্রতি সকল প্রকার সহিংসতা ও যৌন হয়রানী প্রতিরোধে বাধ্যবাধকতা রয়েছে। এ জন্য জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পরিসরে বিভিন্ন সুরক্ষা ব্যবস্থা বিদ্যমান। যেগুলো অনুসরণের মাধ্যমে পরিবার, সমাজ, কর্মস্থল তথা অন্যান্য সকল জায়গায় সংঘটিত নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানীর প্রতিকার এবং প্রতিরোধের ব্যবস্থা করা হয়ে থাকে। সহিংসতা ও যৌন হয়রানী প্রতিকার ও প্রতিরোধে বিদ্যমান বাধ্যবাধকতা ও সুরক্ষা ব্যবস্থার আলোকে সুরক্ষা নীতি ও আইনী ব্যবস্থা সম্পর্কে আলোচনা করা হলো—

সুরক্ষানীতি

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান:

সংবিধান দেশের মানুষের অধিকারের প্রধান রক্ষাকবজ। এটি আইন প্রণয়নেরও ভিত্তি এবং যার ভিত্তিতে রাষ্ট্রের বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান মানুষের অধিকার প্রতিষ্ঠায় দায়বদ্ধ। গণ প্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান-এর তৃতীয় ভাগে নাগরিকদের জন্য মৌলিক অধিকারের বর্ণনা করা হয়েছে। এই ভাগে ২৬ থেকে ৪৭ (ক) পর্যন্ত ১৮টি অনুচ্ছেদে অধিকারের প্রকৃতি ও ভোগের নিশ্চয়তা সম্পর্কে বর্ণনা করা হয়েছে। নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানী থেকে প্রতিকারে যে সকল অধিকার প্রয়োগযোগ্য সেগুলো হলো—

- আইনের দৃষ্টিতে সবাই সমান [অনুচ্ছেদ-২৭ অনুযায়ী]।
- ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাবে না [অনুচ্ছেদ-২৮ (১) অনুযায়ী]।
- রাষ্ট্র ও গণজীবনের সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষ সমান অধিকার পাবে [অনুচ্ছেদ-২৮ (২) অনুযায়ী]।
- ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে জনসাধারণের কোন বিনোদন বা বিশ্রামের স্থানে প্রবেশের বিষয়ে কোন নাগরিককে কোনরূপ অক্ষমতা, বাধ্য-বাধকতা, বাধা বা শর্তের অধীন করা যাবে না [অনুচ্ছেদ-২৮ (৩) অনুযায়ী]।
- নারী বা শিশুদের জন্য কিংবা নাগরিকদের যে কোন অনগ্রসর অংশের অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান-প্রণয়নে রাষ্ট্রকে বাধা দিবে না [অনুচ্ছেদ-২৮ (৪) অনুযায়ী]।
- সরকারি কর্মে নিয়োগের সমান সুযোগ থাকবে [অনুচ্ছেদ-২৯ (১) অনুযায়ী]।
- ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিক সরকারি কর্মে নিয়োগ বা পদলাভের অযোগ্য হবেন না কিংবা সেই ক্ষেত্রে তাঁর প্রতি বৈষম্য করা যাবে না [অনুচ্ছেদ-২৯ (২) অনুযায়ী]।
- সকল নাগরিকের আইনের আশ্রয়লাভের অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ-৩১ অনুযায়ী]।
- আইন ব্যতীত জীবন ও ব্যক্তি-স্বাধীনতা থেকে কোন নাগরিককে বঞ্চিত করা যাবে না [অনুচ্ছেদ-৩২ অনুযায়ী]।
- জোরপূর্বক কাউকে দিয়ে কোনো কাজ করানো যাবে না [অনুচ্ছেদ-৩৪ অনুযায়ী]।
- কাউকে যন্ত্রণা দেওয়া যাবে না কিংবা নিষ্ঠুর, অমানুষিক বা লাঞ্ছনাকর দণ্ড দেওয়া যাবে না কিংবা কারো সাথে অনুরূপ ব্যবহার করা যাবে না [অনুচ্ছেদ-৩৫ (৫) অনুযায়ী]।
- আইনসম্মত বাধা-নিষেধ সাপেক্ষে সকল নাগরিকের সমবেত বা একত্র হবার এবং জনসভা ও শোভাযাত্রায় যোগদানের অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ-৩৭ অনুযায়ী]।
- আইনসম্মত বাধা-নিষেধ সাপেক্ষে সকল নাগরিকের সমিতি বা সংঘ বা সংগঠন করার অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ-৩৮ অনুযায়ী]।
- আইনসম্মত বাধা-নিষেধ সাপেক্ষে সকল নাগরিকের স্বাধীনভাবে কথা বলা এবং চিন্তা ও ভাব প্রকাশের অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ-৩৯ অনুযায়ী]।

- আইনসম্মত বাধা-নিষেধ সাপেক্ষে নির্ধারিত যোগ্যতাসম্পন্ন সকল নাগরিকের যে কোন পেশা বা বৃত্তি গ্রহণের এবং যে কোন ব্যবসা পরিচালনা অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ-৪০ অনুযায়ী]।

বর্ণিত মৌলিক অধিকার নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে রক্ষাকবজ হিসেবে প্রয়োগযোগ্য। এই ভাগে বর্ণিত যে কোনো অধিকার লঙ্ঘন হলে, ক্ষতিগ্রস্ত নাগরিক বা নাগরিকদের হাইকোর্ট বিভাগে মামলা করার অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ-৪৩ অনুযায়ী]

জাতীয় শ্রম নীতি, ২০১২

জাতীয় শ্রম নীতি শ্রমিকের স্বার্থ রক্ষায় রাষ্ট্রীয় নীতিগত অবস্থান, যার আলোকে সরকার শ্রমিকের স্বার্থ রক্ষা ও কল্যাণের যে ঘোষণা প্রদান করেছে, তা জাতীয় শ্রম নীতি, ২০১২ এ বর্ণিত হয়েছে। এখানে বলা হয়েছে, ‘নারীর ক্ষমতায়ন, দেশের দারিদ্র্য দূরীকরণ, শ্রমবাজারে নারীর অধিক অংশগ্রহণ এবং জাতীয় অর্থনীতিতে অবদানের বিষয় বিবেচনায় রেখে সরকার প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে নারীর প্রতি যে কোনো ধরনের বৈষম্য দূরীকরণের বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। পাশাপাশি নারীর নিরাপদ, স্বাস্থ্যসম্মত এবং নারীবান্ধব কর্মক্ষেত্রে সৃষ্টি ও মাতৃত্ব সুরক্ষার ব্যবস্থা নিশ্চিত করবে। এক্ষেত্রে সরকার আইনের প্রয়োজনীয় সংশোধন করতে পারবে^{১০}’।

আইনী সুরক্ষা ব্যবস্থা

যথাযথভাবে রাষ্ট্র পরিচালনা এবং অপরাধ দমন ও নিয়ন্ত্রণের উদ্দেশ্যে বিভিন্ন আইন প্রণীত হয়ে থাকে। নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে আমরা যে সকল আইনের আশ্রয় নিতে পারি সেগুলো হলো—

দণ্ডবিধি, ১৮৬০

- যদি কোনো ব্যক্তি, কোনো স্ত্রীলোকের শ্রীলতা হানির ইচ্ছায় বা সে তদ্বারা সেই স্ত্রীলোকের শ্রীলতাহানি হতে পারে জেনেও, তাকে আক্রমণ করে বা তার প্রতি অপরাধজনক বল প্রয়োগ করে, তাহলে সেই ব্যক্তি যে কোনো বর্ণনার কারাদণ্ডে যার মেয়াদ দুই বৎসর হতে পারে বা অর্ধদণ্ডে বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হবে^{১১}।
- যে ব্যক্তি, কোনো নারীর শালীনতার অমর্যাদার লক্ষ্যে কোনো কথা বলে, কোনো শব্দ বা অঙ্গভঙ্গি করে বা কোনো বস্তু প্রদর্শন করে, যা উক্ত নারী শুনতে পায় বা দেখতে পায়, কিংবা উক্ত নারীর গোপনীয়তার অনধিকার লঙ্ঘন করে, সেই ব্যক্তি বিনাশ্রম কারাদণ্ডে যার মেয়াদ এক বৎসর পর্যন্ত বা অর্ধদণ্ডে বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হবে^{১২}।

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬

- কোনো নারী শ্রমিককে তার বিনা অনুমতিতে কোনো প্রতিষ্ঠান রাত ১০ টা থেকে ভোর ৬ টা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কোনো কাজ করতে দেওয়া হবে না। [ধারা-১০৯; বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬]
- কোনো প্রতিষ্ঠানের কোনো কাজে কোনো নারী নিযুক্ত থাকলে, তিনি যে পদমর্যাদারই হন না কেন, তার প্রতি উক্ত প্রতিষ্ঠানের অন্য কেউ এমন কোনো আচরণ করতে পারবেন না, যা অশ্রীল কিংবা অভদ্রজনোচিত বলে গণ্য হতে পারে, কিংবা যা উক্ত নারীর শালীনতা ও সম্মানের পরিপন্থী। [ধারা-৩৩২; বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬]

বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫

^{১০} নারী শ্রমিক ও কর্মক্ষেত্রে সমতা; অনুচ্ছেদ-১৯.০০; জাতীয় শ্রম নীতিমালা

^{১১} শ্রীলতাহানির উদ্দেশ্যে কোনো স্ত্রী লোকের উপর আক্রমণ কিংবা অপরাধজনক বলপ্রয়োগ; ধারা-৩৫৪; দণ্ডবিধি, ১৮৬০

^{১২} কোনো নারীর শালীনতার অমর্যাদার লক্ষ্যে কোনো কথা, অঙ্গভঙ্গি বা কোনো কাজ; ধারা-৫০৯; দণ্ডবিধি, ১৮৬০

নারী শ্রমিক হয়রানি ও নির্যাতনের বিরুদ্ধে অংশগ্রহণকারী কমিটি কমিটির সভায় আলোচনা করে পদক্ষেপ গ্রহণের সুপারিশ করতে বা সিদ্ধান্ত নিতে পারে। এই কমিটির গৃহীত সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের বাধ্যবাধকতা থাকায় এ ধরনের সিদ্ধান্ত বা সুপারিশ কর্মস্থলে নারী শ্রমিকের প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকার ও প্রতিরোধে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারে।

বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫-এ অংশগ্রহণকারী কমিটির সিদ্ধান্ত ও সুপারিশ বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বিধিতে বলা হয়েছে- অংশগ্রহণকারী কমিটির প্রতিটি সভার সুপারিশ বা সিদ্ধান্ত পাওয়ার পর মালিক বা কর্তৃপক্ষ উক্ত সিদ্ধান্ত বা সুপারিশ বাস্তবায়ন ও কার্যকর করার লক্ষ্যে জরুরিভিত্তিতে উদ্যোগ গ্রহণ করবেন এবং মালিক বা কর্তৃপক্ষ অংশগ্রহণকারী কমিটির পরবর্তী সভায় পূর্ববর্তী সভার সিদ্ধান্ত বা সুপারিশ বাস্তবায়নের অগ্রগতি অবহিত করবেন^{১৩}।

নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ (সংশোধনী ২০০৩)

- যদি কোনো ব্যক্তি অবৈধভাবে তার যৌন কামনা চরিতার্থ করার উদ্দেশ্যে তার শরীরের যে কোনো অঙ্গ বা কোনো বস্ত্র দ্বারা কোনো নারী বা শিশুর যৌন অঙ্গ বা অন্য কোনো অঙ্গ স্পর্শ করে বা কোনো নারীর শ্রীলতাহানি করেন, তাহলে তার এই কাজ যৌনপীড়ন হবে এবং এ জন্য উক্ত ব্যক্তি অনধিক দশ বৎসর কিম্বা অগুন তিন বৎসর সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হবে এবং এর অতিরিক্ত অর্ধদণ্ডেও দণ্ডনীয় হবে। [ধারা-১০; নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ (সংশোধন) ২০০৩]

এসিড অপরাধ দমন আইন ২০০২

- এসিড দ্বারা মৃত্যু ঘটানোর শাস্তি: যদি কোনো ব্যক্তি এসিড দ্বারা অন্য কোনো ব্যক্তির মৃত্যু ঘটান তা হলে উক্ত ব্যক্তি মৃত্যুদণ্ডে বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন এবং অতিরিক্ত অনূর্ধ্ব এক লক্ষ টাকা অর্ধদণ্ডেও দণ্ডনীয় হবেন।

- এসিড দ্বারা আহত করার শাস্তি: যদি কোনো ব্যক্তি এসিড দ্বারা অন্য কোনো ব্যক্তিকে এমনভাবে আহত করেন, যার ফলে তার দৃষ্টিশক্তি বা শ্রবণশক্তি আংশিক বা সম্পূর্ণ নষ্ট হয় বা মুখমন্ডল, স্তন বা যৌনাঙ্গ বিকৃত বা নষ্ট হয়, তা হলে উক্ত ব্যক্তি মৃত্যুদণ্ডে বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন এবং অতিরিক্ত অনূর্ধ্ব এক লক্ষ টাকা অর্ধদণ্ডেও দণ্ডনীয় হবেন।

শরীরের অন্য কোনো অঙ্গ, গ্রন্থি বা অংশ বিকৃত হয় বা নষ্ট বা শরীরের কোনো স্থানে আঘাতপ্রাপ্ত হন তা হলে উক্ত ব্যক্তি অনধিক চৌদ্দ বৎসর কিম্বা অনূন্য সাত বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন এবং এর অতিরিক্ত অনূর্ধ্ব পঞ্চাশ হাজার টাকার অর্ধদণ্ডেও দণ্ডনীয় হবেন।

- এসিড নিষ্ক্ষেপ করা বা নিষ্ক্ষেপের চেষ্টা করার শাস্তি: যদি কোনো ব্যক্তি অন্য কোনো ব্যক্তির উপর এসিড নিষ্ক্ষেপ করেন বা করার চেষ্টা করেন এবং এর ফলে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির শারীরিক, মানসিক বা অন্য কোনো ভাবে কোনো ক্ষতি না হলেও, নিষ্ক্ষেপকারী বা চেষ্টাকারী অনধিক সাত বৎসর কিম্বা অনূন্য তিন বৎসরের সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন এবং এর অতিরিক্ত অনূর্ধ্ব পঞ্চাশ হাজার টাকার অর্ধদণ্ডেও দণ্ডনীয় হবেন।

- এসিড অপরাধে সহায়তার শাস্তি: যদি কোনো ব্যক্তি এই আইনের অধীন কোনো অপরাধ সংঘটনে সহায়তা করেন এবং সেই সহায়তার ফলে উক্ত অপরাধ সংঘটিত হয় বা অপরাধটি সংঘটনের চেষ্টা করা হয়, তা হলে ঐ অপরাধ সংঘটনের জন্য বা অপরাধটি সংঘটনের চেষ্টার জন্য নির্ধারিত দণ্ডে সহায়তাকারী ব্যক্তি দণ্ডনীয় হবেন।

পর্নোগ্রাফি নিয়ন্ত্রণ আইন, ২০১২

^{১৩} অংশগ্রহণকারী কমিটির সিদ্ধান্ত বা সুপারিশ বাস্তবায়ন; ধারা ২০১ (১); বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫

- কোনো ব্যক্তি পর্নোগ্রাফির মাধ্যমে অন্যকোনো ব্যক্তির সামাজিক বা ব্যক্তি মর্যাদাহানি করলে বা ভয়ভীতির মাধ্যমে অর্থ আদায় বা অন্যকোনো সুবিধা আদায় বা কোনো ব্যক্তির জ্ঞাতে বা অজ্ঞাতে ধারণকৃত কোন পর্নোগ্রাফির মাধ্যমে উক্ত ব্যক্তিকে মানসিক নির্যাতন করিলে তিনি অপরাধ করেছেন বলে গণ্য হবেন এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি সর্বোচ্চ ৫ (পাঁচ) বৎসর পর্যন্ত সশ্রম কারাদণ্ড এবং ২,০০,০০০ (দুই লক্ষ) টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হবেন। [দণ্ড; ধারা-৮; উপধারা-২; পর্নোগ্রাফি নিয়ন্ত্রণ আইন-২০১২]
- কোনো ব্যক্তি ইন্টারনেট বা ওয়েবসাইট বা মোবাইল ফোন বা অন্যকোনো ইলেকট্রনিক ডিভাইসের মাধ্যমে পর্নোগ্রাফি সরবরাহ করিলে তিনি অপরাধ করেছেন বলে গণ্য হবেন এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি সর্বোচ্চ ৫ (পাঁচ) বৎসর পর্যন্ত সশ্রম কারাদণ্ড এবং ২,০০,০০০ (দুই লক্ষ) টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হবেন। [দণ্ড; ধারা-৮; উপধারা-৩; পর্নোগ্রাফি নিয়ন্ত্রণ আইন-২০১২]
- কোনো ব্যক্তি পর্নোগ্রাফি প্রদর্শনের মাধ্যমে গণউপদ্রব সৃষ্টি করলে তিনি অপরাধ করেছেন বলে গণ্য হবেন এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি সর্বোচ্চ ২ (দুই) বৎসর পর্যন্ত সশ্রম কারাদণ্ড এবং ১,০০,০০০ (এক লক্ষ) টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হবেন। [দণ্ড; ধারা-৮; উপধারা-৪; পর্নোগ্রাফি নিয়ন্ত্রণ আইন-২০১২]

মানব পাচার প্রতিরোধ ও দমন আইন, ২০১২

- কোনো ব্যক্তি বেআইনিভাবে অন্যকোনো ব্যক্তিকে তার ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ করালে অথবা শ্রম বা সেবা প্রদান করতে বাধ্য করলে বা ঋণ-দাস করে রাখলে বা বলপ্রয়োগ বা যে কোনো প্রকার চাপ প্রয়োগ করলে অথবা করবার হুমকি প্রদর্শন করে শ্রম বা সেবা আদায় করলে তিনি অপরাধ করেছেন বলে গণ্য হবেন এবং উক্তরূপ অপরাধের জন্য তিনি অনধিক ১২ (বার) বৎসর এবং অনূন্য ৫ (পাঁচ) বৎসর সশ্রম কারাদণ্ডে এবং অনূন্য ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হবেন। [জবরদস্তি বা দাসত্বমূলক শ্রম বা সেবা প্রদান করিতে বাধ্য করবার দণ্ড; মানব পাচার প্রতিরোধ ও দমন আইন ২০১২]

ঢাকা মহানগরী পুলিশ অধ্যাদেশ, ১৯৭৬

- যদি কেউ কোনো রাস্তায় বা সাধারণের ব্যবহার্য স্থানে বা সেখান থেকে দৃষ্টিগোচরে স্বেচ্ছায় এবং অশালীনভাবে নিজ দেহ এমন ভাবে প্রদর্শন করে, যা কোনো গৃহ বা দালানের ভিতর থেকে হোক বা না হোক, কোনো মহিলা দেখতে পায়, অথবা স্বেচ্ছায় কোনো রাস্তায় বা সাধারণের ব্যবহার্য স্থানে কোনো মহিলাকে পীড়ন করে বা তার পথ রোধ করে, অথবা কোনো রাস্তায় বা সাধারণের ব্যবহার্য স্থানে অশালীন ভাষা ব্যবহার করে অশ্লীল আওয়াজ, অঙ্গভঙ্গী বা মন্তব্য করে কোনো নারীকে অপমান বা বিরক্ত করে, তবে সেই ব্যক্তি এক বৎসর পর্যন্ত যে কোনো মেয়াদের কারাদণ্ড অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত জরিমানাদণ্ড অথবা উভয় প্রকার দণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন। [ধারা-৭৬; ঢাকা মহানগরী পুলিশ অধ্যাদেশ, ১৯৭৬]

যৌন হয়রানি প্রতিকারে মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা

- মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা অনুসরণের বাধ্যবাধকতা:
যৌন হয়রানিমুক্ত শিক্ষা ও কর্মপরিবেশ তৈরিতে মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নীতিমালার অনুযায়ী যৌন হয়রানির বন্ধের বাধ্যবাধকতা বিদ্যমান। এই নীতিমালায় বলা হয়েছে—
ক) সরকারি-বেসরকারি সকল কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে জেডার বৈষম্য, যৌন হয়রানী এবং নির্যাতন দমন এবং নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টিতে নিয়োগদাতা বা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সচেতনতামূলক প্রকাশনার ওপর সর্বাধিক গুরুত্ব দিবেন। এ বিষয়ে সকল কর্মক্ষেত্রে মাসিক এবং ষাণ্মাসিক ওরিয়েন্টেশন ব্যবস্থা রাখতে হবে;
খ) প্রতিষ্ঠানসমূহে প্রয়োজনীয় কাউন্সেলিং ব্যবস্থা থাকতে হবে;

- গ) সংবিধানে উল্লিখিত অনুচ্ছেদ এবং সংবিধিবদ্ধ আইনে নারী শিক্ষার্থী এবং কর্মে নিয়োজিত নারীগণের যে অধিকারের বিষয়ে উল্লেখ করা আছে, তা সহজভাষায় বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রকাশ করে সচেতনতা গড়ে তুলতে হবে;
- ঘ) আইন প্রয়োগকারী সংস্থার ব্যক্তিগণের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের নিয়োগকর্তাগণ নিজ নিজ প্রতিষ্ঠানে প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের সাথে নিয়মিত মতবিনিময় করবেন;
- ঙ) সংবিধানে বর্ণিত জেডার সমতা এবং যৌন অপরাধসমূহ সম্পর্কিত নির্দেশনাটি পুস্তিকা আকারে প্রকাশ করতে হবে; এবং
- চ) সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সংবিধানে উল্লিখিত মৌলিক অধিকার সম্পর্কিত নিশ্চয়তাসমূহ প্রচার করতে হবে।

[ধারা-৫; যৌন হয়রানিমুক্ত শিক্ষা ও কর্মপরিবেশ তৈরিতে মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নীতিমালা]

■ মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা বাস্তবায়ন

সকল নিয়োগকর্তা এবং কর্মক্ষেত্রে দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের কর্তৃপক্ষ যৌন হয়রানী প্রতিরোধের লক্ষ্যে কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। এ দায়িত্ব পালনের উদ্দেশ্যে অন্যান্য পদক্ষেপ ছাড়াও তারা নিম্নোক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন—

- ক) এ নির্দেশনায় উল্লিখিত ৪ ধারা অনুযায়ী যৌন হয়রানী এবং যৌন নির্যাতনের উপর যে নিষেধাজ্ঞা ঘোষণা করা হয়েছে তা কার্যকরভাবে প্রচার এবং প্রকাশ করা।
- খ) যৌন হয়রানী সংক্রান্ত যে সকল আইন রয়েছে এবং আইনে যৌন হয়রানী ও নির্যাতনের জন্য যে সকল শাস্তির উল্লেখ রয়েছে তা ব্যাপকভাবে প্রচার করতে হবে।
- গ) কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষা ক্ষেত্রের পরিবেশ নারীর প্রতি যেন বৈরী না হয় তা নিশ্চিত করতে হবে এবং কর্মজীবী নারী ও নারী শিক্ষার্থীগণের মাঝে এ বিশ্বাস ও আস্থা গড়ে তুলতে হবে যে, তারা তাদের পুরুষ সহকর্মী ও সহপাঠীদের তুলনায় অসুবিধাজনক অবস্থায় থাকবে না।

[ধারা-৬; প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা; মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নীতিমালা]

যে সকল আচরণ এই নীতিমালার অন্তর্ভুক্ত নয় এমন অশোভন আচরণসমূহ সম্পর্কে যদি অপরাধের শিকার নারী অভিযোগ করতে চায়, তা গ্রহণ করার ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং তা প্রতিকারের জন্য কার্যকর ব্যবস্থা থাকতে হবে। এজন্য নিম্নোক্ত বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত হবে—

- ক) অপরাধ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় গোপন রাখতে হবে।
- খ) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগকারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে।
- গ) অপরাধের শিকার নিজে অথবা বন্ধু বা চিঠি বা আইনজীবির মাধ্যমে লিখিতভাবে অভিযোগ দায়ের করতে পারবে।
- ঘ) অভিযোগকারী ব্যক্তি স্বতন্ত্রভাবে কমিটির নারী সদস্যের কাছে অভিযোগ জানাতে পারে।

[ধারা-৮; অভিযোগ; মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নীতিমালা]

■ অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ দায়েরের জন্য অনুসরণীয়—

- ক) অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং সুপারিশ করার জন্য সরকারি বেসরকারি সকল কর্মক্ষেত্রে এবং সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগ গ্রহণের জন্য কমিটি গঠন করবে।
- খ) কমপক্ষে ৫ সদস্য বিশিষ্ট একটি কমিটি গঠন করা হবে, যার বেশির ভাগ সদস্য হবেন নারী। সম্ভব হলে কমিটির প্রধান হবেন নারী।
- গ) কমিটির দুইজন সদস্য সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের বাইরে অন্য প্রতিষ্ঠান থেকে নিতে হবে, যে প্রতিষ্ঠান জেডার এবং যৌন নির্যাতনের বিরুদ্ধে কাজ করে।

ঘ) অভিযোগ কমিটি সরকারের কাছে এ নীতিমালা বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বাৎসরিক অভিযোগ প্রতিবেদন পেশ করবে।

[ধারা-৯; অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি; মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নীতিমালা]

সাধারণভাবে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ পেশ করতে হবে। অভিযোগের সত্যতা প্রমাণের জন্য কমিটি যা করবে-

- ক) লঘু হারানীর ক্ষেত্রে যদি সম্ভব হয়, অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট পক্ষদ্বয়ের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিবেন এবং এ বিষয়ে সরকারি বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করবেন।
- খ) অন্য সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি বিষয়টি তদন্ত করবেন।
- গ) অভিযোগ কমিটি রেজিস্ট্রি ডাকযোগে পক্ষ ও সাক্ষীদের নোটিশ প্রেরণ, শুনানী পরিচালনা, তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সংশ্লিষ্ট সকল দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা রাখবে।

এ ধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে-

- মৌখিক প্রমাণ ছাড়াও পরিস্থিতি প্রমাণের ওপর গুরুত্ব দেওয়া হবে।
- অভিযোগ কমিটির কার্যক্রম নিশ্চিত করতে সরকারি এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট অফিস সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদান করতে বাধ্য থাকবে।
- অভিযোগ কমিটি অভিযোগকারীর পরিচয় গোপন রাখবে।
- অভিযোগকারীর সাক্ষ্য গ্রহণের সময় এমন কোনো প্রশ্ন বা আচরণ করা যাবে না, যা উদ্দেশ্যমূলকভাবে অপমানজনক ও হারানীমূলক হয়।
- সাক্ষ্যগ্রহণের সময় যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখতে হবে।
- অভিযোগকারী অভিযোগ তুলে নিতে চাইলে, প্রতিবেদনে তদন্তপূর্বক কারণ লিপিবদ্ধ করতে হবে।
- অভিযোগ কমিটি ৩০ দিনের মধ্যে সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবে।
- তদন্ত প্রতিবেদন প্রদানের সময়সীমা ৩০ দিন থেকে বাড়িয়ে ৬০ কার্যদিবস পর্যন্ত করা যাবে।
- মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা হলে, সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে উপযুক্ত শাস্তির সুপারিশ করা যাবে। অভিযোগ কমিটির বেশিরভাগ সদস্য যে রায় দিবে, তার ওপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত নেওয়া হবে।

যৌন হারানির শাস্তির বিষয়ে মহামান্য হাই কোর্ট প্রদত্ত নির্দেশনায় বলা হয়েছে, সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে পারেন। অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন হারানীর অভিযোগ প্রমাণিত হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ তা অপরাধ হিসেবে গণ্য করবেন এবং কর্মক্ষেত্রের শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কার্য দিবসের মধ্যে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। যদি উক্ত অভিযোগটি দৃষ্টান্তবিধির কোনো ধারায় অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হয় তাহলে প্রয়োজনীয় ফৌজদারি আইনের আশ্রয় নিতে হবে, যা পরবর্তীতে সংশ্লিষ্ট আদালতে বিচার হবে। [ধারা-১১; শাস্তি; মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নীতিমালা]

■ কর্মস্থলের ব্যবস্থাপনাগত কাঠামো

অনেক সময় দেখা যায়, কারখানায় অভিযোগ জানানোর জন্য একটি অভিযোগ বক্স বসানো আছে, যেখানে শ্রমিকরা বিশেষ করে নারী শ্রমিকরা তাদের উপর সংগঠিত যৌন হারানি বা সহিংসতা বিষয়ে অভিযোগ দিতে পারেন। এছাড়াও মহামান্য হাই কোর্ট প্রদত্ত নীতিমালার আলোকে গঠিত অভিযোগ কমিটিতে (যদি থাকে) সেখানেও এ ধরনের ঘটনায় প্রতিকার চেয়ে অভিযোগ করতে পারেন। এমনকি গোপন না করে, অংশগ্রহণকারী কমিটি, ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এবং ট্রেড ইউনিয়নে যৌন হারানি প্রতিরোধ ও প্রতিকারের জন্য ভুক্তভোগী নারী অভিযোগ সম্পর্কে জানাতে পারেন।

পাঠোপকরণ: অধিবেশন-৮: ভুক্তভোগী নারীর জন্য সেবা সংযোগ

সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহ

সহিংসতা ও যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষার জন্য ভুক্তভোগী নারীর জন্য সরকারি, বেসরকারি ও স্বায়ত্বশাসিত বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের সেবা চালু রয়েছে। নিম্নে প্রতিষ্ঠানগুলো চিহ্নিত করা হলো-

- থানা ও পুলিশ ফাঁড়ি
- আদালত
- জেলা আইন সহায়তা কমিটি
- উপজেলা ও জেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তার কার্যালয়
- ওয়ান স্টপ ক্রাইসিস সেন্টার (ওসিসি)
- ন্যাশনাল হেল্প লাইন
- ভিক্টিম সাপোর্ট সেন্টার
- ন্যাশনাল ট্রমা কাউন্সিল
- শুদ্ধিকরণ কেন্দ্র
- আশ্রয় কেন্দ্র
- সিটি কর্পোরেশনভুক্ত এলাকায় কাউন্সিলর ও কাউন্সিলরের কার্যালয়
- পৌরসভা
- ইউনিয়ন পরিষদ
- যৌন হয়রানি প্রতিরোধে অভিযোগ কমিটি
- অংশগ্রহণমূলক কমিটি
- ট্রেড ইউনিয়ন
- মোবাইল কোর্ট ও উপজেলা পরিষদ
- স্থানীয় প্রেসক্লাব ও সাংবাদিক
- স্থানীয় বেসরকারি ও অন্যান্য স্বেচ্ছাসেবী সংস্থা ইত্যাদি।

এছাড়াও বিভিন্ন অপ্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থাপনা যেমন- পরিবার বা গণ্যমান্য ব্যক্তিবর্গের সহায়তায় সালিশি বৈঠক করে নারীর উপর সংঘটিত সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রতিকার ও প্রতিরোধে ব্যবস্থা নেওয়া যেতে পারে।

প্রাতিষ্ঠানিক সেবাসমূহ:

সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠান	সেবাসমূহ
থানা ও পুলিশ ফাঁড়ি	<ul style="list-style-type: none">- জিডি অন্তর্ভুক্তকরণ এবং অভিযোগের তদন্তপূর্বক কোর্টে প্রতিবেদন দাখিল- অভিযোগ গ্রহণ ও মামলা দায়ের- অপরাধী চিহ্নিত করে গ্রেফতার- বিচারের জন্য কোর্টে প্রেরণ- আইন শৃঙ্খলা পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণ ও নিরাপত্তাবিধান
আদালত	<ul style="list-style-type: none">- থানা থেকে প্রেরিত অভিযোগের তদন্ত করার নির্দেশনা প্রদান

	<ul style="list-style-type: none"> – অভিযোগপত্র দাখিলের পর বিচারিক কার্য পরিচালনা – সরাসরি অভিযোগ নিয়ে বিচারের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ – অপরাধীকে শাস্তি প্রদান
জেলা আইন সহায়তা কমিটি	<ul style="list-style-type: none"> – আইনগত পরামর্শ প্রদান – দেওয়ানী, ফৌজদারী ও পারিবারিক মামলাসহ প্রায় সকল ধরনের মামলা দায়ের ও মামলা পরিচালনা – মামলার ডিক্রি ও রায়ের নকল বিনামূল্যে সরবরাহ – মামলার প্রয়োজনে আনুসঙ্গিক অন্যান্য সাহায্য – দরিদ্র মানুষের জন্য বিনা খরচে মামলার কার্যক্রম পরিচালনা করা <p>[যারা দরিদ্র ও অসহায় এবং নিজ খরচে মামলা পরিচালনা করতে পারেন না তাদের জন্য সরকারি খরচে আইনগত সহায়তা প্রদান করা হয়। যাদের বার্ষিক গড় আয় ৫০,০০০ (পঞ্চাশ হাজার) টাকার বেশি নয় তারা এখন থেকে সাহায্য নিতে পারবেন]</p> <p>নিম্নোক্ত স্থানসমূহে আবেদনপত্র পাওয়া যায়-</p> <ul style="list-style-type: none"> ● জেলা জজ কোর্টে অবস্থিত ‘জেলা লিগ্যাল এইড অফিসার’-এর কার্যালয় ● জেলখানা বা কারাগারের কর্মকর্তাদের নিকট ● জেলা আইনজীবী সমিতির সাধারণ সম্পাদকের কার্যালয় ● উপজেলা ও ইউনিয়ন আইন সহায়তা কমিটির কার্যালয় (ইউনিয়ন ও উপজেলা চেয়ারম্যান) <p>জাতীয় পর্যায়ে আইনগত সহায়তা সম্পর্কে বিভিন্ন তথ্য জানার জন্য নিম্নোক্ত তিনটি মোবাইল নম্বর হট লাইন হিসেবে ব্যবহৃত হয়: ০১৭৬১ ২২২২২২; ০১৭৬১ ২২২২২৩; ০১৭৬১ ২২২২২৪। এছাড়াও জাতীয় হেল্পলাইন নম্বর ১৬৪৩ নম্বরে ফোন করে সেবা নেওয়া যাবে।</p>
উপজেলা ও জেলা মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তার কার্যালয়	<ul style="list-style-type: none"> – অভিযোগ গ্রহণ ও পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য আইন প্রয়োগকারী সংস্থা এবং উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ – প্রয়োজনে জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেটের নিকট অপরাধের অভিযোগ প্রেরণ করবেন – নিরাপত্তা বিধানে পদক্ষেপ গ্রহণ – কাউন্সেলিং – আইনী সহায়তা – আদালত কর্তৃক আদিষ্ট হয়ে তদন্ত ও অনুসন্ধান (ইনকোয়েরি) প্রতিবেদন প্রদান – পারিবারিক সহিংসতা প্রতিরোধ ও সুরক্ষা আইন-২০১০ অনুযায়ী অত্র আইন প্রয়োগকারী হিসেবেও তিনি দায়িত্ব পালন – সামাজিক সেবা কর্মসূচির আওতায় মাতৃত্বকালীন ভাতা, ভিজিএফ ইত্যাদি কার্যক্রম পরিচালনা
ওয়ান স্টপ ক্রাইসিস সেন্টার (ওসিসি)	<p>ওয়ানস্টপ ক্রাইসিস সেন্টার (ওসিসি) হচ্ছে একটি গুরুত্বপূর্ণ ব্যবস্থাপনা যা সহিংসতার শিকার নারীর জন্য প্রয়োজনীয় সকল প্রকার সেবা অর্থাৎ পুলিশি সহায়তা, সামাজিক সেবা, আইনী সহায়তা, কাউন্সেলিং, আশ্রয় সেবা এবং আইনী সেবা, চিকিৎসা, পরীক্ষা (ডিএনএ)-এইসব সেবা একই স্থানে নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে ঢাকা মেডিকেল কলেজ হাসপাতালে চালু করা হয়। বর্তমানে এই কার্যক্রম ঢাকাসহ রাজশাহী, চট্টগ্রাম, খুলনা, বরিশাল, সিলেট, রংপুর এবং</p>

	<p>ফরিদপুর মেডিকেল কলেজ এবং ৪০টি জেলার আধুনিক সদর হাসপাতাল ও ২০টি উপজেলা স্বাস্থ্যকেন্দ্রে চালু রয়েছে।</p> <p>শারীরিক নির্যাতন, যৌন নির্যাতন, দন্ধ বা সামান্য দন্ধ, এসিড আক্রান্ত ইত্যাদি নির্যাতনের ঘটনায় ওয়ানস্টপ ক্রাইসিস সেন্টার (ওসিসি) নিম্নোক্ত সহায়তা করে থাকে-</p> <ul style="list-style-type: none"> - চিকিৎসা সেবা - পুলিশী সহায়তা - আইনী সহায়তা - মনোসামাজিক কাউন্সেলিং - ডিএনএ পরীক্ষা - সামাজিক সেবা (সমাজ সেবা অধিদপ্তরের মাধ্যমে) - আশ্রয় সেবা (সরকারি আশ্রয় কেন্দ্রে)
ন্যাশনাল হেল্প লাইন	<ul style="list-style-type: none"> - মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ে একটি হেল্পলাইন কলসেন্টার স্থাপিত হয়েছে যা ২৪ ঘন্টাই খোলা থাকে, যার মাধ্যমে সংস্কৃদ্ধ নারী ও শিশু, তাদের পরিবার বা অন্য কেউ সংকটকালে প্রয়োজনীয় সহায়তা, উপদেশ বা আইনি সহায়তা পেতে পারে। হেল্পলাইন কলসেন্টার থেকে সহায়তা পেতে হটলাইন নম্বর প্রচার করা হয়েছে। ন্যাশনাল হেল্পলাইন নামে পরিচিত এই কলসেন্টারের হটলাইন নম্বর ১০৯২১-এ সেবার জন্য যোগাযোগ করতে হয়। ন্যাশনাল হেল্পলাইন প্রয়োজনে পুলিশ, ডিকটিম সাপোর্টসেন্টারসহ সংশ্লিষ্ট সরকারি সংস্থা এবং ব্লাস্ট, আইন ও সালিশি কেন্দ্র এবং বাংলাদেশ মহিলা আইনজীবী সমিতিসহ বিভিন্ন এনজিওতে রেফার করে।
ভিক্টিম সাপোর্ট সেন্টার	<ul style="list-style-type: none"> - নির্যাতনের শিকার নারী ও শিশুদের সহায়তার জন্য বাংলাদেশ পুলিশের মাধ্যমে পুলিশ রিফর্ম প্রোগ্রামের সহযোগিতায় বাংলাদেশে পুলিশের উইমেন সাপোর্ট এন্ড ইনভেস্টিগেশন ডিভিশন ভিক্টিম সাপোর্ট সেন্টার প্রতিষ্ঠা করে। নির্যাতনের শিকার নারীদের আইনীসেবা, মনোসামাজিক কাউন্সেলিং ও জরুরি চিকিৎসা সেবায় যথাযথ সহায়তার লক্ষ্যে বাংলাদেশ পুলিশ ১০টি এনজিওর সাথে চুক্তিবদ্ধ হয়। ডিকটিম সাপোর্ট সেন্টারের সহায়তা পেতে তাদের হটলাইন নম্বর ০১৭৪৫৭৭৪৪৮৭-এ যোগাযোগ করা যেতে পারে। <p>৭টি বিভাগীয় জেলা সদর ও রাঙ্গামাটি জেলায় ভিক্টিম সাপোর্ট সেন্টার রয়েছে। এখানে সপ্তাহের প্রতিদিন ১০টি জাতীয় এনজিও-এর প্রতিনিধিরা বসেন এবং ভিক্টিমদের কাউন্সেলিং সেবা, মামলা সহায়তাসহ রেফারেল সেবা দেওয়া হয়।</p>
ন্যাশনাল ট্রমা কাউন্সিল	<ul style="list-style-type: none"> - মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তরের তৃতীয় তলায় ন্যাশনাল ট্রমা কাউন্সিল অবস্থিত। এখানে সকল প্রকার নির্যাতনের শিকার নারী ও শিশুদের ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের মনোবিজ্ঞান বিভাগের কাউন্সেলারদের সহায়তায় মনোসামাজিক কাউন্সেলিং সেবা প্রদান করা হয়।
শুদ্ধিকরণ কেন্দ্র	<ul style="list-style-type: none"> - যে সকল কিশোর-কিশোরী অপরাধকর্মে জড়িয়ে পড়ে তাদের শুদ্ধির জন্য যশোর ও টঙ্গিতে দুটি কিশোর উন্নয়ন কেন্দ্র এবং কোনাবাড়িতে কিশোরী উন্নয়ন কেন্দ্র রয়েছে।
আশ্রয় কেন্দ্র	<ul style="list-style-type: none"> - নারী ও শিশুকে সহিংসতা থেকে সুরক্ষা দিতে সরকারি ও বেসরকারি ব্যবস্থাপনায় আশ্রয়কেন্দ্র গড়ে উঠেছে। বেসরকারি ব্যবস্থাপনায় বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী এসোসিয়েশন, আইন ও শালিস কেন্দ্র, তরঙ্গ, এসিড সারভাইভার্স

	ফাউন্ডেশন, মহিলা পরিষদ, ভিক্তিম সাপোর্ট সেন্টার, অপরাজেয় বাংলা (শিশু), শিশু পল্লী প্লাস এবং সরকারি ব্যবস্থাপনায় জেলাভিত্তিক আশ্রয়কেন্দ্র রয়েছে।
সিটি কর্পোরেশনভুক্ত এলকায় কাউন্সিলর ও কাউন্সিলরের কার্যালয়	<ul style="list-style-type: none"> – অভিযোগ গ্রহণ ও স্থানীয়ভাবে অনুসন্ধান ও তদন্তপূর্বক প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ – অভিযোগের ধরন ও মাত্রার ভিত্তিতে সালিস করা – মুচলেকা নেওয়া – অভিযোগ গ্রহণের জন্য থানায় প্রেরণ ইত্যাদি
পৌরসভা	<ul style="list-style-type: none"> – একই
ইউনিয়ন পরিষদ	<ul style="list-style-type: none"> – অভিযোগ গ্রহণ ও স্থানীয়ভাবে অনুসন্ধান ও তদন্তপূর্বক প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ – অভিযোগের ধরন ও মাত্রার ভিত্তিতে সালিস করা – মুচলেকা নেওয়া – অভিযোগ গ্রহণের জন্য থানায় প্রেরণ – গ্রাম আদালতের আওতাভুক্ত হলে বিচার করা ইত্যাদি
যৌন হয়রানি প্রতিরোধে অভিযোগ কমিটি	<ul style="list-style-type: none"> – অভিযোগ নিষ্পত্তি করবেন – অভিযোগের তদন্ত করবেন – অভিযোগ বিষয়ক প্রয়োজনীয় অনুসন্ধানের জন্য পক্ষ ও সাক্ষীদের নোটিশ করবেন – তদন্ত প্রতিবেদন কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবেন
অংশগ্রহণকারী কমিটি	<ul style="list-style-type: none"> – অংশগ্রহণকারী কমিটির সভায় নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানিমূলক ঘটনার বিষয়ে আলোচনা করে প্রতিকার ও প্রতিরোধে- প্রয়োজনীয় অনুসন্ধান ও তদন্তকার্য সম্পন্ন, মারাত্মক ঘটনায় শাস্তিমূলক ব্যবস্থাগ্রহণ ও অভিযোগ গ্রহণের জন্য থানায় প্রেরণের সুপারিশ বা সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও বাস্তবায়ন।
ট্রেড ইউনিয়ন	<ul style="list-style-type: none"> – শ্রমিকের সকল প্রকার নিরাপত্তা রক্ষায় প্রতিষ্ঠান ব্যবস্থাপনার সাথে যোগাযোগ – যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটির সাথে যোগাযোগ – সহিংসতা ও যৌন হয়রানির কারণে সৃষ্ট বিরোধ নিষ্পত্তিতে শ্রম আইন অনুযায়ী পদক্ষেপ গ্রহণ ইত্যাদি
স্থানীয় বেসরকারি ও স্বেচ্ছাসেবী সংস্থা	<ul style="list-style-type: none"> – ঘটনা সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ – জনমত গঠন – স্থানীয় প্রশাসনকে অবহিত করা – কাউন্সেলিং – আইনী সেবা পেতে সহায়তা করা – যৌন হয়রানি বন্ধে মহামান্য হাইকোর্ট-এর নির্দেশনা বিষয়ে প্রচারণা
মোবাইল কোর্ট ও উপজেলা পরিষদ	<ul style="list-style-type: none"> – উপজেলা নির্বাহী অফিসার কিংবা নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেট যৌন হয়রানির ঘটনায় মোবাইল কোর্ট পরিচালনা করে অপরাধীকে শাস্তি দিতে পারেন – যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য কর্মসূচি গ্রহণ ও বাস্তবায়ন
সংবাদ মাধ্যম ও সাংবাদিক	<ul style="list-style-type: none"> – ঘটনা সম্পর্কে অনুসন্ধান ও সংবাদ প্রচারের মাধ্যমে জনমত গঠন – সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের সংবেদনশীলতা বৃদ্ধি – সেবা প্রাপ্তিতে সহযোগিতা প্রদান ইত্যাদি

বেসরকারি ও স্বেচ্ছাসেবী সংস্থা	<ul style="list-style-type: none"> - আইনী পরামর্শ - মামলা পরিচালনা - সালিশ - রেফারেল সার্ভিস - কাউন্সেলিং - সেন্টার হোম (পাচার এর শিকার নারী ও শিশুর জন্য) - মানবাধিকার ও আইন সচেতনতা সৃষ্টি
-----------------------------------	---

বেসরকারি ও স্বেচ্ছাসেবী সংস্থাসমূহের ঠিকানা ও সেবাসমূহ

বেসরকারি ও স্বেচ্ছাসেবী সংস্থাসমূহ ক্ষতিগ্রস্ত ও ভুক্তভোগী নাগরিককে বিভিন্ন ধরনের সেবা প্রদান করে থাকে। যেমন-

আইন সহায়তাকারী বেসরকারি সংস্থা	সেবাসমূহ
বাংলাদেশ লিগ্যাল এইড এন্ড সার্ভিসেস ট্রাস্ট (ব্লাস্ট) ২য়-৪র্থ তলা, ১৪১/১, সেগুনবাগিচা, ঢাকা - ১০০০। ফোন: ৮৩৯১৯৭০, ৮৩৯১৯৭১, ৮৩৯১৯৭২	<ul style="list-style-type: none"> • আইনী পরামর্শ • মামলা পরিচালনা • সালিশ • রেফারেল সার্ভিস • শ্রমিক জিজ্ঞাসা মোবাইল ফোন এপস (এখানে শ্রমিকের জন্য প্রয়োজনীয় আইনী বিষয়ে প্রশ্ন করে উত্তর পাওয়া যায়)
তপন রায় প্যারালিগ্যাল, শ্রমিক আইন সহায়তা কেন্দ্র বাংলাদেশ লিগ্যাল এইড এন্ড সার্ভিসেস ট্রাস্ট (ব্লাস্ট), টঙ্গি অফিস, আল-আমিন সুপার মার্কেট, সাতাশ রোড, গাজিপুরা, টঙ্গি, গাজীপুর। মোবাইল: ০১৭৮০ ৫০৬০০০; ইমেইল: tapon@blast.org.bd	<ul style="list-style-type: none"> • আইনী পরামর্শ • মামলা পরিচালনা • সালিশ • রেফারেল সার্ভিস
গোপীবাগ লিগ্যাল এইড ক্লিনিক ৮৯/৩-১ (৮ম গলি), গোপীবাগ (বিশ্ব রোডের পাশে), ঢাকা। ফোন: ৭৫৫২৭৭।	<ul style="list-style-type: none"> • আইনী পরামর্শ • মামলা পরিচালনা • সালিশ • রেফারেল সার্ভিস
নারীপক্ষ র্যাংগস নিলু স্কয়ার (৪র্থ তলা) সড়ক: ৫/এ, প্লট-১,৩,৫ সাত মসজিদ রোড, ধানমন্ডি, ঢাকা-১২০৯। ফোন : ৮১১৯৯১৭, ৮১৫৩৯৬৭; ই-মেইল: convenor@pradeshta.net	<ul style="list-style-type: none"> • আইনী পরামর্শ • রেফারেল
আইন ও সালিশ কেন্দ্র (আসক) ৭/১৭, ব্লক-বি, লালমাটিয়া, ঢাকা-১০০০এ ফোন: ৮১০০১৯৭, ৮১০০১৯৫; ই-মেইল: ask@citechco.net	<ul style="list-style-type: none"> • মামলা পরিচালনা • সালিশ • সেন্টার হোম
বাংলাদেশ মহিলা আইনজীবী সমিতি মনিকো মীনা টাওয়ার ৪৮/৩, পশ্চিম আগারগাঁও, ঢাকা-১২০৭ ফোন : ৫৮১৫৬৮৭৪, ৯১৪৩২৯৩ ৯১২৯৯২৫; মোবাইল : ০১৯১৩৪৩৪০২; ই-মেইল: bnwla@bdonline.com	<ul style="list-style-type: none"> • আইনী পরামর্শ • মামলা পরিচালনা • কাউন্সেলিং • সেন্টার হোম (পাচার এর শিকার নারী ও শিশুর জন্য)
ব্র্যাক (এইচআরএলএস)	<ul style="list-style-type: none"> • আইনী পরামর্শ

<p>লিগ্যাল এইড ক্লিনিক, শ্রীপুর, গাজীপুর।</p> <p>মোঃ রেজাউল করিম</p> <p>আঞ্চলিক অফিস, মাওনা চৌরাস্তা, শ্রীপুর, গাজীপুর, মোবাইল: ০১৭০০৭৯৬৩৯৮; ইমেইল: rezaul.karim31304@gmail.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> • মানবাধিকার ও আইন সচেতনতা • কমিউনিটি মবিলাইজেশন • আইন সহায়তা (সালিশ ও মামলা) • মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঘটনায় ক্ষতিগ্রস্তকে সাহায়তা
<p>ব্র্যাক (এইচআরএলএস)</p> <p>লিগ্যাল এইড ক্লিনিক, কালিয়াকৈর, গাজীপুর।</p> <p>মোঃ জাহিদুল ইসলাম</p> <p>আঞ্চলিক অফিস, পূর্ব চন্দ্রা, কালিয়াকৈর, গাজীপুর। মোবাইল: ০১৭০০৭৯৬৩৯৭; ইমেইল: zahidbogra247@gmail.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> • আইনী পরামর্শ • মানবাধিকার ও আইন সচেতনতা • কমিউনিটি মবিলাইজেশন • আইন সহায়তা (সালিশ ও মামলা) • মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঘটনায় ক্ষতিগ্রস্তকে সাহায়তা

ভুক্তভোগী নারীর জন্য তাৎক্ষণিকভাবে গ্রহণীয় পদক্ষেপসমূহ:

সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনায় একজন ভুক্তভোগী নারী, স্থানীয় পর্যায়েই তাৎক্ষণিক প্রতিকার পেতে পারেন-

- যাতায়াতের পথে, আবাসস্থলে, পরিবহনে যৌন হয়রানির শিকার হলে, সিটি কর্পোরেশনের স্থানীয় কাউন্সিলর ও তার কার্যালয়ে সরাসরি অভিযোগ করে প্রতিকার পাওয়া;
- স্থানীয় পৌরসভায় অভিযোগ করে প্রতিকার পাওয়া;
- যানবাহনে হয়রানির শিকার হলে, বাংলাদেশ সড়ক পরিবহন কর্পোরেশন (বিআরটিসি), বাংলাদেশ সড়ক পরিবহন কর্তৃপক্ষ (বিআরটিএ), পরিবহন মালিক ও মালিকদের সংগঠন, শ্রমিক সংগঠন বরাবরে অভিযোগ করে প্রতিকার পাওয়া;
- কারখানায় যৌন হয়রানির শিকার হলে, কারখানার ট্রেড ইউনিয়ন, ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন, অংশগ্রহণকারী কমিটি, যৌন হয়রানি প্রতিরোধে গঠিত অভিযোগ কমিটিতে অভিযোগ করা;
- স্থানীয় বিভিন্ন প্রভাবশালী ব্যক্তি ও সংগঠনের মাধ্যমে যে কোনো প্রকার যৌন হয়রানির প্রতিকারে দাবি তোলা;
- থানায় জিডি বা এজাহার দায়ের করে প্রতিকার পাওয়া;

উপরোক্ত ক্ষেত্রে লিখিত অভিযোগ জানানোর পাশাপাশি নিম্নোক্ত নম্বরে যোগাযোগ করে দ্রুত এবং কার্যকর প্রতিকার পাওয়া সম্ভব-

- বাংলাদেশ পুলিশ-এর হটলাইন নম্বর ৯৯৯ এ ফোন করে তাৎক্ষণিক সেবা নেওয়া;
- মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের হটলাইন নম্বর ১০৯ এ ফোন করে তাৎক্ষণিক সেবা নেওয়া;
- কম্পিউটার বা মোবাইল ফোনের মাধ্যমে যৌন হয়রানি বা অন্য যে কোনো প্রকার হয়রানির ঘটনা ঘটলে, সাইবার নিরাপত্তা বিষয়ক হেল্পলাইন ০১৭৬৬ ৬৭৮৮৮৮ নম্বরে ফোন করে প্রতিকার পাওয়া সম্ভব। এই হেল্পলাইনে সপ্তাহের সাত দিন ২৪ ঘণ্টা ফোন করে সাইবার সংশ্লিষ্ট হয়রানীর অভিযোগ করা যাবে;
- শ্রমিক সহায়তা সেল, ঢাকা এর মোবাইল নম্বর ০১৭৬১ ২২২২২৪-এ ফোন করে সেবা পাওয়া যাবে; ইত্যাদি।

স্থানীয় সরকারের ইউনিয়ন গ্রাম আদালতের সেবা

গ্রাম আদালত:

গ্রামাঞ্চলের কতিপয় ছোট ছোট দেওয়ানী ও ফৌজদারী বিরোধ স্থানীয় পর্যায়ে নিষ্পত্তি করার জন্য ইউনিয়ন পরিষদের আওতায় গ্রাম আদালত আইন, ২০০৬-এর অধীনে গঠিত আদালতকে 'গ্রাম আদালত' বলে।

গ্রাম আদালতের গঠন:

৫ (পাঁচ) জন সদস্য নিয়ে গ্রাম আদালত গঠিত হয়। ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যান পদাধিকার বলে আদালতের চেয়ারম্যান। আবেদনকারীর পক্ষে দুই জন প্রতিনিধি (১ জন ইউনিয়ন পরিষদের মেম্বর এবং ১ জন গণ্যমান্য ব্যক্তি) প্রতিবাদী পক্ষের দুইজন প্রতিনিধি (১ জন ইউনিয়ন পরিষদের মেম্বর এবং ১ জন গণ্যমান্য ব্যক্তি) নিয়ে গ্রাম আদালত গঠিত হবে।

এখানে উল্লেখ্য যে, যদি কোন বিরোধের ক্ষেত্রে নারী ও নাবালকের স্বার্থ জড়িত থাকে তাহলে সংশ্লিষ্ট পক্ষকে অবশ্যই নারী প্রতিনিধি মনোনয়ন করতে হবে।

কার নিকট আবেদন করতে হয়:

গ্রাম আদালতের আবেদনপত্রটি সংশ্লিষ্ট ইউনিয়ন পরিষদের চেয়ারম্যানের বরাবরে নির্দিষ্ট ফরমে লিখিতভাবে আবেদন করতে হবে। যদি কোন ফরম নির্দিষ্ট না থাকে তাহলে সাদা কাগজে অভিযোগের বিস্তারিত লিখে আবেদন করতে হবে।

ফৌজদারী বিষয়সমূহ:

গ্রাম আদালত ৭৫,০০০ (পঁচাত্তর হাজার) টাকা পর্যন্ত মূল্যমানের ফৌজদারী বিষয়সমূহ নিষ্পত্তি করতে পারে। এর আওতাধীন বিচার্য বিষয়সমূহ হলো- চুরি সংক্রান্ত বিষয়াদি; শত্রুতামূলক ফসল, বাড়ি বা অন্য কিছুর ক্ষতিসাধন; গবাদি পশু হত্যা বা ক্ষতি সাধন; প্রতারণামূলক বিষয়াদি; শারীরিক আক্রমণ, ক্ষতি সাধন; গচ্ছিত কোনো মূল্যবান দ্রব্য বা জমি আত্মসাৎ; ভয়ভীতি প্রদর্শন, আক্রমণ এবং বল প্রয়োগ করা।

নিম্নোক্ত যেকোনো অপরাধ সংঘটনের চেষ্টা বা সংঘটনে সহায়তা করার অপরাধে গ্রাম আদালত বিচার করতে পারবে-

- দণ্ডবিধির ধারা ৩২৩ বা ৪২৬ বা ৪৪৭ মোতাবেক কোনো অপরাধ সংঘটন করা, বেআইনি জনসমাবেশ সাধারণ উদ্দেশ্য হলে এবং উক্ত বেআইনি জনসমাবেশে জড়িত ব্যক্তির সংখ্যা ১০ এর অধিক না হলে দণ্ডবিধির ১৪৩ ও ১৪৭ ধারা, ১৪১ ধারা এর ৩য় বা ৪র্থ দফার সাথে পঠিতব্য।
- দণ্ডবিধির ধারা ১৬০, ৩৩৪, ৩৪১, ৩৪২, ৩৫২, ৩৫৮, ৫০৪, ৫০৬ (প্রথম অংশ), ৫০৮, ৫০৯ ও ৫১০।
- দণ্ডবিধির ধারা ৩৭৯, ৩৮০ ও ৩৮১ যখন সংঘটিত অপরাধটি গবাদিপশু সংক্রান্ত হয়।
- দণ্ডবিধির ধারা ৩৭৯, ৩৮০, ৩৮১ যখন সংঘটিত অপরাধটি গবাদিপশু ছাড়া অন্য কোনো সম্পত্তি সংক্রান্ত হয়
- দণ্ডবিধির ধারা ৪০৩, ৪০৬, ৪১৭ ও ৪২০ অপরাধ সংশ্লিষ্ট অপরাধ।
- দণ্ডবিধির ধারা ৪২৭, ৪২৮, ৪২৯।

থানা ও আদালত থেকে প্রাপ্য সেবা প্রাপ্তির প্রক্রিয়া

সাধারণ ডায়েরি বা জিডি অন্তর্ভুক্তকরণ

কোনো কারণে এক বা একাধিক লোকের সংঘর্ষ হওয়ার আশঙ্কা থাকে, কিংবা কেউ কাউকে কোনো প্রকার হুমকি দিলে, প্রাণনাশের সম্ভাবনা দেখা দিলে, কোনো কিছু হারিয়ে গেলে থানায় গিয়ে ডিউটি অফিসারকে উপরোল্লিখিত ঘটনা মৌখিক বা লিখিত আকারে জানাতে হয় এবং ডিউটি অফিসার ঘটনাটিকে সাধারণ ডায়েরিতে লিপিবদ্ধ করেন। একেই জিডি বা জেনারেল ডায়েরি বলে।

সাধারণ ডায়েরি বা জিডি করার প্রক্রিয়া

প্রত্যেক জিডি-এর একটি এন্ট্রি নম্বর ও তারিখ থাকে। জিডি এন্ট্রি করতে থানার ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তার বরাবরে সুনির্দিষ্ট বিষয় উল্লেখ করে লিখিত আবেদন থানার ডিউটি অফিসারের কাছে জমা দিতে হয়। এ সময় তিন কপি আবেদনের প্রয়োজন হয়। ডিউটি অফিসার আবেদনপত্রের এক কপি জিডি এন্ট্রি নম্বর ও তারিখ লিপিবদ্ধ করে থানার সিলমোহরসহ আবেদনকারীকে ফেরত দেন এবং অপর দুই কপির একটি থানায় সংরক্ষণ ও অপরটি তদন্তকারী কর্মকর্তার জন্য রাখা হয়। প্রত্যেক জিডি এন্ট্রির বিষয়টিকে স্থানীয়ভাবে ২৪ ঘণ্টার মধ্যে তদন্ত সম্পন্ন করতে হয়।

সাধারণ ডায়েরি বা জিডি-এর গুরুত্ব

জিডি এন্ট্রির ঘটনাকে সঠিক ভাবে তদন্ত করা হলে কোনো দুর্ঘটনা ঘটার বা ভবিষ্যতে কোনো ফৌজদারি অপরাধ সংঘটনের অবকাশ থাকে না। ব্যস্ততম থানায় জিডি এন্ট্রির ঘটনা তদন্ত করা সম্ভব না হলে কোনো জিডি করার পর যদি অপরাধটি সংঘটিত হয় সেক্ষেত্রে জিডি এন্ট্রিটি অপরাধীদের অপরাধ প্রমাণে খুব সহায়ক হয়।

এজাহার বা FIR

কোনো আমলযোগ্য অপরাধ ঘটলে থানায় সর্বপ্রথম যে লিখিত বা মৌখিক খবর দেওয়া হয় তাকে এজাহার দায়ের বা FIR বলে। FIR এর অর্থ First Information Report। এজাহার নথিভুক্ত হওয়ার সাথে সাথে পুলিশ অপরাধ সংঘটনের স্থান বা ঘটনাস্থলে যাবে এবং প্রত্যক্ষদর্শীদের সাক্ষ্য লিপিবদ্ধ করবে। থানার ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা বা অন্য কোনো কর্মকর্তার নিকট আমলযোগ্য অপরাধের সংবাদ পৌঁছানো মাত্র তিনি বিষয়টিকে গ্রহণ করতে বাধ্য।

প্রত্যেক থানায় একজন ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা (Officer in Charge বা OC) থাকেন এবং তার অধীন একাধিক সাব-ইনস্পেক্টর, এসিস্ট্যান্ট সাব-ইনস্পেক্টর, কনস্টেবল ও কেরানী থাকেন। থানার সকল কর্মকর্তা একই সময় ডিউটিতে না থাকলেও ২৪ ঘণ্টাই থানা খোলা থাকে। কাজেই পালানক্রমে একজন না একজন সাব-ইনস্পেক্টর সবসময়ই ডিউটিতে থাকেন। তাদেরকে ডিউটি অফিসার বলা হয়।

যে কোনো ব্যক্তি কোনো ফৌজদারি অপরাধের লিখিত বা মৌখিক সংবাদ নিয়ে থানায় গেলে ডিউটি অফিসার ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তার অনুমতি নিয়ে মামলা রুজু করেন। এ সময় তিনি নির্দিষ্ট ফরমে (এজাহার ফরম) উক্ত সংবাদ বা তথ্য বা অভিযোগ লিপিবদ্ধ করে তা অভিযোগকারীকে পড়ে শোনান এবং এটি সংবাদদাতা বা অভিযোগকারীর বর্ণনানুযায়ী লিখিত হয়েছে কিনা সে সম্পর্কে তার মতামত জেনে নিয়ে উহাতে টিপসই বা স্বাক্ষর নেয়া হয়। লিখিত বা মৌখিক, যেভাবেই তথ্য দেয়া হোক না কেন সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা তা নির্ধারিত ফরমে লিপিবদ্ধ করেন এবং নম্বর প্রদান করেন। মামলা রুজু হওয়ার পর ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা নিজে তদন্তভার গ্রহণ বা অন্য কোনো কর্মকর্তার উপর তদন্তভার অর্পণ করেন।

এজাহার বা FIR-এ নিম্নলিখিত বিষয়গুলো উল্লেখ থাকে

১. সংবাদদাতা বা অভিযোগকারীর নাম, বাসস্থান বা ঠিকানা
২. অভিযুক্তের নাম, বাসস্থান বা ঠিকানা
৩. ধারাসহ অপরাধ (থানা থেকে ধারা বসানো হবে) এবং লুপ্তিত দ্রব্যাদির সংক্ষিপ্ত বিবরণ
৪. তদন্ত চালনার কর্ম তৎপরতা এবং বিলম্বে তথ্য রেকর্ড করার কৈফিয়ত
৫. পেশ করার তারিখ ও সময়
৬. ঘটনাস্থল, থানা থেকে দূরত্ব ও দিক
৭. থানা থেকে কোর্টে প্রেরণের তারিখ
৮. সংবাদদাতার স্বাক্ষর বা টিপসই ও তারিখ

কোর্টে সরাসরি অভিযোগ দায়ের (নালিশি মামলা বা CR Case)

কোনো অপরাধ সংঘটিত হওয়ার পর ভিকটিম বা ভুক্তভোগী ব্যক্তি ফৌজদারি কোর্টে যে মামলা বা কেস দায়ের করে তাকে সরাসরি অভিযোগ বা নালিশি মামলা বা পিটিশন কেস বা CR (Complaint Register) Case বলে। এ ব্যবস্থায় ভিকটিমের

পক্ষের আইনজীবী সম্পূর্ণ ঘটনা বর্ণনা করে ওকালতনামাসহ লিখিত দরখাস্ত বিজ্ঞ আদালতে উপস্থাপনা করেন। এসময় অভিযোগের সত্যতা বিষয়ে অভিযোগকারী শপথগ্রহণপূর্বক ম্যাজিস্ট্রেট-এর সামনে জবানবন্দী দেন। আদালতের সন্তুষ্টি সাপেক্ষে আদালত ফৌজদারি কার্যবিধির ২য় তফসিলের ৪র্থ কলাম অনুসারে বিবাদীদের বরাবরে গ্রেফতারি পরোয়ানা বা সমন জারি করবেন। এর বাইরে বিজ্ঞ আদালত নিম্নোক্ত যে কোনো ব্যবস্থাগ্রহণ করতে পারেন-

অভিযোগের বিষয়টি জুডিশিয়াল Enquiry বা বিচার বিভাগীয় অনুসন্ধানের জন্য অন্য কোনো ম্যাজিস্ট্রেটের নিকট প্রেরণ অথবা পুলিশকে Enquiry বা অনুসন্ধান রিপোর্ট জমা দিতে অথবা পুলিশকে Investigation বা তদন্ত করে তদন্ত প্রতিবেদন জমা দিতে বলতে পারেন অথবা, অভিযোগের বিষয়টি স্থানীয় গণ্যমান্য ব্যক্তিকে Enquiry বা অনুসন্ধান করে প্রতিবেদন জমা দিতে অথবা অভিযোগটি থানায় এজাহার বা FIR হিসাবে গ্রহণের জন্য পুলিশকে নির্দেশ দিতে পারেন। এভাবে প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর বিজ্ঞ আদালত পরবর্তী পদক্ষেপ নিবেন।

সজাগসাথীর নেতৃত্ব ও কার্যাবলী

সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে সজাগসাথীর নেতৃত্ব বলতে, নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে প্রতিরোধ গড়ে তোলা এবং প্রতিকারের লক্ষ্যে সংশ্লিষ্টদের বিশেষ করে ভুক্তভোগী ও তার পরিবার এবং সমমনাদের সংগঠিত করে তাদের পরিচালনা করা বুঝায়। এক্ষেত্রে নেতা হিসেবে সজাগসাথী যে সকল কার্যাবলী সম্পাদন করবেন—

- ভুক্তভোগী ও তার পরিবার এবং সমমনাদের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ করা, যাতে শক্তিশালী সম্পর্ক গড়ে ওঠে;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানীর বিষয়ে তথ্য সংগ্রহ এবং প্রতিকার ও প্রতিরোধে সচেতনতা সৃষ্টি করা;
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ এবং প্রতিকারে প্রাতিষ্ঠানিক (সরকারি-বেসরকারি সংস্থা, ট্রেড ইউনিয়ন ও ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের সাথে) নেটওয়ার্ক তৈরি;
- নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি যাতে না ঘটে, সে বিষয়ে কাজ করতে উৎসাহ দেওয়া ও আশ্রয়ী করে তোলা;
- ভুক্তভোগীর পাশে থেকে সাহস ও শক্তি জোগানো এবং ভুক্তভোগীকে দায়ী করার প্রবণতার বিরুদ্ধে অবস্থান গ্রহণ;
- সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনায় যৌথ প্রতিক্রিয়া জানানো, অর্থাৎ এ ধরনের ঘটনায় সজাগসাথী আক্রান্ত ব্যক্তিসহ সহায়ক ব্যক্তি ও প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে ঘটনার প্রতিবাদ ও প্রতিকারে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিবেন;
- পদক্ষেপ পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং সে অনুযায়ী কার্যক্রম পরিচালনা;
- সেবাপ্রার্থীদের জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য প্রাপ্তি নিশ্চিত করা;
- আইন সহায়তা পেতে ভুক্তভোগী ও সহায়তাদানকারী প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সম্পর্ক ও সংযোগ তৈরির মাধ্যমে সেবা প্রাপ্তি নিশ্চিত করা;
- মহামান্য হাইকোর্ট-এর নির্দেশনা বাস্তবায়নে কর্মক্ষেত্র সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ ও আলোচনা করা;
- ভুক্তভোগীকে পরামর্শ সহায়তা প্রদান ও তাৎক্ষণিক সেবা পেতে সহায়তা করা;
- কর্মক্ষেত্র সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন কমিটিতে সদস্য হিসেবে অংশগ্রহণ করে ব্যবস্থাপনার কাছ থেকে প্রতিকার ও সেবা পেতে ভুক্তভোগীদের সহায়তা করা;
- আইনী সেবা পেতে (জিডি/এজাহার দাখিল ইত্যাদি) সহায়তা করা;
- ক্ষেত্রমতে সংবাদ মাধ্যমের স্থানীয় প্রতিনিধিকে ঘটনা সম্পর্কে অবহিত করা;
- লিগ্যাল এইড ক্যাম্পে অংশগ্রহণ;
- শ্রমিকের অধিকার রক্ষায়/প্রতিষ্ঠায় ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ/মালিকের সাথে অ্যাডভোকেসি করা;
- শ্রমিকের স্বার্থ রক্ষায় অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ;
- অংশগ্রহণকারী কমিটি, অভিযোগ কমিটি ইত্যাদির সদস্য হিসেবে যুক্ত হয়ে শ্রমিকের স্বার্থে মতামত তুলে ধরা; এবং
- প্রকল্প নির্দিষ্ট কার্যসম্পাদন (যেমন— প্রত্যেক সজাগসাথীকে বছরে ১৫০ জন পোশাক শ্রমিকের সাথে সচেতনতামূলক অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে। এ জন্য তিনি বছরে মোট ৪টি ব্যাচে অধিবেশন পরিচালনা করবেন। প্রতি ব্যাচে অংশগ্রহণকারী সংখ্যা হবে ২৫ জন। প্রতি ব্যাচে ৩ দিনের অধিবেশন আয়োজন ও পরিচালনার মাধ্যমে ২৫ জন অংশগ্রহণকারীর সচেতনতামূলক অধিবেশন সম্পন্ন হবে। অর্থাৎ একজন সজাগসাথীকে ৪টি ব্যাচে মোট ১২ দিন অধিবেশন পরিচালনা করতে হবে। এক্ষেত্রে ১জন সজাগসাথী প্রতি মাসে ১টি করে অধিবেশন এর আয়োজন ও পরিচালনা করবেন); ইত্যাদি।

সজাগসাথীর পরামর্শ সহায়তা

সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ এবং প্রতিকারে ভুক্তভোগীর পাশে থেকে সাহস ও শক্তি জোগানো এবং ভুক্তভোগীকে দায়ী করার প্রবণতার বিরুদ্ধে অবস্থান গ্রহণের কৌশল হিসেবে সজাগসাথী ভুক্তভোগী ও তার পরিবারকে পরামর্শ সহায়তা প্রদান করবেন। এর মাধ্যমে সজাগসাথী প্রয়োজনীয় সেবা গ্রহণে ভুক্তভোগী ও তার পরিবারের সদস্যদের উদ্বুদ্ধ করবেন।

প্রয়োজনীয়তা

- যখন কোনো ক্ষতিগ্রস্ত (ভিক্টিম) ব্যক্তি বা ভুক্তভোগী বা তার পরিবার সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনায় প্রতিকার পাওয়ার জন্য আগ্রহী থাকে না কিংবা প্রতিকার পায় না, তখন প্রতিকার প্রাপ্তিতে সহায়ক ভূমিকা পালন;
- যখন কোনো সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনায় ভুক্তভোগীকেই ঘটনার জন্য দায়ী করে তার উপর সকল দোষ চাপানো হয়, তখন ভুক্তভোগীর পাশে থেকে তাকে মানসিকভাবে শক্তিশালী করে তোলা;
- যখন সহিংসতা ও হয়রানির ঘটনাকে একজন নারী লজ্জাজনক মনে করে নিরব থাকেন এবং মানসিক যন্ত্রণায় ভোগেন, তখন ভুক্তভোগীকে প্রতিকার প্রাপ্তির জন্য উদ্বুদ্ধ করার মাধ্যমে মানসিক যন্ত্রণা দূর করা; ইত্যাদি।

ধাপ-১: পরামর্শ সহায়তার ধাপসমূহ

ভুক্তভোগী ও তার পরিবারের সদস্যদের সাথে যোগাযোগ:

এই ধাপে সজাগসাথী ভুক্তভোগী ও তার পরিবারের সদস্যদের সাথে যোগাযোগের মাধ্যমে সম্পর্ক গড়ে তুলবেন। এ সময় তিনি তার পদক্ষেপ সম্পর্কে অবহিত করবেন এবং ঘটনা ও ভুক্তভোগীর মনোভাব সম্পর্কে ধারণা লাভ করবেন।

ধাপ-২: প্রতিরোধ ও প্রতিকার না হওয়ার কারণ নিরূপণ

এই ধাপে ঘটনা ও প্রতিকার প্রাপ্তি বিষয়ে ভুক্তভোগী ও তার পরিবারের মনোভাব, ঘটনার প্রভাব, এ যাবৎ গৃহীত পদক্ষেপসমূহ, কবে-কখন-কার দ্বারা-কিভাবে ঘটনার শিকার হয়েছেন, কেন এ ধরনের ঘটনা ঘটছে, কর্মস্থলে বা যেখানে এই ঘটনা ঘটেছে, সেখানে ধরনের পরিবেশ ও ব্যবস্থাপনা রয়েছে— যা সহিংসতা ও যৌন হয়রানির জন্য সহায়ক অথবা প্রতিরোধ ও প্রতিকারে সহায়ক ইত্যাদি তথ্য জেনে নিয়ে প্রতিকার ও প্রতিরোধের অনীহার কারণ নিরূপণ করবেন।

ধাপ-৩: সম্ভাব্য করণীয় নির্ধারণ

এই ধাপে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ ও প্রতিকারে কি কি করণীয় হতে পারে, সে বিষয়ে বিস্তারিত আলোচনা করবেন। যেমন- কোনো ঘটনায় প্রতিকার পেতে এবং ভবিষ্যতে এ ধরনের ঘটনা প্রতিরোধে ইতোপূর্বে (পূর্ববর্তী অধিবেশনে) আলোচিত আইনী প্রতিকার, প্রতিরোধে করণীয় এবং তাৎক্ষণিক প্রতিকার লাভে কি কি করা যেতে পারে সে সম্পর্কে বলবেন। এ সময়—

- ভুক্তভোগী ও তার পরিবারের সমস্যা ও সীমাবদ্ধতা, ঘটনা সম্পর্কে তাদের ধারণা ও গৃহীত পদক্ষেপসমূহ এবং সামাজিক-সাংস্কৃতিক-অর্থনৈতিক অবস্থা যা ভুক্তভোগীর উপর প্রভাব বিস্তার করতে পারে, সে বিষয়ে যৌক্তিক বিশ্লেষণ তুলে ধরা এবং এ সকল ক্ষেত্রে ভিক্টিমের নেতিবাচক ধারণার বিপরীতে ইতোবাচক উদাহরণ দেয়া হয়। যেমন- যৌন হয়রানির ঘটনায় যদি কোনো শান্তির ঘটনা ঘটে থাকে কিংবা কোথাও প্রতিরোধ কর্মসূচি গৃহীত হয়ে থাকে, তার উদাহরণ ভুক্তভোগীর সামনে তুলে ধরা, যা তার মানসিক শক্তি যোগাতে সহায়তা করবে।
- সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ ও এ থেকে প্রতিকার পেতে ভুক্তভোগীর এগিয়ে আসার ক্ষেত্রে বিদ্যমান নেতিবাচক ধারণা-পরিস্থিতি, সমস্যাসমূহ কিভাবে দূর করা যায় সে সম্পর্কে পরামর্শমূলক আলোচনা করবেন।

- এখানে প্রতিরোধ ও প্রতিকারমূলক কি কি পদক্ষেপ বা কর্মসূচি নেওয়া যেতে পারে সেগুলো চিহ্নিত করাসহ প্রতিষ্ঠানিক সেবার ক্ষেত্রগুলোকে চিহ্নিত করবেন।

ধাপ-৪: করণীয় নির্দিষ্টকরণ

সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনায় ভুক্তভোগী ও তার পরিবারের যুক্ততা নিশ্চিত করা না গেলে, কার্যকর পদক্ষেপ নেওয়া সম্ভব হবে না। কেননা এ ধরনের অপরাধের প্রতিকার ও প্রতিরোধে আইনী ও প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রম গ্রহণ অনিবার্য। এ জন্য এই ধাপে চিহ্নিত করণীয়সমূহ থেকে আলোচনার মাধ্যমে সমাধানের উপায় সুনির্দিষ্ট করা হয়। এক্ষেত্রে প্রয়োজন ও আগ্রহ বিবেচনায় নিয়ে সঠিক করণীয়টি বাছাই ও গ্রহণে সহযোগিতা দিতে হবে। যেমন- যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি, ও অংশগ্রহণমূলক কমিটিতে বিষয়টি উপস্থাপন, স্থানীয় আইন প্রয়োগকারী সংস্থার মাধ্যমে আইনী সেবা প্রাপ্তি, ট্রেড ইউনিয়নের মাধ্যমে ঘটনার প্রতিকারে যথাযথ কর্তৃপক্ষের কাছে দাবি তুলে ধরা ইত্যাদি একাধিক করণীয় কাজের মধ্য থেকে, যে কোনো একটি বা একাধিক করণীয় নির্দিষ্ট করতে সাহায্য করবেন এবং করণীয় বাস্তবায়নে সজাগসাথী সহায়তা করবেন।

ধাপ-৫: মূল্যায়ন ও ফলোআপ

সজাগসাথীর প্রত্যাশিত মান

ভুক্তভোগীর প্রয়োজনে সজাগসাথী সবসময় নিজেকে সমগোত্রীয় হিসেবে প্রকাশ করবেন। এটি হবে তার ব্যক্তিত্বের গঠন, যাতে একজন ভুক্তভোগী দ্বিধাহীনভাবে তার সহযোগিতা চাইতে পারেন। এক্ষেত্রে সজাগসাথীর প্রত্যাশিত মান হলো-

- ভুক্তভোগীর সহভাগী ও নির্বাচিত প্রতিনিধি হবেন;
- যে কোনো পরিস্থিতিতে সমস্যাস্রস্ত ব্যক্তির প্রতি সাড়াশীল হবেন;
- সমানুভূতিসম্পন্ন হবেন;
- তিনি ভুক্তভোগী ব্যক্তি ও সহায়ক সংস্থার মধ্যে আন্তঃসম্পর্ক গড়ে তুলতে, মধ্যস্থতাকারী হবেন;
- সেবা আদায়ের জন্য তার প্রবল ইচ্ছাশক্তি সম্পন্ন হবেন;
- আত্মনির্ভরশীল ও উদার হবেন;
- সিদ্ধান্ত গ্রহণে সহায়ক হবেন;
- ধৈর্যশীল হবেন;
- আন্তরিক ও বিশ্বাসী হবেন;
- গোপনীয়তা রক্ষাকারী ও একান্ত শ্রোতা হবেন; ইত্যাদি।

পাঠোপকরণ: অধিবেশন-১০: পদক্ষেপ পরিকল্পনা

সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিকার ও প্রতিরোধে সজাগসাথীর পদক্ষেপ পরিকল্পনা ছক:

কাজ/পদক্ষেপসমূহ	কিভাবে করা হবে	কে বা কারা করবে (ব্যক্তি/প্রতিষ্ঠান)	সময়কাল (শুরু ও শেষ)
<ul style="list-style-type: none"> সহকর্মীদের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ করা 	<ul style="list-style-type: none"> 		<ul style="list-style-type: none">
<ul style="list-style-type: none"> ভুক্তভোগী ও তার পরিবার এবং সমমনাদের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ করা 	<ul style="list-style-type: none"> 		<ul style="list-style-type: none">
<ul style="list-style-type: none"> সহিংসতা ও যৌন হয়রানীর বিষয়ে তথ্য সংগ্রহ এবং প্রতিকার ও প্রতিরোধে সচেতনতা সৃষ্টি করা 	<ul style="list-style-type: none"> 		<ul style="list-style-type: none">
<ul style="list-style-type: none"> সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ এবং প্রতিকারে প্রাতিষ্ঠানিক নেটওয়ার্ক তৈরি 	<ul style="list-style-type: none"> 		
<ul style="list-style-type: none"> নারীর উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানি যাতে না ঘটে, সে বিষয়ে কাজ করতে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ/মালিক, নারী শ্রমিক, অংশগ্রহণকারী কমিটির সদস্য, শ্রমিকের বাসার মালিক/প্রতিবেশীদের উৎসাহিত ও আগ্রহী করে তোলা 	<ul style="list-style-type: none"> 		

সজাগসাথীর অঙ্গিকার

সেবাগ্রহণকারীর-	সেবাগ্রহণকারীর সাথে-	সেবাগ্রহণকারীর কাছে-
<ul style="list-style-type: none"> বক্তব্য মনোযোগ সহকারে শুনবো তথ্যের গোপনীয়তা বজায় রাখবো আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধিতে অব্যাহত চেষ্টা চালিয়ে যাবো এবং আত্মবিশ্বাসী করে তুলবো ভীতি-অস্থিরতা, হতাশা দূর করে স্বাভাবিক অবস্থায় ফিরে আনতে সহায়তা করবো সমস্যা সমাধানে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের সাথে সংযোগ সম্পর্ক গড়ে তুলবো অধিকার প্রতিষ্ঠায় অব্যাহত চেষ্টা করবো। 	<ul style="list-style-type: none"> বন্ধুত্বপূর্ণ আচরণ করবো ব্যক্তিগত সম্পর্ক নয় পেশাগত সম্পর্কের ভিত্তিতে দায়িত্ব পালন করবো ব্যক্তিগত সম্পর্কে জড়িয়ে যাবো না আন্তরিকতা ও সমানুভূতি প্রদর্শন করবো। 	<ul style="list-style-type: none"> বিশ্বাসী হবো বিশ্বাসের মর্যাদা রাখবো