যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন প্রতিরোধ নীতিমালা, ২০১৯

নারীপক্ষ

র‍্যাংগস নীলু স্কয়ার (৫ম তলা) সড়ক - ৫/এ, বাড়ী-৭৫
সাতমসজিদরোড, ধানমন্ডি আ/এ, ঢাকা-১২০৯

ডিসেম্বর ২০১৯

যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন প্রতিরোধ নীতিমালা, ২০১৯
নারীপক্ষ

ভূমিকা:

নারীকে পরিবারে, সমাজে ও রাষ্ট্রে অধিকার সম্পন্ন নাগরিক ও মর্যাদা সম্পন্ন মানুষ হিসেবে প্রতিষ্ঠার লক্ষে নারীপক্ষ কাজ করে আসছে ১৯৮৩ সন থেকে। নারীপক্ষ'র কাজের মূল ক্ষেত্রগুলোর মধ্যে 'নারীর উপর সহিংসতা প্রতিরোধ' অন্যতম।

বাংলাদেশ সংবিধানে ধর্ম, বর্ণ, বয়স, পেশা ও লিঙ্গ নির্বিশেষে সকলের জন্য সমান সুযোগ ও সমান অধিকার নিশ্চিত করার অঙ্গিকার থাকলেও দেশে নারী ও শিশুরা প্রতিনিয়ত যৌন হয়রানীর শিকার হচ্ছে।আমাদের কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোতে যৌন নির্যাতন ও হয়রানীর বিরুদ্ধে নিরাপত্তার পর্যাপ্ততা নেই। সে কারণে যৌন হয়রানী সংক্রান্ত বাংলাদেশ সুপ্রীম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগের রিট পিটিশন নং ৫৯১৬/২০০৮ মোকদ্দমায় প্রদত্ত ১৪/০৫/২০০৯ ইং তারিখের রায়ের প্রেক্ষিতে মহামান্য হাইকোর্ট একটি নীতিমালা তৈরী করেন।

এই মর্মে নারীপক্ষ একটি সংগঠন হিসাবে যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন প্রতিরোধে এই সংক্রান্ত মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নীতিমালার আলোকে "যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন প্রতিরোধ নীতিমালা, ২০১৯" তৈরী করেছে।

১) নাম: এই নীতিটি **"যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন প্রতিরোধ নীতিমালা ২০১৯, নারীপক্ষ"** নামে অভিহিত হবে।

২) লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য:

নারীপক্ষ'র সকল সদস্য, কর্মী এবং ধারা ৩ এ উল্লেখিত সকল ব্যাক্তির জন্য একটি সুন্দর, সুষ্ঠু, হয়রানী মুক্ত, বন্ধুত্বপূর্ণ কাজের পরিবেশ রক্ষার প্রতিশ্রুতিতে এই নীতিমালা যার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য সমূহ নিম্নরূপঃ

৩.১) যৌন হয়রানীর সংজ্ঞা /হয়রানী বলতে কি বুঝায় তা জানানো

৩.২) যৌন হয়রানী এবং এর কুফল সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা।

৩.৩) যৌন হয়রানী শাস্তিযোগ্য অপরাধ- এ বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করা।

৩.৪) সংগঠনে যৌন হয়রানিমূলক অপরাধ প্রতিরোধ ও নিবৃত্ত করার জন্য কার্যকর পন্থা গ্রহণ করা।

৩.৫) যৌন হয়রানীর বিরুদ্ধে অভিযোগ দাখিল করার প্রক্রিয়া সুনির্দিষ্ট করা।

৩.৬) যৌন হয়রানীমূলক অপরাধের শাস্তি সম্পর্কে অবহিত করা।

৩) পরিধি : নারীপক্ষ'র সকল সদস্য, কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক, পরামর্শক, উপদেষ্টা, শিক্ষানবীশ সকল ব্যক্তির উপর কার্যকর হবে যাদের সাথে নারীপক্ষ'র চুক্তি ভিত্তিক কর্মের সম্পর্ক রয়েছে। উল্লেখ্য, নারীপক্ষ'র কেন্দ্রীয় ও কেন্দ্র পর্যায়ের সকল কমিটি সমূহের সদস্যবৃন্দ এই নীতিমালার অন্তর্ভূক্ত হবেন। এছাড়া নারীপক্ষ'র সকল সহযোগী সংগঠন সমূহ, নারীপক্ষ'র বিভিন্ন প্রকল্পের আওতাভূক্ত নারী-পুরুষ, তরুণ-তরুণী, কিশোর-কিশোরী, তৃতীয় লিঙ্গ সকলের উপর এই নীতিমালার নির্দেশাবলী প্রযোজ্য হবে।

৪. নীতিমালা পরিচালনার মূলনীতি:

সকলের জন্য সমমর্যাদা, গোপনীয়তা, ন্যায্যতা, সমঅধিকার, বৈষম্যহীনতা।

৫. নীতিমালাটি কার্যকর হওয়ার তারিখ:

নারীপক্ষ'র "যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন প্রতিরোধ নীতিমালা, ২০১৯" টি ১১-০৯-১৪২৬ বঙ্গাব্দ/ ২৮-১২-২০১৯ খ্রীষ্টাব্দ হতে কার্যকরী হবে।

28.12.2019

৬. সংজ্ঞা:

(i) যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন: নারী, পুরুষ ও তৃতীয় লিঙ্গের মানুষের, কর্মক্ষেত্র অথবা বিশেষ কোনো পরিস্থিতিতে কর্মক্ষেত্রের বাইরে মর্যাদাহানীকর; অসঙ্গত, অনাকাঙ্খিত এবং অযাচিত সকল প্রকার ব্যবহার বা আচরণ যা অপর পক্ষের কাছে যৌন প্রকৃতির আবেদন বা আচরণ হিসাবে প্রতীয়মান হয় তা যৌন হয়রানী হিসেবে সংজ্ঞায়িত হবে। সকল অগ্রহণযোগ্য ও অযৌক্তিক যৌন অভিপ্রায়, যৌন সুযোগ লাভের জন্য অনুরোধ বা চেষ্টা এবং কোনো প্রকার অগ্রহণযোগ্য ও অনাকাঙ্খিত যৌন আচরণ যৌন হয়রানী হিসাবে বিবেচিত হবে। যৌন হয়রানী সংঘঠিত হতে পারে এমন কোনো আচরণ যা ভীতিকর, প্রতিকুল বা আপত্তিকর পরিবেশ সৃষ্টি করে, এমনকি যদি অপরাধটি উদ্দেশ্য প্রণোদিত বা সচেতন ভাবে নাও হয় সেক্ষেত্রেও এরূপ আচরণ বা উদ্যোগ যৌন হয়রানী হিসেবে বিবেচিত হতে পারে।

কোন আচরণ যৌন হয়রানী হিসেবে বিবেচিত হবে কি হবে না তা প্রতিটি ব্যক্তির নিজস্ব অনুভূতি ও ধারনার উপর নির্ভরশীল। একজনের কাছে যৌন বিষয়ক আপত্তিকর আচরণ অন্য একজনের কাছে যৌন হয়রানী হিসেবে বিবেচিত নাও হতে পারে।

এই নীতিমালার আওতায় নিম্নোক্ত আচরণ সমুহ যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন হিসেবে বিবেচিত হবে:

ক) অবাঞ্ছিত শারীরিক সংযোগ বা আচরণের মাধ্যমে (প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ) যৌন আবেদন ও ইঙ্গিতপূর্ণ আচরণ বা কাজ;

খ) দাপ্তরিক ক্ষমতা বা প্রশাসনিক ক্ষমতার অপব্যবহার করে যৌন আবেদন ও ইঙ্গিতপূর্ণ শারীরিক সম্পর্ক স্থাপন করা বা করার চেষ্টা করা;

গ) যৌন আবেদনকারী বা ইঙ্গিতবাহী ভাষা বা বাক্যের ব্যবহার;

ঘ) পর্ণোগ্রাফিক উপকরণ বা অশ্লীল ছবি বা অংকন প্রদর্শন করা;

ঙ) যৌন আবেদনকারী বা ইঙ্গিতবাহী উক্তি বা অঙ্গভঙ্গি করা;

চ) যৌন অভিপ্রায় প্রত্যাখ্যানের ফলে প্রতিষ্ঠানের চাকুরীর শর্তের উপর প্রতিকূল প্রভাব ফেলবার হুমকি;

ছ) যৌন অভিপ্রায় প্রত্যাখ্যানের জন্য মানসিক চাপ তৈরি বা নিন্দাসূচক মন্তব্য;

জ) যৌন সম্পর্ক স্থাপন করার জন্য কোন দাবি বা অনুরোধ;

ঝ) সরাসরি বা ইঙ্গিতপূর্ণভাবে যৌন অভিপ্রায় ব্যক্ত করে কোন চিঠি, ইমেল, নোটিশ, কার্টুন, এসএমএস, ছবি, ভিডিও ইত্যাদি সোশ্যাল মিডিয়া, মেইল, চিরকুট, নোট প্রদান বা অন্য যেকোন উপায়ে প্রেরণ;

ঞ) ব্লাকমেইলিং বা অপমান করার জন্য কোনও প্রকার ছবি তোলা বা ভিডিও রেকর্ডিং করা;

ট) সামাজিকভাবে অপমান বা হেয় প্রতিপন্ন করার জন্য যৌন আচরণ সম্পর্কিত গুজব ছড়ানো;

ঠ) লিঙ্গ ভেদে বা যৌন-আচরণ/ যৌন চর্চার ভিত্তিতে বৈষম্য।

ক-ঠ পর্যন্ত বিবৃত আচরণ সমূহর একটি বা এর অধিক কর্মস্থলে নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার প্রতি হুমকী হয়ে দাঁড়াতে পারে। এ আচরণ সমূহ বৈষম্য মূলক হিসেবে বিবেচিত হবে। যখন একজন নারী বিশ্বাস করে বা মনে করে যে, তার প্রতি উল্লিখিত আচরণের প্রতিবাদ করলে এবং তার এই প্রতিবাদের কারণে কর্মক্ষেত্রে বা পেশাগত উৎকর্ষ সাধনে বিভিন্নভাবে প্রতিবন্ধকতা বা বৈরী পরিবেশ সৃষ্টি হতে পারে, তখন সেই পরিবেশকে বৈষম্যমূলক, যৌন হয়রানী, নির্যাতন বা সহিংসতা মূলক হিসাবে গণ্য করতে হবে ।

(ii) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ বলতে বুঝায় -

নারীপক্ষ'র নির্বাহী পরিষদ ও কেন্দ্রীয় সমন্বয়কারী কমিটি যা সংগঠনের অসদাচরণ দমনে শৃঙ্খলা বিধি বলবৎ করার ক্ষেত্রে ক্ষমতা রাখে।

(iii) শৃঙ্খলা বিধি বলতে বুঝায় -

সরকার কর্তৃক প্রণীত আইন বা অধ্যাদেশ বা অধ্যাদেশের আওতাভূক্ত সকল বিধি এবং এতদ্‌সংক্রান্ত নারীপক্ষ কর্তৃক আরোপিত সংশ্লিষ্ট নির্দেশনাবলী যা সংস্থার শৃঙ্খলা রক্ষার্থে প্রণয়ন করা হয়েছে।

28.12.2019

(iv) এই নীতিতে ''নারী"বলতে বুঝায়-
"নারী" অর্থ সব বয়সের নারী এবং শিশু অর্থ ১৮ বছর পূর্ন হয়নি এমন ছেলে, মেয়ে ও তৃতীয় লিঙ্গের শিশু ।

(v) অভিযোগকারী বলতে বোঝায়-
যৌন হয়রানীর শিকার কোন কর্মী বা তাঁর বন্ধু, স্বজন অথবা ভিন্ন কেউ, যিনি এই নীতিমালার আওতায় অভিযোগ দায়ের করেছেন।

৭) প্রতিরোধে করনীয়:

৭.১) সচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি:

ক) নারীপক্ষ কার্যালয় ও এর সহযোগী সকল কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার বৈষম্য, যৌন হয়রানী এবং নিপীড়ন নিবৃত্ত এবং নিরোধের জন্য নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টিতে সচেতনতামূলক প্রকাশনা ও প্রচারের উপর সর্বাধিক গুরুত্ব দেবে। এ বিষয়ে সংগঠনের নতুন নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীদের অবহিতকরনের যথাযথ ব্যবস্থা রাখা হবে যা অবশ্যই একজন নারী দ্বারা পরিচালিত হবে বা এর জন্য দায়িত্বপ্রাপ্তদের দলে একজন নারী থাকবেন।

খ) সংবিধান এবং সংবিধিবদ্ধ আইনে বর্ণিত জেন্ডার সমতা এবং যৌন অপরাধ সমূহ সম্পর্কিত বিধানাবলী এবং এ সকল নির্দেশনাবলী পুস্তিকা, পোষ্টার আকারে ও অনলাইনে প্রকাশ করা।

৭.২) শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা:

এ নির্দেশনায় উল্লিখিত ৬ ধারা অনুযায়ী যৌন হয়রানী এবং নিপীড়ন প্রতিরোধে সংগঠনের Service Rules- এ এই ধরনের কাজকে অসদাচারণ (Misconduct) হিসেবে বিবেচনা করা হবে এবং যথাযথ শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা। যেমন- লিখিত সতর্কতা, পদাবনতি (Demotion), সাময়িকভাবে বরখাস্ত (Suspension), অপসারণ (Dismissal), সংস্থা থেকে বিতাড়িত করা (Expulsion), আইন প্রয়োগকারী সংস্থায় সোপর্দ করা, ইত্যাদি।

৮) অভিযোগ কমিটি:

- অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং সুপারিশ করার জন্য নারীপক্ষ অভিযোগ কমিটি গঠন করবে;
- কমপক্ষে ৫ সদস্য বিশিষ্ট অভিযোগ কমিটি গঠন করা হবে যার বেশীর ভাগ সদস্য হবেন নারী, সম্ভব হলে কমিটির প্রধান হবেন নারী।
- অভিযোগ কমিটির নূন্যতম ২ জন সদস্য নারীপক্ষ ব্যতীত যে সকল সংস্থা যৌন নির্যাতন ও জেন্ডার বিষয়ে কাজ করে এমন প্রতিষ্ঠানের হতে হবে।
- অভিযোগ কমিটি সাধারন সভায় এ নীতিমালা বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বাৎসরিক প্রতিবেদন জমা দিবে।
- নারীপক্ষ কার্যালয়, সহযোগী সংগঠন সমূহের প্রকাশ্য ও দৃশ্যমান স্থানে অভিযোগ কমিটির সদস্যবৃন্দের নাম, ইমেইল ঠিকানা টাঙ্গিয়ে রাখতে হবে।

৮.১) অভিযোগ উপস্থাপন

ক) নারীপক্ষ কার্যালয়ে যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন সংক্রান্ত অভিযোগ বাক্স অপ্রকাশ্য /একান্ত / নিভৃত স্থানে সংরক্ষিত থাকবে এবং অভিযোগকারী ব্যক্তি এই অভিযোগ বাক্সে অভিযোগ রাখতে পারবেন। তবে শর্ত থাকে যে, এই অভিযোগ বাক্সটি অভিযোগ কমিটির যেকোনো সদস্য/দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা কর্তৃক সপ্তাহে একদিন উম্মুক্ত করা হবে। যদি কোনো অভিযোগ পাওয়া যায় তাহলে যেদিন বাক্সটি খোলা হয়েছে সেই দিন অভিযোগ পাওয়া গিয়েছে মর্মে গণ্য করতে হবে।

খ) অভিযোগকারী যদি চান তবে তিনি নারীপক্ষ'র যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন রোধে অভিযোগ কমিটির কাছে সরাসরি অথবা কমিটির যে কোন সদস্যর কাছে মৌখিক ভাবে বা ই-মেইলে ও অভিযোগ করতে পারেন। এমনকি তাঁর ইচ্ছানুযায়ী তিনি অভিযোগটি প্রকাশ্যে কিংবা গোপনে করতে পারেন। মৌখিক ভাবে অভিযোগ এর ক্ষেত্রে যার কাছে অভিযোগ করবেন তিনি তা লিখবেন এবং অভিযোগকারীকে পড়ে শোনাবেন ।

28.12.2019

৮.২) অভিযোগ গ্রহণ পদ্ধতি:

ক) অভিযোগ দায়ের করার ক্ষেত্রে অপরাধের শিকার ব্যক্তি নিজে অথবা তার কোনো আত্মীয়, বন্ধু অথবা আইনজীবির মাধ্যমে, সরাসরি হাজির হয়ে, ডাকযোগে, এসএমএস এবং ইমেইলে অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন।

খ) অভিযোগকারী প্রয়োজনবোধে পৃথকভাবে অভিযোগ কমিটির নারী সদস্যের কাছে অভিযোগ জানাতে পারবেন।

গ) অভিযোগ কমিটির কাছে বা অভিযোগ কমিটির যেকোনো সদস্যের নিকট লিখিত বা মৌখিকভাবে অভিযোগ দায়ের করা যাবে। তবে মৌখিকভাবে অভিযোগ দায়েরের ক্ষেত্রে যিনি তা গ্রহণ করছেন তা লিখে অভিযোগকারীকে দেখাবেন এবং তার স্বাক্ষর সহ কমিটির প্রধান বরাবর পাঠাবেন।

৮.৩) অভিযোগ কমিটির কার্যপদ্ধতি:

সাধারণ ভাবে ঘটনার পরবর্তী ৩০ (ত্রিশ) কার্য দিবসের মধ্যে অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ পেশ করতে হবে। এ সময়ের মধ্যে অভিযোগ না করলে বিলম্বের কারণ ব্যাখ্যা করতে হবে। অভিযোগের সত্যতা যাচাইয়ের জন্য অভিযোগ কমিটি:

ক) লঘু অপরাধের ক্ষেত্রে যদি সম্ভব হয়, অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ নিষ্পত্তি করবে এবং এ বিষয়ে সংগঠনের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করবে;

খ) অন্য সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি বিষয়টি তদন্ত করবে;

গ) অভিযোগ কমিটি রেজিস্ট্রী ডাক, কুরিয়ার সার্ভিস অথবা ই-মেইলের মাধ্যমে উভয় পক্ষকে এবং সাক্ষীদের নোটিশ প্রেরণ, শুনানী গ্রহণ, তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সকল সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা প্রয়োগ করবে;

ঘ) এ ধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে মৌখিক সাক্ষ্য প্রমান ছাড়াও পারিপার্শ্বিক সাক্ষ্য প্রমানের উপর গুরুত্ব দেয়া হবে। অভিযোগ কমিটির অনুরোধক্রমে এর কার্যক্রম কার্যকরভাবে পরিচালনা করতে সংগঠনের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদানে বাধ্য থাকবে। অভিযোগ কমিটি অভিযোগকারী / অভিযোগকারীদের/স্বাক্ষীদের পরিচয় গোপন রাখবে। যাদের বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হয়েছে, তদন্তে দোষী প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত তাদের পরিচয় গোপন রাখবে। অভিযোগকারী / অভিযোগকারীদের সাক্ষ্য গ্রহণের সময় উদ্দেশ্য মূলক ভাবে অসম্মানজনক, অবমাননাকর, অপমানজনক এবং হয়রানী মূলক প্রশ্ন করা থেকে বিরত থাকতে হবে;

ঙ) সাক্ষ্য গ্রহণ রুদ্ধদ্বার কক্ষে করতে হবে;

চ) অভিযোগকারী যদি অভিযোগ তুলে নিতে চায় বা তদন্ত বন্ধের দাবী জানায় তাহলে এর কারণ তদন্ত করে প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে;

ছ) অভিযোগ কমিটি ৩০ কার্য দিবসের মধ্যে তাদের সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন সংস্থার সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবে। প্রয়োজনে এ সময়সীমা ৩০ কার্য দিবস থেকে ৬০ কার্য দিবস পর্যন্ত বাড়ানো যাবে;

জ) যদি উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা হয় তাহলে অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারী/অভিযোগকারীদের বিরুদ্ধে যথাযথ প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সুপারিশ করবে;

ঝ) অভিযোগ কমিটির সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হবে।

ঞ) অপরাধ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় গোপন রাখতে হবে।

ট) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগকারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে।

৯) গোপনীয়তা:

অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় এবং অভিযোগ প্রক্রিয়া ও এর ফলাফল শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত সতর্কতার সাথে গোপন রাখতে হবে।

১০) অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়া :

১০.১ তদন্তঃ অভিযোগ কমিটি অভিযোগের পক্ষসমূহ ও প্রয়োজনীয় সাক্ষীদের জিজ্ঞাসাবাদ করা, পক্ষসমূহ ও প্রয়োজনীয় সাক্ষীদের কাছে মেইল বা লিখিতভাবে নিবন্ধিত নোটিশ পাঠানো, শুনানির আয়োজন করা, প্রমাণ সংগ্রহ করা এবং সমস্ত প্রাসঙ্গিক কাগজপত্র ও প্রমাণাদি পরীক্ষা করার এখতিয়ার সংরক্ষণ করে। এই ধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে, মৌখিক প্রমাণ ছাড়াও সরাসরি ঘটনার সাথে জড়িত প্রাসঙ্গিক ও পারিপার্শ্বিক প্রমাণাদিও গুরুত্বসহকারে বিবেচনা করা হবে। উক্ত তদন্তের প্রয়োজনে মানবসম্পদ বিভাগের মাধ্যমে কমিটি তদন্তে দক্ষ ও অভিজ্ঞ ব্যক্তির সহায়তা বা আইনি পরামর্শ চাইতে পারে।

১০.২ লঘু অপরাধের ক্ষেত্রে (লঘু ও গুরুতর অপরাধের তালিকা সংযুক্তি ১), যদি সম্ভব হয় তবে অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট পক্ষদ্বয় এর সম্মতি নিয়ে আলোচনার ভিত্তিতে অভিযোগ নিষ্পত্তি করবে এবং সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ'র কাছে তদসংক্রান্ত প্রতিবেদন দাখিল করবে।

28.12.2019

পারস্পরিক সমঝোতার ভিত্তিতে নিষ্পত্তির উক্ত প্রতিবেদনটি পাওয়ার পর কমিটি তা সংরক্ষণ করবে যা পরবর্তিতে বার্ষিক পর্যালোচনার বিষয় হিসেবে অন্তর্ভূক্ত হবে।

তবে শর্ত থাকে যে, কোন হয়রানী লঘু কিম্বা গুরুতর তা নির্ধারনের ক্ষেত্রে মনোবিজ্ঞানী ও স্বয়ং ভুক্তভোগীর বক্তব্য এবং মতামত প্রাধান্য পাবে এবং সংশ্লিষ্ট কমিটি আলোচনা শুরু করার পূর্বে উক্ত বক্তব্য লিপিবদ্ধ করবে।

১০.৩ অভিযোগ কমিটি তদন্ত শেষে ঘটনার সত্যতা প্রমান পেলে সংখ্যা গরিষ্ঠ সদস্যদের মতামতের ভিত্তিতে সুপারিশ প্রদান করবেন । উক্ত প্রতিবেদনে সদস্যগণ সম্মতির নিদর্শন স্বরূপ স্বাক্ষর প্রদান করবে। যদি কোন সদস্য ভিন্নমত পোষন করে থাকেন তাহলে ভিন্নমত প্রদানের কারন মন্তব্য আকারে উল্লেখ করে স্বাক্ষর প্রদান করবে।

১০.৪ অন্যান্য সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি আনুষ্ঠানিক তদন্ত শুরু করবে, তদন্ত প্রতিবেদন তৈরি করবে এবং পরবর্তী পদক্ষেপের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করবে।

১০.৫ অভিযোগ কমিটির কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সংগঠনের সকল সংশ্লিষ্ট কর্মী ও সদস্য, কমিটির অনুরোধ মোতাবেক কমিটিকে যথেষ্ট সহযোগিতা প্রদান করতে বাধ্য থাকবে।

১০.৬ অভিযোগকারীর সাক্ষ্য রেকর্ড করার সময় ইচ্ছাকৃত বা উদ্দেশ্য প্রণোদিত কোনও প্রশ্ন বা আচরণ করা যাবে না যা উত্তরদাতার নিকট আপত্তিকর বা হয়রানীমূলক প্রতিয়মান হয়। অভিযোগ কমিটি অভিযোগকারী / অভিযোগকারীদের/ স্বাক্ষীদের পরিচয় গোপন রাখবে। যাদের বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হয়েছে, তদন্তে দোষী প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত তাদের পরিচয় গোপন রাখবে। সাক্ষ্য গ্রহণ রুদ্ধদ্বার কক্ষে (নিভৃত-কক্ষে) করতে হবে।

১০.৭ অভিযোগকারী তদন্তের যে কোন পর্যায়ে অভিযোগ প্রত্যাহার করতে পারবে। তবে অভিযোগকারী যদি অভিযোগ প্রত্যাহার করতে চায় বা তদন্ত বন্ধ করতে চায় তবে তার পিছনের কারণ তদন্ত করতে হবে এবং তা রিপোর্টে উল্লেখ করতে হবে।

১০.৮ অভিযোগ কমিটি অভিযোগ লিপিবদ্ধ করার পর মানবসম্পদ বিভাগের কাছে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে সুপারিশ সহ তদন্ত প্রতিবেদন জমা দেবে। কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন বোধে ৩০ কার্যদিবসের মেয়াদ বাড়িয়ে তদন্তের সময়সীমা ৬০ কার্যদিবস পর্যন্ত করতে পারে এবং এ ক্ষেত্রে ৩০ কার্যদিবস মেয়াদ শেষ হওয়ার কমপক্ষে ৫ কার্যদিবস পূর্বে কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে সময় বৃদ্ধির অনুমতি চাইতে হবে।

১০.৯ যদি অভিযোগটির সত্যতা যাঁচাইয়ের জন্য পর্যাপ্ত প্রমাণ পাওয়া না যায়, সেক্ষেত্রে কোনও পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে না। এক্ষেত্রে যার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করা হয় তিনি কর্তৃপক্ষের নিকট হয়রানির অভিযোগ করতে পারেন। কমিটি অপর্যাপ্ত প্রমাণের বিষয়টি লিপিবদ্ধ করবে এবং কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদনটি জমা দেবে।

১০.১০ অভিযোগ কমিটি তদন্ত শেষে ঘটনার সত্যতার প্রমান না পেলে কার্যকারণ ব্যাখ্যাপূর্বক একটি বিস্তারিত প্রতিবেদন দাখিল করবে।

১০.১১ সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগ কমিটির সুপারিশ মোতাবেক গৃহীত সিদ্ধান্ত উভয়পক্ষকে লিখিতভাবে জ্ঞাত করবে।

১১. মিথ্যা অভিযোগ

অনুসন্ধান / তদন্ত শেষে যদি প্রমাণিত হয় যে, কোন ব্যক্তিকে ক্ষতিগ্রস্থ বা হেয় প্রতিপন্ন করার উদ্দেশ্যে এই যৌন হয়রানীমূলক কোন ঘটনা সংঘটিত না হওয়া সত্ত্বেও উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে যে ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ কোন মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করেছেন বা করিয়েছেন, সেক্ষেত্রে: অভিযোগটি সত্য প্রমাণিত হলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যে প্রকার দন্ড প্রদান করা হত, অভিযোগ কমিটির সুপারিশ সাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ মিথ্যা অভিযোগ দায়েরকারী বা যিনি মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করিয়েছেন উক্ত ব্যক্তিকে অনুরূপ শাস্তি প্রদান করবে।

১২. প্রতিশোধমূলক কর্মকান্ড বা প্রতিশোধ নেয়ার উদ্যোগ:

যৌন হয়রানির অভিযোগ দাখিল করার জন্য অভিযুক্ত ব্যক্তির দ্বারা ক্ষতিগ্রস্থ ব্যক্তি, সাক্ষী বা এ সংশ্লিষ্ট কারও বিরূদ্ধে সংঘটিত প্রতিশোধমুলক কর্মকান্ড আইনে গুরুতর অপরাধ। এক্ষেত্রে সংগঠনের নীতিমালা অনুযায়ী তা তদন্ত করা হবে এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেয়া হবে।

১৩. শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহন করার পূর্বে করণীয়:

শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহন করার পূর্বে কমিটির করা সুপারিশ মনোবিশেষজ্ঞ দ্বারা যাচাই করিয়ে নিতে হবে এবং প্রয়োজনবোধে অপরাধীকে মানসিক সহায়তা বা পরামর্শ প্রদানের ব্যবস্থা করতে হবে যাতে উক্ত ব্যক্তি অপরাধের নেতিবাচক দিকগুলো সম্পর্কে সচেতন হয় এবং নিজেকে সংশোধন করার সুযোগ পায়।

Diana
28.12.2019

১৪. শাস্তি :

অভিযুক্তের বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ তা অসদাচরণ হিসেবে গণ্য করবে এবং সংস্থার শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কার্য দিবসের মধ্যে অভিযুক্তের বিরুদ্ধে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। তবে উক্ত অভিযোগ বাংলাদেশ দন্ডবিধি অথবা প্রচলিত অন্যান্য আইন অনুযায়ী অপরাধ হিসেবে গণ্য হলে যথাযথ কর্তৃপক্ষ তথা আইন প্রয়োগকারী সংস্থা বা আদালতে দেবে।

অভিযোগ প্রমাণিত হলে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে এবং দফা ৮.৩ এ উল্লিখিত তদন্ত প্রতিবেদনের সুপারিশ অনুসারে শাস্তিমূলক প্রক্রিয়া গ্রহণ করা হবে। ঘটনার গুরুত্বের উপর নির্ভর করে নিম্নলিখিত ব্যবস্থাদি গ্রহণ করা যেতে পারে:

- মৌখিক সতর্কীকরণ
- লিখিতভাবে সতর্কীকরণ
- বাধ্যতামূলক ছুটি
- পদাবনতি
- চাকুরী স্থগিতকরণ
- বরখাস্ত
- অপসারণ

অভিযোগ ও তদন্তের ফলাফল অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তির ব্যক্তিগত নথীতে সংরক্ষণ করা হবে।

১৫) নারীপক্ষ'র বাইরে যৌন হয়রানীর শিকার হলে সংগঠনের করনীয়:

ক. নারীপক্ষ'র কোন সদস্য, কর্মী, পরামর্শক, উপদেষ্টা, শিক্ষানবিশ, স্বেচ্ছাসেবক সংগঠনের বাইরে নারীপক্ষ'র কাজে থাকাকালীন অবস্থায় যৌনহয়রানীর শিকার হলে নারীপক্ষ'র করনীয়:

প্রয়োজন হলে নারীপক্ষ নিম্নের সকল দায়িত্ব নিবে-

১) মনোসামাজিক কাউন্সেলিং করা

২) প্রযোজনীয় চিকিৎসা নিতে সহায়তা করা

৩) অভিযোগ দায়ের করতে সহযোগীতা করা

৪) বিচারিক প্রক্রিয়া শেষ অবধি সহযোগীতা করা।

খ. নারীপক্ষ'র কোন সদস্য, কর্মী, পরামর্শক, উপদেষ্টা, শিক্ষানবিশ, স্বেচ্ছাসেবক সংগঠনের বাইরে ব্যক্তিগত কাজে থাকাকালীন অবস্থায় অথবা নিজ বাড়িতে যৌনহয়রানীর শিকার হলে নারীপক্ষ'র করনীয়:

প্রয়োজন হলে , নৈতিক ও মানসিকভাবে সঙ্গে থেকে-

১) মনোসামাজিক কাউন্সেলিং করা

২) প্রযোজনীয় চিকিৎসা নিতে সহায়তা করা

৩) অভিযোগ দায়ের করতে সহযোগীতা করা

৪) বিচারিক প্রক্রিয়া শেষ অবধি সহযোগীতা করা।

১৬) নীতিমালার পর্যালোচনা:

৫) এই "যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন প্রতিরোধ নীতিমালা ২০১৯, নারীপক্ষ" - প্রয়োজনে যেকোন সময়ে পরিমার্জন, পরিবর্তন, পরিবর্ধন বা সংশোধন করা যাবে।

28.12.2019

সংযুক্তি : অপরাধ সমূহ

(ক) লঘু অভিযোগ/অপরাধসমূহঃ

(১) যৌন আকাঙ্খা পূরণের জন্য অনাকাঙ্খিত বা গ্রহণযোগ্য নয় এমন আবেদন বা অনুরোধ করা এবং উপঢৌকন বা উপহার প্রদানের মাধ্যমে প্রভাবিত করার প্রচেষ্টা;

(২) যৌন আকাঙ্খা পূরণে কমনরুম, প্রক্ষালন কক্ষ/টয়লেট বা এ ধরণের কোন স্থানে উঁকি দেওয়া;

(৩) আচরণটি প্রথমবারের মত ঘটেছে এমন হলে

(৪) নারী সহকর্মীর সামনে অশোভন শব্দ বলা

(খ) গুরুতর অভিযোগ/অপরাধসমূহঃ

(১) সরাসরি বা ইঙ্গিতে অনাকাঙ্খিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ, যেমন- শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;

(২) প্রতিষ্ঠানিক বা পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;

(৩) পর্ণোগ্রাফী দেখানো;

(৪) যৌন ইঙ্গিতবাহী কোন কিছু উপস্থাপন, অশালীন অঙ্গ-ভঙ্গী, নিপীড়নমূলক উক্তি বা মন্তব্য করার মাধ্যমে উত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা বা যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ ঠাট্টা বা উপহাস করা বা ইশারা করা;

(৫) যোগাযোগ মাধ্যম অর্থাৎ চিঠি, টেলিফোন, ফেসবুক, এম.এম.এস, এস. এম.এস, টুইটার, ব্লুটুথ, ইমো, ভাইবার সহ যে কোন ধরনের সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম ব্যবহার করে যৌন ইঙ্গিত পূর্ণ কোন কিছুর দ্বারা উত্তক্ত করা;

(৬) পোষ্টার, লিফলেট, ফেস্টুন, কার্টুন এর মাধ্যমে বা বেঞ্চ, চেয়ার, টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, কারখানা, টয়লেট/প্রক্ষালন কক্ষ বা প্রতিষ্ঠানের যে কোন স্থানে যৌন ইঙ্গিতমূলক কোন কিছু লেখা বা অঙ্কন করা বা চিহ্নকরণ বা উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে কোন অশালীন বা যৌনতা সংশ্লিষ্ট কোন বস্তু রাখা বা দেখানো ইত্যাদি;

(৭) ব্ল্যাক মেইল বা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে কারো স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ ও সংরক্ষণ, প্রদর্শন, বিতরণ, বিপনন ও প্রচার বা প্রকাশ করা;

(৮) যৌন হয়রানীর অজুহাতে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক কর্মকান্ড, প্রতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করা থেকে বিরত থাকতে বাধ্য করা;

(৯) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;

(১০) প্রলোভন বা প্রতারণার মাধ্যমে, ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;

(১১) যৌন আকাঙ্খা পূরণ সংশ্লিষ্ট কোন কাজ করিতে অস্বীকার করার কারণে কোন ব্যক্তিকে উদ্দেশ্য মূলকভাবে বদলী করা, পদোন্নতি বা অন্যান্য যে কোন সুবিধাদি প্রাপ্তিতে বাধাগ্রস্থ করা;

(১২) আচরণটি লঘু, কিন্তু বারবার করা ও সতর্ক করার পরও পূনরাবৃত্তি করা ।

নীতিমালা প্রস্তুত:

নাজমুন নাহার শেলী

সমন্বয়কারী, যৌন হয়রানী ও নিপীড়ন রোধে অভিযোগ কমিটি;

সম্পাদক, প্রচার

নারীপক্ষ ।

28.12.2019

-----------o-----------