

জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধে আইনী বিধিবিধান



ভূমিকা:

অ্যাকসেস টু রেমিডি বা প্রতিকার পাওয়ার অধিকার হলো জাতিসংঘের ব্যবসা ও মানবাধিকার বিষয়ক নির্দেশিকাগুলোর একটি মূল স্তম্ভ। এর মূলনীতি হলো যখন কারও অধিকার লঙ্ঘন হয়, তখন ভুক্তভোগীর যেন কার্যকর প্রতিকার পাওয়ার সুযোগ থাকে।

২০০৯ সালে বাংলাদেশের উচ্চ আদালতের নির্দেশনা এবং পরবর্তীতে ২০২২ সালে বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা (২০১৫)-এর সংশোধনের মাধ্যমে প্রতিটি কর্মস্থলে কার্যকর অ্যান্টি-হ্যারাসমেন্ট কমিটি (AHC)/ হয়রানি বিরোধী কমিটি/ অভিযোগ কমিটি থাকা বাধ্যতামূলক করা হয়েছে।

তবে ২০২১ সালে “Mapped in Bangladesh” পরিচালিত এক জাতীয় জরিপে দেখা গেছে, দেশের ৩,৮০০+ তৈরি পোশাক কারখানার মধ্যে মাত্র ৫৭% কারখানায় অ্যান্টি-হ্যারাসমেন্ট কমিটি (AHC) রয়েছে। ETI-এর অভিজ্ঞতায় দেখা গেছে, ১০০টিরও বেশি সরবরাহকারীর সঙ্গে সরাসরি কাজ করার সময় অনেক কারখানায় এই কমিটি হয় অনুপস্থিত, নয়তো ভুলভাবে গঠিত বা অকার্যকর অবস্থায় আছে।

একটি কার্যকর অ্যান্টি-হ্যারাসমেন্ট কমিটি (AHC)/ অভিযোগ কমিটি ভুক্তভোগীদের প্রতিকার পেতে সহায়তা করে, নিরাপদ কর্মপরিবেশ তৈরি করে, কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সংবেদনশীলতা বাড়ায় এবং শিল্প সম্পর্ককে আরও শক্তিশালী ও উৎপাদনশীল করতে সাহায্য করে। এই লক্ষ্যকে সামনে নিয়ে আইএলও-বেটার ওয়ার্ক বাংলাদেশ (BWB) কর্মসূচির আওতায় অংশগ্রহণকারী ৫০টি তৈরি পোশাক (RMG) কারখানায় অ্যান্টি-হ্যারাসমেন্ট কমিটি (অভিযোগ কমিটি) গঠন ও কার্যকর করার জন্য আইএলও-বেটার ওয়ার্ক বাংলাদেশ (BWB) এবং এথিক্যাল ট্রেডিং ইনিশিয়েটিভ (ETI) বাংলাদেশ একটি যৌথ উদ্যোগ পরিচালনা করছে। উক্ত উদ্যোগে ৫০টি পোশাক (RMG) কারখানায় অ্যান্টি-হ্যারাসমেন্ট কমিটি (অভিযোগ কমিটি) গঠন ও কার্যকর করার জন্য কারখানার ব্যবস্থাপনা এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রশিক্ষণ ও পরামর্শ সেবায় দক্ষতা ও যোগ্য সহায়তা প্রদান করছে। উক্ত উদ্যোগের শিখণ উপকরণ হিসেবে চারটি (৪টি) ফ্লিপচার্ট তৈরি করা হয়েছে। যা আওতাভুক্ত সকল অংশগ্রহণকারি কারখানাতে শ্রমিকদের সাথে ধারাবাহিকভাবে ফ্লিপচার্টের শিখনবার্তাসমূহ উপস্থাপনা করা হবে।

ফ্লিপচার্টসমূহ হলো:

ফ্লিপচার্ট-১: জেন্ডার-ভিত্তিক সহিংসতা ও প্রতিরোধ

ফ্লিপচার্ট-২: জেন্ডার-ভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধে আইনী বিধিবিধান

ফ্লিপচার্ট-৩: ভিকটিমকে কেন্দ্র করে গঠিত সংবেদনশীল পদ্ধতি, অভিযোগ ব্যবস্থাপনা ও রেফারেল সাপোর্ট

ফ্লিপচার্ট-৪: কারখানাতে একটি কার্যকর হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি বাস্তবায়ন

ফ্লিপচার্ট ব্যবহারে সহায়কের জন্য করণীয়সমূহ:

সহায়কগণ ফ্লিপচার্ট ব্যবহারে নিম্নলিখিত নির্দেশনাগুলো অনুসরণ করবেন-

- ফ্লিপচার্ট ব্যবহার করার আগে অংশগ্রহণকারীদেরকে মানসিকভাবে তৈরি করে নিতে হবে, যেন তারা প্রশিক্ষণের প্রতি মনোযোগী হন। অংশগ্রহণকারীদেরকে ফ্লিপচার্ট দেখানোর উদ্দেশ্য সংক্ষেপে বর্ণনা করতে হবে
- ফ্লিপচার্ট অংশগ্রহণকারীদের সামনে উপস্থাপন করার পূর্বে সহায়ককে প্রয়োজনীয় প্রস্তুতি নিতে হবে। ফ্লিপচার্টটি এমনভাবে ধরতে হবে যাতে সকল অংশগ্রহণকারীগণ পরিষ্কারভাবে তা দেখতে পান
- উপস্থাপনার সময় ফ্লিপচার্টের কোনো অংশ যাতে কোনো কিছু দিয়ে ঢাকা না থাকে তা খেয়াল রাখতে হবে
- ফ্লিপচার্টের এক পিঠে ছবি এবং অন্য পিঠে আলোচ্য বিষয়ের বর্ণনা দেয়া আছে। প্রথমে ছবি দেখিয়ে নিচের প্রশ্নগুলোর মাধ্যমে আলোচনা এগিয়ে নিতে হবে এবং সেই আলোচনারসূত্র ধরে বক্তব্য উপস্থাপন করতে হবে;
 - ছবিতে আমরা কী দেখছি?
 - ছবি দেখে কী বুঝতে পারছি?
 - আমাদের কারখানাতে কি এরকম অবস্থা দেখতে পাই?
 - কারখানাতে এ ধরনের অবস্থায় আমরা কী করি?
 - কারখানাতে এ ধরনের অবস্থায় আমাদের কী করা উচিত?
- সহায়ক সকল অংশগ্রহণকারীদের একে একে আলোচ্য বিষয়ের উপর মতামত প্রদান করার সুযোগ করে দিবেন। যারা আলোচনায় কম অংশগ্রহণ করছেন তাদেরকে সহায়ক কৌশলে তাদেরকে আলোচনায় নিয়ে আসবেন
- সহায়ক জীবনধর্মী উদাহরণ ব্যবহার করে ফ্লিপচার্টের বিষয়বস্তু অংশগ্রহণকারীদের বুঝিয়ে বলবেন
- আলোচনার সময় তিনি সহিংসতা মোকাবিলাকারীদের প্রতি সম্মান ও গোপনীয়তা বজায় রেখে আলোচনা করবেন
- ফ্লিপচার্টের এক পিঠের ছবির উপর আলোচনা শেষ না হলে অন্য পিঠে যাওয়া উচিত নয়
- ছবি দেখানো বা আলোচনা করার সময় কোনভাবেই তাড়াহুড়া করা উচিত নয়
- ফ্লিপচার্টের শিখনবার্তা পড়ে শোনানোর জন্য সহায়ক প্রয়োজনে অংশগ্রহণকারীদের মধ্য থেকে কাউকে অনুরোধ করতে পারেন
- সম্পূর্ণ ফ্লিপচার্টটি উপস্থাপন করার পর সহায়ক আলোচনার সারসংক্ষেপ করবেন

জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধে আইনী বিধিবিধান

বাংলাদেশের সংবিধান নারী ও নারী শ্রমিকের প্রতি কোনো বৈষম্য করেনি, বরং নারী-পুরুষ সবাইকে সমান অধিকার দিয়েছে।

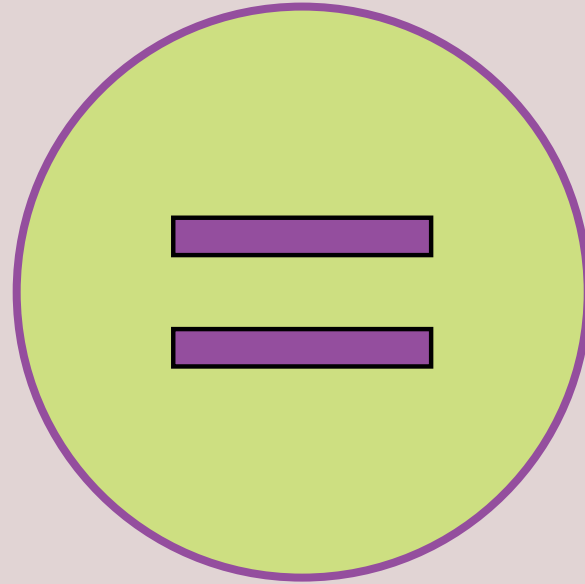
সংবিধান অঙ্গীকার করেছে :

- সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং সবারই আইনের সুবিধা পাওয়ার সমান অধিকার আছে
- ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোনো নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য করবে না
- রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমান অধিকার লাভ করবেন
- কাজে নিয়োগ পাওয়া বা পদ-লাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সমান সুযোগ থাকবে
- কাজে নিয়োগলাভের ক্ষেত্রে কোনো নাগরিকের ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোনো বৈষম্য করা যাবে না

জেন্ডার-ভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধে আইনী বিধিবিধান



আইনী সুবিধা



সমান অধিকার



সমান সুযোগ



সমান মর্যাদা

নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন ২০০০ (সংশোধিত ২০২০)

নারী ও শিশু নির্যাতন ফৌজদারি অপরাধ, যা দেশে প্রচলিত ফৌজদারি আইন অনুযায়ী বিচার ও শাস্তিযোগ্য। নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন ২০০০-এর সর্বশেষ সংশোধনী অনুযায়ী কিছু অপরাধের শাস্তি নিচে তুলে ধরা হলো :

- পুড়ে যেতে পারে বা ক্ষয় হতে পারে এমন কোন পদার্থ দিয়ে কোনো শিশু বা নারীর মৃত্যু ঘটালে বা মৃত্যু ঘটানোর চেষ্টা করলে মৃত্যুদণ্ড বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ড ও ১ লক্ষ টাকা অর্থদণ্ড; দেখার ও শোনার ক্ষমতা বা মুখ, স্তন বা যৌনাঙ্গ বিকৃত বা নষ্ট করলে মৃত্যুদণ্ড বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ড ও ১ লক্ষ টাকা অর্থদণ্ড; এছাড়া অন্য অঙ্গ বিকৃত বা নষ্ট করলে বা আঘাত দিলে ৭ থেকে ১৪ বছর সশ্রম কারাদণ্ড ও ৫০ হাজার টাকা অর্থদণ্ড
- কোনো নারী বা শিশুকে অপহরণ বা তুলে নিয়ে গেলে যাবজ্জীবন কারাদণ্ড বা ১৪ বছর সশ্রম কারাদণ্ড ও অর্থদণ্ড
- ধর্ষণ করলে মৃত্যুদণ্ড বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ড ও অর্থদণ্ড; ধর্ষণের ফলে মৃত্যু হলে মৃত্যুদণ্ড বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ড ও কমপক্ষে ১ লক্ষ টাকা অর্থদণ্ড; দলবদ্ধভাবে ধর্ষণ এবং ধর্ষণের ফলে মৃত্যু হলে বা আহত হলে দলের প্রত্যেকের মৃত্যুদণ্ড বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ড ও কমপক্ষে ১ লক্ষ টাকা অর্থদণ্ড; ধর্ষণ করে মৃত্যু ঘটানো বা আহত করার চেষ্টা করলে মৃত্যুদণ্ড বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ড ও অর্থদণ্ড; ধর্ষণের চেষ্টা করলে ৫ থেকে ১০ বছর সশ্রম কারাদণ্ড ও অর্থদণ্ড
- কাউকে আত্মহত্যার প্ররোচনা দিলে ৫ থেকে ১০ বছর সশ্রম কারাদণ্ড ও অর্থদণ্ড
- যৌন পীড়ন করলে ৩ থেকে ১০ বছর সশ্রম কারাদণ্ড ও অর্থদণ্ড
- যৌতুকের জন্য মৃত্যু ঘটালে মৃত্যুদণ্ড ও অর্থদণ্ড, মৃত্যু ঘটানোর চেষ্টা করলে যাবজ্জীবন কারাদণ্ড ও অর্থদণ্ড, মারাত্মক জখম করলে যাবজ্জীবন বা ৫ থেকে ১২ বছর সশ্রম কারাদণ্ড ও অর্থদণ্ড; সাধারণ জখম করলে ১ থেকে ৩ বছর সশ্রম কারাদণ্ড ও অর্থদণ্ড
- এই আইনে কারো বিরুদ্ধে মিথ্যা মামলা করলে ৭ বছর সশ্রম কারাদণ্ড ও অর্থদণ্ড

নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন ২০০০ (সংশোধিত ২০২০)



আসামীর কারাদন্ড



অভিযোগকারী নারীর সুবিচার প্রাপ্তি

নারী শ্রমিকের জন্য শ্রম আইনে যেসব সব সুবিধা রয়েছে

শ্রম আইন অনুযায়ী একজন নারী শ্রমিক, শ্রমিক হিসেবে দেশের সব আইনগত অধিকার ভোগ করবেন। পাশাপাশি আইনটি তাদের জন্য কিছু বিশেষ সুবিধাও দিয়েছে; যেমন :

- **মজুরি** : নারী শ্রমিক সমান কাজে সমান মজুরি পাবেন
- **আচরণ** : সবার কাছ থেকে শালীন ও সম্মানজনক আচরণ পাবেন
- **টয়লেট** : কারখানাতে পর্যাপ্ত স্বাস্থ্যসম্মত আলাদা টয়লেটের ব্যবস্থা থাকবে
- **প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা** : সন্তান প্রসবের আগে এবং পরে আইনানুগ ছুটি এবং সুবিধা পাবেন
- **গর্ভপাতজনিত ছুটি** : কোন নারী শ্রমিকের গর্ভপাত হলে ২৮ দিন বা চার সপ্তাহ ছুটি পাবেন
- **ক্যান্টিন** : ক্যান্টিনে নারী এবং পুরুষের জন্য আলাদা কক্ষ বা বন্দোবস্ত থাকবে
- **শিশুদিবায়ত্ত্ব কক্ষ** : শিশু সন্তানদের জন্য নারী কেয়ারটেকারসহ উপযুক্ত কক্ষ থাকবে
- **কম কর্মঘণ্টা** : সম্মতি ছাড়া রাত দশটা থেকে ভোর ছয়টা পর্যন্ত কাজ করানো যাবে না এবং রাত্রিকালীন কাজের অনুমতি নিতে হবে, নিরাপত্তা দিতে হবে এবং ঘরে ফেরার জন্য যানবাহন সহায়তা দিতে হবে

নারী শ্রমিকের জন্য শ্রম আইনে যেসব সব সুবিধা রয়েছে



সমান অধিকার



সন্তান প্রসবের আগে এবং পরে ছুটি ও অন্যান্য সুবিধা



সমান কাজ সমান মজুরি



ক্যান্টিনে আলাদা কক্ষ



শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র

জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি বন্ধে আইএলও কনভেনশন ১৯০

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) ২০১৯ সালে কর্মক্ষেত্রে নির্যাতন ও হয়রানি বন্ধে আইএলও কনভেনশন ১৯০ গ্রহণ করে। যা বাংলাদেশে অনুসম্মত হয় ২২ অক্টোবর ২০২৫। এই কনভেনশন কর্মক্ষেত্রে নির্যাতন বা হয়রানি বলতে বুঝিয়েছে মেনে নেওয়া যায় না এমন সব আচরণ বা চর্চা বা হুমকি, যেগুলো এক বা একাধিকবার ঘটায় ফলে শ্রমিকরা শারীরিক, মানসিক, যৌন অথবা অর্থনৈতিক ক্ষতির মুখোমুখি হন। সরকারি-বেসরকারি, বড়-ছোট, এমনকি শহরের বা গ্রামের সব কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের বেলায়ই এই নিয়ম কাজ করবে।

এই কনভেনশনে বলা হয়েছে—

- মালিক ও শ্রমিকদের সংগঠনগুলোকে সাথে নিয়ে রাষ্ট্র নারী শ্রমিকদের কর্মক্ষেত্রে নির্যাতন ও হয়রানি থেকে সুরক্ষা ও নিরাপত্তা দেবে
- নির্যাতন ও হয়রানি বন্ধে সঠিক ব্যবস্থা নেবার জন্য রাষ্ট্র প্রয়োজনীয় আইন ও নীতিমালা তৈরি করবে এবং সংশ্লিষ্টদের প্রশিক্ষণ দেবে
- বিদ্যমান আইন প্রয়োগ করবে এবং অভিযোগগ্রহণ ও বিরোধ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা করবে
- মালিক, শ্রমিক ও তাদের সংগঠনকে প্রয়োজনীয় নির্দেশনা দেবে ও সহায়তা করবে
- নির্যাতন ও হয়রানির বিরুদ্ধে সচেতনতা বৃদ্ধিতে আইন ও নীতিমালা প্রচারের ব্যবস্থা করবে

জেডার-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি বন্ধে আইএলও কনভেনশন ১৯০



মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের সহযোগিতা



নির্যাতনকারীকে শাস্তি প্রদান



আইনী সুরক্ষা



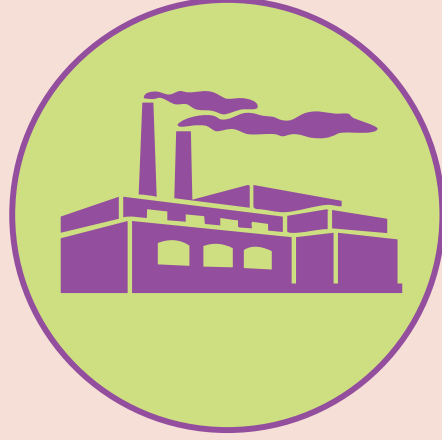
মালিক শ্রমিক সম্পর্ক



একজন কর্মী উল্লেখিত ক্ষেত্রসমূহে সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হতে পারেন

- জনসম্মুখে অথবা জনসম্মুখের বাইরে যেকোন জায়গা
- যেখানে শ্রমিক তার মজুরি পান, বিশ্রাম অথবা খাবার গ্রহণ করেন অথবা শৌচাগার/বাথরুম পোশাক পরিবর্তনের স্থান বা ওয়াশরুম হিসেবে ব্যবহার করেন
- কাজের জন্য কোথাও যাওয়া- আসা, প্রশিক্ষণ, সামাজিক বিভিন্ন কার্যক্রমসহ অন্যান্য বিষয়ে নিযোজিত থাকার সময়
- কাজের জন্য যোগাযোগ, এমনকি মোবাইল/ইন্টারনেট, ফেসবুক, মেসেঞ্জার, ইমো, হোয়াটস অ্যাপ ইত্যাদির মাধ্যমে যোগাযোগ করে
- নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের দেয়া আবাসন বা থাকার জায়গায়
- কারখানায় আসা-যাওয়ার সময়

একজন কর্মী উল্লেখিত ক্ষেত্রসমূহে সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হতে পারেন



কারখানায়



মজুরি পাওয়ার স্থানে



খাবার গ্রহণের স্থানে



জনসম্মুখে বা জনসম্মুখের বাইরে



ডিজিটাল মাধ্যমে



সামাজিক কার্যক্রম বা প্রশিক্ষণে



কারখানায় আসা যাওয়ার পথে

মহামান্য হাইকোর্টের দেওয়া যৌন হয়রানির সংজ্ঞা

যৌন হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ে মহামান্য হাইকোর্ট বিভাগ ২০০৯ সালের ১৪ মে একটি গুরুত্বপূর্ণ রায় দেন। ওই রায়ে শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানসহ সকল সরকারি, বেসরকারি, আধা-সরকারি অফিস এবং সব ধরনের প্রতিষ্ঠানে নারীর প্রতি যৌন হয়রানি ও নির্যাতন বন্ধে দিকনির্দেশনা দেন।

হাইকোর্ট বিভাগের রায় অনুযায়ী যৌন হয়রানি বলতে বোঝায় :

- ইচ্ছার বিরুদ্ধে যৌন আবেদনমূলক ব্যবহার (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে), যেমন শরীরে হাত দেওয়া বা এ ধরনের চেষ্টা
- পদমর্যাদা বা ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক তৈরির চেষ্টা
- যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক কথা বলা
- যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন
- অশ্লীল ছবি বা ভিডিও দেখানো
- যৌন আবেদনমূলক কথা বলা বা ভঙ্গি করা
- অশালীন ভঙ্গি, অশালীন ভাষা বা কথার মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা
- কারো পিছু নেওয়া বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে গোপনে কাছাকাছি যাওয়া
- যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা টিটকারি করা
- চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, মেসেজ, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার, টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরি, ক্লাসরুম বা বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কিছু লেখা
- খারাপ উদ্দেশ্য পূরণে বা চরিত্রে কলঙ্ক লাগাতে ছবি তোলা বা ভিডিও করা
- যৌন হয়রানির মাধ্যমে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক অনুষ্ঠান, অফিস ও চিকিৎসার কাজে অংশ নিতে না দেওয়া
- প্রেমে ব্যর্থ হয়ে হুমকি বা চাপ দেওয়া
- ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা কথা বলে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক তৈরি বা তৈরির চেষ্টা

উল্লেখিত আচরনসমূহ নারীর জন্য অপমানজনক বা হুমকিস্বরূপ আচরণ, যা তার কাজ বা শিক্ষায় বাধা সৃষ্টি করে, তাই এ আচরণসমূহ যৌন হয়রানি হিসেবে গণ্য হবে।

মহামান্য হাইকোর্টের দেওয়া যৌন হয়রানির সংজ্ঞা

হুমকি দেয়া বা চাপ দেয়া



গায়ে হাত দেয়া



খারাপ ছবি বা ভিডিও দেখানো



খারাপ ভাষায় লেখা চিঠি দেয়া



ব্ল্যাকমেইলের জন্য ছবি তোলা



এমন আচরণ যা নারীর জন্য অস্বস্তিকর



বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা ৩৩২- নারীদের প্রতি আচরণ

কোন প্রতিষ্ঠানে একজন নারী শ্রমিক যে পদেই চাকরিরত থাকুক না কেন তার সাথে উক্ত প্রতিষ্ঠানের কেউ কোনো ধরনের অশ্লীল বা অভদ্র আচরণ করতে পারবে না, যা নারী শ্রমিকের সম্মান-শালীনতাহানীর কারণ হতে পারে।

শ্রমবিধিমালা ২০১৫ (সংশোধনী ২০২২)

২০২২ সালের সেপ্টেম্বর মাসে শ্রমবিধিমালায় নারীদের প্রতি আচরণের বিষয়টি সংযুক্ত করা হয়

ধারা ৩৬১ (ক): নারীর প্রতি আচরণ-

(২) প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) সদস্যবিশিষ্ট যৌন হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ে অভিযোগ কমিটি গঠন করতে হবে যার প্রধান হবেন একজন নারী এবং কমিটিতে প্রতিষ্ঠানের মধ্য হতে সংখ্যাগরিষ্ঠ নারী প্রতিনিধি থাকবেন

(৩) প্রতিষ্ঠান কর্তৃক যৌন হয়রানি প্রতিরোধে গাইডলাইন তৈরি করতে হবে এবং প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীদের গাইডলাইন প্রদান করতে হবে এবং প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে ১ (এক) টি করে অভিযোগ বাক্স রাখতে হবে ও প্রাপ্ত অভিযোগসমূহ রেজিস্ট্রারে লিপিবদ্ধ করে নিষ্পত্তি করতে হবে

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা ৩৩২ – নারীদের প্রতি আচরণ



হয়রানি বিরোধী কমিটি গঠন বিষয়ে হাইকোর্ট নির্দেশনা

মহামান্য হাইকোর্টের দিকনির্দেশনা অনুযায়ী অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং সুপারিশ করার জন্য সরকারি-বেসরকারি সকল কর্মক্ষেত্রের কর্তৃপক্ষ কমিটি গঠন করবেন

- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কমপক্ষে ৫ সদস্য বিশিষ্ট একটি করে কমিটি গঠন করতে হবে, যার বেশিরভাগ সদস্য হবেন নারী। সম্ভব হলে কমিটির প্রধানও হবেন একজন নারী
- কমিটির দুইজন সদস্য বাইরের অন্য প্রতিষ্ঠান থেকে নিতে হবে, যে প্রতিষ্ঠান নারী-পুরুষ সমতা প্রতিষ্ঠা ও যৌন নির্যাতন বন্ধে কাজ করে
- হয়রানি বিরোধী কমিটি সরকারের কাছে কমিটির কাজ সম্পর্কে বার্ষিক প্রতিবেদন পেশ করবে

হয়রানি বিরোধী কমিটি গঠন বিষয়ে হাইকোর্ট নির্দেশনা



হয়রানি বিৰোধী কমিটিৰ কাছে অভিযোগ কৰা

যৌন হয়রানি বা নিৰ্যাতনৰ শিকার যে কোনো ব্যক্তি সাধাৰণভাৱে ঘটনা ঘটাব পৰে ছুটি বাদ দিয়ে ৩০ কৰ্মদিবসৰ মध्ये হয়রানি বিৰোধী কমিটিৰ কাছে অভিযোগ কৰতে পাৰবেন।

অপৰাধৰ শিকার ব্যক্তি নিজে অথবা তাৰ কোনো আত্মীয়, বন্ধু অথবা আইনজীবীৰ মাধ্যমে কিংবা চিঠি পাঠিয়ে কমিটিৰ কাছে অভিযোগ কৰতে পাৰবেন। অভিযোগকাৰী আলাদাভাৱে হয়রানি বিৰোধী কমিটিৰ নারী সদস্যৰ কাছেও অভিযোগ জানাতে পাৰবেন।

হয়রানি বিরোধী কমিটির কাছে অভিযোগ করা



লিখিতভাবে অভিযোগ
বাক্সে জমা দেয়া



মৌখিকভাবে
ফোনে জানানো



সরাসরি
লিখিত জমা দেয়া



প্রতিনিধির মাধ্যমে
লিখিত জমা দেয়া

হয়রানি বিরোধী কমিটির দায়দায়িত্ব ও কাজের পদ্ধতি

- ছোটখাট বা লঘু হয়রানির ক্ষেত্রে কমিটি উভয়পক্ষের মত নিয়ে অভিযোগের নিষ্পত্তি করবে ও কারখানা কর্তৃপক্ষের কাছে রিপোর্ট দেবে
- অন্য সব ক্ষেত্রে কমিটি বিষয়টি তদন্ত করবে এবং রেজিস্ট্রি করা চিঠির মাধ্যমে উভয়পক্ষ এবং সাক্ষীদের নোটিশ পাঠানো, শুনানি করা এবং তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ করার পাশাপাশি সকল দলিল ও আনুষঙ্গিক প্রমাণ দেখবে
- সাক্ষ্য নেওয়ার সময় কমিটি ইচ্ছাকৃতভাবে অপমানজনক ও হয়রানিমূলক প্রশ্ন করবে না
- ঠিকভাবে কাজ করতে কারখানা কর্তৃপক্ষ কমিটিকে সব ধরনের সহযোগিতা দিতে বাধ্য থাকবেন
- অভিযোগ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত কমিটি অভিযোগকারী ও অভিযুক্তের পরিচয় গোপন রাখবে ও অভিযোগকারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করবে
- অভিযোগকারী যদি অভিযোগ তুলে নিতে চান বা তদন্ত বন্ধের দাবি জানান তাহলে এর কারণ তদন্ত করে রিপোর্টে উল্লেখ করতে হবে
- কমিটি ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন কারখানা কর্তৃপক্ষের কাছে জমা দেবে, প্রয়োজনে এ সময়সীমা ৬০ কর্মদিবস পর্যন্ত বাড়ানো যাবে

হয়রানি বিরোধী কমিটির দায়দায়িত্ব ও কাজের পদ্ধতি



তদন্ত প্রতিবেদন জমা



লঘু অপরাধের ক্ষেত্রে নিষ্পত্তি অভিযোগকারীর সম্মতির সাপেক্ষে সরাসরি সমাধান

যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে ব্যবস্থা গ্রহণ

- ইচ্ছাকৃতভাবে মিথ্যা অভিযোগ করা হয়েছে প্রমাণিত হলে হয়রানি বিরোধী কমিটি অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে ব্যবস্থা নেওয়ার সুপারিশ করবে
- তদন্ত চলাকালে হয়রানি বিরোধী কমিটি সুপারিশ মতে কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে পারবেন
- অভিযুক্ত ব্যক্তি দোষী সাব্যস্ত হলে কর্তৃপক্ষ সেটিকে খারাপ আচরণ হিসেবে গণ্য করে ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে কারখানার বিধি মোতাবেক তার বিরুদ্ধে ব্যবস্থা নেবেন
- প্রচলিত আইনে অভিযুক্ত আচরণটি ফৌজদারি অপরাধ তথা শাস্তিযোগ্য অপরাধ হলে কারখানা কর্তৃপক্ষ বিচারের জন্য বিষয়টি উপযুক্ত আদালতে পাঠাবেন

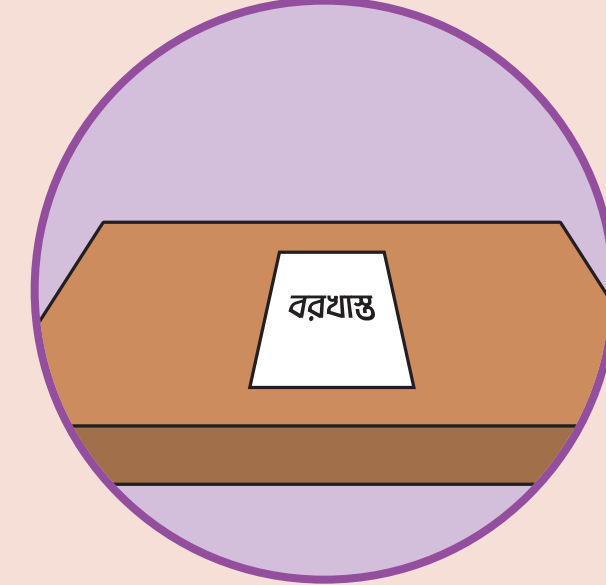
যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে ব্যবস্থা গ্রহণ



সাময়িক বরখাস্ত



চাকরিচ্যুতি



কারখানার বিধি মোতাবেক ব্যবস্থা গ্রহণ



ফৌজদারি অপরাধ হলে আদালতে প্রেরণ