

যৌন, স্তন্যদান, প্রতিবন্ধিতা এবং সাধারণ কর্মস্থলে বর্ণগত হয়রানি থেকে সুরক্ষা

বৈষম্য আইন (বিবিধ সংশোধনী) অধ্যাদেশ ২০২০ (ডিস্ক্রিমিনেশন লেজিস্লেশন - মিসেলেনাস অ্যামেন্ডমেন্টস অর্ডিন্যান্স) ১৯শে জুন ২০২০তে কার্যকর হয়েছিল। অধ্যাদেশটি লিঙ্গ বৈষম্য অধ্যাদেশ (সেক্স ডিস্ক্রিমিনেশন অর্ডিন্যান্স - এসডিও), প্রতিবন্ধী বৈষম্য অধ্যাদেশ(ডিজেবিলিটি ডিস্ক্রিমিনেশন অর্ডিন্যান্স - ডিডিও) এবং বর্ণ বৈষম্য অধ্যাদেশ (রেস ডিস্ক্রিমিনেশন অর্ডিন্যান্স আরডিও) সংশোধন করে সাধারণ কর্মক্ষেত্রে যৌন, প্রতিবন্ধিতা এবং বর্ণগত হয়রানির হাত থেকে সুরক্ষা প্রদান করে, এমনকি যেখানে কোনও কর্মসংস্থান বা অনুরূপ কাজের সম্পর্ক নেই। এছাড়াও, লিঙ্গ বৈষম্য (সংশোধনী) অধ্যাদেশ(সেক্স ডিস্ক্রিমিনেশন- অ্যামেন্ডমেন্ট) ২০২১, কর্মসংস্থান এবং সাধারণ কর্মক্ষেত্রে সহ বেশ কয়েকটি ক্ষেত্রে স্তন্যদানকারী মহিলাদের হয়রানির হাত থেকে সুরক্ষার জন্য এসডিও (SDO)-টি সংশোধন করে। সাধারণ কর্মস্থলে স্তন্যদানের হয়রানি থেকে সুরক্ষা সম্পর্কিত সংশোধনীসমূহ ১৯শে জুন ২০২১-এ কার্যকর হবে।

আইন কী বলে:

এসডিও (SDO)-টির ধারা ২৩এ (23A)-এর অধীনে, যে কোনও কর্মক্ষেত্রের অংশগ্রহণকারী ব্যক্তির পক্ষে অন্য ব্যক্তিকে যৌন হয়রানি করা বা স্তন্যদানকারী মহিলাকে হয়রানি করা বেআইনী, যারা উভয়ে একই কর্মক্ষেত্রের কর্মস্থলে অংশগ্রহণকারী।

ডিডিও (DDO)-টির ধারা ২২এ (22A)- এর অধীনে, কোনও কর্মক্ষেত্রের অংশগ্রহণকারী এমন একজন ব্যক্তির পক্ষে কোনও প্রতিবন্ধি ব্যক্তিকে হয়রানি করা বেআইনী, যারা উভয়ে একই কর্মক্ষেত্রের কর্মস্থলে অংশগ্রহণকারী।

আরডিও(RDO)-টির ধারা ২৪এ (24A)- এর অধীনে, কর্মস্থলে অংশগ্রহণকারী কোনও ব্যক্তির পক্ষে অন্য একজন ব্যক্তির বর্ণের ভিত্তিতে সেই অন্য ব্যক্তিকে হয়রানি করা বেআইনী, যারা উভয়েই একই কর্মক্ষেত্রের কর্মস্থলে অংশগ্রহণকারী।

কর্মক্ষেত্র কী?

একটি "কর্মক্ষেত্র" কে এমন একটি স্থান হিসাবে সংজ্ঞায়িত করা হয়:

- যেখানে ব্যক্তিটি কর্মক্ষেত্রের অংশগ্রহণকারী হিসাবে কাজ করেন; বা
- ব্যক্তিটি একটি কর্মক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী হিসাবে উপস্থিত থাকেন।

সম্ভাব্য সাধারণ কর্মক্ষেত্রের উদাহরণ:

- একটি সংস্থার অফিস যেখানে ব্যক্তিগণ ইন্টার্নশিপ করেন;
- ব্যারিস্টারের চেম্বার যেখানে ব্যক্তিগণ শিক্ষানবিশ কাজ হিসাবে করেন;
- প্রদর্শনী বুথ বা একটি প্রদর্শনী ভেন্যু যেখানে কাজের সুবিধাগুলো ভাগ করে নেওয়ার সুযোগ আছে ;
- বিভিন্ন সংস্থার শ্রমিকদের সাথে একই কাজের জায়গা যেখানে কাজের সুবিধাগুলো ভাগ করে নেওয়ার সুযোগ আছে ;
- সুপারমার্কেটে কাজ করা পণ্য প্রচার সংস্থার কর্মীদের সাথে সুপারমার্কেটে প্রচারমূলক স্ট্যান্ড বা কাউন্টারগুলি;

- চালান-এর উপর পণ্য বিক্রি করা চালান শ্রমিকদের সাথে ডিপার্টমেন্ট স্টোরগুলিতে কাউন্টারগুলি; এবং
- দাতব্য বা বেসরকারী সংস্থার (এনজিও - NGO) সেবা কেন্দ্র যেখানে ব্যক্তির স্বৈচ্ছাসেবীর কাজ করেন।

কর্মক্ষেত্রের অংশগ্রহণকারী বলতে কি বোঝায়?

সংশোধিত এসডিও (SDO), ডিডিও (DDO) এবং আরডিও (RDO-র) অধীনে, কোনও কর্মক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী উভয় ব্যক্তির কর্মক্ষেত্রে অন্য কোনও কর্মস্থলের অংশগ্রহণকারীকে প্রতিবন্ধিতা বা বর্ণের কারণে যৌন হয়রানি করা, বা হয়রানি করা বেআইনী। অধ্যাদেশের অধীনে কর্মক্ষেত্রের অংশগ্রহণকারীর সংজ্ঞা হল:

- একজন নিয়োগকর্তা;
- একজন কর্মী;
- একজন চুক্তিবদ্ধ শ্রমিক;
- একজন চুক্তিবদ্ধ শ্রমিকের মালিক;
- একজন কমিশন এজেন্ট;
- একজন কমিশন এজেন্টের মালিক;
- একটি ফার্মের অংশীদার;
- একজন শিক্ষানবিশ; বা
- একজন স্বৈচ্ছাসেবী।

স্বৈচ্ছাসেবী - একজন ব্যক্তি যিনি নিয়োগকর্তা বা কর্মচারীর সক্ষমতা ব্যতীত স্বৈচ্ছাসেবীর কাজ করেন।

শিক্ষানবিশ - একজন ব্যক্তি যিনি ইন্টার্নশিপের জন্য অন্য ব্যক্তির দ্বারা নিযুক্ত হন তবে সেই ব্যক্তির কর্মচারী নন।

একটি "ইন্টার্নশিপ"-এর সংজ্ঞা হল, কাজের একটি সময় যা একটি পেশাদারী বা পড়াশোনার যোগ্যতা অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় এবং যার মধ্যে একটি ব্যারিস্টারের চেম্বারে শিক্ষানবিশি অন্তর্ভুক্ত; বা কাজের যে কোনও সময়কাল যা সাধারণত ইন্টার্নশিপ হিসাবে বর্ণনা করা হয়।

যৌন হয়রানি বলতে কি বোঝায়?

যৌন হয়রানির দুটি রূপ রয়েছে।

(1) একজন ব্যক্তির প্রতি অব্যঞ্জিত আচরণ করা

যখন কোনও ব্যক্তি -

- অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন অনুগ্রহ লাভের চেষ্টা করে বা অন্যের কাছে যৌন অনুগ্রহের জন্য অনাকাঙ্ক্ষিত অনুরোধ করে; বা
- অন্য কোনও ব্যক্তির সাথে যৌন প্রকৃতির অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণে জড়িত হয়, যা একটি যুক্তিসঙ্গত ব্যক্তি, সমস্ত পরিস্থিতি বিবেচনা করে, মনে করবে যে অন্য ব্যক্তিটি ক্ষতিগ্রস্ত হবে, অপমানিত হবে বা ভীত হবে।

(2) যৌন প্রতিকূল পরিবেশ তৈরি করা

একজন ব্যক্তি, একা বা অন্যদের সাথে, যৌন প্রকৃতির আচরণে জড়িত হয়, যা অন্য ব্যক্তির জন্য প্রতিকূল বা ভয় দেখানোর পরিবেশ তৈরি করে। এই ধরনের আচরণ, উদাহরণস্বরূপ, যৌন রসিকতা বা অশ্লীল ছবি প্রদর্শনের আকারে হতে পারে।

যৌন হয়রানির বিষয়টি বেআইনী, যৌন-হয়রানির শিকার নারী বা পুরুষ যেই হোক না কেন এবং যৌন হয়রানি করা ব্যক্তিটি হোক না কেন লিঙ্গেরই যেই।

উদাহরণস্বরূপ: একজন চালান শ্রমিকের যৌন হয়রানি

ডেইজি একটি বড় খুচরো দোকানে চালান করা ইলেকট্রনিক পণ্যগুলির প্রচারক হিসাবে কাজ করেন। তিনি খুচরো দোকানের বদলে প্রচারক সংস্থার কর্মচারী। হেনরি খুচরো দোকানটির কর্মচারী এবং ডেইজি যে বিভাগে কাজ করেন সেই একই বিভাগে কাজ করেন। বেশ কয়েক বার হেনরি ডেইজির প্রতি যৌন অনুগ্রহ লাভের চেষ্টা করেছিলেন, যা ডেইজিকে অপমানিত ও ভীত করেছিল। এটি কোনও সাধারণ কর্মক্ষেত্রে ডেইজির প্রতিহেনরি কর্তৃক বেআইনী যৌন হয়রানি হতে পারে।

সুন্যদান সম্পর্কিত হয়রানি বলতে কি বোঝায়?

সুন্যদানকারী মহিলার প্রতি হয়রানির দুটি রূপ রয়েছে। যেখানে কোনও ব্যক্তি কোনও মহিলাকে সুন্যদান করার কারণে হয়রানি করে সেখানে এটি প্রযোজ্য:

(1) একজন সুন্যদানকারী মহিলার প্রতি অব্যঞ্জিত আচরণ

যখন কোনও ব্যক্তি অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণে জড়িত হয়, যা একটি যুক্তিবাদী ব্যক্তি, সমস্ত পরিস্থিতি বিবেচনা করে, অনুমান করবে যে মহিলাটি সেই আচরণে অসন্তুষ্ট, অপমানিত বা ভীত হবে।

(2) প্রতিকূল বা ভয় দেখানোর পরিবেশ তৈরি করা

একজন ব্যক্তি, একা বা অন্যদের সাথে, এমন আচরণে জড়িত হয় যা মহিলাটির জন্য প্রতিকূল বা ভীতিজনক পরিবেশ তৈরি করে।

আচরণের অন্তর্ভুক্ত হল কোনও একটিবক্তব্যে একজন মহিলাকে রাখা বা তার উপস্থিতিতে বক্তব্যটি রাখা, বক্তব্যটি মৌখিক বা লিখিত যে ভাবেই হোক না কেন।

উদাহরণ: ভাগ করে নেওয়া কর্মস্থলে স্তন্যদানকারী মহিলার প্রতিহয়রানি

ইয়ান-উইং একটি সংস্থার একজন কর্মচারী, যা একটি ভাগ করে নেওয়া কর্মস্থলে অফিসের জায়গা ভাড়া নেয়। ইয়ান-উইং তার নিয়োগকর্তার সাথে সম্মত হয়েছিল যে তিনি তার শিশুর জন্য কাজের মধ্যে দুধ বের করতে পারবেন। নিয়োগকর্তা সম্মত হন যে ইয়ান-উইং তার বুকের দুধ কর্মীদের রান্নাঘরের ফ্রিজে রাখতে পারেন, যতক্ষণ পর্যন্ত এটি বুকের দুধ হিসাবে চিহ্নিত থাকে। তাক-হিং একটি ঠিকাদার শ্রমিক যে ভাগ করে নেওয়া কর্মস্থলটিতে অন্য সংস্থার জন্য ঠিকাদারির কাজ করেন। রান্নাঘরটি বিন্ডিংয়ের সেই তলায় জায়গা ভাড়া নেওয়া সমস্ত সংস্থার জন্য একটি ভাগ করা জায়গা। তাক-হিং, কর্মক্ষেত্রের অংশগ্রহণকারী হিসাবে রান্নাঘরের ফ্রিজে বুকের দুধ দেখেন এবং ইয়ান-উইং এবং সেখানে কর্মরত অন্যান্য ব্যক্তির সামনে তিনবার রসিকতা করে বলে যে ইয়ান-উইংয়ের বুকের দুধ "নিশ্চয় গরুর দুধের চেয়ে অনেক বেশি সুস্বাদু"। এই জাতীয় আচরণ অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণ হতে পারে যা ইয়ান-উইংকে অসন্তুষ্ট, লাঞ্চিত বা ভীত করতে পারে এবং তাই এটি একটি সাধারণ কর্মক্ষেত্রে বেআইনী স্তন্যদান হয়রানি।

প্রতিবন্ধিতা বা বর্ণগত হয়রানি কী?

প্রতিবন্ধিতা হয়রানি হ'ল কোনও ব্যক্তির প্রতিবন্ধিতা র ভিত্তিতে অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণ, যেখানে একটি যুক্তিসঙ্গত ব্যক্তি মনে করবেন যে ব্যক্তিটিকে সেই আচরণটির দ্বারা অসন্তুষ্ট, লাঞ্চিত বা ভীত করা হবে। উদাহরণস্বরূপ, এতে কোনও ব্যক্তির প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে অবমাননাকর মন্তব্য বা আপত্তিকর কৌতুক অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।

বর্ণগত হয়রানি দুটি পরিস্থিতিতে বেআইনী:

(1) একজন ব্যক্তির প্রতি অবাঞ্ছিত আচরণ করা

যেখানে একটি ব্যক্তি, অন্য ব্যক্তির বর্ণের ভিত্তিতে, অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণে জড়িত হন যা একটি যুক্তিসঙ্গত ব্যক্তি মনে করবেন যে অন্য ব্যক্তিটিকে সেই আচরণটির দ্বারা অসন্তুষ্ট, লাঞ্চিত বা ভীত করা হবে।

(2) বর্ণ প্রতিকূল পরিবেশ তৈরি করা

যেখানে একটি ব্যক্তির বর্ণের ভিত্তিতে, কোনও ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ এমন আচরণে জড়িত হন যা অন্য ব্যক্তির জন্য প্রতিকূল বা ভয় দেখানোর পরিবেশ তৈরি করে।

উদাহরণ: একটি স্বেচ্ছাসেবীর প্রতিবন্ধিতা হয়রানি

একটি দাতব্য সংস্থা সুবিধাবঞ্চিত পরিবারগুলিকে অনুদানের খাদ্য সরবরাহ করে। সংগঠনটি নিয়মিত অফিসে খাবার সরবরাহ বাছাইয়ের জন্য স্বেচ্ছাসেবীদের নিযুক্ত করে। একজন প্যারাপ্লেজিক এবং হুইলচেয়ার ব্যবহারকারী মিঃ সুএন, এক বছর ধরে এই সংস্থায় স্বেচ্ছাসেবক ছিলেন। মিঃ সুএন এবং দাতব্য সংস্থার মধ্যে কোনও কর্মসংস্থান সম্পর্ক নেই। যখন মিঃ সুএন অফিসটিতে কর্মরত ছিলেন, দাতব্য সংস্থার কর্মচারী মিঃ ওয়াং বেশ কয়েকবার মিঃ সুএন এবং তার প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে অবমাননাকর মন্তব্য করেছিলেন। ব্যঙ্গাত্মক সুরে এই কথা ছাড়াও বলেছিলেন যে "আমরা কোনও প্রতিবন্ধি ব্যক্তিকে কেন নিয়োগ করছি, সে অকর্মণ্য", মিঃ ওয়াং মিস্টার সুএনকে আরও বলেছিলেন: "মিঃ সুএন, আপনি যখন প্রতিবন্ধি এবং হুইলচেয়ারে বসেন তখন কি করে আপনার কোনও বন্ধু

থাকতে পারে?" মিঃ ওয়াং এর এই ধরনের আচরণ কোনও সাধারণ কর্মক্ষেত্রে মিঃ সুএন এর প্রতি বেআইনী প্রতিবন্ধিতা হয়রানি হতে পারে।

উদাহরণস্বরূপ: একজন চালান শ্রমিকের বর্ণগত হয়রানি

মিসেস ডিয়েগো, একজন ফিলিপিনো মহিলা, একটি বড় খুচরো দোকানে স্বাস্থ্য পণ্যগুলির প্রচারক হিসাবে কাজ করেছিলেন। তিনি খুচরো দোকানে কর্মচারীর বদলে প্রচারক হিসাবে স্বাস্থ্য পণ্য সংস্থা দ্বারা নিযুক্ত ছিলেন। মিসেস চেউং, একজন চীনা মহিলা, তিনি খুচরো দোকানটির কর্মচারী। তিনি মিসেস ডিয়েগোর মতো একই স্বাস্থ্য পণ্য বিভাগে ক্যাশিয়ার হিসাবে কাজ করেন। মিসেস চেউং প্রায়শই ফিলিপিনো মহিলাদের সম্পর্কে বিদ্রূপাত্মক রসিকতা ও মন্তব্য করেন এবং তারা কেবল গৃহকর্মী হওয়ার পক্ষে উপযুক্ত, তারা সবাই চুরি করে এবং অন্য মহিলার স্বামীর সাথে বিবাহ-বহির্ভূত সম্পর্কযুক্ত হওয়ার সম্ভাবনা রয়েছে বলে উল্লেখ করেন। এই মন্তব্যগুলি মিসেস চেউং মিসেস ডিয়েগোর সামনে করেছিলেন, এবং মিসেস চেউং জানেন যে মিসেস ডিয়েগো একজন ফিলিপিনো। মিসেস চেউং-এর মন্তব্যে মিসেস ডিয়েগো অপমানিত বোধ করেছিলেন। এটি একটি সাধারণ কর্মক্ষেত্রে প্রতিকূল এবং ভয় দেখানোর পরিবেশ তৈরি করে যামিসেস চেউং কর্তৃক মিসেস ডিয়েগোকে বেআইনী বর্ণগত হয়রানি করা হতে পারে।

ইন্টার্ন এবং স্বেচ্ছাসেবকদের নিয়োগ করা ব্যক্তিদের দায়বদ্ধতা

এসডিও (SDO), ডিডিও (DDO) এবং আরডিও (RDO)-টির অধীনে, অন্যের কৃতকর্মের জন্য দায়বদ্ধতার (ভিক্যারিয়াস লায়বিলিটি)ধারণাটি প্রযোজ্য। এর অর্থ কোনও নিয়োগকর্তা বা কোনও এজেন্টের মালিক কোনও কর্মচারীর বা এজেন্ট কৃত এসডিও (SDO), ডিডিও (DDO) এবং আরডিও(RDO)-টির অধীনে যৌন, স্তন্যদান, প্রতিবন্ধিতা বা বর্ণগত হয়রানির জন্য দায়বদ্ধ থাকবেন, নিয়োগকর্তা বা মালিক এই আইন সম্পর্কে জ্ঞাত থাকুন বা না থাকুন বা এই ক্রিয়াটিতে সম্মত থাকুন কিংবা না থাকুন। একজন নিয়োগকর্তার একমাত্র প্রতিরক্ষা হল যেখানে তারা প্রমাণ করতে পারেন যে তারা কর্মক্ষেত্রে কাজটি রোধ করার জন্য "যুক্তিসঙ্গতভাবে ব্যবহারিক পদক্ষেপ" নিয়েছিলেন। এইরকম পরিস্থিতিতে কোনও মালিকের - পক্ষে কোনও আইনী প্রতিরক্ষা নেই।

ইন্টার্ন বা স্বেচ্ছাসেবক নিযুক্তকারী ব্যক্তির সাথে সম্পর্কিত দায়বদ্ধতার অনুরূপ ধারণা কার্যকর করা হয়েছে। সংশোধিত এসডিও (SDO), ডিডিও (DDO) এবং আরডিও (RDO) আরও বলে যে ইন্টার্নশিপ চলাকালীন কোনও ইন্টার্ন দ্বারা করা একটি কাজকে ইন্টার্ন দ্বারা এবং যে ব্যক্তি ইন্টার্নশিপের জন্য ইন্টার্ন নিযুক্ত করেছিলেন তার দ্বারা করা একটি কাজ হিসাবে বিবেচনা করা হবে, তা সেই কাজটি সেই ব্যক্তির জ্ঞানে বা অনুমোদনের মাধ্যমে করা হোক বা না হোক।

একইভাবে, স্বেচ্ছাসেবীর কাজ সম্পাদন করার সময় কোনও স্বেচ্ছাসেবীর দ্বারা সম্পাদিত একটি কাজ স্বেচ্ছাসেবীর দ্বারা এবং কাজ সম্পাদনের জন্য স্বেচ্ছাসেবীকে নিযুক্তকারী ব্যক্তির দ্বারা সম্পাদিত একটি কাজ হিসাবে বিবেচিত হয়, এই কাজটি সেই ব্যক্তির জ্ঞানে বা অনুমোদনের মাধ্যমে করা হোক বা না হোক।

ইন্টার্ন বা স্বেচ্ছাসেবী নিযুক্তকারী ব্যক্তির পক্ষে কেবল একটি প্রতিরক্ষা রয়েছে যেখানে তিনি প্রমাণ করেন যে তিনি ইন্টার্নশিপ চলাকালীন বা স্বেচ্ছাসেবী কাজ সম্পাদন করার সময় ইন্টার্ন বা স্বেচ্ছাসেবককে এই কাজটি বা সেই বর্ণনার কাজ করা থেকে বিরত রাখতে যথাযথভাবে ব্যবহারিক পদক্ষেপ নিয়েছেন। শেষ পর্যন্ত আদালত মামলার পরিস্থিতি বিবেচনা করবে এবং সিদ্ধান্ত নেবে যে ইন্টার্ন বা স্বেচ্ছাসেবী নিযুক্তকারী ব্যক্তি কর্তৃক গৃহীত ব্যবস্থাগুলি যথেষ্ট কিনা।

কর্মক্ষেত্রে সাধারণ হয়রানি প্রতিরোধের জন্য ভাল অনুশীলন

প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা:

- যেখানে ব্যক্তিদের সাথে কর্মসংস্থানমূলক কোনও সম্পর্ক নেই, সেখানে সাধারণ কর্মস্থলের পরিস্থিতি অন্তর্ভুক্ত করার জন্য কোম্পানী / সংস্থার হয়রানি রোধকারক নীতিগুলি বিকাশ বা সংশোধন করুন;
- কাজ শুরু করার আগে কর্মচারী, ঠিকাদারের শ্রমিক, চালান শ্রমিক, শিক্ষানবিশ বা স্বেচ্ছাসেবকদের মতো প্রাসঙ্গিক ব্যক্তিদের নতুন আইন ও সংস্থার নীতিমালা সম্পর্কে জানান;
- সাধারণ কর্মক্ষেত্রে কর্মরত ব্যক্তিদের দ্বারা হয়রানি সম্পর্কিত অভিযোগগুলি পরিচালনা করতে চ্যানেল স্থাপন করুন, এবং অভিযোগ চ্যানেল সম্পর্কে তাদের অবহিত করুন; এবং
- আইনের পরিবর্তনগুলি এবং আপডেট করা অভ্যন্তরীণ হয়রানি বিরোধী নীতিগুলি সম্পর্কে সাধারণ কর্মস্থলে কর্মরত সকল ব্যক্তিকে নিয়মিত অনুস্মারক এবং প্রশিক্ষণ সরবরাহ করুন।

প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা

- অভিযোগ বা হয়রানির ঘটনাগুলি যথাযথভাবে এবং সঙ্গে সঙ্গে পরিচালনা করুন যেমন তদন্ত পরিচালনা করা;
- হয়রানির আরও ঘটনা যাতে আর না ঘটে সেই কারণে অভিযোগকারীর সম্মতি নিয়ে কাজের ব্যবস্থাতে অস্থায়ী সমন্বয় করুন;
- যথাযথ শৃঙ্খলাবদ্ধ পদক্ষেপ গ্রহণ করুন, যেমন হয়রানকারীকে সতর্কতা জারি করা বা গুরুতর হলে, সম্ভাব্য বরখাস্ত করা, যেখানে অভিযোগটির সত্যতা স্থাপন এবং প্রমাণিত হয়েছে;
- ভবিষ্যতে অনুরূপ হয়রানির ঘটনা যাতে না ঘটে সেজন্য প্রয়োজন মতো কাজের ব্যবস্থা উন্নত করুন; এবং
- হয়রানির বিষয়ে কোম্পানী / সংস্থার নীতি, অভিযোগ-পরিচালনার পদ্ধতি এবং প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা নিয়মিত পর্যালোচনা করুন।

ভাল অনুশীলনের উদাহরণ

একটি সামাজিক সেবা সংস্থা বয়স্কদের সেবা প্রদানের জন্য, যেমন বাড়িতে দেখতে যাওয়া এবং বয়স্কদের জন্য ঘরোয়া পরিষ্কারের কাজ সম্পাদন করার জন্য সময়ে সময়ে স্বেচ্ছাসেবকদের নিয়োগ করে। সংস্থাটি একটি যৌন হয়রানি-বিরোধী নীতিমালা তৈরি করেছে, যা সমস্ত পুরো এবং পার্ট টাইম কর্মী, সহযোগী এবং স্বেচ্ছাসেবীদের জন্য প্রযোজ্য। স্বেচ্ছাসেবকদের তাদের স্বেচ্ছাসেবকের কাজ শুরু করার আগে সংস্থাটির কর্মীদের দ্বারা পরিচালিত একটি ব্রিফিংয়ে (অবহিত করার সমাবেশ) উপস্থিত হতে হয়। এছাড়াও, প্রতিটি স্বেচ্ছাসেবককে সংস্থাটি, স্বেচ্ছাসেবকদের ভূমিকা এবং দায়িত্বগুলির পাশাপাশি যৌন হয়রানি-বিরোধী নীতি এবং অভিযোগ চ্যানেলের একটি ভলান্টিয়ার হ্যান্ডবুক সরবরাহ করা হয়। স্বেচ্ছাসেবকদের হ্যান্ডবুকটি পড়তে হবে এবং একটি চুক্তি স্বাক্ষর করতে হবে যাতে বোঝা যায় যে তারা এর নিয়ম ও বিধি মেনে চলতে সম্মত।

একজন ক্ষুব্ধ বা হয়রানির শিকার ব্যক্তির কি করা উচিত?

আমি একটি বিশ্ববিদ্যালয়ে দ্বিতীয় বছরের মহিলা আইন শিক্ষার্থী এবং আমার অভিজ্ঞতা সমৃদ্ধ করার জন্য আমি একটি আইন ফার্মে ১০-সপ্তাহের বিনা বেতনের গ্রীষ্মের ইন্টার্নশিপ পেয়েছি। আমার কোনও মজুরি পাওয়ার অধিকার নেই এবং আমার ইন্টার্নশিপ পরিচালনা করে এমন কোনও কর্মসংস্থান চুক্তি নেই। ইন্টার্নশিপের দ্বিতীয় সপ্তাহে ফার্মের একজন আইনজীবী ভাঁড়ার ঘরে আমার কাছে এসেছিলেন। তিনি আমার কোমর স্পর্শ করেছিলেন এবং মন্তব্য করেছিলেন যে আমি খুব

আকর্ষণীয় এবং আমার **দেহসৌষ্ঠব** বেশ ভাল। তিনি বলেছিলেন যে আমরা একদিন **রাত্রিবেলায় ডেট করতে যেতে পারি**, যখন তিনি আমাকে ব্যক্তিগতভাবে প্রশিক্ষণ দিতে এবং ক্লায়েন্টদের কীভাবে **খুশি করা যায়** সে সম্পর্কে **আমার সাথে** কিছু টিপস ভাগ করে নিতে পারেন। **এটা কি যৌন হয়রানি? আমার কী করা উচিত?**

উকিলের উপরোক্ত **কাজটি** যৌন হয়রানি **হতে পারে**।

- ✓ এসডিও (SDO)-টির সংশোধনীর অর্থ হ'ল সাধারণ কর্মস্থলে ইন্টার্নদের যৌন হয়রানি বেআইনী, এমনকি যেখানে ইন্টার্ন নিযুক্তকারী সংস্থা এবং ইন্টার্নের মধ্যে কোন কর্মসংস্থান সম্পর্ক নেই।
- ✓ যৌন হয়রানি বিভিন্ন রূপে আসে যেমন অনাকাঙ্ক্ষিত শারীরিক সংস্পর্শ, কোনও ব্যক্তির বা তার দেহের অংশগুলির দিকে একদৃষ্টিতে বা লালসার দৃষ্টিতে তাকানো, তার শরীর সম্পর্কে মন্তব্য করা বা যৌন অনুগ্রহ লাভের চেষ্টা করা। একটি যুক্তিসঙ্গত তৃতীয় পক্ষ, সমস্ত পরিস্থিতি বিবেচনা করে, মনে করবেন যে এতেব্যক্তিটি অসন্তুষ্ট, অপমানিত বা ভীত হবে।
- ✓ যৌন হয়রানির মুখোমুখি হওয়ার সময়, আপনাকে হয়রানকারী (দের) কে "না" বলা উচিত।
- ✓ হয়রানকারীর নাম, তারিখ, সময়, স্থান এবং ঘটনার বিবরণ এবং সাক্ষী যদি থাকে তবে তা অন্তর্ভুক্ত করে কী ঘটেছিল সে সম্পর্কে বিস্তারিত লিখুন।
- ✓ আপনার ইন্টার্নশিপ তদারকি করা অফিসার, বিশ্ববিদ্যালয়ে আপনার টিউটর বা আপনার বিশ্বাসভাজন ব্যক্তিদের সাথে আলোচনা করুন।
- ✓ ল ফার্মে একটি অভিযোগ দায়ের করুন। ফার্মটিকে ন্যায্য ও নিরপেক্ষ পদ্ধতিতে অভিযোগটি পরিচালনা করার জন্য অনুরোধ করুন।
- ✓ ইওসি (EOC)-র কাছে অভিযোগ দায়ের করুন, বা মামলা দায়ের করুন এবং জেলা আদালতে একটি অভিযোগ /দাবী দায়ের করুন।

কীভাবে একজন স্ক্রল এবং হয়রানির শিকার ব্যক্তি ইওসি র কাছে-)EOC(অভিযোগ দায়ের করতে পারেন?

যিনি মনে করেন যে চারটি বৈষম্য বিরোধী অধ্যাদেশের বর্ণনা অনুযায়ী তার বিরুদ্ধে বৈষম্য করা হয়েছে, হয়রানি করা হয়েছে বা কুৎসা রটানো হয়েছে তিনি **ইওসি (EOC)-র কাছে** লিখিতভাবে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন এবং নীচের একটি চ্যানেলের মাধ্যমে অভিযোগটি ইওসি (EOC)-র কাছে জমা দিতে পারেন:

 মেলে চিঠি

 ইওসি (EOC) [ওয়েবসাইটে অনলাইন ফর্ম](#) দ্বারা।

 ইওসি (EOC) অফিসে ব্যক্তিগতভাবে

 ফ্যাক্স

 টেলিফোন (শুধুমাত্র অনুসন্ধানের জন্য)

 এসএমএস (SMS) সেবা (মুক/বধিরদের অনুসন্ধানের জন্য)

বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশ সম্পর্কিত তদন্ত: [অন-লাইন তদন্ত ফর্ম](#)

বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশ সম্পর্কিত অভিযোগ: [অন-লাইন অভিযোগ ফর্ম](#)

ইওসি (EOC) এর সেবাসমূহ সম্পর্কিত তদন্ত এবং অভিযোগ: [অন-লাইন ফর্ম](#)

একটি অভিযোগ ইওসি (EOC) কীভাবে পরিচালনা করে?

কোনও তদন্ত বা অভিযোগ পাওয়ার পরে, এটি একটি অভিযোগের শর্ত বা সীমারেখা পূরণ করেছে কিনা ইওসি (EOC) তা যাচাই করবে, যেমন এটি লিখিতভাবে রয়েছে কিনা, ক্ষুদ্র ব্যক্তি বা সেই ব্যক্তির দ্বারা অনুমোদিত কোনও প্রতিনিধি কর্তৃক দায়ের করা হয়েছে কিনা এবং এর মধ্যে বৈষম্য বিরোধী অধ্যাদেশের অধীনে বেআইনী কাজ করার অভিযোগ রয়েছে কিনা।

একবার উপরের শর্তগুলি পূরণ হয়ে গেলে তদন্ত বা অভিযোগটিকে আনুষ্ঠানিকভাবে অভিযোগ হিসাবে শ্রেণীবদ্ধ করা হবে এবং সঙ্গে সঙ্গে কোনও কেস অফিসারকে তা অনুসরণ করার জন্য নিযুক্ত করা হবে। ইওসি (EOC) অভিযোগগুলি পরিচালনার ক্ষেত্রে ন্যায্যতা ও নিরপেক্ষতার নীতিগুলি মেনে চলাকালীন "আক্রান্ত ব্যক্তি- কেন্দ্রিক" দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। কোনও অভিযোগ তদন্ত করার সময়, ইওসি (EOC) মামলার সাথে সম্পর্কিত সমস্ত তথ্য যাচাই করবে এবং জড়িত সমস্ত পক্ষকে প্রতিক্রিয়া দেওয়ার পর্যাপ্ত সুযোগ দেবে। যেখানে উপযুক্ত মনে করা হবে, ইওসি (EOC) বিবাদে লিপ্ত পক্ষগুলিকে সমঝোতার মাধ্যমে নিষ্পত্তি করতে উৎসাহিত করবে, যা সম্পূর্ণ ঐচ্ছিক।

যদি সমঝোতা ব্যর্থ হয়, তবে অভিযোগকারী বিবাদীদের বিরুদ্ধে দেওয়ানি ব্যবস্থা নেওয়ার আইনী সহায়তার জন্য ইওসি (EOC)-তে আবেদন করতে পারেন। সহায়তার জন্য সমস্ত আবেদনগুলি প্রতিষ্ঠিত নীতিমালা অনুসারে ইওসি (EOC)-র লিগ্যাল এণ্ড কমপ্লেন্টস কমিটি বিবেচনা করে।

কীভাবে ইওসি (EOC) এর সাথে যোগাযোগ করবেন?

ফোনঃ (852) 2511 8211 (শুধুমাত্র সাধারণ অনুসন্ধানের জন্য)

ফ্যাক্সঃ (852) 2511 8142

ঠিকানাঃ 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong.

ইমেইলঃ eoc@eoc.org.hk (শুধুমাত্র সাধারণ অনুসন্ধানের জন্য)

এসএমএস (SMS) সেবা : 6972566616538 (মুক/বধিরদের অনুসন্ধানের জন্য)

(বৈষম্য-বিরোধী অধ্যাদেশের অধীনে বৈষম্য সম্পর্কিত অনুসন্ধান এবং অভিযোগের জন্য, অনুগ্রহ করে উপরের অনলাইন ফর্মগুলি ব্যবহার করুন)

সমান সুযোগ (ইকুয়াল অপারচুনিটিস কমিশন)

এপ্রিল ২০২১

দ্রষ্টব্যঃ এই পুস্তিকাটি শুধুমাত্র রেফারেন্সের জন্য এবং এটিকে আইনী পরামর্শের বিকল্প হিসাবে বিবেচনা করা উচিত নয়।