শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে মহামান্য হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত নীতিমালা

Sida

বাংলাদেশ
বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরী কমিশন

BJMAS
BNWLA

partners
for prevention

UN WOMEN

শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে মহামান্য হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত নীতিমালা

Sida

বাংলাদেশ
বিশ্ববিদ্যালয় মঞ্জুরী কমিশন

BJMAS
BNWLA

partners
for prevention

UN WOMEN

ভূমিকা

সহিংসতার শিকার নারী ও শিশুদের জন্য প্রতিরোধমূলক বিশেষ ব্যবস্থার প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি হওয়ায় এবং যৌন হয়রানি প্রতিরোধ সংক্রান্ত কোন সুনির্দিষ্ট আইন না থাকায় বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতি বাদী হয়ে হাইকোর্টে ০৭ আগস্ট ২০০৮ একটি জনস্বার্থমূলক মামলা দায়ের করেন। ১৪ মে ২০০৯ মহামান্য হাইকোর্ট এ মামলায় শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধসহ নারীর সার্বিক ক্ষমতায়ন নিশ্চিতকরণ এবং নারী-পুরুষ সমতা প্রতিষ্ঠায় একটি যুগান্তকারী রায় প্রদান করেন। কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে রায়ে প্রদত্ত নীতিমালার ব্যাপক প্রচার, প্রসার এবং এর যথাযথ বাস্তবায়নের জন্য এই প্রকাশনা।

শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে মহামান্য হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত নীতিমালা

রিট পিটিশন নং ৫৯১৬/২০০৮

রায় কোন কোন স্থানে কীভাবে ব্যবহার করা যাবে?

বাংলাদেশে কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোতে যৌন হয়রানি প্রতিকারের সুস্পষ্ট কোন আইন নেই যা রক্ষাকবচ হিসেবে আমাদের সংবিধানে উল্লেখিত জেন্ডার সমতাকে নিশ্চিত করতে পারে। ফলে প্রতিনিয়ত ঘটছে নারীর প্রতি যৌন নিপীড়নমূলক ঘটনা। এর প্রেক্ষিতে নারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য কিছু দিক নির্দেশনা প্রদান করা হয় যা কর্মক্ষেত্র ও শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য হবে এবং যতদিন পর্যন্ত যথাযথ এবং পর্যাপ্ত আইন প্রণয়ন না হয় ততদিন পর্যন্ত এ নির্দেশনা অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

প্রসার

এই নীতিমালা বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে সকল সরকারি এবং বেসরকারি কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের জন্য কার্যকর হবে।

লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য

ক) যৌন হয়রানি সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা;

খ) যৌন হয়রানির নেতিবাচক প্রভাব সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করা;

গ) 'যৌন হয়রানি শাস্তিযোগ্য অপরাধ'- এ বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করা।

নিয়োগদাতা ও কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব কী কী?

রাষ্ট্রীয় সংবিধান এবং আইন মেনে চলা সকল নাগরিক ও সরকারি কর্মচারীদের কর্তব্য। যেহেতু প্রজাতন্ত্রের সংবিধানের একাধিক অনুচ্ছেদে জেন্ডার সমতা নিশ্চিতকরণের বিষয়ে বলা হয়েছে এবং যেহেতু সকল ধরনের জেন্ডার বৈষম্য দূরীকরণে রাষ্ট্র দৃঢ় প্রতিজ্ঞ এবং যেহেতু সংবিধানে রাষ্ট্র এবং গণজীবনের সর্বস্তরে নারী-পুরুষের সমান অধিকার এবং সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান ও আইনের সমান আশ্রয় লাভের অধিকারী বলে বলা হয়েছে; সেহেতু যৌন হয়রানি এবং নিপীড়নমূলক অপরাধের ঘটনাকে প্রতিরোধ এবং নিবৃত্ত করার জন্য একটি কার্যকরী পন্থা গ্রহণ করা এবং প্রচলিত আইন ও সম্ভাব্য প্রাতিষ্ঠানিক পদক্ষেপের মাধ্যমে যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে প্রতিকারের উদ্দেশ্যে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করার দায়িত্ব সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তা এবং সংশ্লিষ্ট দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তিগণের উপর বর্তায়।

যৌন হয়রানির সংজ্ঞা

১) যৌন হয়রানি বলতে বোঝায়-

ক) অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ। যেমন: শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের পরোক্ষ প্রচেষ্টা;

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 ভঙ্গি;

ছ) অশালীন ভঙ্গি, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে কৌতুক বলা বা উপহাস করা;

জ) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরি, শ্রেণীকক্ষ, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কোন কিছু লেখা;

ঝ) ব্লাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;

ঞ) যৌন হয়রানির কারণে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য করা;

ট) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;

ঠ) ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনের চেষ্টা করা।

উপরে উল্লেখিত ১ক-ঠ আচরণসমূহ নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার জন্য হুমকি স্বরূপ এবং অপমানজনক। কোন নারী যদি এ ধরনের আচরণের শিকার হন এবং যদি তিনি মনে করেন যে, এই বিষয়ে প্রতিবাদ করলে তার কর্মক্ষেত্রে বা শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে বা যেখানে তিনি আছেন সেখানকার পরিবেশ তার বিকাশের জন্য বাধা বা প্রতিকূল হতে পারে তাহলে উক্ত আচরণসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক বলে বিবেচিত হবে।

কীভাবে আমরা যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে জনসচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি করতে পারি?

যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে আমরা নানানভাবে জনসচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি করতে পারি যেন এই অপরাধটি ব্যাপক ও ভয়াবহ আকারে নারী ও শিশুর জীবনকে বিপর্যস্ত না করে। এ বিষয়ে আমাদের সমাজের সবাইকে একযোগে কাজ করতে হবে। তবে আমরা যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে জনসচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি করতে নিচের পদক্ষেপগুলো নিতে পারি। যেমন–

১. সরকারি-বেসরকারি সকল কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে জেন্ডার বৈষম্য, যৌন হয়রানি এবং নির্যাতন প্রতিরোধ এবং নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টিতে নিয়োগদাতা/সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সচেতনমূলক প্রকাশনার উপর সর্বাধিক গুরুত্ব দেবেন। এ বিষয়ে সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে প্রতি শিক্ষাবর্ষের প্রারম্ভে শ্রেণীর কাজ শুরুর পূর্বে শিক্ষার্থীগণকে এবং সকল কর্মক্ষেত্রে মাসিক এবং ষান্মাসিক ওরিয়েন্টেশনের ব্যবস্থা রাখতে হবে;

২. প্রযোজ্যক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির জন্য অবশ্যই উপযুক্ত কাউন্সেলিং এর ব্যবস্থা থাকতে হবে;

৩. সংবিধানে উল্লেখিত অনুচ্ছেদ এবং সংবিধিবদ্ধ আইনে নারী শিক্ষার্থী এবং কর্মে নিয়োজিত নারীগণের যে অধিকারের বিষয়ে উল্লেখ করা আছে তা সহজ ভাষায় বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রকাশ করে সচেতনতা গড়ে তুলতে হবে;

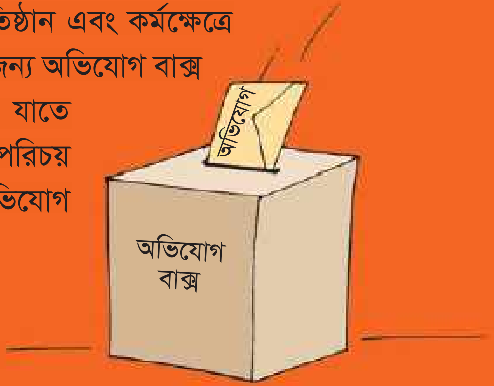
কাউন্সেলিং

৪. আইন প্রয়োগকারী সংস্থার ব্যক্তিগণের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের নিয়োগকর্তাগণ নিজ নিজ প্রতিষ্ঠানে প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ এবং কার্যকরী মতবিনিময় করবেন;

৫. সংবিধানে বর্ণিত জেন্ডার সমতা এবং যৌন অপরাধসমূহ সম্পর্কিত দিকনির্দেশনাটি পুস্তিকা আকারে প্রকাশ করতে হবে;

৬. সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সংবিধানে উল্লেখিত মৌলিক অধিকার সম্পর্কিত নিশ্চয়তাসমূহ প্রচার করতে হবে। এ নীতিমালায় উল্লেখিত ৪ ধারা অনুযায়ী যৌন হয়রানি এবং যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে যথাযথ শৃঙ্খলাবিধি প্রণয়ন এবং কার্যকর করতে হবে;

৭. প্রত্যেকটি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে অভিযোগ গ্রহণের জন্য অভিযোগ বাক্স স্থাপন করতে হবে, যাতে কেউ নিজের পরিচয় গোপন রেখে অভিযোগ করতে পারেন।



মতবিনিময় সভা

যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে প্রতিরোধমূলক কী কী ব্যবস্থা আছে?

সকল নিয়োগকর্তা এবং কর্মক্ষেত্রে দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ এবং শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের কর্তৃপক্ষ যৌন হয়রানি 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 হয়রানি এবং যৌন নির্যাতনের উপর যে নিষেধাজ্ঞা ঘোষণা করা হয়েছে তা কার্যকরভাবে প্রচার এবং প্রকাশ করা;

খ) যৌন হয়রানি সংক্রান্ত যে সকল আইন রয়েছে এবং আইনে যৌন হয়রানি ও নির্যাতনের জন্য যে সকল শাস্তির উল্লেখ রয়েছে তা ব্যাপকভাবে প্রচার করতে হবে;

গ) কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষাক্ষেত্রের পরিবেশ নারীর প্রতি যেন বৈরী না হয় তা নিশ্চিত করতে হবে। কর্মজীবী নারী ও নারী শিক্ষার্থীদের মাঝে এ বিশ্বাস ও আস্থা গড়ে তুলতে হবে যে, তাদের অবস্থা পুরুষ সহকর্মী ও সহপাঠীদের তুলনায় পিছিয়ে পড়া বা অসুবিধাজনক নয়।

যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে কীভাবে অভিযোগ করতে হবে?

যে সকল যৌন হয়রানিমূলক কাজ ও আচরণ প্রচলিত আইনের অন্তর্ভুক্ত নয় এমন অশোভন আচরণসমূহ সম্পর্কে যদি অপরাধের শিকার নারী অভিযোগ করতে চায় তা গ্রহণ করার সঠিক ও পর্যাপ্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে। অভিযোগ দায়ের ও পরিচালনার ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত পদ্ধতি অন্তর্ভুক্ত করতে 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 ব্যক্তি নিজে অথবা বন্ধু কিংবা আত্মীয় বা চিঠি অথবা আইনজীবীর মাধ্যমে লিখিতভাবে অভিযোগ দায়ের করতে পারেন;

ঘ) অভিযোগকারী ব্যক্তি স্বতন্ত্রভাবে অভিযোগ কমিটির নারী সদস্যের কাছে অভিযোগ জানাতে পারেন;

ঙ) নীতিমালায় বর্ণিত ৯ ধারা অনুযায়ী গঠিত অভিযোগ কমিটির নিকট দায়ের করতে হবে।

অভিযোগ কমিটি গঠন

ক) অভিযোগ গ্রহণের জন্য, তদন্ত পরিচালনার জন্য এবং সুপারিশ করার জন্য সরকারি-বেসরকারি সকল কর্মক্ষেত্রে এবং সকল শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ একটি কমিটি গঠন করবেন;

খ) কমপক্ষে ৫ সদস্য বিশিষ্ট একটি কমিটি গঠন করা হবে যার বেশির ভাগ সদস্য হবে নারী। সম্ভব হলে কমিটির প্রধান হবেন নারী;

গ) কমিটির দুইজন সদস্য সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের বাইরে অন্য প্রতিষ্ঠান থেকে নিতে হবে, যে প্রতিষ্ঠান জেন্ডার বিষয়ে এবং যৌন নির্যাতনের বিরুদ্ধে কাজ করে;

ঘ) অভিযোগ কমিটি সরকারের কাছে এ নীতিমালা বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বার্ষিক অভিযোগ প্রতিবেদন পেশ করবেন।

৫ সদস্য বিশিষ্ট কমিটি

অভিযোগ কমিটি কীভাবে তাদের কার্যপদ্ধতি পরিচালনা করবে? অভিযোগ কমিটির কার্যপদ্ধতি

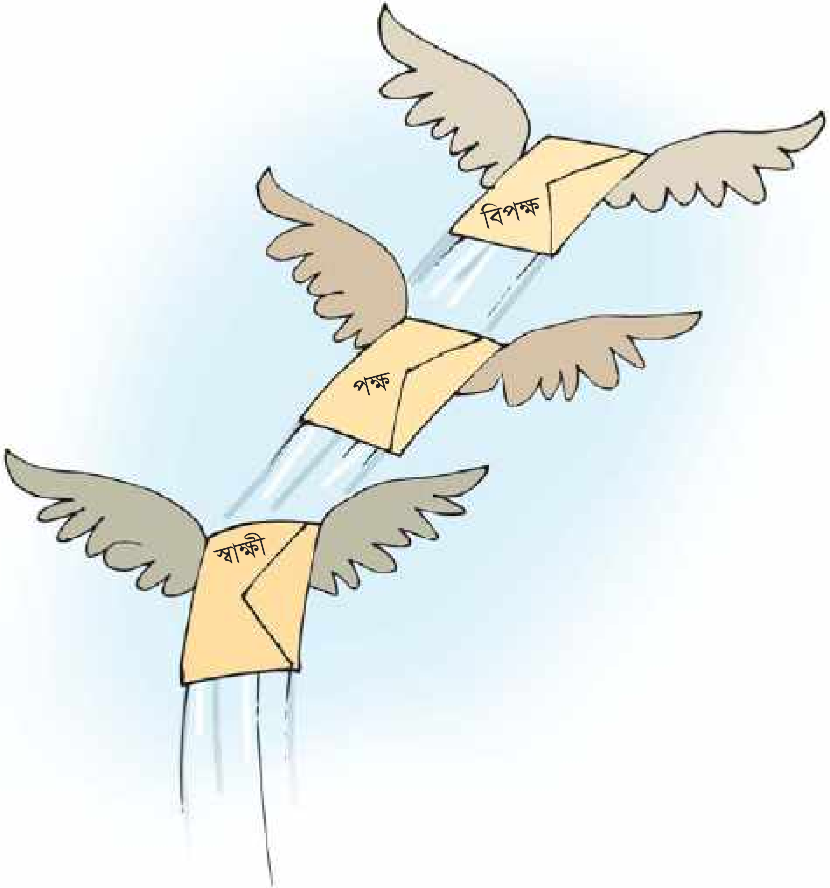
ঘটনা ঘটার সাধারণভাবে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ পেশ করতে হবে। অভিযোগের সত্যতা প্রমাণের জন্য কমিটি–

ক) লঘু হয়রানির ক্ষেত্রে যদি সম্ভব হয়, অভিযোগ কমিটি পক্ষদ্বয়ের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ মীমাংসার ব্যবস্থা নেবেন এবং এ বিষয়ে সরকারি-বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করবেন;

খ) অন্য সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি বিষয়টি তদন্ত করবেন;

গ) অভিযোগ কমিটি উভয় পক্ষকে এবং সাক্ষীদের ডাকযোগে রেজিষ্ট্রি করে নোটিশ পাঠাবে। এর শুনানী পরিচালনা, তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সকল সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষণ ক্ষমতা থাকবে। এ ধরনের পারিপার্শ্বিক অভিযোগের ক্ষেত্রে মৌখিক প্রমাণ ছাড়াও পারিপার্শ্বিক প্রমাণের উপর গুরুত্ব দেয়া হবে।

ডাকযোগে রেজিষ্ট্রি নোটিশ



অভিযোগ কমিটির কার্যক্রম নিশ্চিত করতে সরকারি এবং বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট অফিস সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদানে বাধ্য থাকবে। অভিযোগ কমিটি অভিযোগকারীদের পরিচয় গোপন রাখবেন। অভিযোগকারীর সাক্ষ্য গ্রহণের সময় এমন কোন প্রশ্ন বা আচরণ করা হবে না যা উদ্দেশ্যমূলক, অপমানজনক এবং হয়রানিমূলক হয়। রুদ্ধদ্বার কক্ষে সাক্ষ্য গ্রহণকালে যথাযথ গোপনীয়তা রক্ষা করতে হবে। অভিযোগকারী যদি অভিযোগ তুলে নিতে চান বা তদন্ত বন্ধের দাবি জানান তাহলে এর কারণ তদন্ত করে প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে।

অভিযোগ কমিটি ৩০ দিনের মধ্যে তাদের সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবেন। প্রয়োজনে এর সময়সীমা ৩০ কার্যদিবস থেকে ৬০ কার্যদিবসে বাড়ানো যাবে।

যদি এটা প্রমাণিত হয় যে, উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা মামলা দায়ের করা হয়েছে তাহলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সুপারিশ করা হবে। অভিযোগ কমিটির বেশিরভাগ সদস্য যে সিদ্ধান্ত দেবেন তার উপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত নেয়া হবে।

রুদ্ধদ্বার কক্ষ

যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে শাস্তি কী?

সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে (ছাত্র ব্যতিরেকে) সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে পারে এবং ছাত্রদের ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটির সুপারিশ অনুযায়ী তাদেরকে ক্লাস করা থেকে বিরত রাখতে পারেন। অভিযুক্তের বিরুদ্ধে যৌন নিপীড়নের অভিযোগ পাওয়া গেলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ তা অসদাচরণ হিসেবে গণ্য করবে এবং সকল সরকারি বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন বা যদি উক্ত অভিযোগ কোন দণ্ডযোগ্য অপরাধ বলে গণ্য হয় তাহলে সংশ্লিষ্ট আদালতে পাঠিয়ে দেবেন।

আমরা সকলকে আহবান করছি যে, এই নীতিমালা সকল সরকারি-বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে অনুসরণ এবং পালন করা হবে যতদিন না পর্যন্ত এই ক্ষেত্রে উপযুক্ত আইন প্রণয়ন না হয়।

বাংলাদেশের সংবিধানের ১১১ অনুচ্ছেদের মর্মার্থ অনুযায়ী যতদিন পর্যন্ত এ বিষয়ে উপযুক্ত আইন প্রণয়ন না হবে ততদিন পর্যন্ত সকল সরকারি-বেসরকারি শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে এই নীতিমালা অনুসরণ ও পালন করা বাধ্যতামূলক।

সূত্রঃ

(১) শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে মহামান্য হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত নীতিমালা, বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতি, ঢাকা, ২০১৫।

(২) Writ Petition No. 5916 of 2008, Supreme Court of Bangladesh, High Court Division, (Special Original Jurisdiction), Dhaka, 2009

(৩) http://www.supremecourt.gov.bd/resources/documents/276907_Writ_Petition_5916_08.pdf

এই বুকলেটটি অন্যদের পড়তে দিন।

UN Women Bangladesh
House # CES(A) 11A, Road # 113, Gulshan-2, Dhaka-1212, Bangladesh
www.unwomen.org

Illustration, Design and Printing: Visual Communication Ltd.