যৌন হয়রানি মুক্ত শিক্ষা ও কর্মপরিবেশ তৈরিতে মহামান্য হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত নীতিমালা

THE GUIDELINE ON PREVENTION AND PROTECTION FROM SEXUAL HARASSEMENT OFFENCE AGAINST WOMEN AND GIRLS BY THE HONORABLE HIGH COURT AT EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND WORK PLACES.

BNWLA
BJMAS

যৌন হয়রানি মুক্ত শিক্ষা ও কর্মপরিবেশ তৈরিতে মহামান্য হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত নীতিমালা

THE GUIDELINE ON PREVENTION AND PROTECTION FROM SEXUAL HARASSEMENT OFFENCE AGAINST WOMEN AND GIRLS BY THE HONORABLE HIGH COURT AT EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND WORK PLACES.

BNWLA
BJMAS

ভূমিকা

বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতি তিন দশকেরও বেশি সময় যাবত নারীর অবস্থার উন্নয়ন এবং সক্ষমতা ও ন্যায় বিচার প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে সকল কাজ কর্মের আওতায় নারী-পুরুষের মধ্যকার বৈষম্য কমিয়ে আনতে আন্তরিকতার সাথে কাজ করে যাচ্ছে। সমিতি বিশ্বাস করে যে কোন ধরনের যৌন হয়রানি কর্মক্ষেত্রে প্রতিকূল অবস্থা তৈরি করে যা মানবাধিকারের সস্পষ্ট লঙ্ঘন এবং উন্নয়নের ক্ষেত্রে একটি অন্যতম প্রতিবন্ধকতা। এ প্রেক্ষিতে সমিতি যৌন হয়রানি মুক্ত কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করাসহ সকল প্রকার যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে "জিরোটলারেন্স" নীতি অবলম্বন করে আসছে।

INTRODUCTION

Bangladesh National Women Lawyers' Association has been working in all areas of jurisdiction with the intention of establishing equality and justice by decreasing the disparity between men and women. The association believes that harassment of any nature is a cause of unfavorable situation at workplace, which is a clear violation of human rights. Consequently, this situation is a hindrance to the development of all men and women. With this observation, the association considers that it is vital to ensure an environment free from sexual harassment and from the very inception the association is adopting zero tolerance policy against sexual harassment.

যৌন হয়রানি মুক্ত শিক্ষা ও কর্মপরিবেশ তৈরিতে মহামান্য হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত নীতিমালা

রিট পিটিশন নং ৫৯১৬/২০০৮

পিটিশনার এর নাম – অ্যাডভোকেট সালমা আলী

রায়

রায় কোন কোন স্থানে কিভাবে ব্যবহার করা যাবে?

বাংলাদেশে কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোতে যৌন নির্যাতনের বিরুদ্ধে প্রতিকারের জন্য পর্যাপ্ত সুস্পষ্ট আইন নেই যা রক্ষা কবচ হিসাবে আমাদের সংবিধানে উল্লিখিত লিঙ্গ সমতাকে গুরুত্ব দিতে পারে। ফলে প্রতিনিয়ত ঘটছে নারীর প্রতি যৌন নিপীড়নমূলক ঘটনা। এ প্রেক্ষিতে নারীর নিরাপত্তামলূক জীবন যাপনের জন্য কিছু দিকনির্দেশনা প্রদান করা হল যা কর্মক্ষেত্র, শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসহ বিভিন্ন ক্ষেত্রের জন্য প্রযোজ্য হবে এবং যতদিন পর্যন্ত যথাযথ এবং পর্যাপ্ত আইন প্রণয়ন না হয় ততদিন পর্যন্ত এ নির্দেশনা অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। যৌন নিপীড়নমূলক ব্যবস্থা প্রতিরোধে বর্তমানে প্রচলিত আইনের শূণ্যতা দূরীকরণে এই নির্দেশনা দেয়া হল এবং এ নির্দেশনা সংবিধানের ১১১ অনুচ্ছেদ- যেখানে সুপ্রীম কোর্টের রায়ের বাধ্যতামূলক কার্যকরীতা সম্পর্কে বলা হয়েছে সে অনুযায়ী কার্যকর হবে।

The Guideline on Prevention and Protection from Sexual Harassement Offence Against Women and Girls by the Honorable High Court at Educational Institutions and Work Places.

Writ Petition no : 5916 / 2008

Petitioner Name - Advocate Salma Ali

JUDGEMENT

How the Judgement can be use in different place?

In view of the inadequacy of safeguards against sexual abuse and harassment of women at work places and educational institutions whereby noble pledges of our Constitution made in so many articles to build up a society free from gender discrimination and characterized by gender equality are being undermined every day in every sphere of life, we are inclined to issue certain directives in the form of guidelines as detailed below to be followed and observed at all work places and educational institutions till adequate and effective legislation is made in this field. These directives are aimed at filling up the legislative vacuum in the nature of law declared by the High Court Division under the mandate and within the meaning of article 111 of the Constitution.

প্রসার

এই নির্দেশনা বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে সকল সরকারী এবং বেসরকারী কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে জন্য কার্যকর হবে।

লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য

ক) যৌন হয়রানী সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা

খ) যৌন হয়রানী কুফল সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করা

গ) যৌন হয়রানী শাস্তিযোগ্য অপরাধ- এ বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করা

Extent

These guidelines shall apply to all work places and educational institutions in both public and private sectors within the territory of Bangladesh.

Aims and Objectives

The aims and objectives of these guidelines include-

(a) To create awareness about sexual harassments;

(b) To create awareness about the consequences of sexual offences;

(c) To create awareness that sexual harassment is punishable offence.

নিয়োগদাতার কর্তব্য কি?

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

Wthat is the Duties of employers and authorities?

Since it is the duty of all citizens and public servants to observe the Constitution and the laws, and since the Constitution of the Republic in several articles ensures gender equality and the State's firm and consistent stand against all sorts of discrimination on the ground of sex, and since the Constitution ensures equal rights of women with men in all spheres of the State and public life and contemplates equality before law and right to equal protection of law, it shall be the duty of the employers and other responsible persons in work places, and the authorities of all educational institutions to maintain an effective mechanism to prevent or deter the commission of offences of sexual abuse and harassment, and to provide effective measures for prosecution of the offences of sexual harassment resorting to all available legal and possible institutional steps.

যৌন হয়রানী বলতে যা বুঝায়?

১) যৌন হয়রানী বলতে বুঝায় -

ক) অনাকাঙ্খিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) যেমনঃ শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা

খ) প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা

গ) যৌন হয়রানী বা নিপীড়নমূলক উক্তি

ঘ) যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন

ঙ) পর্ণোগ্রাফী দেখানো

চ) যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গী

ছ) অশালীন ভঙ্গী, যৌন নির্যাতনমূলক ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্যক্ত করা, কাউকে অনুসরণ করা বা পিছন পিছন যাওয়া, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা

ঞ) ব্লাকমেইল অথবা চরিত্র লঙ্ঘনের উদ্দেশ্য স্থির বা চলমান চিত্র ধারণ করা

Sexual Harassment Define as -

1) Sexual Harassment includes-

a) Un welcome sexually determined behavior (whether directly or by implication) as physical contact and advances;

b) Attempts or efforts to establish physical relation having sexual implication by abuse of administrative, authoritative or professional powers;

c) Sexually coloured verbal representation;

d) Demand or request for sexual favors;

e) Showing pornography;

f) Sexually coloured remark or gesture;

g) Indecent gesture, teasing through abusive language, stalking, joking having sexual implication.

h) Insult through letters, telephone calls, cell phone calls, SMS, pottering, notice, cartoon, writing on bench, chair, table, notice boards, walls of office, factory, classroom, washroom having sexual implication.

ট) যৌন নিপীড়ণ বা হয়রানীর কারণে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য হওয়া

ঠ) প্রেম নিবেদনে করে প্রত্যাখান হয়ে হুমকী দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা

ড) ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনে চেষ্টা করা

১ - ড ধারায় উল্লিখিত আচরণসমূহ অপমানজনক এবং কর্মস্থল ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠান নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার প্রতি হুমকী হয়ে দাঁড়াতে পারে।

এ আচরণসমূহ বৈষম্যমূলক হিসেবে বিবেচিত হবে যখন একজন নারী মনে করে তার প্রতি উল্লিখিত আচরণের প্রতিবাদ করলে এবং তার এই প্রতিবাদের কারণে কর্মক্ষেত্রে বা শিক্ষাগত উন্নয়নের প্রতিবন্ধকতা বা বৈরী পরিবেশ সৃষ্টি হতে পারে। ২) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ বলতে বুঝায় যে কোন সরকারী বা বেসরকারী শিক্ষা প্রতিষ্ঠান বা কর্মক্ষেত্রের কর্তৃপক্ষ, যিনি প্রতিষ্ঠানের অন্যায় আচরণ দমনে প্রাতিষ্ঠানিক শৃঙ্খলা বলবৎ করার ক্ষেত্রে ক্ষমতা রাখেন। শৃঙ্খলাবিধি বলতে বুঝায় সরকার কর্তৃক প্রণীত আইন বা অধ্যাদেশ বা অধ্যাদেশের আওতাভুক্ত সকল বিধি যা সরকারী বেসরকারী সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে শৃঙ্খলা রক্ষার্থে প্রণয়ন করা হয়েছে।

i) Taking still or video photographs for the purpose of blackmailing and character assassination;

j) Preventing participation in sports, cultural, organizational and academic activities on the ground of sex and/or for the purpose of sexual harassment;

k) Making love proposal and exerting pressure or posing threats in case of refusal to love proposal;

Attempt to establish sexual relation by intimidation, deception or false assurance.

Such conduct mentioned in clauses (a) to (1) can be humiliating and may constitute a health and safety problem at workplaces or educational institutions; it is discriminatory when the woman has reasonable grounds to believe that her objection would disadvantage her in connection with her education or employment in various ways or when it creates a hostile environment at workplaces or educational institutions.

কিভাবে আমরা যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে জন সচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি করতে পারি?

যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে আমরা নানান ভাবে জন সচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি করতে পারি যেন এই অপরাধটি ব্যাপক ও ভয়াবহ আকারে নারী ও শিশুর জীবনকে বিপর্যস্ত করে উন্নয়নবেহত না করতে পারে। সে বিষয়ে আমাদের সমাজরে সবাইকে একযোগে কাজ করতে হবে। তবে আমরা যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে জন সচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি করতে নিচের পদক্ষেপগুলো নিতে পারি যেমন -

১. সরকারী- বেসরকারী সকল কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে জেন্ডার বৈষম্য, যৌন হয়রানী এবং নির্যাতন নিরোধ এবং নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টিতে নিয়োগদাতা/ সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সচেতনমূলক প্রকাশনার উপর সর্বাধিক গুরুত্ব দেবেন। এ বিষয়ে সকল শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে প্রতি শিক্ষাবর্ষের প্রারম্ভে শ্রেণীর কাজ শুরুর পূর্বে শিক্ষার্থীগণকে এবং সকল কর্মক্ষেত্রে মাসিক এবং ষান্মাসিক অরিয়েন্টশন ব্যবস্থা রাখতে হবে,

২. প্রয়োজন হলে, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির জন্য অবশ্যই উপযুক্ত কাউন্সিলিং এর ব্যবস্থা থাকতে হবে,

How consciousness and public awareness against Sexual Harassmentcan be created?

1. In order to deter and eliminate sexual harassment and torture, and to create a safe environment for work and education, the employers/ management of all workplaces and authorities of all educational institutions will attach prime importance to the publicity and publication against sexual harassment and gender discrimination. There must be sufficient orientation before the formal classes start for a new session in educational institutions, and monthly, half dearly orientation in all workplaces and institutions;
2. There must be arrangement for proper counseling for the concerned persons, if necessary;

৩. 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।

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

৫. সংবিধানে বর্নিত জেন্ডার সমতা এবং যৌন অপরাধসমূহ সম্পর্কিত দিকনির্দেশনাটি পুস্তিকা আকারে প্রকাশে করতে হবে।

৬. সচেতনা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সংবিধানে উল্লেখিত মৌলিক অধিকার সম্পর্কিত নিশ্চয়তাসমূহ প্রচার করতে হবে। এ নির্দেশনায় উল্লিখিত ৪ ধারা অনুযায়ী যৌন হয়রানী এবং যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে যথাযথ শৃঙ্খলাবিধি প্রণয়ন এবং কার্যকর করতে হবে।

3. Awareness of the rights of female students and employees guaranteed and conferred by the Constitution and the statutes should be created by notifying in simple words the relevant provisions of the Constitution and the statutes;

4. The educational institutions and the employers will maintain regular communication and effective consultation with the administrative authorities to create awareness among the personnel in law enforcing agencies in this regard;

5. To prepare and publish booklets containing these guidelines and provisions of the Constitution and statutes regarding gender equality and sexual offences;

6. To create awareness regarding fundamental rights guaranteed in the Constitution;

যৌন হয়রানীর বিরুদ্ধে প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা কি?

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 করবেঃ

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 শিক্ষাক্ষেত্রের পরিবেশ নারীর প্রতি যেন বৈরী না হয় তা নিশ্চিত করতে হবে এবং কর্মজীবী মহিলা ও নারী শিক্ষার্থীগণের মাঝে এ বিশ্বাস ও আস্থা গড়ে তলতে হবে যে, তারা তাদের পুরুষ সহকর্মী ও সহপাঠীদের তুলনায় অসুবিধাজনক অবস্থায় থাকবে না।

How consciousness and public awareness against Sexual Harassment can be created?

All employers and persons in charge of work places and authorities of all educational institutions shall take effective measures for prevention of sexual harassment. To discharge these obligations, they shall take, amongst others, the following steps:

a. Prohibition of sexual harassment and sexual torture as defined in clause 4 above should be notified, published and circulated widely and in an effective manner;

b. Constitutional and statutory provisions against gender discriminations and sexual harassment and punishment for the offences of sexual harassment and torture should be widely circulated;

c. To ensure that there is no hostile environment towards women at workplaces and educational institutions, and to engender confidence and trust in women workers and students that they are not placed in a disadvantaged position in,. Comparison to their male colleagues and fellow students.

যৌন হয়রানীর বিরুদ্ধে কিভাবে অভিযোগ করতে হবে?

যে সকল যৌন হয়রানি মূলক কাজও আচরণ প্রচলিত আইনের অন্তর্ভুক্ত নয় এমন অশোভন আচরণ সমূহ সম্পর্কে যদি অপরাধের শিকার নারী অভিযোগ করতে চায় তা গ্রহণ করার সঠিক ও পর্যাপ্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং যার ফলে ভিটিমের অভিযোগ দায়ের করতে ও প্রতিরোধ করতে পারে। অভিযোগ দায়ের ও পরিচালনার ক্ষেত্রে নিম্মাক্ত পদ্ধতি অন্তর্ভূক্ত 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 নিজে অথবা বন্ধু বা চিঠি বা আইনজীবীর মাধ্যমে লিখিতভাবে অভিযোগ দায়ের করতে পারে।

ঘ) অভিযোগকারী ব্যক্তি স্বতন্ত্রভাবে অভিযোগ কমিটির নারী সদস্যের কাছে অভিযোগ জানাতে পারে।

ঙ) অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ দায়ের করার জন্য নিম্নে বর্ণিত ধারা ৯ অনুসরণ করতে হবে যা নিম্মরূপঃ

How to complain/report about a Sexual harassemt incident?

Where such acts do not constitute misconduct under the disciplinary rules, an appropriate and effective mechanism must be evolved at the workplaces, and educational institutions, in both public and private sectors for record and redress of the complaint made by the victim. The following measures must be included in the complaint mechanism.

(a) It must be ensured that the identity of the complainant and also that of the accused will not be disclosed until the allegation is proved;

(b) Security of complainant will be ensured by the Concerned Authority;

(c) Complaint can be lodged by the victim or through her relatives, friends or lawyers, and it can be sent by mail also;

(d) A complainant can file the complaint with a female member of the Complaint Committee separately;

(e) The complaint will be lodged with the Complaint Committee to be constituted as provided in clause 9 below.

অভিযোগ কমিটি গঠন

ক) অভিযোগ গ্রহণের জন্য, তদন্ত পরিচালনার জন্য এবং সুপারিশ করার জন্য সরকারী বেসরকারী সকল কর্মক্ষেত্রে এবং সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ একটি জন্য কমিটি গঠন করবে।

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

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

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

Complaint Committee

(a) In all work places and educational institutions in both public and private sectors, the Concerned Authority will constitute a Complaint Committee in order to receive complaints, and to conduct investigation and make recommendations.

(b) The Complaint Committee will have minimum five members and majority of the members will be women. The head of the Complaint Committee should be a woman, if available.

(c) The Complaint Committee should have at least two members from outside the organization concerned, preferably from organizations working on gender issues and sexual abuse.

(d) The Complaint Committees will submit annual reports to the Government on the compliance of these guidelines.

অভিযোগ কমিটি কি করে তাদের কার্য পদ্ধতি পরিচালনা করবে?

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 নিবে এবং এ বিষয়ে সরকারি বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করবে।

খ). অন্য সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি বিষয়টি তদন্ত করবে।

গ). অভিযোগ কমিটি উভয় পক্ষকে এবং সাক্ষীদের ডাকযোগে রেজিস্ট্রি করে নোটিশ পাঠাবে শুনানি পরিচালনা, তথ্য প্রমান সংগ্রহ এবং সকল সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষন ক্ষমতা থাকবে । এ ধরনের পারিপার্শ্বিক অভিযোগের ক্ষেত্রে মৌখিক প্রমাণ ছাড়াও পারিপার্শ্বিক প্রমাণের উপর গুরুত্ব দেয়া হবে।

How complain committee will analyze/discuss the matter?

Procedure of the Complaint Committee. Normally the complaint has to be lodged with the Complaint Committee within 30 working days of the occurrence. To verify the complaint the Complaint Committee will:

a). In case of minor harassment, if it is possible, the Complaint Committee shall dispose of the complaint with the consent of the parties involved and shall report to the Concerned Authority of the educational institution or work place in public or private sector, as the case may be.

b) In all other cases the Complaint Committee shall investigate the matter.

c) The Complaint Committee will have the power to send registered notice by mail to the parties and the witnesses, conduct hearing, gather evidence, and examine all relevant papers.In this type of complaint, apart from oral evidence emphasis should be placed on circumstantial evidence.

অভিযোগ কমিটির কার্যক্রম নিশ্চিত করতে সরকারী এবং বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট অফিস সকল ধরণের সহযোগিতা প্রদানে বাধ্য থাকবে। অভিযোগ কমিটি অভিযোগকারীদের পরিচয় গোপন রাখবে। অভিযোগকারীর স্বাক্ষ্য গ্রহণের সময় এমন কোন প্রশ্ন বা আচরণ করা হবে না যা উদ্দেশ্যমূলক, অপমানজনক এবং হয়রানিমূলক হয়। রুদ্ধার কক্ষে অভিযোগকারীর সাক্ষ্য গ্রহণ সাক্ষ্যগ্রহণকালে যথাযথ গোপনীয়তা রক্ষা করতে হবে। অভিযোগকারী যদি অভিযোগ তুলে নিতে চায় বা তদন্ত বন্ধের দাবি জানায় তাহলে এর কারন তদন্ত করে প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে। অভিযোগ কমিটি ৩০ দিনের মধ্যে তাদের সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবে। প্রয়োজনে এ সময়সীমা ৩০ কার্যদিবস থেকে ৬০ কার্যদিবসে বাড়ানো যাবে।

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

To conduct thaw of the Complaint Committee effectively the related office of the educational institutions and workplaces in both public and private sectors will be bound to extend any cooperation which is requested from them. The Complaint Committee will keep the identities of the complainant/s confidential. While recording -file testimony of the complainant/s any question or behavior which is intentionally base, insulting or harassing should be avoided. The testimony must be recorded in camera. If the complainant wants to withdraw the complaint or stop the investigation then the reason behind this has to be investigated and mentioned in the report.

The Complaint Committee shall submit the investigation report with recommendation within 30 working days to the Concerned Authority of the educational institution or work place, as the case may be. The period of 30 days may be extended up to 60 days where it is found necessary.

If it is proved that a false complaint has been filed intentionally then a report will be submitted to the Concerned Authority recommending appropriate action for the complainant/s. The Complaint Committee will take decisions on the basis of the view expressed by the majority of its members.

যৌন হয়রানীর বিরুদ্ধে শাস্তি কি?

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 গন্য করবে এবং সকল সরকারি বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে, বা যদি উক্ত অভিযোগ কোন দণ্ড যোগ্য অপরাধ বলে গণ্য হয় তাহলে সংশ্লিষ্ট কোর্ট ট্রাইবুনালেপাঠিয়ে দিবে। আমরা সকলকে আহ্বান করছি যে, এই দিকনির্দেশনা সকল সরকারি বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে অনুসরণ এবং পালন করা হবে যতদিন না পর্যন্ত এই ক্ষেত্রে উপযুক্ত আইন প্রণয়ন না হয়।

What are the punishments for Sexual harassemt?

The Concerned Authority may suspend temporarily the accused person (other than students) and in case of students, may prevent them from attending their classes on the receipt of the recommendation of the Complaint Committee. If the accused is found guilty of sexual harassment, the Concerned Authority shall treat it as misconduct and take proper action according to the disciplinary rules of all work places and the educational institutions in both public and private sectors within 30 (thirty) days and/or shall refer the matter to the appropriate Court or tribunal if the act complained of constitutes an offence under any penal law. We direct that the above guidelines will be strictly followed and observed in all educational institutions and work places in both public and private sectors until adequate and appropriate legislation is made in this field. In this judgment the expression, "woman" has been used to include a female of any age as defined in the Nari-O-Shisu Nirjaton Daman Ain, 2000.In the result, the Rule and the supplementary Rule are made absolute with the directives in the form of guidelines described hereinbefore.

বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতি
মনিকো মিনা টাওয়ার,
৪৮/৩ পশ্চিম আগারগাঁও (২য়-৪র্থ তলা), ঢাকা
টেলিফোন: ৮৮০-২-৮১১২৮৫৮, ৯১৪৩২৯৩, ৮১২৫৮৬৬
ফ্যাক্স : ৮৮০-২-৮১২৫৮৬৬

Bangladesh National Woman Lawyers' Association
Monico Mina Tower,
48/3 West Agargaon (2nd-4th Floor), Dhaka
Tel : 880-2-8112858, 9143293, 8125866
Fax : 880-2-8125866

BNWLA
BJMAS