



# যৌন হয়রানি নিরসন বিষয়ক নীতিমালা



জেলা প্রশাসকের কার্যালয়, কুমিল্লা  
নীতিমালা প্রণয়ন: ডিসেম্বর ২০২০

# সূচি

১.	নীতি-নির্ধারণী বিবরণী/ঘোষণা	৩
২.	যৌন হয়রানির সংজ্ঞা	৬
	শারীরিক আচরণ	৭
	মৌখিক আচরণ	৭
	অমৌখিক আচরণ	৭
৩.	নীতিমালার পরিধি	৮
	এই নীতিমালা কাদের জন্য প্রযোজ্য?	৮
	কী কী পরিস্থিতিতে প্রযোজ্য?	৮
৪.	প্রতিরোধ	৯
	জেলা প্রশাসকের দায়িত্ব ও কার্যাবলি	৯
৫.	সহায়তামূলক ব্যবস্থা/কার্যক্রম	১১
৬.	আনুষ্ঠানিক অভিযোগ এবং রিপোর্টিং	১২
	প্রতিরোধ কমিটি	১২
	অভিযোগ দায়ের	১৩
	অভিযোগের তদন্ত	১৩
	অভিযোগ প্রত্যাহার	১৪
	তদন্ত চলাকালীন অন্তর্বর্তী ব্যবস্থা	১৫
	তদন্তের সমাপ্তি	১৫
	শাস্তি ও শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা	১৫
	সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কর্তব্য	১৬
	আপীল	১৬
৭.	প্রতিশোধমূলক কর্মকাণ্ড হতে সুরক্ষা	১৭
৮.	বাস্তবায়ন	১৭
৯.	পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন	১৮
	সংযুক্তি ১	১৯
	সংযুক্তি ২	২০

## ১. নীতি-নির্ধারণী বিবরণী/ঘোষণা

- ক) কুমিল্লার জেলা প্রশাসকের কার্যালয় যৌন হয়রানিসহ সকল প্রকার হয়রানি ও বৈষম্যমুক্ত কর্ম-পরিবেশ নিশ্চিত করতে অঙ্গীকারবদ্ধ।
- খ) জেলা প্রশাসক কর্মক্ষেত্রে যেকোনো ধরনের যৌন হয়রানি বা যৌন নির্যাতনের প্রতি শূন্য সহনশীলতার নীতি পোষণ করবেন।
- গ) এই নীতিমালা জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের সকল কর্মকর্তা-কর্মচারী এবং এই কার্যালয়ের সাথে চুক্তিভিত্তিক সম্পর্ক রয়েছে এমন অন্যান্য ব্যক্তিদের জন্য প্রযোজ্য হবে।
- ঘ) এই নীতিমালা এই জেলার সকল উপজেলা প্রশাসনের কার্যালয়ের সকল কর্মকর্তা-কর্মচারীর জন্য প্রযোজ্য হবে।
- ঙ) এই নীতিমালা গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সংবিধানের “অনুচ্ছেদ ১৯ (১) সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা নিশ্চিত করিতে রাষ্ট্র সচেষ্টিত হইবেন” ও “অনুচ্ছেদ ১৯ (৩) জাতীয় জীবনের সর্বস্তরে মহিলাদের অংশগ্রহণ ও সুযোগের সমতা রাষ্ট্র নিশ্চিত করিবেন” কে অনুসরণ করছে।
- চ) এই নীতিমালা সরকারী কর্মচারী (আচরণ) বিধিমালা ১৯৭৯ এর বিধি ২৭ক-তে বিধৃত আইনটি স্মরণ করছে, যাতে বলা হয়েছে: “কোনো সরকারী কর্মকর্তা তাঁর নারী সহকর্মীর সাথে এমন কোনো ভাষা ব্যবহার বা আচরণ করবেন না যা অযথাযথ বা অগ্রহণযোগ্য কিংবা দাপ্তরিক শিষ্টাচার বা উক্ত নারী সহকর্মীর মর্যাদার পরিপন্থী।”
- ছ) ২০০৯ সালের হাইকোর্ট বিভাগের কর্মক্ষেত্র ও শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে বিষয়ক নির্দেশনাসহ<sup>১</sup> বাংলাদেশের ফৌজদারি আইন এবং বাংলাদেশ পক্ষভুক্ত হয়েছে এমন আন্তর্জাতিক সনদসমূহ ও অন্যান্য আন্তর্জাতিক আইনের আলোকে কর্মক্ষেত্রে যৌন-নিপীড়ন নিরসন ও প্রতিরোধ করার লক্ষ্যে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।
- জ) যৌন হয়রানি ও যৌন-সহিংসতার সকল অভিযোগ অত্যন্ত গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করা হবে এবং তা গোপনীয়তা ও মানব-মর্যাদার প্রতি সম্মান বজায় রেখে সুরাহা করা হবে। এ ধরনের অভিযোগ আনয়নের জন্য কাউকে দায়ী বা ক্ষতিগ্রস্ত করা হবে না।
- ঝ) এই কার্যালয়ের যেকোনো সদস্য বা সংশ্লিষ্ট অন্য কোনো কর্মকর্তা বা ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন হয়রানি বা যৌন সহিংসতার অভিযোগ পাওয়া গেলে, তাঁদের বিরুদ্ধে বিভাগীয় শাস্তিমূলক ব্যবস্থা এবং সম্ভাব্য/উপযুক্ত ক্ষেত্রে আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। এক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্মচারীর পদমর্যাদা বা জ্যেষ্ঠতা কোনো ধরনের দায়মুক্তি প্রদান করবে না।

১ বাংলাদেশ মহিলা আইনজীবী সমিতি (বিএনডব্লিউএলএ) বনাম বাংলাদেশ, রীট মকদ্দমা নং ৫৯১৬/২০০৮, হাইকোর্ট বিভাগ, ১৪ মে ২০০৯ [(২০০৯), ১৪ বিএলসি, এইচসিডি, ৬৯৪।]

এও) এই নীতিমালা এই কার্যালয়ের সবার জন্য এবং সমগ্র কার্যালয়-ব্যাপী প্রযোজ্য হবে এবং যারা যৌন-হয়রানির ঘটনা প্রকাশ বা রিপোর্ট করবেন অথবা যারা প্রত্যক্ষদর্শী তাঁদের সুরক্ষা প্রদান করবে। এই নীতিমালা যৌন হয়রানির অভিযোগে অভিযুক্ত ব্যক্তিদের দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করতে দৃঢ় প্রতিজ্ঞ।

ট) সকল কর্মকর্তা-কর্মচারী ও সংশ্লিষ্ট অন্যান্য ব্যক্তিদের জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ে যোগদান বা কাজ শুরু করার সময় এই নীতিমালার কপি প্রদান করা হবে।

ঠ) এই নীতিমালা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত মূলনীতিসমূহ অনুসৃত হবে:

**ভিক্টিম বা ভুক্তভোগী-কেন্দ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি:** এ ধরনের মনোভাব বা দৃষ্টিভঙ্গির অর্থ হলো ভুক্তভোগী বা ভিক্টিমের প্রয়োজন ও উদ্বেগের প্রতি প্রাতিষ্ঠানিকভাবে গুরুত্বারোপ করা এবং তাঁদের জন্য সুচিন্তিতভাবে মানবিক ও সংবেদনশীল সেবা নিশ্চিত করা।

ভিক্টিম-কেন্দ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি পোষণের উদ্দেশ্য হচ্ছে ভিক্টিম যেন তাঁর ঘটনা রিপোর্ট বা জানাজানি হওয়ার কারণে পুনঃক্ষতিগ্রস্ত না হন সেদিকে নজর দেওয়া। ভিক্টিমের পুনঃক্ষতির পরিমাণ হ্রাস করা যাবে যদি তাঁদের সঠিক সহযোগিতা এবং অভিযোগের নিষ্পত্তির প্রক্রিয়ায় অন্তর্ভুক্তির মাধ্যমে ক্ষমতায়িত করা যায়।

**গোপনীয়তা ও ব্যক্তিগত গোপনীয়তা:** যে কর্মচারী বা কর্মকর্তা যৌন হয়রানির বিষয় প্রকাশ বা রিপোর্ট করবেন তাঁর গোপনীয়তা রক্ষা করতে হবে। তাছাড়া, তাঁদের এ ধরনের ঘটনা পুলিশের কাছে জানানোরও অধিকার রয়েছে। যাহোক, কিছু ক্ষেত্রে গোপনীয়তা রক্ষায় জেলা প্রশাসকের সীমাবদ্ধতা থাকতে পারে। জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের সংশ্লিষ্ট মুখ্য কর্মকর্তাকে যৌন হয়রানির ঘটনা সম্পর্কে অবহিত হতে হয়, যেন ভিক্টিমসহ এই কার্যালয়ের অন্যান্য সকলকে প্রয়োজনীয় সুরক্ষা, আর অভিযোগকারী বা সংবাদদাতাকে যথাযথ সহায়তা দেয়া যায়।

আইনি বাধ্যবাধকতার কারণে জেলা প্রশাসককেও সরকারের বিভিন্ন সংস্থাকে যৌন হয়রানির ঘটনা জানানোর প্রয়োজন হতে পারে।

**পদ্ধতিগত ও স্বাভাবিক ন্যায়বিচার:** যৌন হয়রানির আনুষ্ঠানিক অভিযোগ শোনার সময় জেলা প্রশাসক পদ্ধতিগত ও স্বাভাবিক ন্যায়বিচারের নীতি অনুসরণ নিশ্চিত করবেন। এই নীতিগুলোর মর্মার্থ হচ্ছে যেকোনো তদন্ত স্বচ্ছ, সুষ্ঠু ও নিরপেক্ষভাবে পরিচালনা করতে হবে। তাছাড়া, অভিযোগ প্রক্রিয়ায় সংশ্লিষ্ট সকল পক্ষই ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে সেই সতর্কতাও এই নীতিগুলোয় সন্নিহিত রয়েছে।

ড) এই নীতিমালায় নিম্নোক্ত অভিধা বা সংজ্ঞাগুলো প্রদত্ত অর্থে ব্যবহৃত হয়েছে:

**ভিক্টিম/সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি/অভিযোগকারী:** এই শব্দ বা অভিধাগুলো একই অর্থ বহন করে এবং সেই ব্যক্তিকে নির্দেশ করে যিনি সম্ভাব্য যৌন হয়রানিমূলক আচরণের শিকার হয়েছেন।

**হয়রানিকারী/সন্দিক্ত হয়রানিকারী/অভিযুক্ত/বিবাদী:** এই শব্দ বা অভিধাগুলো একই অর্থ বহন করে এবং সেই ব্যক্তিকে নির্দেশ করে যিনি এমন কর্মকাণ্ড বা আচরণ করেছেন যা এই নীতিমালার আলোকে প্রমাণ সাপেক্ষে যৌন হয়রানিরূপে গণ্য হবে।

**সাক্ষী বা প্রত্যক্ষদর্শী:** সাক্ষী বা প্রত্যক্ষদর্শী বলতে এমন ব্যক্তিকে বুঝাবে যিনি যৌন হয়রানির ঘটনা সরাসরি প্রত্যক্ষ করেছেন অথবা পরে এ সম্পর্কে অবহিত হয়েছেন। সাক্ষী/প্রত্যক্ষদর্শী দু'রকমের হতে পারে- (১) নিরব সাক্ষী (যিনি কোনো ব্যবস্থা গ্রহণ করেন না) এবং (২) সরব সাক্ষী (যিনি যৌন হয়রানির ক্ষেত্রে বা তা হ্রাস করতে বা পুনরাবৃত্তিরোধে ব্যবস্থা গ্রহণ করেন)।

**ফলভোগী/প্রভাবিত ব্যক্তি:** ফলভোগী/প্রভাবিত ব্যক্তি বলতে ভিক্টিম/ভুক্তভোগী ব্যক্তি, অভিযুক্ত হয়রানিকারী এবং সাক্ষী বা প্রত্যক্ষদর্শীদের বুঝাবে যাদের সকলে যৌন হয়রানির সাথে বিভিন্নভাবে সংশ্লিষ্ট বা অবহিত।

**ঘটনার প্রকাশ:** ঘটনার প্রকাশ অর্থ যৌন হয়রানির বিষয়টি একজন কর্তৃক অন্য জনকে জানানো। যৌন হয়রানির ঘটনা যেকারোর কাছে প্রকাশ করা যেতে পারে, তবে তা সাধারণত পরিচিত এবং বিশ্বস্তজনকে জানানো হয়। যিনি এধরনের ঘটনা প্রকাশ করেন তিনি আনুষ্ঠানিকভাবে অভিযোগ না করে প্রয়োজনীয় তথ্য, পরামর্শ বা সহায়তাও চাইতে পারেন।

**আনুষ্ঠানিক রিপোর্ট বা অভিযোগ দায়ের:** আনুষ্ঠানিক রিপোর্ট বা অভিযোগ দায়ের বলতে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোনো ব্যক্তি যেমন সংশ্লিষ্ট প্রশাসনিক অনুবিভাগ বা মানবসম্পদ বিভাগের প্রধানকে ঘটনা সম্পর্কে বিবৃতি বা বিবরণের মাধ্যমে অভিযোগ প্রদান বুঝায়। এধরনের আনুষ্ঠানিক রিপোর্ট বা অভিযোগ সংশ্লিষ্ট অভিযোগ নিষ্পত্তি কমিটি বা আইনি ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারে এমন কোনো বাহ্যিক সংস্থা যেমন- পুলিশের কাছেও দায়ের করা যায়। কোনো ঘটনা প্রকাশের একটি ফলাফল হলো আনুষ্ঠানিকভাবে অভিযোগ দায়ের। তবে এটিই একমাত্র ফল নয়।

**সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ:** সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ বলতে এক বা একাধিক ব্যক্তি সমন্বয়ে গঠিত কোনো কর্তৃপক্ষকে বুঝাবে যাদের শৃঙ্খলাবিধি অনুযায়ী কোনো কর্মকর্তা/কর্মচারীর অসদাচরণের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের ক্ষমতা রয়েছে। উদাহরণ স্বরূপ, জেলা প্রশাসক বা সরকার সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্মচারীর পদমর্যাদা অনুযায়ী “সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ” হিসেবে গণ্য হবে।

**শৃঙ্খলা-বিধি:** শৃঙ্খলা-বিধি বলতে জেলা প্রশাসক কার্যালয়ে শৃঙ্খলা বিধানের জন্য প্রযোজ্য বিধি-বিধান, যেমন- কর্মকর্তা-কর্মচারীদের আচরণবিধিকে (সংযুক্তি-১) বুঝাবে। শৃঙ্খলা-বিধি সংসদের আইন, অধ্যাদেশ, অন্যান্য বিধি এবং প্রশাসনিক আদেশ বা নীতিমালাও হতে পারে।

**প্রতিরোধ কমিটি:** প্রতিরোধ কমিটি অর্থ জেলা প্রশাসক কর্তৃক এই নীতিমালার অনুচ্ছেদ ৭ এর অধীন হাইকোর্ট বিভাগের যৌন হয়রানি বিরোধী আদেশ ও নির্দেশনা বাস্তবায়নে গঠিত যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি।

## ২. যৌন হয়রানির সংজ্ঞা<sup>২</sup>

যৌন হয়রানি হলো যেকোনো ধরনের অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আচরণ, যৌনতার সুযোগের অনুরোধ, অথবা যৌন আবেদনমূলক মৌখিক বা শারীরিক আচরণ, অথবা যৌন-প্রকৃতির অন্য কোনো প্রকারের আচরণ যা যুক্তিসঙ্গতভাবে অন্য কোনো ব্যক্তির বিরুদ্ধে অপরাধ, অপমান বা হয়রানিরূপে গণ্য হয়।<sup>৩</sup>

যদিও সাধারণত একটি বিশেষ ধরনের আচরণ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে যৌন হয়রানি সংঘটিত হয়, একটি মাত্র ঘটনাও যৌন হয়রানি হতে পারে। যৌন হয়রানি বিপরীত লিঙ্গের বা সমলিঙ্গের মানুষের প্রতি হতে পারে। কাজেই, নারী-পুরুষের যে-কেউ যৌন হয়রানির ভুক্তভোগী কিংবা অপরাধকারী হতে পারে।<sup>৪</sup>

### ব্যাখ্যা:

নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সব বয়সের মানুষ যৌন হয়রানির শিকার হতে পারে। যেকোনো লিঙ্গের মানুষও যৌন হয়রানিকারী হতে পারে।

এ ঘটনা একই বা বিপরীত লিঙ্গের মানুষের বিরুদ্ধে ঘটতে পারে, এবং তা পারস্পরিক সম্পর্ক বা সম্পর্কের বাইরেও হতে পারে। যে বিষয়টি মূখ্য তা হলো যার বিরুদ্ধে এই ঘটনাটি ঘটেছে তিনি ঐ যৌন-আচরণ প্রত্যাশা করেননা বা তা তাঁর ইচ্ছা-বিরুদ্ধ। তাছাড়া, এধরনের যৌন আচরণ তার বিরুদ্ধে একটি অপরাধ বা তার মানব সত্ত্বার প্রতি অপমানজনক ও তীতিকর বিবেচিত হয়। যৌন সহিংসতা ও যৌন হয়রানি মূলতঃ কোনো ব্যক্তির ক্ষমতা বা পদমর্যাদার অপব্যবহার। প্রশ্নবিদ্ধ যৌন আচরণে যিনি সম্মতি দেননি, তাঁর কোন দোষ নেই।

নারী, পুরুষ এবং তৃতীয় লিঙ্গের মানুষের মধ্যে ক্ষমতার সম্পর্কে যে সামাজিক ও ঐতিহাসিক অসমতা বিরাজমান তাতেই যৌন হয়রানির মূল কারণ নিহিত। খুব কম ক্ষেত্রে যৌন চাহিদার কারণে যৌন হয়রানি হয়ে থাকে। বরং, অন্যের আনুগত্য বা সমর্থন আদায়ের জন্য অথবা নিজের ক্ষমতা ও নিয়ন্ত্রণ প্রতিষ্ঠার অভিপ্রায় থেকেই যৌন হয়রানি সংঘটিত হয়। যদিও যেকোনো ব্যক্তি যৌন হয়রানির শিকার হতে পারে, নারীরাই মূলত এ অন্যায়ের প্রধান শিকার। যৌন হয়রানি শারীরিক, মানসিক, মৌখিক, অমৌখিক বা অন্য কোনো ভাবেও হতে পারে।<sup>৫</sup>

নিম্নোক্ত আচরণসমূহ যৌন হয়রানি হিসেবে গণ্য হবে (তবে অন্য কোনোভাবেও যৌন হয়রানি হতে পারে):

- ২ ২০০৯ সালের হাইকোর্ট বিভাগের কর্মক্ষেত্র ও শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে বিষয়ক নির্দেশনার আলোকে।
- ৩ বৈষম্য, যৌন হয়রানিসহ অন্যান্য হয়রানি, এবং ক্ষমতার অপব্যবহার নামক জাতিসংঘের মহাসচিবের বুলেটিনে সংজ্ঞায়িত (ST/SGB/2008/5), ২০০৮ সালে প্রকাশিত।
- ৪ প্রাপ্ত, পাদটীকা ২।
- ৫ ইউএন উইমেন এবং আইএলও, হ্যান্ডবুক: কর্মক্ষেত্রে নারীর প্রতি সহিংসতা এবং হয়রানি নিরসন, ২০০৯, পৃষ্ঠা ৬।

## শারীরিক আচরণ

- অপ্রত্যাশিত শারীরিক স্পর্শ, যেমন- হাত-চাপড়ানো, চিমটি, হাত বুলানো, চুমো, আলিঙ্গন, শরীর মছন, কিংবা অশালীন স্পর্শ।
- শারীরিক সহিংসতা বা যৌন-আক্রমণ।
- প্রশাসনিক, কর্তৃপক্ষীয় এবং পেশাগত ক্ষমতার অপব্যবহার করে অথবা ভয়ভীতি প্রদর্শন, প্রতারণা কিংবা মিথ্যা আশ্বাস প্রদানের মাধ্যমে কারো সাথে যৌন বা শারীরিক সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা।

## মৌখিক আচরণ

- যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভাষা, কৌতুক, গল্প, অথবা অন্য কোনো মৌখিক ভঙ্গি যা যৌনতার ঈঙ্গিত বহন করে।
- যৌন হয়রানি বা আবেদনমূলক ব্যবহার বা আচরণ, দাবি, কিংবা যৌন সুযোগ লাভের জন্য অনুরোধ।
- বারবার অযাচিতভাবে সামাজিক নিমন্ত্রণ বা প্রেম নিবেদন করা এবং প্রেমে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা।
- ফোন, ই-মেইল বা অন্য কোনো মাধ্যমে যৌনতাপূর্ণ বার্তা পাঠানো।

## অমৌখিক আচরণ

- পর্নোগ্রাফি অথবা যৌনতা-নির্দেশক বা উদ্দীপক কোনো বিষয় দেখানো ও প্রদর্শন।
- অশালীন বা যৌন আবেদনময় ভঙ্গি, শীস প্রদান, অথবা অন্য কোনো প্রকারের যৌন-ইঙ্গিতমূলক ভঙ্গি।
- যৌনতাপূর্ণ কোনো ছবি, স্ট্রি-চিত্র, বা ভিডিও নেয়া, ধারণ, প্রদর্শন বা প্রচার করা- তা কাউকে ব্ল্যাকমেইলিং বা কারও চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে হোক বা অন্য কারণে হোক।<sup>৬</sup>
- যৌন হয়রানির উদ্দেশ্যে অথবা কেবল লিঙ্গের কারণে কাউকে খেলাধুলা বা সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক বা শিক্ষামূলক কার্যক্রমে অংশ নিতে বা এধরনের কার্যক্রম থেকে বিরত থাকতে বাধ্য করা।
- যৌন-ইঙ্গিত বা আবেদন রয়েছে এমন কোনো বস্তু, ছবি, চিঠি, ই-মেইল, ক্ষুদে বার্তা বা টেক্সট, সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম বা অন্য কোনো অনলাইন মাধ্যমের ব্যবহার।
- সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম বিশেষ করে - ফেসবুক, ইমো, হোয়াটসঅ্যাপ- অপ্ৰয়োজনীয় ও আপত্তিকর টেক্সট, ইমোজি, হাসি বা অন্যান্য রিয়েকশন দেখানো ও অনুমতি না নিয়ে ছবি পোস্ট করা বা ট্যাগ করা।
- অন্য যেকোনো কাজ যা যৌন হয়রানি বা যৌন নিপীড়নের সংজ্ঞাভুক্ত হতে পারে।

৬ হাইকোর্ট বিভাগ এ ধরনের ভিডিও ধারণ নারীর “চরিত্র হনন” করার উদ্দেশ্যে করা হয় বলে উল্লেখ করেছে।

## ৩. নীতিমালার পরিধি

### এই নীতিমালা কাদের জন্য প্রযোজ্য?

এই নীতিমালা জেলা প্রশাসকসহ এই কার্যালয়ের সকল কর্মকর্তা-কর্মচারী এবং চুক্তিভিত্তিক কাজে নিয়োজিত রয়েছেন এমন ব্যক্তিদের জন্য (যদি শেষোক্ত ব্যক্তির ঘটনার সময় এ অঙ্গনে উপস্থিত থাকেন) প্রযোজ্য হবে।

কর্মকর্তা বা কর্মচারী বলতে তাঁদের বুঝাবে যারা জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের সাথে স্থায়ী, অস্থায়ী, এড-হক, অথবা দৈনিক মজুরীর ভিত্তিতে সরাসরি বা কোনো এজেন্টের মাধ্যমে কর্মে নিযুক্ত হয়েছেন। তবে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির কাজ পারিশ্রমিকসহ বা বিনাপারিশ্রমিকেও হতে পারে। কাজেই কর্মকর্তা-কর্মচারী বলতে সমস্ত জনবল (যেমন দপ্তরী, পরিচ্ছন্নতাকর্মী, প্রহরী, প্রভৃতি), সিনিয়র কর্মকর্তা ও নির্বাহীগণ, ঠিকাদার, স্বেচ্ছাসেবক, প্রশিক্ষণার্থী, শিক্ষানবিশ, ইন্টার্ন, বা অন্য যেকোনো নামে অভিহিত কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে বুঝাবে।

সহায়তামূলক ব্যবস্থা নির্ধারণ অথবা অভিযোগ-দায়ের উদ্দেশ্যে এই নীতিমালা এই কার্যালয়ের সাবেক কোনো কর্মকর্তা বা কর্মচারীর জন্যও প্রযোজ্য হতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, এই নীতিমালা নিম্নোক্ত ব্যক্তিদের কর্তৃক সংঘটিত যৌন হয়রানির ক্ষেত্রে প্রয়োগ করা হবে:

- কোনো কর্মকর্তা বা কর্মচারী কর্তৃক অন্য কোনো কর্মকর্তা বা কর্মচারী বা এই কার্যালয়ের দর্শনার্থীদের বিরুদ্ধে বা বিপরীতক্রমে সংঘটিত যৌন হয়রানি।
- কোনো কর্মকর্তা বা কর্মচারী যিনি কোনো অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যৌন হয়রানি বা নিপীড়নের কাজে সহায়তা করেন।

এই নীতিমালা উপজেলা প্রশাসনসহ উক্ত কার্যালয়ের সকল কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্যও একইভাবে প্রযোজ্য হবে। জেলা প্রশাসক এ বিষয়ে যথাযথ নির্দেশনা প্রদান করবেন।

### কী কী পরিস্থিতিতে প্রযোজ্য?

কর্মস্থলে সর্বত্র যৌন হয়রানি নিষিদ্ধ। কর্মস্থল বলতে অফিস কক্ষ, এবং সাধারণ স্থানসমূহ যেমন - শৌচাগার, বাথরুম, সভাকক্ষ ও বারান্দা প্রভৃতি বুঝাবে।

পরিস্থিতির উপর নির্ভর করে এই নীতিমালা কর্মস্থলের বাইরে অন্য কোনো স্থানে বা সামাজিক অনুষ্ঠানে যেমন, সভা-সমাবেশ বা কনফারেন্স, ওয়ার্কশপ, প্রশিক্ষণ ইত্যাদি ফোরামে, এমন কি বিদেশে সংঘটিত যৌন হয়রানির ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হতে পারে। তবে এধরনের ক্ষেত্রে এসব অনুষ্ঠান বা কার্যক্রম অথবা ক্ষতিগ্রস্ত বা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের সাথে কর্মসূত্রে সম্পৃক্ত হতে হবে।

প্রয়োজন মনে করলে, জেলা প্রশাসক যৌন হয়রানির বিষয়টি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট স্থানান্তর বা প্রেরণ করতে পারবেন।



## ৪. প্রতিরোধ

- ক) কুমিল্লার জেলা প্রশাসকের কার্যালয় যৌন হয়রানিসহ সকল প্রকার হয়রানি ও বৈষম্যমুক্ত কর্ম-পরিবেশ নিশ্চিত করতে অঙ্গীকারাবদ্ধ, যেখানে সকলে মর্যাদাপূর্ণ আচরণ পাবেন।
- খ) হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনার আলোকে গঠিত যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি যৌন হয়রানি ও নিপীড়ন প্রতিরোধের লক্ষ্যে বিভিন্ন কার্যক্রম প্রহণ করবে এবং আদর্শ/প্রমিত কর্মপদ্ধতি এবং কার্যপরিধি অনুযায়ী (সংযুক্তি ২) নির্ধারিত মূল দায়িত্বগুলো পালন করবে।

### জেলা প্রশাসকের দায়িত্ব ও কার্যাবলি

জেলা প্রশাসক নিম্নোক্ত দায়িত্ব ও কার্যাবলি সম্পাদন করবেন:

- ১) নারীর প্রতি সহিংসতা নিরসন বিষয়ক একজন সমন্বয়ক নিয়োগ দিবেন যিনি-
  - ক) যৌন হয়রানির অভিযোগ গ্রহণ করবেন এবং এ ধরনের অভিযোগের প্রেক্ষিতে ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।
  - খ) গোপনীয়তার সাথে ভিক্টিম বা ভুক্তভোগীকে বাস্তবসম্মত পরামর্শ বা ব্যবস্থার মাধ্যমে সহায়তা প্রদান করবেন। যেমন, তিনি ভিক্টিমকে তাঁর কাজের গ্রুপ বা বিভাগ থেকে অন্যত্র সংস্থান করতে পারেন, জরুরি পরামর্শ প্রদান করতে পারেন এবং নিয়োগ শাখা বা নিয়োগ সংক্রান্ত কর্মকর্তার সাথে পরামর্শক্রমে যৌন হয়রানির আনুষ্ঠানিক অভিযোগ দায়েরের জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য সরবরাহ করতে পারেন।
  - গ) প্রয়োজনীয় সেবাসংস্থা, যেমন- স্বাস্থ্যসেবা, মনোবিজ্ঞানী, পুলিশ বা অন্যান্য আইনি সংস্থা কিংবা কোনো সামাজিক গোষ্ঠী বা প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠিত নারী সংগঠন ইত্যাদির নিকট প্রেরণ বা স্থানান্তর করতে পারেন।
- ২) একটি অভিযোগ বন্ধ বসাবেন যা সম্পর্কে সকল কর্মকর্তা-কর্মচারী অবহিত থাকবেন এবং ব্যবহার করতে পারবেন। এছাড়াও জেলা প্রশাসনের পক্ষ থেকে অনলাইনে অভিযোগ দাখিলের জন্য একটি প্ল্যাটফর্ম থাকবে।
- ৩) জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের কর্মচারীদের জন্য এবং প্রয়োজনে কর্মকর্তাদের জন্য প্রচলিত সূচনামূলক/পরিচিতিমূলক প্রশিক্ষণসমূহে যৌন হয়রানি ও আইন এবং সংবিধান ও সমতা বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত করবেন।
- ৪) কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্য থেকে প্রশিক্ষকের একটি দল গঠন করবেন যারা কর্মস্থলে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে স্বেচ্ছাসেবক/কর্মী তৈরীর লক্ষ্যে এবং যৌন হয়রানি ও সহিংসতামূলক আচরণ পরিবর্তন সংক্রান্ত বা অন্যান্য ব্যবহারিক দক্ষতা বৃদ্ধি বিষয়ে সময়ে সময়ে প্রশিক্ষণ প্রদান করবেন।

- ৫) জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ে কর্মচারী বা ঠিকাদার নিয়োগের ক্ষেত্রে সম্ভাব্য বহিঃপ্রার্থীদের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য/সুনাম মূল্যায়ন ও নিরীক্ষা করবেন, যেন যৌন হয়রানির অভিযোগের প্রমাণ রয়েছে এমন কেউ নিয়োগ না পান।
- ৬) ঠিকাদার, সরবরাহকারী বা অন্য কোনো অংশীদারদের সাথে সম্পাদিত চুক্তিতে নিম্নরূপ শর্ত সংযোজন করবেন:-
- ক) সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি বা কর্মকর্তা এই নীতিমালা মেনে চলতে বাধ্য থাকবেন মর্মে শর্ত।
- খ) যৌন হয়রানির অভিযোগ পাওয়া গেলে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি বা কর্মকর্তার বিরুদ্ধে যথাযথ আইনি ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে মর্মে শর্ত।
- গ) যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে সংশ্লিষ্ট চুক্তি বাতিল করা হবে মর্মে শর্ত।

## ৫. সহায়তামূলক ব্যবস্থা/কার্যক্রম

জেলা প্রশাসকের নিকট কোনো ক্ষতিগ্রস্ত বা সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি প্রয়োজনীয় সহায়তার জন্য অনুরোধ করতে পারেন, যৌন হয়রানির আনুষ্ঠানিক অভিযোগ উত্থাপন হোক বা না হোক।

ক) ক্ষতিগ্রস্ত বা ভুক্তভোগীদের জন্য জেলা প্রশাসক কাউন্সেলিং বা পরামর্শ এবং অন্যান্য সহায়তার ব্যবস্থা করবেন। এই উদ্দেশ্যে তিনি নিম্ন-বর্ণিত যেকোনো পদক্ষেপ গ্রহণ করতে পারবেন:

- একটি জরুরি ও ২৪ ঘণ্টা উন্মুক্ত প্রতিকারমূলক সেবা ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করবেন (যেমন, টেলিফোন সুবিধা বা হটলাইন) যেন ভিক্টিম অফিস সময়ের বাইরে প্রয়োজনীয় সেবা বা পরামর্শ পেতে পারেন।
- প্রথম-সাহায্যকারী হিসেবে অভ্যন্তরীণভাবে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের সমন্বয়ে (নারীর প্রতি সহিংসতা নিরসন সমন্বয়কসহ) একটি দল গঠন করবেন।
- কর্মক্ষেত্রে সবজায়গায় পোস্টার বা তথ্যবই আকারে হটলাইন বা হেল্পলাইন, যেমন- বাল্য বিবাহ ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধের জন্য হটলাইন (যেমন #৩৩৩ এবং #১০৯), ইত্যাদির তথ্য প্রচার করবেন।
- মনো-সামাজিক পরামর্শ প্রদানের জন্য বিশেষায়িত বহিঃসেবা স্থাপনের ব্যবস্থা করবেন। এমন ব্যবস্থা কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্য গৃহীত সহায়তামূলক কর্মসূচির আওতায় নেয়া যেতে পারে।
- অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক স্থানীয়ভাবে প্রাপ্তব্য যৌন হয়রানিবিরোধী সেবাসমূহ, যেমন- ওয়ান স্টপ ক্রাইসিস সার্ভিস সম্পর্কে ভিক্টিমকে পরামর্শদান বা ঐসব সংস্থায় প্রেরণের উদ্যোগ গ্রহণ করবেন।

খ) যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন এমন ব্যক্তিদের জরুরি সহায়তার জন্য যোগাযোগ করা যাবে এমন ব্যক্তি বা সংস্থার ঠিকানা ও বিবরণ সংযুক্তি-১ এ সন্নিবেশিত হয়েছে।

গ) যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন এমন ব্যক্তিদের কিংবা যৌন হয়রানির দায়ে অভিযুক্ত ব্যক্তিদের চলমান সহায়তা ও সেবার জন্য যোগাযোগ করা যাবে এমন ব্যক্তি বা সংস্থার ঠিকানা সংযুক্তি-১ এ সন্নিবেশিত হয়েছে।

## ৬. আনুষ্ঠানিক অভিযোগ এবং রিপোর্টিং

### প্রতিরোধ কমিটি

- ক) ২০০৯ হাইকোর্ট বিভাগের আদেশ ও নির্দেশনা অনুযায়ী 'যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি' (প্রতিরোধ কমিটি) নামে একটি অভ্যন্তরীণ কমিটি গঠন করা হবে। হাইকোর্ট বিভাগের আদেশ ও নির্দেশনা অনুযায়ী এ কমিটি গঠিত হবে। প্রতিরোধ কমিটির যৌন হয়রানি বা যৌন সহিংসতার অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট সুপারিশ প্রদানের ক্ষমতা থাকবে।
- খ) প্রতিরোধ কমিটি প্রমিত/আদর্শ কর্মপন্থা/কার্যপ্রণালী বা এস.ও.পি. এবং তাঁদের কার্য-পরিধির (সংযুক্তি ২) ভিত্তিতে কাজ করবে।
- গ) কমপক্ষে পাঁচ সদস্য নিয়ে প্রতিরোধ কমিটি গঠন করা হবে। যার বেশিরভাগ সদস্য হবেন নারী। সম্ভব হলে কমিটির প্রধানও হবেন নারী। অধিকন্তু, প্রতিরোধ কমিটির ন্যূনতম ২ (দুই) জন সদস্য জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের বাইরের প্রতিষ্ঠান থেকে নিতে হবে। এক্ষেত্রে যেসব প্রতিষ্ঠান জেডার বা লিঙ্গ এবং যৌন হয়রানি ও নির্যাতন বিষয়ে কাজ করে তাঁদের অগ্রাধিকার থাকবে।
- ঘ) প্রতিরোধ কমিটি --
- (১) যৌন হয়রানি বা যৌন সহিংসতার অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট সুপারিশ প্রদান করবে।
  - (২) হাইকোর্ট বিভাগের যৌন হয়রানি বিষয়ক আদেশ ও নির্দেশনা এবং এই নীতিমালা বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বাৎসরিক প্রতিবেদন মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের সচিবের নিকট পেশ করবে।
  - ঙ) এই কার্যালয়ের প্রকাশ্য ও দৃশ্যমান স্থানে প্রতিরোধ কমিটির সদস্যদের নাম ও যোগাযোগের ঠিকানা পোস্টার বা ব্যানারের মাধ্যমে প্রকাশ করতে হবে। সংশ্লিষ্ট ওয়েবসাইটেও এই নাম-ঠিকানাগুলো প্রচার করতে হবে।
  - চ) কমিটির সদস্যদের বাস্তব বা দৃশ্যমান স্বার্থের দ্বন্দ্ব পরিলক্ষিত হলে (যেমন- খোদ কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে যদি যৌন হয়রানির অভিযোগ উত্থাপিত হয়), তদন্ত প্রক্রিয়া শেষ না হওয়া পর্যন্ত সংশ্লিষ্ট সদস্যের স্থলে অন্য একজন কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে কমিটিতে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

একইভাবে প্রতিটি উপজেলায় উপজেলা নির্বাহী অফিসারের কার্যালয়েও এই কমিটি গঠন করতে হবে।

## অভিযোগ দায়ের

- ক) সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি প্রতিরোধ কমিটির কাছে লিখিতভাবে যৌন হয়রানির অভিযোগ দায়ের করতে পারবে। অভিযুক্ত ঘটনাটি সর্বশেষ যেদিন সংঘটিত হয়েছে সেদিন থেকে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগ দায়ের করতে হবে। অভিযোগকারীর অনুরোধক্রমে এ সময়সীমা প্রতিরোধ কমিটি তাঁদের স্ব-বিবেচনায় বাড়াতে পারে।
- খ) প্রয়োজন হলে, প্রতিরোধ কমিটি সংক্ষুব্ধ ব্যক্তিকে অভিযোগ লিখার ক্ষেত্রে যুক্তিসঙ্গত সহায়তা প্রদান করতে পারবে। উদাহরণস্বরূপ, প্রতিরোধ কমিটির কোনো সদস্য অভিযোগকারীর পক্ষে তাঁর অভিযোগটি লিখে দিতে পারবেন।
- গ) অভিযোগকারী বা ভুক্তভোগী নিজে অথবা তাঁর কোনো আত্মীয়, বন্ধু, অভিভাবক বা আইনজীবীর মাধ্যমে অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন।
- ঘ) অভিযোগকারী প্রয়োজবোধে পৃথকভাবে প্রতিরোধ কমিটির কোনো নারী সদস্যের কাছেও অভিযোগ জানাতে পারেন।

## অভিযোগের তদন্ত

প্রতিরোধ কমিটির কাছে অভিযোগ দায়েরের পর তদন্ত পরিচালনার ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো অনুসৃত হবে:

- ক) তদন্তের সকল পর্যায়ে প্রতিরোধ কমিটি সম্পূর্ণ গোপনীয়তা রক্ষা করবে। অপরাধ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় প্রকাশ করা যাবে না।
- খ) জেলা প্রশাসক কর্তৃক অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তির নিরাপত্তা নিশ্চিত করা হবে।
- গ) প্রতিরোধ কমিটির রেজিস্ট্রি ডাকের মাধ্যমে উভয় পক্ষকে এবং সাক্ষীদের নোটিশ প্রেরণ, শুনানী গ্রহণ, তথ্য-প্রমাণ সংগ্রহ এবং সংশ্লিষ্ট যে কোন দলিল পরীক্ষা বা পর্যালোচনার ক্ষমতা থাকবে। কমিটির সাথে পক্ষসমূহের যাবতীয় যোগাযোগ দাপ্তরিক রেকর্ডের জন্য সংরক্ষণ করা হবে। তদন্তের স্বার্থে মৌখিক সাক্ষ্যপ্রমাণ ছাড়াও পারিপার্শ্বিক সাক্ষ্যপ্রমাণ, অডিও, এবং ইলেক্ট্রনিক সাক্ষ্যপ্রমাণসহ অন্যান্য প্রয়োজনীয় বিষয় বিবেচনা করা হবে।
- ঘ) কমিটির অনুরোধক্রমে জেলা প্রশাসক এবং সংশ্লিষ্ট অন্য কর্মকর্তারা প্রতিরোধ কমিটিকে প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করবেন যেন কার্যকরভাবে তদন্ত সম্পন্ন করা যায়।
- ঙ) সাক্ষ্যগ্রহণ রুদ্ধদ্বার কক্ষে সম্পন্ন করতে হবে।
- চ) অভিযোগের উভয় পক্ষ এবং অন্যান্য সাক্ষীদের সাক্ষ্যগ্রহণের সময় উদ্দেশ্যমূলকভাবে কোনো ধরনের নীচ, অপমানজনক, হয়রানিমূলক ও অপ্রাসঙ্গিক প্রশ্ন বা আচরণ করা যাবে না।

## ব্যাখ্যা:

সংক্ষুব্ধ ব্যক্তির ব্যক্তিগত জীবন, বৈবাহিক ও আর্থ-সামাজিক অবস্থা, ধর্মীয় বিশ্বাস, লিঙ্গ-পরিচয়, যৌন-পরিচিতি, শারীরিক সৌন্দর্য বা বৈশিষ্ট্য, অক্ষমতা বা প্রতিবন্ধিতা, ব্যক্তিগত সম্পর্ক, অথবা “অনৈতিক চরিত্র” নির্দেশ করে এমন কোনো প্রশ্ন বা মন্তব্য ইত্যাদি প্রতিরোধ কমিটির কাছে উত্থাপন আইনত: নিষিদ্ধ।

- ছ) তদন্ত প্রক্রিয়ায় অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত উভয় পক্ষের সহায়তাকারী বা প্রতিনিধির সাহায্য গ্রহণের অধিকার থাকবে।
- জ) প্রতিরোধ কমিটির সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে পর্যবেক্ষণ, সিদ্ধান্ত এবং সুপারিশ গ্রহণ করা হবে।
- এ৩) যেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট যৌন হয়রানির অভিযোগটি দেশের ফৌজদারী আইনের অধীন কোনো অপরাধ বলে বিবেচিত হবে সেক্ষেত্রে প্রতিরোধ কমিটি অভিযোগকারীর পরামর্শক্রমে অভিযোগটি পুলিশের কাছে প্রেরণ করতে পারবে। অভিযোগকারী চাইলে, পুলিশি তদন্তের পাশাপাশি কমিটির তদন্তও চলতে পারবে। পুলিশি তদন্ত চলাকালীন প্রতিরোধ কমিটির তদন্ত স্থগিত বা বাতিল করা হবে কি না তা উদ্ভূত পরিস্থিতির উপর নির্ভর করবে।

## ব্যাখ্যা:

জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের তদন্ত ও অন্যান্য কার্যক্রমের সততা ও ন্যায্যনুগতা রক্ষার ক্ষেত্রে অভিযোগের সংশ্লিষ্ট সকল পক্ষের প্রতি সুবিচার ও নিরপেক্ষতা প্রদর্শন অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ একটি বিষয়। কেননা, মনে রাখতে হবে, উক্ত তদন্ত প্রক্রিয়া আদালতে কিংবা অন্যকোনো কর্তৃপক্ষ বা সংস্থার নিকট চ্যালেঞ্জ করা হতে পারে।

তাছাড়া, ভিক্টিমের মানসিক ক্ষতির পরিমাণ হ্রাস কিংবা অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত উভয় পক্ষকে সুবিচার করার জন্য তদন্ত এবং অভিযুক্তকে বিচারের আওতায় আনার কার্যক্রম দ্রুততার সাথে সম্পন্ন করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। একই সাথে অভিযুক্ত ব্যক্তির অধিকারগুলোর (যেমন, তাঁর সূত্র ও স্বচ্ছ বিচার পাওয়ার অধিকার) প্রতি সম্মান দেখানোও গুরুত্বপূর্ণ।

## অভিযোগ প্রত্যাহার

- ক) অভিযোগকারী প্রতিরোধ কমিটিকে তদন্তের যেকোনো পর্যায়ে অভিযোগ প্রত্যাহার ও তদন্ত কার্য বন্ধ রাখার জন্য লিখিতভাবে অনুরোধ জানাতে পারবে।
- খ) প্রাপ্ত অনুরোধের যুক্তিসঙ্গত কারণ রয়েছে মনে করলে এবং অভিযোগকারী কোনো অবৈধ প্রভাব বা চাপের কারণে অভিযোগ প্রত্যাহারের অনুরোধ করেননি মর্মে সন্তুষ্ট হলে, প্রতিরোধ কমিটি অভিযোগ প্রত্যাহার হয়েছে বলে সিদ্ধান্ত নিতে পারবে।
- গ) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরিত প্রতিবেদনে অভিযোগ প্রত্যাহারের কারণ উল্লেখিত হবে।

## তদন্ত চলাকালীন অন্তর্বর্তী ব্যবস্থা

তদন্ত চলার সময় ভিক্টিম বা ভুক্তভোগী নতুন কোনো ঘটনার প্রেক্ষিতে সহায়তা চাইলে অন্তর্বর্তী ব্যবস্থা গ্রহণের প্রয়োজন হতে পারে। প্রতিরোধ কমিটি তদন্ত চলাকালীন প্রয়োজনবোধে নিম্নোক্ত অন্তর্বর্তী ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে সুপারিশ করতে পারবে:-

- ক) অভিযোগকারী বা অভিযুক্ত ব্যক্তিকে অন্য কোনো বিভাগ/অনুবিভাগ অথবা পৃথক অফিসে বদলী করা। আর তা হতে পারে ভিন্ন একটি দল বা টিম, বিভাগ অথবা জেলা।
- খ) প্রচলিত এবং তাঁর পাওনা ছুটির অতিরিক্ত হিসেবে, অভিযোগকারীকে ছুটি প্রদান করা।
- গ) ঘটনার গুরুত্ব এবং পরিস্থিতির আলোকে উপযুক্ত বিবেচিত হলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা।
- ঘ) ভিক্টিম বা অভিযোগকারী কিংবা অন্যান্যদের নিরাপত্তার জন্য উদ্ভূত পরিস্থিতিতে উপযুক্ত বিবেচিত হয় এমন কোনো ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

## তদন্তের সমাপ্তি

- ক) প্রতিরোধ কমিটি ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে তাঁদের সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট উপস্থাপন করবে। যুক্তিসঙ্গত ও প্রয়োজনীয় বিবেচিত হলে এ সময়সীমা সর্বোচ্চ ৬০ (ষাট) দিনে উন্নীত করা যাবে।
- খ) অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিকে তদন্ত প্রতিবেদনের কপি দেয়া হবে।
- গ) তদন্ত শেষে প্রতিরোধ কমিটি অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হয়নি মর্মে সিদ্ধান্তে পৌঁছালে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট তাঁর বিরুদ্ধে কোন ব্যবস্থা গ্রহণের প্রয়োজন নেই বলে সুপারিশ করবে।
- ঘ) উদ্দেশ্যপ্রণোদিতভাবে মিথ্যা বা বিদ্বেষপ্রসূত অভিযোগ দায়ের হয়েছে বলে মনে হলে, প্রতিরোধ কমিটি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সুপারিশ করবে।

## শাস্তি ও শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা

- ক) প্রতিরোধ কমিটি অভিযুক্তের বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হয়েছে মর্মে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করলে, প্রযোজ্য শৃঙ্খলাবিধি অনুযায়ী ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে উপযুক্ত শাস্তি বা শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে সুপারিশ করতে পারবে।
- খ) প্রচলিত শৃঙ্খলাবিধির বিধান সাপেক্ষে, প্রতিরোধ কমিটি নিম্ন-বর্ণিত এক বা একাধিক শাস্তির সুপারিশ করতে পারবে:-
  - মৌখিক সতর্কীকরণ/তিরস্কার বা ভর্ৎসনা।
  - লিখিত সতর্কীকরণ/তিরস্কার বা ভর্ৎসনা।
  - কিছু সময়ের জন্য বাৎসরিক বেতন বৃদ্ধি এবং পদোন্নতি স্থগিত করা।

- অভিযুক্ত ব্যক্তির বেতন, ভাতা বা আয় হতে অভিযোগকারীর জন্য যুক্তিসঙ্গত ক্ষতিপূরণের আদেশ দেয়া।
- পদাবনতি।
- বাধ্যতামূলক অবসর।
- অব্যাহতি।
- যেক্ষেত্রে অভিযোগটি ফৌজদারী অপরাধ হিসেবে গণ্য হয় সেক্ষেত্রে তা উপযুক্ত আদালত বা ট্রাইব্যুনালে প্রেরণ করা।
- পরিস্থিতির বিবেচনায় অন্য কোনো উপযুক্ত শাস্তি।

### ব্যাখ্যা:

শাস্তির ধরন যৌন হয়রানির লঘুত্ব বা গুরুত্বের উপর নির্ভর করবে। তাছাড়া শাস্তি প্রদানের ক্ষেত্রে সবসময় অপরাধ/পূর্বকার অভিযোগগুলোর সাথে সামঞ্জস্যতা বজায় রাখতে হবে।

যৌন হয়রানির অভিযোগ যেন তুচ্ছ কোনো ঘটনা হিসেবে বিবেচিত না হয় তার জন্য যথাযথ নিবৃত্তিমূলক শাস্তি প্রদান করতে হবে। শারীরিক সহিংসতা/নির্যাতনের মতো কিছু গুরুতর অভিযোগের ক্ষেত্রে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে তাৎক্ষণিকভাবে অপসারণ (dismissal) করা যেতে পারে।

- গ) ইচ্ছাকৃতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়েরের জন্য অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে উপযুক্ত শাস্তির জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট সুপারিশ করতে হবে।

### সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কর্তব্য

প্রতিরোধ কমিটির সুপারিশ পাওয়ার ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

### আপীল

অভিযোগকারী বা অভিযুক্ত ব্যক্তি ইচ্ছা করলে প্রতিরোধ কমিটি বা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ যেমন, অভ্যন্তরীণ রিভিউ কমিটি কিংবা প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালে প্রচলিত আইন অনুযায়ী আপীল করতে পারবেন।



## ৭. প্রতিশোধমূলক কর্মকাণ্ড হতে সুরক্ষা

আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিকভাবে যৌন হয়রানির অভিযোগ উত্থাপনকারী ব্যক্তির যেন প্রতিশোধমূলক কর্মকাণ্ড বা ভয়ভীতির শিকার না হন বা অন্য কোনোভাবে ক্ষতিগ্রস্ত না হন তার জন্য তাঁদের সুরক্ষার ব্যবস্থা করতে হবে। যারা যৌন হয়রানির তদন্তে সহায়তা অথবা অভিযোগ সংক্রান্ত তথ্য প্রদান করবেন তাঁদেরও এ সুরক্ষা প্রদান করা হবে। যেকোনো প্রকারের প্রতিশোধমূলক কর্মকাণ্ড প্রমাণিত হলে তা অসদাচরণরূপে গণ্য করে শৃঙ্খলাবিধি মোতাবেক শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাবে।

## ৮. বাস্তবায়ন

এই নীতিমালা বাস্তবায়নের লক্ষ্যে জেলা প্রশাসক—

- ক) কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মাঝে এই নীতিমালা ব্যাপকহারে প্রচার করবেন এবং সম্ভব হলে অভ্যন্তরীণ ইন্ট্রানেটে (intranet) সহজলভ্য করবেন। কর্মকর্তা-কর্মচারীদের বিভিন্ন নির্দেশিকা বা গাইডলাইনে যৌন হয়রানি সংক্রান্ত তথ্য এবং লিঙ্গ-সমতা বিষয়ক আইন-কানূনের সাথে এই নীতিমালাও অন্তর্ভুক্ত করবেন।
- খ) নতুন নিয়োগপ্রাপ্তদের পরিচিতিমূলক প্রশিক্ষণের অংশ হিসেবে এই নীতিমালার বিষয়ে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করবেন।
- গ) কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্য এই নীতিমালার বিষয়বস্তু নিয়ে বাৎসরিক স্মরণিকামূলক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করবেন।

## ৯. পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন

৯.১ জেলা প্রশাসক এই নীতিমালা পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নের গুরুত্ব অনুধাবন করে এই নীতিমালা বাস্তবে কীভাবে ব্যবহৃত হচ্ছে এবং এটি আদৌ কার্যকর কি না তা যাচাইয়ের জন্য বিভিন্ন পরিসংখ্যান ও তথ্য বেনামে সংগ্রহ করবে।

প্রতিরোধ কমিটি এবং যেসব কর্মকর্তা যৌন হয়রানির অভিযোগ নিষ্পত্তির সাথে সম্পৃক্ত তাঁদেরকে জেলা প্রশাসকের নিকট বাৎসরিক প্রতিবেদন পেশ করতে হবে।

এই নীতিমালার বাস্তবায়ন পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নের নিমিত্ত সংগৃহীতব্য তথ্য ও পরিসংখ্যান নিম্নরূপ হতে পারে:

- ক) অভিযোগের মোট সংখ্যা, ঘটনা প্রকাশের সংখ্যা, আনুষ্ঠানিক অভিযোগ, এবং তৃতীয় পক্ষ কর্তৃক যৌন হয়রানির অভিযোগ উত্থাপন।
- খ) অভিযোগের ধরন (মৌখিক, অমৌখিক এবং শারীরিক যৌন হয়রানি/নির্যাতন)।
- গ) ভিক্টিম বা ভুক্তভোগী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তিসংক্রান্ত তথ্য, যা পদমর্যাদা বা চুক্তির ধরন, জাতীয়তা, লিঙ্গ, বয়স, নৃতাত্ত্বিক পরিচয়, যৌন পরিচয় এবং জেডার-পরিচিতি, এবং কর্মস্থল বা কর্মবিভাগ/ইউনিট প্রভৃতির ভিত্তিতে পৃথককৃত হবে।
- ঘ) কী পদ্ধতিতে প্রাপ্ত অভিযোগ নিষ্পত্তি করা হয়েছে (যেমন, অনানুষ্ঠানিক নিষ্পত্তি বা প্রতিরোধ কমিটির নিকট আনুষ্ঠানিক অভিযোগ দায়ের)।
- ঙ) ফলাফল, সুপারিশ, এবং কমিটির পর্যবেক্ষণ বা মন্তব্য।

১০.২ অভ্যন্তরীণ পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নের জন্য সংগৃহীত উপরে বর্ণিত নাম-নিরপেক্ষ বা বেনামী তথ্য ও পরিসংখ্যান এই কার্যালয়ের নিয়োগ শাখা বা মানবসম্পদ বিভাগে সংরক্ষিত থাকবে।

১০.৩ এই নীতিমালার কার্যকারিতা যাচাইয়ের জন্য উপরে বর্ণিত তথ্যাবলীর অতিরিক্ত অন্য কোনো মাধ্যম যেমন, যৌন হয়রানির অভিযোগ নিষ্পত্তিতে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের পূর্ণীয় প্রশ্নমালা কিংবা ভিক্টিম বা ভুক্তভোগীর সন্তুষ্টি বা অসন্তুষ্টির জরীপ প্রভৃতি ব্যবহার করা যাবে।

১০.৪ এই নীতিমালা প্রতি তিন বছর অন্তর পুনঃনিরীক্ষণ বা রিভিউ করা হবে। প্রয়োজন বোধে এই সময়সীমার আগেও এই নীতিমালা রিভিউ করা যেতে পারে।

## সংযুক্তি ১

### কুমিল্লা জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের দায়িত্বশীল কর্মকর্তাদের যোগাযোগের ঠিকানা

১. শাহাদাত হোসেন, অতিরিক্তি জেলা প্রশাসক, (শিক্ষা ও তথ্য প্রযুক্তি)
২. মোহাম্মদ নুরুজ্জামান, অতিরিক্তি জেলা প্রশাসক, (সার্বিক)

#### অভিযোগ কমিটি (২০২০)

১	জনাব শামীম আরা, সহকারী কমিশনার, কুমিল্লা	আহবায়ক
২	জনাব অমিত দত্ত, সহকারী কমিশনার, কুমিল্লা	সদস্য
৩	জনাব তানজিমা আঞ্জুম সোহানিয়া, সহকারী কমিশনার, কুমিল্লা	সদস্য
৪	জনাব ফাহিমা বিনতে আখতার, সহকারী কমিশনার, কুমিল্লা	সদস্য
৫	জনাব সৈয়দা ফারহানা পৃথা, সহকারী কমিশনার, কুমিল্লা	সদস্য
৬	এডভোকেট শামীমা আক্তার জাহান, সমন্বয়কারী, ব্লাস্ট, কুমিল্লা	সদস্য
৭	জনাব আইরিন মুক্তা অধিকারী, সম্পাদক, ওয়াইডব্লিউসিএ	সদস্য
৮	জনাব শামসুন নাহার, অফিস সহায়ক, জেলাপ্রশাসকের কার্যালয়, কুমিল্লা	সদস্য
৯	জনাব শামীমা আক্তার, অফিস সহকারী, জেলাপ্রশাসকের কার্যালয়, কুমিল্লা	সদস্য

## সংযুক্তি ২

কুমিল্লা জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের  
যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটির জন্য  
প্রমিত কার্যপ্রণালী/কার্যপদ্ধতি  
(স্ট্যান্ডার্ড অপারেটিং প্রসিডিউর/এস.ও.পি.)  
এবং কার্যপরিধি

# প্রমিত/আদর্শ কার্যপ্রণালী/কার্যপদ্ধতি স্ট্যান্ডার্ড অপারেটিং প্রসিডিউর (এস.ও.পি.)

## ভূমিকা

বাংলাদেশে কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ক্রমবর্ধমান যৌন হয়রানির ঘটনা নিয়ে গণমাধ্যমে বিভিন্ন ভয়ানক রিপোর্ট প্রকাশ ও নাগরিক সমাজের সম্মিলিত প্রতিবাদের প্রেক্ষিতে বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতি (বিএনডব্লিউএলএ) শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ, প্রতিকার এবং ভিকটিমদের সুরক্ষা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে মহামান্য হাইকোর্ট বিভাগে বাংলাদেশের সংবিধানের ১০২ অনুচ্ছেদের আলোকে একটি রীট মামলা দায়ের করে।

বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতি (বিএনডব্লিউএলএ) কর্তৃক দায়েরকৃত উক্ত জনস্বার্থ মামলায় (রীট পিটিশন নং ৫৯১৬/২০০৮) হাইকোর্ট বিভাগের একটি দ্বৈত বেঞ্চ সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও সরকারি-বেসরকারি নিয়োগদাতা কর্তৃক অবিলম্বে ও আবশ্যিকভাবে পালনীয় এবং আইনরূপে গণ্য কিছু নির্দেশনা ও গাইডলাইন প্রদান করে এক ঐতিহাসিক রায় প্রদান করেছেন। উক্ত নির্দেশনাসমূহ সংবিধানের উদ্দেশ্য এবং ১১১ নং অনুচ্ছেদের আলোকে হাইকোর্ট বিভাগ কর্তৃক ঘোষিত এক ধরনের আইন, যা যৌন হয়রানি সংক্রান্ত বিষয়ে সংসদীয় আইনে যে শূন্যতা রয়েছে তা পূরণ করবে বলে আশা করা হচ্ছে।

যে ক্ষেত্রে যৌন হয়রানির ঘটনা শৃঙ্খলাবিধিতে অপরাধ হিসেবে গণ্য করা হয়নি সে ক্ষেত্রে সবধরনের সরকারি-বেসরকারি কর্মক্ষেত্র ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে দায়েরকৃত অভিযোগ গ্রহণ ও প্রতিকার প্রদানের জন্য যথাযথ ও কার্যকর ব্যবস্থা চালু করতে হবে। কোন্ পদ্ধতি অনুসরণ করে অভিযোগ নিষ্পত্তি করা হবে তা অভিযোগকারী নির্ধারণের অধিকার রাখে। নিষ্পত্তিমূলক ব্যবস্থায় তাঁদের পছন্দের প্রতিনিধি রাখা এবং যেকোন সময় নিষ্পত্তি কার্যক্রম স্থগিত করার অধিকারও রয়েছে তাঁদের। তাছাড়া, অভিযুক্ত ব্যক্তিরও অভিযোগ নিষ্পত্তি কার্যক্রমে আত্মপক্ষ সমর্থন ও পছন্দের প্রতিনিধি রাখার অধিকার রয়েছে। যৌন হয়রানির অভিযোগ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে অভিযোগকারী বা অভিযুক্ত কারো প্রতিই অবিচার করা যাবে না। অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে কেউ প্রতিশোধ গ্রহণ বা হয়রানি করলে তার বিরুদ্ধে তাৎক্ষণিকভাবে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। অভিযোগ কমিটি অভিযোগের সাথে যুক্ত সকলের প্রতি স্বাভাবিক ন্যায়বিচার নিশ্চিত করবে।

এই স্ট্যান্ডার্ড অপারেটিং প্রসিডিউর বা প্রমিত/আদর্শ কার্যপ্রণালী হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনার আলোকে কুমিল্লা জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের (ডিসি অফিস) যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটির জন্য প্রস্তুত করা হয়েছে। ডিসি অফিসের আওতাধীন অন্য কোথাও কর্মরত সকল কর্মকর্তা-কর্মচারীর ক্ষেত্রে এবং এই কার্যালয়ের অঙ্গনে সংঘটিত যৌন হয়রানির ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হবে।

## যৌন হয়রানির সংজ্ঞা (হাইকোর্টের নির্দেশনার আলোকে)

যৌন হয়রানি হলো এমন কোন অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আচরণ যা সাধারণত কারো অনুভূতিতে আঘাত বা কাউকে অপমান বা ভীতি প্রদর্শনের জন্য করা হয়।

নিম্নোক্ত আচরণসমূহ যৌন হয়রানি হিসেবে গণ্য হবে (তবে অন্য কোনোভাবেও যৌন হয়রানি হতে পারে):-

- ক) যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে), যেমন- শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
- খ) প্রশাসনিক, কর্তৃপক্ষীয় এবং পেশাগত ক্ষমতা অপব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- গ) যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি;
- ঘ) যৌন সুযোগ লাভের জন্য অনাকাঙ্ক্ষিত দাবি বা আবেদন;
- ঙ) পর্নোগ্রাফি দেখানো বা প্রদর্শন;
- চ) যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গি;
- ছ) অশালীন ভঙ্গি, যৌন নির্যাতনমূলক ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা, কাউকে অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;
- জ) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল ফোন, এসএমএস বা স্কুদে, ই-মেইল, সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম, ছবি, নোটিশ, কার্টুন ইত্যাদির মাধ্যমে অপমান কিংবা চেয়ার-টেবিল, বেঞ্চ, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরী, শ্রেণীকক্ষ বা দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অথবা অপমানজনক কিছু লেখা;
- ঝ) ব্ল্যাকমেইলিং অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির চিত্র এবং ভিডিও ধারণ;
- ঞ) যৌন নিপীড়ন বা হয়রানির উদ্দেশ্যে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, আনুষ্ঠানিক এবং শিক্ষামূলক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করতে অথবা বিরত থাকতে বাধ্য করা;
- ট) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা; এবং
- ঠ) ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণা কিংবা ছলনার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপনে চেষ্টা করা।

উল্লিখিত আচরণসমূহ অপমানজনক এবং কর্মস্থলে নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার প্রতি হুমকি হয়ে দাঁড়াতে পারে। এ আচরণসমূহ বৈষম্যমূলক হিসেবে বিবেচিত হবে যদি একজন নারীর বিশ্বাস করার যৌক্তিক কারণ থাকে যে, যৌন হয়রানির প্রতিবাদের কারণে তার চাকুরির ক্ষেত্রে বিভিন্ন প্রতিবন্ধকতা বা কর্মস্থলে বৈরী পরিবেশ সৃষ্টি হবে।

## প্রতিরোধ কমিটি

- সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং সুপারিশ করার জন্য প্রতিরোধ কমিটি গঠন করবে।
- কমপক্ষে ৫ (পাঁচ) সদস্য বিশিষ্ট প্রতিরোধ কমিটি গঠন করা হবে যার বেশীরভাগ সদস্য হবেন নারী। সম্ভব হলে কমিটির প্রধান হবেন একজন নারী।
- প্রতিরোধ কমিটির ন্যূনতম ২ জন সদস্য এই কার্যালয়ের বাইরে থেকে জেডার এবং যৌন নির্যাতন বিষয়ে কাজ করে এমন স্থানীয় প্রতিষ্ঠান থেকে নিতে হবে।
- প্রতিরোধ কমিটি জেলা প্রশাসকের নিকট এ নীতিমালা বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বাৎসরিক প্রতিবেদন পেশ করবে।

## অভিযোগ দায়ের

নির্যাতনের শিকার কোন ভুক্তভোগী (যেকোন ধরনের কর্মকর্তা-কর্মচারী) যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটির নিকট অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন। অভিযোগ দায়ের প্রক্রিয়ার মধ্যে নিম্নোক্ত বিষয় ও নীতি অন্তর্ভুক্ত থাকবে:

- 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 তার কোন আত্মীয়, বন্ধু অথবা আইনজীবীর মাধ্যমে অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন এবং ই-মেইলের মাধ্যমেও অভিযোগ প্রেরণ করতে পারবেন; এবং
- ঘ) অভিযোগকারী প্রয়োজনবোধে পৃথকভাবে অভিযোগ কমিটির কোন নারী সদস্যের কাছে অভিযোগ জানাতে পারবেন।

## অভিযোগ পদ্ধতি

অভিযোগ গ্রহণের পর যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি-

- ক) ঘটনার প্রতিটি ধাপ ও বিষয় সম্পূর্ণরূপে জেনে নিবে এবং লিপিবদ্ধ করবে;
- খ) অভিযোগ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে এই কার্যালয়ের জন্য প্রযোজ্য শৃঙ্খলাবিধি পালন করা হয়েছে কি না তা নিশ্চিত করবে;
- গ) অভিযোগকারীর প্রত্যাশিত প্রতিকারগুলো নির্ধারণ করতে হবে, অর্থাৎ অভিযুক্তের সাথে আলোচনা এবং ভবিষ্যৎ আচরণে পরিবর্তনের অনুরোধ, ক্ষমা প্রার্থনা, নির্দিষ্ট কোন আচরণ পরিত্যাগ, কর্মবিন্যাস পরিবর্তন ইত্যাদি;

- ঘ) পরবর্তী পদক্ষেপ কী হবে, অনানুষ্ঠানিক নিষ্পত্তি না আনুষ্ঠানিক তদন্ত, তা নির্ধারণ করবে; এবং
- ঙ) পক্ষসমূহের সাথে আলোচনা এবং কার্যপদ্ধতির সকল ধাপের তথ্যের গোপনীয় রেকর্ড সংরক্ষণ করবে।

## অভিযোগ নিষ্পত্তি

কুমিল্লা জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের কোন কর্মকর্তা-কর্মচারী যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন বলে মনে করলে তিনি নির্দিধায় অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন। যৌন হয়রানির ঘটনা তাঁদের সহ্য করতে হবে বা তা তাঁদের নিজেদের ভুলে হয়েছে এমন মনে করার কোন কারণ নেই। যৌন হয়রানির বিচার চাওয়া কোনোভাবেই কারো দুর্বলতার লক্ষণ নয়।

## গোপনীয়তার মাপকাঠি

প্রতিরোধ কমিটি বা এই কার্যালয়ের যৌন হয়রানির নিষ্পত্তির দায়িত্বপ্রাপ্ত সকল কর্মকর্তা যৌন হয়রানির শিকার ব্যক্তির যাবতীয় বিষয়ে গোপনীয়তার মাপকাঠি মেনে চলবেন। অধিকাংশ ক্ষেত্রে, সাধারণ মাপকাঠি হলো সার্বিক গোপনীয়তা রক্ষা করা যদি না ভিন্ন কোনো সিদ্ধান্ত হয়। অবশ্য, কোনো কোনো ক্ষেত্রে কিছু তথ্য অন্য কোন কর্মকর্তা বা তৃতীয় কোন ব্যক্তিকে জানানোর প্রয়োজন হতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, যৌন সহিংসতার ক্ষেত্রে শারীরিক আঘাতের ভয়াবহতা পুলিশকে বা অন্য কোনো কর্তৃপক্ষকে জানাতে হয়। তবে, এ বিষয়ে হয়রানির শিকার ব্যক্তির সাথে বিস্তারিত আলোচনা করতে হবে।

## আনুষ্ঠানিক নিষ্পত্তি

গুরুতর ঘটনা বা ফৌজদারি অপরাধ সংঘটিত হলে অথবা কম গুরুতর তবে একাধিক ঘটনা সংঘটিত হলে কিংবা পূর্বের হয়রানির ঘটনার পুনরাবৃত্তি হলে বা অনানুষ্ঠানিক পদক্ষেপ ব্যর্থ হলে হয়রানির শিকার ব্যক্তি আনুষ্ঠানিক অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন।

লিখিত অভিযোগ দায়ের হওয়ার পরে তা প্রত্যাহার করা যাবে না। কারণ, অভিযুক্ত ব্যক্তির অভিযোগের বিস্তারিত বিবরণ জানা, তদন্ত, জবাব দাখিল এবং শাস্তি আরোপিত হলে তার বিরুদ্ধে আপীল করার অধিকার আছে। প্রতিরোধ কমিটিকে অপরাধ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযুক্ত ব্যক্তি নিরপরাধ হিসেবে গণ্য হওয়া এবং আনুষ্ঠানিক কার্যপ্রণালীতে অভিযুক্ত ব্যক্তির আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ প্রাপ্তি নিশ্চিত করতে হবে।

যৌক্তিক প্রয়োজনীয় সময়ের মধ্যে যত দ্রুত সম্ভব তদন্ত শেষ করতে হবে, তবে তা ৩০ (ত্রিশ) দিনের বেশি হবে না। অবশ্য বিশেষ প্রয়োজনে তদন্তের মেয়াদ ৬০ (ষাট) দিন পর্যন্ত বর্ধিত করা যেতে পারে।

তদন্তের ক্ষেত্রে ন্যূনতম নিচের পদ্ধতিগুলো অনুসরণ করতে হবে:

১. অভিযোগকারীর সাক্ষাৎকার গ্রহণ।
২. অভিযুক্ত ব্যক্তির সাক্ষাৎকার গ্রহণ।



৩. সাক্ষীদের জবানবন্দি বা সাক্ষাৎকার গ্রহণ।
৪. প্রয়োজনে উপরের ধাপগুলো পুনরাবৃত্তি করণ অথবা উপরি-উক্ত ব্যক্তিদের পুনঃজবানবন্দি গ্রহণ।
৫. তদন্তের প্রতিবেদন প্রস্তুত করণ।

তদন্ত প্রতিবেদন কর্তৃপক্ষকে প্রদান করা হবে। কর্তৃপক্ষ পরবর্তী কার্যধারা গ্রহণের বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিবেন। প্রতিবেদনে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো অনুসরণের সুপারিশ থাকতে পারে:

- অভিযোগটি অনানুষ্ঠানিকভাবে নিষ্পত্তির জন্য পুনরায় উদ্যোগ গ্রহণ।
- মধ্যস্থতা।
- বিকল্প ব্যবস্থা গ্রহণ, যেমন- পুনঃকর্মবিন্যাস বা সংশ্লিষ্টদের অন্যত্র সংস্থান করা।
- বিভাগীয় শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ (এ ক্ষেত্রে গৃহীত তদন্তকে আনুষ্ঠানিক বিভাগীয় শৃঙ্খলামূলক তদন্ত হিসেবে বিবেচনা করতে হবে)।

আনুষ্ঠানিক বিভাগীয় শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হলে নিম্নোক্ত পদক্ষেপগুলো নেয়া যেতে পারে-

- এ ধাপেও অভিযোগটি অনানুষ্ঠানিক পদ্ধতিতে নিষ্পত্তিযোগ্য।
- মধ্যস্থতা।
- মৌখিক, লিখিত বা চূড়ান্ত লিখিত সতর্কীকরণ।
- অভিযুক্তকে অভিযোগ হতে অব্যাহতি প্রদান।
- পুনঃকর্মবিন্যাস বা অন্যত্র সংস্থানকরণ। যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে সাধারণত অভিযুক্ত ব্যক্তিকেই অন্যত্র সংস্থান করা হয়।

প্রতিরোধ কমিটি অভিযোগের ফলাফল অর্থাৎ যৌন হয়রানির ঘটনার প্রমাণিত হয়েছে কি না তা অভিযোগকারীকে লিখিতভাবে জানাবে। পরবর্তীতে উভয় পক্ষের সাথে এ বিষয়ে আলোচনা হতে পারে যেন একটি ভালো কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা যায়।

জেলা প্রশাসকের কার্যালয় কর্তৃক গৃহীত চূড়ান্ত সিদ্ধান্তে অভিযোগকারী সন্তুষ্ট না হলে তিনি প্রচলিত বিধি অনুযায়ী উক্ত সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল বা রিভিউ/পুনর্বিবেচনার আবেদন করতে পারে।

## আনুষ্ঠানিক তদন্ত

আনুষ্ঠানিক অভিযোগ প্রাপ্তির পর তা নিষ্পত্তির লক্ষ্যে প্রতিরোধ কমিটি আনুষ্ঠানিক তদন্ত শুরু করবে। আনুষ্ঠানিক তদন্তের সময় নিম্নোক্ত নীতি ও বিষয়গুলি পালন করা হবে-

- সংশ্লিষ্ট সকলের প্রতি স্বাভাবিক ন্যায় বিচার নিশ্চিত করা।
- সরাসরি সম্পৃক্ত সকলের পৃথকভাবে সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা।

- প্রত্যেক সাক্ষীর পৃথকভাবে জবানবন্দি গ্রহণ করা।
- সাক্ষাৎকার ও তদন্তের রেকর্ড সংরক্ষণ।
- গোপনীয়তা রক্ষা ও অতি প্রয়োজনে সীমিত তথ্য প্রকাশ।
- প্রাপ্ত সাক্ষ্য-প্রমাণের ভিত্তিতে একজন বিচার-বুদ্ধিসম্পন্ন ব্যক্তির বিবেচনায় আইনে বর্ণিত সংজ্ঞা অনুযায়ী যৌন হয়রানির অপরাধ সংঘটিত হয়েছে কি না তা নির্ধারণ।
- অপরাধ প্রমাণিত হলে উপযুক্ত প্রতিকার কী হতে পারে তা নির্ধারণ (যেমন, অভিযুক্ত ব্যক্তির দায়িত্ব পরিবর্তন, কর্মবিন্যাস পরিবর্তন বা অন্যত্র সংস্থান করা, বা একই অপরাধ বার বার সংঘটন এবং গুরুতর অপরাধের ক্ষেত্রে চাকরিচ্যুতি ইত্যাদি)।
- তদন্ত শেষে আইনে বর্ণিত সংজ্ঞা অনুযায়ী যৌন হয়রানির অপরাধ প্রমাণিত না হলেও কর্মপরিবেশ স্বাভাবিক রাখার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে। অবশ্য, এ ধরনের ব্যবস্থা যেন কোন পক্ষকে ক্ষতিগ্রস্ত না করে সেদিকে নজর দিতে হবে। কমিটি পরিস্থিতি নিবিড় পর্যবেক্ষণে রাখবে এবং প্রয়োজনে সংশ্লিষ্টদের পুনঃপ্রশিক্ষণের আয়োজন করবে।
- গৃহীত ব্যবস্থা অভিযোগকারী এবং এই কার্যালয়ের বিধিবিধানের উদ্দেশ্য পূরণ করেছে কি না তা পরীক্ষা করা।

যেসব ফলাফল বা প্রতিকার অভিযোগকারীর উপর প্রভাব ফেলতে পারে তা তাঁর সাথে আলোচনা করতে হবে যেন তাঁর স্বার্থ রক্ষিত হয়।

## যৌন হয়রানির শাস্তি

প্রতিরোধ কমিটির সুপারিশক্রমে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িক বরখাস্ত করতে পারবে। অভিযুক্ত ব্যক্তি যৌন হয়রানির অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ এটিকে অসদাচরণ হিসেবে গণ্য করবে এবং ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে কুমিল্লা জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য শৃঙ্খলাবিধি মোতাবেক যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। অভিযোগটি যদি ফৌজদারি আইনের অধীন কোন অপরাধ হয়ে থাকে তবে তা উপযুক্ত আদালত বা ট্রাইব্যুনালে প্রেরণ করতে হবে।

ইচ্ছাকৃতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়েরের জন্য অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে উপযুক্ত শাস্তির জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট সুপারিশ করতে হবে।

প্রতিরোধ কমিটি সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে।

## আইনি কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ

আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক কার্যধারার যেকোন পর্যায়ে যদি প্রতীয়মান হয় যে, হয়রানি, যৌন হয়রানি বা ক্ষমতার অপব্যবহার রাষ্ট্রীয় আইনের মারাত্মক লঙ্ঘন ঘটিয়েছে তবে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে। অতপর, কমিটি প্রচলিত বিধি অনুযায়ী অভিযুক্ত ব্যক্তিকে যথাযথ আইনি কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণের বিষয়টি বিবেচনা করবে।

## প্রতিরোধ কমিটি কর্তৃক অনুসরণীয় নীতিসমূহ

কমিটির কার্যক্রম নিম্নোক্ত নীতিসমূহের আলোকে পরিচালিত হবে:

১. **গোপনীয়তা:** ভুক্তভোগী, সাক্ষী এবং তথ্যদাতার সুরক্ষা নিশ্চিত করতে হবে এবং তাঁদের পরিচিতিমূলক তথ্য কোনো তথ্যভাণ্ডার, যোগাযোগ বা উন্মুক্ত বৈঠকে প্রকাশ করা যাবে না।
২. **নিরপেক্ষতা:** জাতীয়তা, গোত্র, ধর্ম, রাজনৈতিক মতাদর্শ, লিঙ্গ, সামাজিক বা অন্য কোন অবস্থার কারণে বৈষম্য করা যাবে না।
৩. **নিরাপত্তা:** সংশ্লিষ্ট সকল ব্যক্তি সর্বদা ভুক্তভোগী ও তার পরিবার, সাক্ষী এবং সেবা প্রদানকারীর নিরাপত্তাকে সর্বাধিক গুরুত্ব প্রদান করবে।
৪. **স্বাধীনতা:** প্রতিরোধ কমিটি সরকার, সরকারী সংস্থা, বিরোধী পক্ষ বা অন্যকোনো রাজনৈতিক ব্যক্তি বা সত্তা দ্বারা প্রভাবিত না হয়ে স্বাধীনভাবে কার্যসম্পাদন করবে।
৫. **সম্মান প্রদর্শন:** সংশ্লিষ্ট সকল ব্যক্তির প্রতিটি কাজ এবং পদক্ষেপ ভুক্তভোগীর পছন্দ, ইচ্ছা, অধিকার এবং মর্যাদার প্রতি সম্মান প্রদর্শনের নীতি দ্বারা পরিচালিত হবে। অভিযুক্ত ব্যক্তির মানব-সত্তার মর্যাদার (human dignity) প্রতিও সম্মান প্রদর্শন করতে হবে।

## প্রতিরোধ কমিটির কার্য-পরিধি

### ভূমিকা ও কারণ

বাংলাদেশের সংবিধানে অনেক অনুচ্ছেদে লিঙ্গ বৈষম্যহীন সমাজ এবং লিঙ্গ-সমতার মহৎ অঙ্গীকার ব্যক্ত হলেও প্রতিদিনই জীবনের প্রতিটি পর্যায়ে তার লঙ্ঘন ও ব্যত্যয় ঘটছে। এই প্রেক্ষিতে, কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে যৌন নির্যাতন ও হয়রানির বিরুদ্ধে নিরাপত্তার যে অপরিপূর্ণতা রয়েছে তা বিবেচনায় বাংলাদেশ সুপ্রীম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগ ১৪.০৫.২০০৯ তারিখের এক রায়ে কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে আবশ্য-পালনীয় কিছু নির্দেশনা জারী করেন। কুমিল্লার জেলা প্রশাসকের কার্যালয় হাইকোর্ট বিভাগের উক্ত নির্দেশনাগুলো যথাযথভাবে পালন করবে যতদিন না এই ক্ষেত্রে পর্যাপ্ত ও উপযুক্ত আইন প্রণীত হয়। নির্দেশনাগুলোর আলোকে, জেলা প্রশাসক একটি প্রতিরোধ কমিটি গঠন করবেন, যারা যৌন হয়রানির অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং কর্তৃপক্ষের নিকট সুপারিশ প্রদান করবেন।

প্রতিরোধ কমিটি নিম্ন-বর্ণিত কার্যপরিধি অনুসরণ করে তার কার্য পরিচালনা করবে।

### প্রতিরোধ কমিটির গঠন

যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি দক্ষ লোকবল সমন্বয়ে গঠিত হবে এবং তা প্রতিনিধিত্বমূলক হবে। বিশেষ করে, কর্মক্ষেত্রে সংক্রান্ত বিভিন্ন অভিজ্ঞতা ও জ্ঞান সম্পন্ন ব্যক্তি, বিভিন্ন বিষয়ে অভিজ্ঞ এবং ভিন্ন ভিন্ন পরিসর হতে আগত বিভিন্ন বয়সের নারী-পুরুষের সমন্বয়ে এই প্রতিরোধ কমিটি গঠিত হবে।

মোট পাঁচজন সদস্য নিয়ে কমিটি গঠিত হবে এবং এর আহ্বায়ক হবেন এই কার্যালয়ে কর্মরত কোনো নারী কর্মকর্তা।

প্রতিরোধ কমিটি নিম্ন-বর্ণিত সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হবে (সম্ভব হলে, জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের নারী নির্যাতন প্রতিরোধ কমিটি হতে):-

- প্রতিরোধ কমিটির আহ্বায়ক।
- কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্য থেকে ২ (দুই) জন প্রতিনিধি।
- জেলায় লিঙ্গ/জেন্ডার এবং নির্যাতন বিষয়ে কাজ করছে এমন সংস্থাগুলো হতে ২ (দুই) জন প্রতিনিধি।

যৌন হয়রানি প্রতিরোধ এবং মোকাবেলার ক্ষেত্রে একটি সামগ্রিক ও বহুমুখী বা বহুখাতভিত্তিক কর্মপন্থা গ্রহণের নিমিত্ত, কমিটির সদস্যসংখ্যা বৃদ্ধি করা যেতে পারে যেন জেলা প্রশাসকের কার্যালয়, অন্যান্য সরকারি কর্তৃপক্ষ, এবং নাগরিক সমাজের আরো অধিক প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত করা যায়।

## পরিধি

কমিটির এই কার্য-পরিধি এবং নির্ধারিত দায়দায়িত্বের আলোকে জেলা প্রশাসকের কার্যালয় যৌন হয়রানি প্রতিরোধ ও মোকাবেলায় নিয়োজিত সকল অংশীজনের কার্যক্রম ও কর্মসূচিকে সুসংহত, সমন্বয় এবং সমর্থন বা সহায়তা করবে।

প্রতিরোধ কমিটির কার্যাবলি হবে নিম্নরূপ:-

- ক) যৌন হয়রানি প্রতিরোধ ও নিরসনে নিয়োজিত সকল সংস্থা ও কর্মসূচির ছক তৈরী ও তা হালনাগাদ করা (কে কোন কাজ করছে এবং কোথায়/কীভাবে)।
- খ) কমিটির সদস্যদের এবং সংশ্লিষ্ট অংশীজনের কার্যক্রম ও কর্মসূচি সমন্বয় করার নিমিত্ত প্রতিবেদন প্রদান ও পর্যবেক্ষণ পন্থা নির্ধারণ।
- গ) জেলা প্রশাসকের কার্যালয়ের যৌন হয়রানি সংক্রান্ত কার্যক্রম সমন্বয় করা এবং নতুন গৃহীত কার্যক্রমসহ কমিটির সদস্যদের কার্যক্রমের উপদেষ্টা হিসাবে কাজ করা। এর উদ্দেশ্য হল একই কার্যক্রম বা কর্মসূচির যেন পুনরাবৃত্তি বা দ্বন্দ্ব সৃষ্টি না হয়।
- ঘ) যৌন হয়রানি প্রতিরোধের জন্য একটি প্রমিত/আদর্শ কার্য-পদ্ধতি/কর্মপন্থা/কার্যপ্রণালী নির্ধারণ।
- ঙ) লিঙ্গ-বৈষম্য মোকাবেলার মাধ্যমে সবক্ষেত্রে লিঙ্গ-সমতা তৈরী এবং তার পক্ষে প্রচারণা চালানো। যৌন হয়রানি নিরসনে নারী-পুরুষ, ছেলে-মেয়ে সকলে যেন সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় পূর্ণভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে তা নিশ্চিত করা।
- চ) এমন একটি সংস্কৃতি বা কর্মপরিবেশ সৃষ্টিতে সহায়তা করা যেখানে যৌন হয়রানি কোনোভাবে সহ্য করা হবে না এবং যৌন হয়রানির কোনো ঘটনা ঘটবে না। যৌন হয়রানির ঘটনা নিষ্পত্তি ও পুনরাবৃত্তি রোধ করার জন্য গৃহীতব্য ব্যবস্থা বা পদক্ষেপ কী হতে পারে তার ছক তৈরী করা।

- ছ) যৌন হয়রানি প্রতিরোধ ও নিরসন নীতিমালার কার্যকর বাস্তবায়ন পর্যবেক্ষণ করা। এ উদ্দেশ্যে, বৎসরে কতগুলো যৌন হয়রানির অভিযোগ পাওয়া গেছে এবং তা কীভাবে নিষ্পত্তি করা হয়েছে তার একটি নাম-নিরপেক্ষ বা বেনামী পরিসংখ্যান তৈরী ও তা সংরক্ষণের পছন্দ নির্ধারণ।
- জ) যৌন হয়রানির কোন অনানুষ্ঠানিক অভিযোগ পাওয়া গেলে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে সহায়তা প্রদান এবং তাৎক্ষণিকভাবে প্রয়োজনীয় পরামর্শ প্রদান।
- এ৩) সহমর্মিতা ও সৌহার্দ্যপূর্ণ কর্মপরিবেশ তৈরীতে সহায়তা ও উদ্বুদ্ধ করা - যে পরিবেশ হবে ভয়, বৈরীতা, অপরাধ বা হয়রানি, যৌন হয়রানি এবং ক্ষমতার অপব্যবহারমুক্ত।
- ট) যৌন হয়রানির অভিযোগের দ্রুততার সাথে এবং কার্যকরভাবে নিষ্পত্তি করা।

## কমিটির মেয়াদকাল, বৈঠকের সময় এবং উপস্থিতি

- প্রতিরোধ কমিটির মেয়াদকাল হবে দুই বছর।
- কম পক্ষে ৮০ শতাংশ বৈঠকে প্রত্যেক সদস্য উপস্থিত থাকবেন বলে আশা করা যায়।
- বছরে কমিটির চারটি বৈঠক অনুষ্ঠিত হবে। পরিস্থিতির প্রয়োজনে অধিক বৈঠক করা যাবে।
- তিনজন সদস্য নিয়ে কোরাম গঠিত হবে।

## সংশোধন

এই কার্যপরিধি একটি চলমান দলিল। পরিস্থিতি ও সময়ের প্রয়োজনে কমিটির অধিকাংশ সদস্যের সম্মতিতে এই কার্য-পরিধি সংশোধন করা যাবে।

**ইউএন উইমেন বাংলাদেশ**

বাড়ি নং ৩৯, রোড নং ৪৩, গুলশান ২, ঢাকা ১২১২, বাংলাদেশ  
ফোন: +৮৮ ০২ ৯৮৮ ৩৮২৮, ৯৮৫ ৬৬৪১, ফ্যাক্স: +৮৮ ০২ ৯৮৫ ৮৫৯৩  
[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)