

Submission of Draft Law

on

Prevention of Sexual Harassment at Workplace



Drafted by



প্রস্তাবিত আইনের খসড়া কপি

কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী প্রতিরোধ আইন, ২০১৮

প্রস্তাবনা:

সকল কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী মুক্ত পরিবেশ সুনিশ্চিত করিবার জন্য এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল যাহা অপরাধসমূহ প্রতিরোধ কল্পে বিধান করা সমিচীন ও প্রয়োজনীয়।

যেহেতু গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে প্রত্যেক নাগরিকের জীবন ও ব্যক্তি স্বাধীনতার অধিকার, শিক্ষা, কর্ম, চলাফেরার অধিকার সহ সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার স্বীকৃত হইয়াছে:

সেহেতু, এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল:-

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রবর্তন ও প্রয়োগ

(ক) এই আইন কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী প্রতিরোধ আইন, ২০১৮ নামে অভিহিত হইবে।

(খ) এই আইন অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

২। সংজ্ঞা- বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই আইনে-

(ক) "কর্মক্ষেত্র" অর্থ বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে অবস্থিত কোন প্রতিষ্ঠান বা ব্যক্তি, যেখানে উৎপাদন, দাপ্তরিক/করণীক বা সেবামূলক কাজের জন্য এক বা একাধিক ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গকে নিয়োজিত করা হয়। এক্ষেত্রে নিয়োজিত ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের পদ, কাজের ধরণ বা নিয়োগের শর্ত প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে যা ই হোক না কেন।

এক্ষেত্রে "প্রতিষ্ঠান" অর্থ বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে অবস্থিত সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত, আধা স্বায়ত্বশাসিত, শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান, পেশাজীবী প্রতিষ্ঠান, আর্থিক প্রতিষ্ঠান, পরিবহণ ও তদসংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান, ঠিকাদার ও সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠান, ব্যক্তি মালিকানাধীন ও নিয়ন্ত্রনাধীন সহ প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে বিনিয়োগকারী যে কোন প্রকার সংগঠন, প্রতিষ্ঠান, এন্টারপ্রাইজ, সমবায় সমিতি, ট্রাস্ট, সংস্কৃতি ও বিনোদনমূলক প্রতিষ্ঠান, হাসপাতাল, স্বাস্থ্যসেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান, ক্ষুদ্র ঋণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান, উৎপাদন, বিক্রয়, সরবরাহ, বিপণনকারী প্রতিষ্ঠান, ক্রীড়া প্রতিষ্ঠান ও ক্রীড়া বিষয়ক সংগঠন, স্বেচ্ছাসেবী প্রতিষ্ঠান, এনজিও, ক্লাব সমূহ। এছাড়া সরকার বা স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান কর্তৃক, সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা, সময়ে সময়ে ঘোষিত অন্য যেকোন বা সকল স্থান।

(খ) "অপ্রতিষ্ঠানিক" অর্থ এইরূপ কর্মস্থল যা প্রাতিষ্ঠানিক বিধি-বিধানের আওতা বর্হিত্বত এবং যাহার কোন নির্দিষ্ট অবকাঠামো নেই।

(গ) "শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান" অর্থ বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে অবস্থিত কোন সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীন নিয়ন্ত্রনাধীনসহ যে কোন প্রকার বিদ্যালয়, মহাবিদ্যালয়, বিশ্ববিদ্যালয়, মাদ্রাসা, মজুব, পাঠদানকারী প্রতিষ্ঠান, কোন ভকেশনাল বা প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট;

(ঘ) "অভিযোগকারী" অর্থ সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন কর্মক্ষেত্রে যে কোন সংস্কৃদ্ধ ব্যক্তি, শিক্ষার্থী, বা সংস্কৃদ্ধ ব্যক্তির পক্ষে যে কোন ব্যক্তি, যিনি যৌন হয়রানীর বিষয়ে এই আইনের অধীনে কোন অভিযোগ দাখিল করিয়াছেন;

(ঙ) "অভিযুক্ত ব্যক্তি" অর্থ সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন কর্মক্ষেত্রে নিয়োগকর্তাসহ যে কোন কর্মচারী বা কর্মকর্তা বা শিক্ষক বা শিক্ষার্থী কে বুঝাইবে যাহার বিরুদ্ধে এই আইনের অধীনে অভিযোগ দায়ের করা হইয়াছে;

(চ) "সংস্কৃদ্ধ ব্যক্তি" অর্থ এই আইনের আওতায় অপরাধের শিকার ব্যক্তি;

(ছ) "দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি"/"ফোকাল পারসন অর্থ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি, যিনি অভিযোগ কমিটির কার্যক্রম পরিচালনা ও প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য নিয়োজিত ;

(জ) "অভিযোগ কমিটি" অর্থ এই আইনের ৩ ধারার অধীনে গঠিত অভিযোগ কমিটি;

(ঝ) "অভিযোগ বাস্তব" অর্থ সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীন, নিয়ন্ত্রনাধীনসহ যে কোন কর্মক্ষেত্রে অভিযোগকারী কর্তৃক গোপনীয়তার সহিত অভিযোগ প্রদানের জন্য রক্ষিত বাস্তব; যাহা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি কর্তৃক প্রতি সাতদিন অন্তর কমিটির সদস্যদের উপস্থিতিতে খুলিতে হইবে এবং হয়রানী সংক্রান্ত অভিযোগসমূহ তাৎক্ষণিক ভাবে অভিযোগ কমিটিতে হস্তান্তর করিতে হইবে।

(ঞ) "কর্মচারী"/"কর্মকর্তা" অর্থ সেই ব্যক্তি যিনি কোন প্রতিষ্ঠানে সাময়িক, বদলী, শিক্ষানবিশ বা ইন্টার্ন বা খণ্ডকালীন বা চুক্তিভিত্তিক বা স্থায়ী বা অস্থায়ী ভাবে নিয়োগ প্রাপ্ত হইয়াছেন;

(ট) "সংযুক্তি" অর্থ এই আইনে উল্লেখিত সংযুক্তি ১ ও ২ ;

(ঠ) "নারী" অর্থ নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ এর সংশোধনী ২০০৩ এর ২(ছ) ধারানুযায়ী যে কোন বয়সের নারী;

(ড) "শিশু" অর্থ শিশু আইন ২০১৩ এর ৪ ধারা অনুযায়ী বিদ্যমান অন্য কোন আইনে ভিন্নতর যাহা কিছুই থাকুক না কেন এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণ কল্পে অনূর্ধ্ব ১৮ (আঠার) বৎসর বয়স পর্যন্ত সকল ব্যক্তি শিশু হিসেবে গণ্য হইবে।

(ঢ) “তৃতীয় লিঙ্গ” অর্থ যাহাদের সরকার ২০১৩ সালে হিজড়া বলিয়া স্বীকৃতি দিয়েছে।

(ণ) “যৌন হয়রানী”- যা অর্ন্তভুক্ত করবে কিন্তু সীমিত করবে না-

- (১) সরাসরি বা ইঙ্গিতে অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ, যেমন- শারীরিক স্পর্শ বা এই ধরনের প্রচেষ্টা;
 - (২) প্রাতিষ্ঠানিক বা পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করিয়া কাহারো সহিত যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
 - (৩) যৌন আকাঙ্ক্ষা পূরণের জন্য অনাকাঙ্ক্ষিত বা গ্রহণযোগ্য নয় এমন আবেদন বা অনুরোধ করা এবং উপটোকন বা উপহার প্রদানের মাধ্যমে প্রভাবিত করার প্রচেষ্টা;
 - (৪) পর্ণোগ্রাফী দেখানো;
 - (৫) যৌন ইঙ্গিতবাহী কোন কিছু উপস্থাপন, অশালীন অঙ্গ-ভঙ্গী, নিপীড়নমূলক উক্তি বা মন্তব্য করিবার মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা বা যৌনইঙ্গিতপূর্ণ ঠাট্টা বা উপহাস করা বা ইশারা করা;
 - (৬) যোগাযোগ মাধ্যম অর্থ চিঠি, টেলিফোন, ফেসবুক, এম,এম,এস, এস, এম,এস, টুইটার, ব্লুটুথ, ইমো, ভাইবার সহ যে কোন ধরনের সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম ব্যবহার করিয়া যৌন ইঙ্গিত পূর্ণ কোন কিছুর দ্বারা উত্ত্যক্ত করা;
 - (৭) পোস্টার, লিফলেট, ফেস্টুন, কার্টুন এর মাধ্যমে বা বেঞ্চ, চেয়ার, টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, কারখানা, ক্লাসরুম, টয়লেট/প্রক্ষালন কক্ষ বা প্রতিষ্ঠানের যে কোন স্থানে যৌন ইঙ্গিতমূলক কোন কিছু লেখা বা অঙ্কন করা বা চিহ্নকরণ বা উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে কোন অশালীন বা যৌনতা সংশ্লিষ্ট কোন বস্তু রাখা বা দেখানো ইত্যাদি;
 - (৮) যৌন আকাঙ্ক্ষা পূরণে কমনরুম, প্রক্ষালন কক্ষ/টয়লেট বা এ ধরনের কোন স্থানে উঁকি দেওয়া;
 - (৯) ব্ল্যাক মেইল বা চরিএ হননের উদ্দেশ্যে কারো স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ ও সংরক্ষণ, প্রদর্শন, বিতরণ, বিপন্ন ও প্রচার বা প্রকাশ করা;
 - (১০) যৌন হয়রানীর অজুহাতে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক কর্মকাণ্ড, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করা থেকে বিরত থাকিতে বাধ্য করা;
 - (১১) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;
 - (১২) প্রলোভন বা প্রতারণার মাধ্যমে, ভয় দেখাইয়া বা মিথ্যা আশ্বাস প্রদান করিয়া যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
 - (১৩) যৌন আকাঙ্ক্ষা পূরণ সংশ্লিষ্ট কোন কাজ করিতে অস্বীকার করিবার কারণে কোন ব্যক্তিকে উদ্দেশ্যমূলকভাবে বদলী করা, পদোন্নতি বা পরীক্ষার যথাযথ ফলাফল বা অন্যান্য যে কোন সুবিধাদি প্রাপ্তিতে বাধাগ্রস্ত করা;
- (ধ) “অনুসন্ধান” অর্থ এই আইনের অধীনে যৌন হয়রানী বিষয়ে অভিযোগ কমিটি কর্তৃক অনুসন্ধান;
- (ন) “শৃংখলা বিধি” অর্থ সরকার কর্তৃক প্রণীত আইন বা অধ্যাদেশ বা কোন অধস্তন আইন এবং বিধি বা উপবিধি, যা সা সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীন, নিয়ন্ত্রনাধীনসহ যে কোন কর্মক্ষেত্রে শৃংখলা রক্ষার্থে প্রণয়ন করা হইয়াছে;
- (প) “সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ” অর্থ সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, অপ্রাতিষ্ঠানিক, ব্যক্তি মালিকানাধীন ও নিয়ন্ত্রনাধীন সহ যে কোন কর্মক্ষেত্রে নিয়োগকর্তাসহ সেই কর্তৃপক্ষ, যিনি আচরণ বিধি লংঘনের বিষয়ে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের শৃংখলা বিধি মোতাবেক ব্যবস্থা গ্রহণে ক্ষমতাপ্রাপ্ত;
- (ফ) “আচরণবিধি” অর্থ যৌন হয়রানী প্রতিরোধ ও সুরক্ষা এর নিমিত্তে স্বতন্ত্র আচরণবিধি।
- (ব) “সিদ্ধান্ত” অর্থ সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গৃহীত সিদ্ধান্ত;
- (ভ) “কাউন্সিলর” অর্থ মনোসামাজিক/মানসিক স্বাস্থ্য সেবা প্রদানকারী।

৩। অভিযোগ কমিটি গঠন

- (১) সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীন ও নিয়ন্ত্রনাধীন সহ যে কোন কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অথবা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্তৃপক্ষ অভিযোগ গ্রহণ, অনুসন্ধান পরিচালনা এবং সুপারিশ প্রদানের জন্য “অভিযোগ কমিটি” প্রতিষ্ঠা করিবেন।
- (২) সংশ্লিষ্ট কর্মক্ষেত্রে ক্ষেত্রমতে কর্মচারী এবং কর্মকর্তার সর্বমোট সংখ্যা পঞ্চাশ জনের উর্দ্ধে হইলে অভিযোগ কমিটি হইবে কমপক্ষে সাত সদস্য বিশিষ্ট এবং পঞ্চাশ জনের নিম্নে হইলে অভিযোগ কমিটি হইবে কমপক্ষে পাঁচ সদস্য বিশিষ্ট, যাহার মধ্যে একজন কমিটির সদস্যদের ভোটে সভাপতি নির্বাচিত হইবেন। কমিটির সভাপতি এবং বেশীরভাগ সদস্য নারী হইবেন তবে নারীর অবর্তমানে যোগ্য ব্যক্তিকে সভাপতি এবং সদস্য হিসাবে নির্বাচিত করিতে হইবে।
- (৩) সাত বা ততোধিক সদস্য বিশিষ্ট অভিযোগ কমিটির কমপক্ষে দুইজন সদস্য এবং পাঁচ বা ততোধিক সদস্য বিশিষ্ট অভিযোগ কমিটির কমপক্ষে একজন সদস্য হইবেন যারা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের বাহিরের কোন ব্যক্তি যিনি আইন, জেভার এবং মানবাধিকার বিষয়ক কাজের সাথে সম্পৃক্ত রহিয়াছেন। উল্লেখ্য যে, উক্ত সদস্যের এই কার্যক্রমে অংশগ্রহণের ব্যয়ভার সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ বহন করিবেন।
- (৪) যে সকল প্রতিষ্ঠানে অদ্যাবধি অভিযোগ কমিটি গঠন করা হয় নাই সে সকল প্রতিষ্ঠান এই আইন বিষয়ে গেজেট নোটিফিকেশনের তিন মাসের মধ্যে অভিযোগ কমিটি গঠন করিবে এবং আইন প্রণীত হইবার ৩ মাসের মধ্যে সকল প্রতিষ্ঠান সমূহের শৃংখলা বিধিতে সংযুক্তি ১ ও ২ অর্ন্তভুক্ত করিবে।
- (৫) অভিযোগ কমিটি প্রতি ২ বছর পরপর পূর্ণগঠিত হইবে।
- (৬) কমিটির সদস্যরা প্রত্যেক দুই (২) মাস অন্তর মিটিং করিবেন এবং মিটিং এর অন্তত ১৫ দিন পূর্বে সকল সদস্যকে নোটিশ প্রদান করিতে হইবে। তবে জরুরী প্রয়োজনে তাৎক্ষণিক ভাবে সভা অনুষ্ঠিত হইতে পারে।
- (৭) কমিটি গঠনের পর মেয়াদ পূর্ণ হবার পূর্বে কমিটির সদস্যদের পরিবর্তন বা বদলী করা যাইবে না। উপযুক্ত কারণ ব্যতীত বেআইনী ভাবে কমিটির সদস্যদের কারো চাকুরীর/শিক্ষাজীবনের পরিসমাপ্তি ঘটানো যাইবে না।
- (৮) সদস্যপদ শূন্য হইলে পরবর্তী সাত কার্য দিবসের মধ্যে কমিটির বিশেষ সভায় নতুন সদস্য অর্ন্তভুক্ত করিতে হইবে।

৪। অভিযোগ দায়ের

- (১) যৌন হয়রানীর শিকার ব্যক্তি নিজে বা তাহার সম্মতিতে তাহার কোন মনোনীত প্রতিনিধি বা তাহার সম্মুখে ঘটনা ঘটিয়াছে উক্ত ব্যক্তি চিঠি প্রেরণের মাধ্যমে বা অভিযোগ কমিটি/অভিযোগ বাক্স/হেল্পলাইন এ অভিযোগ দায়ের করিতে পারিবে।
- (২) কর্মক্ষেত্রে, কর্মক্ষেত্রে কর্তৃক সরবরাহকৃত পরিবহনে এবং কর্মক্ষেত্রে বাহিরে একই কর্মক্ষেত্রে/শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের সহকর্মী/সহপাঠীদের দ্বারা হয়রানীর শিকার হইলে, স্ব স্ব কর্মক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটির নিকট অভিযোগ দায়ের করিতে পারিবে।
- (৩) এই আইনে সংজ্ঞায়িত যৌন হয়রানীর কোন ঘটনা ঘটিবার ত্রিশ (৩০) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগটি অভিযোগ কমিটির নিকট দায়ের করিতে হইবে। তবে শর্ত থাকিবে যে, ৩০ কার্যদিবস অতিক্রান্ত হইবার পরও অভিযোগ কমিটি যুক্তিসংগত কারণে কোন অভিযোগ গ্রহণ করিতে পারিবেন।
- (৪) দায়িত্ব প্রাপ্ত ব্যক্তিকে (ফোকাল পারসন) অভিযোগ কমিটির অনুসন্ধান/তদন্ত রিপোর্টের ভিত্তিতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে অবহিত করন সাপেক্ষে প্রয়োজনীয় ও যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের উদ্যোগ গ্রহণ করিতে হইবে।
- (৫) অপ্রাতিষ্ঠানিক কর্মস্থল যেখানে অভিযোগ নিষ্পত্তির কোন নির্দিষ্ট কাঠামো নাই সেক্ষেত্রে এখতিয়ার সম্পন্ন থানায় অভিযোগ করিতে হইবে এবং প্রত্যেকটি থানায় যৌন হয়রানী অভিযোগ সংক্রান্ত একটি পৃথক হেল্প ডেস্ক থাকিবে।

৫। মৌখিক অভিযোগ দায়ের

কোন অভিযোগকারী যদি লিখিতে না পারে তবে তিনি মৌখিকভাবে অভিযোগ কমিটির নিকট অভিযোগ দায়ের করিতে পারিবেন। অভিযোগকারীর ভাষ্য মতে অভিযোগ কমিটি তার অভিযোগ লিপিবদ্ধ করিবেন এবং তাহাকে পড়িয়া শুনাইবার পর তিনি তাহাতে স্বাক্ষর বা টিপসহি প্রদান করিবেন।

৬। অভিযোগ কমিটির কোন সদস্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ/আপত্তি

যদি অভিযোগ কমিটির কোন সদস্যের বিরুদ্ধে অভিযোগকারী বা প্রতিপক্ষের আপত্তি থাকে তাহা হইলে অভিযোগ কারী বা প্রতিপক্ষের আবেদন সাপেক্ষে কমিটি উক্ত সদস্যকে সংশ্লিষ্ট অভিযোগের সকল কার্যক্রম হইতে বিরত রাখিবে।

৭। যৌন হয়রানীর অভিযোগ ও প্রচলিত আইনের সুযোগ

- (১) অভিযোগ দাখিলের পর যদি দেখা যায়, সংঘটিত অপরাধ দলবিধি (১৮৬০ সালের ৪৫ নং আইন) এর ৪০ ধারা বা প্রচলিত অন্য কোন আইনের অধীনে অপরাধ হিসাবে গণ্য হইয়াছে কিন্তু এ বিষয়ে কোন মামলা দায়ের করা হয় নাই, সেক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটির দায়িত্ব প্রাপ্ত ব্যক্তি (ফোকাল পারসন) আইনানুযায়ী অভিযোগকারীর যে সকল ব্যবস্থা গ্রহণের অধিকার রহিয়াছে সে সকল বিষয়ে তাহাকে উপদেশ প্রদান করিবেন এবং তাহাকে যথাযথ আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণে সহায়তা করিবেন।
- (২) উপ-ধারা (১) এর অধীনে গৃহীত যে কোন ব্যবস্থা এই আইনের অধীন কোন কার্যধারাকে কোনভাবেই প্রভাবিত করিবে না বরং ইহা অভিযোগ কমিটির একটি অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসেবে গণ্য হইবে।

৮। অনুসন্ধান/তদন্ত

- (১) অভিযোগ দাখিলের পর অভিযোগ কমিটি উক্ত অভিযোগের অনুসন্ধান কার্য শুরু করিবে।
- (২) তদন্তের ক্ষেত্রে মৌখিক প্রমাণ না থাকিলে পারিপার্শ্বিক স্বাক্ষর বিবেচনায় লইতে হইবে।
- (৩) অনুসন্ধান/তদন্ত পূর্বক অভিযোগটি লঘু অপরাধ হিসাবে বিবেচিত হইলে উভয়পক্ষের সম্মতি ক্রমে বিষয়টি আপোষযোগ্য হইবে।
- (৪) অভিযোগ কমিটি সম্পূর্ণ আপোষ মীমাংসা পদ্ধতি এবং শর্তাবলী লিপিবদ্ধ করিবে এবং আপোষ মীমাংসা সম্পন্ন হইলে তাহা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবে, যাহাতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ মীমাংসার শর্তাবলী বাস্তবায়ন করিতে পারে। মীমাংসা পত্রের অনুলিপি অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত উভয়পক্ষকে প্রদান করিতে হইবে।
- (৫) জোরপূর্বক বা প্রতারণার মাধ্যমে বা বল প্রয়োগে বা অন্যায় প্রভাব খাটাইয়া সম্মতি আদায় করা হইয়াছে বা আপোষ মীমাংসার কোন শর্ত ভঙ্গ করা হইয়াছে এই অভিযোগে যে কোন আপোষ মীমাংসার প্রক্রিয়া হইতে নিজেকে সরাইয়া লইবার বিষয়ে অভিযোগকারীর অধিকারকে খর্ব করিবে না।
- (৬) অভিযোগ কমিটির নিকট অভিযোগ দাখিলের ১৫ (পনের) কার্যদিবসের মধ্যে অনুসন্ধান/তদন্ত-পূর্ব আপোষ মীমাংসার সম্পূর্ণ প্রক্রিয়া সমাপ্ত করিতে হইবে।
- (৭) অভিযোগটি প্রচলিত অন্য কোন আইনের অধীনে অ-আপোষযোগ্য অপরাধ হিসেবে গণ্য হইলে সেক্ষেত্রে এই ধারার বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না। সে সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি অত্র আইনের ৯ ধারায় বর্ণিত পদ্ধতি মোতাবেক অনুসন্ধান/তদন্ত কার্য আরম্ভ করিবে।

৯। অনুসন্ধান/তদন্ত পরিচালনার পদ্ধতি

- (১) অভিযোগ কমিটির পক্ষসমূহ ও সাক্ষীগণকে শুনানীতে অংশগ্রহণের জন্য ডাক যোগে রেজিস্ট্রি নোটিশ প্রেরণ, শুনানী পরিচালনা, সাক্ষ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সংশ্লিষ্ট সকল দলিলাদি পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা থাকিবে।
- (২) সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীন ও নিয়ন্ত্রনাধীনসহ যে কোন কর্মক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট অফিস অভিযোগ কমিটির অনুরোধের প্রেক্ষিতে সকল প্রকার সহযোগিতা করিতে বাধ্য থাকিবে।
- (৩) সাক্ষ্য গ্রহণের ক্ষেত্রে এমন কোন প্রস্তাব বা আচরণ করা যাইবে না, যাহা উদ্দেশ্যমূলক, অপমানজনক বা হয়রানীমূলক;
- (৪) সাক্ষ্য গ্রহণকালে যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখিতে হইবে;
- (৫) অভিযোগকারীর সাক্ষ্যগ্রহণ অবশ্যই নিভূত-ক্ষেত্রে (ক্যামেরা ট্রায়াল) হইতে হইবে;
- (৬) পক্ষদ্বয়ের মধ্যে আপোষ মীমাংসা হইলে অভিযোগ কমিটি এই বিষয়ে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

- (৭) অভিযোগ কমিটি অভিযোগ দাখিলের ত্রিশ (৩০) কার্যদিবসের মধ্যে কার্যক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট সুপারিশসহ প্রতিবেদন দাখিল করিবেন। প্রয়োজনে এই সময়সীমা আরও ত্রিশ (৩০) কার্যদিবস বর্ধিত করা যাইবে। তবে শর্ত থাকিবে যে, কার্যদিবস বৃদ্ধির জন্য অভিযোগ কমিটিকে লিখিতভাবে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট উপযুক্ত কারণ ব্যাখ্যা করিতে হইবে।
- (৮) অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযোগ কমিটি অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনা করিয়া ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ করিবে এবং কৃতকর্মটি দন্ডবিধি (১৮৬০ সালের ৪৫ নং আইন) এর ৪০ ধারা বা প্রচলিত অন্য কোন আইনের অধীনে অপরাধ হিসাবে গণ্য হইলে এখতিয়ার সম্পন্ন কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবে।
- (৯) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ নিজস্ব পলিসি/গাইডলাইন/শৃঙ্খলাবিধি অনুযায়ী অভিযোগ কমিটির সুপারিশ মোতাবেক গৃহীত সিদ্ধান্ত উভয়পক্ষকে লিখিতভাবে জ্ঞাত করিবে।

১০। মিথ্যা অভিযোগ দায়েরের শাস্তি

অনুসন্ধান/তদন্ত অস্ত্রে যদি প্রমাণিত হয় যে, কোন ব্যক্তিকে ক্ষতিগ্রস্ত বা হেয় প্রতিপন্ন করিবার উদ্দেশ্যে এই আইনের অধীনে যৌন হয়রানীমূলক কোন ঘটনা সংঘটিত না হওয়া সত্ত্বেও উদ্দেশ্যপ্রণোদিতভাবে কোন মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করিয়াছেন বা করাইয়াছেন, তবে; অভিযোগটি সত্য প্রমাণিত হইলে অভিযুক্ত ব্যক্তিকে এই আইনের ১৩ ধারা অনুযায়ী যে দন্ড প্রদান করা হইত, অভিযোগ কমিটির সুপারিশসাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ মিথ্যা অভিযোগ দায়েরকারী বা যিনি মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করাইয়াছেন উক্ত ব্যক্তিকে অনুরূপ শাস্তি প্রদান করিবে।

১১। অভিযোগকারী ও অভিযুক্তের পরিচয় প্রকাশের বিষয়ে বিধি নিষেধ

- (১) অভিযোগ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী এবং অভিযুক্তের পরিচয় গোপন রাখিতে হইবে। অনুসন্ধান/তদন্ত চলাকালীন এমন কোন সংবাদ বা তথ্য বা নাম-ঠিকানা বা অন্যবিধ তথ্য কোন প্রিন্ট বা ইলেকট্রনিক মিডিয়ায় এমনভাবে প্রকাশ বা পরিবেশন করা যাইবে না যাহাতে অভিযোগকারী এবং অভিযুক্তের পরিচয় প্রকাশ পায়।
- (২) উপ-ধারা (১) এর বিধান লংঘন করা হইলে সংক্ষুব্ধ পক্ষ দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের বিরুদ্ধে প্রতারণা, মানহানির অভিযোগ আনয়ন পূর্বক এখতিয়ার সম্পন্ন আদালতে মামলা দায়ের করিতে পারিবে। পাশাপাশি সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে ক্ষতিপূরণ আদায়ের জন্য আইনের আশ্রয় গ্রহণ করিতে পারিবে।
- (৩) পরিচয় প্রকাশের অভিযোগ প্রমাণিত হইলে অভিযোগ কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের কর্তৃপক্ষ দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গকে ন্যূনতম ৫০,০০০/- (পঞ্চাশ হাজার টাকা) পর্যন্ত জরিমানা করিতে পারিবে। পুনরায় লংঘনের ক্ষেত্রে কমিটির সদস্যপদ বাতিল বলিয়া গণ্য হইবে।

১২। অভিযোগ চলাকালীন অন্তর্বর্তীকালীন ব্যবস্থা

- (১) অভিযোগ কমিটির অনুমোদন সাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগ চলাকালীন অভিযুক্ত ব্যক্তি-
 - (ক) শিক্ষার্থী হইলে তাহাকে ক্লাস করা হইতে বিরত রাখিতে পারিবে;
 - (খ) কর্মক্ষেত্রের ক্ষেত্রে বিনা বেতনে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে অথবা বাধ্যতামূলক ছুটি প্রদান করিতে পারিবে;
- (২) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগকারী এবং সাক্ষীদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করিবে।
- (৩) যৌন হয়রানীর অভিযোগ করিবার কারণে অভিযোগকারী যাহাতে কোন প্রকার বৈষম্যের শিকার না হয় সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সে বিষয়টিও নিশ্চিত করিবে। উপরন্তু অভিযোগকারীর চাকরি, শিক্ষাজীবন এবং ব্যক্তিজীবনের নিরাপত্তা নিশ্চিত করিবে।

১৩। যৌন হয়রানীর শাস্তি

অভিযুক্ত প্রতিষ্ঠান বা ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন হয়রানীর অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ উহাকে শৃংখলা/আচরণবিধি ভঙ্গ হিসাবে গণ্য করিবে এবং অভিযোগ কমিটির নিকট হইতে সুপারিশ প্রাপ্তির ত্রিশ (৩০) কার্যদিবসের মধ্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির মাধ্যমে দোষী প্রতিষ্ঠান বা ব্যক্তির বিরুদ্ধে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে এবং অভিযোগটি বর্তমানে বলবৎ ফৌজদারী আইনে শাস্তিযোগ্য হইলে অভিযোগকারীর সম্মতিসাপেক্ষে এখতিয়ারসম্পন্ন থানা, আদালত এ প্রেরণ করিবে। তবে শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি শিশু হইলে তাহার ক্ষেত্রে শিশু আইন, ২০১৩ এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

১৪। সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব

যৌন হয়রানী সনাক্ত এবং দূর করিবার জন্য এবং শিক্ষা ও কাজের নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টির জন্য সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ এই আইন প্রণীত হইবার তিন (৩) মাসের মধ্যে যথোপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে। আইনটি বাস্তবায়নের জন্য ব্যাপক প্রচারণা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা, সচেতনতা সৃষ্টির মাধ্যমে যৌন হয়রানী প্রতিরোধসহ আরো যে সকল প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করা প্রয়োজন তাহাও উক্ত সময়ের মধ্যে গ্রহণ করিবে।

১৫। কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এই আইনের বিধানাবলী অমান্য করিবার শাস্তি

- (১) নিয়োগকর্তা বা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে এই আইনে বর্ণিত উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণে ৯০ কার্যদিবসের মধ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে। নির্ধারিত সময়ের মধ্যে ব্যবস্থা গ্রহণে ব্যর্থ হইলে বা দীর্ঘসূত্রিতার সৃষ্টি করিলে সংক্ষুব্ধ পক্ষ নিয়োগ কর্তা বা কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে বিশ্বাসভংগ ও প্রতারণার অভিযোগ আনয়ন পূর্বক এখতিয়ার সম্পন্ন বলবৎ ফৌজদারী আদালতে অভিযোগ দায়ের করিতে পারিবে।
- (২) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এই আইনের বিধানাবলী অমান্য করিবার অভিযোগ প্রমাণিত হইলে ১ম শ্রেণির ম্যাজিস্ট্রেট আদালতে মামলা দায়ের করা যাইবে। সংশ্লিষ্ট আদালত দোষী প্রতিষ্ঠান বা ব্যক্তিকে ১ বছরের কারাদন্ড অথবা ৫,০০,০০০/- জরিমানা অথবা উভয়দন্ডে দন্ডিত করিবেন।

(৩) সংশ্লিষ্ট আদালত ক্ষতিপূরণের অর্থ সরাসরি আদায় করিতে পারিবে এবং এইক্ষেত্রে পিডিআর এ্যাক্ট প্রযোজ্য হইবে না। উক্ত আদালত আদায়কৃত অর্থ ক্ষতিপূরণ হিসাবে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিকে প্রদান করিতে পারিবে।

১৬। আইনের আশ্রয় লাভের সুযোগ

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গৃহীত সিদ্ধান্ত দ্বারা রায়ের বিরুদ্ধে যে কোন পক্ষ লিখিতভাবে জ্ঞাত হইবার পর ৩০ (ত্রিশ) কার্যদিবসের মধ্যে এখতিয়ার সম্পন্ন আদালতে আইনের আশ্রয়লাভের অধিকারী হইবে।

১৭। আইনের প্রাধান্য

আপাতত বলবৎ অন্য কোন আইনে ভিন্নতর যাহাই থাকুক না কেন এই আইনের অধীনে দায়েরকৃত সকল অভিযোগ বা মামলার ক্ষেত্রে এই আইন প্রযোজ্য হইবে।

১৮। প্রচারণা ও প্রশিক্ষণ

(১) সরকার প্রিন্ট ও ইলেকট্রনিক মিডিয়াতে আইনটির ব্যাপক প্রচারণার ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

(২) প্রত্যেক কর্মক্ষেত্রে সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে কর্মসূচী গ্রহণে বাধ্য থাকিবে এবং জনমত সৃষ্টির জন্য প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে কাউন্সেলিং ব্যবস্থা রাখিতে হইবে।

১৯। বাৎসরিক প্রতিবেদন

সকল প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ প্রতি বছর ৩১শে জানুয়ারী তারিখের মধ্যে অত্র আইনের বিধানাবলী বাস্তবায়ন সংক্রান্ত এবং অভিযোগ কমিটি কর্তৃক পরিচালিত মামলাসমূহের বিবরণসহ সরকারের সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান কিংবা মন্ত্রণালয়ে বাৎসরিক প্রতিবেদন দাখিল করিবে।

২০। মামলা দাখিলে প্রতিবন্ধকতা

প্রতিষ্ঠান কর্তৃক আরোপিত দণ্ড বা এই আইনের কোন কিছুই যৌন হয়রানীর শিকার ব্যক্তিকে যথোপযুক্ত আদালতে মামলা দাখিলের ক্ষেত্রে কোন প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করিবে না।

২১। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা

এই আইন কার্যকরভাবে বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে সরকার গেজেটে প্রকাশিত প্রজ্ঞাপন দ্বারা বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

২২। এই আইনটি বাংলায় হইবে ও ইংরেজী ভাষায় অনুবাদ করিবার সুযোগ থাকিবে। তবে আইনের কোন বিষয় সংঘর্ষ দেখা দিলে বাংলাই প্রাধান্য পাইবে।

সংযুক্তি “১”

(ক) লঘু অভিযোগ/অপরাধসমূহ

- (১) যৌন আকাঙ্ক্ষা পূরণের জন্য অনাকাঙ্ক্ষিত বা গ্রহণযোগ্য নয় এমন আবেদন বা অনুরোধ করা এবং উপটোকন বা উপহার প্রদানের মাধ্যমে প্রভাবিত করার প্রচেষ্টা;
- (২) যৌন আকাঙ্ক্ষা পূরণে কমনরুম, প্রফালন কক্ষ/টয়লেট বা এ ধরনের কোন স্থানে উঁকি দেওয়া;

(খ) গুরুতর অভিযোগ/অপরাধসমূহ

- (১) সরাসরি বা ইঙ্গিতে অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ, যেমন- শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
- (২) প্রাতিষ্ঠানিক বা পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করিয়া কাহারো সহিত যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- (৩) পর্ণোগ্রাফী দেখানো;
- (৪) যৌন ইঙ্গিতবাহী কোন কিছু উপস্থাপন, অশালীন অঙ্গ-ভঙ্গী, নিপীড়নমূলক উক্তি বা মন্তব্য করিবার মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা বা যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ ঠাট্টা বা উপহাস করা বা ইশারা করা;
- (৫) যোগাযোগ মাধ্যম অর্থ চিঠি, টেলিফোন, ফেসবুক, এম,এম,এস, এস, এম,এস, টুইটার, ব্লুটুথ, ইমো, ভাইবার সহ যে কোন ধরনের সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম ব্যবহার করিয়া যৌন ইঙ্গিত পূর্ণ কোন কিছুর দ্বারা উত্ত্যক্ত করা;
- (৬) পোস্টার, লিফলেট, ফেস্টুন, কার্টুন এর মাধ্যমে বা বেঞ্চ, চেয়ার, টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, কারখানা, ক্লাসরুম, টয়লেট/প্রফালন কক্ষ বা প্রতিষ্ঠানের যে কোন স্থানে যৌন ইঙ্গিতমূলক কোন কিছু লেখা বা অঙ্কন করা বা চিহ্নকরণ বা উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে কোন অশালীন বা যৌনতা সংশ্লিষ্ট কোন বস্তু রাখা বা দেখানো ইত্যাদি;
- (৭) ব্ল্যাক মেইল বা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে কারো স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ ও সংরক্ষণ, প্রদর্শন, বিতরণ, বিপণন ও প্রচার বা প্রকাশ করা;
- (৮) যৌন হয়রানীর অজুহাতে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক কর্মকাণ্ড, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করা থাকিয়া বিরত থাকিতে বাধ্য করা;
- (৯) প্রেম নিবেদন করিয়া প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;
- (১০) প্রলোভন বা প্রতারণার মাধ্যমে, ভয় দেখাইয়া বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়া যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- (১১) যৌন আকাঙ্ক্ষা পূরণ সংশ্লিষ্ট কোন কাজ করিতে অস্বীকার করিবার কারণে কোন ব্যক্তিকে উদ্দেশ্যমূলকভাবে বদলী করা, পদোন্নতি বা পরীক্ষার যথাযথ ফলাফল বা অন্যান্য যে কোন সুবিধাদি প্রাপ্তিতে বাধাগ্রস্ত করা;

সংযুক্তি “২”

(১) লঘু শাস্তি :

- (ক) সতর্কীকরণ;
- (খ) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য বেতনবৃদ্ধি বা পদোন্নতি স্থগিতকরণ ;
- (গ) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য বেতন/মজুরী হ্রাস করণ;
- (ঘ) অভিযুক্তের বেতন-ভাতাদি হইতে যৌন হয়রানীর শিকার ব্যক্তির জন্য নূন্যতম ৫০,০০০/- ক্ষতিপূরণ আদায় এবং তাহা যৌন হয়রানীর শিকার ব্যক্তিকে প্রদান করিতে হইবে। যদি বেতন ভাতাদি হইতে আদায় সম্ভব না হয় তবে প্রতিষ্ঠান দায়বদ্ধ থাকিবে
- (ঙ) শিক্ষার্থী হইলে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য শিক্ষাজীবন স্থগিতকরণ।

(২) গুরু শাস্তি :

- (ক) বাধ্যতামূলক অবসর;
- (খ) চাকুরিচ্যুতি;
- (গ) পদাবনতি বা বেতন নিম্ন ধাপে অবনমন;
- (ঘ) অনধিক ৬ মাসের কারাদণ্ড এবং অভিযুক্তের বেতন-ভাতাদি হইতে বা অভিযুক্তের অন্য কোন উৎস হইতে যৌন হয়রানীর শিকার ব্যক্তির জন্য নূন্যতম ১,০০,০০০/- টাকা ক্ষতিপূরণ আদায় এবং তাহা যৌন হয়রানীর শিকার ব্যক্তিকে প্রদান;
- (ঙ) শিক্ষার্থী হইলে শিক্ষাজীবন এর অবসান;

Draft Law

on

Prevention of Sexual Harassment at Workplace

Drafted by

