

তথ্য অধিদফতর

তথ্য ও সম্প্রচার মন্ত্রণালয়

যৌন হয়রানি নিরসন এবং প্রতিরোধ বিষয়ক নীতিমালা ২০২৫

ভূমিকা:

তথ্য অধিদফতর নারীবান্ধব জেন্ডার সংবেদনশীল কর্ম পরিবেশ গড়ে তুলতে দফতরের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের পরস্পরের সাথে মর্যাদাপূর্ণ এবং সম্মানজনক আচরণ করা এবং সকলে যাতে বৈষম্য, হয়রানি ও নিপীড়ন মুক্ত পরিবেশে কাজ করতে পারে তা নিশ্চিত করতে সচেষ্ট।

যৌন হয়রানি সংক্রান্ত মহামান্য সুপ্রিম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগের রীট পিটিশন নং ৫৯১৬/২০০৮ এ প্রদত্ত ১৪.৫.২০০৯ ইং তারিখের রায়ের নির্দেশনার আলোকে “যেহেতু কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোতে যৌন নির্যাতন এবং হয়রানির বিরুদ্ধে নিরাপত্তার অপরিপূর্ণতা রয়েছে, যেখানে আমাদের সংবিধানের অনেক অনুচ্ছেদে লিঙ্গ বৈষম্যহীন সমাজ গঠনে এবং লিঙ্গ সমতার চরিত্রায়নে মহৎ অঙ্গীকারাবদ্ধ, কিন্তু প্রতিদিনই জীবনের প্রতিটি পর্যায়ে তা হয় প্রতিপন্ন হচ্ছে এই প্রেক্ষিতে কিছু নির্দেশনা প্রদান করা হলো যা কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে অনুসরণ ও পালন করা হবে, যতদিন না পর্যাপ্ত পর্যাপ্ত এবং যথাযথ আইন এই ক্ষেত্রে প্রণীত হচ্ছে”

মহামান্য হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনার পরিপ্রেক্ষিতে তথ্য অধিদফতরের “যৌন নির্যাতন ও হয়রানি নিরসন এবং প্রতিরোধ” বিষয়ক এ নীতিমালা অবিলম্বে কার্যকর হবে।

এ নীতিমালা কার্যকর করার ক্ষেত্রে “শূন্য” সহনশীলতা (“Zero” Tolerance) নীতি অনুসৃত হবে।

কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে এবং এর প্রতিকারে তথ্য অধিদফতর এই নীতিমালাটি প্রণয়ন করেছে, যাতে করে কর্মক্ষেত্রে এ ধরনের অনাকাঙ্ক্ষিত ঘটনার শিকার হলে দফতরের ভুক্তভোগী প্রতিকার চেয়ে অভিযোগ করতে পারেন।

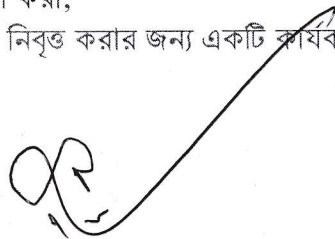
১. পরিধি:

তথ্য অধিদফতরের প্রধান কার্যালয়সহ আঞ্চলিক তথ্য অধিদফতরে কর্মরত সকল কর্মকর্তা, কর্মচারী এই নীতিমালার আওতাভুক্ত হবেন।

২. লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য :

তথ্য অধিদফতর সকল কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্য একটি সুন্দর, সুষ্ঠু, হয়রানি মুক্ত এবং পারস্পরিক শ্রদ্ধাবোধের ভিত্তিতে সৌহার্দ্যপূর্ণ কাজের পরিবেশ রক্ষায় প্রতিশ্রুতিবদ্ধ এবং এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যসমূহ নিম্নরূপ :

- যৌন হয়রানি ও এর কুফল সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা ;
- যৌন হয়রানি শাস্তিযোগ্য অপরাধ। এ বিষয়ে অধিদফতরের কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা;
- যৌন হয়রানিমূলক অপরাধ প্রতিরোধ ও নিবৃত্ত করার জন্য একটি কার্যকরী পন্থা গ্রহণ করা।



৩.নিয়োগদাতা ও কর্তৃপক্ষের কর্তব্য :

যেহেতু প্রজাতন্ত্রের সংবিধানের একাধিক অনুচ্ছেদে জেন্ডার সমতা নিশ্চিতকরণের বিষয়ে উল্লেখ করা হয়েছে এবং সংবিধানে রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমান অধিকার ও আইনের সমান আশ্রয় লাভের অধিকারী মর্মে বলা হয়েছে, তাই নিয়োগদাতা এবং অন্যান্য দায়িত্বশীল ব্যক্তিবর্গের দায়িত্ব ও কর্তব্য হলো কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতন ও যৌন হয়রানিমূলক অপরাধ প্রতিরোধ ও নিবৃত্ত করার জন্য একটি কার্যকরী পন্থা গ্রহণ করা এবং যৌন নির্যাতন সংক্রান্ত অপরাধ বিচারকার্যে সম্ভাব্য আইনের আশ্রয় লাভ এবং প্রাতিষ্ঠানিক পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য কার্যকরী ব্যবস্থা নেয়ার দায়িত্বও তাদের উপর বর্তাবে।

৪: সংজ্ঞা

(i) যৌন হয়রানি বলতে বুঝায়-

ক. যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইজিতে) 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;

চ. যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা অজ্ঞাভঙ্গি প্রদর্শন;

ছ. অশোভন অজ্ঞাভঙ্গি প্রদর্শন, যৌন নির্যাতনমূলক ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা, কাউকে অনুসরণ করা, যৌন ইজিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;

জ. চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ই-মেইল, সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম, ছবি, নোটিশ, কার্টুন এর মাধ্যমে অপমান, চেয়ার, টেবিল, বেঞ্চ, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরি, শ্রেণিকক্ষ, দেয়ালে যৌন ইজিতমূলক অপমানজনক কিছু লেখা;

ঞ. ব্লাকমেইলিং অথবা চরিত্র লঙ্ঘনের উদ্দেশ্যে স্থির চিত্র এবং ভিডিও ধারণ করা;

ঝ. যৌন নিপীড়ন বা হয়রানির উদ্দেশ্যে খেলাধুলা, সাংস্কৃতি, প্রতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশ করতে অথবা অংশগ্রহণ থেকে বিরত রাখতে বাধ্য করা;

ঞ. প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;

ট. ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণা/ছলনার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন করা বা করার চেষ্টা করা।

উপরেল্লিখিত আচরণসমূহ অপমানজনক এবং কর্মস্থলে নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার প্রতি হুমকি হয়ে দাঁড়াতে পারে। এ আচরণসমূহ বৈষম্যমূলক হিসেবে বিবেচিত হবে যখন একজন নারীর বিশ্বাস করার যৌক্তিক কারণ থাকে যে, তার

প্রতি উল্লিখিত আচরণের প্রতিবাদ করলে এবং তার এই প্রতিবাদের কারণে কর্মক্ষেত্রে বা পেশাগত উৎকর্ষ সাধনে বিভিন্নভাবে প্রতিবন্ধকতা বা বৈরী পরিবেশ সৃষ্টি হতে পারে।

(ii) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ বলতে বুঝায় -

তথ্য অধিদফতরের প্রধান তথ্য অফিসার। তবে ক্ষেত্রমতে প্রধান তথ্য অফিসার কর্তৃক দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তাকেও বুঝাবে। আঞ্চলিক তথ্য অধিদফতরের ক্ষেত্রে উপপ্রধান তথ্য অফিসারকে বুঝাবে। তবে ক্ষেত্রমতে দায়িত্বে থাকা অফিস প্রধানকেও বুঝাবে।

(iii) শৃঙ্খলা বিধি বলতে বুঝায় -

সরকার কর্তৃক প্রণীত আইন বা অধ্যাদেশ বা অধ্যাদেশের আওতাভুক্ত সকল বিধি ও নীতিমালা সামঞ্জস্যপূর্ণ সংশ্লিষ্ট নির্দেশনাবলী যা দফতরের শৃঙ্খলা রক্ষার্থে প্রণয়ন করা হয়েছে।

(iv) এই নীতিতে “নারী” বলতে বুঝায়- নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ এ বর্ণিত যে কোনো বয়সের নারীকে বুঝাবে।

(v) অভিযোগকারী বলতে বুঝাবে- যৌন হয়রানির শিকার কোনো নারী কর্মী বা নারী সদস্য যিনি এই নীতিমালার আওতায় অভিযোগ দায়ের করেছেন।

৫. সচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি:

ক. তথ্য অধিদফতরের সকল কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্য জেন্ডার বৈষম্য, যৌন হয়রানি এবং নির্যাতন নিবৃত্ত এবং নিরোধের জন্য নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টিতে কর্তৃপক্ষ সচেতনতামূলক কার্যক্রমের উপর সর্বাধিক গুরুত্ব দেবে। এ সব কার্যক্রম অবশ্যই একজন নারী দ্বারা পরিচালিত হবে বা এর জন্য দায়িত্বপ্রাপ্তদের দলে একজন নারী থাকবেন।

খ. প্রয়োজন হলে সংশ্লিষ্টদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হবে এবং সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির জন্য অবশ্যই উপযুক্ত কাউন্সেলিং এর ব্যবস্থা করা হবে।

গ. যৌন নির্যাতন ও হয়রানি নিরসন এবং প্রতিরোধ সংশ্লিষ্ট আইন, বিধি, নীতিমালাসহ সময়ে সময়ে সরকার কর্তৃক যে সব সার্কুলার জারি করা হয় সে সব বিষয়ে নিয়মিত কর্মকর্তা-কর্মচারীদের অবহিত করা হবে। এ বিষয়ে মতবিনিময় সভা করা যেতে পারে।

ঘ. যৌন নির্যাতন ও হয়রানি নিরসন এবং প্রতিরোধ সংশ্লিষ্ট আইন, বিধি, নীতিমালাসহ সময়ে সময়ে সরকার কর্তৃক যে সব সার্কুলার জারি করা হয় সেগুলো একটি বুকলেট আকারে প্রকাশ করে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মধ্যে বিতরণ করা যেতে পারে।

৬. প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা:

হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত নির্দেশনায় জেন্ডার বৈষম্যের কথা উল্লেখ থাকলেও এ বিষয়ে কোনো নির্দেশনা নেই। সংস্থার জেন্ডার পলিসিতে জেন্ডার বৈষম্য দূরীকরণের জন্য বিভিন্ন পদক্ষেপের বিষয় বলা হয়েছে।



এছাড়া অধিদফতরের নিয়োগদাতা, নিয়োজিত কর্মীগণ এবং কর্তৃপক্ষ যৌন হয়রানি প্রতিরোধের লক্ষ্যে কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। এ সকল দায়িত্ব পূরণের লক্ষ্যে নিম্নোক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবেঃ

ক) এ নীতিমালায় ৪ ধারায় উল্লিখিত দফতরের যৌন হয়রানি এবং যৌন নির্যাতনের উপর যে নিষেধাজ্ঞা দেয়া হয়েছে তা অবহিতকরণ, প্রকাশনা এবং প্রচার ব্যবস্থা গ্রহণ করা;

খ) সংবিধান এবং সংবিধিবদ্ধ আইন অনুযায়ী জেন্ডার বৈষম্য এবং যৌন হয়রানি সংক্রান্ত যে সকল বিধান রয়েছে এবং যৌন হয়রানি ও নির্যাতনের জন্য যে সকল অপরাধের উল্লেখ রয়েছে তা ব্যাপকভাবে প্রচার করা;

গ) দফতরের পরিবেশ নারীর প্রতি যেন বৈরী না হয় তা নিশ্চিত করতে হবে এবং দফতরে কর্মরত নারীকর্মীগণের মাঝে এ বিশ্বাস ও আস্থা গড়ে তুলতে হবে যে, তারা তাদের পুরুষ সহকর্মীদের তুলনায় অসুবিধাজনক অবস্থায় নেই।

৭. শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা:

মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনার ধারা ৪ অনুযায়ী যৌন হয়রানি এবং যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

৮. অভিযোগ:

অভিযোগ গ্রহণের পদ্ধতি হিসেবে নিম্নে উল্লেখিত নীতি অনুসরণ করা হবে:

ক. অপরাধ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় গোপন রাখা হবে;

খ. কর্তৃপক্ষ অভিযোগকারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা করবে;

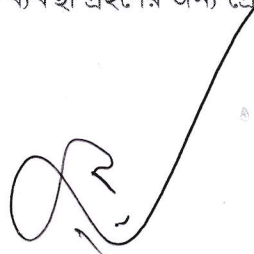
গ. অভিযোগ দায়ের করার ক্ষেত্রে অপরাধের শিকার ব্যক্তি নিজে অথবা তার কোনো আত্মীয়, বন্ধু অথবা আইনজীবীর মাধ্যমে সরাসরি হাজির হয়ে, ডাকযোগে, এসএমএস এবং ই-মেইলের মাধ্যমে করতে পারবেন;

ঘ. অভিযোগকারী প্রয়োজনবোধে পৃথকভাবে অভিযোগ কমিটির নারী সদস্যর কাছে অভিযোগ জানাতে পারবেন;

ঙ. তথ্য অধিদফতরের প্রধান কার্যালয়সহ আঞ্চলিক তথ্য অফিসসমূহে সকল অফিসে দৃশ্যমান এবং কর্মকর্তা-কর্মচারীদের জন্য সুবিধাজনক স্থানে অভিযোগ বাক্স স্থাপন নিশ্চিত করা হবে। অভিযোগকারী যাতে বিনা বাধায় অভিযোগ বাক্সে অভিযোগ রাখতে পারেন কর্তৃপক্ষ সেটা নিশ্চিত করবে। অভিযোগ বাক্সটি অভিযোগ কমিটির যে কোনো সদস্য/দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা নিয়মিত উন্মুক্ত করে পরীক্ষা করবে এবং অভিযোগ পাওয়া গেলে তা উক্ত দিবসের অভিযোগ হিসেবে লিপিবদ্ধ করতে হবে।

চ. ৯ নম্বর ক্রমিকে বর্ণিত গঠিত কমিটির কাছে অথবা কমিটির যে কোনো সদস্যর কাছে লিখিত অথবা মৌখিক অভিযোগ দেওয়া যাবে। তবে মৌখিক অভিযোগ দেওয়ার ক্ষেত্রে যে সদস্য অভিযোগ গ্রহণ করবেন তিনি তা লিখিতভাবে অভিযোগ কমিটির সদস্য সচিবের কাছে পরবর্তী বিধিগত ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য প্রেরণ করবেন।

৯. অভিযোগ কমিটি:



ক. অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত এবং সুপারিশ করার জন্য তথ্য অধিদফতরের প্রধান কার্যালয়সহ আঞ্চলিক তথ্য অফিসসমূহে সকল অফিসের জন্য পৃথক পৃথক কমিটি গঠন করে তা নিজস্ব ওয়েবসাইটে প্রকাশ করতে হবে। অভিযোগ কমিটি নিয়মিত হালনাগাদ করতে হবে;

খ. কমপক্ষে পাঁচ সদস্যবিশিষ্ট কমিটি গঠন করতে হবে যার সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্য হবে নারী। নারী সদস্যকে কমিটির প্রধান মনোনয়নের ক্ষেত্রে প্রাধান্য দিতে হবে;

গ. অভিযোগ কমিটির ন্যূনতম দুইজন সদস্য তথ্য অধিদফতরের বাইরের অন্য অফিস থেকে নেওয়া হবে।

ঘ. অভিযোগ কমিটি কর্তৃপক্ষের নিকট মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা মোতাবেক এ নীতিমালা বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বাৎসরিক প্রতিবেদন জমা দিবে এবং কর্তৃপক্ষ সরকারের নিকট প্রতিবেদন জমা দিবে;

ঙ. অভিযোগ কমিটির সদস্যবৃন্দের নাম, পরিচয়, মোবাইল নম্বর, ই-মেইল ঠিকানা প্রকাশ্য ও দৃশ্যমান স্থানে টাঙ্কিয়ে রাখতে হবে এবং তথ্য অধিদফতরের ওয়েবসাইটে আপলোড করতে হবে।

১০. অভিযোগ কমিটির কার্যপদ্ধতি:

সাধারণভাবে ঘটনার ৩০ (ত্রিশ) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ করতে হবে। এ সময়ের মধ্যে অভিযোগ না করে বিলম্বে অভিযোগ করলে, বিলম্বের কারণ ব্যাখ্যা করতে হবে। অভিযোগের সত্যতা যাচাইয়ের জন্য অভিযোগ কমিটি-

ক. লঘু হয়রানির ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি (যদি সম্ভব হয়) উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ নিষ্পত্তি করবে এবং এ বিষয়ে একটি প্রতিবেদন কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবে;

খ. অন্য সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি অভিযোগ তদন্ত করবে;

গ. অভিযোগ কমিটি রেজিস্টার ডাক, কুরিয়ার, ই-মেইলের মাধ্যমে উভয়পক্ষ এবং সাক্ষীদের নোটিশ প্রেরণ, শুনানি গ্রহণ, তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সংশ্লিষ্ট সকল দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা প্রয়োগ করবে;

ঘ. এ ধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে মৌখিক সাক্ষ্য প্রমাণ ছাড়াও পারিপার্শ্বিক সাক্ষ্য প্রমাণের উপর গুরুত্ব দিতে হবে। অভিযোগ কমিটির চাহিদা মোতাবেক কার্যকরভাবে অভিযোগ কার্যক্রম পরিচালনায় সকল প্রকার সহায়তা কর্তৃপক্ষ নিশ্চিত করবে। তদন্তে দোষী প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং সাক্ষীদের পরিচয় গোপন রাখতে হবে। অভিযোগকারী/অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাক্ষ্য গ্রহণের সময় উদ্দেশ্যমূলকভাবে অপমানজনক/হয়রানিমূলক/পক্ষপাতমূলক প্রশ্ন করা যাবে না;

ঙ. সাক্ষ্য গ্রহণ রুদ্ধদার কক্ষে করতে হবে;

চ. অভিযোগকারী যদি অভিযোগ তুলে নিতে চায় বা তদন্ত বন্ধ করতে চায় তবে তা প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে;

ছ. অভিযোগ কমিটি ৩০ দিনের মধ্যে সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিবে। তবে অভিযোগ কমিটির লিখিত আবেদনের প্রেক্ষিতে কর্তৃপক্ষ সর্বোচ্চ ৬০ কার্যদিবস পর্যন্ত সময় বৃদ্ধি করতে পারবে;

জ. তদন্তে উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের হয়েছে প্রমাণিত হলে অভিযোগ কমিটি অভিযোগকারী/ অভিযোগকারীদের শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ করবে;

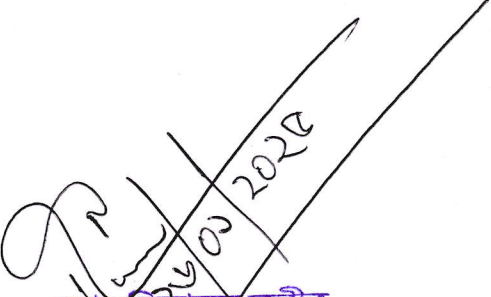


ঝ. অভিযোগ কমিটির সংখ্যাগরিষ্ট সদস্যদের মতামতের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে।

১১. শাস্তি:

কর্তৃপক্ষ অভিযুক্তকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে পারবে। অভিযুক্তের বিরুদ্ধে হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে কর্তৃপক্ষ তা অসদাচরণ হিসেবে বিবেচনা করবে এবং কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা ২০১৮ অনুযায়ী ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ করবে অথবা অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনায় সংশ্লিষ্ট অভিযুক্তের নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট পুলিশ প্রশাসন অথবা সংশ্লিষ্ট আদালতে/ট্রাইব্যুনালে পরবর্তী আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য প্রেরণ করবে।

বি.দ্র.: এ সংক্রান্ত আইন প্রণয়ন না হওয়া পর্যন্ত এই নীতিমালা তথ্য অধিদফতরের সকল স্তরের কর্মকর্তা কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য হবে।


মোঃ নিছামুল কবীর
প্রধান তথ্য অফিসার
তথ্য অধিদফতর
বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা।