

## বিষয় - কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থা নিবারণ:

মহিলা কর্মীদের কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থা নিবারণের উদ্দেশ্যে কেন্দ্রীয় সরকার ২০১৩ সালে Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act 2013 (সংক্ষেপে - PoSH আইন) এবং একই নামের নিয়মাবলী (Rules) প্রণয়ন করে। এই আইনে, কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থা কী, তার ব্যাখ্যা রয়েছে এইভাবে -  
আইনের ধারা 2(n) অনুযায়ী :

ক শারীরিক স্পর্শ বা উদ্যোগ;

খ. যৌন লালসা নিবৃত্তির জন্য দাবি বা অনুরোধ করা;

গ. যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ প্রকৃতির মন্তব্য বা টিপ্পনী;

ঘ. পর্নোগ্রাফি দেখানো; এবং

ঙ. যৌন প্রকৃতির অন্য কোন অবাঞ্ছিত শারীরিক স্পর্শ অথবা প্রচেষ্টা, অথবা মন্তব্য, টিপ্পনী ইত্যাদি, অথবা কুরূচিপূর্ণ আকার-ইঙ্গিত ও আচরণ করা।

কোনো মহিলা কর্মীর বিরুদ্ধে উপরের যেকোনো একটি বা একাধিক অনাকাঙ্ক্ষিত কাজ বা আচরণ, তা প্রত্যক্ষ ভাবে হোক বা প্রচ্ছন্ন ভাবে, যৌন হয়রানি-র অন্তর্ভুক্ত, যদিও এই কয়টি উদাহরণের মধ্যেই কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি সীমাবদ্ধ নয়:

এই আইনে কর্মক্ষেত্রে কোনো মহিলা কর্মীর বিরুদ্ধে যৌন হয়রানি বা যৌন হয়রানি মূলক আচরণের আরো স্পষ্ট বিবরণ রয়েছে ধারা 3(2) অনুসারে:

ক. যৌন সম্মতির পরিবর্তে চাকরিতে অগ্রাধিকার বা কোনো সুবিধা পাইয়ে দেওয়ার প্রত্যক্ষ অথবা পরোক্ষ প্রতিশ্রুতি

খ. যৌন বিষয়ে সম্মত না হলে চাকরিতে ক্ষতি করে দেওয়ার স্পষ্ট অথবা প্রচ্ছন্ন হুমকি

গ. যৌন বিষয়ে সম্মত না হলে বর্তমান বা ভবিষ্যত চাকরীর পরিস্থিতির স্বেচ্ছায় অবনতি ঘটানোর স্পষ্ট অথবা প্রচ্ছন্ন হুমকি

ঘ. যৌন বিষয়ে সম্মত না হলে কাজে হস্তক্ষেপ করা বা কাজের পরিবেশ ভীতিকর, আপত্তিকর অথবা প্রতিকূল করে দেওয়া

ঙ. যৌন বিষয়ে সম্মত না হলে অপমানজনক অথবা স্বাস্থ্য বা নিরাপত্তাকে প্রতিকূল ভাবে প্রভাবিত করতে পারে এমন আচরণ করা

কোনো মহিলা কর্মী কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থার শিকার হলে যাতে আভ্যন্তরীণ ভাবেও বিহিত পেতে পারেন, তা সুনিশ্চিত করতে এই আইন অনুসারে গত ২ আগস্ট ২০২২ দিশা-র পক্ষ থেকে আভ্যন্তরীণ অভিযোগ বিবেচনা কমিটি Internal Complaints Committee (সংক্ষেপে - ICC) গঠন করা হয়েছে।

প্রসঙ্গত উল্লেখ্য, **কর্মক্ষেত্র** বলতে শুধু অফিসই নয়, বরং, এই আইনের নির্দিষ্ট ব্যাখ্যা অনুসারে, অফিসের কার্য সম্পাদন করতে যাওয়া যে কোনও স্থানে; যেমন তা হতে পারে কোনও যানবাহন অথবা হোটেল অথবা কোনো সহকর্মীর গৃহ অথবা সভা কক্ষ অথবা Field Work-এর পরিবেশ বা এমন যে কোনও পরিবেশ-পরিসর যেখানে অভিযুক্ত ও অভিযোগকারিনী সংস্থার কোনও কাজ করার উদ্দেশ্যে উপস্থিত ছিল।

কর্মক্ষেত্রে কোনও যৌন হেনস্থার ঘটনা ঘটলে তার **৯০ দিনের মধ্যে** এই অভিযোগ আনা যেতে পারে। তবে, যদি কোনও ন্যায্য কারণে এই নির্ধারিত সময়ের ভিতর অভিযোগ আনা না যায়, তাহলে **অভিযোগ আনার এই সময়সীমা ১৮০ দিন অবধি বাড়ানো যেতে পারে** যদি সেই বিলম্বের যথাযথ কারণ ICC কে অভিযোগকারিনী জানতে পারেন।

আসুন, সংক্ষেপে জেনে নিই, কেউ কীভাবে ICC-র মাধ্যমে এবং PoSH আইন অনুসারে কর্মক্ষেত্রে যৌন-হেনস্থার বিহিত করার জন্য নিয়োগকারী সংস্থার দ্বারস্থ হতে পারেন। সেই সাথে দেখে নিই, ICC কী কী পদক্ষেপ নেবে।

পর্যায়ক্রমে, ধাপগুলি হল -

- অভিযোগ আসার সাথে সাথে, এবং অভিযোগকারির সম্মতি থাকলে, ICC-র সদস্যগণ যথাসম্ভব চেষ্টা করবেন এই বিষয়ে মানসিক সহায়তা দানে অভিজ্ঞ কোনও পেশাদার ব্যক্তির সাথে অভিযোগকারিনীর Counselling-এর বন্দোবস্ত করে দেবার **[অনানুষ্ঠানিক (Informal) পদ্ধতি]**
- সম্ভব হলে অভিযোগকারিনীর সম্মতিক্রমে সরাসরি অভিযুক্তের সাথে ICC-র সুনির্দিষ্ট সদস্যবৃন্দ এবং, প্রয়োজন হলে, কোনও বিশেষ Counsellor-এর উপস্থিতিতে যোগাযোগের বন্দোবস্ত করে দেওয়া **[অনানুষ্ঠানিক (Informal) পদ্ধতি]**
- ঘটনার **তিন অথবা ছয় মাসের মধ্যে** অভিযোগকারী ICC-র দ্বারস্থ হলে ICC লিখিত অভিযোগ গ্রহণ করবে, এবং ICC-র মনোনীত সদস্য অভিযোগকারীকে তাঁর অভিযোগকে লিখিতরূপে দায়ের করতে সহায়তা করবেন। শারীরিক অথবা মানসিক অসুস্থতা অথবা প্রতিবন্ধকতার কারণে অভিযোগকারী স্বয়ং যদি অভিযোগ আনতে

অক্ষম হন, তাহলে তাঁর স্থানে অভিযোগ আনতে পারেন তাঁর যে কোনও আত্মীয়, বন্ধু, সহকর্মী, অভিভাবক, ঘটনার জ্ঞান ও তথ্য রয়েছে যাঁর কাছে এমন যে কোনও ব্যক্তি, কেন্দ্রীয় অথবা রাজ্য মহিলা কমিশনের কোনও সদস্য, তিনি যেখানে চিকিৎসা করাচ্ছেন সেখানকার কোনও কর্তৃপক্ষ, কোনও মনোরোগ-বিশেষজ্ঞ বা special educator, বা তেমন এক বা একাধিক কেউ। মৃত্যুর কারণে অভিযোগকারিনী স্বয়ং সশরীরে অভিযোগ আনতে অক্ষম হলেও তাঁর বকলমে তাঁর আইনি উত্তরাধিকারীগণ, অথবা, তাঁর আইনি উত্তরাধিকারীগণের সম্মতিক্রমে ঘটনা সম্পর্কে ওয়াকিবহাল এমন যে কোনও ব্যক্তি।

- অভিযোগ গ্রহণের পর ICC-র মধ্যস্থতায় শুরু হবে দ্বিপাক্ষিক **সমঝোতা প্রক্রিয়া** (conciliation) - তবে তা কেবল অভিযোগকারীর সম্মতি থাকলেই হবে, নচেৎ হবে না।
- সমঝোতা প্রক্রিয়ার পাশাপাশি, অথবা, সমঝোতা প্রক্রিয়া ব্যর্থ হলে এবং অভিযোগকারী সেই সমঝোতা প্রক্রিয়ার ফলাফলে সন্তুষ্ট না হলে, আরম্ভ হবে **তদন্ত প্রক্রিয়া**, যে প্রক্রিয়ার তত্ত্বাবধানে থাকবেন ICC-র মনোনীত সদস্যবৃন্দ। তদন্ত সম্পন্ন করার উদ্দেশ্যে ICC-কে দেওয়ানি আদালত (civil court)-এ সমকক্ষ ক্ষমতা দিয়েছে PoSH আইন। তাই, শুনানির জন্য দুইপক্ষকে নির্ধারিত স্থানে ডাকা, দুইপক্ষের সাক্ষীদের যথাযথ শুনানির জন্য ডাকা, প্রমাণ গ্রহণ, এবং সাক্ষ্য-প্রমাণাদির উপর ভিত্তি করে রিপোর্ট তথা আদেশ প্রদানের ক্ষমতা রয়েছে ICC-র। তবে, ICC-র সামনে সওয়াল-জবাবের জন্য কোনও আইনজীবীকে নিযুক্ত করা যাবে না। যে কোনও পক্ষই যদি পরপর তিনটি শুনানীতে সঙ্গত কারণ না দর্শিয়েই অনুপস্থিত থেকে যান, তাহলে অনুপস্থিত পক্ষের বিরুদ্ধে একতরফা (ex parte) আদেশ তথা রিপোর্ট এনে, প্রয়োজনে রিপোর্টে যথাযথ কারণ নথিভুক্ত করে, তদন্ত বন্ধ করে দেওয়া হবে। অভিযোগ গ্রহণের সময়ে অথবা তদন্ত চলাকালীন যে কোনও সময়েই অভিযোগকারিনীর ইচ্ছা ও সম্মতি অনুসারে সংশ্লিষ্ট থানায় অভিযুক্তের বিরুদ্ধে নির্ধারিত প্রক্রিয়ায় ফৌজদারী মামলা রুজু করা যেতে পারে। ICC প্রক্রিয়া চলাকালীন ফৌজদারী মামলা রুজু করা যাবে না, অথবা, ফৌজদারী মামলা চলাকালীন ICC প্রক্রিয়ার মাধ্যমে বিহিত চাওয়া যাবে না - এই উভয় ধারণাই সম্পূর্ণভাবে ভ্রান্ত।
- তদন্ত চলাকালীন অভিযোগকারিনীর চাহিদা, প্রয়োজন এবং ইচ্ছাপ্রকাশ অনুসারে ও পরিস্থিতির যথাযথতা অনুসারে **অন্তর্বর্তীকালীন স্বস্তি** (interim relief) দিতে পারে ICC। তা আর্থিক সহায়তা থেকে একই অফিসে বা একই বিভাগে বা একই ঘরে অভিযুক্ত ও অভিযোগকারিনীকে যাতে কাজ না করতে হয় বা একই জায়গায় Field Work, Conference-ইত্যাদির জন্য একই সাথে কোথাও যেতে বা থাকতে না হয়

তার জন্য অফিস কর্তৃপক্ষ (Managing Committee)-র কাছে সুপারিশ, বা এমনকি অভিযুক্তকে সাময়িক ভাবে কর্মনিবৃত্ত (Suspend) করা বা অভিযোগকারিনীকে স্বাস্থ্য-পরিসেবা ইত্যাদির গ্রহণে সহায়তাদান বা তাঁকে সেই কারণে Paid Leave দেওয়া ইত্যাদি অনেক কিছুই হতে পারে, যা ICC-দ্বারা পরিস্থিতি ও প্রয়োজন অনুসারে নির্ধারিত হবে।

- অভিযোগ রুজু করার ৯০ দিনের মধ্যে ICC-কে তদন্ত সম্পূর্ণ করতে হবে। সেই তদন্ত সম্পূর্ণ হওয়ার ১০ দিনের মধ্যে রিপোর্ট তথা আদেশ প্রেরণ করতে হবে Managing Committee এবং উভয়পক্ষকে। রিপোর্টে যে সকল তথ্য থাকবে তার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে - যদি কেউ ঘটনা ঘটার নির্ধারিত ৯০ দিনের সময়সীমা অতিক্রম হয়ে গেলেও নির্ধারিত ১৮০ দিনের মেয়াদের ভিতরে অভিযোগ দায়ের করে থাকেন, তাহলে, বিলম্ব সত্ত্বেও কেন সেই অভিযোগ গ্রহণ করা হয়েছে তার যুক্তিগ্রাহ্য ব্যাখ্যা থাকতে হবে। এছাড়াও, ঘটনার বিবরণ, সাক্ষ্যপ্রমাণাদির বিবরণ এবং কোন কারণে কী পদক্ষেপ নেওয়া হল সেই আদেশের মাধ্যমে, তার যুক্তিনিষ্ঠ বিবরণ থাকতে হবে রিপোর্ট তথা আদেশে। অভিযোগ প্রমাণে, কী ধরনের শাস্তির আদেশ দেওয়া যেতে পারে তা নির্ধারিত করেছে PoSH আইনের ধারা 13 এবং PoSH বিধিমালার নিয়ম নং 9। সারসংক্ষেপে বললে, সেই শাস্তি হতে পারে - দোষী ব্যক্তির তরফ থেকে অভিযোগকারিনীর প্রতি লিখিত ক্ষমা চাওয়ার (written complaint) বাধ্যতা, সতর্কবার্তা (warning), তিরস্কার বা নিন্দা (reprimand), পদোন্নতি (promotion) এবং/ অথবা কোনও সুবিধা (benefits) এবং/ অথবা বেতনবৃদ্ধি (increment) স্থগিত করা, দোষী সাব্যস্ত ব্যক্তির চাকরির অবসান ঘটানো, অভিযোগকারিনীর counselling session/s-এর বন্দোবস্ত করা, দোষী সাব্যস্ত ব্যক্তিকে বাধ্যতামূলকভাবে বিনামূল্যে কোনো জনহিতকর সেবা প্রদান করার আদেশ, দোষী সাব্যস্ত ব্যক্তির বেতন থেকে প্রয়োজন অনুসারে উপযুক্ত অঙ্কের অর্থ কেটে নিয়ে তা অভিযোগকারিনীকে ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদান করা, ইত্যাদি। এখানে উল্লেখ্য যে, ইচ্ছাকৃত অসূয়া বা অন্যান্য কারণে ভুলো অভিযোগ (false and malicious complaints) আনলে এবং সেই অভিযোগ ভুলো প্রমাণিত হলে এমনকি প্রয়োজন অনুসারে অভিযোগকারিনীর প্রতিও যথাযথ শাস্তিমূলক পদক্ষেপ সুনির্দিষ্ট করতে পারে ICC।
- উভয়পক্ষের কেউ বা দুজনেই রিপোর্টের বিরুদ্ধে আপীল করতে চাইলে, তা করতে হবে ICC-দ্বারা রিপোর্ট পেশ করার ৯০ দিনের মধ্যে, এবং তা করতে হবে নির্ধারিত এলাকা তথা এজিয়ার (jurisdiction)-এর সংশ্লিষ্ট অতিরিক্ত শ্রম আধিকারিক (Additional Labour Commissioner)-এর কাছে, নির্ধারিত আইন অনুসারে।

- ICCকে প্রতি বছর একটি **বাৎসরিক রিপোর্ট** তৈরি করতে হবে এবং তা নিয়োগকারী এবং District Officer কে পাঠাতে হবে।
- কোনো অভিযোগের ভিত্তিতে যে বিচার প্রক্রিয়া চলবে, তার রিপোর্টও এই বাৎসরিক রিপোর্টের অংশ হবে এবং তা সংশ্লিষ্ট District Officer-এর কাছে জমা দিতে হবে।
- ICC-র সুপারিশে DISHA-র তরফ থেকে যথাযথ বন্দোবস্ত নেওয়া হবে। রিপোর্টের কোনও অংশ কখনই প্রকাশ করা যাবে না এবং কেউ প্রকাশ করলে বা প্রকাশ করার চেষ্টা করলে তাঁর বিরুদ্ধে যথাযথ পদক্ষেপ নেওয়া হবে।

PoSH আইন রূপায়ণের মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে মহিলা কর্মীর বিরুদ্ধে যৌন হেনস্থা নিবারণ আমাদের পালনীয় নৈতিক ও আইনি দায়িত্ব। সেই দায়িত্ব পালনের উদ্দেশ্যেই আমাদের তরফ থেকে PoSH Policy এবং PoSH Guidelines গৃহীত হয়েছে, এবং বর্তমান অর্থবর্ষের জন্য সচল ও সক্রিয় ICC গঠন করা হয়েছে। উপরোক্ত বিষয় ও পদক্ষেপগুলি আরও বিশদে ব্যাখ্যা করে হয়েছে সেই Policy এবং Guidelines-এ, সাথে সাথে দেওয়া হয়েছে কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থা নিবারণের উদ্দেশ্যে আমাদের কী কী পালনীয়, তার একটা Checklist বা **Prevention Checklist** এবং কী ধরনের ঘটনা ঘটলে তার বিহিত চেয়ে ICC-র দ্বারস্থ হওয়া যেতে পারে তার কিছু নমুনা **Case Studies**, যা আরও প্রাঞ্জল করেছে বিষয়গুলি। সেগুলি পাঠ করার জন্য সকল সহকর্মীকে এতদ্বারা আহ্বান করা হল। এই বিষয়ে সহকর্মীদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধি আমাদের পালনীয় দায়িত্বগুলির মধ্যে একটি। এই উদ্দেশ্যে অভ্যন্তরীণভাবে বিতরণের (internal circulation)-এর উদ্দেশ্যে বাংলা ভাষায় এই সার সংক্ষেপ তৈরি করা হয়েছে।