



লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধে প্রণীত টুলকিট

কারখানা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের ব্যবহারের জন্য



BANGLADESH CENTER FOR
WORKERS SOLIDARITY

কারখানায় লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধ কেন প্রয়োজন?

এই টুলকিট কারখানা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে কিভাবে সহযোগিতা করবে ?

কারখানার ভিতরে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা প্রতিরোধে কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণে কারখানা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের ব্যবহারের জন্য এই টুলকিট বিশেষভাবে প্রয়োজন। পোশাক শিল্পে যদি হয়রানি প্রতিরোধ ও প্রতিকারের ব্যবস্থা নেয়া হয় তাহলে -



ব্যবসায়িক লাভ

ব্যবসায়িক লাভের জায়গা নিরাপদ ও নিশ্চিত করা সম্ভব



উৎপাদন বৃদ্ধি

কারখানা পর্যায়ে উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধি এবং প্রতিযোগিতার বাজারে দৃঢ় অবস্থান



বায়ারদের আস্থা ও ব্যবসায়িক সম্পর্ক বৃদ্ধি

শ্রমিকদের অবস্থা ভালো, বিশ্বাস রয়েছে মালিক ও ব্যবস্থাপনার ওপর, শ্রমিকদের অনুপস্থিতি কম, চলে যাওয়ার প্রবনতা কম, কর্মস্থলে বিভিন্ন পলিসি ও অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়া কার্যকর- এমন কারখানার উপর বায়ারদের আস্থা বেশি, ব্যবসায়িক সম্পর্কও বাড়তে থাকে



ব্ল্যাক লিস্টেড না হওয়া

বিভিন্ন ব্র্যান্ড/বায়ার-কর্তৃক ব্যবসায়িক সম্পর্ক ছিন্ন/কমে আসা, স্কোর কার্ডে কম নম্বর আসা, ব্ল্যাক লিস্টেড হওয়া- যা কারখানার জন্য অসম্মানজনক এবং ব্যবসায়িক ক্ষতিও বটে, তা ঘটবে না



সম্পর্ক উন্নয়ন ও সুনাম বৃদ্ধি

বিভিন্ন ব্র্যান্ডদের সাথে পোশাক কারখানার সম্পর্ক উন্নয়ন ঘটবে, সুনাম বৃদ্ধি পাবে



দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনা ও বায়ারদের সাথে সুসম্পর্ক

পোশাক কারখানা ও বায়ারদের মধ্যে দীর্ঘ মেয়াদী সম্পর্ক শক্তিশালী হবে যা উৎপাদন বৃদ্ধিতে এবং বাস্তবসম্মত পরিকল্পনা গ্রহণে কারখানাকে সাহায্য করবে



পরিশেষে কর্মস্থলে নিরাপদ কাজ, পরিবেশ তৈরি এবং নিশ্চিত এই টুলকিটটি সহায়তা করবে



টুলকিটে কী কী থাকছে?

- লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা, সহিংসতার ধরণসমূহ, সহিংসতার কারণ এবং সহিংসতা রোধে করণীয়
- যৌন হয়রানি প্রতিরোধে ও প্রতিকারে উচ্চ আদালতের নির্দেশনাপত্র এবং এর প্রয়োজনীয়তা



লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা বলতে আমরা কী বুঝবো?

লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা অর্থ হলো, কোনো ব্যক্তির সামাজিক ও প্রাকৃতিকভাবে নির্ধারিত পরিচয়ের কারণে তার সাথে সমান আচরণ না করা, যেখানে যৌন হয়রানিও অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।^১ অর্থাৎ লিঙ্গভিত্তিক হয়রানি ও নির্যাতন হচ্ছে এমন কোন সহিংস কাজ বা নির্যাতন বা সামাজিক আচরণ যেগুলো কোন নারী নারী হয়ে ও পুরুষ পুরুষ হয়ে জন্ম গ্রহণের কারণে শিকার হয়ে থাকেন। এটি হতে পারে অর্থনৈতিক, সামাজিক, শারীরিক ও মানসিক নির্যাতন, আক্রমণ, হুমকি ও আঘাত যা ঘটতে পারে পরিবারে, সমাজে, কর্মক্ষেত্রে।

হাইকোর্ট গাইডলাইন অনুযায়ী,^২ কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি হলো এমন কোন আচরণ বা ব্যবহার যা নারী শ্রমিকের মর্যাদাকে হানি করে। এর প্রভাবে ভীতিকর কর্মপরিবেশ তৈরি হয়।

হাইকোর্ট গাইডলাইন অনুযায়ী যৌন হয়রানি বলতে বুঝায়,

সরাসরি শারীরিক স্পর্শ বা ইঙ্গিতের মাধ্যমে অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ যেমন-



শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরণের প্রচেষ্টা



প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতাকে ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা



যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য/ভঙ্গি



যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন; পর্ণোগ্রাফী দেখানো; অশালীন ভঙ্গি/ ভাষা/ মন্তব্যের মাধ্যমে উত্তাজ করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কাউকে অনুসরণ করা



যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা; টেলিফোন বা মোবাইল ফোনে যৌন আবেদন বা কটুক্তি করা, ভয়/ ভীতি প্রদান/ মিথ্যা আশ্বাস/ প্রলোভন অথবা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা



প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে চাপ প্রয়োগ বা হুমকী দেয়া।

মহামান্য হাইকোর্ট নির্দেশনা প্রদান করেন -

- প্রত্যেকটি প্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে ও প্রতিকারে একটি অভিযোগ কমিটি থাকবে।
- অভিযোগ কমিটি (Complaint Committee) বলতে, যৌন হয়রানির শিকার ব্যক্তি যেখানে অভিযোগ দায়ের করবে এবং অভিযোগ দায়েরের পর নিরপেক্ষ ও ন্যায়বিচার নিশ্চিত যে কমিটি কাজ করবে এমন কমিটিকে অভিযোগ কমিটি বলা হয়, যাহা যৌন হয়রানি প্রতিরোধমূলক কমিটি (Anti Sexual Harassment Committee) নামে পরিচিত।

এই গাইডলাইনে যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে আরও যে বিষয়গুলো উল্লেখ আছে সেগুলো হল-



জন সচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি



অভিযোগ কমিটি ও তার কার্যপদ্ধতি



কিভাবে অভিযোগ দায়ের করতে হবে



অভিযোগ কমিটি পরিচালনা পদ্ধতি



প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা



অপরাধের শাস্তি

^১ আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থা (ILO)'র কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা এবং হয়রানি বিলোপ সনদ সি ১৯০ (Eliminating Violence in the world of work: convention 190) এর অনুচ্ছেদ (১.বি)

^২ <https://www.atlaswomen.org/s/Bangladesh-Supreme-Court-decision-re-sexual-harassment-guidelines.pdf>

আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থা (ILO) 'র কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা এবং

হয়রানি বিলোপ সনদ

সি ১৯০

নীতিমালার ০৩ ধারা অনুযায়ী

প্রতিষ্ঠানসমূহে নিয়োগদাতাগণকে যে সকল
কর্তব্য পালন করতে হবে তা হলো :

- যৌন হয়রানিমূলক সকল প্রকার ঘটনাকে প্রতিরোধ করতে একটি কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ
- প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তা এবং সংশ্লিষ্ট দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ প্রয়োজনে তার প্রতিষ্ঠানে সংঘটিত যৌন নির্যাতনের বিরুদ্ধে দেশের প্রচলিত আইন অনুযায়ী মামলা দায়ের করার জন্য যথাযথ কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

ILO Convention

190

ON THE VIOLENCE
AND HARASSMENT IN
THE WORLD OF WORK



কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি ও লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা শাস্তিযোগ্য অপরাধ

- বাংলাদেশ দণ্ডবিধি ১৮৬০ এর ২৯৪, ৩৫৪ এবং ৫০৯ ধারা,
- ডিএমপি অধ্যাদেশ ১৯৭৬,
- নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন ২০০০ (সংশোধিত ২০০৩) এর ৯(ক) এবং ১০ ধারা এ যৌন হয়রানি ও লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতার শাস্তি সম্পর্কে উল্লেখ আছে।
- শ্রম আইনের ৩৩২ ধারা অনুযায়ী নারীর প্রতি কেউ বিরূপ আচরণ করলে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেয়ার সুযোগ আছে।

- দণ্ডবিধি আইন, ১৮৬০-এর ২৯৪, ৩৫৪ এবং ৫০৯ ধারায় যৌন হয়রানির শাস্তি সম্পর্কে বিভিন্ন মেয়াদের কারাদণ্ড কিংবা অর্থদণ্ড কিংবা উভয় প্রকার দণ্ডের কথা বলা আছে।
- ঢাকা মেট্রোপলিটন পুলিশ অধ্যাদেশের ৭৫ এবং ৭৬ ধারায় যৌন হয়রানি বা উদ্ভ্যক্ততার ক্ষেত্রে শাস্তির বিষয়ে বিভিন্ন মেয়াদের কারাদণ্ড কিংবা অর্থদণ্ড কিংবা উভয় প্রকার দণ্ডের কথা বলা আছে।
- নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০-এর ৯ (৪)(খ) ধারায় অনধিক ১০ বছর কিন্তু অন্যান্য ৫ বছর সশ্রম কারাদণ্ড এবং এর অতিরিক্ত অর্থদণ্ডের কথা বলা আছে।
- নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন ২০০০-এর ৯(১) ধারায় ধর্ষণের শাস্তি হিসেবে মৃত্যুদণ্ড বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ড এবং এর অতিরিক্ত অর্থদণ্ডের কথা বলা আছে।
- ৯ (২) এ ধর্ষণ পরবর্তী নারী বা শিশুর মৃত্যু ঘটলে দোষী ব্যক্তি মৃত্যুদণ্ড বা যাবজ্জীবন সশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডিত হবেন এবং এর অতিরিক্ত অন্যান্য ১ লক্ষ টাকা অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হবেন।

কারখানায় লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতার ধরণসমূহ



মানসিক সহিংসতা

- জিএম এর কক্ষের সামনে দাঁড় করিয়ে রাখা।
- কুৎসিত ভাষায় বাবা-মা তুলে গালি দেয়া।
- নানা অপবাদ ছড়ানো।
- ছবি তোলা।
- অন্ত্রীল ছবি দেখানো।
- অন্ত্রীল/ যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ প্রেমপত্র বা এসএমএস দেয়া।
- বাথরুমের দেয়ালে অন্ত্রীল কথা লেখা।
- চাকরি হারানোর হুমকি।
- দূর থেকে তাকিয়ে থেকে অস্বস্তি বোধ করানো।
- যৌন সুযোগ লাভে প্রত্যাখ্যাত হয়ে প্রোডাকশনের অতিরিক্ত চাপ বাড়িয়ে দেয়া।
- রাতে বাড়ি ফেরার পথে ইভটিজিং, ছিনতাই, পুলিশের হয়রানির ভয়।
- মেয়েদের চেকিং এ হয়রানি।
- প্রয়োজনীয় ছুটি না দেয়া।
- গর্ভবতী নারীদের উপর কাজের চাপ



শারীরিক সহিংসতা

- নানা অযুহাতে শরীরের বিভিন্ন অঙ্গ স্পর্শ করা।
- মাথায় টোকা মারা।
- ঘাড় হাত দিয়ে ধাক্কা দেয়া।
- চোখ মারা।
- গায়ে হাত তোলা (মারা)।
- চেম্বারে নিয়ে শরীরের বিভিন্ন স্পর্শকাতর স্থানে হাত দেয়া।
- শরীরের দিকে তাক করে বিভিন্ন বস্তু নিক্ষেপ যেমন, বডি, সূতার বাউলি ছুঁড়ে মারা।
- পিঠে হাত রাখা এবং অন্তর্ভাস ধরে টান দেয়া।
- গালে-মুখে টিপ দেয়া।



অর্থনৈতিক সহিংসতা

- যৌন সুযোগ লাভে প্রত্যাখ্যাত হয়ে জোরপূর্বক চাকুরী থেকে অব্যহতি নিতে বাধ্য করা।
- পূর্ণ পারিশ্রমিক না দেয়া।
- পাওনা সম্পূর্ণ পরিশোধ না করা।
- মাতৃত্বকালীন ভাতা পুরোপুরি না পাওয়া।
- ছুটির টাকা কাটা।



যৌন সহিংসতা

- পুরুষ সহযোগী ও উর্ধ্বতন কর্মকর্তা কর্তৃক শরীরের বিভিন্ন অঙ্গের দিকে তাকিয়ে থাকা এবং উক্তি করা।
- নিজের জীবনের যৌনালোপ শোনানো।
- যৌন সংক্রান্ত গান করা।
- যৌন ইঙ্গিত পূর্ণ কথা বলা।
- শারীরিক সম্পর্ক স্থাপনের ইঙ্গিত দেয়া।
- রাতে বাড়িতে যাওয়ার এবং রাত্রি যাপনের প্রস্তাব
- 'সেক্সিমাল' বলা

কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ভয়াবহতা শুধুমাত্র আমাদের সংস্থার গবেষণার উঠে আসেনি, অন্যান্য সংস্থার অভিজ্ঞতাও প্রায় একই রকম যেমন: Action Aid Bangladesh, একটি আন্তর্জাতিক বেসরকারী সংস্থা এর তথ্য (২৫ জুলাই, ২০১৯) অনুযায়ী বাংলাদেশ পোশাক শিল্পে কর্মরত নারীর ৮০% এরই যৌন নির্যাতন ও হয়রানির অভিজ্ঞতা রয়েছে এবং তাদের মতে, এই অভিজ্ঞতা তাদের স্বাস্থ্যে নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে। কারখানার ফ্লোরে সহকর্মীকে যৌন নির্যাতনের শিকার হতে দেখা, টার্গেট পূরণ না হওয়ার জন্য নারী কর্মীকে নির্যাতন, গর্ভবতী হওয়ার কারণে নারী কর্মীকে চাকুরীচ্যুত করা-সহিংসতা ও হয়রানির এ ধরণের কিছু চমকপ্রদ তথ্য ও অভিজ্ঞতার চিত্র এই গবেষণায় তুলে ধরা হয়েছে।

জরিপে পোশাক কারখানার কর্মীদের কাছ থেকে যৌন হয়রানি ও নির্যাতনের বিষয়ে তথ্য ও উপাত্ত প্রদানের ক্ষেত্রে বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য হলো,

- উত্তরদাতাদের ৭২% বলেছেন তারা কর্মক্ষেত্রে চরম মৌখিক নির্যাতনের শিকার হয়েছিলেন।
- ১২% নারী বলেছেন, তারা কর্মক্ষেত্রে লাঞ্চিত ও যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন।
- ১০% নারীকর্মী বলেছেন, তারা সম্প্রতি (গবেষণা চলাকালীন সময়ে) কর্মক্ষেত্রে লাঞ্চিত ও যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন।
- দুঃশ্চিন্তা, লজ্জা ও ভয়ের কারণে লাঞ্চিত ও যৌন হয়রানির শিকার অনেক নারীকর্মী এই বিষয়ে নিজেদের কথা বলতে চান না।
- যৌন হয়রানি ও নির্যাতন বিষয়ে সচেতনতা এবং প্রতিরোধ সম্পর্কে যৌন হয়রানি প্রতিরোধমূলক কমিটি (Anti-Sexual Harassment committee-AHC)র কাজ ও প্রভাব সম্পর্কে যৌন হয়রানি ও নির্যাতনের শিকার ৮৪.২% নারী কর্মী জানিয়েছেন হয় তারা এই কমিটি সম্পর্কে কিছু জানেনা অথবা এই কমিটি নেই।

লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বিষয়ে সহযোগিতা প্রাপ্তিতে প্রয়োজনীয় হেল্প লাইন :



- নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধে ন্যাশনাল হেল্পলাইন সেন্টার - ১০৯
- জরুরী সেবা (পুলিশ, অ্যাম্বুলেন্স, ফায়ার সার্ভিস) - ৯৯৯
- নাগরিক সেবা (ইভটিজিং, বাল্যবিবাহ, যৌতুক, কোভিড ১৯) - ৩৩৩
- স্বাস্থ্যবাতায়ন - ১৬২৬৩
- শিশু নির্যাতন ও শিশুদের জন্য যে কোন সেবা - ১০৯৮
- মানবাধিকার - ১৬১০৮

° <https://actionaid.org/sites/default/files/publications/ActionAid%20briefing%20paper%20on%20Bangladesh%20garment%20workers%20FINAL.pdf>

বাংলাদেশ সেন্টার ফর ওয়ার্কার্স সলিডারিটি (BCWS)

প্রধান কার্যালয় (রামপুরা, ঢাকা)

- ইসলাম টাওয়ার ৪৬৪/এইচ, চতুর্থ তলা
পশ্চিম রামপুরা, ডিআইটি রোড, রামপুরা
ঢাকা-১২১৯
- +৮৮০ ২ ৫৫১২৮২৩৯

শাখা কার্যালয় - আশুলিয়া

- বাড়ী-১৩৫৭ রোড -৭ মধ্যগাজীরচট,
আশুলিয়া, ঢাকা।

শাখা কার্যালয় - গাজীপুর

- হোল্ডিং -১৭৯৪ (দ্বিতীয় তলা), কুনিয়া
বড় বাড়ী, গাজীপুর।

শাখা কার্যালয় - নারায়নগঞ্জ

- হোল্ডিং-০১(তৃতীয় তলা), রোড-১৩, হিরাবিল
সিদ্দিগঞ্জ আবাসিক এলাকা, নারায়নগঞ্জ।

প্রণয়ন সহযোগিতায়:

সানাইয়া ফাহীম আনসারী, জেডার কন্সালটেন্ট
সহযোগিতায়: দিল আফরোজ আক্তার, কন্সালটেন্ট

গ্রাফিক ডিজাইন: ইমরান হোসেন

Laudes ———
—— Foundation

এর অর্থায়নে টুলকিটটি
প্রস্তুত করা হয়েছে