

# যৌন হয়রানি প্রতিরোধ প্রশিক্ষণের জন্য ন্যূনতম মান



নিউইয়র্কের প্রতিটি নিয়োগকর্তার জন্য এখন শ্রম আইনের সেকশন 201-g অনুসারে একটি যৌন হয়রানি প্রতিরোধ প্রশিক্ষণ প্রদান করা অপরিহার্য। স্টেট শ্রম বিভাগ ও স্টেট মানবাধিকার বিভাগের কর্তৃক প্রস্তুত এই স্টেট মডেল নীতিমালাটি ব্যবহার না করা একজন নিয়োগকর্তা অবশ্যই নিশ্চিত করবেন যে তাদের নীতিমালাটি নিম্নলিখিত ন্যূনতম মান পূরণ করে বা তা ছাড়িয়ে যায়। প্রশিক্ষণটি অবশ্যই:

- (i) ইন্টারঅ্যাকটিভ হতে হবে;
- (ii) মানবাধিকার বিভাগের সাথে পরামর্শে শ্রম বিভাগ দ্বারা ইস্যু করা [নির্দেশিকার](#) সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ যৌন হয়রানির একটি ব্যাখ্যা অন্তর্ভুক্ত করতে হবে;
- (iii) এমন আচরণের উদাহরণ অন্তর্ভুক্ত করতে হবে, যা বেআইনি যৌন হয়রানি সৃষ্টি করে;
- (iv) যৌন হয়রানি, যৌন হয়রানির শিকারদের জন্য উপলভ্য ফেডারেল ও স্টেটের বিধিবদ্ধ বিধান সম্পর্কিত তথ্য অন্তর্ভুক্ত করতে হবে;
- (v) কর্মচারীদের প্রতিকারের অধিকার এবং অভিযোগের বিচারের জন্য সকল উপলভ্য ফোরাম সম্পর্কিত তথ্য অন্তর্ভুক্ত করুন;
- (vi) সুপারভাইজরদের জন্য আচার-ব্যবহার এবং সুপারভাইজরদের জন্য অতিরিক্ত কোনো দায়িত্বকে উদ্দিষ্ট করে তথ্য অন্তর্ভুক্ত করুন;

অক্টোবর 9, 2018 তারিখ পর্যন্ত, প্রতিটি কর্মচারীকে অবশ্যই বার্ষিক ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে হবে। নিয়োগকর্তাদের উচিত কর্মচারীরা যে ভাষায় কথা বলে সেই ভাষাতেই প্রশিক্ষণ প্রদান করা।

\* \* \*

কর্মচারীদেরকে প্রশিক্ষণ প্রদান করা বেআইনি যৌন হয়রানির অভিযোগের বিষয়ে কোনো সিদ্ধান্তমূলক আত্মপক্ষ সমর্থন গঠন করে না। যৌন হয়রানির প্রতিটি দাবি বিদ্যমান আইনী মান, দাবীর নির্দিষ্ট তথ্য এবং অবস্থার বিবেচনা অনুযায়ী নির্ধারিত হবে, যার মধ্যে একটি কার্যকর হয়রানি-বিরোধী নীতিমালা ও প্রক্রিয়া অন্তর্ভুক্ত, তবে শুধু এগুলোর মধ্যেই সীমিত নয়।