

সূচনা

[নিয়োগকর্তার নাম] যৌন হয়রানি থেকে মুক্ত একটি কর্মক্ষেত্র বজায় রাখতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। যৌন হয়রানি কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যের একটি ধরন। সকল কর্মীকে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি রোধ করে এমনভাবে কাজ করতে হবে। এই নীতিমালাটি একটি বৈষম্যমুক্ত কাজের পরিবেশের পক্ষে [নিয়োগকর্তার নাম]-এর প্রতিশ্রুতির একটি অংশ। যৌন হয়রানি আইন পরিপন্থী¹ এবং সকল কর্মচারীর যৌন হয়রানি থেকে মুক্ত একটি কর্মক্ষেত্র পাওয়ার আইনি অধিকার রয়েছে এবং [নিয়োগকর্তার নাম]-এর সাথে অভ্যন্তরীণভাবে কর্মচারীদের অভিযোগ দাখিল করে যৌন হয়রানি রিপোর্ট করার জন্য অনুরোধ করা হচ্ছে। কর্মচারীগণ ফেডারেল, স্টেট বা স্থানীয় বৈষম্য বিরোধী আইনের অধীনে একটি সরকারি সংস্থা বা আদালতেও অভিযোগ দাখিল করতে পারেন।

নীতিমালা:

- [নিয়োগকর্তার নাম]-এর নীতিমালা চাকরির জন্য আবেদনকারী, ইন্টার্ন, বেতনভোগী বা অবৈতনিক, ঠিকাদার এমন সকল কর্মী এবং অভিবাসন অবস্থা নির্বিশেষে [নিয়োগকর্তার নাম]-এর সাথে ব্যবসা পরিচালনাকারী ব্যক্তিদের জন্য প্রযোজ্য। এই নথির অবশিষ্টাংশে "কর্মচারী" শব্দটি এই যৌথ গোষ্ঠীকে বোঝাবে।
- যৌন হয়রানি সহ্য করা হবে না। এই নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত যেকোনো কর্মচারী বা ব্যক্তি, যিনি যৌন হয়রানি বা প্রতিশোধে লিপ্ত হন, প্রতিকারমূলক এবং/অথবা শাস্তিমূলক পদক্ষেপের (উদা: কাউন্সেলিং, স্বগিতাদেশ, চাকরীচ্যুত) আওতাধীন হবেন।
- প্রতিশোধ নিষিদ্ধকরণ: এই নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত কোনো কর্মচারী যৌন হয়রানির ঘটনা রিপোর্ট, তথ্য সরবরাহ বা অন্যথায় যৌন হয়রানি অভিযোগের তদন্তে সহায়তা করার কারণে কোনো প্রকার প্রতিকূল পদক্ষেপের আওতায় পড়বেন না। [নিয়োগকর্তার নাম] কোনো ব্যক্তির বিরুদ্ধে এমন প্রতিশোধ সহ্য করবেন না, যিনি সরল বিশ্বাসে, সন্দেহজনক যৌন হয়রানির বিষয়ে তথ্য সরবরাহ করেন বা রিপোর্ট করেন। নিয়োগকর্তার নাম [যেকোনো কর্মচারী] যিনি যৌন হয়রানি তদন্তে জড়িত যেকোনো ব্যক্তির বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেন, তিনি চাকরীচ্যুতিসহ শাস্তিমূলক পদক্ষেপের আওতাধীন হবেন। সকল কর্মচারী, বৈতনিক বা অবৈতনিক ইন্টার্নস, বা কর্মক্ষেত্রে কর্মরত অ-কর্মচারী² যারা বিশ্বাস করেন যে তারা এই ধরনের প্রতিশোধের শিকার হয়েছেন তাদের একজন সুপারভাইজর, ম্যানেজার বা [যথাযথ ব্যক্তির নাম]-কে জানানো উচিত। সকল কর্মচারী, বৈতনিক বা অবৈতনিক ইন্টার্নস, বা কর্মক্ষেত্রে কর্মরত অ-কর্মচারী যারা বিশ্বাস করেন যে তারা এই ধরনের প্রতিশোধের শিকার হয়েছেন, আইনী সুরক্ষার ধারায় নিজে যেভাবে বর্ণিত রয়েছে, সেভাবে তারা অন্যান্য উপলভ্য ফোরামের মাধ্যমেও পরিত্রাণ চাইতে পারেন।

¹ যদিও এই নীতিমালাটি বিশেষভাবে যৌন হয়রানিকে নির্দেশ করে, তা সত্ত্বেও এটি সকল সুরক্ষিত শ্রেণির ব্যক্তিদের বিরুদ্ধে বৈষম্য এবং বৈষম্যকে নিষিদ্ধ করে। নিউইয়র্ক স্টেটে এই ধরনের শ্রেণিগুলিতে বয়স, জাতি, ধর্মবিশ্বাস, বর্ণ, জাতীগত উৎস, যৌন অভিযোজন, সামরিক অবস্থা, যৌনতা, বিকলাঙ্গতা, বৈবাহিক অবস্থা, পারিবারিক সহিংসতার শিকার অবস্থা, লৈঙ্গিক পরিচয় এবং অপরাধমূলক ইতিহাস অন্তর্ভুক্ত।

² একজন অ-কর্মচারী এমন একজন ব্যক্তি যিনি একজন ঠিকাদার (অথবা তার দ্বারা নিয়োগপ্রাপ্ত), সাবকন্ট্রাক্টর, ভেন্ডর, পরামর্শদাতা, বা যে কেউ যিনি কর্মক্ষেত্রে পরিষেবা প্রদান করছেন। সুরক্ষিত অ-কর্মচারীরা সাধারণভাবে স্বাধীন ঠিকাদার, "গিগ" কর্মী এবং অস্থায়ী কর্মী হিসেবে পরিচিত। এছাড়াও নিয়োগকর্তার সঙ্গে কোনো চুক্তি অনুযায়ী যন্ত্রপাতি মেরামত, পরিচ্ছন্নতা পরিষেবা বা অন্য কোন পরিষেবা প্রদানকারী ব্যক্তিরও অন্তর্ভুক্ত।

4. যৌন হয়রানি অবমাননাকর, আমাদের নীতির লঙ্ঘন, বেআইনি, এবং যৌন হয়রানির শিকার ব্যক্তির ক্ষতির জন্য **[নিয়োগকর্তার নাম]**-কে দায়ী করতে পারে। এছাড়াও উৎপীড়নকারীরা পৃথকভাবে দায়বদ্ধ হতে পারে। যারা এই ধরনের আচরণকে অব্যাহত রাখার অনুমতি দেয় এমন পরিচালকদের এবং সুপারভাইজরসহ যৌন হয়রানির সাথে জড়িত প্রত্যেক স্তরের কর্মচারীকে এই ধরনের অসদাচরণের জন্য শাস্তি দেওয়া হবে।
5. ব্যবস্থাপনা যখনই যৌন হয়রানির অভিযোগ পায় বা ভিন্নভাবে সম্ভাব্য যৌন হয়রানি সম্পর্কে জানতে পারে, তখনই **[নিয়োগকর্তার নাম]** একটি তৎপর এবং পুঙ্খানুপুঙ্খ তদন্ত পরিচালনা করবে, যা সকল ক্ষেত্রের জন্য যথাযথ প্রক্রিয়া নিশ্চিত করবে। **[নিয়োগকর্তার নাম]** যতদূর সম্ভব তদন্ত গোপনীয় রাখবে। যখনই যৌন হয়রানি ঘটেছে বলে প্রতীয়মান হবে তখনই কার্যকর সংশোধনমূলক পদক্ষেপ নেওয়া হবে। পরিচালক এবং সুপারভাইজরসহ সকল কর্মচারীকে যৌন হয়রানির অভ্যন্তরীণ তদন্তের সাথে সহযোগিতা করতে হবে।
6. সকল কর্মচারীকে এই নীতি লঙ্ঘন করে এমন যে কোনো হয়রানি বা আচরণ রিপোর্ট করার জন্য উৎসাহ দেওয়া হচ্ছে। **[নিয়োগকর্তার নাম]** সকল কর্মচারীকে হয়রানি রিপোর্ট এবং অভিযোগ দাখিল করার জন্য একটি অভিযোগ ফর্ম সরবরাহ করবে।
7. ম্যানেজার এবং সুপারভাইজররা তাদের পাওয়া কোনো অভিযোগ বা হয়রানি, যা তারা দেখেছে বা জেনেছে, **[মনোনীত ব্যক্তি বা অফিসে]** রিপোর্ট করতে বাধ্য।
8. এই নীতিমালা সকল কর্মচারী, বৈতনিক বা অবৈতনিক ইন্টার্ন এবং অ-কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এবং সকলকে অবশ্যই এই নীতি অনুসরণ এবং সমর্থন করতে হবে। এই নীতিমালা সকল কর্মচারীকে সরবরাহ করতে হবে এবং সম্ভাব্য সকল কর্মক্ষেত্রে (যেমন কোনো প্রধান কার্যালয়, অফসাইট কর্মক্ষেত্রে নয়) পরিষ্কার করে দেখা যায় এমনভাবে পোস্ট করা এবং নিয়োগের সময় কর্মচারীদের প্রদান করা উচিত।

"যৌন হয়রানি" কী?

যৌন হয়রানি লিঙ্গ বৈষম্যের একটি ধরন এবং ফেডারেল, স্টেট, এবং (যেখানে প্রযোজ্য) স্থানীয় আইনের বিবেচনায় বেআইনি। যৌন হয়রানির মধ্যে লিঙ্গ, যৌন অভিযোজন, স্ব-সনাক্তকৃত বা অনুভূত লিঙ্গ, যৌন অভিব্যক্তি, লিঙ্গ পরিচয় এবং তৃতীয় লিঙ্গের অবস্থার ভিত্তিতে হওয়া হয়রানি অন্তর্ভুক্ত।

যৌন হয়রানির মধ্যে অনভিপ্রেত আচরণ অন্তর্ভুক্ত, যেটি হয়ত হয় যৌন প্রকৃতির অথবা কোনো ব্যক্তির দিকে তার লিঙ্গের কারণে উদ্দিষ্ট করে, যখন:

- এমন আচরণের উদ্দেশ্য বা প্রভাব রয়েছে কোনো ব্যক্তির কর্মদক্ষতায় অযৌক্তিকভাবে বাধাগ্রস্ত করার বা একটি ভয়ঙ্কর, প্রতিকূল বা আপত্তিকর কাজ পরিবেশ সৃষ্টি করা, এমনকি রিপোর্ট করা ব্যক্তি যৌন হয়রানির লক্ষ্য না হয়ে থাকলেও;
- এমন আচরণ প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কাজের একটি শর্ত তৈরি করে; বা
- এমন আচরণে নতি স্বীকার করা বা প্রত্যাখ্যান করা চাকুরীর সিদ্ধান্ত নেয়ার ভিত্তি হিসেবে ব্যবহার করা হয়, যা কোনো ব্যক্তির চাকুরীকে প্রভাবিত করে।

একটি যৌন হয়রানিমূলক শত্রুতাপূর্ণ কর্মপরিবেশের মধ্যে শব্দ, প্রতীক, কৌতুক, তামাশা, হুমকি বা শারীরিক সহিংসতা অন্তর্ভুক্ত থাকে, তবে শুধু এগুলোতেই সীমাবদ্ধ নয়, যা যৌন প্রকৃতির, অথবা একজন ব্যক্তির লিঙ্গের কারণে তার প্রতি পরিচালিত হয়। যৌন হয়রানির মধ্যে আরো রয়েছে অবাস্তিত মৌখিক বা শারীরিক আগ্রাসন, স্পষ্ট যৌন আপত্তিজনক বিবৃতি বা কারো দ্বারা করা যৌন বৈষম্যমূলক মন্তব্য, যা গ্রহীতার নিকট অবমাননাকর বা আপত্তিকর, যা গ্রহীতার অস্বস্তি বা অপমানের কারণ, যা গ্রহীতার কর্মের পারফরমেন্সকে বাধাগ্রস্ত করে।

এছাড়াও যৌন হয়রানি তখনও ঘটে যখন কর্তৃপক্ষের কোনো ব্যক্তি যৌন আনুকূল্যের কারণে চাকরীর সুবিধা বিনিময় করার চেষ্টা করেন। এর মধ্যে নিয়োগ, প্রচার, অব্যাহত কর্মসংস্থান বা অন্য কোন পদ, শর্ত বা কর্মসংস্থান বিশেষাধিকার অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। এটি "কুইড প্রো কো (সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে)" হয়রানি নামেও পরিচিত।

হয়রানির শিকার হয়েছেন বলে মনে করেন এমন যেকোনো কর্মচারীর রিপোর্ট করা উচিত, কারণ এই নীতিমালার লঙ্ঘন তাৎক্ষণিকভাবে সংশোধন করা সম্ভব হয়। যেকোনো হয়রানিমূলক আচরণ, এমনকি একটিমাত্র ঘটনাও, এই নীতিমালার অধীনে সমাধান করা যেতে পারে।

যৌন হয়রানির উদাহরণ

নিম্নলিখিত বিষয়গুলো এমন কিছু ক্রিয়াকলাপ বর্ণনা করে যা অবৈধ যৌন হয়রানি হতে পারে এবং এটি কঠোরভাবে নিষিদ্ধ:

- যৌন প্রকৃতির শারীরিক কাজ, যেমন:
 - স্পর্শ করা, চিমটি দেয়া, চাপড়ে দেয়া, চুমু দেয়া, জড়িয়ে ধরা, আঁকড়ে ধরা, অন্য একজন কর্মচারীর গায়ে ঘসাঘসি করা বা অন্য কর্মচারীকে খোঁচা দেয়া;
 - ধর্ষণ, যৌন আক্রমণ, নিগ্রহ বা এই ধরনের আক্রমণ করার চেষ্টা করা।
- অযাচিত যৌন আগ্রাসন বা প্রস্তাবনা, যেমন:
 - প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে শিকার ব্যক্তির চাকরীর পারফরমেন্স, পদোন্নতি বা অন্যান্য চাকরী সুবিধা বা ক্ষতির প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ হুমকি দিয়ে যৌন সুবিধার জন্য অনুরোধ;
 - অনভিপ্রেত যৌন কার্যকলাপের জন্য সূক্ষ্ম বা সুস্পষ্ট চাপ।
- যৌনতা ভিত্তিক অঙ্গভঙ্গি, শব্দ, মন্তব্য বা রসিকতা, অথবা একজন ব্যক্তির যৌনতা বা যৌন অভিজ্ঞতা সম্পর্কে মন্তব্য, যা একটি প্রতিকূল পরিবেশ সৃষ্টি করে।
- যখন আচরণ বা ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য যথাযথ নয় বলে বিবেচিত হয় তখন বাঁধাধরা যৌনতা ঘটে শুধুমাত্র এই কারণে যে বিশেষ যৌনতার একজন কিভাবে আচরণ করবে বা দেখবে তা সম্পর্কে অন্যের ধারণা বা উপলব্ধিগুলির সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হয় না।
- কর্মক্ষেত্রের যেকোনো স্থানে যৌন বা বৈষম্যমূলক প্রদর্শন বা প্রকাশনা, যেমন:
 - ছবি, পোস্টার, ক্যালেন্ডার, গ্রাফিতি, অবজেক্ট, প্রচারমূলক উপাদান, পড়ার উপকরণ বা অন্যান্য সামগ্রী যা যৌন হয়রানি বা পর্নোগ্রাফিমূলক। এর মধ্যে রয়েছে কর্মক্ষেত্রের কম্পিউটার বা সেল ফোনে যৌন প্রদর্শনী বা কর্মক্ষেত্রে অবস্থান করার সময় এমন প্রদর্শনী শেয়ার করা।

- ব্যক্তির যৌনতা, যৌন অভিযোজন, লিঙ্গ পরিচয় এবং লিঙ্গান্তরিত হওয়ার কারণে একজন ব্যক্তির বিরুদ্ধে গ্রহণ করা শত্রুতামূলক পদক্ষেপ, যেমন:
 - একজন ব্যক্তির ওয়ার্কস্টেশন, সরঞ্জাম বা উপকরণে হস্তক্ষেপ, ধ্বংস বা ক্ষতি করা অথবা অন্যভাবে কাজ সম্পাদনের জন্য ব্যক্তির সক্ষমতায় হস্তক্ষেপ করা;
 - কোনো ব্যক্তির কাজে অন্তর্ঘাতমূলক কাজ করা;
 - জবরদস্তি করা, চিৎকার করা, বাজে নামে ডাকা।

কে যৌন হয়রানির লক্ষ্যবস্তু হতে পারে?

যৌন লক্ষণ বা লিঙ্গ নির্বিশেষে যে কেউ যৌন হয়রানির শিকার হতে পারে। নিউ ইয়র্ক আইন স্বতন্ত্র ঠিকাদার - যারা কর্মস্থলে পরিষেবা প্রদান করার চুক্তিতে কোম্পানি দ্বারা নিযুক্ত রয়েছে- কর্মচারী, বৈতনিক বা অবৈতনিক ইন্টার্ন এবং অ-কর্মী, সবাইকে সুরক্ষা দেয়। উৎপীড়নকারী একজন উর্ধ্বতন, অধীনস্থ, সহকর্মী বা কর্মক্ষেত্রের যেকোনো একজন স্বাধীন ঠিকাদার, চুক্তি কর্মী, বিক্রেতা, ক্লায়েন্ট, গ্রাহক বা পরিদর্শনকারী হতে পারে।

যৌন হয়রানি কোথায় ঘটতে পারে?

বেআইনি যৌন হয়রানি শারীরিক কর্মক্ষেত্রের মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়। কর্মচারী যখন ব্যবসার কাজে ভ্রমণ করছেন তখনও এটি ঘটতে পারে বা ঘটতে পারে নিয়োগকর্তার স্পন্দনে করা কোনো অনুষ্ঠান বা পার্টিতে। কল, টেক্সট, ইমেইল এবং কর্মীদের দ্বারা সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম ব্যবহার কর্মক্ষেত্রে বেআইনি হয়রানি সৃষ্টি করতে পারে, এমনকি যদি সেগুলো কর্মক্ষেত্রের প্রাপ্তবয়স্ক বাইরে ব্যক্তিগত ডিভাইস বা কর্মক্ষেত্রের সময়ের বাইরেও ঘটে থাকে।

প্রতিশোধ

বেআইনি প্রতিক্রিয়া এমন কোনো পদক্ষেপ হতে পারে যা কোনো কর্মীকে যৌন হয়রানি দাবির জন্য বা সমর্থন করার জন্য এগিয়ে আসা থেকে বিরত রাখতে পারে। বেআইনি প্রতিশোধ প্রতিষ্ঠিত হবার জন্য বৈরী কার্যকলাপকে কর্ম-সম্পর্কিতই হতে হবে অথবা কর্মক্ষেত্রেই (যেমন, কাজের সময়ের বাইরে শারীরিক সহিংসতার হুমকি) ঘটতে হবে তা নয়।

ফেডারেল, স্টেট, এবং (যেখানে প্রযোজ্য) স্থানীয় আইনের অধীনে এই ধরনের প্রতিশোধ অবৈধ। নিউইয়র্ক স্টেট মানবাধিকার আইন "সংরক্ষিত কার্যকলাপে" জড়িত যেকোনো ব্যক্তিকে রক্ষা করে। সংরক্ষিত কার্যকলাপ ঘটে যখন একজন ব্যক্তি:

- অভ্যন্তরীণভাবে বা কোনো বৈষম্য-বিরোধী সংস্থাকে দিয়ে যৌন হয়রানির অভিযোগ করেছেন;
- মানবাধিকার আইন বা অন্য বৈষম্যমূলক আইনের অধীনে যৌন হয়রানির সাথে জড়িত ধারায় সাক্ষ্য দিয়েছেন বা সহায়তা করেছেন;
- ব্যবস্থাপনার নিকট মৌখিক বা অনানুষ্ঠানিক অভিযোগ করেন অথবা সহজভাবে হয়রানির কোনো সুপারভাইজর বা ম্যানেজারকে জানানোর মাধ্যমে যৌন হয়রানির বিরোধিতা করেছেন;
- অন্য একজন কর্মচারী যৌন হয়রানির শিকার হওয়ার ব্যাপারে রিপোর্ট করেন; অথবা

- সহকর্মী কর্মচারীকে হয়রানি রিপোর্ট করার জন্য উৎসাহিত করেছেন।

এমনকি যদি অভিযুক্ত হয়রানি আইন ভঙ্গের পর্যায়ে নাও হয়, তারপরেও ব্যক্তিটি প্রতিশোধ থেকে সুরক্ষিত রয়েছে, যদি সে সরলভাবে বিশ্বাস করে থাকে যে সেই আচরণটি বেআইনি ছিল। কিন্তু, প্রতিশোধের বিধান উদ্দেশ্যপ্রণোদিতভাবে করা মিথ্যে হয়রানির অভিযোগকারী ব্যক্তিকে সুরক্ষা দেয়ার জন্য নয়।

যৌন হয়রানি রিপোর্ট করা

যৌন হয়রানি প্রতিরোধ করা সকলের দায়িত্ব। [নিয়োগকর্তার নাম] না জানা পর্যন্ত যৌন হয়রানি প্রতিরোধ বা প্রতিকার করতে পারে না। কোনো কর্মচারী, বৈতনিক বা অবৈতনিক ইন্টার্ন বা অ-কর্মচারীকে, যিনি এমন আচরণের আওতায় পড়েছেন যা যৌন হয়রানি সৃষ্টি করতে পারে, সুপারভাইজর, ম্যানেজার বা [মনোনীত ব্যক্তির কাছে বা অফিসে রিপোর্ট করার জন্য উৎসাহ দেয়া হচ্ছে]। সম্ভাব্য যৌন হয়রানির ঘটনা দেখেছেন বা জেনেছেন এমন যেকোনো ব্যক্তির উচিত এমন আচরণের বিষয়টি একজন সুপারভাইজর, ম্যানেজার বা [মনোনীত ব্যক্তির কাছে বা অফিসে] রিপোর্ট করা।

যৌন হয়রানি রিপোর্ট মৌখিক বা লিখিতভাবে করা যেতে পারে। লিখিত অভিযোগ জমা দেওয়ার জন্য একটি ফর্ম এই নীতিমালায় সংযুক্ত করা হয়েছে এবং সকল কর্মচারীকে এই অভিযোগ ফর্মটি ব্যবহার করার জন্য উৎসাহিত করা হচ্ছে। অন্যান্য কর্মীর পক্ষ থেকে যৌন হয়রানি রিপোর্ট করা কর্মীদেরও অভিযোগ ফর্মটি ব্যবহার করা উচিত এবং জানা উচিতযে, এটি অন্য কর্মচারীর পক্ষ থেকে।

সকল কর্মচারী, বৈতনিক বা অবৈতনিক ইন্টার্ন, বা কর্মক্ষেত্রে কর্মরত অ-কর্মচারী যারা বিশ্বাস করেন যে তারা এই ধরনের প্রতিশোধের শিকার হয়েছেন, আইনী সুরক্ষার ধারায় নিম্নে যেভাবে বর্ণিত রয়েছে, সেভাবে তারা অন্যান্য উপলভ্য ফোরামের মাধ্যমেও সহায়তা চাইতে পারেন।

তত্ত্বাবধানমূলক দায়দায়িত্ব

যেসকল সুপারভাইজর এবং ম্যানেজার সন্দেহজনক যৌন হয়রানির অভিযোগ বা তথ্য পান, তারা যদি দেখতে পান যে তা যৌন হয়রানিমূলক আচরণ হতে পারে অথবা যেকোনো কারণে সন্দেহ করেন যে যৌন হয়রানি হচ্ছে তাহলে তাদেরকে, এমন যৌন হয়রানির আশংকার বিষয়টি [মনোনীত ব্যক্তি বা অফিসে] রিপোর্ট করতে হবে।

তারা নিজেরাই যৌন হয়রানিতে জড়িত হলে শাস্তিমূলক ব্যবস্থার আওতায় আসা ছাড়াও সুপারভাইজর এবং ম্যানেজাররা যৌন হয়রানি রিপোর্ট করতে পারার ব্যর্থতার জন্য অথবা গুণাভাব্যে যৌন হয়রানি চলতে দেয়ার দায়ে শাস্তির আওতায় আসবেন।

কোনো প্রতিশোধে জড়িত হওয়ার জন্য সুপারভাইজর এবং ম্যানেজাররাও শাস্তির আওতায় আসবেন।

যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং তদন্ত

যৌন হয়রানির বিষয়ে **সকল** অভিযোগ বা তথ্য তদন্ত করা হবে, তথ্যটি মৌখিক বা লিখিত যেভাবেই রিপোর্ট করা হোক না কেনো। তদন্ত যথাসময়ের মধ্যেই পরিচালিত হবে এবং যতদূর সম্ভব গোপনীয় থাকবে।

সন্দেহভাজন যৌন হয়রানির কোনো অভিযোগ, তথ্য বা জানার বিষয়ে তদন্ত খুব দ্রুত, ও পুঙ্খানুপুঙ্খ হবে, শুরু হবে তাৎক্ষণিকভাবে এবং যত তাড়াতাড়ি সম্ভব সম্পন্ন হবে। যত দূর সম্ভব তদন্তের গোপনীয়তা বজায় থাকবে। অভিযোগকারী, সাক্ষী এবং কথিত উৎপীড়নকারীসহ জড়িত সকল ব্যক্তির ন্যায্য এবং নিরপেক্ষ তদন্তের অধিকার সুরক্ষার জন্য নিচের রূপরেখা অনুসারে যথাযথ প্রক্রিয়া অনুসরণ করা হবে।

সন্দেহভাজন যৌন হয়রানি তদন্তের প্রয়োজনে যেকোনো কর্মচারীকে সহযোগিতা করতে হতে পারে। **[নিয়োগকর্তার নাম]** অভিযোগকারী, অন্যের অভিযোগে সহায়তাকারী বা এই নীতিমালা ভঙ্গের বিষয়ে চলা কোনো তদন্তে অংশগ্রহণকারী এমন কারো বিরুদ্ধে প্রতিশোধ সহ্য করবেন না।

ভিন্ন ভিন্ন ঘটনার জন্য পদ্ধতি পরিবর্তিত হতে পারে, তবে তদন্ত নিম্নলিখিত ধাপ অনুসরণ করে করতে হবে:

- অভিযোগ গ্রহণ করার পর, **[মনোনীত ব্যক্তি বা অফিস]** অভিযোগের তাৎক্ষণিক একটি পর্যালোচনা করবেন এবং একটি উপযুক্ত অন্তর্বর্তীকালীন (উদাহরণস্বরূপ, অভিযোগকারীর সাথে অভিযুক্তকে যোগাযোগ করতে নিষেধ করা) ব্যবস্থা নেবেন। অভিযোগ যদি মৌখিক হয় তাহলে ঐ ব্যক্তিকে "অভিযোগ ফর্ম" লিখিতভাবে পূরণ করতে উৎসাহ দিন। যদি তিনি রাজি না হন তাহলে, মৌখিক রিপোর্টের উপর ভিত্তি করে একটি অভিযোগ ফর্ম প্রস্তুত করুন।
- যদি নথিপত্র, ইমেইল বা ফোন রেকর্ড তদন্তের সাথে প্রাসঙ্গিক হয় তাহলে, সেগুলিকে সংগ্রহ এবং সংরক্ষণ করুন।
- সকল ইলেকট্রনিক যোগাযোগসহ প্রাসঙ্গিক সকল নথিপত্রের জন্য অনুরোধ করুন এবং সেগুলো পর্যালোচনা করুন।
- যেকোনো প্রাসঙ্গিক সাক্ষীসহ, জড়িত সকল পক্ষের সাক্ষাৎকার নিন;
- তদন্তের একটি লিখিত নথি তৈরি করুন (যেমন চিঠি, মেমো বা ইমেইল), যেগুলোতে থাকবে:
 - প্রাসঙ্গিক নথিপত্রের বিস্তারিত সারাংশসহ পর্যালোচনা করা সকল নথিপত্রের তালিকা;
 - অন্যান্য বিবৃতির বিস্তারিত সারাংশসহ, যাদের সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে তাদের নামের তালিকা;
 - ঘটনার সময়কাল;
 - পূর্বের প্রাসঙ্গিক ঘটনার সারাংশ, রিপোর্টকৃত বা রিপোর্টকৃত নয়; এবং
 - যেকোনো সংশোধনমূলক কার্যকলাপ(গুলো) সহ অভিযোগের সিদ্ধান্ত ও চূড়ান্ত সমাধানের ভিত্তি।
- লিখিত নথিপত্র এবং সংশ্লিষ্ট নথিপত্র একটি নিরাপদ ও গোপনীয় স্থানে রেখে দিন।
- অবিলম্বে অভিযোগকারী এবং অভিযুক্তকে চূড়ান্ত সমাধান সম্পর্কে জানিয়ে দিন এবং লিখিত নথিতে সনাক্তকৃত যেকোনো সংশোধনমূলক কর্মকান্ড বাস্তবায়ন করুন।
- পরবর্তী সেকশনে যেভাবে বর্ণিত রয়েছে সে হিসেবে সেই ব্যক্তিটিকে জানান যিনি বাহ্যিকভাবে অভিযোগ বা চার্জ করার অধিকার সম্পর্কে জানিয়েছিলেন।

আইনি সুরক্ষা এবং বাহ্যিক প্রতিকার

যৌন হয়রানি শুধুমাত্র **[নিয়োগকর্তার নাম]** দ্বারাই নিষিদ্ধ নয় এটি স্টেট, ফেডারেল, এবং প্রযোজ্য ক্ষেত্রে স্থানীয় আইন দ্বারাও নিষিদ্ধ।

[নিয়োগকর্তার নাম]-এর অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়ার বাইরেও কর্মচারীরা নিম্নলিখিত সরকারি প্রতিষ্ঠানকে দিয়ে আইনি প্রতিকার চালিয়ে যেতে পারেন। যদিও একটি সরকারি সংস্থায় অভিযোগ দাখিল করার জন্য একজন ব্যক্তিগত অ্যাটর্নির প্রয়োজন হয় না, তবে আপনি একজন অ্যাটর্নির আইনি পরামর্শ চাইতে পারেন।

নিচে বর্ণিত বিষয় ছাড়াও, কিছু নির্দিষ্ট শিল্পের কর্মচারীদের অতিরিক্ত আইনি সুরক্ষা থাকতে পারে।

স্টেট মানবাধিকার আইন (HRL)

মানবাধিকার আইন (HRL), N.Y. নির্বাহী আইন, অনুচ্ছেদ 15, § 290 et seq. হিসেবে পরিচিত, যৌন হয়রানির বিষয়ে নিউ ইয়র্ক স্টেটের সকল নিয়োগকর্তার উপরে প্রযোজ্য এবং অভিবাসন অবস্থা নির্বিশেষে বৈতনিক বা অবৈতনিক ইন্টার্ন কর্মী এবং অ-কর্মীদের সুরক্ষা দেয়। মানবাধিকার আইন লঙ্ঘনের কোনো অভিযোগ মানবাধিকার বিভাগ (DHR)) অথবা নিউ ইয়র্ক স্টেট সুপ্রীম কোর্টে দাখিল করা যেতে পারে।

হয়রানির **এক বছরের মধ্যে** যেকোনো সময় DHR-এ অভিযোগ দাখিল করা যেতে পারে। যদি কোনো ব্যক্তি DHR দিয়ে দাখিল করে না থাকেন, তাহলে তারা অভিযোগ করা যৌন নির্যাতনের **তিন বছরের মধ্যে** DHR-এর অধীনে সরাসরি আদালতে মামলা করতে পারেন। যদি কোনো ব্যক্তি ইতোমধ্যেই স্টেট আদালতে HRL অভিযোগ দায়ের করে থাকেন তবে তিনি DHR-এ অভিযোগ দাখিল করতে পারবেন না।

অভ্যন্তরীণভাবে **[নিয়োগকর্তার নাম]**-এর কাছে অভিযোগ করা হলে তা DHR-এ বা আদালতে আপনার অভিযোগ দাখিল করার সময় বৃদ্ধি করে না। এক বছরের বা তিন বছর হিসেব করা হয় সাম্প্রতিক হয়রানির ঘটনা ঘটার তারিখ থেকে।

DHR-এ কোনো অভিযোগ দাখিল করার জন্য আপনার কোনো অ্যাটর্নি প্রয়োজন নেই এবং DHR-এ অভিযোগ দাখিল করা জন্য কোনো খরচও নেই।

DHR আপনার অভিযোগ তদন্ত করবে এবং যৌন হয়রানি ঘটেছে বলে বিশ্বাস করার মত সম্ভাব্য কারণ রয়েছে কি না তা নির্ধারণ করবে। সম্ভাব্য কারণের ঘটনাগুলো প্রশাসনিক আইন বিচারকের সামনে গণ শুনানিতে পাঠানো হয়। যদি কোনো শুনানির পরে যৌন হয়রানির ঘটনার প্রমাণ পাওয়া যায় তাহলে DHR-এর পরিত্রাণ প্রদানের ক্ষমতা রয়েছে, যা বিভিন্ন ধরনের হয়ে থাকে, তবে আপনার নিয়োগকর্তাকে হয়রানি বন্ধ করার পদক্ষেপ নিতে বা হয়ে যাওয়া ক্ষতির প্রতিকার, আর্থিক ক্ষতিরপূরণসহ অ্যাটর্নি ফি এবং নাগরিক জরিমানা প্রদান করার প্রয়োজন হতে পারে।

DHR-এর প্রধান অফিসে যোগাযোগের তথ্য: NYS Division of Human Rights, One Fordham Plaza, Fourth Floor, Bronx, New York 10458. আপনি কল করতে পারেন (718) 741-8400 বা ভিজিট করতে পারেন:

www.dhr.ny.gov

অভিযোগ দাখিল করার বিষয়ে আরো তথ্যের জন্য DHR এর সাথে যোগাযোগ করুন (888) 392-3644 বা dhr.ny.gov/complaint ভিজিট করুন। ওয়েবসাইটে একটি অভিযোগ ফর্ম রয়েছে যা ডাউনলোড করে পূরণ করার পর নোটারাইজ করে DHR-এর নিকট মেইল করা যায়। ওয়েবসাইটটিতে নিউইয়র্ক স্টেট জুড়ে DHR-এর আঞ্চলিক কার্যালয়গুলোর সাথে যোগাযোগের তথ্যও রয়েছে।

1964 সালের নাগরিক অধিকার আইন

ইউনাইটেড স্টেটস ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপর্চুনিটি কমিশন (EEOC)) ফেডারেল বৈষম্য-বিরোধী আইন বাস্তবায়ন করে, যার মধ্যে রয়েছে 1964 সালের ফেডারেল নাগরিক অধিকার আইন (42 U.S.C. § 2000e et seq. হিসেবে পরিচিত)। কোনো ব্যক্তি EEOC-এর কাছে হয়রানি হওয়ার পর থেকে 300 দিনের মধ্যে যেকোনো সময় অভিযোগ করতে পারেন। EEOC-এর কাছে অভিযোগ করার জন্য কোনো খরচ নেই। EEOC অভিযোগটির তদন্ত করবে এবং বৈষম্য ঘটেছে তা বিশ্বাস করার কোনো যুক্তিসঙ্গত কারণ রয়েছে কি না তা নির্ধারণ করবে, সেই সময় EEOC ফেডারেল আদালতে ব্যক্তিকে মামলা করার অনুমতি দিয়ে একটি 'মামলা করার অধিকার' চিঠি ইস্যু করবে।

EEOC শুনানি আয়োজন করে না বা সাহায্য প্রদান করে না, তবে অভিযোগকারী পক্ষ থেকে ফেডারেল কোর্টে মামলাগুলি অনুসরণ সহ অন্যান্য পদক্ষেপ নিতে পারে। বৈষম্য ঘটানোর বিষয়টি প্রমাণিত হলে ফেডারেল আদালত প্রতিকার প্রদান করতে পারে। সাধারণভাবে, EEOC এর অধিকারের ক্ষেত্রের মধ্যে আসতে হলে বেসরকারি নিয়োগকর্তাদের অন্তত 15 জন্য কর্মচারী থাকতে হবে।

কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যের অভিযোগকারী একজন কর্মচারী "বৈষম্যের অভিযোগ" দাখিল করতে পারেন। EEOC-র ডিস্ট্রিক্ট, অঞ্চল, এবং ফিল্ড অফিস রয়েছে, যেখানে অভিযোগ দায়ের করা যেতে পারে। EEOC-এর কাছে কল করে 1-800-669-4000 (TTY:1-800-669-6820), তাদের এই ওয়েবসাইট ভিজিট করে www.eeoc.gov বা এই ঠিকানায় ইমেইল করে যোগাযোগ করুন info@eeoc.gov।

যদি কোন ব্যক্তি DHR-এর কাছে কোনো প্রশাসনিক অভিযোগ দায়ের করেন, তবে DHR ফেডারেল কোর্টে বিচারকার্য পরিচালনা করার অধিকার সংরক্ষণের জন্য EEOC-এর কাছে অভিযোগটি দায়ের করবে।

স্থানীয় সুরক্ষা

অনেক এলাকা যৌন হয়রানি এবং বৈষম্য থেকে ব্যক্তিকে সুরক্ষা দেয়ার জন্য আইন প্রয়োগ করে। এই ধরনের আইন বিদ্যমান আছে কি না তা খুঁজে বের করতে কোনো ব্যক্তি যে কাউন্টি, শহর বা টাউনে বাস করেন সেখানে যোগাযোগ করতে পারেন। উদাহরণস্বরূপ, নিউ ইয়র্ক সিটিতে যে কর্মচারী চাকরী করেন তিনি মানবাধিকার বিষয়ক নিউইয়র্ক সিটি কমিশনে যৌন হয়রানির অভিযোগ দায়ের করতে পারে। Law Enforcement Bureau of the NYC Commission on Human Rights, 22 Reade Street, 1st Floor, New York, New York-এ অবস্থিত তাদের প্রধান কার্যালয়ে যোগাযোগ করুন; 311 নম্বরে কল করুন (212) 306-7450; অথবা ভিজিট করুন www.nyc.gov/html/cchr/html/home/home.shtml।

স্থানীয় পুলিশ বিভাগের সাথে যোগাযোগ করুন

যদি হয়রানিতে অবাঞ্ছিত শারীরিক স্পর্শ, জোরপূর্বক শারীরিক বন্দীদশা বা জোরপূর্বক যৌন কাজ জড়িত থাকে, তাহলে আচরণটি একটি অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হতে পারে। স্থানীয় পুলিশ বিভাগের সাথে যোগাযোগ করুন।