

মডেল যৌন হয়রানি প্রতিরোধমূলক প্রশিক্ষণ

অক্টোবর 2018 সংস্করণ



Combating
Sexual Harassment

এই মডেল প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য

কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে লড়াইয়ের ক্ষেত্রে নিউ ইয়র্ক স্টেট জাতীয় পর্যায়ে নেতৃত্ব দিচ্ছে এবং এর বিরুদ্ধে আরও লড়াই করার জন্য 2019 বাজেটে আইন অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

নতুন আইনের অধীনে, নিউইয়র্ক স্টেটের প্রতিটি নিয়োগকর্তার জন্য **এখন শ্রম আইনের সেকশন 201-g** অনুসারে একটি যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা প্রতিষ্ঠা করা অপরিহার্য। মানবাধিকার বিভাগের সাথে পরামর্শের ভিত্তিতে শ্রম বিভাগ নিয়োগকারীদের পরিগ্রহণের উদ্দেশ্যে www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace.-এ উপলভ্য একটি মডেল যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা প্রতিষ্ঠা করেছে, অথবা নিয়োগকর্তারা অনুরূপ নীতিমালা গ্রহণ করতে পারে যা মডেল নীতিমালার সর্বনিম্ন মান পূরণ করে বা অতিক্রম করে।

অধিকন্তু, নিউইয়র্ক স্টেটের প্রতিটি নিয়োগকর্তার জন্য **এখন শ্রম আইনের সেকশন 201-g** অনুসারে একটি **যৌন হয়রানি প্রতিরোধ প্রশিক্ষণ** প্রদান করা অপরিহার্য। মানবাধিকার বিভাগের সাথে পরামর্শে শ্রম বিভাগ নিয়োগকর্তাদের ব্যবহারের জন্য এই মডেল প্রশিক্ষণটি প্রতিষ্ঠা করেছে। অথবা নিয়োগকর্তারা অনুরূপ নীতিমালা গ্রহণ করতে পারে যা মডেল প্রশিক্ষণের সর্বনিম্ন মান পূরণ করে বা অতিক্রম করে।

একজন নিয়োগকর্তার যৌন হয়রানি প্রতিরোধ প্রশিক্ষণকে **অবশ্যই ইন্টারঅ্যাকটিভ হতে হবে**, অর্থাৎ যাদের প্রশিক্ষণ দেয়া হচ্ছে তাদের থেকে কিছু মাত্রার প্রতিক্রিয়া পেতে হবে।

প্রশিক্ষণ, যেটি কর্মচারীদের নিকট পৃথকভাবে বা দলগতভাবে; ব্যক্তিগতভাবে, ফোন বা অনলাইনের মাধ্যমে; ওয়েবিনার বা রেকর্ড করা প্রেজেন্টেশনের মাধ্যমে উপস্থাপিত হতে পারে, এতে নিম্নলিখিত উপাদানগুলির মধ্যে যতগুলি সম্ভব অন্তর্ভুক্ত থাকা উচিত:

- প্রোগ্রামের অংশ হিসেবে কর্মচারীদের প্রশ্ন জিজ্ঞেস করুন;
- কর্মচারীদের প্রশ্ন, যথাসময়ে উত্তর দেয়ার মাধ্যমে সমন্বয়সাধন করুন;
- প্রশিক্ষণ এবং সরবরাহকৃত উপকরণ সম্পর্কে কর্মচারীদের কাছ থেকে প্রতিক্রিয়া আবশ্যিক।

এই প্রশিক্ষণটি কিভাবে কাজে লাগাতে হয়

এই মডেল প্রশিক্ষণটি বিভিন্ন ফরম্যাটে উপস্থাপন করা হয়, যা একটি কেন্দ্রীয় পাঠ্যসূচি বজায় রেখে বিভিন্ন কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ জুড়ে প্রশিক্ষণটি প্রদান করতে নিয়োগকর্তাদের সর্বোচ্চ নমনীয়তা দেয়।

প্রশিক্ষণের জন্য উপলভ্য উপাদানের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত:

1. **স্ক্রিপ্ট** ব্যক্তিগতভাবে গ্রুপ প্রশিক্ষণের জন্য, PDF এবং সম্পাদনাযোগ্য Word ফরম্যাটে পাওয়া যায়
2. স্ক্রিপ্টকে সাহায্য করার জন্য **পাওয়ারপয়েন্ট**, অনলাইনে এবং ডাউনলোডের জন্য পাওয়া যায়, এছাড়া PDF-এও পাওয়া যায়

3. **ভিডিও** উপস্থাপনা, অনলাইনে দেখা এবং ডাউনলোড করার জন্য পাওয়া যায়

4. **FAQs**, প্রশিক্ষণকে সাহায্য করার জন্য অনলাইনে উপলভ্য, যেখানে উত্থাপিত অতিরিক্ত প্রশ্নের উত্তর পাওয়া যায়

নিয়োগকারীদের জন্য নির্দেশিকা

- এই প্রশিক্ষণটি যেমন রয়েছে সেভাবেই ব্যবহার করা , অথবা প্রতিটি সংস্কার নির্দিষ্ট চাহিদাগুলি পূরণ করতে অভিযোজিত হবার জন্য নির্ধারিত।
- প্রশিক্ষণের অতিরিক্ত ইন্টারঅ্যাকটিভ ক্রিয়াকলাপ যুক্ত হতে পারে, যার মধ্যে একটি উদ্বোধনী কর্মকান্ড, ভূমিকা পালন বা গ্রুপ আলোচনা অন্তর্ভুক্ত।
- যদি নির্দিষ্ট নিয়োগকর্তার নীতিমালা বা অনুশীলন এই প্রশিক্ষণের সামগ্রীর থেকে আলাদা হয়, তাহলে নিউইয়র্ক স্টেট আইন (পৃষ্ঠা 4 এ দেখানো)-এর প্রয়োজনীয় সর্বনিম্ন উপাদানগুলি অন্তর্ভুক্ত রেখে সেই পার্থক্যগুলিকে প্রতিফলিত করার জন্য প্রশিক্ষণটি সংশোধন করতে হবে।
- অভিযোগ করতে কর্মচারীদের উৎসাহ দেয়া হচ্ছে এমন যেকোনো অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়াকে প্রশিক্ষণে বিস্তারিত বর্ণনা করতে হবে, এবং সে সকল নির্দিষ্ট নাম(গুলো) এবং অফিসে(গুলো)র যোগাযোগ তথ্য অন্তর্ভুক্ত করতে হবে যেগুলোর মাধ্যমে অভিযোগকারীরা কর্মচারী তাদের অভিযোগ দাখিল করবেন।
- প্রতিষ্ঠানের কাজ প্রতিফলিত করার জন্য একে শিল্প নির্দিষ্ট পরিস্থিতির মতো বিষয় অন্তর্ভুক্ত করে সংশোধন করা উচিত।
- প্রতিটি স্তরে এবং প্রতিটি স্থানে বোঝানো নিশ্চিত করতে এই প্রশিক্ষণটি প্রতিটি সংস্কার কর্মীবাহিনী জুড়ে যত বিস্তৃতভাবে সম্ভব ধারাবাহিকভাবে (একই সরবরাহ পদ্ধতি ব্যবহার করে) প্রদান করতে হবে।
- সকল কর্মচারী নিয়োগকর্তার মান সম্পর্কে প্রশিক্ষিত এবং সংস্কার অনুশীলনে পরিচিত থাকার বিষয়টি নিশ্চিত করা প্রতিটি নিয়োগকর্তার দায়িত্ব।
- সকল কর্মচারীকে অবশ্যই অক্টোবর 9, 2019 তারিখের পূর্বে প্রাথমিক যৌন হয়রানি প্রতিরোধ প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করতে হবে।
- সকল কর্মচারীরকে অবশ্যই প্রতি বছর অন্তত একবার অতিরিক্ত প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করতে হবে। এটি পঞ্জিকা বর্ষ, প্রতিটি কর্মচারীর শুরুর তারিখের বার্ষিকী বা নিয়োগকর্তার ঠিক করে দেয়া যেকোনো তারিখে হতে পারে।
- সকল নতুন কর্মচারীর উচিত যত দ্রুত সম্ভব যৌন হয়রানি প্রতিরোধ প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করা।
- নিয়োগকর্তাদের উচিত কর্মচারীরা যে ভাষায় কথা বলে সেই ভাষাতেই প্রশিক্ষণ প্রদান করা। যখন একজন কর্মচারীর প্রাথমিক ভাষাটি স্টেট থেকে প্রদান করা টেমপ্লেট প্রশিক্ষণে উপলভ্য নয়, তখন নিয়োগকর্তা সেই কর্মচারীকে ইংরেজী-ভাষার সংস্করণ সরবরাহ করতে পারেন। তবে, যেহেতু নিয়োগকর্তারা তাদের সকল কর্মচারীর কর্মকান্ডের জন্য দায়বদ্ধ হতে পারেন, সেহেতু কর্মচারীরা বোঝে এমন ভাষায় নীতিমালা এবং প্রশিক্ষণ প্রদান করার জন্য নিয়োগকর্তাদেরকে দৃঢ়ভাবে উৎসাহিত করা হচ্ছে।
- কোনো উপলক্ষে, প্রশিক্ষণ চলাকালে একজন অংশগ্রহণকারী হয়ত একটি ব্যক্তিগত বা গোপনীয় অভিজ্ঞতা শেয়ার করতে পারেন। যদি এটি ঘটে, তাহলে প্রশিক্ষকের উচিত তাকে বাধা দেয়া এবং ঘটনাটি ব্যক্তিগতভাবে এবং অফিসের যথাযথ

ব্যক্তির সাথে আলোচনা করতে পরামর্শ দেয়া। প্রশিক্ষণের পরে, তারা রিপোর্টিং-এর সঠিক ধাপগুলো সম্পর্কে সচেতন কি না তা নিশ্চিত করার জন্য এই ব্যক্তিকে ফলো আপ করুন। ম্যানেজার এবং সুপারভাইজরদেরকে অবশ্যই সকল হয়রানির ঘটনা রিপোর্ট করতে হবে।

প্রশিক্ষণের ন্যূনতম মানের চেকলিস্ট

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।

প্রশিক্ষণকে **অবশ্যই**:

- ইন্টারঅ্যাকটিভ হতে হবে;
- মানবাধিকার বিভাগের সাথে পরামর্শে শ্রম বিভাগ দ্বারা ইস্যু করা নির্দেশিকার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ যৌন হয়রানির একটি ব্যাখ্যা অন্তর্ভুক্ত করতে হবে;
- বেআইনি যৌন হয়রানির উদাহরণ অন্তর্ভুক্ত করতে হবে;
- যৌন হয়রানি, যৌন হয়রানির শিকারদের জন্য উপলভ্য ফেডারেল ও স্টেটের বিধিবদ্ধ বিধান সম্পর্কিত তথ্য অন্তর্ভুক্ত করতে হবে;
- কর্মচারীদের প্রতিকারের অধিকার এবং অভিযোগের বিচারের জন্য সকল উপলভ্য ফোরাম সম্পর্কিত তথ্য অন্তর্ভুক্ত করুন; এবং
- সুপারভাইজরদের জন্য আচার-ব্যবহার এবং সুপারভাইজরদের জন্য অতিরিক্ত দায়িত্বকে উদ্দিষ্ট করে তথ্য অন্তর্ভুক্ত করুন।

নিউ ইয়র্ক স্টেট
যৌন হয়রানি
প্রতিরোধমূলক প্রশিক্ষণ

উপাদান 1: প্রশিক্ষণের স্ক্রিপ্ট

অক্টোবর 2018 সংস্করণ



সুচিপত্র

প্রশিক্ষকের পরিচিতি.....	8
কর্মস্থলে যৌন হয়রানি.....	8
যৌন হয়রানি কী?	9
শত্রুতাপূর্ণ পরিবেশ	9
সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানি.....	10
কে যৌন হয়রানির লক্ষ্য হতে পারে?	10
কে যৌন হয়রানির সংঘটনকারী হতে পারে?.....	11
কর্মক্ষেত্র যৌন হয়রানি কোথায় ঘটতে পারে?	11
যৌন স্টেরিওটাইপিং.....	11
প্রতিশোধ	12
প্রতিশোধ কী?.....	12
কোনটি প্রতিশোধ নয়	12
সুপারভাইজরের দায়িত্ব	13
বাধ্যতামূলক রিপোর্ট করা	13
আমি যদি হয়রানির শিকার হই তাহলে আমার কী করা উচিত?.....	13
আমি যদি একটি যৌন হয়রানি প্রত্যক্ষ করি তাহলে আমার কী করা উচিত?.....	14
তদন্ত ও সংশোধনমূলক কার্যক্রম	15
তদন্ত প্রক্রিয়া	15
অতিরিক্ত সুরক্ষা এবং প্রতিকার	16
নিউ ইয়র্ক স্টেটের মানবাধিকার বিভাগ (DHR).....	16
যুক্তরাষ্ট্রের ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপর্চুনিটি কমিশন (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC).....	16
স্থানীয় সুরক্ষা.....	16
কর্মক্ষেত্র হয়রানির অন্যান্য ধরন	17
সারসংক্ষেপ	17
যৌন হয়রানি কেস স্টাডি	18
উদাহরণ 1: "না"-কে উত্তর হিসেবে গ্রহণ না করা	18
উদাহরণ 2: খারাপ মনোভাবসম্পন্ন বস.....	19
উদাহরণ 3: মহিলাদের জন্য কোনো কাজ নেই?.....	20
উদাহরণ 4: অস্বস্তিকর ঘনিষ্ঠতা	21

উদাহরণ 5: একটি অকুটিকৰ লেনদেন.....	22
উদাহরণ 6: বাহ্যিক অবয়ব সম্পর্কিত একটি সমস্যা.....	24

প্রশিক্ষকের পরিচিতি

- যৌন হয়রানি প্রতিরোধের উপরে আমাদের বার্ষিক প্রশিক্ষণে স্বাগতম।
- আমার নাম _____ [নাম] _____ এবং আমি _____ [পদবি] _____ তে _____ [প্রতিষ্ঠান] _____।
- সাম্প্রতিক বছরগুলিতে, কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির বিষয়টি জাতীয় স্পটলাইটে আনা হয়েছে, সাথে নিয়ে এসেছে এই কর্মকান্ডগুলির গুরুতর এবং অগ্রহণযোগ্য প্রকৃতি এবং এর ফলে উদ্ভূত মারাত্মক পরিণতি সম্পর্কে নতুন সচেতনতা।
- "যৌন হয়রানি" শব্দটির অর্থ জীবনের অভিজ্ঞতার উপর নির্ভর করে ভিন্ন ভিন্ন ব্যক্তির কাছে ভিন্ন ভিন্ন হতে পারে।
- কিছু নির্দিষ্ট আচরণ গ্রহণযোগ্য বলে মনে হতে পারে বা অতীতে গ্রহণযোগ্য মনে হয়ে থাকতে পারে। এর অর্থ এই নয় যে আমরা যাদের সাথে কাজ করি তাদের কাছেও এটি গ্রহণযোগ্য।
- এই প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্যটি হচ্ছে আমাদের কর্মক্ষেত্রে কী গ্রহণযোগ্য এবং কী নয় তা সম্পর্কে সাধারণ ধারণাটি ব্যখ্যা করা।

কর্মস্থলে যৌন হয়রানি

- সকল ব্যক্তির জন্য একটি ন্যায্য, নিরাপদ এবং উৎপাদনশীল কর্মপরিবেশ উপভোগ করার সমান সুযোগ নিশ্চিত করতে নিউইয়র্ক স্টেট দীর্ঘদিন ধরে নিবেদিত রয়েছে।
- আইন এবং নীতিমালাগুলি বৈচিত্র্যকে শ্রদ্ধা করতে এবং নিউ ইয়র্ক স্টেটে কাজ করার নাগরিক অধিকার যাতে সবাই উপভোগ করতে পারে তা নিশ্চিত করতে সহায়তা করে।
- যৌন হয়রানি প্রতিরোধ আমাদের অব্যাহত সাফল্যের জন্য গুরুত্বপূর্ণ। যৌন হয়রানি সহ্য করা হবে না।
- এর মানে যেকোনো হয়রানিমূলক আচরণ তদন্ত করা হবে এবং অপরাধী বা অপরাধীদেরকে থামতে বলা হবে।
- এছাড়াও এর মানে এই যে, সঙ্গত হলে, শাস্তিমূলক ব্যবস্থাও গ্রহণ করা হতে পারে। আচরণ যথেষ্ট গুরুতর হলে, শাস্তিমূলক ব্যবস্থার মধ্যে চাকরীচ্যুতি অন্তর্ভুক্ত হতে পারে।
- পুনরাবৃত্তিমূলক আচরণ অত্যন্ত গুরুতর, বিশেষ করে একজন কর্মচারীকে থামতে বলার পরেও, এবং এটিকে সেই অনুসারেই মোকাবেলা করা হবে।
- কোন কোন কাজ যৌন হয়রানি বলে বিবেচিত তা এই ইন্টারঅ্যাকটিভ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে আপনাকে আরোও ভালোভাবে বুঝতে সহায়তা করবে।
- এছাড়াও এটি আমাদের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি সম্পর্কে কিভাবে রিপোর্ট করতে হয় তা, এবং সেই সাথে বৈষম্য বিরোধী আইন প্রয়োগকারী বাইরের স্টেট এবং ফেডারেল সংস্থাগুলোর কাছে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি রিপোর্ট করার জন্য আপনার বিকল্প উপায়গুলো প্রদর্শন করবে।

- এই রিপোর্টগুলি প্রযোজ্য ক্ষেত্রে প্রতিকারের উদ্দেশ্যে গৃহীত ব্যবস্থার সাথে সাথে গুরুতরভাবে গ্রহণ এবং তৎপরতার সাথে তদন্ত করা হবে।

যৌন হয়রানি কী?

- যৌন হয়রানি হলো এক ধরনের লিঙ্গ বৈষম্য এবং ফেডারেল, স্টেট, এবং (যেখানে প্রযোজ্য) স্থানীয় আইনের অধীনে বেআইনি।
- যৌন হয়রানির মধ্যে লিঙ্গ, যৌন অভিযোজন, স্ব-সনাক্তকৃত বা অনুভূত লিঙ্গ, লিঙ্গ অভিব্যক্তি, লিঙ্গ পরিচয় এবং লিঙ্গান্তরিত অবস্থার ভিত্তিতে হওয়া হয়রানি অন্তর্ভুক্ত।
- যৌন হয়রানির মধ্যে অনভিপ্রেত আচরণ অন্তর্ভুক্ত যেটি যৌন প্রকৃতির বা লিঙ্গের কারণে কোনো ব্যক্তিকে উদ্দিষ্ট করে হয়ে থাকে, যখন:
 1. কোনো ব্যক্তির কর্মদক্ষতায় অযৌক্তিকভাবে বাধাগ্রস্ত করার বা একটি ভীতিকর, শত্রুতাপূর্ণ বা আপত্তিকর কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করার জন্য এমন আচরণের উদ্দেশ্য বা প্রভাব রয়েছে, এমনকি রিপোর্ট করা ব্যক্তি যৌন হয়রানির টার্গেট না হয়ে থাকলেও;
 2. এমন আচরণ প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কর্মসংস্থানের একটি শর্ত তৈরি করে; বা
 3. এমন আচরণে নতি স্বীকার বা প্রত্যাখ্যানকে কর্মসংস্থানের সিদ্ধান্ত নেয়ার ভিত্তি হিসেবে ব্যবহার করা হয় যা কোনো ব্যক্তির কর্মসংস্থানকে প্রভাবিত করে।
- যৌন হয়রানি প্রধানত দুই ধরনের:

শত্রুতাপূর্ণ পরিবেশ

- একজন ব্যক্তির লিঙ্গের কারণে তার প্রতি যৌন বা যৌন প্রকৃতির নয় এমন অনাকাঙ্ক্ষিত শব্দ, লক্ষণ, রসিকতা, তামাশা, ভীতি, শারীরিক কার্যক্রম বা সহিংসতা পরিচালনার পাশাপাশি, পূর্বে বর্ণিত কোনো কর্মকান্ড দ্বারা লিঙ্গের ভিত্তিতে একটি প্রতিকূল পরিবেশ সৃষ্টি করা হতে পারে।
- প্রতিকূল পরিবেশে যৌন হয়রানির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত:
 - কর্মক্ষেত্রের কোথাও যৌন বা বৈষম্যমূলক প্রদর্শন বা প্রকাশনা, যেমন ছবি, পোস্টার, ক্যালেন্ডার, গ্রাফিতি, বস্তু, প্রচারমূলক উপাদান, পড়ার উপকরণ বা অন্যান্য সামগ্রী যা যৌন বিচারে হীন বা পর্নোগ্রাফি।
 - এর মধ্যে রয়েছে কর্মক্ষেত্রের কম্পিউটার বা সেল ফোনে যৌন প্রদর্শনী বা কর্মক্ষেত্রে অবস্থান করার সময় এমন প্রদর্শনী শেয়ার করা।
 - এছাড়াও এর মধ্যে যৌনতা ভিত্তিক অঙ্গভঙ্গি, শব্দ, মন্তব্য, রসিকতা, অথবা একজন ব্যক্তির যৌনতা বা যৌন অভিজ্ঞতা সম্পর্কে মন্তব্য অন্তর্ভুক্ত।
 - কোনো ব্যক্তির লিঙ্গের কারণে তার প্রতি নেয়া শত্রুতামূলক ব্যবস্থা, যেমন:
 - ধর্ষণ, যৌন আক্রমণ, নিগ্রহ বা এই ধরনের আক্রমণ করার চেষ্টা করা।

- কোনো যৌন প্রকৃতির শারীরিক কর্মকান্ড (যার মধ্যে স্পর্শ করা, চিমটি কাটা, চাপরে দেয়া, খাবলে ধরা, চুমু দেয়া, জড়িয়ে ধরা, অন্য আরেকজন কর্মচারীর শরীর ছুঁয়ে দেয়া বা আরেকজন কর্মচারীর শরীরে খোঁচা দেয়া অন্তর্ভুক্ত, তবে এগুলোতেই সীমাবদ্ধ নয়)
- একজন ব্যক্তির ওয়ার্কস্টেশন, সরঞ্জাম বা উপকরণে হস্তক্ষেপ, ধংস বা ক্ষতি করা অথবা অন্যভাবে কাজ সম্পাদনের জন্য ব্যক্তির সক্ষমতায় হস্তক্ষেপ করা;
- কোনো ব্যক্তির কাজে অন্তর্ঘাত করা;
- জবরদস্তি করা, চিৎকার করা, বাজে নামে ডাকা।

সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানি

- সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানি তখন ঘটে যখন ক্ষমতা থাকা স্থানীয় কোন ব্যক্তি যৌন আনুকূল্যের বিনিময়ে চাকরীর সুবিধা দিয়ে থাকেন বা দেওয়ার চেষ্টা করেন।
- সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে (কুইড প্রো কো) একটি আইনি শব্দ যার মানে কোনো লেনদেন।
- এই ধরণের হয়রানি একজন কর্মচারী এবং কর্তৃত্বসম্পন্ন একজন ব্যক্তির মধ্যে ঘটে, যেমন একজন সুপারভাইজর, যিনি চাকরির সুবিধা প্রদান বা বন্ধ করার ক্ষমতা রাখেন।
- কুইড প্রো কো যৌন হয়রানির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:
 - যৌন সম্পর্কের বিনিময়ে আরোও ভালো কর্ম পরিবেশ বা সুযোগ অফার বা প্রদান করা
 - যৌন সম্পর্ক প্রত্যাখ্যান করা হলে কাজের বিরূপ পরিবেশ (যেমন পদাবনতি, শিফট পরিবর্তন বা কর্মক্ষেত্র পরিবর্তন) বা সুযোগ থেকে বঞ্চিত করার হুমকি
 - যৌন সম্পর্ক করার জন্য চাপ দেওয়া, হুমকি দেওয়া বা শারীরিক কর্মকান্ড ব্যবহার করা
 - যৌন সম্পর্কে লিপ্ত হওয়াকে প্রত্যাখ্যান করার জন্য প্রতিশোধ নেয়া

কে যৌন হয়রানির লক্ষ্য হতে পারে?

- যৌন লক্ষণ বা লিঙ্গ নির্বিশেষে যেকোনো যৌন হয়রানির শিকার হতে পারে।
- নিউ ইয়র্ক আইন স্বতন্ত্র ঠিকাদার এবং কর্মস্থলে পরিষেবা প্রদান করার চুক্তিতে কোম্পানি দ্বারা নিযুক্ত রয়েছে তারাসহ কর্মচারী, বৈতনিক বা অবৈতনিক ইন্টার্ন এবং অ-কর্মী সবাইকে সুরক্ষা দেয়।

কে যৌন হয়রানির সংঘটনকারী হতে পারে?

- কর্মক্ষেত্রে থাকা যেকোনো ব্যক্তি যৌন হয়রানি সংঘটনকারী হতে পারে:
- উৎপীড়নকারী **শিকার ব্যক্তির** একজন সহকর্মী হতে পারে
- উৎপীড়নকারী হতে পারে **সুপারভাইজর** বা **ম্যানেজার**
- উৎপীড়নকারী হতে পারে যেকোনো তৃতীয় পক্ষ, যার মধ্যে: একজন **অ-কর্মী, ইন্টার্ন, ভেন্টর, বিল্ডিং-এর নিরাপত্তাকর্মী, মক্কেল, গ্রাহক** বা **পরিদর্শনকারী অন্তর্ভুক্ত**।

কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি কোথায় ঘটতে পারে?

- কর্মচারীরা তাদের দায়িত্ব সম্পাদন করার ক্ষেত্রে **যেকোনো স্থানে এবং যেকোনো সময়** হয়রানি হতে পারে, যার মধ্যে মাঠ, নিয়োগকর্তার-স্পন্সরে হওয়া যেকোনো অনুষ্ঠান, প্রশিক্ষণ, পাবলিক এবং অফিস পার্টির জন্য উন্মুক্ত সম্মেলন অন্তর্ভুক্ত।
- ভ্রমণের সময় কোনো হোটেলে বা কাজ শেষে কোনো অনুষ্ঠানে হওয়া কর্ম ঘন্টার বাইরে কর্মচারীদের এমন মিথস্ক্রিয়া কর্মক্ষেত্রে প্রভাব ফেলতে পারে।
- কর্মক্ষেত্রের বাইরের স্থান এবং কর্মঘন্টার-বাইরের ত্রিয়াকলাপ কর্ম পরিবেশের সংযোজিত অংশ হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে।
- কল, টেক্সট, ইমেইল এবং সামাজিক যোগাযোগের মাধ্যম দিয়ে কর্মচারীরা যৌন হয়রানির শিকার হতে পারেন।
- যেকোনো উপায়ে কর্ম পরিবেশকে প্রভাবিত করে এমন হয়রানিমূলক আচরণ ব্যবস্থাপনার উদ্বেগের কারণ।

যৌন স্টেরিওটাইপিং

- স্টেরিওটাইপিং ঘটে যখন আচরণ বা ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য যথাযথ নয় বলে বিবেচিত হয় শুধুমাত্র এই কারণে যে যেকোনো লিঙ্গের একজন কিভাবে আচরণ করবে বা দেখবে তা সম্পর্কে অন্যের ধারণা বা উপলব্ধির সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হয় না।
- একজন ব্যক্তি লিঙ্গ স্টেরিওটাইপের সাথে যেমন "যথাযথ" বাহ্যিক অবয়ব, কথা বলা, ব্যক্তিত্ব বা চলন বলন সঙ্গতিপূর্ণ নয় এই কারণে তাকে হয়রানি করা যৌন হয়রানি।
- কোনো কাজ যা সাধারণত অধিকাংশ ক্ষেত্রে ভিন্ন লিঙ্গের ব্যক্তি দ্বারা করা হয় বা অতীতে বেশীরভাগ ক্ষেত্রে করা হত এই কারণে কাউকে হয়রানি করা এক ধরনের লিঙ্গ বৈষম্য।

প্রতিশোধ

- "সুরক্ষিত ক্রিয়াকলাপ"-এ জড়িত হয়েছেন এমন কোনো ব্যক্তি "সুরক্ষিত ক্রিয়াকলাপের" কারণে গৃহীত প্রতিশোধের বিরুদ্ধে আইন দ্বারা সুরক্ষিত।
- হয়রানি বিবেচনা করার ক্ষেত্রে "সুরক্ষিত ক্রিয়াকলাপ"-এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত:
 - সুপারভাইজর, ম্যানেজার বা অন্য কোনো ব্যক্তির কাছে অভিযোগ করা যিনি আপনার নিয়োগকর্তার দ্বারা হয়রানির অভিযোগ গ্রহণ করার জন্য মনোনীত
 - সন্দেহজনক হয়রানি রিপোর্ট করা, এমনকি আপনি সেই হয়রানির শিকার না হলেও
 - হয়রানি সম্পর্কে একটি আনুষ্ঠানিক অভিযোগ দায়ের করা
 - বৈষম্যের বিরোধিতা করা
 - হয়রানির অভিযোগ করছেন এমন কোনো কর্মচারীকে সহায়তা করা
 - কর্মক্ষেত্রে সম্পর্কিত কোনো তদন্ত চলাকালে হয়রানির তথ্য প্রদান করা, বা আদালতে বা সরকারি সংস্থার কাছে দায়ের করা হয়রানি সম্পর্কিত অভিযোগে সাক্ষ্য দেয়া

প্রতিশোধ কী?

- প্রতিশোধ হচ্ছে কোনো কর্মচারী উপরে উল্লিখিত সুরক্ষিত ক্রিয়াকলাপে নিযুক্ত হওয়ার কারণে সেই ব্যক্তির চাকরীর শর্তাবলীতে পরিবর্তন (যেমন, পদাবনতি বা ক্ষতিকর কর্ম কর্মপরিকল্পনা অথবা স্থান পরিবর্তন) করার জন্য গৃহীত যেকোনো পদক্ষেপ। এই সকল সুরক্ষিত ক্রিয়াকলাপের কারণে সুপারভাইজর, ম্যানেজার বা নিয়োগকর্তার মাধ্যমে কোনো নেতিবাচক ব্যবস্থা থেকে এমন ব্যক্তি মুক্ত থাকবেন বলে প্রত্যাশা করা হয়।
- প্রতিশোধ হতে পারে কর্মচারীর বিরুদ্ধে নিয়োগকর্তার দ্বারা গৃহীত এমন কোনো প্রতিকূল পদক্ষেপ, যা একজন যুক্তিসঙ্গত কর্মীকে হয়রানি বা বৈষম্য সম্পর্কে অভিযোগ করতে নিরুৎসাহিত করায় প্রভাব ফেলতে পারে।
- নেতিবাচক পদক্ষেপ কর্ম-সম্পর্কিত বা কর্মক্ষেত্রে সংঘটিত হতে হবে না এবং এটি চাকরী সমাপ্তির পরে ঘটতে পারে, যেমন একটি অন্যায্য নেতিবাচক রেফারেন্স।

কোনটি প্রতিশোধ নয়

- চাকরী সম্পর্কিত নেতিবাচক ব্যবস্থা প্রতিশোধমূলক নয় কেবলমাত্র এই কারণে যে এটি কর্মচারী সুরক্ষিত ক্রিয়াকলাপে নিযুক্ত হবার পর ঘটে থাকে।
- এমন কর্মকান্ডে নিযুক্ত হবার পরেও কর্মচারী চাকরীর সকল শর্ত ও শৃঙ্খলামূলক নিয়মের আওতাধীন থাকে।

সুপারভাইজরের দায়িত্ব

- সুপারভাইজর এবং ম্যানেজারদেরকে আচরণকে উচ্চ মান হিসেবে ধরা হয়। এর কারণ হলো:
 - নিয়োগকারী তাদেরকে কর্তৃত্বসম্পন্ন স্থানে অধিষ্ঠিত করেছেন এবং তাদের জন্য এই ক্ষমতার অপব্যবহার না করা অপরিহার্য।
 - হয়রানি সংশোধন করার কোনো সুযোগ নিয়োগকর্তার না থাকা স্বত্বেও তাদের কার্যকলাপ নিয়োগকর্তার জন্য দায়বদ্ধতা সৃষ্টি করতে পারে।
 - রিপোর্ট করা হয়েছে বা চোখে পড়েছে এমন যেকোনো হয়রানি তাদেরকে অবশ্যই রিপোর্ট করতে হবে।
 - কর্মক্ষেত্রে ঘটে যাওয়া যেসকল হয়রানি বা বৈষম্যের বিষয়ে তাদের যৌক্তিক আগ্রহ ও মনোযোগ দেওয়া (যার জন্য তাদের দায়িত্ব দেওয়া হয়েছে) উচিত তার জন্য তারা দায়বদ্ধ।
 - তাদের কাছ থেকে কর্মক্ষেত্রের জন্য যথাযথ আচরণ প্রদর্শন প্রত্যাশিত।

বাধ্যতামূলক রিপোর্ট করা

- সুপারভাইজরদেরকে **যে কোনো হয়রানিকে অবশ্যই রিপোর্ট করতে হবে** যা তাদের চোখে পড়েছে বা যা তারা জানেন, এমনকি যদি কেউ হয়রানির বিষয়ে অভিযোগ নাও করে থাকেন।
- যদি কোনো সুপারভাইজর বা ম্যানেজার হয়রানির কোনো রিপোর্ট পান বা হয়রানি সম্পর্কে জানতে পারেন, তবে নিয়োগকর্তার কাছে অবিলম্বে রিপোর্ট করতে হবে এবং এক্ষেত্রে কোনো ব্যতিক্রম হতে পারবে না,
 - সুপারভাইজর বা ম্যানেজার যদি এই কর্মকান্ডকে নগণ্যও মনে করেন তবুও তা রিপোর্ট করতে হবে
 - এমনকি যদি হয়রানির শিকার হওয়া ব্যক্তি রিপোর্ট করতে নিষেধ করলেও
- তারা নিজেরাই যৌন হয়রানিতে জড়িত হলে শাস্তিমূলক ব্যবস্থার আওতায় আসা ছাড়াও সুপারভাইজর এবং ম্যানেজাররা যৌন হয়রানি রিপোর্ট করতে পারার ব্যর্থতার জন্য অথবা গুণাভাবে যৌন হয়রানি চলতে দেয়ার দায়ে শাস্তির আওতায় আসবেন।
- কোনো প্রতিশোধে জড়িত হওয়ার জন্যও সুপারভাইজর এবং ম্যানেজার শাস্তির আওতায় আসবেন।

আমি যদি হয়রানির শিকার হই তাহলে আমার কী করা উচিত?

- যদি ব্যবস্থাপনা হয়রানি সম্পর্কে না জানেন তবে আমরা কর্মক্ষেত্রে হয়রানি বন্ধ করতে পারবো না। এটি সকলের দায়িত্ব।

- আপনাকে একজন সুপারভাইজর, ম্যানেজার বা অন্য কোনো ব্যক্তিকে জানানোর জন্য উৎসাহিত করা হয়, যিনি আপনার নিয়োগকর্তার দ্বারা অভিযোগ গ্রহণের (যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালায় যেভাবে বর্ণিত রয়েছে) জন্য মনোনীত এবং এর ফলে নিয়োগকর্তা ব্যবস্থা নিতে পারেন।
- নীতিমালার বিরোধী হতে হলে আচরণকে আইন বিরোধী হতে হয় না।
- হয়রানি রিপোর্ট এবং অভিযোগ দায়ের করতে আপনাকে আমরা একটি অভিযোগ ফর্ম প্রদান করবো, আপনি যদি মৌখিকভাবে বা অন্য কোনো পদ্ধতিতে রিপোর্ট করতে স্বচ্ছন্দ বোধ করেন, তাহলেও আমরা দাবিটি তদন্ত করার মাধ্যমে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা অনুসরণ করতে বাধ্য।
- আপনি যদি যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন বলে বিশ্বাস করেন, তবে আপনাকে অভিযোগ ফর্মটি পূরণ এবং জমা দেওয়ার জন্য উৎসাহিত করা হচ্ছে:
 - [মনোনীত ব্যক্তি বা অফিস]
 - [মনোনীত ব্যক্তি বা অফিসের সাথে যোগাযোগের তথ্য]
 - [অভিযোগ ফর্ম কিভাবে জমা দেয়া যাবে]
- আপনি মৌখিকভাবেও রিপোর্ট করতে পারেন।
- এই ফর্মটি জমা দেয়া বা অন্যভাবে হয়রানি রিপোর্ট করা হয়ে গেলে, আমাদের প্রতিষ্ঠান তার যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা অনুসরণ করতে এবং দাবি তদন্ত করতে বাধ্য।
- আপনি সম্মুখীন হয়েছেন বা জেনেছেন এমন যেকোনো অসঙ্গত আচরণ - এই প্রশিক্ষণে যেভাবে বর্ণিত হয়েছে - বেআইনি হয়রানি কি না তা নিয়ে উদ্বিগ্ন না হয়ে আপনাকে রিপোর্ট করতে হবে।
- যারা হয়রানি রিপোর্ট করেছেন বা সম্মুখীন হয়েছেন তাদের উচিত ব্যবস্থাপনার সাথে সহযোগিতা করা, যেন এর মাধ্যমে একটি পূর্ণ এবং ন্যায্য তদন্ত সম্পাদন করা যাবে এবং যেকোনো সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাবে।
- আপনি যদি ম্যানেজার বা সুপারভাইজরের নিকট হয়রানি রিপোর্ট করেন এবং অসঙ্গত প্রতিক্রিয়া পান, যেমন আপনাকে বলা হল "উপেক্ষা করুন", তবে আপনি "আইনি সুরক্ষা এবং বাহ্যিক প্রতিকার"-এর অধীনে আমাদের নীতিমালায় যেভাবে বর্ণিত রয়েছে সেভাবে পরবর্তী পর্যায়ে আপনার অভিযোগ নিয়ে যেতে পারেন।"
- পরিশেষে, সম্ভাব্য হয়রানি চলাকালে আপনি একটি অভিযোগ চালিয়ে যাবেন কি না সে বিষয়ে যদি অনিশ্চিত থাকেন, তাহলে ঘটনাটি আপনার মনে এটি তাজা অবস্থায় থাকার বিষয়টি নিশ্চিত করতে ঘটনাটি নথিভুক্ত করুন।

আমি যদি একটি যৌন হয়রানি প্রত্যক্ষ করি তাহলে আমার কী করা উচিত?

- সম্ভাব্য যৌন হয়রানির ঘটনা দেখেছেন বা জেনেছেন এমন যেকোনো ব্যক্তিরই উচিত এটিকে একজন সুপারভাইজর, ম্যানেজার বা মনোনীত ব্যক্তির নিকট রিপোর্ট করা।

- এটি অস্বস্তিকর এবং ভীতিকর হতে পারে, কিন্তু যখন আপনার সামনে ঘটতে থাকা হয়রানি সম্পর্কে অস্বস্তি বোধ করেন তখন সহকর্মীদের এটি জানানো গুরুত্বপূর্ণ যে "এটি ঠিক নয়"।
- সন্দেহজনক যৌন হয়রানি রিপোর্ট করা বা কোনো তদন্তে সহায়তা করার কারণে আপনার বিরুদ্ধে কোনো প্রকার প্রতিশোধ নেওয়া একজন নিয়োগকর্তার জন্য বেআইনি।

তদন্ত ও সংশোধনমূলক কার্যক্রম

- যৌন হয়রানি বা প্রতিশোধে লিপ্ত হওয়া যেকোনো ব্যক্তি চাকরিচ্যুতি সহ সংশোধনমূলক এবং/অথবা শাস্তিমূলক ব্যবস্থার আওতাধীন হবেন।
- তথ্য মৌখিক বা লিখিত যেভাবেই রিপোর্ট করা হোক না কেন, **[কোম্পানির নাম]** হয়রানির সকল রিপোর্ট তদন্ত করবে।
- কোনো অভিযোগের তদন্ত অবিলম্বে শুরু এবং যত তাড়াতাড়ি সম্ভব সম্পন্ন করতে হবে।
- যত দূর সম্ভব তদন্তের গোপনীয়তা বজায় থাকবে।
- সন্দেহজনক যৌন হয়রানি তদন্তের প্রয়োজনে যেকোনো কর্মচারীকে সহযোগিতা করতে হতে পারে।
 - তদন্তে অংশগ্রহণ করা কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া বেআইনি।

তদন্ত প্রক্রিয়া

- এছাড়াও ভবিষ্যতে হয়রানি যাতে না ঘটে সেটি যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে নিশ্চিত করা আমাদের প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব। আমরা যেভাবে দাবি তদন্ত করবো তা এখানে দেওয়া হলো।
- **[মনোনীত ব্যক্তি বা অফিস]** অভিযোগের তাৎক্ষণিক পর্যালোচনা করবে এবং যথাযোগ্য অন্তর্বর্তীকালীন ব্যবস্থা গ্রহণ করবে
- প্রাসঙ্গিক নথিপত্র, ইমেইল এবং ফোনের রেকর্ডের জন্য অনুরোধ করা হবে এবং সেগুলো সংরক্ষণ এবং সংগ্রহ করা হবে।
- জড়িত পক্ষ এবং সাক্ষীদের সাক্ষাৎকার নেয়া হবে
- যৌন হয়রানি নীতিমালায় যেভাবে বর্ণিত রয়েছে সে অনুযায়ী তদন্ত নথিভুক্ত হয়
- অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তি(দের)কে চূড়ান্ত মীমাংসা সম্পর্কে এবং যথাযথ প্রশাসনিক ব্যবস্থা নেয়া হয়েছে তা জানিয়ে দেওয়া হয়।

অতিরিক্ত সুরক্ষা এবং প্রতিকার

- আমরা ইতোমধ্যে যা বর্ণনা করেছি তার বাইরে, কর্মচারীরা নিম্নবর্ণিত বহিঃস্থ আইনি প্রতিকার বেছে নিতে পারেন।

নিউ ইয়র্ক স্টেটের মানবাধিকার বিভাগ (DHR)

- মানবাধিকার আইন লঙ্ঘনের অভিযোগ DHR অথবা নিউ ইয়র্ক স্টেটের সুপ্রীম কোর্টে দায়ের করা যেতে পারে।
- অভিযুক্ত যৌন হয়রানির **এক বছরের মধ্যে** যেকোনো সময় DHR-এ অভিযোগ দাখিল করা যেতে পারে। দায়ের করার জন্য আপনার কোনো অ্যাটর্নির প্রয়োজন নেই।
- যদি একজন ব্যক্তি DHR দিয়ে দায়ের করে না থাকে, তাহলে তারা অভিযোগ করা যৌন নির্যাতনের **তিন বছরের মধ্যে** মানবাধিকার আইনের অধীনে সরাসরি আদালতে মামলা করতে পারে।
- কোনো ব্যক্তি যদি ইতোমধ্যেই স্টেট আদালতে মানবাধিকার আইনের অধীনে অভিযোগ দায়ের করে থাকেন তবে তিনি DHR-এ অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন না।
- আরও তথ্যের জন্য, ভিজিট করুন: www.dhr.ny.gov.

যুক্তরাষ্ট্রের ইকুয়াল এমপ্লয়মেন্ট অপর্টুনিটি কমিশন (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)

- একজন ব্যক্তি কথিত যৌন হয়রানি সংঘটিত হবার পর থেকে **300 দিনের মধ্যে** যেকোনো সময় EEOC-তে অভিযোগ করতে পারেন। দায়ের করার জন্য আপনার কোনো অ্যাটর্নির প্রয়োজন নেই।
- আপনাকে ফেডারেল আদালতে অভিযোগ দায়েরের পূর্বে অবশ্যই EEOC-তে সে অভিযোগটি দায়ের করতে হবে।
- আরও তথ্যের জন্য, ভিজিট করুন: www.eeoc.gov.
- *লক্ষ্য করুন: যদি কোনো ব্যক্তি DHR-এর কাছে প্রশাসনিক অভিযোগ দায়ের করেন, তবে ফেডারেল কোর্টে মামলা চালানোর অধিকার সংরক্ষণের জন্য DHR স্বয়ংক্রিয়ভাবে EEOC-তে অভিযোগটি দায়ের করবে।*

স্থানীয় সুরক্ষা

- অনেক এলাকা যৌন হয়রানি এবং বৈষম্য থেকে মানুষকে সুরক্ষা দেওয়ার জন্য আইন কার্যকর করে।
- এই ধরনের কোনো আইন বিদ্যমান আছে কি না তা খুঁজে বের করতে আপনি যে কাউন্টি, সিটি বা টাউনে বাস করেন তার সাথে যোগাযোগ করতে পারেন।
- কোনো হয়রানি অপরাধ হতে পারে যদি এর মধ্যে শারীরিক স্পর্শ করা, জোরপূর্বক শারীরিকভাবে আটকে রাখা বা জোরপূর্বক যৌন কর্ম জড়িত থাকে। **আপনার স্থানীয় পুলিশ বিভাগের সাথেও যোগাযোগ করা উচিত।**

কর্মক্ষেত্র হয়রানির অন্যান্য ধরন

- কর্মক্ষেত্রে হয়রানি অন্যান্য বিষয়ের উপরেও নির্ভর করতে পারে এবং এটি শুধুমাত্র কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ সম্পর্কিত বা অসঙ্গত যৌন আচরণই নয়।
- সংরক্ষিত চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের উপরে ভিত্তি করে যেকোনো হয়রানি বা বৈষম্য কর্মক্ষেত্রে নিষিদ্ধ এবং তা সংঘঠনকারীর বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের দিকে যেতে পারে।
 - সুরক্ষিত চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের মধ্যে বয়স, জাতি, ধর্ম, বর্ণ, জাতীগত উৎপত্তি, যৌন অভিযোজন, সামরিক অবস্থা, যৌনতা, বিকলাঙ্গতা, বৈবাহিক অবস্থা, পারিবারিক সহিংসতার শিকার হওয়ার অবস্থা, লৈঙ্গিক পরিচয় এবং অপরাধমূলক ইতিহাস অন্তর্ভুক্ত।
- এই প্রশিক্ষণে উপস্থাপিত বেশিরভাগ তথ্য সকল ধরনের কর্মক্ষেত্র হয়রানির জন্য প্রযোজ্য।

সারসংক্ষেপ

- এই প্রশিক্ষণের পর, আমরা কী আলোচনা করেছি তা সকল কর্মচারীর বুঝতে পারার কথা, যার মধ্যে রয়েছে:
 - কিভাবে হয়রানিকে কর্মক্ষেত্রের অসঙ্গত আচরণ হিসেবে চেনা যায়
 - যৌন হয়রানির প্রকৃতি
 - সুরক্ষিত চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের কারণে করা হয়রানি নিষিদ্ধ
 - কর্মক্ষেত্রে হয়রানি কেন চাকুরী ক্ষেত্রে বৈষম্য
 - সকল হয়রানি রিপোর্ট করা উচিত
 - হয়রানি রিপোর্ট করার জন্য সুপারভাইজর এবং ম্যানেজারের বিশেষ দায়িত্ব রয়েছে।
- এই জ্ঞানের মাধ্যমে, সকল কর্মচারী কর্মক্ষেত্রে যথাযথ আচরণ সম্পর্কে জানতে পারেন, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা এড়াতে পারেন, তাদের অধিকার জানতে পারেন এবং তাদের প্রাপ্য নিরাপত্তায় নিরাপদ বোধ করতে পারেন এবং এমন একটি পরিবেশে কাজ করতে পারেন যেখানে সকলের জন্য শ্রদ্ধা রয়েছে।
- অভিযোগ ফর্মটি এখানে পাওয়া যাবে - [\[এখানে তথ্য লিখুন\]](#)।
- অতিরিক্ত তথ্যের জন্য, এখানে যান: ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

যৌন হয়রানি কেস স্টাডি

- কী করলে যৌন হয়রানি হয়ে থাকে তা বুঝতে সাহায্য করে এমন কিছু পরিস্থিতি দেখা যাক।
- এই উদাহরণগুলি কর্মক্ষেত্রে অসঙ্গত আচরণের বর্ণনা করে, যেগুলো শাস্তিমূলক পদক্ষেপসহ, সংশোধনমূলক পদক্ষেপ দ্বারা মোকাবেলা করা হবে।
- মনে রাখবেন, কর্মক্ষেত্রে অসঙ্গত আচরণ রিপোর্ট করা **সকল কর্মচারীর** দায়িত্ব।

উদাহরণ 1: "না"-কে উত্তর হিসেবে গ্রহণ না করা

লি ইয়ানের সহকর্মী র্য়ালফ সবেমাত্র একটি বিবাহ বিচ্ছেদের মধ্য দিয়ে গিয়েছেন। কিছু কিছু ক্ষেত্রে তিনি মন্থব্য করেছেন যে তিনি নিঃসঙ্গ এবং তার তার একজন নতুন বান্ধবী প্রয়োজন। অতীতে লি ইয়ান ও র্য়ালফ বন্ধুভাবাপন্ন ছিল এবং অনেকবার তারা স্থানীয় রেস্তোরাঁয় একত্রে লাঞ্চ করেছেন। র্য়ালফ লি ইয়ানকে তার সাথে ডেটে—ডিনার করতে এবং মুভি দেখতে যাওয়ার কথা বলে। লি ইয়ান র্য়ালফকে পছন্দ করে এবং তার সাথে ঘুরতে যেতে সম্মত হয়। তিনি র্য়ালফের সাথে তার ডেট উপভোগ করেন কিন্তু সিদ্ধান্ত নেন যে কোনো সম্পর্ক যাওয়া ঠিক হবে না। তিনি র্য়ালফকে একটি সুন্দর সময়ের জন্য ধন্যবাদ দেন কিন্তু বুঝিয়ে বলেন যে তিনি তার সাথে কোনো সম্পর্কে যেতে চান না। র্য়ালফ দুই সপ্তাহ অপেক্ষা করার পরে লি ইয়ানকে আরো ডেটের জন্য চাপ প্রয়োগ করতে থাকে। তিনি অগ্রাহ্য করেন, কিন্তু র্য়ালফ থামে না। তিনি তাকে বাইরে যেতে পীড়াপীড়ি করতে থাকে।

প্রশ্ন 1. র্য়ালফ যখন লি ইয়ানকে প্রথমবার ডেটের জন্য বলেছিল, সেটি যৌন হয়রানি ছিল। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: বান্ধবী খোঁজা বিষয়ে র্য়ালফের প্রাথমিক মন্থব্য এবং সহকর্মী লি ইয়ানকে ডেটের জন্য প্রস্তাব দেওয়া যৌন হয়রানি নয়। এমনকি লি ইয়ান যদি র্য়ালফকে প্রথম ডেটের ব্যাপারেই ফিরিয়ে দিত, ডেটের কথা বলে এবং মাঝে মাঝে মন্থব্যের মাধ্যমে তার ব্যক্তিগত জীবন সম্পর্কে মন্থব্য করে, যা কোনো সুস্পষ্ট যৌনতা নিয়ে নয়, র্য়ালফ অন্যান্য কিছু করেনি।

প্রশ্ন 2. লি ইয়ান যৌন হয়রানির অভিযোগ করতে পারবেন না কারণ তিনি র্য়ালফের সাথে ডেটে গিয়েছিলেন। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: বন্ধুভাবাপন্ন হওয়া, ডেটে যাওয়া অথবা এমনকি কোনো সহকর্মীর সাথে অতীত সম্পর্ক থাকার মানেও এই নয় যে র্য়ালফ লি ইয়ানের সাথে যা করেছেন সেটি করার অধিকার তার রয়েছে। র্য়ালফের সাথে তাকে কাজ করতে হবে, এবং তার (লি ইয়ান) ইচ্ছাকে তার (র্য়ালফ) অবশ্যই সম্মান করতে হবে এবং কোন ক্রমেই এমন আচরণ করা যাবে না যা এখন কর্মক্ষেত্রে জন্য অসঙ্গত হয়ে দাঁড়িয়েছে।

--

লি ইয়ান তার সুপারভাইজরের নিকট অভিযোগ করেছেন এবং সুপারভাইজর (যেহেতু আবশ্যিক) তার অভিযোগ তার (লি ইয়ান) নিয়োগকর্তার দ্বারা অভিযোগ গ্রহণের জন্য মনোনীত ব্যক্তির নিকট রিপোর্ট করেছেন। র্য়ালফকে তার আচরণের ব্যাপারে জিজ্ঞাসাবাদ করা হয়েছে এবং তিনি ক্ষমাপ্রার্থী। মনোনীত ব্যক্তি তাকে এসব বন্ধ করতে নির্দেশ দিয়েছেন। র্য়ালফ কিছু সময়ের জন্য থামেন, কিন্তু এরপরে আবার লি ইয়ানকে তার ডেস্কে ভালবাসার চিরকুটসহ উপহার রাখা শুরু করেন।

স্পষ্টভাবে ভালবাসার চিরকুটগুলি অবমাননাকর নয়, তবে র্য়ালফের আচরণ লি ইয়ানকে ভীত করতে শুরু করেছে, কারণ তিনি (লি ইয়ান) ভয় পাচ্ছেন যে তিনি (র্য়ালফ) তাকে অনুসরণ করতে পারেন।

প্রশ্ন 3. উপহার এবং ভালবাসার চিরকুটের সাথে র্য়ালফের পরবর্তী আচরণ যৌন হয়রানি নয় কারণ নির্দেশনা অনুযায়ী তিনি তাকে ডেটের কথা বলা বন্ধ করেছেন। তিনি তার সাথে ভাল ব্যবহার করেন, কারণ তিনি তাকে পছন্দ করেন। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: লি ইয়ানের উচিত র্য়ালফের আচরণ রিপোর্ট করা। তিনি কর্মক্ষেত্রে র্য়ালফের অসঙ্গত আচরণ বন্ধ করতে কার্যকর সহায়তার পাওয়ার অধিকারী ছিলেন। কারণ থামতে বলার পরেও র্য়ালফ লি ইয়ানকে আবারও জ্বালাতন করতে শুরু করেছেন, তার আচরণের জন্য তিনি গুরুতর শাস্তিমূলক ব্যবস্থার আওতায় আসতে পারেন।

উদাহরণ 2: খারাপ মনোভাবসম্পন্ন বস

শ্যারন তার নিয়োগকারী সহ একটি নতুন স্থানে বদলি হন। তার নতুন সুপারভাইজার পল খুব বন্ধুভাবাপন্ন এবং তার কাজের নতুন দায়িত্বের সাথে পরিচিত হতে তাকে সাহায্য করে। কিছুদিন পর, আশেপাশে যখন কেউ ছিল না, পল শ্যারনের কাজের ক্ষেত্রে আসে গল্পগুজব করার জন্য। পল আগের রাতে কী করেছেন সে সম্পর্কে কথা বলেন, যা ছিল স্ট্রিপ ক্লাবে যাওয়া। কর্মক্ষেত্রে পল এমন একটি বিষয় নিয়ে আসবেন যা দেখে শ্যারন অবাক হয়ে যান এবং প্রতিক্রিয়ায় নিশ্চুপ থাকেন। পল কথা বলতে থাকেন এবং বলেন অফিসে সকল নারী এত অনাকর্ষণীয় যে তার বাইরে যাওয়ার প্রয়োজন হয় এবং মাঝে মাঝে "কিছু আকর্ষণীয় নারী দেখা" দরকার হয়। তিনি শ্যারনকে বলেন, প্রতিষ্ঠানের কর্মচারিবৃন্দের মাঝে শ্যারন যুক্ত হওয়ার কারণে তিনি (পল) খুশি, কারণ, অন্যদের বিপরীতে, তিনি "দেখতে আকর্ষণীয়"। শ্যারন অত্যন্ত অপমানিত বোধ করেন এবং দাবি করেন যে, তার কর্মক্ষেত্রে তিনি এবং অন্য নারীরা তাদের সৌন্দর্যের ভিত্তিতে তাদের সুপারভাইজার দ্বারা মূল্যায়িত হচ্ছেন।

প্রশ্ন 1. পল শ্যারনকে যেহেতু বলেননি যে তিনি অনাকর্ষণীয়, তাই তিনি তাকে হয়রানি করেননি। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: পল শ্যারনের প্রতি স্পষ্ট যৌনতামূলক বক্তব্য দিয়েছেন, যা শ্যারন এবং তার নারী সহকর্মীদের জন্য অসম্মানজনক এবং অবমাননাকর। পল শ্যারনকে "প্রশংসা" করে থাকতে পারেন তাতে কিছুই আসে যায় না। তথাপি এই আলোচনাটি শ্যারনের জন্য অত্যন্ত অবমাননাকর, যা কি না তার অবস্থানের সবচেয়ে কাণ্ডজ্ঞানসম্পন্ন মানুষের জন্যও তাই হবে।

প্রশ্ন 2. স্ট্রিপ ক্লাবে যাওয়ার কথা উঠিয়ে, পল কর্মক্ষেত্রে অসঙ্গত আচরণে লিপ্ত হচ্ছেন। সত্য না কি মিথ্যা?

সত্য: শুধুমাত্র স্ট্রিপ ক্লাবে যাওয়ার কথা আলোচনায় নিয়ে আসাটাই কর্মক্ষেত্রে অসঙ্গত কাজ, বিশেষ করে একজন সুপারভাইজারের দ্বারা, এবং শ্যারনের জন্য এটি রিপোর্ট করা যথাযথ হবে। স্ট্রিপ ক্লাবে যাওয়া বিষয়ক মন্তব্য এমন আচরণ যা করতে পলকে নিষেধ করা হবে, এমনকি এটি হয়ত বেআইনি হয়রানি পর্যায় পর্যন্ত যাবে না, যদি না এর পুনরাবৃত্তি করা হয়ে থাকে।

প্রশ্ন 3. এই ধরনের মন্তব্য করতে পলকে নির্দেশনা প্রদান করতে হবে, তবে এটি কোনো গুরুতর বিষয় নয়। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: নারী কর্মচারী সম্পর্কে পলের মন্তব্য একটি গুরুতর বিষয় এবং এটি কর্মক্ষেত্রে নারী সম্পর্কে তার অবমাননা প্রকাশ করে। যথাযথ আচরণ প্রদর্শন করা এবং লিঙ্গ বা অন্য কোনো সংরক্ষিত চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে কর্মচারীদের অবমাননা প্রদর্শন না করা পলের জন্য আবশ্যিক। শ্যারনকে এমন কারো জন্য আর কাজ করা উচিত হবে না যার কথা তিনি জানেন - যিনি মনে মনে নারীদের জন্য অবমাননা পোষণ করেন- এমনকি অন্যান্য কর্মচারীদেরকেও এমন সুপারভাইজারের জন্য কাজ করা উচিত হবে

না। এটি সম্পর্কে ম্যানেজমেন্টকে সচেতন হতে হবে, এমনকি অন্যান্য কর্মচারী যদি নাও হয় তবুও, এবং পলকে শৃঙ্খলাবদ্ধ এবং সম্ভবত, তার বর্তমান অবস্থান থেকে অপসারিত করা উচিত।

উদাহরণ 3: মহিলাদের জন্য কোনো কাজ নেই?

কার্লা একজন লাইসেন্সধারী ভারী যন্ত্রপাতি অপারেটর হিসেবে কাজ করেন। তার কিছু পুরুষ সহকর্মী তাকে উত্ত্যক্ত করার বিষয়টিকে মজার মনে করে। কার্লা প্রায়ই "সাবধান, এই যে সেই পাগলী মহিলা চালক আসছে!" ধরনের মন্তব্য শোনে রসিকতা হিসেবে। এছাড়াও, কেউ একজন কর্মক্ষেত্রের একমাত্র বহনযোগ্য শৌচাগারে হাতে লেখা সাইন দিয়ে যাচ্ছে যাতে লেখা, "শুধুমাত্র পুরুষদের জন্য"।

প্রশ্ন 1. ঐতিহ্যগতভাবে পুরুষের কাজে থাকা নারীকে উত্ত্যক্ত করার বিষয়টিকে আশা করা উচিত এবং রসিকতার মন্তব্যগুলি খুব গুরুত্ব সহকারে গ্রহণ করা উচিত নয়। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: কার্লা কি হয়রানি হচ্ছে কি না সেটি আংশিকভাবে নির্ভর করে পরিস্থিতিটির বিষয়ে কার্লার মতামতের উপর; যা হচ্ছে, তিনি আচরণটিকে অবমাননাকর মনে করছেন কি না। তবে, যদি কোনো সময় কার্লা হয়রানি হচ্ছেন বলে মনে করেন, তাহলে কোন প্রকার অভিযোগ ছাড়া তিনি এটি সহ্য করেছেন কি না এবং কতদিন ধরে করেছেন তা নির্বিশেষে, তিনি এই আচরণের বিরুদ্ধে অভিযোগ করার এবং এটি বন্ধ করানোর অধিকার রাখেন। যথেষ্ট হয়েছে - এই কথাটি কার্লা সবসময়েই বলতে পারেন।

প্রশ্ন 2. কার্লা অভিযোগ করতে পারে না, কারণ সাইট সুপারভাইজর এই রসিকতার আচরণে মাঝে মাঝে যুক্ত হন, ফলে তার কোথাও যাওয়ার জায়গা নেই। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: কার্লা এরপরেও সুপারভাইজরকে অভিযোগ করতে পারেন, যার ফলে তিনি (সুপারভাইজর) লক্ষ্য করবেন যে, এই ধরনের আচরণ কার্লাকে বিরক্ত করে এবং তা অবশ্যই বন্ধ করতে হবে। কার্লার অভিযোগ গুরুতরভাবে নিতে ব্যর্থতার কারণে সুপারভাইজরের দিকে গুরুতর অসদাচরণ অভিযোগ তৈরি হয়। সুপারভাইজরের নিকট যাওয়ার বদলে বা যাওয়ার পরে, কার্লা তার নিয়োগকর্তার মাধ্যমে অভিযোগ গ্রহণ করার জন্য মনোনীত ব্যক্তির নিকট সরাসরি অভিযোগ করতে পারেন। সকল কর্মচারী প্রতিষ্ঠানের হয়রানি-বিরোধী নীতিমালা এবং কার্যপ্রণালী বিষয়ে সচেতন থাকার বিষয়টি নিশ্চিত করার জন্য নিয়োগকর্তা দায়বদ্ধ।

--

কার্লার অন্য সহকর্মীদের মধ্যে কেউ কেউ খুব শক্তভাবে ঐতিহ্যগতভাবে শুধুমাত্র পুরুষের জন্য পেশায় তার উপস্থিতির বিরোধী। এই সকল সহকর্মী তাকে কখনো কখনো, "আপনি একটি কাজ দখল করছেন যা আরেকজন পুরুষের প্রাপ্য ছিল", "সন্তানদের সাথে আপনার বাড়িতে থাকা উচিত" এবং, "আপনি কেমন মা?"-এর মত কথাবার্তা বলেছে। এছাড়াও, কেউ একজন কার্লার টুলবক্সে আঁচড়ে "কুত্তি" শব্দটি লিখেছে।

প্রশ্ন 3. এই সকল আচরণ রুঢ় হলেও, যৌন হয়রানি নয় কারণ এগুলো প্রকৃতিতে যৌনতাসূচক নয়। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: এই আচরণগুলি তাকে নির্দেশ করে করা, কারণ তিনি একজন নারী এবং তাকে সন্ত্রস্ত করতে এবং তাকে কাজ ছেড়ে দিতে বাধ্য করতে চায় বলেই মনে হয়। প্রকৃতিতে যৌনতাসূচক না হলেও, এই হয়রানি তার লিঙ্গের কারণে এবং এটি যদি যথেষ্ট গুরুতর বা ঘন ঘন হয় তাহলে শত্রুতাপূর্ণ কর্ম পরিবেশ তৈরি করবে।

--

কার্লা রসিকতা এবং আচরণগুলো নিয়ে অভিযোগ করে, এবং একটি তদন্ত পরিচালনা করা হয়। কার্লার টুলবক্সকে কে বিকৃত করেছে তা নির্ধারণ করা যাচ্ছে না। তার সহকর্মীদেরকে তাদের আচরণ বন্ধ করতে বলা হয়েছে, নতুবা তাদের বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের অভিযোগ করা হবে বলে জানানো হয়েছে। সুপারভাইজর কার্লার সাথে কথা বলেছেন এবং আর কোন সমস্যা হলে তাৎক্ষণিকভাবে তার কাছে আসতে বলেছেন। এরপরে কার্লা দেখলেন যে, কেউ একজন তার টুলবক্সে মূত্র ত্যাগ করেছে।

প্রশ্ন 4. কার্লা কিছু করার নেই কারণ তিনি প্রমাণ করতে পারবেন না যে তার টুলবক্সটি কে বিকৃত করেছে। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: কার্লাকে তার সুপারভাইজরের সাথে তাৎক্ষণিকভাবে কথা বলতে হবে, অথবা তার নিয়োগকর্তা দ্বারা অভিযোগ গ্রহণ করার জন্য মনোনীত ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ করতে হবে। যদিও পরিস্থিতি অত্যন্ত জটিল হয়ে গিয়েছে, তবে কার্লাকে সহায়তা করা এবং সমাধান খোঁজা নিয়োগকর্তার দায়িত্ব। অবিলম্বে একটি যথাযথ তদন্ত গ্রহণ করা উচিত এবং যথাযথ প্রতিকারমূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করা আবশ্যিক।

উদাহরণ 4: অস্বস্তিকর ঘনিষ্ঠতা

কেইশা খেয়াল করেছে যে তার নতুন বস, সারাহ, যখন তার প্রস্তুত করা রিপোর্টে নজর বুলাচ্ছে তখন তার দিকে অতিমাত্রায় হেলছে। তারা কাজ নিয়ে আলোচনা করার সময় সে ঘন ঘন তার হাত বা কাঁধ স্পর্শ করে। এই সকল পরিস্থিতিতে কেইশা চেষ্টা করে তার থেকে দূরে সরে যতে, কিন্তু সে এই বার্তাটি ধরতে পারে বলে মনে হয় না।

প্রশ্ন 1. কেইশার উচিত সারাহর আচরণ একদম উপেক্ষা করা। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: কেইশা যদি সারাহর আচরণে অস্বস্তি বোধ করে তাহলে, তার বিকল্প উপায় রয়েছে। সে তা করতে স্বচ্ছন্দ বোধ করলে তার উচিত সারাহকে পিছিয়ে যেতে বলা, কারণ তার ঘনিষ্ঠতা এবং স্পর্শ করা তাকে অস্বস্তিতে ফেলে দেয়। অন্য বিকল্পটি হচ্ছে সরাসরি কোনো একজন ব্যক্তির নিকট অভিযোগ করা, যিনি তার নিয়োগকর্তা দ্বারা অভিযোগ গ্রহণ করার জন্য মনোনীত, যিনি সারাহর সাথে কথা বলবেন। যদিও একটি বেআইনি হয়রানি পরিস্থিতি তৈরি করতে এটি হয়ত যথেষ্ট গুরুতর হবে না (যদি না বন্ধ করতে বলার পরেও সারাহ এর পুনরাবৃত্তি করে থাকে), তবে কর্মক্ষেত্রে কেইশার অস্বস্তিতে থাকার কোনো কারণ নেই। এই ধরনের আচরণে লিপ্ত হবার জন্য সারাহর কোনো যৌক্তিক কারণ নেই।

--

কেইশা অভিযোগ করার পূর্বেই, সারাহ একটি মিটিং-এর আগে কনফারেন্স রুমে তার পেছনে ছুঁয়ে দেয়। সে এখন সত্যিই বিরক্ত হচ্ছে কিন্তু সে এখনও এটি সম্পর্কে কিছু করা বন্ধ রাখছে। পরবর্তীতে কাজের আলোচনা শেষ করার পরে সারাহ কেইশাকে ছোট অফিস এবং তার মাঝখানে দাঁড়িয়ে "কৌশলে আঁটকে ফেলে"। কেইশা জানে না সে কী করবে, তাই সে বের হবার জন্য তাকে অগ্রাহ্য করে চলে আসে। সে তা করার পর পরই সারাহ কেইশার বুক হাত রাখে।

প্রশ্ন 2. কনফারেন্স রুমে কেইশার পেছনে সারাহর ছুঁয়ে দেয়াটি অনিচ্ছাকৃত হতে পারে এবং কেইশাকে সারাহর সম্পর্কে অভিযোগ করার জন্য কোন অতিরিক্ত সঙ্গত কারণ প্রদান করে না। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: সারাহ এখন ক্রমশ তীব্র হওয়া আচরণে লিপ্ত হচ্ছে। তার "অতি ঘনিষ্ঠ" এবং "স্পর্শ করা"র আচরণের ধরনে এমনটি ঘটান সম্ভাবনা কম যে এটি অনিচ্ছাকৃত ছিল। এমনকি, সারাহর অফিসে "কৌশলে আঁটকে" যাওয়ার পূর্বেই কেইশার উচিত ছিল তাকে অস্বস্থিতে ফেলা সকল আচরণ রিপোর্ট করা।

প্রশ্ন 3. সারাহার কেইশার বুক স্পর্শ করা অসঙ্গত কিন্তু সম্ভবত বেআইনি হয়রানি নয় কারণ এটি মাত্র একবার ঘটেছে। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: যে কোন ধরনের যৌন স্পর্শই গুরুতর এবং যৌন হয়রানি গঠন করতে পুনরাবৃত্তির প্রয়োজন হয় না। পুনরাবৃত্তির জন্য অপেক্ষায় না থেকে কেইশার উচিত তাৎক্ষণিকভাবে এটি রিপোর্ট করা। সম্ভাব্য চাকরিচ্যুতিসহ, সারাহ আনুষ্ঠানিক শাস্তি পেতে পারে।

উদাহরণ 5: একটি অরুচিকর লেনদেন

নিম্নলিখিত দৃশ্যবিবরণী সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানির অনেক দিক ব্যাখ্যা করবে।

তাতিয়ানা এমন একটি পদে পদোন্নতির আশা করছেন যা শীঘ্রই খালি হয়ে যাবে বলে তিনি জানেন। তিনি জানেন যে, যাকে পদোন্নতি দেওয়া হবে সে বিষয়ে নির্ধারণ করার ক্ষেত্রে তার বস, ডেভিড, জড়িত থাকবেন। তিনি ডেভিডকে বলেন যে তিনি এই পদটির জন্য আবেদন করবেন, এবং তিনি এই পদোন্নতিতে অত্যন্ত আগ্রহী। ডেভিড বলেন, "আমরা দেখবো। এই পদে আগ্রহী আরো অনেকেই থাকবেন।"

এক সপ্তাহ পর, হোটেলে একরাত অবস্থান করা সহ তাতিয়ানা এবং ডেভিড একত্রে স্টেটের কাজে ভ্রমণ করে। ডিনারে, ডেভিড তাতিয়ানাকে বলে, তিনি আশা করেন তাকে তিনি পদোন্নতি দিতে সমর্থ হবেন, কারণ তিনি তার সাথে কাজ করা সর্বদা উপভোগ করেছেন। তিনি তাকে বলেন যে অন্যান্য কিছু প্রার্থীকে "কাগজে কলমে ভালো দেখায়" কিন্তু সে (তাতিয়ানা)ই একমাত্র যাকে তিনি চান। তিনি তাকে বলেন, তাকে কাজটি পাইয়ে দিতে তিনি "প্রভাব খাটাতে পারেন" এবং তাতিয়ানা ডেভিডকে ধন্যবাদ জানায়। পরবর্তীতে ডেভিড পরামর্শ দেয় যে তারা তার হোটেল কক্ষে "পান করতে ও কিছু চিত্তবিনোদনের জন্য" যাবেন। তাতিয়ানা তার "অফার" প্রত্যাখ্যান করে।

প্রশ্ন 1. ডেভিডের আচরণ তাতিয়ানা জন্য হয়রানি হতে পারে। সত্য না কি মিথ্যা?

সত্য: তাতিয়ানার বস হিসেবে ডেভিডের আচরণ অসঙ্গত এবং যদি এই আচরণ তাকে অস্বস্থিতে ফেলে থাকে তাহলে এই আচরণকে তাতিয়ানার রিপোর্ট করা উচিত। "এই আচরণ কর্মক্ষেত্রের থেকে দূরে ঘটেছে" তা বলা অপ্রাসঙ্গিক। তাদের সম্পর্ক উর্ধ্বতন এবং অধস্তনের, এবং তাদের সকল মিথষ্ক্রিয়া কর্মক্ষেত্রে প্রভাব ফেলবে।

এই পর্যায়ে, ডেভিডের আচরণ, সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে হয়রানি গঠন করতেও পারে অথবা নাও করতে পারে; তাতিয়ানা যদি তার অগ্রসরতাকে প্রত্যাখ্যান করে তাহলে সে তার পদোন্নতিকে ভিন্নভাবে নিয়ন্ত্রণ করবে এই বলে ডেভিড কোনো হুমকি দেয়নি। তথাপি, তার "প্রভাব খাটাতে পারেন"-এর পরে তার হোটেল রুমে পান এবং চিত্তবিনোদনের জন্য যাওয়ার অফার জবরদস্তিমূলক বলে বিবেচিত হতে পারে। নিশ্চিতভাবে, যদি ডেভিড তার অগ্রসরতা চালিয়ে যায়— এমনকি কখনোই যদি সে কাজে সুবিধার বিষয়ে কোন হুমকি বা প্রতিজ্ঞা নাও করে—তারপরেও এটি তাতিয়ানার জন্য একটি প্রতিকূল পরিবেশ সৃষ্টি করতে পারে, যার জন্য নিয়োগকর্তা কঠোরভাবে দায়ী হতে পারেন, কারণ ডেভিড একজন ম্যানেজমেন্ট কর্মকর্তা।

--

ভ্রমণ থেকে ফেরার পর, তাতিয়ানা ডেভিডকে কাজটি কখন পোস্ট হবে তা তিনি জানেন কি না তা জিজ্ঞেস করেন, যাতে তিনি আবেদন করতে পারে। তিনি বলেন, তিনি নিশ্চিত নন, তবে তার (তাতিয়ানা) জন্য প্রভাব খাটানোর উদ্দেশ্যে "তার (ডেভিড) উপযুক্ত সমাদর করার" জন্য তার এখনও সময় রয়েছে। তিনি তারপরে জানতে চান, "এই শুক্রবারে ডিনারে এবং পরে আমার বাসায় গেলে কেমন হয়?"

প্রশ্ন 2. ডেভিড যৌন হয়রানির সাথে জড়িত। সত্য না কি মিথ্যা?

সত্য: এটি এখন স্পষ্ট যে ডেভিড তাতিয়ানাকে যৌন সুবিধার বিনিময়ে তার পদোন্নতিপ্রাপ্তিতে সাহায্য করার অফার দিয়েছে।

--

তাতিয়ানা, যে সত্যিকারভাবে এই পদটি চায়, ডেভিডের সাথে বাইরে যেতে সিদ্ধান্ত নেয়। প্রায় প্রতি শুক্রবার তারা ডেভিডের জোরাজুরিতে বাইরে যায় এবং যৌনকর্মে লিপ্ত হয়। তাতিয়ানা ডেভিডের সাথে কোনো সম্পর্কে যেতে চায় না এবং তার সাথে বাইরে যাচ্ছে শুধুমাত্র এই কারণে যে সে মনে করে অন্যথায় সে তার পদোন্নতি আটকে দেবে।

প্রশ্ন 3. তাতিয়ানা হয়রানির অভিযোগ করতে পারবেন না, কারণ তিনি স্বেচ্ছায় ডেভিডের সাথে যৌনকর্মে লিপ্ত হয়েছেন। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: এই যৌনকর্ম যেহেতু তাতিয়ানার জন্য অনভিপ্রেত, তাই তিনি যৌন হয়রানির একজন শিকার। একইভাবে, তিনি যদি ডেভিডের অগ্রসরতাকে প্রত্যাখ্যান করতেন, তারপরেও তিনি যৌন হয়রানির শিকার হতেন। কর্মক্ষেত্রে তার উপরে অবস্থান করা কারো দ্বারা তাতিয়ানার প্রতি যৌন সুবিধার বিনিময়ে চাকরী সুবিধার যে অফার সেটি সুবিধা প্রদানের বিনিময়ে যৌন হয়রানি এবং নিয়োগকর্তা তার সুপারভাইজরের কর্মকাল্ডের জন্য দায়বদ্ধতার প্রভাবাধীন হল।

--

তাতিয়ানার পদোন্নতি হয়েছে।

প্রশ্ন 4. তাতিয়ানা হয়রানির অভিযোগ করতে পারবেন না, কারণ তিনি কাজটি পেয়েছেন, অতএব, তার সাথে কোনো বৈষম্য হয়নি। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: প্রলোভন হিসেবে ব্যবহৃত সুবিধা তিনি পেয়ে থাকলে বা না পেয়ে থাকলেও তাতিয়ানা যৌন হয়রানির গ্রহীতা বলে গণ্য হতে পারেন।

--

তাতিয়ানা ডেভিডের সাথে যৌন কর্ম বন্ধ করে দেয়। এরপর, তিনি তাকে খারাপ মূল্যায়ন প্রদান করেন এবং শিক্ষানবিশ সময় অতিক্রম করার পরে তিনি তার নতুন পদ থেকে অপসারিত হন এবং তার পুরনো কাজে ফেরত যান।

প্রশ্ন 5. তাতিয়ানার জন্য অভিযোগ করতে "খুব বেশি দেরি" হয়ে গেছে। স্বেচ্ছা সম্পর্ক ভাঙার কারণে কোনো সুবিধাজনক জায়গা হারানো যৌন হয়রানির জন্য দাবি তৈরি করে না। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: এটি সত্য যে যদি কোনো সম্পর্ক সত্যিকারভাবে ঐকমত্যের ভিত্তিতে ভাগে এবং সে সময়ে তা স্বাগত হয় তাহলে, তা সাধারণত যৌন হয়রানির জন্য কোন দাবি তৈরি করে না। তবে, এই ক্ষেত্রে "সম্পর্ক"টি তাতিয়ানার কখনোই স্বাগত জানায়নি। ডেভিডের আচরণ সবসময়ই ছিল অসঙ্গত এবং নিয়োগকর্তার নীতিমালার গুরুতর লঙ্ঘন। ম্যানেজমেন্ট পদের ক্ষমতা এবং কর্তৃত্বের অপব্যবহার করা ব্যক্তি হিসেবে ডেভিড যৌন হয়রানিতে লিপ্ত হয়েছে।

উদাহরণ 6: বাহ্যিক অবয়ব সম্পর্কিত একটি সমস্যা

লিওনার্ড ক্লার্ক টাইপিস্ট হিসেবে একটি বৃহৎ নিয়োগকর্তার অধীনে কাজ করেন। তিনি গয়না পড়তে পছন্দ করেন এবং তার পোশাকের সাথে তিনি প্রায়শই কানের দুল এবং নেকলেস পড়ে থাকেন। একজন পুরুষ হিসেবে লিওনার্ড গয়না পড়েন এবং একজন কেরাণী হতে চান, যা তার বস, মার্গারেট "অদ্ভুত" বলে মনে করেন। তার বাহ্যিক অবয়ব নিয়ে তিনি ঘন ঘন তার প্রতি তীব্র ব্যঙ্গপূর্ণ মন্তব্য করেন এবং "রসিকতা" করে তাকে তার অফিস বয় বলে ডাকেন। লিওনার্ড, যিনি গ্রাহক সম্পর্কের ক্ষেত্রে তার ক্যারিয়ারকে উন্নত করতে চান, একটি উন্মুক্ত পদোন্নতিমূলক পদে আবেদন করেন, যেটিতে "ফ্রন্ট ডেস্ক" এলাকায় কাজ করতে হয়, যেখানে তার দায়িত্ব হবে মানুষের সাথে যোগাযোগ করা। মার্গারেট লিওনার্ডকে বলেন যে, তিনি যদি সেই কাজটি চান তবে তাকে "আরও স্বাভাবিক" দেখাতে হবে, অন্যথায় মেইলরুমের সুপারভাইজরের জন্য তাকে পদোন্নতির অপেক্ষা করতে হবে।

প্রশ্ন 1. লিওনার্ডের বস গ্রাহক পরিষেবা পদের জন্য গয়না পড়া অসঙ্গত - এটি বলে সঠিক করেছেন। সত্য না কি মিথ্যা?

মিথ্যা: লিওনার্ডের গয়না পড়া একটি বিষয় মাত্র, কারণ মার্গারেট মনে করেন যে, পুরুষের জন্য এমন গয়না পড়া অস্বাভাবিক। ফলে, লিওনার্ডের প্রতি তার মন্তব্য যৌন স্টেরিওটাইপিং গঠন করে।

--

এছাড়াও, মার্গারেট "সন্দেহ" করে যে লিওনার্ড সমকামী, যে বিষয়ে তিনি বলেন যে, "তার কোনো সমস্যা নেই", কিন্তু তিনি ভাবেন যে লিওনার্ড "চাপা।" তিনি তার ব্যক্তিগত জীবন নিয়ে প্রশ্ন করা শুরু করেন, যেমন "আপনি কি বিবাহিত?" "আপনার কি কোনো সঙ্গী রয়েছে?" "আপনার কি সন্তান আছে?" লিওনার্ড তার সব প্রশ্নে "না" উত্তর দিয়ে মার্জিতভাবে প্রতিক্রিয়া দিতে চেষ্টা করে, কিন্তু বিরক্ত হয়ে যাচ্ছেন। মার্গারেট লিওনার্ডের সহকর্মীদের সাথে তার অনুমিত যৌন অভিযোজন নিয়ে গল্পগুজব শুরু করেছে।

প্রশ্ন 2. লিওনার্ড লিঙ্গ এবং যৌন অভিযোজনের ভিত্তিতে হয়রানির একজন শিকার। সত্য না কি মিথ্যা?

সত্য: লিওনার্ড লিঙ্গের ভিত্তিতে হয়রানি হচ্ছে কারণ মার্গারেটের লিঙ্গ স্টেরিওটাইপিং মেনে চলতে না পাড়ার কারণে হয়রানির শিকার হচ্ছেন।

এছাড়াও লিওনার্ড তার অনুভূত যৌন অভিযোজনের ভিত্তিতে হয়রানি হন। যৌন অভিযোজন হয়রানির দাবি করার জন্য লিওনার্ড সমকামী পুরুষ কি না সেটি কোনো ব্যাপার নয়।

এছাড়াও, লিওনার্ড লিঙ্গ পরিচয়ের ভিত্তিতে হয়রানি শিকার হিসেবেও বিবেচিত হতে পারে, যেটি মানবাধিকার আইনের নিষিদ্ধ এক ধরনের লিঙ্গ এবং/অথবা বিকলাঙ্গতা বৈষম্য। মার্গারেটের আচার-ব্যবহার সম্পর্কে, যেটি যৌন হয়রানি নীতিমালার পরিষ্কার লঙ্ঘন, লিওনার্ডের উচিত তার নিয়োগকর্তার দ্বারা অভিযোগ গ্রহণ করার জন্য মনোনীত ব্যক্তির নিকট রিপোর্ট করা (উদাহরণ তার নিয়োগকর্তার মনোনীত)।

--

লিওনার্দ সিদ্ধান্ত নেন যে এই সকল অবস্থার অধীনে পদোন্নতিতে তিনি ন্যায্য সুবিধা পাবে না এবং তিনি নিয়োগকর্তার মনোনীত ব্যক্তির কাছে মার্গারেটের আচরণ সম্পর্কে অভিযোগ করেন। মনোনীত ব্যক্তি একটি তদন্ত করেন এবং মার্গারেটকে বলেন যে লিওনার্দের গহনা কর্মক্ষেত্রের নিয়মের লঙ্ঘন নয়, তার লিঙ্গকে হিসেবে না নিয়ে এই পদের জন্য তাকে বিবেচনা করতে হবে, এবং তাকে অবশ্যই লিওনার্দকে অনধিকারপ্রবেশমূলক প্রশ্ন এবং তার ব্যক্তি জীবন সম্পর্কে খোশগল্প করা, হয়রানিমূলক মন্তব্য করা থেকে বিরত থাকতে হবে। মার্গারেট তার মন্তব্য, প্রশ্ন, এবং খোশগল্প বন্ধ করেছে, কিন্তু এরপরে একজন নারীকে এই উন্মুক্ত পদে পদোন্নতির জন্য সুপারিশ করে। পদোন্নতিপ্রাপ্ত নারীটির লিওনার্দ থেকে অনেক কম অভিজ্ঞ এবং কমিউনিটি কলেজ থেকে নেয়া তার দুই-বছরের গ্রাহক সম্পর্ক ডিগ্রীর অভাব রয়েছে।

প্রশ্ন 3. লিওনার্দ সম্ভবত লিঙ্গ, যৌন অভিযোজন এবং/অথবা প্রতিশোধের ভিত্তিতে বৈষম্যের শিকার হয়েছেন। সত্য না কি মিথ্যা?

সত্য: লিওনার্দকে পদোন্নতির জন্য সুপারিশ না করতে মার্গারেটের কারণ আমরা জানি না, মার্গারেটের জন্য পরিস্থিতি ভালো মনে হচ্ছে না। মনে হচ্ছে, তিনি হয়ত যে কারণে সে তাকে হয়রানি করেছিল সেই একই কারণে লিওনার্দের বিরুদ্ধে সে পক্ষপাতমূলক অথবা সে অভিযোগ করার কারণে সে প্রতিশোধ নিচ্ছে, অথবা (উভয়ই)।

নিয়োগকর্তার মনোনীত ব্যক্তির সাথে লিওনার্দের আবারো কথা বলা এবং পদোন্নতির অবস্থা তদন্ত করা উচিত। যদি দেখা যায় যে ন্যায্যভাবে লিওনার্দকে পদোন্নতির জন্য বিবেচনা করতে ব্যর্থতার মাধ্যমে মার্গারেট তার সুপারভাইজর কর্তৃত্বের অপব্যবহার করেছিল, তাহলে তাকে শাস্তিমূলক কর্মকান্ডের আওতায় আনতে হবে। এই পরিস্থিতি প্রদর্শন করে যে ভবিষ্যতে বৈষম্য প্রতিরোধ করতে, কখনো কখনো হয়রানির অভিযোগের প্রতিক্রিয়ায় অধিক গুরুতর ব্যবস্থা নেয়া প্রয়োজন।