যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নিয়োগকর্তা টলকিট

NEW YORK STATE | Combating Sexual Harassment

সূচনা

যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে যুদ্ধে নিউইয়র্ক স্টেট জাতীয় পর্যায়ে একটি পথপ্রদর্শক এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি অবসানে আমাদের অঙ্গীকার এগিয়ে নেওয়ার জন্য সারা দেশে নিয়োগকর্তাদের সাথে যৌথভাবে কাজ করছে।

এই টুলকিটটি আপনাকে প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ এবং যৌন হয়রানি নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য ধাপে ধাপে নির্দেশিকা প্রদান করবে, যা আপনাকে নিউইয়র্ক স্টেট ও সংশ্লিষ্ট স্টেটের প্রতিষ্ঠানগুলোর মাধ্যমে উপলভ্য সংস্থানগুলিতে নির্দেশনা দেবে।

এই সংস্থানগুলোর সবগুলো স্টেটের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি মোকাবেলা (Combating Sexual Harassment in the Workplace) সম্পর্কিত ওয়েবসাইটে পাওয়া যাচ্ছে: **www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace.**

নতুন আবশ্যিক বিষয়গুলো কী কী?

2019 সালের নিউইয়র্ক স্টেট বাজেটে দেশটির শক্তিশালী এবং সর্বাধিক সমন্বিত যৌন হয়রানি প্যাকেজ অন্তর্ভুক্ত রয়েছে, যার মধ্যে নিয়োগকর্তাদের জন্য নতুন সংস্থান এবং শর্ত রয়েছে। এই আইনের অধীনে দুটি মুখ্য উপাদান রয়েছে:

নীতিমালা (দেখুন পেজ 2-4)
নতুন আইনের অধীনে, নিউইয়র্ক স্টেটের প্রতিটি নিয়োগকর্তাকে একটি যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা প্রতিষ্ঠা **করতে হবে**। মানবাধিকার বিভাগের সাথে পরামর্শের ভিত্তিতে শ্রম বিভাগ নিয়োগকারীদের গ্রহণের উদ্দেশ্যে www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace.-এ উপলভ্য একটি মডেল যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা প্রতিষ্ঠা করেছে, অথবা নিয়োগকর্তারা অনুরূপ নীতি গ্রহণ করতে পারে যা মডেল নীতিমালার সর্বনিম্ন মান পূরণ করে বা তা থেকে উৎকৃষ্ট হয় (www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy).

প্রশিক্ষণ (দেখুন পেজ 5-6)
উপরন্তু, নিউ ইয়র্ক স্টেটের প্রত্যেক নিয়োগকর্তার জন্য **কর্মীদের যৌন হয়রানি প্রতিরোধ প্রশিক্ষণ প্রদান করা আবশ্যক**। মানবাধিকার বিভাগের সাথে পরামর্শক্রমে শ্রম বিভাগ নিয়োগকর্তাদের ব্যবহারের জন্য এই মডেল প্রশিক্ষণটি প্রতিষ্ঠা করেছে। অথবা নিয়োগকর্তারা অনুরূপ নীতিমালা গ্রহণ করতে পারেন, যা মডেল প্রশিক্ষণের সর্বনিম্ন মান পূরণ করে বা তা থেকে উৎকৃষ্ট হয় (www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements).

নীতিমালা: বাস্তবায়ন

সকল নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই **2018 সালের 9 অক্টোবরের** মধ্যে একটি যৌন নির্যাতন প্রতিরোধ নীতিমালা গ্রহণ এবং সকল কর্মীদের তা সরবরাহ করতে হবে।

আপনি যদি স্টেট মডেল নীতিমালাটি গ্রহণ করতে চান:

- স্টেট মডেল নীতিমালায় আপনার ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের নাম এবং যৌন হয়রানির অভিযোগগুলো গ্রহণ করার জন্য আপনি যে ব্যক্তি(দের)কে মনোনীত করেছেন তার নাম/যোগাযোগের তথ্য তালিকাভুক্ত করার জন্য জায়গা রয়েছে। ঐ জায়গাগুলো পূরণ করুন এবং আপনি যেমনটি চান তেমন ব্র্যান্ডিং (যেমন, লোগো, ইত্যাদি) প্রয়োগ করুন। আপনি আপনার প্রতিষ্ঠানের কাজ এবং শিল্প নির্দিষ্ট পরিস্থিতি বা সর্বোত্তম অনুশীলনগুলো প্রতিফলিত করার জন্য নীতিমালাটি পরিবর্তন করতে পারেন।

- লিখিত বা ইলেকট্রনিকভাবে সকল কর্মচারীকে নীতিমালাটি সরবরাহ করুন। কর্মচারীদের কাছ থেকে নীতিমালাটির প্রাপ্তি স্বীকার গ্রহণ করার এবং নীতিমালাটির একটি অনুলিপি সহজে প্রবেশ করা যায় এমন স্থানে পোস্ট করার জন্য নিয়োগকর্তাদেরকে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

আপনার যদি ইতোমধ্যে একটি নীতিমালা থেকে থাকে এবং স্টেট মডেল নীতিমালাটি গ্রহণ করতে না চান, তাহলে:

- আপনার নীতিমালাটি প্রয়োজনীয় ন্যূনতম মান পূরণ বা অতিক্রম করে তা নিশ্চিত করার জন্য পরের পৃষ্ঠায় চেকলিস্টটি ব্যবহার করুন।

- যদি এটি ইতোমধ্যেই সেই মান পূরণ করে থাকে, তাহলে নিশ্চিত করুন যে তা ইতোমধ্যে 2018 সালের 9 অক্টোবরের মধ্যে কর্মচারীদের কাছে বিতরণ করা হয়েছে বা হবে। কাজ শুরু করার পূর্বে ভবিষ্যত সকল নতুন কর্মীকে নীতিমালাটি পেতে হবে।

- নিশ্চিত করুন আপনার অভিযোগ ফর্ম এবং প্রক্রিয়া হালনাগাদ আছে এবং নীতিমালার অংশ হিসেবে কর্মচারীদের এটি সম্পর্কে সচেতন করা হয়েছে।

- আপনার কাছে যদি কোনো অভিযোগ ফর্ম না থাকে, তবে একটি মডেল অনলাইনে উপলভ্য রয়েছে: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-complaint-form

- অনলাইনে প্রায়শ জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলী পর্যালোচনা করুন, যেগুলি উদ্ভূত হতে পারে এমন অসংখ্য সাধারণ প্রশ্ন সম্পর্কে ধারণা দেয়: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

- লিখিতভাবে সকল কর্মচারীকে আপনার চূড়ান্ত নীতিমালার একটি অনুলিপি সরবরাহ করুন। এটি ইলেকট্রনিকভাবে, উদাহরণস্বরূপ ইমেইলের মাধ্যমে, সম্পন্ন করা যেতে পারে। কর্মচারীদের কাছ থেকে নীতিমালাটির প্রাপ্তি স্বীকার গ্রহণ করার এবং নীতিমালাটির একটি অনুলিপি সহজে প্রবেশ করা যায় এমন স্থানে পোস্ট করার জন্য নিয়োগকর্তাদেরকে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

- কর্মক্ষেত্রে পরিষেবা প্রদানকারী যে কোনো ব্যক্তিকে নীতিমালা এবং প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য আপনাকে উৎসাহিত করা হয়।

আপনার যদি এখনও কোনো নীতিমালা না থাকে:

- মডেল নীতিমালা ডাউনলোড করুন, যা অনলাইনে উপলভ্য: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#model-sexual-harassment-policy

- যেভাবে সর্বত্র হাইলাইট করা আছে সেভাবে নিয়োগকর্তার নাম, অভিযোগ গ্রহণ করার জন্য মনোনীত ব্যক্তি বা অফিস এবং যথাযথ যোগাযোগ তথ্য পূরণ করার মাধ্যমে নথিটি কাস্টোমাইজ করুন।

- আপনি আপনার প্রতিষ্ঠানের কাজ এবং শিল্প নির্দিষ্ট পরিস্থিতি বা সর্বোত্তম অনুশীলনগুলো প্রতিফলিত করার জন্য নীতিমালাটি পরিবর্তন করতে পারেন।

- অনলাইনে প্রায়শ জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলী পর্যালোচনা করুন, যেগুলি উদ্ভূত হতে পারে এমন অসংখ্য সাধারণ প্রশ্ন সম্পর্কে ধারণা দেয়: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

- লিখিতভাবে সকল কর্মচারীকে আপনার চূড়ান্ত নীতিমালার একটি অনুলিপি সরবরাহ করুন। এটি ইলেকট্রনিকভাবে, উদাহরণস্বরূপ ইমেইলর মাধ্যমে, সম্পন্ন করা যেতে পারে। কর্মচারীদের কাছ থেকে নীতিমালাটির প্রাপ্তি স্বীকার গ্রহণ করার এবং নীতিমালাটির একটি অনুলিপি সহজে প্রবেশ করা যায় এমন স্থানে পোস্ট করার জন্য নিয়োগকর্তাদেরকে উৎসাহিত করা হচ্ছে।

- কর্মক্ষেত্রে পরিষেবা প্রদানকারী যে কোনো ব্যক্তিকে নীতিমালা এবং প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য আপনাকে উৎসাহিত করা হয়।

<u>নীতিমালা: ন্যূনতম মানের চেকলিস্ট</u>

স্টেটের মডেল নীতিমালা ব্যবহার করেন না -- যেটি স্টেট শ্রম বিভাগ ও স্টেট মানবাধিকার বিভাগ প্রস্তুত করেছে -- এমন একজন নিয়োগকর্তা অবশ্যই নিশ্চিত করবেন যে নীতিমালাটি নিম্নলিখিত ন্যূনতম মান পূরণ করে বা তার থেকে আরও ভালো হয়।

নীতিমালাকে **অবশ্যই**:

- ☐ মানবাধিকার বিভাগের সাথে পরামর্শে শ্রম বিভাগ দ্বারা ইস্যু করা নির্দেশিকার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ যৌন হয়রানি নিষিদ্ধ করতে হবে;
- ☐ নিষিদ্ধ কর্মকাণ্ডের উদাহরণ দিন;
- ☐ যৌন হয়রানি, যৌন হয়রানির শিকারদের জন্য উপলভ্য প্রতিকার সম্পর্কে ফেডারেল ও স্টেটে বিধিবদ্ধ বিধান সম্পর্কিত তথ্য; এবং প্রযোজ্য স্থানীয় আইন থাকতে পারে এমন বিবৃতি অন্তর্ভুক্ত করতে হবে;
- ☐ একটি অভিযোগ ফর্ম অন্তর্ভুক্ত করতে হবে;
- ☐ অভিযোগগুলির সময়োচিত এবং গোপনীয় তদন্তের জন্য একটি কার্যপ্রণালী অন্তর্ভুক্ত করতে হবে যা সকল পক্ষের জন্য যথাযথ প্রক্রিয়া নিশ্চিত করে;
- ☐ সকল কর্মচারীকে তাদের প্রতিকার পাওয়ার অধিকার এবং যৌন হয়রানির অভিযোগের ন্যায়বিচারের জন্য উপলভ্য সকল ফোরামকে প্রশাসনিক ও বিচারিকভাবে জানাতে হবে;
- ☐ পরিষ্কারভাবে উল্লেখ করতে হবে যে যৌন হয়রানি কর্মচারীর অসদাচরণ হিসেবে বিবেচিত এবং যৌন হয়রানিতে নিযুক্ত হচ্ছে এমন ব্যক্তিবর্গ এবং তত্ত্বাবধায়ন ও ব্যবস্থাপনার সাথে জড়িত কর্মকর্তা যারা জ্ঞাতভাবে এমন আচরণ চালিয়ে যেতে অনুমোদন দিয়েছেন তাদের বিরুদ্ধে নিষেধাজ্ঞা জারি করতে হবে; এবং
- ☐ স্পষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে যে যৌন হয়রানির বিষয়ে যে ব্যক্তিবর্গ অভিযোগ করে বা যৌন হয়রানির সাথে জড়িত যে কোনো তদন্ত বা কার্যবিবরণীতে যে সাক্ষ্য দেয় বা সাহায্য করে তাদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ গ্রহণ বেআইনি।

প্রশিক্ষণ: নিয়োগকর্তাদের জন্য নির্দেশিকা

সকল নিয়োগকর্তাকে 9 অক্টোবর 2019 সালের মধ্যে বর্তমান কর্মীদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। নতুন কর্মচারীদের যত তাড়াতাড়ি সম্ভব প্রশিক্ষিত করতে হবে। উপরন্তু, সকল কর্মচারীর প্রতি বছর অন্তত একবার যৌন হয়রানি প্রতিরোধ প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করতে হবে। এটি পঞ্জিকা বৎসর, প্রতিটি কর্মচারীর চাকুরী শুরুর তারিখের বার্ষিকী বা নিয়োগকর্তার ঠিক করে দেওয়া যেকোনো তারিখে হতে পারে।

আপনি যদি ইতোমধ্যে প্রশিক্ষণ গ্রহণ করে থাকেন:

- আপনার প্রশিক্ষণটি প্রয়োজনীয় ন্যূনতম মান পূরণ বা অতিক্রম করে কি না তা নিশ্চিত করার জন্য পরের পৃষ্ঠায় চেকলিস্টটি ব্যবহার করুন।
- আপনার বিদ্যমান প্রশিক্ষণ তা না করে থাকলে, এটিকে তালিকাভুক্ত সকল উপাদান অন্তর্ভুক্ত করার জন্য আপডেট করতে হবে। আপনি ইতোমধ্যেই প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করা নিয়োগকর্তাদেরকে সম্পূরক প্রশিক্ষণও প্রদান করতে পারেন, যেন নিশ্চিত করা যায় যে তারা এমন প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছেন যা ন্যূনতম মান পূরণ করে বা অতিক্রম করে।
- অনলাইনে প্রায়শ জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলী পর্যালোচনা করুন, যেগুলি উদ্ভূত হতে পারে এমন অসংখ্য সাধারণ প্রশ্ন সম্পর্কে ধারণা দেয়: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

আপনার যদি এখনও কোনো প্রশিক্ষণ না থাকে:

- মডেল প্রশিক্ষণটি ডাউনলোড করুন, যা অনলাইনে উপলভ্য: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/employers#training-requirements.
  - প্রশিক্ষণ নির্দেশিকা নথিতে বর্ণিত বিভিন্ন উপায়ে আপনি এই প্রশিক্ষণটি সম্পাদন করতে পারেন যেমন ব্যক্তিগতভাবে, ওয়েবিনার মাধ্যমে বা ফিডব্যাক সহ ব্যক্তি হিসেবে।
  - আপনি কিভাবে আপনার প্রশিক্ষণ উপস্থাপন করতে চান তার উপর নির্ভর করে আপনি বিভিন্ন উপলভ্য সংস্থান ব্যবহার করতে পারেন। উদাহরণস্বরূপ, আপনি যদি সরাসরি উপস্থাপনা করেন তাহলে আপনাকে PowerPoint ডাউনলোড করতে হবে এবং প্রতিটি স্লাইডের "নোট"-এ প্রদর্শিত স্ক্রিপ্টটি পড়তে হবে।
  - আপনি যদি ভিডিও দিয়ে কর্মীদের প্রশিক্ষণ দিতে চান, তাহলে আপনি তাদেরকে এটি অনলাইনে দেখতে বা ডাউনলোড করতে এবং একটি গ্রুপে প্রদর্শন করতে নির্দেশনা দিতে পারেন এবং পরে আপনি প্রশিক্ষণ নির্দেশিকা নথিতে যেভাবে বর্ণিত রয়েছে সেভাবে তাদের প্রতিক্রিয়া দেওয়ার জন্য একটি পদ্ধতি প্রদান করবেন।
- আপনি শিল্প নির্দিষ্ট পরিস্থিতি বা সর্বোত্তম অনুশীলনসহ আপনার প্রতিষ্ঠানের কাজ প্রতিফলিত করতে প্রশিক্ষণের নথি(গুলো) কাস্টোমাইজ ও পরিবর্তন করুন।
- অভিযোগ করতে কর্মচারীদের উৎসাহ দেয়া হচ্ছে এমন যে কোনো অভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়াকে প্রশিক্ষণে বিস্তারিত বর্ণনা করতে হবে, এবং সে সকল নির্দিষ্ট নাম(গুলো) এবং অফিসে(গুলো)র যোগাযোগের তথ্য অন্তর্ভুক্ত করতে হবে যেগুলোর মাধ্যমে অভিযোগকারী কর্মচারী তাদের অভিযোগ দাখিল করবেন।

- প্রশিক্ষণের অংশ হিসেবে আপনি অতিরিক্ত ইন্টারেক্টিভ ক্রিয়াকলাপ যুক্ত করতে পারেন, যার মধ্যে একটি উদ্বোধনী কার্যক্রম, ভূমিকা বা দলবদ্ধ আলোচনা অন্তর্ভুক্ত।

- অনলাইনে প্রায়শ জিজ্ঞাসিত প্রশ্নাবলী পর্যালোচনা করুন, যেগুলি উদ্ভূত হতে পারে এমন অসংখ্য সাধারণ প্রশ্ন সম্পর্কে ধারণা দেয়: www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/combating-sexual-harassment-frequently-asked-questions

প্রশিক্ষণ: নূন্যতম মানের চেকলিস্ট

যে নিয়োগকর্তা এই স্টেট মডেল নীতিমালাটি ব্যবহার করেন না - যেটি স্টেট শ্রম বিভাগ ও স্টেট মানবাধিকার বিভাগ প্রস্তুত করেছে - তাদেরকে অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে নীতিমালাটি নিম্নলিখিত ন্যূনতম মান পূরণ করে বা তা থেকে উৎকৃষ্ট হয়।

প্রশিক্ষণ **অবশ্যই**:

☐ ইন্টারেক্টিভ হতে হবে (*সুনির্দিষ্ট সুপারিশের জন্য মডেল প্রশিক্ষণ নির্দেশিকা নথি দেখুন*);

☐ মানবাধিকার বিভাগের সাথে পরামর্শক্রমে শ্রম বিভাগ দ্বারা ইস্যু করা নির্দেশিকার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ যৌন হয়রানির একটি ব্যাখ্যা অন্তর্ভুক্ত করতে হবে;

☐ বেআইনী 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;

☐ সুপারভাইজরদের জন্য কার্যক্রম এবং সুপারভাইজরদের জন্য অতিরিক্ত দায়িত্ব উল্লেখ করে তথ্য অন্তর্ভুক্ত করুন।