

শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ আইনের খসড়া বিষয়ক প্রতিবেদন

কোন দেশের মানুষের মর্যাদা ও অবস্থান নির্ধারিত হয় সে দেশের বিদ্যমান আইন, তার প্রয়োগ এবং মৌলিক ও সাংবিধানিক অধিকার সংরক্ষণ দ্বারা। আমাদের জাতীয় অগ্রগতির স্বার্থেই নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ ও তাদের অধিকার সুরক্ষা করা এখন সময়ের দাবী। কেননা বাস্তবে বিভিন্ন স্তরের শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে নারীরা বিভিন্ন রকম যৌন নির্যাতন বা যৌন হয়রানির শিকার হচ্ছে যা নারীর শিক্ষা গ্রহণে এবং সুষ্ঠু ভাবে কর্ম সম্পাদনে প্রচণ্ড প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করছে। এর প্রেক্ষিতে শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধের জন্য পৃথক আইন প্রণয়নের আবশ্যিকীয়তা দেখা দিয়েছে।

বাংলাদেশের সংবিধানের বিভিন্ন অনুচ্ছেদে নারী পুরুষ নির্বিশেষে সকলের সমান অধিকার নিশ্চিত করা হয়েছে। সংবিধানের ১৯, ২৭, ২৮ ও ২৯ অনুচ্ছেদে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা, সকলের আইনের সমান আশ্রয় লাভের অধিকার, রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমান অধিকার এবং প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদ লাভের ক্ষেত্রে ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কোন বৈষম্য ব্যতিরেকে নিয়োগের বা পদ লাভের অধিকারের উল্লেখ রয়েছে। এভাবে বাংলাদেশের সংবিধান নারীদের শিক্ষা ও কর্মক্ষেত্রে সমান অধিকারসহ অন্যান্য অধিকারের নিশ্চয়তা দিয়েছে।

অন্যদিকে বিভিন্ন আন্তর্জাতিক চুক্তি ও সনদে বাংলাদেশ অনুস্বাক্ষরকারী হিসেবে নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য ও নির্যাতন প্রতিরোধে অঙ্গীকারবদ্ধ হয়েছে। এগুলোর মধ্যে উল্লেখযোগ্য হচ্ছে CEDAW যা ১৯৮৪ সালের ৬ নভেম্বর বাংলাদেশ অনুসমর্থন করে। এই কনভেনশনের ১১ অধ্যায়ে উল্লেখ আছে যে, রাষ্ট্র সমতার ভিত্তিতে নারী ও পুরুষের সমান অধিকার নিশ্চিত করে কর্মক্ষেত্রে নারীদের প্রতি বৈষম্য দূর করতে কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। এর ১১ (ক) ও (খ) তে সকল মানুষের সমান কর্মসংস্থানের অধিকার এবং ১১ (চ) তে নিরাপত্তার অধিকারের কথা বলা হয়েছে।

২০০৮ সালের ফেব্রুয়ারী মাসে বাংলাদেশ সরকারের মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা প্রণয়ন করে। এই নীতির প্রথম অধ্যায়ে সরকার বিভিন্ন আন্তর্জাতিক কনভেনশন এবং অন্যান্য আন্তর্জাতিক দলিলে বর্ণিত প্রতিশ্রুতি অনুযায়ী বাংলাদেশের নারীদের অধিকার নিশ্চিত করবে বলে উল্লেখ করা হয়েছে। এতদসত্ত্বেও বিভিন্ন গণমাধ্যম, সেমিনার-সিম্পোজিয়াম এবং বিভিন্ন সংস্থার গবেষণাপত্রের প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী সর্বোচ্চ শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান সহ বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানিমূলক ঘটনার আশংকাজনক ভাবে বৃদ্ধির ঘটনা পরিলক্ষিত হলেও এখন পর্যন্ত এ বিষয়ে অর্থাৎ কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে মহিলাদের সুরক্ষার জন্য কোন আইন প্রণয়ন করা হয়নি।

প্রচলিত আইনের অপ্রতুলতা এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে অনাকাঙ্ক্ষিত বিভিন্ন যৌন হয়রানিমূলক ঘটনার প্রেক্ষিতে বাংলাদেশ সুপ্রীম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগ রিট পিটিশন নং ৫৯১৬/২০০৮ এর রায়ে শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে নারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে কতকগুলো দিক নির্দেশনা প্রদান করেন এবং যথাযথ আইন প্রণয়ন না হওয়া পর্যন্ত এ দিক নির্দেশনা অনুযায়ী প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নিতে সংশ্লিষ্টদের নির্দেশ প্রদান করেন। এভাবে সর্বোচ্চ আদালত থেকেও পৃথক আইন প্রণয়নের বিষয়ে তাগিদ আসে।

আইন কমিশনের ৫ম দ্বি-বার্ষিক কর্মপরিকল্পনা (২০১০-২০১১) প্রণয়নের পূর্বে বিভিন্ন ব্যক্তি, প্রতিষ্ঠান ও মানবাধিকার সংস্থা থেকে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে নারীদের যৌন হয়রানির বিষয়ে প্রয়োজনীয় আইন প্রণয়নের জন্য প্রস্তাব আসে। উক্ত প্রস্তাব এবং হাইকোর্ট বিভাগের রায়ের নির্দেশনার প্রেক্ষিতে আইন কমিশনের দ্বি-বার্ষিক কর্মপরিকল্পনায় নারীদের অধিকার সংক্রান্ত আইনী সংস্কারের বিষয়টি কর্মপরিকল্পনায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

পরবর্তীতে কমিশনের নিয়মিত গবেষণা কাজের অংশ হিসাবে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী বন্ধের জন্য একটি খসড়া আইন প্রণয়নের লক্ষ্যে বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতির প্রতিনিধিগণের সাথে আইন কমিশনের একটি মতবিনিময় সভা অনুষ্ঠিত হয়। ইতিমধ্যে রিট পিটিশন নং ৫৯১৬/২০০৮ এর নির্দেশনা ও পার্শ্ববর্তী দেশ অর্থাৎ ভারত ও পাকিস্তানের এতদবিষয়ে প্রণীত বিল ও আইনের আলোকে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ সংক্রান্ত একটি আইনের খসড়া নমুনা কমিশনের গবেষণা শাখা থেকে ইংরেজীতে প্রস্তুত করা হয়। উক্ত নমুনার ভিত্তিতে এবং পার্শ্ববর্তী দেশের আইন পর্যালোচনা করে বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ আইনের একটি বাংলা খসড়া প্রস্তুতপূর্বক আইন কমিশনের নিকট হস্তান্তর করে।

উক্ত খসড়া আইনের উপর বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও বেসরকারী সংস্থার প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে কমিশনে একটি আলোচনা সভা অনুষ্ঠিত হয়। উক্ত আলোচনা সভার প্রাপ্ত মতামতের ভিত্তিতে দ্বিতীয় খসড়া প্রণীত হয় যা চূড়ান্তকরণের লক্ষ্যে আইন কমিশন এবং বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতির যৌথ উদ্যোগে ইং ০৩/০৭/২০১০ ইং তারিখে বৃহৎ পরিসরে এক দিনব্যাপী কর্মশালা অনুষ্ঠিত হয়। উক্ত কর্মশালায় প্রাপ্ত মতামত পর্যালোচনা করে প্রস্তাবিত আইনটির চূড়ান্ত খসড়া প্রস্তুত করা হয় যা অত্র প্রতিবেদনের সাথে সংযুক্ত করা হল।

খসড়া আইনের বিভিন্ন উল্লেখযোগ্য দিক

প্রস্তাবিত আইনটির উদ্দেশ্যে হলো কর্মস্থল ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে যে কোন ধরণের হয়রানিমুক্ত নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টি করা যাতে নারী-পুরুষ সবাই সম্মানের সাথে কাজ করতে পারে এবং সুষ্ঠু পরিবেশে জ্ঞানার্জন ও কর্ম সম্পাদন করতে পারে। বাংলাদেশের প্রচলিত আইনে যৌন হয়রানিমূলক কিছু কর্মকাণ্ড ফৌজদারী অপরাধ হিসাবে গণ্য করা হয়েছে। কিন্তু প্রকৃতপক্ষে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে এ ধরণের অপরাধ দমনে কার্যকরী ফল আসছে না। কেননা দশবিধির প্রচলিত শাস্তি অপেক্ষা কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে শৃংখলাভঙ্গজনিত প্রশাসনিক শাস্তি এবং প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা অধিক গ্রহণযোগ্য। উপরিউক্ত অবস্থা ও কারণাধীনে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি রোধের জন্য পৃথক ও স্বতন্ত্র আইন প্রণয়ন করা প্রয়োজন।

খসড়া আইনে যৌন হয়রানির সংজ্ঞা সুনির্দিষ্ট করা হয়েছে। তাছাড়া কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসহ আইনে উল্লিখিত অন্যান্য প্রয়োজনীয় শব্দের সংজ্ঞাও প্রদান করা হয়েছে।

এ আইনে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে নিয়োজিত কর্মকর্তা-কর্মচারীর সংখ্যা অনুসারে অভিযোগ কমিটি গঠনের কথা বলা হয়েছে। অভিযোগ কমিটির সদস্য কারা হবেন বা আইনটি কার্যকর হবার কতদিনের মধ্যে অভিযোগ কমিটি গঠন করতে হবে তা সুনির্দিষ্ট করা হয়েছে।

প্রস্তাবিত খসড়া আইনে কারা কখন কিভাবে অভিযোগ দায়ের করতে পারে এবং তদপ্রেক্ষিতে অভিযোগ কমিটি কি কি পদক্ষেপ নিবে তা বলা হয়েছে। যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রচলিত আইনে অপরাধ হিসেবে গণ্য হলে অভিযোগ কমিটির দায়িত্ব কি হবে তাও সুস্পষ্ট করা হয়েছে।

অভিযোগ প্রদানের অব্যবহিত পরে আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে অভিযোগ নিষ্পত্তির কথা বলা হয়েছে। আপোষে নিষ্পত্তি না হলে কমিটির পরবর্তী কর্মপদ্ধতি কি হবে তার বিধান বর্ণিত হয়েছে। অভিযোগ সংক্রান্ত অনুসন্ধান চলাকালীন সময়ে ভিকটিম ও সাক্ষীদের বিভিন্ন নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা কি হবে তা খসড়া আইনে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এমনকি অভিযোগ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযুক্তের নিরাপত্তার বিষয় কি হবে তাও বলা হয়েছে। যৌন হয়রানীর অভিযোগ প্রমাণিত হলে অভিযোগ কমিটি ও সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কি কি করণীয় খসড়া আইনে তার বিধানের কথা বলা হয়েছে। খসড়া আইনে মিথ্যা মামলা বন্ধের জন্য শাস্তির বিধানও রাখা হয়েছে।

প্রস্তাবিত আইনে অভিযোগের অনুসন্ধান চলাকালে ভিকটিম বা অভিযোগকারীর নিরাপত্তার জন্য অন্তর্বর্তীকালীন ব্যবস্থা নেয়ার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে অভিযোগের গুরুত্ব ও প্রকৃতি ভেদে লঘু ও গুরু শাস্তির এবং ভিকটিমের জন্য জরিমানা প্রদানের বিধি সংযুক্ত করা হয়েছে।

খসড়া আইনে যৌন হয়রানির ঘটনার প্রতিকারের সাথে সাথে এ ধরনের ঘটনা প্রতিরোধের জন্য বিধান অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। নিয়োগকর্তা বা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ আইনটি প্রণীত হবার নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে শিক্ষা ও কাজের নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টির জন্য বিভিন্ন সচেতনতামূলক কার্যক্রম ও প্রতিরোধমূলক কার্যক্রম গ্রহণ করবে বলে আইনে বাধ্যবাধকতা রাখা হয়েছে। সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ আইনের অধীনে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণে ব্যর্থ হলে জরিমানার বিধান রাখা হয়েছে এবং কিভাবে এ জরিমানা আদায় করা হবে তা সুনির্দিষ্ট করা হয়েছে। যৌন হয়রানির অভিযোগে এই আইনের অধীনে শাস্তি হলে আপীলের বিধান রাখা হয়েছে।

আইনটি প্রতিরোধমূলক আইন হওয়ায় যৌন হয়রানি রোধে সরকার কর্তৃক প্রচারণা ও প্রশিক্ষণের কথা বলা হয়েছে। যেহেতু খসড়া আইনে কেবলমাত্র শৃংখলাভঙ্গ জনিত শাস্তি ও জরিমানার কথা বলা হয়েছে সেহেতু ভিকটিম যদি প্রচলিত ফৌজদারী বা অন্য কোন আইনে প্রতিকার গ্রহণ করতে আগ্রহী হয় সেক্ষেত্রে এই আইনটি দ্বারা সে বাধাগ্রস্ত হবে না বলে উল্লেখ করা হয়েছে।

প্রস্তাবিত আইনের অধীনে গৃহীত কার্যক্রম মনিটরিং এর উদ্দেশ্যে প্রতি বছর শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্র থেকে প্রতিবেদন প্রেরণের বিধান সংযুক্ত করা হয়েছে। পরিশেষে আইনের অধীনে বিধি প্রণয়নের বিধান রাখা হয়েছে। এরূপ বিধি প্রণয়নের মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে কি কি ধরনের প্রতিরোধমূলক ও সচেতনমূলক কার্যক্রম গ্রহণ করতে হবে তা সুস্পষ্ট করা যেতে পারে।

সুপারিশ

উপরিউক্ত আলোচনার প্রেক্ষিতে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধকল্পে আমরা স্বতন্ত্র আইন প্রণয়নের জন্য সুপারিশ রাখছি। এ বিষয়ে একটি পৃথক আইনের খসড়া এতদসঙ্গে সংযোজনী 'ক' হিসাবে সংযুক্ত করা হল।

(অধ্যাপক ড. এম. শাহ আলম)
সদস্য

(সুনীল চন্দ্র পাল)
সদস্য

(বিচারপতি মোঃ আব্দুর রশিদ)
চেয়ারম্যান

প্রস্তাবিত আইনের খসড়া কপি প্রস্তাবনা

বাংলাদেশে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে কোন ধরনের সুস্পষ্ট রক্ষা কবচ নাই যাহা আমাদের সংবিধানে উল্লিখিত নারী-পুরুষ সমতাকে সমুন্নত রাখিতে পারে। ফলে প্রতিনিয়ত যৌন হয়রানিমূলক ঘটনা ঘটতেছে। এই প্রেক্ষিতে যৌন হয়রানিমুক্ত নিরাপদ কর্ম এবং শিক্ষার পরিবেশ সুনিশ্চিত করিবার জন্য অত্র আইন প্রণীত হইল, যাহা সকল কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে সমভাবে প্রযোজ্য হইবে।

শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ আইন, ২০১০

যেহেতু গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে নাগরিকের শিক্ষা, কর্ম, চলাফেরার অধিকারসহ সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার স্বীকৃত হইয়াছে;

যেহেতু গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে নাগরিকের গণতন্ত্র, মানবাধিকার, সুযোগের সমতা, সমান অধিকার, জীবন ও ব্যক্তি স্বাধীনতার অধিকার, চিন্তা, বিবেক ও বাক স্বাধীনতার অধিকার স্বীকৃত হইয়াছে;

যেহেতু শিক্ষা ও কর্মক্ষেত্রে নারীসহ সকল নাগরিকের জন্য যৌন হয়রানিমুক্ত পরিবেশ নিশ্চিত করা প্রয়োজন এবং সমীচীন;

সেহেতু, এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল:-

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রবর্তন ও প্রয়োগ।-(১) এই আইন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ আইন, ২০১০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) এই আইন অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

(৩) এই আইন বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের জন্য প্রযোজ্য হইবে।

২। সংজ্ঞা- বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই আইনে-

(ক) “অভিযোগকারী” অর্থ যে কোন সংস্কৃদ্ধ ব্যক্তি বা সংস্কৃদ্ধ ব্যক্তির পক্ষে যে কোন ব্যক্তি, যিনি যৌন হয়রানির বিষয়ে এই আইনের অধীনে কোন অভিযোগ দাখিল করিয়াছেন;

- (খ) “অভিযুক্ত ব্যক্তি” অর্থ সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের নিয়োগকর্তাসহ যে কোন কর্মচারী বা কর্মকর্তা বা শিক্ষক বা শিক্ষার্থী কে বুঝাইবে যাহার বিরুদ্ধে এই আইনের অধীনে অভিযোগ দায়ের করা হইয়াছে;
- (গ) “অভিযোগ কমিটি” অর্থ এই আইনের ৩ ধারার অধীনে গঠিত অভিযোগ কমিটি;
- (ঘ) “অভিযোগ বাস্তব” অর্থ সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে অভিযোগকারী কর্তৃক গোপনীয়তার সহিত অভিযোগ প্রদানের জন্য রক্ষিত বাস্তব;
- (ঙ) “কর্মচারী”/“কর্মকর্তা” অর্থ সেই ব্যক্তি যিনি কোন প্রতিষ্ঠানে শিক্ষানবিশ হিসাবে বা ইন্টার্ন বা খন্ডকালীন বা চুক্তিভিত্তিক বা স্থায়ী বা অস্থায়ী ভাবে নিয়োগ প্রাপ্ত হইয়াছেন;
- (চ) “লঘু অভিযোগ” অর্থ এই আইনের “ক” তফসিলের প্রথম অংশে বর্ণিত অভিযোগসমূহ;
- (ছ) “গুরুতর অভিযোগ” অর্থ এই আইনের “ক” তফসিলের দ্বিতীয় অংশে বর্ণিত অভিযোগসমূহ;
- (জ) “নারী” অর্থ নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ এর ২(ছ) ধারানুযায়ী যে কোন বয়সের নারী;
- (ঝ) “শিশু” অর্থ নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ এর ২(ট) ধারানুযায়ী অনধিক ষোল বৎসর বয়সের কোন ব্যক্তি;
- (ঞ) “নাগরিক” অর্থ এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে স্থায়ী বা অস্থায়ীভাবে বসবাসরত যে কোন নাগরিক;
- (ট) “যৌন হয়রানি” অর্থ-
- (১) সরাসরি বা ইঙ্গিতে অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ, যেমন- শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
 - (২) প্রাতিষ্ঠানিক বা পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করিয়া কাহারো সাহিত যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;

- (৩) যৌন ইঙ্গিতবাহী কোন কিছু উপস্থাপন বা উক্তি বা মন্তব্য বা প্রদর্শন করা;
- (৪) যৌন আকাজ্জা পূরণের জন্য অনাকাঙ্ক্ষিত বা গ্রহণযোগ্য নয় এমন আবেদন বা অনুরোধ করা;
- (৫) পর্ণোগ্রাফী দেখানো;
- (৬) যৌন ইঙ্গিতমূলক মন্তব্য বা ইশারা করা;
- (৭) অশালীন অঙ্গ-ভঙ্গী, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের দ্বারা উদ্ভক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা বা যৌনইঙ্গিতপূর্ণ ঠাট্টা বা উপহাস করা;
- (৮) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ই-মেইল, নোটিশ, কার্টুন এর মাধ্যমে বা বেঞ্চ, চেয়ার, টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, কারখানা, ক্লাসরুম, ওয়াশরুম, বাথরুম বা যে কোন স্থানে বা দেওয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক কোন কিছু লেখা বা অঙ্কন করা বা চিত্রকরণ বা উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে কোন অশ্লীল বা যৌনতা সংশ্লিষ্ট কোন বস্তু রাখা বা দেখানো ইত্যাদি;
- (৯) যৌন আকাজ্জা পূরণে কমনরুম, ওয়াশরুম, বাথরুম বা এ ধরনের কোন স্থানে উঁকি দেওয়া;
- (১০) ব্লাকমেইল বা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে কারো স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ ও সংরক্ষণ, প্রদর্শন, বিতরণ, বিপন্নন ও প্রচার বা প্রকাশ করা;
- (১১) লিঙ্গগত কারণে বা যৌন হয়রানির উদ্দেশ্যে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক কর্মকাণ্ড, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ বা বিরত থাকিতে বাধ্য করা;
- (১২) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;
- (১৩) প্রতারণার মাধ্যমে, ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- (১৪) যৌন আকাজ্জা পূরণ সংশ্লিষ্ট কোন কাজ করিতে অস্বীকার করিবার কারণে কোন ব্যক্তির পদোন্নতি বা পরীক্ষার যথাযথ ফলাফল বা অন্যান্য যে কোন সুবিধাদি বাধাগ্রস্ত করা;

(১৫) যৌন প্রকৃতির যে কোন প্রকার অনাকাঙ্ক্ষিত শারীরিক, বাচনিক বা ইঙ্গিতমূলক অভিব্যক্তি;

- (ঠ) “শিক্ষার্থী” অর্থ যিনি কোন সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন প্রকার বিদ্যালয়, মহাবিদ্যালয়, বিশ্ববিদ্যালয়, মাদ্রাসা বা কোন ভকেশনাল বা প্রশিক্ষণ ইনিস্টিটিউটে শিক্ষা অর্জনের জন্য অধ্যয়নরত;
- (ড) “শিক্ষক” অর্থ যিনি কোন সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন প্রকার বিদ্যালয়, মহাবিদ্যালয়, বিশ্ববিদ্যালয়, মাদ্রাসা বা কোন ভকেশনাল বা প্রশিক্ষণ ইনিস্টিটিউটে শিক্ষকতা করেন;
- (ঢ) “শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান” অর্থ বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে অবস্থিত কোন সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন প্রকার বিদ্যালয়, মহাবিদ্যালয়, বিশ্ববিদ্যালয়, মাদ্রাসা বা কোন ভকেশনাল বা প্রশিক্ষণ ইনিস্টিটিউট;
- (ণ) “কর্মক্ষেত্র” অর্থ বাংলাদেশের সীমানার মধ্যে অবস্থিত কোন সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন প্রকার কর্মক্ষেত্র;
- (ত) “অনুসন্ধান” অর্থ এই আইনের অধীনে যৌন হয়রানী বিষয়ে অভিযোগ কমিটি কর্তৃক অনুসন্ধান;
- (থ) “শৃংখলা বিধি” অর্থ সরকার কর্তৃক প্রণীত আইন বা অধ্যাদেশ বা কোন অধস্তন আইন এবং বিধি বা উপবিধি, যাহা সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে শৃংখলা রক্ষার্থে প্রণয়ন করা হইয়াছে;
- (দ) “সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ” অর্থ সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন কর্মক্ষেত্র বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তাসহ সেই কর্তৃপক্ষ, যিনি আচরণ বিধি লংঘনের বিষয়ে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের শৃংখলা বিধি মোতাবেক ব্যবস্থা গ্রহণে ক্ষমতাপ্রাপ্ত;
- (ধ) “সিদ্ধান্ত” অর্থ সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গৃহীত সিদ্ধান্ত;

৩। অভিযোগ কমিটি গঠন।-(১) সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্তশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অথবা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ

কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্তৃপক্ষ অভিযোগ গ্রহণ, অনুসন্ধান পরিচালনা এবং সুপারিশ প্রদানের জন্য “অভিযোগ কমিটি” প্রতিষ্ঠা করিবেন।

(২) সংশ্লিষ্ট শিক্ষা প্রতিষ্ঠান বা কর্মক্ষেত্রে ক্ষেত্রমতে শিক্ষক, ছাত্র-ছাত্রী, কর্মচারী এবং কর্মকর্তার সর্বমোট সংখ্যা পঞ্চাশ জনের উর্দে হইলে অভিযোগ কমিটি হইবে কমপক্ষে পাঁচ সদস্য বিশিষ্ট এবং পঞ্চাশ জনের নিম্নে হইলে অভিযোগ কমিটি হইবে কমপক্ষে তিন সদস্য বিশিষ্ট, যাহার মধ্যে একজন চেয়ারম্যান হইবেন। সম্ভাব্য ক্ষেত্রে কমিটির প্রধান এবং বেশীরভাগ সদস্য নারী হইবেন।

(৩) অভিযোগ কমিটির কমপক্ষে একজন সদস্য হইবেন সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের বাহিরের কোন প্রতিষ্ঠানের, যে প্রতিষ্ঠান নারী-পুরুষের সমতা (জেডার) এবং মানবাধিকার বিষয়ে কাজ করে।

(৪) যে সকল প্রতিষ্ঠানে অদ্যাবধি অভিযোগ কমিটি গঠন করা হয় নাই সে সকল প্রতিষ্ঠান এই আইন বিষয়ে গেজেট নোটিফিকেশনের দুই মাসের মধ্যে অভিযোগ কমিটি গঠন করিবে।

৪। অভিযোগ দায়ের।- (১) যৌন হয়রানির শিকার ব্যক্তি নিজে বা তাহার সম্মতিক্রমে তাহার কোন মনোনীত প্রতিনিধি বা তাহার সম্মুখে ঘটনা ঘটিয়াছে উক্ত ব্যক্তি চিঠি প্রেরণের মাধ্যমে বা অভিযোগ নির্দিষ্ট অভিযোগ বাক্সে ফেলিয়া অভিযোগ কমিটির নিকট অভিযোগ দায়ের করিতে পারিবে।

(২) এই আইনে সংজ্ঞায়িত যৌন হয়রানির কোন ঘটনা ঘটিবার ত্রিশ (৩০) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগটি অভিযোগ কমিটির নিকট দায়ের করিতে হইবে। তবে শর্ত থাকে যে, ৩০ কার্যদিবস অতিক্রান্ত হইবার পরও অভিযোগ কমিটি যুক্তিসংগত কারণে কোন অভিযোগ গ্রহণ করিতে পারিবে।

৫। মৌখিক অভিযোগ দায়ের।- কোন অভিযোগকারী যদি লিখিতে না পারে তবে তিনি মৌখিকভাবে অভিযোগ কমিটির নিকট অভিযোগ দায়ের করিতে পারিবেন। অভিযোগকারীর বলামতে অভিযোগ কমিটি তার অভিযোগ লিপিবদ্ধ করিবেন এবং তাহাকে পড়িয়া শুনাইবার পর তিনি তাহাতে স্বাক্ষর বা টিপসহি প্রদান করিবেন।

৬। অভিযোগ কমিটির কোন সদস্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ।- যদি অভিযোগ কমিটির কোন সদস্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ আনয়ন করা হয়, তবে উক্ত অভিযোগ অনুসন্ধানের ক্ষেত্রে, সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগ প্রাপ্তির দশ (১০) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযুক্ত সদস্যকে বাদ দিয়া নতুন সদস্য অন্তর্ভুক্ত করিয়া একটি এড হক কমিটি (অন্তর্বর্তীকালীন কমিটি) গঠন করিবেন, উক্ত কমিটির চেয়ারম্যান হইবেন অভিযুক্ত ব্যক্তি অপেক্ষা উর্দ্ধতন পদে আসীন কোন ব্যক্তি।

৭। যৌন হয়রানির অভিযোগটি প্রচলিত আইনের অধীনে অপরাধ হিসাবে গণ্য হইলে।- (১) অভিযোগ দাখিলের পর যদি দেখা যায়, কৃতকর্মটি প্রচলিত অন্য কোন আইনের অধীনে অপরাধ হিসাবে গণ্য হইবে এবং এ বিষয়ে কোন আদালত, ট্রাইবুনাল বা থানায় মামলা দায়ের করা হয় নাই, সেক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটির তাৎক্ষণিক দায়িত্ব হইবে আইনানুযায়ী অভিযোগকারীর যে সকল ব্যবস্থা গ্রহণের অধিকার রহিয়াছে সে সকল বিষয়ে তাহাকে উপদেশ দেওয়া, পথপ্রদর্শন এবং তাহাকে যথাযথ আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণে সহায়তা করা।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীনে গৃহীত যে কোন ব্যবস্থা এই আইনের অধীন কোন কার্যধারাকে কোন ভাবেই প্রভাবিত করিবে বরং ইহা অভিযোগ কমিটির একটি অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসেবে গণ্য হইবে।

৮। অনুসন্ধান- পূর্ব আপোষ মীমাংসা।- (১) অভিযোগ দাখিলের পর যদি দেখা যায় যে, কৃতকর্মটি প্রচলিত অন্য কোন আইনের অধীনে অপরাধ হিসাবে গণ্য হইবে না বা আপোষযোগ্য অপরাধ হিসেবে গণ্য হইবে, তবে অনুসন্ধান শুরুর পূর্বে অভিযোগ কমিটি অভিযোগকারীর সম্মতিক্রমে বিষয়টি আপোস মীমাংসার চেষ্টা করিবেন।

(২) আপোস মীমাংসার শর্তাবলী অবশ্যই অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত উভয়পক্ষের নিকট গ্রহণযোগ্য হইতে হইবে।

(৩) অভিযোগ কমিটি সম্পূর্ণ আপোস মীমাংসা পদ্ধতি এবং শর্তাবলী লিপিবদ্ধ করিবে এবং উপ-ধারা (২) মোতাবেক কোন আপোস মীমাংসায় উপনীত হওয়া সম্ভব হইলে তাহা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবে, যাহাতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ মীমাংসার শর্তাবলী বাস্তবায়ন করিতে পারে। মীমাংসা পত্রের অনুলিপি অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত উভয়পক্ষকে প্রদান করিতে হইবে।

(৪) উপধারা (২) ও (৩) এ যাহাই থাকুক না কেন, তাহা জোরপূর্বক বা প্রতারণার মাধ্যমে বা বল প্রয়োগে বা অন্যায় প্রভাব খাটাইয়া সম্মতি আদায় করা হইয়াছে বা আপোষ মীমাংসার কোন শর্ত ভঙ্গ করা হইয়াছে এই অভিযোগে যে কোন আপোস মীমাংসার প্রক্রিয়া থেকে নিজেসব সরাইয়া লইবার বিষয়ে অভিযোগকারীর অধিকারকে খর্ব করিবে না।

(৫) অভিযোগ কমিটির নিকট অভিযোগ দাখিলের ৭ (সাত) কার্যদিবসের মধ্যে অনুসন্ধান-পূর্ব আপোস মীমাংসার সম্পূর্ণ প্রক্রিয়া সমাপ্ত করিতে হইবে; তবে এড হক কমিটির ক্ষেত্রে এই কার্যদিবস গণনা হইবে কমিটি গঠনের পর দিন হইতে।

(৬) কোন আপোস মীমাংসায় উপনীত হওয়া সম্ভব না হইলে অভিযোগ কমিটি ৯ ধারায় বর্ণিত পদ্ধতি মোতাবেক অনুসন্ধান কার্য আরম্ভ করিবে।

(৭) অভিযোগটি প্রচলিত অন্য কোন আইনের অধীনে অ-আপোষযোগ্য অপরাধ হিসেবে গণ্য হইলে সেক্ষেত্রে এই ধারার বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না। সে সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি সরাসরি ৯ ধারায় বর্ণিত পদ্ধতি মোতাবেক অনুসন্ধান কার্য আরম্ভ করিবে।

৯। অনুসন্ধান পরিচালনার পদ্ধতি।- (১) অভিযোগ কমিটির পক্ষসমূহ ও সাক্ষীগণকে শুনানীতে অংশগ্রহণের জন্য ডাক যোগে রেজিষ্ট্রি নোটিশ প্রেরণ, শুনানী পরিচালনা, সাক্ষ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সংশ্লিষ্ট সকল দলিলাদি পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা থাকিবে।

(২) সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট অফিস অভিযোগ কমিটির অনুরোধের প্রেক্ষিতে সকল প্রকার সহযোগিতা করিতে বাধ্য থাকিবে।

(৩) সাক্ষ্য গ্রহণের ক্ষেত্রে এমন কোন প্রশ্ন বা আচরণ করা যাইবে না, যাহা উদ্দেশ্যমূলক, অপমানজনক বা হয়রানিমূলক;

(৪) সাক্ষ্য গ্রহণকালে যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখিতে হইবে;

(৫) অভিযোগকারীর সাক্ষ্য গ্রহণ অবশ্যই নিভৃত-ক্ষে (ক্যামেরা) হইতে হইবে;

(৬) পক্ষদ্বয়ের মধ্যে আপোস মীমাংসার কারণে অভিযোগকারী যদি অভিযোগ প্রত্যাহার করিতে চায় বা অনুসন্ধান বন্ধ করিতে চায়, তবে অভিযোগকারীর লিখিত দরখাস্তের প্রেক্ষিতে অভিযোগ কমিটি উপযুক্ত বিবেচনা করিলে অনুসন্ধান বন্ধ করিতে পারিবেন এবং এই বিষয়ে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট প্রতিবেদন দাখিল করিবেন।

(৭) অভিযোগ কমিটি অভিযোগ দাখিলের ত্রিশ (৩০) কার্যদিবসের মধ্যে শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান বা কার্যক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট সুপারিশসহ অনুসন্ধান প্রতিবেদন দাখিল করিবেন। প্রয়োজনে এই সময়সীমা আরও ত্রিশ (৩০) কার্যদিবস বর্ধিত করা যাইবে। তবে শর্ত থাকে যে, কার্যদিবস বৃদ্ধির জন্য অভিযোগ কমিটিকে লিখিতভাবে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট উপযুক্ত কারণ ব্যাখ্যা করিতে হইবে।

(৮) অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, অভিযোগ কমিটি অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনা করিয়া ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ করিবে এবং কৃতকর্মটি দণ্ডবিধি (১৮৬০ সালের ৪৫ নং আইন) এর ৪০ ধারা বা প্রচলিত অন্য কোন আইনের অধীনে অপরাধ হিসাবে গণ্য হইলে এখতিয়ার সম্পন্ন কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করিবে, যদি তখনও পর্যন্ত এ বিষয়ে কোন আদালত, ট্রাইবুনাল বা থানায় মামলা দায়ের করা না হইয়া থাকে।

(৯) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগ কমিটির সুপারিশ মোতাবেক গৃহীত সিদ্ধান্ত উভয়পক্ষকে লিখিতভাবে জ্ঞাত করিবে।

১০। মিথ্যা অভিযোগ দায়েরের দণ্ড।-অনুসন্ধান অন্তে যদি প্রমাণিত হয় যে, কোন ব্যক্তিকে ক্ষতিগ্রস্ত বা হয় প্রতিপন্ন করিবার উদ্দেশ্যে এই আইনের অধীনে যৌন হয়রানিমূলক কোন ঘটনা সংঘটিত না হওয়া সত্ত্বেও উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে কোন মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করিয়াছেন বা করাইয়াছেন, তবে; এই আইনের ১৩ ধারা অনুযায়ী যে দণ্ড প্রদান করা হইত, অভিযোগ কমিটির সুপারিশসাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগ দায়েরকারী বা যিনি অভিযোগ দায়ের করাইয়াছেন উক্ত ব্যক্তিকে অনুরূপ দণ্ড প্রদান করিতে পারিবে।

১১। অভিযোগ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী ও অভিযুক্তের পরিচয় প্রকাশের বিষয়ে বিধি নিষেধ।- (১) অভিযোগ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী এবং অভিযুক্তের পরিচয় গোপন রাখিতে

হইবে। অনুসন্ধান চলাকালীন এমন কোন সংবাদ বা তথ্য বা নাম-ঠিকানা বা অন্যবিধ তথ্য কোন প্রিন্ট বা ইলেকট্রনিক মিডিয়ায় এমনভাবে প্রকাশ বা পরিবেশন করা যাইবে না যাহাতে অভিযোগকারী এবং অভিযুক্তের পরিচয় প্রকাশ পায়।

(২) উপ-ধারা (১) এর বিধান লংঘন করা হইলে সংস্কল্পপক্ষ দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের বিরুদ্ধে জুডিসিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট আদালতে অভিযোগ দায়ে র করিতে পারিবে।

(৩) অভিযোগ প্রমাণিত হইলে দায়ী ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের প্রত্যেকে দশ হাজার টাকা পর্যন্ত জরিমানা দণ্ডে দণ্ডিত হইবে। ক্রমাগত লংঘনের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত জরিমানা হইবে প্রতি দিনের জন্য সর্বোচ্চ এক হাজার টাকা পর্যন্ত।

(৪) জুডিসিয়াল ম্যাজিস্ট্রেটের আদেশের বিরুদ্ধে চীফ জুডিসিয়াল ম্যাজিস্ট্রেটের নিকট আপীল দায়ের করা যাইবে এবং উক্তরূপ আপীলের ক্ষেত্রে চীফ জুডিসিয়াল ম্যাজিস্ট্রেটের আদেশ চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

১২। অভিযোগ চলাকালীন অন্তর্বর্তীকালীন ব্যবস্থা।-(১) অভিযোগ কমিটির অনুমোদন সাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগ চলাকালীন অভিযুক্ত ব্যক্তি-

(ক) ছাত্র হইলে তাহাকে ক্লাস করা হইতে বিরত রাখিতে পারিবে;

(খ) ছাত্র না হইলে তাহাকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করিতে পারিবে অথবা বাধ্যতামূলক ছুটি প্রদান করিতে পারিবে;

(২) অভিযোগ অনুসন্ধানাধীন থাকাকালে অভিযোগকারীর সুযোগ থাকিবে তাহার নিজের বা অভিযুক্ত ব্যক্তির বদলী প্রার্থনা করিবার এবং সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ যতদূর সম্ভব বিষয়টিতে সহযোগিতার চেষ্টা করিবেন।

(৩) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগকারী এবং সাক্ষীদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করিবে।

(৪) যৌন হয়রানির অভিযোগ করিবার কারণে অভিযোগকারী যাহাতে কোন প্রকার বৈষম্যের শিকার না হয় সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সে বিষয়টিও নিশ্চিত করিবে।

১৩। যৌন হয়রানির দণ্ড।- অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হইলে, সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ উহাকে আচরণবিধি ভঙ্গ হিসাবে গণ্য করিবে এবং অভিযোগ কমিটির নিকট হইতে সুপারিশ প্রাপ্তির ত্রিশ (৩০) কার্যদিবসের মধ্যে ঐ ব্যক্তির বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে এবং অভিযোগটি বর্তমানে বলবৎ ফৌজদারী আইনে শাস্তিযোগ্য হইলে অভিযোগকারীর সম্মতিসাপেক্ষে এখতিয়ারসম্পন্ন কর্তৃপক্ষ থানা, আদালত বা ট্রাইবুনাতে প্রেরণ করিবে। তবে শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত ব্যক্তি শিশু হইলে তাহার ক্ষেত্রে শিশু আইন, ১৯৭৪ (১৯৭৪ সালের ৩৯ নং আইন) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে। অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট অভিযোগের প্রকৃতি মোতাবেক নিম্নবর্ণিত এক বা একাধিক প্রকারের দণ্ডের জন্য সুপারিশ করিতে পারিবে-

(১) লঘু দণ্ড :

- (ক) তিরস্কার বা ভৎসনা বা সতর্কীকরণ;
- (খ) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য বেতনবৃদ্ধি বা পদোন্নতি স্থগিতকরণ ;
- (গ) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য টাইমস্কেল বন্ধ রাখা;
- (ঘ) অভিযুক্তের বেতন-ভাতাদি হইতে বা অন্য কোন উৎস হইতে যৌন হয়রানির শিকার ব্যক্তির জন্য ক্ষতিপূরণ আদায় এবং তাহা যৌন হয়রানির শিকার ব্যক্তিকে প্রদান;
- (ঙ) নির্দিষ্ট সময়ের জন্য ছাত্রত্ব স্থগিতকরণ ।

(২) গুরু দণ্ড :

- (ক) পদাবনতি বা টাইম-স্কেলের নিম্ন ধাপে অবনমন;
- (খ) বাধ্যতামূলক অবসর;
- (গ) চাকুরিচ্যুতি;
- (ঘ) অব্যহতি;
- (ঙ) অভিযুক্তের বেতন-ভাতাদি হইতে বা অন্য কোন উৎস হইতে যৌন হয়রানির শিকার ব্যক্তির জন্য ক্ষতিপূরণ আদায় এবং তাহা যৌন হয়রানির শিকার ব্যক্তিকে প্রদান;
- (চ) ছাত্রত্বের অবসান ।

১৪। সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব।- যৌন হয়রানি সনাক্ত এবং দূর করিবার জন্য এবং শিক্ষা ও কাজের নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টির জন্য সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ এই আইন প্রণীত হইবার ছয় (৬) মাসের মধ্যে যথোপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে। আইনটি বাস্তবায়নের জন্য ব্যাপক প্রচারণা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা, সচেতনতা সৃষ্টির মাধ্যমে যৌন হয়রানি প্রতিরোধসহ আরো যে সকল প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করা প্রয়োজন তাহাও উক্ত সময়ের মধ্যে গ্রহণ করিবে।

১৫। এই আইনের বিধানাবলী অমান্য করিবার শাস্তি।- (১) কোন নিয়োগকর্তা বা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ যদি এই আইনে বর্ণিত উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণে বা অভিযোগ কমিটির সুপারিশ অনুযায়ী কোন ব্যবস্থা গ্রহণে ব্যর্থ হয়, তবে সংক্ষুদ্রপক্ষ এখতিয়ার সম্পন্ন জুডিসিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট আদালতে অভিযোগ দায়ের করিতে পারিবে।

(২) অভিযোগ প্রমাণিত হইলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ দশ হাজার টাকা পর্যন্ত জরিমানা দণ্ডে দণ্ডিত হইবে। ক্রমাগত লংঘনের ক্ষেত্রে অতিরিক্ত জরিমানা হইবে প্রতি দিনের জন্য সর্বোচ্চ এক হাজার টাকা পর্যন্ত।

(৩) আদায়কৃত জরিমানা ক্ষতিপূরণ হিসাবে অভিযোগকারীকে প্রদান করিতে হইবে।

১৬। আপীল।- (১) এই আইনের অধীনে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গৃহীত সিদ্ধান্ত দ্বারা সংক্ষুব্ধপক্ষ লিখিতভাবে জ্ঞাত হইবার পর ৩০ (ত্রিশ) কার্যদিবসের মধ্যে এখতিয়ার সম্পন্ন সহকারী জজ এবং সংক্ষুব্ধপক্ষ সরকারী কর্মচারী হইলে এখতিয়ার সম্পন্ন প্রশাসনিক ট্রাইবুনালে আপীল করিতে পারিবে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন আপীলের ক্ষেত্রে, ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট সহকারী জজ বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনালের নিকট যদি সন্তোষজনকভাবে প্রতীয়মান হয় যে, অভিযোগ কমিটি সঠিকভাবে অনুসন্ধান করিতে ব্যর্থ হইয়াছে বা তাহাদের সুপারিশ বা উক্ত সুপারিশের ভিত্তিতে গৃহীত সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত যথাযথ হয় নাই, তাহা হইলে, উক্ত সহকারী জজ বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল গৃহীত সিদ্ধান্তকে বাতিল বা পরিবর্তন করিতে পারিবে অথবা পুনর্বিবেচনার জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট ফেরত পাঠাইতে পারিবে।

(৩) উপ-ধারা (১) মোতাবেক দায়েরকৃত আপীল সংশ্লিষ্ট সহকারী জজ বা প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল দায়েরের ৩০ (ত্রিশ) কার্যদিবসের মধ্যে নিষ্পত্তি করিবেন।

(৪) উক্তরূপ আপীলের ক্ষেত্রে সহকারী জজের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং সরকারী কর্মচারীর ক্ষেত্রে প্রচলিত বিধি অনুসৃত হইবে।

১৭। আইনের প্রাধান্য।- বর্তমানে বলবৎ অন্য কোন আইনে যাহাই থাকুক না কেন এই আইনের অধীনে কৃত কোন আচরণ বা অভিযোগের ক্ষেত্রে এই আইন প্রযোজ্য হইবে।

১৮। প্রচারণা ও প্রশিক্ষণ।- (১) সরকার প্রিন্ট ও ইলেকট্রনিক মিডিয়াতে আইনটির ব্যাপক প্রচারণার ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

(২) সরকার আইনটি বাস্তবায়নের সহিত জড়িত সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী, স্বায়ত্বশাসিত, ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ যে কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের নিয়োগকর্তাসহ সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ, অভিযোগ কমিটি, আইনজীবী, পুলিশ, স্বেচ্ছাসেবী প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা-কর্মচারীসহ সংশ্লিষ্ট সকলের প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

১৯। বাৎসরিক প্রতিবেদন।- সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ প্রতি বছর ৩১শে জানুয়ারী তারিখের মধ্যে অত্র আইনের বিধানাবলী বাস্তবায়ণ সংক্রান্ত এবং অভিযোগ কমিটি কর্তৃক পরিচালিত মামলাসমূহের বিবরণসহ সরকারের নিকট বাৎসরিক প্রতিবেদন দাখিল করিবে।

২০। মামলা দাখিলে প্রতিবন্ধকতা।- প্রশাসনিক দণ্ড বা এই আইনের কোন কিছুই যৌন হয়রানির শিকার ব্যক্তিকে যথোপযুক্ত আদালতে মামলা দাখিলের ক্ষেত্রে কোন প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করিবে না।

২১। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা।- এই আইন কার্যকরভাবে বাস্তবায়নের উদ্দেশ্যে সরকার সরকারী গেজেটে প্রকাশিত প্রজ্ঞাপন দ্বারা বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

তফশিল “ক”
প্রথম অংশ- লঘু অভিযোগ

- ১। যৌন ইঙ্গিতবাহী কোন কিছু উপস্থাপন বা উক্তি বা মন্তব্য বা প্রদর্শন করা;
- ২। যৌন আকাজ্জা পূরণের জন্য অনাকাঙ্ক্ষিত বা গ্রহণযোগ্য নয় এমন আবেদন বা অনুরোধ করা;
- ৩। পর্ণোগ্রাফী দেখানো;
- ৪। যৌন ইঙ্গিতমূলক মন্তব্য বা ইশারা করা;
- ৫। অশালীন অঙ্গ-ভঙ্গী, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের দ্বারা উদ্ভুক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে তাহার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা বা যৌনইঙ্গিতপূর্ণ ঠাট্টা বা উপহাস করা;
- ৬। চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, নোটিশ, কার্টুন এর মাধ্যমে বা বেঞ্চ, চেয়ার, টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, কারাখানা, ক্লাসরুম, ওয়াশরুম, বাথরুম বা যে কোন স্থানে বা দেওয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক কোন কিছু লেখা বা অঙ্কন করা বা চিহ্নকরণ বা উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে অশ্লীল বা যৌনতা সংশ্লিষ্ট কোন বস্তু রাখা বা দেখানো ইত্যাদি;
- ৭। যৌন আকাজ্জা পূরণে কমনরুম, ওয়াশরুম, বাথরুম বা ঐ ধরনের কোন স্থানে উঁকি দেওয়া;
- ৮। লিঙ্গগত কারণে বা যৌন হয়রানির উদ্দেশ্যে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক কর্মকাণ্ড, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ বা বিরত থাকিতে বাধ্য করা;
- ৯। যৌন প্রকৃতির যে কোন প্রকার অনাকাঙ্ক্ষিত শারীরিক, বাচনিক বা ইঙ্গিতমূলক অভিব্যক্তি;

দ্বিতীয় অংশ- গুরুতর অভিযোগ

- ১। সরাসরি বা ইঙ্গিতে অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ যেমন- শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
- ২। প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করিয়া কাহারো সাহিত যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- ৩। ব্ল্যাক মেইল বা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে কারো স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ ও সংরক্ষণ, প্রদর্শন, বিতরণ, বিপন্ন ও প্রচার বা প্রকাশ করা;

- ৪। প্রতারণার মাধ্যমে, ভয় দেখাইয়া বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়া যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- ৫। প্রেম নিবেদন করিয়া প্রত্যাখ্যাত হইয়া হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;
- ৬। যৌন আকাঙ্ক্ষা পূরণ সংশ্লিষ্ট কোন কাজ করিতে অস্বীকার করিবার কারণে কোন ব্যক্তির পদোন্নতি বা পরীক্ষার যথাযথ ফলাফল বা অন্যান্য যে কোন সুবিধাদি বাধাগ্রস্ত করা।

