

পদক্ষেপ হিসেবে জাতীয় মহিলা কমিশন আইন-2005 ভারতবর্ষে জাতীয় উন্নয়নে তথা শিক্ষাক্ষেত্রে একটি অনন্য মহিলফলক।

6.4 কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হয়রানি (প্রতিরোধ, নিবারণ এবং প্রতিকার) আইন, 2013 (The Sexual Harassment of Women at Workplace [Prevention, Prohibition and Redressal] Act, 2013)

■ সূচনা :

কোনো দেশের মানুষের মর্যাদা ও অবস্থান নির্ধারিত হয় সেই দেশের বিদ্যমান আইন ও তার প্রয়োগ এবং মৌলিক ও সাংবিধানিক অধিকার সংরক্ষণ দ্বারা। আনাদের জাতীয় প্রগতির স্বার্থেই নারীর প্রতি হিংসা প্রতিরোধ ও তার অধিকার সুরক্ষা করা একান্ত প্রয়োজন। কেননা বাস্তবে বিভিন্ন স্তরের প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে নারীরা বিভিন্ন রকম যৌন নির্যাতন বা যৌন হয়রানির শিকার হচ্ছে যা নারীর বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান এবং সুষ্ঠুভাবে কর্ম সম্পাদনে প্রচণ্ড প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করছে। এর প্রেক্ষিতে বিভিন্ন ধরনের প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধের জন্য পৃথক আইন প্রণয়নের আবশ্যিকীয়তা দেখা যায়।

■ কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ আইনের প্রেক্ষাপট :

কর্মস্থলে নারীরা যাতে আরও স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন, আরও অনুকূল কাজের পরিবেশ পান, সেজন্য কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ সংক্রান্ত আইন সংশোধন করছে ভারত সরকার। ভারতবর্ষে নারী আন্দোলনের একটি নতুন অধ্যায়ের সূচনা হয়েছে সোশ্যাল মিডিয়ার পাতায় পাতায় হ্যাশট্যাগ ‘মি টু’ (#MeToo) প্রচারের মাধ্যমে। হলিউডের অ্যাঞ্জেলিনা জোলি থেকে মফস্সলের আটপৌরে গৃহবধু, চাকুরিজীবী, স্বনির্ভর মহিলারা প্রায় প্রত্যেককেই এক্ষেত্রে অংশ নিতে দেখা গেছে। স্বামী, প্রেমিক, বন্ধু, পরিবারের সদস্য, অফিসের বস, সহকর্মী কিংবা সম্পূর্ণ অচেনা কারও দ্বারা জীবনের কোনো-না-কোনো সময় শারীরিক অথবা মানসিক বা প্রাক্ষভিকভাবে অত্যাচারিত হয়েছেন, এমন মেয়েরা সবাই এক ছাতার তলায় এসে জড়ো হচ্ছেন, যার নাম #MeToo।

বিগত কয়েক বছর ধরে নারী আন্দোলনের ক্ষেত্রে ভারতবর্ষে সংবাদপত্রের শিরোনামে উঠে এসেছে #MeToo নামক এক নতুন প্রতিবাদ। মহিলাদের জীবনের নানান ক্ষেত্রে প্রভাবশালী ব্যক্তিদের যেমন, তাদের কেউ পেশায় অভিনেতা, কেউ প্রতিষ্ঠিত সাংবাদিক, কর্পোরেট জগতে কর্মরত মহিলারা বসের দ্বারা যৌন হেনস্থার শিকার হয়ে পরবর্তী সময়ে প্রতিবাদ করেছেন। এক্ষেত্রে জল্পনা বা বিতর্কের শেষ নেই। তবে এ প্রসঙ্গে একটি প্রশ্ন

আসে, সেটি হল—কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়ন বলতে কী বোঝায়? যদিও 2013 সালে কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হেনস্থা সংক্রান্ত ‘সেক্সুয়াল হ্যারাসমেন্ট অব ওয়মেন অ্যাট ওয়ার্কপ্লেস অ্যাক্ট’ আইন পাশ হয়। যার ভিত্তিতে মহিলারা যৌন হেনস্থার অভিযোগ করতে পারেন। 2013 সালের আগে পর্যন্ত মহিলাদের যৌন হেনস্থার প্রতিবাদের জন্য বিশাখা নির্দেশিকা ছিল। ‘সেক্সুয়াল হ্যারাসমেন্ট অ্যাক্ট’ বিশাখা নির্দেশিকাকে আরও বেশি শক্তিশালী করেছে।

1997 সালে মহামান্য সুপ্রিমকোর্ট বিশাখা নির্দেশিকা জারি করে। 1992 সালে রাজস্থানে এক বছরের একটি শিশুর বিয়ে দেওয়া থেকে তার পরিবারকে প্রতিহত করায় সে রাজ্যের এক সমাজকর্মী ভবানী দেবীকে গণধর্ষণ করা হয়েছিল। এই ঘটনার প্রতিবাদে জনস্বার্থ মামলা করে নারী অধিকার নিয়ে কাজ করে এক সংস্থা। সংস্থার নাম থেকেই শীর্ষ আদালতের জারি করা নির্দেশিকার নাম হয় বিশাখা। এই নির্দেশিকায় তিনটি বিষয়ের ওপর স্পষ্ট জোর দেওয়া হয়েছে। যেমন—(i) নিষেধ (প্রহিবিশন), (ii) প্রতিরোধ (প্রিভেনশন) এবং (iii) প্রতিকার (রিড্রেস)।

সুপ্রিমকোর্ট নির্দেশিকায় জানিয়েছে যে, কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হেনস্থা হলে অভিযোগ কমিটি গঠন করতে হবে। 2013-এর আইন অনুযায়ী 10 কিংবা তার বেশি সংখ্যক কর্মী রয়েছে এমন সংস্থার নিয়োগকর্তার ইন্টারনাল কমপ্লেইন্টস কমিটি গঠন করা বাধ্যতামূলক। এই আইনের আওতায় পড়বে কর্মক্ষেত্রে উপস্থিত প্রতিটি মানুষ। শুধু মহিলা কর্মীই নয়, বিশেষ কোনো কাজে সংস্থায় এসেছেন এমন মহিলা থাকলে তিনিও এই আইন দ্বারা সুরক্ষিত।

■ যৌন হেনস্থার সংজ্ঞা :

কর্মক্ষেত্রে প্রতিনিয়ত মেয়েরা নানানভাবে (শারীরিক, মানসিক, প্রাক্ষভিক) হেনস্থা হয়ে থাকে। যৌন হেনস্থা তার মধ্যে নিকৃষ্টতম। কর্মক্ষেত্রে অন্য সদস্যের দ্বারা কোনো মহিলার ইচ্ছার বিরুদ্ধে তার শরীরের ব্যক্তিগত স্থানে স্পর্শ করা, মানসিকভাবে যৌন সংসর্গ স্থাপনে বাধ্য করে যৌন লালসা চরিতার্থ করাকে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি বলে গণ্য করা হয়। কর্মস্থলে পুরুষের দ্বারা মেয়েদের যৌন হিংসার শিকার হওয়াকেই সাধারণত কর্মস্থলে যৌন হেনস্থা বলা যায়। তবে এ সম্পর্কে সার্বজনীন সংজ্ঞা দেওয়া না গেলেও কিছু মতামত তুলে ধরা হল।

Hon'ble Supreme Court of India-র মতে, “Sexual harassment is any unwelcome sexually determined behaviour, such as—Physically contact and advances, Demand or Request for Sexual favours, Sexually colored remarks, any other unwelcome physical, verbal or non verbal conduct of a sexual nature.”

United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)-র মতে, 'Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitutes sexual harassment when submission to or rejection of this conduct explicitly or implicitly affects an individual's employment, unreasonably interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile or offensive work environment'।

কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হেনস্থা বলতে সাধারণত বোঝা যে—(i) শারীরিক ছোঁয়া এবং তার থেকে বেশি কিছু, (ii) যৌন প্রশংসার দাবি, (iii) যৌন মন্তব্য, (iv) পর্নোগ্রাফি দেখতে বাধ্য করা, (v) যে-কোনো মৌখিক, শারীরিক, আচরণগত যৌন হেনস্থা, (vi) মহিলার যৌনজীবন নিয়ে বারবার অসংলগ্ন প্রশ্ন করা, মন্তব্য করা, আপত্তিজনক যৌনতাপূর্ণ এমএমএস, এসএমএস, ই-মেইল, হোয়াটস-অ্যাপ, ছবি কিংবা পোস্টার দেখানো, (vii) যৌন পক্ষপাত দাবি করে কোনো মন্তব্য করা, হুমকি দেওয়া প্রতিবাদ করলে তার উদ্দেশ্যে যৌন মন্তব্য করা, (viii) যৌনতার মোড়কে সামাজিক আমন্ত্রণ, যা ফ্লার্টিং হিসেবে বেশি পরিচিত—উল্লেখিত এই অন্যাকাঙ্ক্ষিত আচরণগুলোর মধ্যে যে কোনো একটি বা একটির বেশি হলেই কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থা হিসেবে গ্রাহ্য হবে। ভারত সরকার কর্তৃক মহিলাদের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ সংক্রান্ত আইন, 2013 যে তৈরি হয়েছে সেই উক্ত আইনের একটি সংক্ষিপ্তাকারে নীচে উল্লেখ করা হল—

■ কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হয়রানি (প্রতিরোধ, নিষিদ্ধকরণ ও প্রতিকার) আইন, 2013

ভারত সরকার 2013 সালে 22 এপ্রিল, 14 নং আইন অনুসারে কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে সুরক্ষা প্রদান এবং যৌন হয়রানির অভিযোগ, প্রতিরোধ ও প্রতিকারের জন্য এবং এর সঙ্গে সম্পর্কিত বা ঘটনাক্রমে সম্পর্কিত বিষয়গুলির জন্য একটি আইন প্রণয়ন করেন। আইনটি "The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013" নামে পরিচিত।

ভারতের সংবিধানের 14 ও 15 নং অনুচ্ছেদে জীবন রক্ষার অধিকার এবং সংবিধানের 21 অনুচ্ছেদের অধীনে মর্যাদার সঙ্গে বেঁচে থাকার অধিকার এবং কোনো পেশা অনুশীলনের বা বহন করার অধিকারের ক্ষেত্রে নারীর মৌলিক অধিকার যৌন হয়রানির ফলে যদি নারীদের যে-কোনও পেশা, বাণিজ্য বা ব্যবসা লঙ্ঘিত হয়, সেক্ষেত্রে নারীদের যৌন হয়রানি থেকে মুক্ত নিরাপদ পরিবেশের অধিকার অন্তর্ভুক্ত রয়েছে এই আইনে।²⁵ জুন বিশ্বব্যাপী মানবাধিকার স্বীকৃত আন্তর্জাতিক অধিবেশনগুলি এবং মহিলাদের বিরুদ্ধে সমস্ত রকম বৈষম্য দূরীকরণ করে যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে সুরক্ষা এবং মর্যাদার সঙ্গে

কাজ করার অধিকারকে সুনিশ্চিতকরণ করার সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। বলা হয় এটি ভারত প্রজাতন্ত্রের চৌষটি বছরে সংসদ দ্বারা আইন অনুযায়ী গৃহীত হবে।

প্রথম অধ্যায়

প্রারম্ভিক

» সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, ব্যাপ্তি এবং সূচনা (Short title, extent and commencement) : (i) এই আইনটিকে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি মহিলা (প্রতিবেশ নিষিদ্ধকরণ ও প্রতিকার) আইন, 2013 বলা যেতে পারে। (ii) এটি সমগ্র ভারত পর্যন্ত প্রসারিত। (iii) সরকারি গেজেট, নিয়োগ সংক্রান্ত কেন্দ্রীয় সরকারের বিজ্ঞপ্তি দ্বারা কার্যকর হবে।

» সংজ্ঞাসমূহ (Definitions) : এই আইনে সংজ্ঞা সম্পর্কে বলা হয়েছে—

1. আক্রান্ত মহিলা বলতে বোঝানো হয়েছে যে-কোনো কর্মক্ষেত্র সম্পর্কিত, একজন মহিলা, যে-কোনো বয়সের চাকুরীজীবী থাকুক বা না থাকুক, যিনি অভিযোগকারী দ্বারা যৌন হেনস্থার যে-কোনো আচরণের শিকার হয়েছেন বলে অভিযোগ করেছেন এবং আবাসিক স্থান বা বাড়ির সঙ্গে সম্পর্কিত, যে-কোনো বয়সের মহিলা যিনি যৌন হেনস্থার শিকার হয়েছেন।
2. 'উপযুক্ত সরকার' বলতে বোঝানো হয়েছে যে, একটি কর্মস্থলের সঙ্গে সম্পর্কিত যা মালিকানাধীন, আংশিক নিয়ন্ত্রিত বা সম্পূর্ণরূপে নিয়ন্ত্রিত যেগুলির অর্থ সরবরাহ বা আর্থিক দিকগুলি রাজ্য সরকার বা কেন্দ্রীয় সরকার দ্বারা প্রত্যক্ষ বা অপ্রত্যক্ষভাবে পরিচালিত হয়। এবং (2) নং ধারার (A) উপ-ধারার আওতাধীন রাজ্য সরকারের অন্তর্ভুক্ত কোনো কর্মক্ষেত্র সম্পর্কিত।
3. 'চেয়ারপার্সন' বলতে বোঝানো হয়েছে, স্থানীয় অভিযোগের কমিটির সভাপতি মনোনীত। যেটি ধারা-7 এর উপ-ধারা (1) এর অন্তর্ভুক্ত।
4. 'জেলা অফিসার' অর্থ ধারা-5 এর অধীন অবহিত অফিসার হিসেবে বিবেচিত হবে।
5. 'গৃহকর্মী' বলতে বোঝানো হয়েছে যে, এমন মহিলা, যিনি নগদ বা দ্রব্যে, অস্থায়ী, স্থায়ী, আংশিক বা পূর্ণকালীন ভিত্তিতে সরাসরি বা কোনো সংস্থার মাধ্যমে যে-কোনো পরিবারে পারিশ্রমিকের জন্য গৃহস্থালির কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু নিয়োগকর্তার পরিবারের কোনো সদস্যকে অন্তর্ভুক্ত করা হবে না। এ ছাড়াও 'কর্মচারী' অর্থে বোঝানো হয়েছে যে, কোনো ব্যক্তি কর্মস্থলে নিয়মিত, অস্থায়ী, মাসিক বা দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে কোনো কাজের জন্য নিযুক্ত হন, সরাসরি বা কোনো সংস্থার মাধ্যমে, ঠিকাদার সহ, মূল নিয়োগকর্তার সঙ্গে বা অজান্তে,

পারিশ্রমিকের জন্য, স্বেচ্ছাসেবী ভিত্তিতে কাজ করা বা অন্যথায় কর্মসংস্থানের শর্তাদি প্রকাশিত বা প্ররোচিত এবং সহকর্মী অন্তর্ভুক্ত, চুক্তি কর্মী, প্রশিক্ষণার্থী, শিক্ষানবিশ বা অন্য কোনো নামে ডাকা নারীকে।

6. 'নিয়োগকর্তা' বলতে বোঝায়—(i) উপযুক্ত সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের যে-কোনো বিভাগীয় সংস্থা, দায়িত্ব গ্রহণ, স্থাপনা, উদ্যোগ, অফিস, শাখা বা ইউনিটের সঙ্গে সম্পর্কিত, উক্ত বিভাগের প্রধান সংস্থা, অবদান, স্থাপনা, উদ্যোগ সংস্থা, অফিস, শাখা বা ইউনিট বা যথাযথ সরকার বা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের মতো অন্য কোনো কর্মকর্তা, যেমনটি হতে পারে, এই পক্ষে কোনো আদেশ দ্বারা নির্দিষ্ট করা যেতে পারে। (ii) কর্মক্ষেত্রের পরিচালনা, তদারকি এবং নিয়ন্ত্রণের জন্য যে-কোনো ব্যক্তি দায়বদ্ধ। (iii) কর্মক্ষেত্রের সঙ্গে সম্পর্কিত, কোনো ব্যক্তির কর্মসংস্থান বা চাকরি পাওয়া বা সুবিধাপ্রাপ্ত এবং নিযুক্ত নির্ধারিত শ্রমিকের সংখ্যা, সময়কাল নির্বিশেষে বা চাকরির প্রকৃতি বা ক্রিয়াকলাপ গৃহস্থ মালিকের দ্বারা নির্ধারিত হয়।

7. 'অভ্যন্তরীণ কমিটি' সম্পর্কে ধারা-4 এর অধীন গঠিত একটি অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি।

8. 'স্থানীয় কমিটি' অর্থ ধারা-6 এর অধীন গঠিত স্থানীয় অভিযোগ কমিটি।

9. 'সদস্য' অর্থ মামলার অভ্যন্তরীণ কমিটি বা স্থানীয় কমিটির সদস্য।

10. 'নির্ধারিত' অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি দ্বারা নির্ধারিত।

11. 'প্রিজাইডিং অফিসার' অর্থ ধারা-4 এর উপ-ধারা (2)-এর অধীন মনোনীত অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটির প্রিজাইডিং অফিসার।

12. 'উত্তরদাতা' অর্থ সেই ব্যক্তি যার বিরুদ্ধে আক্রান্ত মহিলা ধারা-9 এর অধীন অভিযোগ করেছেন।

13. 'যৌন হেনস্থা' বলতে সাধারণত বোঝায় যে, (i) শারীরিক ছোঁয়া এবং তার থেকে বেশি কিছু, (ii) যৌন প্রশ্রয়ের দাবি, (iii) যৌন মন্তব্য, (iv) পর্নোগ্রাফি দেখতে বাধ্য করা, (v) যে-কোনো মৌখিক, শারীরিক, আচরণগত যৌন হেনস্থা, (vi) মহিলার যৌন জীবন নিয়ে বারবার অসংলগ্ন প্রশ্ন করা, আপত্তিজনক যৌনতাপূর্ণ এমএমএস, এসএমএস, ই-মেইল, হোয়াটস-অ্যাপ, ছবি কিংবা পোস্টার দেখানো, (vii) যৌন পক্ষপাত দাবি করে কোনো মন্তব্য করা, হুমকি দেওয়া, প্রতিবাদ করলে তার উদ্দেশ্যে যৌন মন্তব্য করা, (viii) যৌনতার মোড়কে সামাজিক আমন্ত্রণ, যা ফ্লার্টিং হিসেবে বেশি পরিচিত—উল্লেখিত এই অনাকাঙ্ক্ষিত আচরণগুলোর মধ্যে যে-কোনো একটি বা একটির বেশি হলেই কর্মক্ষেত্রে যৌন হেনস্থা হিসেবে গ্রাহ্য হবে।

14. 'কর্মক্ষেত্র' বলতে বোঝানো হয়েছে যে—(i) উপযুক্ত সরকার বা স্বাধীন কর্তৃপক্ষ বা সরকার কর্তৃক প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে সরবরাহিত কর্মক্ষেত্রের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত, মালিকানাধীন, নিয়ন্ত্রিত বা সম্পূর্ণ বা যথেষ্ট অর্থাৎ অর্থায়ন করে যে বিভাগ, সংস্থা, উদ্যোগ, সংস্থাপন, শাখা বা ইউনিট সংস্থা বা কর্পোরেশন বা একটি সমবায় সমিতি; (ii) বেসরকারি খাতের কোনো সংস্থা বা একটি বেসরকারি উদ্যোগ, সংস্থা, স্থাপনা, সমিতি, বেসরকারি সংস্থা, ইউনিট বা পরিষেবা প্রদানকারী, বাণিজ্যিক, পেশাদার, বৃত্তিভুলক, শিক্ষাভুলক, বিনোদনভুলক, শিল্প, স্বাস্থ্য পরিষেবা বা উৎপাদন সরবরাহ, বিক্রয়, বিতরণ বা পরিষেবা সহ আর্থিক ক্রিয়াকলাপ; (iii) কোনো ক্রীড়া প্রতিষ্ঠান, স্টেডিয়াম, স্পোর্টস কমপ্লেক্স বা প্রতিযোগিতা বা গেমস ভেন্যু, যাই হোক না কেন আবাসিক প্রশিক্ষণ, ক্রীড়া বা এর সঙ্গে সম্পর্কিত।

» যৌন হয়রানি রোধ (Prevention of sexual harassment) নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে

অন্যান্য পরিস্থিতিগুলির মধ্যে যদি এটি ঘটে থাকে বা যৌন হয়রানির কোনো রকম বা আচরণের সঙ্গে সম্পর্কিত বা এর সঙ্গে সংযুক্ত থাকে তবে তাকে যৌন হয়রানি বলে ধরা হবে—

1. তার কর্মসংস্থানে অগ্রাধিকারমূলক চিকিৎসার নিদর্শন বা সুস্পষ্ট প্রতিশ্রুতি, বা
2. তার কর্মসংস্থানে ক্ষতিকারক আচরণের অন্তর্নিহিত বা স্পষ্ট হুমকি; বা
3. তার বর্তমান বা ভবিষ্যতে কর্মসংস্থানের অবস্থা সম্পর্কে বা স্পষ্ট হুমকি বা
4. তার কাজের সঙ্গে হস্তক্ষেপ বা তার জন্য ভীতিজনক বা আপত্তিকর বা প্রতিকূল কাজের পরিবেশ তৈরি করা, বা
5. অবমাননাকর চিকিৎসার স্বাস্থ্য বা সুরক্ষাকে প্রভাবিত করতে পারে।