

॥ सहिंसता ओ यौन हयुरानि प्रतिरोध ॥



কর্মস্থলে নার্স ও মিডওয়াইফদের প্রতি সহিंसতা ও যৌন হয়ুরানি প্রতিরোধ বিষয়ক নির্দেশিকা

২০১৭



মানবসম্পদ অধিশাখা, স্বাস্থ্য সেবা বিভাগ
স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার



কর্মস্থলে নার্স ও মিডওয়াইফদের প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ক নির্দেশিকা ২০১৭



মানবসম্পদ অধিশাখা, স্বাস্থ্য সেবা বিভাগ
স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

Canada



Foreign Affairs, Trade and
Development Canada

Affaires, étrangères, Commerce
et Développement Canada

cowater
INTERNATIONAL INC.



CASN
ACESI

McMaster
University



কর্মস্থলে নার্স ও মিডওয়াইফদের প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ক নির্দেশিকা ২০১৭

মে ২০১৭

মানবসম্পদ অধিশাখা, স্বাস্থ্য সেবা বিভাগ
স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়
গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর
স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়
নার্সিং কলেজ (শিক্ষা ভবন)
শের-ই-বাংলা নগর, ঢাকা ১২০৭

হিউম্যান রিসোর্সেস ফর হেল্থ প্রজেক্ট ইন বাংলাদেশ
প্রজেক্ট অফিস
হাউজ-৩৬ (ফ্ল্যাট ই-১), রোড-১৮
ব্লক-জে, বনানী, ঢাকা-১২১৩
বাংলাদেশ

ডিজাইন ও প্রোডাকশন • কমিউনিকেশন



ভূমিকা

কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি একটি মারাত্মক সমস্যা যা একজন কর্মীর কর্মদক্ষতার ওপর প্রভাব ফেলে। কর্মস্থলে অসঙ্গত আচরণ সম্পর্কে কর্মীরা বেশিরভাগ ক্ষেত্রে অসচেতন থাকেন এবং এর ফলে এই ধরনের অসদাচরণ অব্যাহত থাকে। যথাযথ রিপোর্টিং (অবহিতকরণ) ব্যবস্থা না থাকা বা দুর্নাম রটে যাওয়া কিংবা চাকুরি হারানোর ভয়ে ভুক্তভোগী ব্যক্তি/রা হয়তো এ আচরণগুলো নীরবে সহ্য করে থাকেন।

স্বাস্থ্য সেবাখাতও কর্মস্থলে সংঘটিত সহিংসতা ও যৌন হয়রানি থেকে মুক্ত নয়। এ খাতের কিছু পেশাজীবী যেমন নার্স ও মিডওয়াইফরা উচ্চতর ঝুঁকিতে থাকেন, কারণ তাদেরকে একা বা ছোট ছোট দলে ভাগ হয়ে স্বাস্থ্য সেবা প্রদান করতে হয় এবং স্বাস্থ্য কেন্দ্রে কখনও শেষ রাতে বা খুব ভোরে রোগীর কাছাকাছি থেকে দায়িত্ব পালন করতে হয়। স্বাস্থ্য সেবা পরিমণ্ডলে সহিংসতা কার্যকর ও মানসম্মত সেবা প্রদানের জন্য একটি হুমকি এবং তা ব্যক্তির মর্যাদা ও সততা রক্ষার অধিকার লঙ্ঘন করে।

কর্মস্থলে যে সকল আচরণ অগ্রহণযোগ্য এবং অসঙ্গত তা এ নির্দেশিকায় বর্ণিত হয়েছে। ঘটনাকালে করণীয় এবং ঘটনা ঘটলে কোথায় রিপোর্ট করতে হবে সে সম্পর্কেও ধারণা দেয়া হয়েছে।

আমি গ্লোবাল অ্যাফেয়ার্স কানাডার অর্থায়নে পরিচালিত হিউম্যান রিসোর্সেস ফর হেল্থ (এইচআরএইচ) প্রকল্পকে কর্মস্থলে নার্স ও মিডওয়াইফদের প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ক এ নির্দেশিকা প্রণয়নে স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়ের মানব সম্পদ অধিশাখা এবং নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তরকে কারিগরি সহায়তা প্রদানের জন্য ধন্যবাদ জানাই।

আমি স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়ের মানব সম্পদ অধিশাখা-কে সাধুবাদ জানাই কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি থেকে অপরিহার্য এ স্বাস্থ্য সেবাদানকারী কর্মী- নার্স ও মিডওয়াইফদের সুরক্ষা দেওয়ার লক্ষ্যে এমন একটি নির্দেশিকা প্রণয়নের প্রয়োজনীয়তা চিহ্নিত করার জন্য।

আমি আশা করবো এ নির্দেশিকাটি যে কোন অসদাচরণ বিষয়ে রিপোর্ট করার ক্ষেত্রে ভুক্তভোগীদের উদ্বুদ্ধ করবে এবং এ ধরনের ঘটনা নির্মূল করতে এবং বাংলাদেশের সকল নার্স ও মিডওয়াইফদের জন্য একটি নিরাপদ কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করতে স্বাস্থ্য সেবা কেন্দ্রগুলোর ম্যানেজমেন্টকে প্রতিশ্রুতিশীল করবে।

(তন্দ্রা শিকদার)

অতিরিক্ত সচিব

মহাপরিচালক, নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর
স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়



মুখবন্ধ

স্বাস্থ্য খাতে কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি একটি বৈশ্বিক ও ক্রমবর্ধমান প্রবণতা, যেখানে নার্স-মিডওয়াইফরা সবচাইতে বেশি ঝুঁকির মধ্যে থাকেন। স্বাস্থ্য সেবা কেন্দ্রে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির অভিজ্ঞতা নার্স-মিডওয়াইফদের ওপর দীর্ঘমেয়াদী প্রভাব ফেলে। এ ধরনের ঘটনা ভুক্তভোগীদের আত্মমর্যাদা খর্ব করে যা মানসম্মত সেবা প্রদানে বিঘ্ন ঘটায়। অনেক দেশই কর্মক্ষেত্রে প্রচলিত সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বিষয়ে গুরুত্ব দিয়েছে এবং নার্স-মিডওয়াইফদের কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষা দেওয়ার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করেছে।

স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়ের মানবসম্পদ অধিশাখা এবং নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর নার্স ও মিডওয়াইফদের কর্মস্থলে বিভিন্ন প্রতিকূল পরিবেশ ও ঝুঁকি সংক্রান্ত বিষয় বিবেচনাতে “নার্স ও মিডওয়াইফদের কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ” বিষয়ক এই নির্দেশিকা প্রণয়ন করেছে। কর্মস্থলে সকল প্রকার সহিংসতা ও যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে বাধ্যতামূলক প্রতিরোধ ও সুরক্ষা কর্মসূচি, রিপোর্টিং (অবহিতকরণ) ব্যবস্থা এবং শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণসহ একটি নিরাপদ ও সম্মানজনক কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে এ নির্দেশিকা সহযোগিতা করবে। গ্লোবাল অ্যাফেয়ার্স কানাডা পরিচালিত হিউম্যান রিসোর্সেস ফর হেল্থ প্রকল্প বাংলাদেশে নার্সিং শিক্ষা ও সেবার মান উন্নয়নে কাজ করেছে। তাদের অর্থায়ন ও কারিগরি সহায়তায় এ নির্দেশিকাটি প্রণীত হয়েছে।

শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মস্থলে মেয়ে ও নারীদের যৌন হয়রানিমূলক অপরাধ থেকে সুরক্ষা দেওয়ার জন্য মহামান্য উচ্চ আদালতের নির্দেশনা (২০০৮) এবং নার্সদের উপর অন্যায় ও সহিংসতা বিষয়ে ২০০৬ সালে ইন্টারন্যাশনাল কাউন্সিল অব নার্সেস এর অবস্থানপত্র (Position Statement) অনুসরণে এ নির্দেশিকাটি প্রণয়ন করা হয়েছে।

গুরুত্বপূর্ণ এ উদ্যোগ গ্রহণের জন্য আমি এইচআরএইচ প্রকল্পের জেডার সেপিটিভ হিউম্যান রিসোর্স টাঙ্ক টিম (জিএসএইচআরটিটি)-কে ধন্যবাদ জানাই। নির্দেশিকাটি প্রণয়নে সম্মিলিত ও আন্তরিক প্রচেষ্টার জন্য মানবসম্পদ অধিশাখা, নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর, জিএনএসপিইউ, এইচইইউ এবং এইচআরএইচ প্রকল্পের প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে গঠিত ওয়ার্কিং কমিটিকে বিশেষভাবে কৃতজ্ঞতা জানাই। এ পুস্তিকা প্রণয়নে মূল্যবান তথ্য-উপাত্ত যোগান দেয়ার জন্য মানবসম্পদ অধিশাখার ডেপুটি সেক্রেটারি নাহিদ সুলতানা মল্লিকও বিশেষ ধন্যবাদ পাওয়ার দাবিদার।

আমি আন্তরিকভাবে আশা করি, কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ এবং তা থেকে সুরক্ষা দেয়ার জন্য এবং এ ধরনের ঘটনা ঘটলে তার বিরুদ্ধে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণে এ নির্দেশিকা নার্স-মিডওয়াইফ এবং স্বাস্থ্য কেন্দ্রের ম্যানেজমেন্টের মধ্যে সচেতনতা তৈরি করবে।

(ফয়েজ আহম্মদ)

অতিরিক্ত সচিব (প্রশাসন) ও লাইন ডিরেক্টর
মানবসম্পদ অধিশাখা, স্বাস্থ্য সেবা বিভাগ
স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়

সূচি

ভূমিকা	৭
সংজ্ঞা	১০
এশিয়া অঞ্চলে যৌন হয়রানির পরিস্থিতি	১৩
এই নির্দেশিকার উদ্দেশ্য	১৬
কর্মক্ষেত্রে সহিংসতায় নার্স এবং মিডওয়াইফদের উচ্চতর ঝুঁকি সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি	১৭
স্বাস্থ্য সেবা প্রতিষ্ঠানে নার্স এবং মিডওয়াইফদের উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রভাব	১৯
কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি মোকাবেলায় করণীয়	২০
পরিশিষ্ট-১	
শব্দকোষ	২৫
পরিশিষ্ট-২	
কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে নারীর প্রতি যৌন হয়রানি রোধ ও সুরক্ষা প্রদান নিশ্চিত করতে মাননীয় উচ্চ আদালত কর্তৃক প্রদত্ত ঐতিহাসিক রায়	২৭
পরিশিষ্ট-৩	
নমুনা কপি: কর্মপরিবেশে নার্স ও মিডওয়াইফদের সহিংসতা ও যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষার জন্য নীতিমালা	৩২
তথ্যসূত্র	৩৪

ভূমিকা

নার্স বা স্বাস্থ্য সেবা প্রদানকারী বা এই পেশার সাথে সম্পৃক্ত সকলের জন্য কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ভয়ঙ্কর একটি সমস্যা যা ক্রমশঃই বেড়ে চলেছে। এই পেশার সাথে জড়িত ব্যক্তির যেন কোন সময়ে ও যে কোন স্থানেই এমন সহিংসতার শিকার হতে পারেন এবং এই আশঙ্কা থেকে কেউই মুক্ত নন। কিছু নার্স ও মিডওয়াইফ বা সেবা প্রদানকারী এই ধরনের সহিংসতার ঝুঁকির মধ্যে বেশী রয়েছেন। এদের মধ্যে যারা প্রসবকালীন সেবা প্রদান, একা অথবা আকারে ছোট এমন দলের সদস্য বিশেষত অধিক রাতে অথবা খুব ভোরে কর্মক্ষেত্রে অবস্থান করেন। এদের মধ্যে রয়েছেন এমন সব সেবা প্রদানকারী বা সমাজকর্মীরা যারা- নার্স বা মিডওয়াইফ। দক্ষিণ এশিয়ার অন্যান্য দেশের মতো বাংলাদেশেও নার্স বা মিডওয়াইফ হিসেবে নিয়োগ পায় মূলত নারীরা। স্বাস্থ্যকর্মীরা খুবই ঝুঁকির মধ্যে থাকেন এবং নারী স্বাস্থ্যকর্মীরা আরও বেশী ঝুঁকির মধ্যে থাকেন (আইসিএন ২০১৫)^১ এবং এই স্বাস্থ্যকর্মীরা উচ্চমাত্রায় যৌন হয়রানির আশঙ্কার মধ্যে থাকেন (ভিক্টরিও ডি মার্টিনো ২০০৩)^২। কর্মক্ষেত্রে এই সহিংসতা কার্যকর এবং মানসম্পন্ন স্বাস্থ্য সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে বিঘ্ন ঘটায় এমনকি ব্যক্তির আত্মমর্যাদার অধিকার বিনষ্ট করে। অতএব কর্মক্ষেত্রে সংঘটিত সহিংস ঘটনার নেতিবাচক প্রভাব থেকে মুক্তি এবং এরূপ সহিংস ঘটনা নিয়ন্ত্রণের জন্য অবশ্যই সুনির্দিষ্ট নির্দেশনা বা নীতিমালা থাকা প্রয়োজন। লিখিত নির্দেশিকা স্বাস্থ্যকর্মীদের নিম্নোক্ত বিষয়গুলো সম্পর্কে অবগত করবে-

- কর্মক্ষেত্রে কোন ধরনের আচরণ (সহিংসতা, ভীতি প্রদর্শন, চেষ্টামেচি এবং হয়রানি) করা উচিত নয় এবং তা গ্রহণযোগ্য নয়।
- নির্দেশিকায় উল্লেখিত কোন ঘটনা ঘটে গেলে করণীয় কি হবে।
- এমন কোন ঘটনা ঘটলে কোথায় অভিযোগ করতে হবে।

এই নির্দেশিকার ফলে নার্স-মিডওয়াইফ বা স্বাস্থ্যকর্মীরা সহিংসতা, যৌন হয়রানি বা অন্য কোন অপ্রীতিকর ঘটনার শিকার হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অবহিত করতে উৎসাহিত হবে। পাশাপাশি কর্তৃপক্ষকেও এ ধরনের ঘটনা মোকাবেলায় সহায়তা করবে এই নির্দেশিকা।

^১ কানাডিয়ান নার্সেস অ্যাসোসিয়েশন, ফ্যাক্ট শিট- *Violence in the Workplace, September 2005*

^২ ভিক্টরিও ডি মার্টিনো, আইএলও/আইসিএন/পিএসআই, *Workplace violence in the health sector, Relationship between work stress and workplace violence in the health sector, 2003, Geneva*

মৌলিক অধিকার

অনুচ্ছেদ ২৭: আইনের দৃষ্টিতে সমতা

সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয় লাভের অধিকারী।

অনুচ্ছেদ ২৮: ধর্ম, প্রভৃতি কারণে বৈষম্য.

১. কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করিবেন না।
২. রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমান অধিকার লাভ করিবেন।
৩. কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদ বা জন্মস্থানের কারণে জনসাধারণের কোন বিনোদন বা বিশ্রামের স্থানে প্রবেশের কিংবা কোন শিক্ষা-প্রতিষ্ঠানে ভর্তির বিষয়ে কোন নাগরিককে কোনরূপ অক্ষমতা, বাধ্যবাধকতা, বাধা বা শর্তের অধীন করা যাইবে না।
৪. নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের যে কোন অনগ্রসর অংশের অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান-প্রণয়ন হইতে এই অনুচ্ছেদেও কোন কিছুই রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করিবে না।

অনুচ্ছেদ ২৯: সরকারি নিয়োগ-লাভে সুযোগের সমতা

১. প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদ-লাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা থাকিবে।
২. কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিক প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদ-লাভের অযোগ্য হইবেন না কিংবা সেই ক্ষেত্রে তাঁহার প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাইবে না।
৩. এই অনুচ্ছেদেও কোন কিছুই-
 - ক. নাগরিকদের যে কোন অনগ্রসর অংশ যাহাতে প্রজাতন্ত্রের কর্মে উপযুক্ত প্রতিনিধিত্ব লাভ করিতে পারেন, সেই উদ্দেশ্যে তাঁহাদের অনুকূলে বিশেষ বিধান-প্রণয়ন করা হইতে,
 - খ. কোন ধর্মীয় বা উপ-সম্প্রদায়গত প্রতিষ্ঠানে উক্ত ধর্মাবলম্বী বা উপ-সম্প্রদায়ভুক্ত ব্যক্তিদের জন্য নিয়োগ সংরক্ষণের বিধান-সংবলিত যে কোন আইন কার্যকর করা হইতে রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করিবে না।

এস্টাব্লিশমেন্ট ম্যানুয়েল (ভলিউম-১), সংস্থাপন মন্ত্রণালয়, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

অধ্যায়-৬, সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা) বিধিমালা, ১৯৭৯- # ২৭ এবং সংশোধনী ২৯ ডিসেম্বর ২০০২^৩

২৭ক. নারী সহকর্মীর প্রতি আচরণ- প্রজাতন্ত্রের কোন কর্মচারী তার নারী সহকর্মীর সঙ্গে কোন অবস্থাতেই এমন কোন আচরণ, ভাষা ব্যবহার, অঙ্গভঙ্গী করবেন না যাতে তা অফিসের শৃঙ্খলা পরিপন্থি হয় এবং সংশ্লিষ্ট নারী সহকর্মীর মর্যাদা ক্ষুণ্ণ হয়। (পাতা ৮৯৯)

জেন্ডার সমতাকরণ কৌশল ২০১৪, জেন্ডার, জিএনএসপিইউ, মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়

অন্তর্বর্তীকালীন উদ্দেশ্য # ৪.২ নিম্নলিখিত নির্দেশনাসমূহ

মানবসম্পদ পরিচালনার ক্ষেত্রে জেন্ডার সংবেদনশীল নীতিমালার চর্চা করা

কর্মকাণ্ড

- মাতৃত্বকালীন ছুটি সংক্রান্ত নীতিমালা
- কোলের শিশুকে মাতৃদুগ্ধ পান করানোর উপযোগী কক্ষ তৈরি
- হয়রানি মুক্ত কর্মক্ষেত্রে নিশ্চিত করা
- কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা বিধানে প্রয়োজনীয় নীতিমালা প্রণয়ন

৫.৬.১ গ- কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা নিশ্চিতকরণে নীতি নির্ধারক, ব্যবস্থাপক, দাতা ও অপরাপর অংশীদারদের/স্টেকহোল্ডারদের দক্ষতা তৈরি

১. কেন্দ্রীয় ও মাঠ পর্যায়ে প্রশিক্ষণের আয়োজন
২. প্রচারণামূলক কর্মশালা, সেমিনার ও সম্মেলনের আয়োজন করা
৩. অভিজ্ঞতা অর্জনের জন্য দেশের অভ্যন্তরে ও বিদেশ সফর

৫.৬.১ ঘ- এনজিও এবং স্টেকহোল্ডারদের মাধ্যমে গঠিত কমিটিগুলোকে পুনরুজ্জীবিত করা

১. জেন্ডার ফোকাল পয়েন্ট নির্ধারণ: প্রতিটি ওপি-তে জেন্ডার ফোকাল কর্মকর্তা নিয়োগ করতে হবে। এক্ষেত্রে ফোকাল কর্মকর্তার জন্য একটি কার্যপরিধি প্রণয়ন করতে হবে এবং নীতি নির্ধারক পর্যায়ে আলোচনা করে দক্ষতাসম্পন্ন ব্যক্তিকে এ কাজে নিযুক্ত করতে হবে।
২. জেন্ডার পরামর্শক কমিটি: এই কমিটি মন্ত্রণালয় কর্তৃক নির্ধারিত কার্যপত্র পরীক্ষা নিরীক্ষার আলোকে প্রয়োজনীয় পরিমার্জন বা পরিবর্তনে পরামর্শ প্রদান করবে।
৩. জেন্ডার সমতা, প্রভাব এবং দায়িত্বশীল কর্মী বাহিনী: এই কর্মী বাহিনী কার্যপরিধি পরীক্ষা নিরীক্ষার পাশাপাশি মন্ত্রণালয়, এনজিও এবং উন্নয়ন সহযোগীদের সঙ্গে যোগাযোগ চালিয়ে যাবে।

^৩ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, Establishment Manual, Volume-1, (compiled up to 30 June, 2009), (Section VI, The Government Servants (Conduct) Rules, 1979

সংজ্ঞা

সহিংসতা - কোন ব্যক্তি, গ্রুপ বা কমিউনিটি কর্তৃক শারীরিক শক্তি বা ক্ষমতার ইচ্ছাকৃত প্রয়োগ বা প্রয়োগের হুমকি পাওয়া, যার ফলে আঘাতপ্রাপ্ত হবার সম্ভাবনা থাকে। এমনকি এটি হতে পারে মৃত্যু, শারীরিক ক্ষতি এবং অবনতি অথবা হতাশার কারণ। *বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা (ডাব্লিউএইচও) ১৯৯৫*

সহিংসতা- একটি বিস্তৃত শব্দ যা কতগুলো আচরণকে ব্যাপক মাত্রায় ব্যাখ্যা করে। এটা হতে পারে মৌখিক, শারীরিক, মানসিক ও যৌন নির্যাতন, হয়রানি, সমাজ চ্যুতি, চেষ্টামেচি, গালাগাল, অবহেলা এবং অন্যান্য নেতিবাচক আচরণ। অতিরিক্ত কাজের চাপ, অনিরাপদ কর্মপরিবেশ এবং অসহযোগিতা কর্ম পরিবেশকে সহিংস করে তোলে যা উন্নত নার্সিং সেবার ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধক।

ইন্টারন্যাশনাল কাউন্সিল অব নার্সেস (আইসিএন), ২০০৬

সহিংসতা- কর্মক্ষেত্রে সংঘটিত শারীরিক ক্ষতি করার লক্ষ্যে যে কোন ধরনের আচরণ, হুমকি, হেনস্তা, ভয় প্রদর্শন অথবা অন্য যে কোন ভীতিকর আত্মসী আচরণ। এটা বিস্তৃত হতে পারে মৌখিক হুমকি বা শারীরিক নির্যাতন থেকে শুরু করে হত্যা পর্যন্ত।

অকুপেশনাল সেফটি এণ্ড হেল্থ এডমিনিস্ট্রেশন (ওএসএইচএ) ২০১৫

হয়রানি- বয়স বিবেচনায় কোন আচরণ, অক্ষমতা, এইচআইভি অবস্থা, গৃহস্থলি সংক্রান্ত জটিলতা, যৌন বিষয়, যৌন প্রবৃত্তি, জেন্ডার রিঅ্যাসাইনমেন্ট (gender reassignment) জাতি, বর্ণ, ভাষা, ধর্ম, রাজনৈতিক পরিচয়, ট্রেড ইউনিয়ন বা এ ধরনের অন্য সম্পৃক্ততা, জাতীয় বা সামাজিক উৎপত্তি, ভূমি বা জন্মসূত্রে কোন ক্ষুদ্র নৃতাত্ত্বিক গোষ্ঠীর সঙ্গে সম্পৃক্ততা এবং এ ধরনের অন্যান্য অবস্থা অবাঞ্ছনীয় এবং এসব কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের মর্যাদা ক্ষুণ্ণ ঘটায়। *মানবাধিকার আইন, ইউকে*

যৌন হয়রানি- কর্মক্ষেত্রে এমন কোন অপ্রত্যাশিত, অবাঞ্ছনীয় এবং অগ্রহণযোগ্য যৌনাকাঙ্ক্ষামূলক আচরণ যা কোন ব্যক্তিকে অপমানজনক, বিব্রতকর বা হুমকির মধ্যে ফেলে।

আইরিশ নার্সেস অর্গানাইজেশন

কর্মক্ষেত্রে সংঘটিত সহিংসতার ধরন

মৌখিক

উচ্চস্বরে চিৎকার চেষ্টামেচি; অতিরঞ্জিত অথবা উত্তেজিত হয়ে কণ্ঠ চড়া করা; অপ্রীতিকর শব্দের ব্যবহার; অবমাননাকর শব্দের ব্যবহার; নোংরা, অশোভন অথবা অনুপযুক্ত ভাষার ব্যবহার; সাম্প্রদায়িক বা জাতিগোষ্ঠিকে অপমানসূচক শব্দের ব্যবহার; কি বলা হচ্ছে শুধু তাই নয় কখন কি পরিস্থিতিতে বা পরিবেশে বলা হচ্ছে সেটাও বিবেচনার বিষয়।

ইশারা

চোখ রাঙানো, ক্র কুচকানো, ভেংচি কাটা ও মুখ ঘুরিয়ে নেয়া। যদিও এক্ষেত্রে কোন মৌখিক শব্দের ব্যবহার হয় না তবুও এটাকে সহিংসতা হিসেবেই বিবেচনা করা হয়।

নিষ্ক্রিয় আচরণ

প্রশ্নের উত্তর না দিয়ে চুপ থাকা, নোটে সঠিক উত্তর না দেয়া বা দেয়া থেকে বিরত থাকা, ফোন কল না ধরা, প্রশ্ন করার ক্ষেত্রে সম্পূর্ণ প্রশ্ন না করা এমনকি কোন তথ্য দেয়ার ক্ষেত্রে পূর্ণাঙ্গ তথ্য না দেয়া বা নীরব থাকাও কর্মক্ষেত্রে সহিংসতার পর্যায়েই পড়ে।

আক্রমণাত্মক নিষ্ক্রিয়তা

একজন ব্যক্তি সম্পর্কে অন্য কোন ব্যক্তি সম্পর্কে আড্ডাছলে বা কর্মস্থলে, সহকর্মীদের কাছে, চিকিৎসক থেকে শুরু করে রোগী অথবা অন্য কারো কাছে পেছনে অভিযোগের মতো করে কথা বলা; অকারণে নেতিবাচক বা ব্যঙ্গাত্মক আচরণ করা এবং কোন নীতি ও পদ্ধতি নিয়ে অসম্মান দেখানো। এই ধরনের আচরণের ফলে কর্মীদের মনোবল নষ্ট হয় এবং টিমের সহযোগিতা হ্রাস পাওয়ার মাধ্যমে রোগীকে গুণগত সেবা প্রদানে নেতিবাচক প্রভাব ফেলে।

শারীরিক হয়রানি

মারামারি, আঘাত, থুথু নিক্ষেপ, ধাক্কা দেয়া, ঠেলাঠেলি, চিমটি দেয়া, লাথি মারা, কোন কিছু ছুঁড়ে মারা, যে কোন অপ্রত্যাশিত শারীরিক আঘাত, হুমকি প্রদর্শন করে এমন শারীরিক ভাষা এবং আক্রমণাত্মক চলাফেরা বা ইশারা।

নিয়োগকর্তা বা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক হয়রানি

কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে নালিশ করার হুমকি, চাকরির পেশাগত মূল্যায়ন সংক্রান্ত হুমকি, প্রকাশ্যে বা গোপনে কর্মীদের সমালোচনা করা এবং কর্মীদের শারীরিক বা মানসিক সমস্যাকে অবহেলা করা।

যৌন হয়রানির ধরন

ক. ব্যক্তিগত হয়রানি

শারীরিক

- ইচ্ছাকৃত এবং অনিচ্ছাকৃত শারীরিক স্পর্শ (যেমন: চিমটি, ছোঁয়া, খোঁচা, চুমু, ধাক্কা, ঘষা ইত্যাদি)
- অপ্রয়োজনে শারীরিকভাবে ঘনিষ্ঠ হওয়া বা নিকটে ঘেঁষা
- না বুঝতে পারার ভান করে স্পর্শ করা

ইশারা/ইঙ্গিত

- কাউকে উদ্দেশ্য করে যৌন ইঙ্গিত বহন করে এমন অঙ্গভঙ্গি করা
- হাত, পা, বাহু, বা শরীরের অন্য কোন অঙ্গ ব্যবহারের মাধ্যমে এমন কোন ইঙ্গিত করা যা কোন ভাবে যৌনতাকে নির্দেশ করে
- পাশ থেকে আড় চোখে কোন নারী/পুরুষের শরীর বা শরীরের কোন অংশ দেখার চেষ্টা করা

মৌখিক

- বারবার যৌনবিষয় নির্দেশ করে এমন ব্যক্তি, শিল্পকর্ম বা অন্য যে কোন বিষয় নিয়ে কথা বলা
- অশোভন ফোনলাপ
- যৌনতা বিষয়ক উপকরণ আছে এমন রসিকতা না করা
- যৌনতা বিষয়ক অযাচিত মন্তব্য করা
- ইঙ্গিতপূর্ণভাবে নাম ধরে ডাকা

লিখিত

- আপত্তিকর চিঠি বা ইমেইল বার্তা বা এসএমএস

খ. কর্মক্ষেত্রে নিপীড়নমূলক আচরণ

- চাকরিতে সুবিধা দেয়ার প্রতিশ্রুতি দিয়ে বা এমন আচরণের মাধ্যমে যৌন সুবিধা নেয়া
- চাকরি দেয়ার প্রতিশ্রুতি দিয়ে যৌন সুবিধা আদায়
- যৌন সম্পর্ক স্থাপনের সুযোগ না দিলে চাকরি কেড়ে নেয়ার হুমকি
- যৌন সম্পর্ক স্থাপনের সুযোগ না দিলে কর্ম পরিবেশ জটিল করে তোলা

গ. প্রতিকূল পরিবেশ

(যৌন নিপীড়নমূলক আচরণ কর্মক্ষেত্রে একটি অস্বস্তিকর পরিবেশ সৃষ্টি করে)

- যৌন উদ্দীপক গ্রাফিক্স, কার্টুন, ছবি, পর্নোগ্রাফি বা ইন্টারনেটে প্রদর্শন করা
- অশোভন রসিকতা ও জোকস বলা
- শরীরের গোপন অঙ্গ সমূহের প্রদর্শন
- অশীল ভাষা ব্যবহার

স্বাস্থ্য খাতে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা প্রতিরোধ সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ সহায়িকা ২০০৫^৪ হতে গৃহীত

^৪ ইন্টারন্যাশনাল লেবার অর্গানাইজেশন (আইএলও), ইন্টারন্যাশনাল কাউন্সিল অব নার্সেস (আইসিএন), ওয়ার্ল্ড হেল্থ অর্গানাইজেশন (ডব্লিউএইচও) ও পাবলিক সার্ভিসেস ইন্টারন্যাশনাল (পিএসআই) কর্তৃক প্রণীত

এশিয়া অঞ্চলে যৌন হয়রানি পরিস্থিতি

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বিষয়ে অভিজ্ঞতালব্ধ এবং গুণগত মানসম্পন্ন তথ্য বাংলাদেশে খুব কমই পাওয়া যায়। তবে সম্প্রতি অ্যাকশন এইড পরিচালিত এক সমীক্ষা প্রতিবেদন- “ওমেন অ্যান্ড দ্য সিটি-৩: সাত দেশে নারী ও মেয়েদের উপর সহিংসতার প্রাথমিক তথ্যের সার সংক্ষেপ” (ফেব্রুয়ারি ২০১৫)- এ দেখা যায়, বাংলাদেশে যৌনতা প্রকাশ পায় এমন অঙ্গ-ভঙ্গি বা মন্তব্য করা, কটু কথা মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা এবং যৌন তাৎপর্যপূর্ণ কৌতুক করার মত ঘটনাগুলোই সাধারণভাবে ঘটে থাকে এবং ইভটিজিং বা যৌন হয়রানির শিকার নারীদের এ ধরনের অভিজ্ঞতাই সবচেয়ে বেশি। নারীদের অভিজ্ঞতায় দেখা যায়, সকল পাবলিক প্লেসের মধ্যে রাস্তায়ই সব থেকে বেশি সহিংসতার মত ঘটনাগুলো ঘটে অথবা সেখানেই নারীরা সব থেকে অনিরাপদ বোধ করে। সমীক্ষাটি সাতটি জেলা সদরে পরিচালনা করা হয়। সেখানে দেখা যায়, ৮৪% নারী জানিয়েছেন তারা কটু কথা বা যৌন মন্তব্য, ৫৬% জানিয়েছেন তারা যৌন হয়রানি/ইভটিজিং এবং ২২% জানিয়েছেন তারা যৌন আক্রমণ, ধর্ষণ বা ধর্ষণ আতঙ্কের শিকার। এসব অভিজ্ঞতা হয়েছে গত এক মাসে বা বছরে। রাস্তায় আলোর স্বল্পতা, রাতে কাজ করা বা যাতায়াত করা এবং উত্তরোত্তর ভয়ের অনুভূতি বৃদ্ধি বা প্রকৃত সহিংসতার চিত্র ব্যাপক প্রচার পাওয়ার মত বিষয়গুলোর মধ্য দিয়েই নিরাপত্তার ঘাটতি তৈরি হয় বলে নারীরা মনে করেন। যেসব কারণে নারীরা যৌন হয়রানি বা যৌন আক্রমণের অভিযোগ করা থেকে বিরত থাকেন সেগুলো হলো- এ ধরনের অভিযোগ করে কোন লাভ হয় না, অভিযোগ করার প্রক্রিয়াটি খুব জটিল ও বিরক্তিকর, সামাজিক অপবাদ বা কলঙ্কের ভয় এবং আরও নিপীড়নের আশঙ্কা।

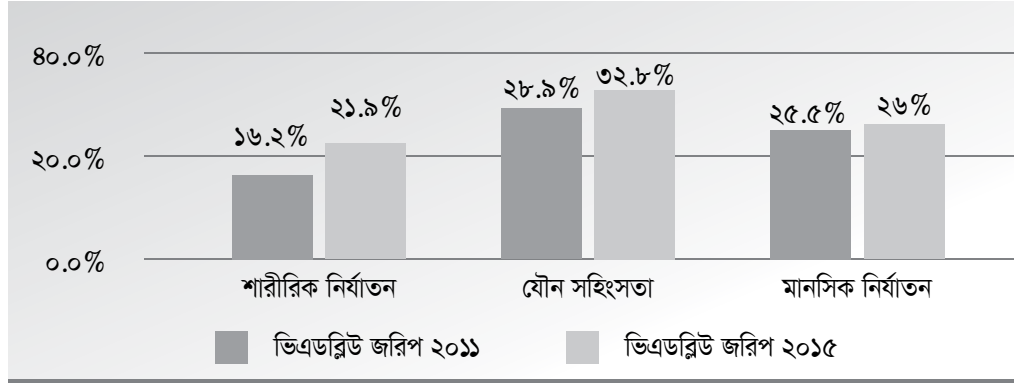
একই সমীক্ষায় দেখা যায়, নেপালে ৪৪% নারী জানিয়েছেন তারা কটু কথা বা যৌন মন্তব্য দ্বারা এবং ২২% জানিয়েছেন তারা শারীরিক লাঞ্ছনার শিকার। কম্বোডিয়ায় ৭৭% নারী জানিয়েছেন তারা কটু কথা বা যৌন মন্তব্য দ্বারা, ২৫% জানিয়েছেন তারা শারীরিক লাঞ্ছনা এবং ১০% জানিয়েছেন তারা যৌন আক্রমণ, ধর্ষণ বা ধর্ষণ আতঙ্কের শিকার। এসব অভিজ্ঞতা হয়েছে গত এক মাসে বা বছরে।

বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো পরিচালিত জাতীয় নারীর প্রতি সহিংসতা জরিপ- ২০১১ [National Violence Against Women (VAW) Survey 2011] এ দেখা যায়, সঙ্গী নয় এমন ব্যক্তি দ্বারা সহিংসতার (শারীরিক বা যৌন) শিকার হয়েছেন ২৫% নারী। ‘কর্মক্ষেত্রে’ সহিংসতা সম্পর্কিত ধারণার ক্ষেত্রে ২৮.৯% নারী যৌন সহিংসতার কথা উল্লেখ করেছেন, ২৫.৫% মানসিক সহিংসতা অনুভব করেছেন এবং ১৬.২% শারীরিক সহিংসতার কথা উল্লেখ করেছেন।

পরিসংখ্যান ব্যুরো পরিচালিত দ্বিতীয় জরিপে নারীর প্রতি সহিংসতা (VAW) জরিপ ২০১৫ (বিবিএস) দেখা যায় সঙ্গী নয় এমন ব্যক্তি দ্বারা জীবনে কোন না কোন সময় শারীরিক সহিংসতার শিকার হয়েছেন ২৭.৮% নারী এবং যৌন সহিংসতার শিকার হয়েছেন ৩% নারী। সঙ্গী নয় এমন ব্যক্তি দ্বারা শারীরিক সহিংসতার অভিজ্ঞতার হার বয়োগসম্মতিকালে সর্বোচ্চ, তা সারা জীবনের অভিজ্ঞতায় (৩০.৯%) বা গত ১২ মাসের অভিজ্ঞতায় (১২%)। ‘কর্মস্থল’ এ সহিংসতার অভিজ্ঞতার কথা বলতে গিয়ে ৩২.৮% যৌন সহিংসতার কথা উল্লেখ করেছেন, ২১.৯% শারীরিক সহিংসতা এবং ২৬% মানসিক সহিংসতার কথা উল্লেখ করেছেন। হাসপাতাল/ নার্সিং হোম/স্বাস্থ্য কেন্দ্রে সহিংসতার অভিজ্ঞতা বলতে গিয়ে ৬.৮% শারীরিক সহিংসতার শিকার হয়েছেন এমন ধারণা দিয়েছেন, ১০.৯% যৌন সহিংসতার এবং ৭.১% মানসিক সহিংসতা, এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে সহিংসতার ক্ষেত্রে ১১.৮% শারীরিক সহিংসতার কথা উল্লেখ করেছেন, ১৩.৯% যৌন সহিংসতা এবং ৯.৬% মানসিক সহিংসতার কথা উল্লেখ করেছেন। [অধ্যায় ৬: পৃষ্ঠা ৪৭-৫৩]

বিবিএস-এর ২০১১ ও ২০১৫ সালের “নারীর প্রতি সহিংসতা”র জরিপ-এর ফলাফল তুলনা করলে দেখা যায়, কর্মক্ষেত্রে সহিংসতার ব্যাপারে নারীর সচেতনতা বৃদ্ধি পেয়েছে।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতার ব্যাপারে নারীর সচেতনতার মাত্রা



ভিএডব্লিউ জরিপ সাল	শারীরিক নির্যাতন	যৌন সহিংসতা	মানসিক নির্যাতন
ভিএডব্লিউ জরিপ ২০১১	১৬.২%	২৮.৯%	২৫.৫%
ভিএডব্লিউ জরিপ ২০১৫	২১.৯%	৩২.৮%	২৬%

পরিসংখ্যান ব্যুরোর একই প্রতিবেদনে (বিবিএস ২০১৬) দেখা গেছে, সরকারি হেল্প লাইন সম্পর্কে ধারণার ক্ষেত্রে খুব অল্পসংখ্যক (২.৮%) বিবাহিত নারীরা বলেছেন যে, তারা সহিংসতার ব্যাপারে অভিযোগ করার জন্য সরকারি ব্যবস্থাপনায় টেলিফোন হেল্প লাইন সম্পর্কে জানেন। যদিও ৪১.৩% নারীরা বলেছেন যে, তারা সহিংসতা সম্পর্কে অভিযোগের অন্য জায়গা সম্পর্কে জানেন। সহিংসতা সংক্রান্ত অভিযোগ সুরাহা করার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত সেবা প্রতিষ্ঠান হিসাবে সবচাইতে বেশি সংখ্যকবার (২৭.৮% নারীরা উল্লেখ করেছেন) পুলিশ/থানার নাম এবং (১২.১%) ইউনিয়ন পরিষদ/উপজেলা

পরিষদ/পৌরসভার নাম উল্লেখ করা হয়েছে। এসব নারীদের মধ্যে অভিযোগ দায়ের করার জন্য গ্রামের মোড়ল বা মধ্যস্থতাকারির কথা উল্লেখ করেছেন ১১% এবং গ্রামীণ সালিশির কথা বলেছেন ৭.৫%। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের মধ্যে আদালতের কথা উল্লেখ করেছেন ৪.২%, এনজিও বা বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের কথা বলেছেন ২.৪%, সরকারি প্রতিষ্ঠানের কথা উল্লেখ করেছেন ০.৮% এবং উত্তরদাতাদের মধ্যে অপেক্ষাকৃত খুব অল্প কয়েকজন ওয়ানস্টপ ক্রাইসিস সেন্টারের কথা বলেছেন। সকল ভৌগলিক এলাকাতেই দেখা যায় পুলিশ/থানার কথা সবচাইতে বেশী নারীরা উল্লেখ করেছেন। সে দিক থেকে দ্বিতীয় সর্বোচ্চ অবস্থানে রয়েছে ইউনিয়ন/উপজেলা/পৌরসভা এবং তৃতীয় সর্বোচ্চ অবস্থানে রয়েছে গ্রামের নেতা বা মধ্যস্থতাকারী। (পৃষ্ঠা ৩৯)

পারমিতা চৌধুরী নামের এক গবেষক পরিচালিত ‘কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি: স্বাস্থ্য খাতের নারীদের অভিজ্ঞতা’, শীর্ষক সমীক্ষা বলছে, ‘ভারতে নারী ডাক্তার ও নার্সদের উপর যৌন হয়রানি নিয়মিত ঘটনা হয়ে দাঁড়িয়েছে। আর যে বিষয়টি সবচাইতে খারাপ তা হলো, সেখানে নালিশ জানাবার জন্য একটি ‘অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কেন্দ্র’ রয়েছে। অধিকন্তু, তারা যে কেবল সহকর্মীদের দ্বারা যৌন হয়রানির শিকার হন তাই নয়, রোগী ও তাদের আত্মীয় এবং এমনকি নানা ধরনের সেবা প্রদানকারি প্রতিষ্ঠানের কর্মচারি যেমন চিকিৎসার জন্য প্রয়োজনীয় যন্ত্রাদি পরিচালনা ও রক্ষণাবেক্ষণের জন্য নিয়োজিত টেকনিশিয়ানদের মত ব্যক্তির দ্বারাও যৌন হয়রানির শিকার হতে পারেন।’

চৌধুরি পি পরিচালিত ‘ভারতের কলকাতায় চারটি হাসপাতালে নারী স্বাস্থ্যকর্মীদের যৌন হয়রানির অভিজ্ঞতা’ শীর্ষক অন্য এক সমীক্ষায় ভুক্তভোগীরা চার ধরনের অভিজ্ঞতার কথা বলেছেন। এগুলো হলো- কথা দিয়ে হয়রানি, মানসিক হয়রানি, যৌন অঙ্গভঙ্গি ও প্রকাশ এবং অপ্রত্যাশিত স্পর্শ। হয়রানির শিকার নারীদের মধ্যে অভিযোগ করার ব্যাপারে নানা কারণে অনীহা কাজ করে; কেউ চাকরি হারাবার ভয় পান, কেউ কলঙ্কের ভয় পান এবং এদের অধিকাংশই কীভাবে, কার কাছে নালিশ জানাবেন তা জানেন না।

স্বাস্থ্যখাতে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা একটি বৈশ্বিক ও ক্রমবর্ধমান চিত্র যেখানে নার্স ও মিডওয়াইফরা সবচাইতে অসহায়। স্বাস্থ্য সেবা কাঠামোতে সহিংসতা কার্যকর ও মানসম্পন্ন স্বাস্থ্য সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে যেমন হুমকি তেমনি তা মানুষের ব্যক্তিগত মর্যাদা ও বিশ্বস্ততা ক্ষুণ্ণ করে।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতার ব্যাপকতা স্বীকার করে অনেক দেশই স্বাস্থ্য সেবা কাঠামোতে কর্মরত নার্স ও মিডওয়াইফদের সুরক্ষার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে। স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়ের অধীনে মানবসম্পদ অধিশাখা, স্বাস্থ্য সেবা বিভাগ, স্বাস্থ্য সেবায় সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী ব্যবস্থাপনার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত এবং নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর বাংলাদেশে নার্সিং ও মিডওয়াইফারি শিক্ষা ও সেবা তত্ত্বাবধান ও পরিচালনার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত। মানবসম্পদ অধিশাখা, স্বাস্থ্য সেবা বিভাগ এবং নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর, নার্স এবং মিডওয়াইফরা কর্মক্ষেত্রে সহিংসতার শিকার হতে পারেন, এমন ঝুঁকি ও এর ক্ষতিকর প্রভাব চিহ্নিত করেছে এবং একটি নিরাপদ ও সম্মানজনক কর্ম পরিবেশ সৃষ্টির লক্ষ্যে বাধ্যতামূলক প্রতিরোধ ও সুরক্ষা কর্মসূচি, রিপোর্টিং ব্যবস্থা এবং কর্মক্ষেত্রে সকল প্রকার সহিংসতা ও যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক নীতিমালাসহ এই গাইডলাইন প্রণয়ন করেছে।

‘নারী ও মেয়েদেরকে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির মত অপরাধ থেকে সুরক্ষা দেওয়ার জন্য মহামান্য উচ্চ আদালত কর্তৃক প্রণীত গাইডলাইন’ এবং নার্সিং ও মিডওয়াইফারি পেশায় নিয়োজিত ব্যক্তিদের সঙ্গে দুর্ব্যবহার ও সহিংসতা বিষয়ে আইসিএন এর অবস্থানপত্র (২০০৬)^৫ অনুসরণ করে এই গাইডলাইন প্রণয়ন করা হয়েছে।

^৫ ইন্টারন্যাশনাল কাউন্সিল অব নার্সেস, জেনেভা, সুইজারল্যান্ড, *Guidelines on coping with violence in the workplace*, 2007.

এই নির্দেশিকার উদ্দেশ্য

এই নির্দেশিকার উদ্দেশ্যগুলো হলো-

১. কর্মস্থলে সহিংসতা, যৌন হয়রানি ও এর পরিণতি সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি
২. কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধের উপায়সমূহ চিহ্নিত করা
৩. কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি নির্মূল করার লক্ষ্যে একটি গাইডলাইন প্রণয়ন

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতায় নার্স এবং মিডওয়াইফদের উচ্চতর ঝুঁকি সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি

লিঙ্গ

বাংলাদেশে অধিকাংশ নার্স-মিডওয়াইফগণ নারী।

কাজ সংশ্লিষ্ট

নার্সিং সেবায় রোগীর নিবিড় পরিচর্যার দরকার হয় এবং প্রায়শ অন্য কারো উপস্থিতি ছাড়াই রোগীর পরিচর্যার দরকার হয়।

রোগী সংশ্লিষ্ট

মানসিক রোগ, মাদক ও মাদকদ্রব্য সেবনকারী রোগীরা প্রায়শ নার্স ও মিডওয়াইফদের উপর আক্রমণাত্মক হয়ে উঠতে পারেন এবং রোগী/রোগীর আত্মীয়দের মধ্যে অশ্রদ্ধা কিংবা নার্স/মিডওয়াইফদের সাথে ভুল বোঝাবুঝির ফলশ্রুতিতে সহিংসতা/হয়রানির মত ঘটনা ঘটতে পারে।

পারিপার্শ্বিকতা

দুর্বল অবকাঠামোগত সুবিধা (প্রয়োজনের তুলনায় কম সংখ্যক টয়লেট, ড্রেসিং রুম, বুকের দুধ খাওয়ানোর জন্য বিশেষ ব্যবস্থা/রুম), অপরিষ্কার আলো এবং নিরাপত্তা ব্যবস্থা, স্বাস্থ্য কেন্দ্রে মানুষের অনিয়ন্ত্রিত আনাগোনা, স্বাস্থ্য কেন্দ্রে এমন সব বস্তু নিয়ে সহজেই প্রবেশ করা যায় যেগুলো অস্ত্র হিসেবে ব্যবহৃত হতে পারে, রাতের পালাবদলের সময় বাসা থেকে কর্মক্ষেত্রে বা কর্মক্ষেত্রে থেকে বাসায় যাতায়াতসহ রাতে দায়িত্ব পালন এবং পরিবহন সুবিধার অনুপস্থিতি।

সাংগঠনিক

প্রয়োজনের তুলনায় কম সংখ্যক জনবল দিয়ে কাজ চালানো, কাজের বাড়তি চাপ, যৌথ কাজের ক্ষেত্রে সহকর্মীদের মধ্যে দুর্বল সম্পর্ক, আউটডোর দীর্ঘ লাইন, হঠাৎ ভিড় এবং কোনভাবে এড়ানো না গেলেও জরুরি বিভাগের সেবাদানকারীদের বিলম্ব রোগী/রোগীদের স্বজনদের আক্রমণাত্মক করে তুলতে পারে।

কমিউনিটি/সামাজিক বিষয়াদি

সহিংস অপরাধ, কমিউনিটির মধ্যে সংগঠিত অপরাধ কাজকর্ম, সাম্প্রদায়িক ও রাজনৈতিক সহিংসতার শিকার (তাদের আত্মীয়/পরিচর্যাকারী-সহ) ব্যক্তির যখন চিকিৎসা সেবা চান তখন তারা প্রায়শ অসহিষ্ণু, আক্রমণাত্মক ও জোরাজুরি করে থাকেন।

দুর্যোগ সংশ্লিষ্ট

অপ্রতিকূল পরিবেশ যেমন প্রাকৃতিক দুর্যোগ, মানবসৃষ্ট দুর্যোগ, যুদ্ধ পরিস্থিতিতেও নার্স ও মিডওয়াইফগণ এবং অন্যান্য স্বাস্থ্য সেবা কর্মীগণ সেবা প্রদান করে থাকেন যেখানে তাদের জন্য উচ্চমাত্রার শারীরিক ও মানসিক ঝুঁকি তৈরি হতে পারে।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা বহুরূপ ধারণ করতে পারে-

- কাজিত সেবা বা যোগাযোগের অভাবে সৃষ্ট হতাশা থেকে রোগীর আত্মীয় এবং বন্ধুরা সহিংস হয়ে উঠতে পারেন।
- ব্যথা, উদ্বেগ, নিয়ন্ত্রণ হারানো, অক্ষমতার অনুভূতি এবং অসংলগ্নতা থেকে রোগীরা নার্সদের উপর আক্রমণাত্মক হয়ে উঠতে পারেন।
- জরুরি বিভাগে জনাকীর্ণ এবং আবেগঘন পরিস্থিতিতে সহিংসতা সংঘটিত হতে পারে। একই সাথে, অপরাধের সাথে সংশ্লিষ্ট রোগী জরুরি বিভাগে সশস্ত্র ও আক্রমণাত্মক হয়ে উঠতে পারেন। ফলে জরুরি বিভাগের কর্মীরা কর্মক্ষেত্রে সাহিংসতার ঝুঁকিতে পড়তে পারেন।
- সহকর্মী, সুপারভাইজার এবং অন্যান্য স্বাস্থ্য সেবা দানকারী ব্যক্তিরও সহিংস হয়ে উঠতে পারেন।

স্বাস্থ্যখাতের কর্মক্ষেত্র

- ✓ যেকোন স্বাস্থ্য সেবা প্রতিষ্ঠান (সরকারি বা বেসরকারি), তার আকার-আয়তন, স্থান (শহর বা গ্রাম) এবং সেবার ধরন যাই হোক। যেমন- মেডিকেল কলেজ হাসপাতাল, ক্লিনিক, জেলা পর্যায়ে হাসপাতাল সমূহ, উপজেলা স্বাস্থ্য কমপ্লেক্স, ইউনিয়ন স্বাস্থ্য কেন্দ্র, কমিউনিটি স্বাস্থ্য সেবা কেন্দ্র, কমিউনিটি ক্লিনিক, পুনর্বাসন কেন্দ্রসমূহ ইত্যাদি।
- ✓ ব্যক্তিগত পর্যায়ে যারা প্র্যাকটিস করেন তাদের অফিস/চেম্বার
- ✓ ডায়াগনস্টিক সেন্টার
- ✓ স্বাস্থ্য খাতের সরকারি বা বেসরকারি অফিস/বিভাগ
- ✓ স্বাস্থ্য সেবা প্রতিষ্ঠানের বাইরে এ জাতীয় যে কোন সেবা দানের ব্যবস্থা যেমন- অ্যাম্বুলেন্স সেবা বা হোম কেয়ার (কোন ব্যক্তির বাড়িতে) ইত্যাদি

স্বাস্থ্য সেবা প্রতিষ্ঠানে নার্স এবং মিডওয়াইফদের উপর সহিংসতা ও যৌন হয়রানির প্রভাব

- কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি ব্যক্তি জীবনে ও প্রতিষ্ঠানে মারাত্মক প্রভাব পরতে পারে। নার্স এবং মিডওয়াইফরা যাদের সেবা প্রদান করেন তাদেরকে যদি ভয় পান বা প্রতিনিয়ত হয়রানি বা বকাবাকার মুখোমুখি হন তবে তাদের সেবার মান কমে যাবার জোর সম্ভাবনা থাকে।
- এসব অভিজ্ঞতার মধ্য দিয়ে নার্স এবং মিডওয়াইফরা শারীরিক ও মানসিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারেন। শারীরিক ও মানসিক সহিংসতার প্রভাব নানাভাবে প্রকাশ পেতে পারে; যেমন- রাগ, আঘাত, ভয়, হতাশা, উদ্বেগ এবং ঘুমে ব্যাঘাত ঘটান মত ঘটনা ঘটতে পারে।
- সহিংস আচরণ যেমন ধমক দেওয়ার ফলে অধিক হারে অনুপস্থিতি, মনোবল ভেঙে পড়া, কর্ম দক্ষতা হ্রাস, অসুস্থতাজনিত ছুটি নেয়ার হার বেড়ে যেতে পারে।
- সুপারভাইজার/ম্যানেজার কর্তৃক হয়রানির ফলে একজন নার্সের কর্মক্ষেত্রে বা প্রাপ্য সুবিধাদি ভোগের ক্ষেত্রে কতগুলো বাস্তব সমস্যা সৃষ্টি হতে পারে (যেমন- চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ, পদাবনতি, চাকুরিচ্যুতি, পদোন্নতি না হওয়া, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা যেমন- সাময়িক বরখাস্ত, বদলি, অনাকাঙ্ক্ষিত কাজ প্রদান, ইত্যাদি)।
- স্বাস্থ্য সেবা প্রতিষ্ঠানে সহিংসতা এবং হয়রানি সাংগঠনিক পর্যায়ে মারাত্মক প্রভাব পরতে পারে; যেমন- কর্মীদের অধিক হারে চাকুরি ছাড়ার প্রবণতা, অতিরিক্ত নিয়োগ ব্যয়, ক্ষতিপূরণ বা লভ্যাংশ বাবদ ব্যয় এবং আইনি সহায়তার জন্য ফিস।
- যেসব নার্স ও মিডওয়াইফরা কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হয়ে থাকেন তাদের পরিবারের সদস্যদের উপরও মারাত্মক আর্থ-সামাজিক বা মনস্তাত্ত্বিক প্রভাব পরতে পারে।

কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি মোকাবেলায় করণীয়

১ কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির বিষয়ে কর্তৃপক্ষের দৃঢ় অবস্থান ও জিরো টলারেন্স

কর্মস্থলে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির বিষয়ে ব্যবস্থাপকগণ ধারাবাহিকভাবে কর্তৃপক্ষের দৃঢ় অবস্থান ও জিরো টলারেন্স সম্পর্কে স্বাস্থ্য কেন্দ্রের সকল কর্মীকে অবহিত করবে। এ-জন্য নালিশ জানাবার গোপন ব্যবস্থাসহ পরিষ্কার লিখিত নীতিমালা ও কর্মপদ্ধতি প্রণয়ন করতে হবে এবং তা সবার জন্য প্রযোজ্য আচরণ বিধিভুক্ত হবে। বিশেষ করে যৌন হয়রানির মত অভিযোগ সুরাহা করার ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপকগণ যৌন হয়রানি সংক্রান্ত উচ্চ আদালতের রায় অনুসরণ করবেন (সংযুক্তি ১)।

২ কর্মসহায়ক সংস্কৃতি

একটি উদার আবহ কর্মক্ষেত্রের জন্য উন্নত সংস্কৃতি নির্মাণে সাহায্য করে। হাসপাতাল/ স্বাস্থ্য প্রতিষ্ঠানগুলোর উচিত ব্যবস্থাপক সুপারভাইজার ও নার্স/মিডওয়াইফদের মধ্যে সহায়ক পরিবেশ সৃষ্টি করা যেন কোন নার্স/মিডওয়াইফ কর্মস্থলে সহিংসতা/হয়রানির শিকার হলে তা ব্যবস্থাপক সুপারভাইজারদের জানাতে বা আলোচনা করতে ভয় না পান।

৩ কমিটি গঠন

কর্মস্থলে সংঘটিত সহিংসতা/হয়রানি সম্পর্কে অবহিত হওয়ার সাথে সাথে তা তদন্তের জন্য সংশ্লিষ্ট নারী ও পুরুষ সদস্যদের সমন্বয়ে একটি কমিটি গঠন করা উচিত।

৪ সংশ্লিষ্ট বিশেষজ্ঞদের সহায়তা

আইনি পন্থা অবলম্বন করে সংশ্লিষ্ট সকলের অধিকার সংরক্ষণের জন্য প্রয়োজনে মানবাধিকার বা আইনি সহায়তা প্রদানকারী উপদেষ্টাদের সাথে পরামর্শ করা উচিত।

৫ ব্যবস্থাপক/ প্রশাসকদের জন্য সাহায্য

ব্যবস্থাপক / প্রশাসকদের উচিত সংশ্লিষ্ট স্বাস্থ্য সেবা ব্যবস্থায় উচ্চতর কর্তৃপক্ষের সাথে ভাল যোগাযোগ থাকা ও ভাল সম্পর্ক বজায় রাখা উচিত। এতে করে কর্মস্থলে সহিংসতা/হয়রানির কোন ঘটনা অবহিত হওয়ার সাথে সাথে সংশ্লিষ্ট/উচ্চতর কর্তৃপক্ষের সাহায্য নিয়ে তারা দ্রুত ব্যবস্থা নেওয়া এবং বিষয়টি কার্যকরভাবে সমাধানের ক্ষেত্রে তারা একটা ভাল অবস্থানে থাকবেন।

৬ পেশাগত, ইউনিয়ন ও রেগুলেটরি সাহায্য

কর্মস্থলে সহিংসতা/হয়রানির মত সমস্যা কার্যকরভাবে সমাধানের জন্য বাংলাদেশ নার্সিং এসোসিয়েশনগুলোর আরও ব্যাপকভিত্তিক উদ্যোগ গ্রহণ এবং নার্সদের জন্য সহায়ক কর্মপরিবেশ সৃষ্টিতে সাহায্য করা উচিত। এ বিষয়ে সদস্যদের শিক্ষিত/প্রশিক্ষিত এবং সংবেদনশীল হওয়া উচিত।

৭ কাউন্সিলিং সেবা

সহিংসতায় ক্ষতিগ্রস্ত এবং যারা পরোক্ষভাবে ঘটনার সাথে যুক্ত ছিলেন, উভয়ের জন্য কাউন্সিলিং সেবা সহজলভ্য থাকতে হবে। মানসিক যত্নের উদ্দেশ্য হলো- গ্রহণ করার মানসিকতা, সম্মানবোধ ও সমঝোতা তৈরি করা; বারংবার নিশ্চয়তা প্রদান ও সমর্থন; অনুভূতিসমূহের মুক্ত প্রবাহ উৎসাহিত করা; দিকনির্দেশনা প্রদান এবং পর্যাপ্ত ফলোআপ নিশ্চিত করা।

৮ সাংগঠনিক নীতিমালা ও নির্দেশিকা

কর্মস্থলে সহিংসতার বিরুদ্ধে একটি জাতীয় জিরো টলারেস নীতিমালা/নির্দেশিকা তৈরি করা উচিত যা সকল স্বাস্থ্য কেন্দ্রের প্রথম, দ্বিতীয় ও তৃতীয় স্তরের জন্য প্রযোজ্য হবে। প্রতিটি স্বাস্থ্য প্রতিষ্ঠানের/কেন্দ্রের প্রতিটি স্টাফ সদস্যগণকে এই নীতিমালা/গাইডলাইন সম্পর্কে সচেতন করা উচিত। প্রতিটি প্রতিষ্ঠান/স্বাস্থ্য কেন্দ্র এই গাইডলাইনের প্রয়োগ নিশ্চিত করবে।

৯ কার্যকর মেন্টরিং

কর্মস্থলে সহিংসতার বিরুদ্ধে লড়াইয়ে মেন্টরিং একটি কার্যকর পন্থা হতে পারে। এ পন্থায় কর্মস্থলে প্রশিক্ষণ, বিদ্যমান নীতিমালা/গাইডলাইন সম্পর্কে সচেতন করা এবং কাউন্সিলিং সেবা প্রদান অন্তর্ভুক্ত। মেন্টরিং আরো কার্যকর হতে পারে যখন একজন মেন্টর নিজেকে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির শিক্ষক না ভেবে তার সহকর্মী ভাবেন। আনুষ্ঠানিকভাবে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন মেন্টর না থাকলে অপেক্ষাকৃত কম বয়সীরা বয়োঃজ্যেষ্ঠদের পরামর্শ নিতে পারেন। সম্ভাব্য মেন্টরের তালিকায় সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রের অবসরপ্রাপ্ত সরকারি কর্মকর্তা, সিভিল সোসাইটি থেকে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি, এনজিও এবং বেসরকারি খাত।

১০ শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির বিষয় আন্ডার গ্রাজুয়েট কারিকুলামে এবং নতুন গ্রাজুয়েটদের ওরিয়েন্টেশন প্রোগ্রামে একীভূত করা উচিত। নার্স ও মিডওয়াইফদের জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির সাথে সম্পর্কিত প্রশিক্ষণ/কর্মশালায় অংশগ্রহণের সুযোগ করে দিবে।

১১ নীতি নির্ধারক, ম্যানেজার, সেবা প্রদানকারী এবং স্টেকহোল্ডারদের সংবেদনশীলতা

নীতি নির্ধারক, ম্যানেজার, সেবা প্রদানকারী এবং স্টেকহোল্ডারদের সক্ষমতা বৃদ্ধির সময় কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির বিষয় একীভূতকরণ, এই বিষয়ে সচেতনতা এবং সংবেদনশীলতা সৃষ্টি করবে এবং গাইডলাইন বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবে।

১২ জেভার সমতা, ভয়েস ও জবাবদিহিতা (GEVA) টাঙ্ক গ্রুপের সম্পৃক্ততা

জেভার সমতা, ভয়েস ও জবাবদিহিতা (GEVA) টাঙ্ক গ্রুপ জেভার এনজিও স্টেকহোল্ডার পার্টিসিপেশন ইউনিট (GNSPU) / স্বাস্থ্য-অর্থনীতি ইউনিটের (HEU)^৬-এর অধীন একটি কমিটি। এ কমিটি স্বাস্থ্য, জনসংখ্যা ও পুষ্টি কার্যক্রমের আওতায় জেভার সমতা এবং সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি তদারকি করেন। GEVA টাঙ্ক গ্রুপ এবং জেভার ফোকাল পয়েন্টের কার্যপরিধিতে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধের বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করলে তাদের দায়িত্ব ও কর্তব্য অনুযায়ী স্বাস্থ্যসেবা খাতের বিদ্যমান পরিস্থিতিতে কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি মোকাবেলায় সাহায্য করবে।

^৬ স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়ের আওতায় জেভার এনজিও পার্টিসিপেশন ইউনিট (জিএনএসপিইউ) এবং স্বাস্থ্য অর্থনীতি ইউনিট জেভার ইস্যুতে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের কর্মকর্তাদের জন্য কর্মশালা ও প্রশিক্ষণ আয়োজনের মাধ্যমে জেভার সমতা কৌশল বাস্তবায়ন ও কর্মকর্তাদের মধ্যে জেভার সংবেদনশীলতা তৈরির ব্যাপারে দায়বদ্ধ

স্বাস্থ্য সেবা কেন্দ্রের নার্স ও মিডওয়াইফদের নিরাপত্তা এবং মর্যাদা নিশ্চিত করার জন্য ইতিবাচক সাংগঠনিক পরিবেশের উপাদানসমূহ

- ক. ম্যানেজমেন্ট নিশ্চিত করবে যে তার কর্মীরা তাদের অধিকার, আইনি প্রয়োজনীয়তা ও দায়িত্ব সম্পর্কে সচেতন।
- খ. সহিংসতা সহ্য করা হবে না, এই মর্মে স্বীকৃতি প্রদান করা।
- গ. সহিংস প্রকৃতির রোগীর ভর্তি ও ডিসচার্জ সংক্রান্ত সিদ্ধান্তসমূহ চিকিৎসক ও নার্স যৌথভাবে নিবেন।
- ঘ. ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ এবং তা কমানোর কৌশল উদ্ভাবনের জন্য নিরাপত্তার বিষয়গুলো নিয়মিতভাবে তদন্ত করা।
- ঙ. সহিংসতাসহ পেশাগত ঝুঁকির উপর অব্যাহত শিক্ষা কার্যক্রম তৈরি করা এবং কর্মকর্তাদের উপস্থিতির জন্য পর্যাপ্ত সময় বরাদ্দ করা।
- চ. যত্নের মান ও কর্মীদের কর্মদক্ষতা সন্তোষজনক পর্যায়ে রাখা।
- ছ. অদক্ষ শ্রমিকদের জবাবদিহিতা যুক্তিসঙ্গতভাবে পেশাদার কর্মীদের বরাদ্দ দেয়া।
- জ. ভিন্ন ভিন্ন দক্ষতাসম্পন্ন স্বাস্থ্য সেবা দানকারী দল রোগীদের চাহিদা পূরণ করতে পারে।
- ঝ. কর্মীদেরকে নিরাপদ কাজের প্রটোকল ও সেই অনুযায়ী তাদের কাজ সংগঠিত করার অনুমতি দেয়া।
- ঞ. নিরাপত্তা ব্যবস্থা (যেমন-নিরাপত্তা কর্মী, পর্যাপ্ত আলো, অ্যালার্ম, টেলিফোন, পাহারাদারসহ পার্কিং) বাস্তবায়ন ও রক্ষণাবেক্ষণের জন্য তহবিল বরাদ্দ করা।
- ট. সহায়তা কাঠামো (যেমন- চিকিৎসা সেবা, গোপনীয় অভিযোগ যন্ত্র, রিপোর্টকারী দলগুলোর সাথে পেশাদার মানসিক স্বাস্থ্য সেবাদানকারীর সমন্বয়ে কাউন্সিলিং সেবা) সেবাপ্রদানকারীর হাতের নাগালে রাখা।
- ঠ. আক্রমণাত্মক ঘটনা ব্যবস্থাপনার জন্যে (প্রাকপ্রস্তুতি ও ঘটনা পরবর্তী) ক্ষেত্রে ম্যানেজমেন্টের দায়িত্ব ও জবাবদিহিতা কৌশল পরিষ্কারভাবে লেখা থাকবে।
- ড. কর্মীদের নিরাপত্তা ঝুঁকি বিবেচনায় রেখে পরিবহন নীতি গ্রহণ করা হবে।
- ঢ. বিভিন্ন স্বাস্থ্য ইউনিট/সেবার মধ্যে রোগীর যৌক্তিক চলাফেরা ও ব্যবস্থাপনা এবং এ কাজের সাথে সম্পর্কিতদের কাছে সম্পূর্ণ বিষয়টি স্পষ্ট থাকবে।
- ণ. উচ্চ-ঝুঁকিপূর্ণ কার্যক্রম এবং স্থানসমূহ চিহ্নিতকরণ ও বিশেষভাবে মোকাবেলা করা (যেমন- মাদকদ্রব্যের অন-সাইট স্টোরেজ, নগদ অর্থ রাখা)।
- ত. বিশেষ ঝুঁকি মোকাবেলার জন্য মাঠকর্মীদের জন্য নির্দিষ্ট নীতি প্রবর্তন করা। যেমন- নিয়মিতভাবে রিপোর্ট করা, উচ্চ-ঝুঁকি সম্পন্ন এলাকায় দু'জন প্রবেশ, নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে পুলিশের সহায়তা, উচ্চ-ঝুঁকি অবস্থায় অবস্থানের ক্ষেত্রে অথবা ছেড়ে দেয়ার ক্ষেত্রে লিখিত প্রটোকলের ব্যবস্থা করা।

সহিংসতার ব্যাপারে রিপোর্ট করার জন্যে জরুরি নম্বর

নিচের তথ্যসমূহ অবশ্যই সকল কর্মস্থল এবং শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে প্রদর্শন করতে হবে

সহিংসতা বা যৌন হয়রানির শিকার (ভুক্তভোগী) বা অন্য কেউ নিচের নম্বরে অবিলম্বে
অবহিত (রিপোর্ট) করতে পারেন:

নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধের জাতীয়
হেল্প লাইন সেন্টারের

টোল-ফ্রি নম্বর

 ১০৯

সপ্তাহের ৭ দিন/২৪ ঘণ্টা খোলা

মহিলা অধিদপ্তর
মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়

শব্দকোষ

হয়রানি/দুর্ব্যবহার

কোনো ব্যক্তির মর্যাদা ও সম্মান বোধের প্রতি অশ্রদ্ধা ও অপমানকর আচরণ (আলবার্টা অ্যাসোসিয়েশন অব রেজিস্টার্ড নার্সেস)

হেনস্তা/ আক্রমণ

উদ্দেশ্যমূলক আচরণ যা কোনো ব্যক্তির শারীরিক ক্ষতিসাধন করে; যৌন হয়রানিমূলক আচরণও এর অন্তর্ভুক্ত।

বলপ্রয়োগ

বলপ্রয়োগ হলো এমন এক ধরনের পুনঃপুনঃ আক্রমণাত্মক আচরণ যা প্রতিহিংসা, নিষ্ঠুরতা, ঘৃণা প্রদর্শনের মাধ্যমে কোনো ব্যক্তি বা একদল কর্মীকে অপমান বা হীন করার উদ্দেশ্যে করা হয় (আইএলও কর্মপরিবেশে সহিংসতা-আইএরও থেকে অন্তর্ভুক্ত)

নিম্নোক্ত আচরণগুলোও এর অন্তর্ভুক্ত হতে পারেন-

- যেসব কর্মীর সম্ভাবনা রয়েছে অদক্ষ কর্মীরা ভয়ভীতি প্রদর্শনের মাধ্যমে তাদের জীবন কঠিন করে দেয়।
- যেসব কর্মী বেশি দক্ষতা সম্পন্ন তাদের প্রতিনিয়ত সমালোচনা করে বা দায়িত্ব থেকে সরিয়ে দিয়ে বা কখনও কখনও অতিক্ষুদ্র কাজ নিয়ে শাস্তি দেওয়া।
- এসব কর্মীদের কাছে দায়িত্ব হস্তান্তর করা হয় না কারণ তারা মনে করে এদের প্রতি বিশ্বাস রাখা যায় না
- কাজ শেষ করানোর জন্য চিৎকার করা
- এসব কর্মীদের অন্যের সামনে হাজির করে বা কখনও ব্যক্তিগত ভাবে ডাকা
- একইভাবে কাজ করতে জোরাজোরি করা এবং এটাই ঠিক ভাবা
- এক পদে দীর্ঘদিন রাখা এবং পদোন্নতি বন্ধ করে দেয়া
- কাজের চাপ বাড়িয়ে দেয়া, কাজ সম্পন্ন করার সময় কমিয়ে দেয়া এবং কর্তৃপক্ষ আশা করে তারা কাজটি করতে পারবে না।
- অন্যকে অদক্ষ প্রমাণের চেষ্টা করা, তাদের জীবন দুর্বিষহ করে তোলা যাতে করে তাকে সরিয়ে দেয়া যায় বা পদত্যাগে বাধ্য করা যায়

মেন্টরিং

মেন্টরিং হলো এমন এক ধরনের পেশাগত সম্পর্ক যেখানে একজন অভিজ্ঞ (মেন্টর) অন্যজনকে (মেন্টী) তার সুনির্দিষ্ট দক্ষতা বা জ্ঞান বৃদ্ধিতে সহায়তা করবে যা তার পেশাগত ও ব্যক্তিগত উন্নতিতে কাজে লাগে। (ডব্লিউএইচও)

একজন মেন্টর নিম্নোক্ত কাজগুলো করতে পারেন-

- সুনির্দিষ্ট বিষয়ে শিক্ষা দিবে
- সুনির্দিষ্ট বিষয়ে দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য কোচিং করবে

- শিখন উপকরণ ও নেটওয়ার্কগুলো বিনিময় করে তার উন্নতি নিশ্চিত করবে
- যে মেন্টরিং নিচ্ছে তাকে তার কমফোর্ড জোন থেকে বের করে আনতে হবে
- নিরাপদ শিখন পরিবেশ তৈরি করতে হবে
- যে মেন্টরিং নিচ্ছে তার সার্বিক উন্নয়নের বিষয়টির প্রতি গুরুত্ব দিতে হবে

অভিযুক্ত

যে কোনো ব্যক্তি যে সহিংসতা ঘটায় অথবা সহিংসতামূলক আচরণের সঙ্গে সম্পৃক্ত যা এ ডকুমেন্টে উল্লেখ করা হয়েছে। নারী ও পুরুষ নার্সদের ক্ষেত্রে সম্ভাব্য অভিযুক্ত হতে পারে রোগী, রোগীর পরিবার এবং স্বাস্থ্যকর্মী অথবা সেসব পেশাজীবী যারা স্বাস্থ্য সেবা প্রদান করে অথবা অন্যান্য যে কোনো সহকর্মী

শারীরিক সহিংসতা

কোনো ব্যক্তি বা দলের বিরুদ্ধে শারীরিক শক্তি প্রয়োগ যা শারীরিক, যৌন অথবা মানসাত্ত্বিক ক্ষতি সাধন করে। এ ধরনের আচরণগুলো হলো মারা, লাথি মারা, চড় মারা, আঘাত করা, চিৎকার করা, ধাক্কা দেয়া, কামড়ানো, টিপনি কাটা (ডব্লিউএইচও-এর সহিংসতার সংজ্ঞা থেকে নেয়া হয়েছে)

মানসিক সহিংসতা

ক্ষমতার উদ্দেশ্যমূলক ব্যবহার। এর অন্তর্ভুক্ত হলো কোনো ব্যক্তি বা দলের শারীরিক শক্তি প্রয়োগের হুমকি যা শারীরিক, মানসিক, নৈতিক অথবা সামাজিক বাধায় বিঘ্ন ঘটায়। মানসিক সহিংসতার অন্তর্ভুক্ত বিষয়গুলো-কথার মাধ্যমে হয়রানি, হুমকি/ভয়ভীতি প্রদর্শন, হয়রানি এবং হুমকি (ডব্লিউএইচও-এর সহিংসতার সংজ্ঞা থেকে নেওয়া হয়েছে)। মনস্তাত্ত্বিক সহিংসতা ক্ষুদ্র পরিসরেও হতে পারে কিন্তু একটি আচরণ যদি বারবার করা হয় তবে তার ব্যাপক প্রভাব পড়ে।

নৃগোষ্ঠীগত কারণে হয়রানি

জাতি, রঙ, ভাষা, জাতীয় পরিচয়, ধর্ম, সংখ্যালঘু পরিচয়, জন্ম বা মর্যাদার কারণে হয়রানি যা অন্যের নিকট অপ্রত্যাশিত ও অগ্রহণীয় এবং যা নারী-পুরুষভেদে তার কর্মপরিবেশে মর্যাদা ক্ষুণ্ণ করে। (ইউকে-এর মানবাধিকার আইন থেকে নেয়া হয়েছে)

হুমকি

শারীরিক শক্তি বা ক্ষমতা প্রয়োগ করে যে আচরণ করা হয় (যেমন: শারীরিক শক্তি) যা শারীরিক ভীতি, যৌন ভীতি তৈরি করে, মানসিক ক্ষতি সাধন করে অথবা কোনো ব্যক্তি বা দলের ওপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলে।

ভুক্তভোগী (ভিকটিম)

যে ব্যক্তি সহিংস আচরণের শিকার হয় যা এ ডকুমেন্টে উল্লেখ করা হয়েছে। ভিকটিম হিসেবে এ নির্দেশিকায় নারী ও পুরুষ নার্সদের বোঝানো হয়েছে।

কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে নারীর প্রতি যৌন হয়রানি রোধ ও সুরক্ষা প্রদান নিশ্চিত করতে মাননীয় উচ্চ আদালত কর্তৃক প্রদত্ত ঐতিহাসিক রায়

রিট পিটিশন নং: ৫৯১৬/২০০৮

আবেদনকারী- অ্যাডভোকেট সালমা আলী, বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সমিতি (বিএনডব্লুউএলএ)

মাননীয় উচ্চ আদালতের নির্দেশনা^১

১. পূর্ণাঙ্গ রায়

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে রাষ্ট্রের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমতা বিধান ও জেডার সমতা রক্ষার বিধানে বেশ কিছু ধারা ও উপধারা উল্লেখ থাকা সত্ত্বেও, এটি লক্ষ্যণীয় যে কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসমূহে জেডার সমতা বিধানে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ ও দৃষ্টান্তের অভাব পরিলক্ষিত হওয়ায় উচ্চ আদালত কর্তৃক নিম্নলিখিত নির্দেশনাসমূহ প্রদান করা হলো। সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে জেডার বৈষম্য রোধে যথোপযুক্ত ব্যবস্থা ও আইন প্রণীত না হওয়া পর্যন্ত কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসমূহ প্রদত্ত নির্দেশনাসমূহ অনুসরণ পূর্বক জেডার সমতা বিধান ও যৌন হয়রানি ও সহিংসতা রোধে নিয়ম-কানুন প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। প্রদত্ত নির্দেশনাসমূহ রাত্নীয় অন্যান্য আইনের ন্যায়ই অবশ্য অনুসরণীয় বলে গণ্য হবে যা সংবিধানের ১১১ ধারা প্রদত্ত ক্ষমতা বলে উচ্চ আদালত কর্তৃক নির্দেশনা বলে বিবেচিত হবে।

২. প্রযোজ্য

বাংলাদেশের রাত্নীয় সীমানার মধ্যে অবস্থিত সকল সরকারি ও বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও অফিস আদালতের ক্ষেত্রে এই নির্দেশনা সমভাবে প্রযোজ্য।

“কর্মস্থলে নার্স এবং মিডওয়াইফদের প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ” বিষয়ক এ নির্দেশনায় সকল স্তরের স্বাস্থ্যসেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান কর্মস্থল এবং সকল নার্সিং ইন্সটিটিউট এবং নার্সিং কলেজশিক্ষা প্রতিষ্ঠান হিসেবে বিবেচিত হবে।

^১ বাংলাদেশ সুপ্রিম কোর্টের হাই কোর্ট ডিভিশন (স্পেশাল অরিজিনাল জুরিশডিকশন), রিট পিটিশন নং ২০০৮ এর ৫৯১৬, http://www.supremecourt.gov.bd/resources/documents/276907_Writ_Petition_5916_08.pdf

৩. কর্তৃপক্ষ এবং নিয়োগকারীর কর্তব্য

যেহেতু, বাংলাদেশের সকল নাগরিক ও সরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহে কর্মরত ব্যক্তিকে সংবিধান ও বিদ্যমান আইন মেনে চলা কর্তব্য, যেহেতু বাংলাদেশের সংবিধানের একাধিক ধারায় সকল ক্ষেত্রে জেডার সমতা নিশ্চিত করতে সুস্পষ্ট দিক নির্দেশনা রয়েছে বিধায় জেডার পরিচয়ের ভিত্তিতে যে কোনো ধরনের বৈষম্য রোধে রাষ্ট্র কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। যেহেতু সংবিধান রাষ্ট্রীয় ব্যক্তি জীবনের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের মধ্যে সুযোগের সমতা বিধানের নিশ্চয়তা প্রদান করেছে। যেহেতু আইনের চোখে সকলেই সমান এবং আইন জাতি পরিচয় ভেদে প্রত্যেকেরই সমান সুরক্ষা লাভের অধিকার রয়েছে, সেহেতু সরকারি বেসরকারি সকল প্রতিষ্ঠানের কর্তৃপক্ষ, ব্যবস্থাপক বা সংশ্লিষ্টদের এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসমূহের কর্তৃপক্ষ নারীর প্রতি যৌন হয়রানি ও সহিংসতা রোধে কার্যকর পদক্ষেপ দেশীয় বিচারে সংশ্লিষ্ট সকলে যাতে যথাযথভাবে অগ্রণী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে পারে সে ব্যাপারে সহযোগিতা করা কর্তব্য।

“কর্মস্থলে নার্স এবং মিডওয়াইফদের প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ” বিষয়ক এ নির্দেশনায় কর্তৃপক্ষ এবং নিয়োগকারী, নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর এবং স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়-কে বোঝানো হয়েছে।

৪. সংজ্ঞা

যৌন হয়রানি বলতে যা বুঝানো হয়েছে

- ক. অযাচিত যৌন আচরণ (প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে), শরীরের সংস্পর্শ বা ধাবিত হওয়া।
- খ. প্রশাসনিক, কর্তৃত্ব বা পেশাগত ক্ষমতাবলে কোনো ধরনের শারীরিক সম্পর্ক স্থাপন বা যৌনতা সম্পর্কিত আচরণের চেষ্টা করা।
- গ. অযাচিতভাবে যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ কোনো কিছু দেখানো বা প্রদর্শন করা
- ঘ. যৌন সুবিধা গ্রহণের দাবি বা অনুরোধ করা
- ঙ. অশ্লীল বা কুরুচিপূর্ণ কোনো কিছু দেখানো
- চ. যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ মন্তব্য বা অঙ্গভঙ্গী করা
- ছ. কুরুচিপূর্ণ অঙ্গভঙ্গি, অকথ্য ভাষার ব্যবহার করা, ধোকা দেওয়া, যৌন উপাদান মিশ্রিত হাস্যরস।
- জ. চিঠি, ফোনলাপ, মোবাইল ফোন, ক্ষুদ্র বার্তা প্রেরণ, নোটিশ, ব্যাঙ্গচিত্র, চেয়ার, টেবিল, নোটিস বোর্ড, দেওয়াল, কারখানা, শ্রেণিকক্ষে, টয়লেটে বা গোসলখানায় আলপনা আঁকা বা এমন কিছু লেখা যার মধ্যে যৌনতা সংশ্লিষ্ট বিষয়ের প্রকাশ ঘটে।
- ঝ. চরিত্র হনন বা চাপ সৃষ্টি করার উদ্দেশ্যে ছবি বা ভিডিও করা।
- ট. জেডার পরিচয়ের বা যৌন হয়রানির উদ্দেশ্যে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক, শিক্ষা কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করতে বাধা প্রদান
- ঠ. ভালোবাসার প্রস্তাব দেওয়া বা সম্পর্ক স্থাপন করতে আহ্বানী প্রস্তাব করা এবং প্রস্তাব ফিরিয়ে দেওয়ার ক্ষেত্রে চাপ প্রয়োগ বা ভয়ভীতি দেখানো
- ড. মিথ্যা আশায়, ছলনা বা প্রতারণার মাধ্যমে কারো সাথে যৌন সম্পর্কের চেষ্টা করা

উপরে ক থেকে ড পর্যন্ত উল্লিখিত আচরণ বা বিষয়সমূহ একজন নারীর জন্য কর্মক্ষেত্র ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে তার

সম্মানহানিসহ স্বাস্থ্য ঝুঁকির কারণ হতে পারে। আর এ ধরনের ঘটনা ঘটান ফলে একজন নারী তার কর্মক্ষেত্র ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে নানা ধরনের বৈষম্যমূলক আচরণের শিকার হন। বৈষম্যমূলক আচরণের সূত্রপাত তখনই ঘটে যখন একজন নারী মনে করে যে তার প্রতি সংঘটিত যৌন হয়রানি বা সহিংস ঘটনার ব্যাপারে প্রতিবাদ বা প্রতিকার চাওয়ায় কর্মক্ষেত্র ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে তার প্রতি নানা ধরনের হয়রানিমূলক ব্যবস্থা, সুষ্ঠু কাজের পরিবেশ বা স্বাভাবিকভাবে আচরণ না করাসহ কর্তৃপক্ষ পক্ষপাতমূলক আচরণের মাধ্যমে তার স্বাভাবিক কাজকর্ম ও শিক্ষাগ্রহণে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করতে পারে।

৫. জনসচেতনতা সৃষ্টি ও দৃষ্টিভঙ্গি পরিবর্তনে করণীয়

- ক. নারীর প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি রোধসহ জেডার সমতা বিধানে একটি সুরক্ষিত ও নিরাপদ পরিবেশ গড়ে তোলার লক্ষ্যে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও সরকারি-বেসরকারি অফিসের কর্মকর্তা-কর্মচারি ও শিক্ষার্থীদের এ সম্পর্কে সচেতন করতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে সর্বোচ্চ গুরুত্বের সাথে প্রচার-প্রচারণা চালানো ও কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে। প্রতিটি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে নতুন বছরে আগত শিক্ষার্থীদের আনুষ্ঠানিক পাঠ শুরু পূর্বে এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানসমূহে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের মাসিক ও ষাণ্মাসিক ভিত্তিতে জেডার সংবেদনশীলতা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অবশ্যই যথাযথ ধারণা প্রদান করা।
- খ. প্রয়োজনে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে জেডার বৈষম্যমূলক প্রচলিত সামাজিক ধ্যান-ধারণা ও আচরণ করা থেকে বিরত রাখতে এবং মানসিকতা পরিবর্তনের লক্ষ্যে বিশেষ সহায়তা প্রদানের কার্যকর ব্যবস্থা থাকতে হবে।
- গ. সংবিধান এবং বিদ্যমান আইন ও নীতিমালাসমূহে বর্ণিত নারীর সম-অধিকার সম্পর্কিত ধারা ও উপধারাসমূহ সহজ সরল ভাষায় লিপিবদ্ধ করে সকলের নজরে পড়ে এ ধরনের স্থানে সংরক্ষণ করা।
- ঘ. শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও নিয়োগ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠানের পক্ষ থেকে নিয়মিতভাবে সংশ্লিষ্ট প্রশাসন ও আইন প্রয়োগকারী সংস্থার সাথে যোগাযোগ রক্ষা করা ও আলোচনায় বসা, যাতে করে প্রশাসন ও আইন প্রয়োগকারী সংস্থাসমূহ এ বিষয়ে যথাযথ ধারণা রাখতে পারে এবং সচেতন থাকে।
- ঙ. জেডার সমতা বিধান ও যৌন হয়রানি বন্ধে সংবিধান এবং বিদ্যমান আইন ও বিধির সংশ্লিষ্ট ধারা ও উপধারার আলোকে নীতিমালা প্রণয়ন ও পুস্তিকা আকারে তা প্রকাশ করা।
- চ. সংবিধানে বর্ণিত প্রতিটি মানুষের সমান অধিকার সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করা।

৬. প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা বা পদক্ষেপ

কর্মক্ষেত্র ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসমূহে কার্যকরভাবে যৌন হয়রানি রোধ ও বন্ধে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে। এক্ষেত্রে তাদের অবশ্যই নিম্নলিখিত পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করতে হবে-

- ক. এই রায়ের ৪ এর ধারায় বর্ণিত যৌন হয়রানি ও সহিংসতা বলতে যা বুঝানো হয়েছে সে সম্পর্কে সকলকে যথাযথ ধারণা প্রদান করতে উপযুক্ত স্থানে নোটিশ আকারে বুলিয়ে রাখা, প্রকাশ করা এবং সকলের মধ্যে সঠিকভাবে বিতরণ করা।
- খ. সংবিধানে বর্ণিত এবং বিদ্যমান আইন, বিধি ও নীতিমালাসমূহে জেডার বৈষম্যমূলক আচরণ ও যৌন হয়রানিমূলক কর্মকাণ্ড ও অপরাধের শাস্তি সম্পর্কিত ধারা, উপধারা ও বিধানসমূহ সম্পর্কে সকলকে যথাযথভাবে ধারণা প্রদানের স্বার্থে সঠিকভাবে প্রচার করা।
- গ. কর্মক্ষেত্রে ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে যাতে কোনো ধরনের যৌন হয়রানিমূলক বা অপ্রীতিকর ঘটনা না ঘটে সে ব্যাপারে কার্যকর পদক্ষেপ নেওয়া। একইসাথে নারী কর্মী বা শিক্ষার্থী যাতে মনে করতে পারে যে, সে কোনো ভাবেই তার পুরুষ সহকর্মী বা সহপাঠীর তুলনায় বৈষম্যমূলক আচরণ বা অবস্থানের শিকার হচ্ছেন।

৭. শাস্তিমূলক ব্যবস্থা

এই রায়ের নির্দেশনা অনুযায়ী ৪ এ বর্ণিত উপধারাসমূহ অনুযায়ী কোনো ধরনের যৌন হয়রানি বা সহিংসমূলক ঘটনা সংঘটিত অবশ্যই শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে।

৮. অভিযোগ দায়ের

যদি এমন কোনো ঘটনা ঘটে যা উপরে উল্লিখিত বিধি অনুযায়ী শাস্তিযোগ্য অপরাধ বলে বিবেচিত না হয়, তাহলে সেক্ষেত্রে সব ধরনের সরকারি ও বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং অফিসে কার্যকর ব্যবস্থা বিদ্যমান থাকা যাতে করে এ ধরনের ঘটনার শিকার যে কেউ অভিযোগ উত্থাপন করতে পারে এবং তা লিপিবদ্ধ করাসহ যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ সম্ভবপর হয়। আর এক্ষেত্রে অবশ্যই নিম্নলিখিত পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করতে হবে।

- ক. অভিযোগ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় যাতে প্রকাশ না হয় তার নিশ্চয়তা বিধান করা।
- খ. কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগকারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করা
- গ. ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি, তার আত্মীয়-স্বজন, বন্ধু-বান্ধব, আইনজীবী এমনকি চিঠি-পত্রের মাধ্যমেও অভিযোগ জানাতে পারবে।
- ঘ. আলাদাভাবে যে কেউ 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির' নারী সদস্যের কাছেও অভিযোগ জানাতে পারবে।

৯. অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি

- ক. সরকারি-বেসরকারি সকল শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ একটি 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' গঠন করবে, যাদের দায়িত্ব হবে এ ধরনের অভিযোগ গ্রহণ, ঘটনার অনুসন্ধান ও প্রয়োজনীয় সুপারিশ প্রদান করা।
- খ. এ ধরনের কমিটি কমপক্ষে পাঁচ সদস্য বিশিষ্ট হতে হবে, যাদের বেশিরভাগ সদস্য হবেন নারী। সম্ভব হলে, একজন নারীকে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি'র প্রধান করা।
- গ. অভিযোগ গ্রহণ কমিটিতে অবশ্যই সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের সাথে কোনোভাবেই সম্পৃক্ত নন এমন দু'জন সদস্যকে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। এক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা বিধান ও যৌন হয়রানি বা সহিংসতা রোধে কাজ করে এ ধরনের প্রতিষ্ঠানের সদস্যদের অন্তর্ভুক্ত করা।
- ঘ. এ রায়ের নির্দেশনা অনুযায়ী কমিটি প্রতিবছর তাদের কর্মকাণ্ড সম্বলিত প্রতিবেদন সরকারের কাছে উপস্থাপন বা জমা দিবে।

১০. অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির কার্যপ্রণালী

সাধারণত ঘটনা সংঘটিত হওয়ার ত্রিশ কার্যদিবসের মধ্যে কমিটির কাছে অভিযোগ দায়ের করতে হবে। আর এক্ষেত্রে অভিযোগটি সঠিক কি না তা যাচাই করতে কমিটি নিম্নলিখিত বিষয়ের দিকে লক্ষ্য রাখবেঃ

- ক. অপ্রাপ্ত বয়স্কের ক্ষেত্রে সম্ভব হলে কমিটি উভয় পক্ষের সম্মতি সাপেক্ষে যথাযথ প্রক্রিয়ায় ঘটনার মীমাংসা করবে এবং সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে অবহিত করবে। এক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ বলতে সংশ্লিষ্ট শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রের যথাযথ কর্তৃপক্ষকে বুঝানো হয়েছে।
- খ. এছাড়া অন্যান্য ক্ষেত্রে কমিটি অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত করবে

গ. অভিযোগের প্রেক্ষিতে তদন্তের স্বার্থে কমিটি তাদের প্রয়োজন অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট পক্ষগুলোকে চিঠি পাঠানো, সাক্ষী প্রদান অনুরোধ, শুনানি গ্রহণ, প্রমাণ সংগ্রহ এবং প্রয়োজনীয় কাগজপত্র পরীক্ষা-নিরীক্ষা করার ক্ষমতা থাকবে। এ ধরনের ক্ষেত্রে মৌখিক সাক্ষ্য ছাড়াও আনুষঙ্গিক বিষয়সমূহের ওপর গুরুত্বারোপ করতে হবে। কমিটিকে তাদের দায়িত্ব সঠিকভাবে পালনের সুবিধার্থে সরকারি ও বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসহ সব ধরনের প্রতিষ্ঠান ও কর্মক্ষেত্রসমূহের কর্তৃপক্ষকে অনুরোধ অনুযায়ী অবশ্যই প্রয়োজনীয় সহযোগিতা প্রদান করতে হবে। আর এক্ষেত্রে কমিটি অভিযোগকারীর পরিচয় গোপনীয়তা রক্ষা করবে। ইচ্ছাকৃতভাবে অভিযোগকারীকে অপমান বা হয়রানিমূলক কোনো প্রশ্ন বা মন্তব্য করা যাবে না। সকল সাক্ষ্য গ্রহণের চিত্র ক্যামেরায় ধারণ করতে হবে। যদি অভিযোগকারী তার অভিযোগ তুলে নিতে চায় বা অনুসন্ধান কার্যক্রম বন্ধ করতে অনুরোধ করে, সেক্ষেত্রে যথাসম্ভব এর পেছনের কারণ অনুসন্ধান পূর্বক প্রতিবেদনে তা উল্লেখ করতে হবে।

কমিটিকে অভিযোগ দায়েরের পর ৩০ কার্য দিবসের মধ্যে ঘটনার তদন্ত সাপেক্ষে সুপারিশসহ শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের নিকট প্রতিবেদন জমা দিতে হবে। তবে সুষ্ঠু তদন্তের স্বার্থে বা প্রয়োজন দেখা দিলে এই সময়সীমা ষাট কর্মদিবস পর্যন্ত বৃদ্ধি করা যেতে পারে।

তবে, যদি প্রমাণিত হয় যে, অভিযোগকারী মিথ্যা, বানোয়াট ও ভিত্তিহীন অভিযোগ দায়ের করেছেন, সেক্ষেত্রে কমিটি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে মিথ্যা অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ সম্বলিত প্রতিবেদন জমা দেবে। এক্ষেত্রে কমিটির অধিক সংখ্যক সদস্যদের মতামতের ওপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে।

১১. শাস্তি

শিক্ষার্থী ব্যতীত অন্য যে কোনো ক্ষেত্রে যার বিরুদ্ধে অভিযোগ উত্থাপিত হয়েছে তাকে তাৎক্ষণিকভাবে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে হবে। তবে শিক্ষার্থীদের ক্ষেত্রে কমিটির সুপারিশ সাপেক্ষে শ্রেণী কক্ষে পাঠ গ্রহণ থেকে বিরত রাখা। আর যদি কমিটি কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হয় সেক্ষেত্রে ত্রিশ কার্য দিবসের মধ্যে সরকারি-বেসরকারি সকল ধরনের শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও অন্যান্য কর্মক্ষেত্রসমূহের বিদ্যমান আইন ও নীতিমালা অনুযায়ী কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। তবে সংঘটিত ঘটনা যদি অপরাধ আইনের (পেনাল ল) আওতাভুক্ত হয়, সেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট আদালত ও ট্রাইব্যুনালের মাধ্যমে বিষয়টি নিষ্পন্নের জন্য অর্পণ করতে হবে।

নমুনা ফরমেট

কর্মপরিবেশে নার্স ও মিডওয়াইফদের সহিংসতা ও যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষার জন্য নীতিমালা

সংস্থার নাম

নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর (ডিজিএনএম), স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয় (এমওএইচএফডাব্লিউ)

নীতি বিবরণ

নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর (ডিজিএনএম, এমওএইচএফডাব্লিউ)-এর সূচনা বিবরণ: কর্মপরিবেশে নার্স ও মিডওয়াইফারিদের সহিংসতা ও যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষার লক্ষ্যে

সংস্থার উদ্দেশ্য

নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর (ডিজিএনএম, এমওএইচএফডাব্লিউ)- কর্মপরিবেশে নার্স ও মিডওয়াইফারিদের সহিংসতা ও যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষার উদ্দেশ্য হলো-

- এমন একটি কর্মপরিবেশ তৈরি করা যেখানে প্রত্যেক নার্স ও মিডওয়াইফার মর্যাদা, সৌজন্যতা ও সম্মান পাবে এবং সকল ধরনের সহিংসতা ও যৌন হয়রানি থেকে নার্স ও মিডওয়াইফার সুরক্ষা পাবে;
- কর্মপরিবেশে সহিংসতা, স্বাস্থ্যসেবা, স্বাস্থ্য সেবা পদ্ধতি বিষয়ে নার্স ও মিডওয়াইফ ও অন্যান্য কর্মচারীদের মধ্যে শিক্ষা ও সচেতনতা বাড়াতে কর্মসূচি বাস্তবায়ন
- কর্মপরিবেশে সহিংসতা দূর/কমিয়ে আনার লক্ষ্যে কৌশল উপস্থাপন
- কর্মপরিবেশে সহিংসতা, যৌন হয়রানির প্রভাব ও শাস্তি বিষয়ে নার্স ও মিডওয়াইফ এবং অন্যান্য কর্মচারীদের মধ্যে শিক্ষা ও সচেতনতা বাড়াতে কর্মসূচি বাস্তবায়ন
- সরকারি নীতিমালার আলোকে কার্যকর অভিযোগ ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা
- হাইকোর্টের যৌন হয়রানি বিষয়ক নির্দেশনা (রিট পিটিশান সং: ৫৯১৬/২০০৮)
- গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সংস্থাপন মন্ত্রণালয়ের সংস্থাপন ম্যানুয়াল, ভলিউম-১
- (সংকলিত, জুন ৩০, ২০০৯); নার্সিকর্মীদের প্রতি আচরণ (আচরণ) বিধি, ১৯৭৯-সংশোধিত ২৯ ডিসেম্বর ২০০২^৮

^৮ ২৭ক. নার্সি সহকর্মীর প্রতি আচরণ- প্রজাতন্ত্রের কোন কর্মচারী তার নার্সি সহকর্মীর সঙ্গে কোন অবস্থাতেই এমন কোন আচরণ, ভাষা ব্যবহার, অঙ্গভঙ্গী করবেন না যাতে তা অফিসের শৃঙ্খলা পরিপন্থী হয় এবং সংশ্লিষ্ট নার্সি সহকর্মীর মর্যাদা ক্ষুণ্ণ হয়। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার, জনপ্রশাসন মন্ত্রণালয়, Establishment Manual, Volume-1, (compiled up to 30 June, 2009)

- সহজলভ্য অন্যান্য নীতি ও আইন
- যদি কর্মপরিবেশে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি বিষয়ক আচরণ ঘটে সে বিষয়ে অভিযোগ দায়ের-এর জন্য উদ্বুদ্ধ করা
- প্রতিটি অভিযোগকে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, স্বচ্ছ, সময় ও বিশ্বস্ততার সঙ্গে দেখতে হবে। এবং এটা নিশ্চিত করতে হবে যে অভিযোগ দায়ের কারণে যেন ভিকটিম আবার ক্ষতিগ্রস্ত না হয়
- সবসময় যথাযথ আচরণবিধি নিশ্চিত করা।

সংজ্ঞা

কর্মপরিবেশে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি সুনির্দিষ্ট সংজ্ঞা নির্ধারণ করতে হবে।

কোনটি কর্মপরিবেশে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি নয়

কোন ধরনের আচরণ কর্মপরিবেশে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির অন্তর্ভুক্ত নয় তাও সুনির্দিষ্টভাবে বলতে হবে

কর্মপরিবেশে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির পরিণতি

কার দ্বারা এবং কী ধরনের আচরণ কর্মপরিবেশে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি শিকারে পরিণত হওয়ার ঝুঁকি তৈরি করে তাও সুনির্দিষ্টভাবে বলতে হবে।

যদি নীতি ভঙ্গ হয় তাহলে কী ধরনের পদক্ষেপ নেওয়া হবে তাও বলতে হবে

যদি এ নীতির শর্তগুলো মানা না হয় তাহলে কী পরিণতি হতে পারে সেটা জানিয়ে সকল কর্মীদের সতর্ক করতে হবে। ঘটনার গভীরতা অনুযায়ী শাস্তি নির্ধারিত হবে; যেমন দুঃখ প্রকাশ, কাউন্সেলিং, বদলি, চাকরিচ্যুতি, পদ-অবনমনসহ যেকোন প্রশাসনিক ব্যবস্থা নেওয়া যেতে পারে। সকল কর্মচারীদের জানাতে হবে যে নীতি ভঙ্গ করলে তার বিরুদ্ধে দ্রুত প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে যদি তাদের বিরুদ্ধে অভিযোগ পাওয়া যায়।

ব্যবস্থাপক ও স্টাফদের দায়িত্ব

ব্যবস্থাপক ও তত্ত্বাবধায়কদের কাজ হলো কর্মপরিবেশে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি অভিযোগ দেখা।

অভিযোগ জানানোর পদ্ধতি

খুব পরিষ্কারভাবে জানাতে হবে কোথায় গেলে ভিকটিম অভিযোগ দায়ের করতে পারবে অথবা প্রয়োজনীয় পরামর্শ পাবে।

কর্মপরিবেশে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি সংক্রান্ত বিষয়ে বিকল্প সমাধান

এ সংক্রান্ত অভিযোগ সমাধানের জন্য রাষ্ট্রের অনেকগুলো বিকল্প ব্যবস্থা রয়েছে।

তথ্যসূত্র

1. Nursing Education and Services, Operational Plan, HPNSDP, July 2011-June 2016.
2. International Council of Nurses, Geneva, Switzerland, *Guidelines on coping with violence in the workplace, 2007*.
3. *Gender Equity Strategy 2014, GNSPU, MOHFW*
4. Canadian Nurses Association, *Fact Sheet – Violence in the Workplace*, September 2005.
5. The Ontario Nurses Association (ONA), *Workplace Violence and Harassment, A Guide for ONA Members*, October 2012.
6. ActionAid, Women and the city III: A summary of baseline data on women's experience of violence in seven countries, February 2015.
http://www.actionaid.org/sites/files/actionaid/women_and_the_city_iii.pdf
7. Vittorio di Martino, ILO/ICN/WHO/PSI, *Workplace violence in the health sector, Relationship between work stress and workplace violence in the health sector, 2003*, Geneva.
http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf
8. Institute of Conflict Management (ICM), *Definitions of Violence*
<http://www.conflictmanagement.org/ViolenceAtWork/Definition.aspx> accessed on 30 July 2015
9. *The guideline on prevention and protection from sexual harassment offence against women and girls by the honorable High Court at educational institutions and work places – published by Bangladesh National Women Lawyers Association*, 24 September, 2013.
10. Canadian Nurses Association and Canadian Federation of Nurses Unions, *Joint Position Statement, Workplace Violence*, March 2008.
11. Workplace Violence in the Health Sector, Proceedings of the first International Conference on *Workplace Violence in the Health Sector - Together, Creating a Safe Work Environment*, 22 – 24 October 2008, Netherlands.
12. International Labour Office (ILO), International Council of Nurses (ICN), World Health Organization (WHO), Public Services International (PSI), *Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector*, Joint Programme on Workplace Violence in the Health Sector, 2002, Geneva.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_160908.pdf
13. International Labour Office (ILO), International Council of Nurses (ICN), World Health Organization (WHO), Public Services International (PSI), *Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector, The Training Manual*, 2005, Switzerland
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/-pub-lic/---ed_pro-ject/---pro-trav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_108542.pdf accessed on 30 July 2015
14. Vittorio di Martino, Workplace Violence in the Health Sector, Country Case Studies, Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and an additional Australian study, Synthesis Report, 2002, http://www.who.int/violence_injury_prevention/injury/en/WVsynthesisreport.pdf accessed on 30 July 2015 for EU definition

15. International Labor Office (ILO), *Stop Violence at Work, International Women's Day 2013, Promoting decent work for women & men that is free from violence.*
16. Northwestern University, Policy on Sexual Harassment and Additional Guidance, URL <file:///C:/Users/HRH%20PC%204/Desktop/-From%20Desk%20Top%20Oct.%202014/VAW%20-%20Harassment/Sexual%20Harassment%20Policy/Policy%20on%20Sexual%20Harassment%20and%20Additional%20Guidance%20%20Sexual%20Harassment%20Prevention%20Office%20-%20Northwestern%20University.htm> accessed on 24 Nov 2013.
17. Equal Rights Division website, State of Wisconsin, Department of Workforce Development, *Sample Harassment Policy*, <file:///C:/Users/HRH%20PC%204/Desktop/From%20Desk%20Top%20Oct.%202014/VAW%20-%20Harassment/Sexual%20Harassment%20Policy/Sample%20Harassment%20Policy.htm>, accessed on 24 Nov 2013.
18. State of Wisconsin, Department of Workforce Development, Equal Rights Division, Civil Rights Bureau, Fair Employment Practices, *Sample Harassment Policy*, http://dwd.wisconsin.gov/dwd/publications/erd/pdf/erd_10449_p.pdf accessed on 18 Dec 2014.
19. Society for Human Resource Management, Virginia, USA, *Harassment: Sexual Harassment Policy and Complaint/Investigation Procedure*, URL <file:///C:/Users/HRH%20PC%204/Desktop/From%20Desk%20Top%20Oct.%202014/VAW%20-%20Harassment/Sexual%20Harassment%20Policy/Harassment%20%20Sexual%20Harassment%20Policy%20and%20Complaint%20Investigation%20Procedure.htm> accessed on 24 Dec 2014.
20. Violence against Women Factsheet, United Nations, Secretary General's Campaign, UNiTE, 2012 and 2011 Australian Human Rights Commission Telephone Survey
21. U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, *OSHA Fact Sheet, Workplace Violence*, 2002 https://www.osha.gov/OshDoc/data_General_Facts/factsheet-workplace-violence.pdf accessed on 30 July 2015
22. Chesterfield County Department of Human Resource Management, *Sample Workplace Violence Policy* http://www.oag.state.va.us/images/DomViolence/WAV_SamplePolicy2.pdf accessed on 30 July 2015
23. Boston University, Office of the Provost, Faculty Handbook, *Workplace Violence Prevention Policy*, <http://www.bu.edu/handbook/human-resources/workplace-violence-prevention-policy/> accessed on 30 July 2015
24. Wikipedia, The Free Encyclopedia, *Mentorship*, <https://en.wikipedia.org/wiki/Mentorship> accessed on 30 July 2015
25. Paramita Chaudhuri, "Sexual Harassment at Work Place: Experiences of Women in the Health Sector"
26. Chaudhuri P "Experiences of sexual harassment of women health workers in four hospitals in Kolkata, India"

কর্মস্থলে নার্স ও মিডওয়াইফদের প্রতি সহিংসতা ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ক নির্দেশিকা ২০১৭

প্রণয়নে যারা অংশগ্রহণ করেছেন

জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে নয়

ডাঃ সাজেদুল হাসান

যুগ্ম সচিব

মানব সম্পদ উন্নয়ন ইউনিট

স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়

মো. আবু মমতাজ সাদউদ্দিন আহমেদ

উপ সচিব, জিএনএসপি

স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়

নাহিদ সুলতানা মল্লিক

উপ সচিব, মানব সম্পদ অধিশাখা

স্বাস্থ্য সেবা বিভাগ

স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়

শাহানা শারমিন

ডিডি (উপ সচিব)

এইচইইউ

স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়

মো. লুৎফর রহমান

সিনিয়র অ্যাসিস্টেন্ট সেক্রেটারি

নার্সিং, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়

মো. সাইদুর রহমান খান

সিনিয়র অ্যাসিস্টেন্ট চিফ

জিএনএসপিইউ

স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়

ড. আয়েশা আফরোজ চৌধুরী

সিনিয়র অ্যাসিস্টেন্ট

জিএনএসপিইউ

স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়

ফিরোজা সরকার

অ্যাসিস্টেন্ট চিফ এবং ডিপিএম

মানব সম্পদ উন্নয়ন ইউনিট

স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়

নাসিমা পারভীন

পরিচালক

নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর

মোসা. সালমা খাতুন

উপপরিচালক (প্রশাসন)

নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর

নিলুফার ফরহাদ

পরিচালক

নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর

সুরাইয়া বেগম

রেজিষ্টার

বাংলাদেশ নার্সিং ও মিডওয়াইফারি কাউন্সিল

ডা. মনিরা পারভীন

সি.এফ.এম

এইচআরএইচ প্রকল্প

কোওয়াটার ইন্টারন্যাশনাল আইএনসি

ডা. এ. বি. এম. জাহাঙ্গীর আলম

এইচআরডিএমএ

এইচআরএইচ প্রকল্প

কোওয়াটার ইন্টারন্যাশনাল আইএনসি

শিরিন খান

এলজিএস

এইচআরএইচ প্রকল্প

কোওয়াটার ইন্টারন্যাশনাল আইএনসি

