উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা

যৌনহয়রানিপ্রতিরোধনীতিমালা

যৌনহয়রানিপ্রতিরোধনীতিমালা

উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা

সুজনশাহা, তালা, সাতক্ষীরা।

ফোন: ০১৭১২-৩৯৪৮৫৫/০১৭৪৫-৯৫৩০২০

ই-মেইল: uddipto.org@gmail.com

ওয়েবসাইট: www.uddipto.org

ফেসবুক: uddipto mohila unnayan sangstha

সূচীপত্র

ক্রম নং	বিষয়	পৃষ্ঠা
১	ভূমিকা	৩
২	যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালার লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য	৪
৩	যৌন হয়রানি/ নিপীড়ন কী	৪
৪	যৌন হয়রানি/ নিপীড়ন প্রতিরোধে হাইকোর্টের রায়ে উল্লিখিত সংজ্ঞা	৪
৫	যৌন হয়রানি নীতিমালার আওতায় সংগঠনের কর্মচারী এবং সুবিধাভোগীর অভিযোগের প্রক্রিয়া ও পদ্ধতিসমূহ	৫
৬	যৌন হয়রানি প্রতিকারে মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা ১৪ মে ২০০৯	৬
৭	মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা বাস্তবায়ন	৭

১. ভূমিকা

"এ বিশ্বে যা কিছু চির মহান চির কল্যাণকর, অর্ধেক তার করিয়াছে নারী অর্ধেক তার নর" এমন চির সত্য ও উপদেশমূলক বাণী থাকা সত্ত্বেও নারীরা এখনও সমাজের অনগ্রসর বা পশ্চাৎপদ অংশ হিসেবে বিবেচিত হয়। তেমনি দলিত ও ক্ষুদ্র নৃ-গোষ্টি জনগন মানুষের মৌলিক অধিকার থেকে বঞ্চিত। এর জন্য সমাজ বা রাষ্ট্র ব্যবস্থা যেমন দায়ী তেমনই রাষ্ট্রের অভ্যন্তরে অধিষ্ঠিত বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান যেমন- স্কুল, কলেজ, বিশ্ববিদ্যালয় সহ বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান, এনজিও ইত্যাদি এবং সমাজের বিবেক বলে পরিচিত শিক্ষিত জনগোষ্ঠিও সমানভাবে দায়ী। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা একটি অরাজনৈতিক স্বেচ্ছাসেবী সমাজকল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠান। ঐক্য, বৈষম্য, মতভেদ, নিরক্ষরতা, সহিষ্ণুতা প্রতিরোধ ও সার্বিক উন্নয়নে প্রতিশ্রুতিশীল একটি সংগঠন। গ্রামের দরিদ্র জনগনের বিশেষ করে নারীদের উন্নয়নের লক্ষ্যে তাদের সামাজিক রাজনৈতিক অর্থনৈতিক সম্পদ বৃদ্ধি করা, তাদের পশ্চাৎপদতা ও ঝুঁকিপূর্ণতা হ্রাস করা। সর্বোপরি, অধিকার বাস্তবায়নের মাধ্যমে তাদের সামাজিক ও অর্থনৈতিক জীবনযাত্রার মান উন্নয়নে সক্রিয় ভূমিকা রাখা। সরকার, মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের পাশাপাশি উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা নারী ও দলিতদের ক্ষমতায়নের জন্য যৌথ ও অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে কাজ করে। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা মানবাধিকার নিশ্চিত করতে, নিরাপদ কর্মক্ষেত্র সম্পর্কে প্রশিক্ষণ, গবেষণা, প্রকাশনা এবং সর্বোপরি শ্রমিক অধিকার নিশ্চিত করতে সচেতনতামূলক কার্যক্রমসহ নানাবিধ কার্যক্রম বাস্তবায়ন করছে। দলিত জনগোষ্ঠীর প্রতি বৈষম্য দূর করার লক্ষ্যে ২০০৩ সালে উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা গঠিত হয়। এর রয়েছে ০৯ (নয়) নারী সদস্য বিশিষ্ট একটি কার্যনির্বাহী পরিষদ। সংস্থাটি গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের মহিলা স্বেচ্ছাসেবী সমাজ কল্যান সংস্থা কর্তৃক নিবন্ধিত। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থার লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য হচ্ছে সমমর্যাদা। এই নীতির আলোকে সংগঠনটি দলিত ও বঞ্চিত নারী জনগোষ্ঠীর আর্থ-সামাজিক ও মানবাধিকার উন্নয়ন সহ জাতি-ধর্ম-লিঙ্গ-পেশা ও গোত্র পরিচয় ভিত্তিক বিদ্যমান বৈষম্য অবসানে উদ্দিষ্ট নারীদের মধ্যে সচেতনতা ও দক্ষতা বৃদ্ধিমূলক কাজ করে।

এটা সর্বজন বিদিত যে, বর্তমান সময়ে নারীরা কৃষি শ্রমিক থেকে শুরু করে বৈমানিক পর্যন্ত প্রতিটি ক্ষেত্রে সফলতার সাথে দায়িত্ব পালন করছে এবং প্রচুর সুনামও অর্জন করেছে। উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা এর প্রতিষ্ঠালগ্ন থেকেই নারীর অংশগ্রহণের সমতা নিশ্চিত করতে দৃঢ় প্রতিজ্ঞ। যার ফলশ্রুতিতে পরিচালনা পর্ষদ থেকে শুরু করে প্রতিটি ক্ষেত্রেই ন্যায্যতার ভিত্তিতে নারী ও দলিতদের সমান অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার প্রয়াস গ্রহন করেছে। এতদসত্ত্বেও, কখনও কখনও এটা পরিলক্ষিত হয় যে নারী ও দলিতদের কর্মক্ষেত্রে নানাভাবে বঞ্চিত ও প্রতারণার শিকার হতে হয়।

২. যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালার লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য

উদ্দীপ্ত মহিলা উন্নয়ন সংস্থা নিজ কর্মক্ষেত্রে একটি আনন্দদায়ক, নিরাপদ, হয়রানি মুক্ত এবং বন্ধুত্বপূর্ণ পরিবেশ নিশ্চিত করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। যৌন হয়রানি নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যগুলো নিম্নরূপ:

১. যৌন হয়রানি শাস্তিযোগ্য অপরাধ বলে সচেতনতা তৈরি করা।
২. যৌন প্রতিরোধ ও বিধিনিষেধ কার্যকর করার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
৩. যৌন হয়রানি নীতিটি নারী শোষণ, হয়রানি হ্রাস করতে সহায়তা করবে।
৪. সূচিত নীতি বাস্তবায়নের মাধ্যমে নারীর প্রতি সহিংসতার অবসান ঘটাবে এবং যা নারীদের ক্ষমতায়নে সহায়তা করবে।

৩. যৌন হয়রানি/ নিপীড়ন কী

যৌন হয়রানি নারীর প্রতি অত্যন্ত জঘন্য প্রকৃতির নিপীড়ন যা নারীর অবস্থান, আত্মমর্যাদা ও অস্তিত্বকে বিপন্ন করে। অনাকাঙ্ক্ষিত বা অনৈতিক প্রস্তাব, যৌন ইঙ্গিত বা অন্য যে কোনো অযাচিত ও অশালীন মৌখিক বা শারীরিক অঙ্গভঙ্গি/ অভিব্যক্তি, যৌন কামনা বা উত্তেজনাজনিত মন্তব্য/ উক্তি যৌন হয়রানির পর্যায়ে পড়ে। যৌন হয়রানি মূলত পুরুষের বিকৃত যৌন কামনার প্রকাশ।

৪. যৌন হয়রানি/ নিপীড়ন প্রতিরোধে হাইকোর্টের রায়ে উল্লিখিত সংজ্ঞা

যৌন হয়রানি বলতে বোঝায়–

- অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) যেমন- শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের চেষ্টা।
- প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সঙ্গে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা।
- যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি।
- যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন।
- পর্নোগ্রাফি দেখানো।
- যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গি।
- অশালীন ভঙ্গি, যৌন নির্যাতনমূলক ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা, কাউকে অনুসরণ করা বা পেছন পেছন যাওয়া, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা।
- চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরি, শ্রেণীকক্ষ, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কোনো কিছু লেখা।
- ব্ল্যাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা চলমান চিত্র ধারণ করা।

- যৌন নিপীড়ন বা হয়রানির কারণে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য হলে।
- প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা।
- ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনে চেষ্টা করা।

৫. যৌন হয়রানি নীতিমালার আওতায় সংগঠনের কর্মচারী এবং সুবিধাভোগীর অভিযোগের প্রক্রিয়া ও পদ্ধতিসমূহ

৫.১. অভিযোগের প্রক্রিয়া

যৌন হয়রানির সংজ্ঞা অনুসারে যদি কোনও নারী কর্মী/ সুবিধাভোগী ক্ষতিগ্রস্থ হন তবে তিনি যথাযথ কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগ দায়ের করবেন।

৫.২. অভিযোগের পদ্ধতি

- ডিজিটাল প্রক্রিয়া: কোনও হয়রানি/ সহিংসতার শিকার হওয়ার পরে ভুক্তভোগী (কর্মী/ সুবিধাভোগী) কমিটির যে কোনও সদস্যের কাছে ফোন/ ফ্যাক্স/ এসএমএস/ ই-মেইল ব্যবহার করে অভিযোগ জমা দিতে পারবেন।
- মৌখিক প্রক্রিয়া: অভিযোগগুলি মৌখিকভাবে সুপারভাইজার, প্রকল্প প্রধান, লিঙ্গ ফোকালকে দেয়া যেতে পারে।
- জেন্ডার বক্স: প্রধান কার্যালয় সহ সকল অফিসে একটি অভিযোগ বাক্স স্থাপন করা করা যেতে পারে। প্রতি সপ্তাহের শেষ কার্যদিবসে অভিযোগ বাক্সটি সুপারভাইজার/ প্রকল্প প্রধান/ লিঙ্গ ফোকাল/ আইনি উপদেষ্টার উপস্থিতিতে খোলা যেতে পারে এবং পর্যালোচনা শেষে কার্যকরী কমিটি পরবর্তী পদক্ষেপ নির্ধারণ করবে।
- লিখিত প্রক্রিয়া: ভুক্তভোগী নারী কর্মচারী/ সুবিধাভোগী লিখিত আকারে তার অভিযোগ যথাযথ কর্তৃপক্ষের কাছে জমা দিতে পারবে।

৫.৩. অভিযোগ জমা দেওয়ার সময়সীমা

যৌন হয়রানি/ সহিংসতার ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে ওপরে উল্লিখিত প্রক্রিয়ার যে কোন একটি অথবা প্রয়োজনে সবকটি প্রক্রিয়া অনুসরন করে অভিযোগ জানাতে অথবা জমা দিতে হবে। তবে উপযুক্ত কারন দর্শানো সাপেক্ষে অভিযোগ জানাতে অথবা জমা দিতে অতিরিক্ত আরও ১৫ কার্যদিবস বিবেচনা করা যেতে পারে।

৫.৪. গোপনীয়তা

সামাজিক অবস্থান, সামগ্রিক সুরক্ষা, উদ্বেগ ইত্যাদি বিবেচনা করে সর্বোচ্চ গোপনীয়তা নিশ্চিত করা হবে। ভূক্তভোগী বা তার পরিবারের অনুমতি ছাড়া যৌন হয়রানি বা সহিংসতার ঘটনাটি কোনও অবস্থাতেই প্রকাশ করা যাবে না।

হয়রানি বা সহিংসতার প্রমাণ সংগ্রহের ক্ষেত্রে যতটা সম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখা হবে। উল্লেখ্য, আইনি প্রক্রিয়া চলাকালীন অথবা শুনানির সময় এমন কোনও প্রশ্ন বা আচরণের অনুমতি দেওয়া হয় না যাতে করে অভিযোগকারীর ব্যক্তিগত মর্যাদা ও সামাজিক সুরক্ষা ক্ষুন্ন হয়।

৫.৫. তদন্ত প্রতিবেদন

অভিযোগ পাওয়ার পরে দ্রুততম সময়ে কমিটি প্রধানের নেতৃত্বে ন্যূনতম তিন সদস্য সমন্বিত একটি তদন্ত কমিটি গঠন করবে। তদন্ত কমিটি অভিযোগকারী, অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং সাক্ষীদের কাছ থেকে নথি আকারে তথ্য-প্রমাণ সংগ্রহ করবে। পরবর্তিতে, তদন্ত কমিটি উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের (নির্বাহী পরিচালক/ প্রধান নির্বাহী) কাছে সুপারিশ সহ একটি প্রতিবেদন জমা দেবে। তথ্য-প্রমান ও সুপারিশের ওপর ভিত্তি করে কর্তৃপক্ষ ১৫ কার্যদিবসের মধ্যে তার পর্যবেক্ষণ ও মতামত প্রদান করবেন। অভিযোগটি যদি নির্বাহী পরিচালক/ প্রধান নির্বাহীর বিরুদ্ধে উত্থাপিত হয় তবে প্রতিবেদনটি সংস্থা/ সংগঠনের চেয়ারপারসনের কাছে জমা দেওয়া হবে। এক্ষেত্রে সময়সীমা প্রয়োজনে ৩০ কার্যদিবস পর্যন্ত বাড়ানো হতে পারে। তদন্তের নিরপেক্ষতা নিয়ে কোনও প্রশ্ন উত্থাপিত হলে যথাযথ পদ্ধতি অনুসরণ করে নতুন করে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করা যেতে পারে। উল্লেখ্য, তদন্তে অভিযোগটি ইচ্ছাকৃত কিংবা মিথ্যা প্রমানিত হলে অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে উপযুক্ত ব্যবস্থা নেওয়ার জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষের কাছে সুপারিশ করা হবে।

৬. যৌন হয়রানি প্রতিকারে মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা ১৪ মে ২০০৯

মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা অনুসরণের বাধ্যবাধকতা:

যৌন হয়রানিমুক্ত শিক্ষা ও কর্মপরিবেশ তৈরিতে মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নীতিমালা অনুযায়ী যৌন হয়রানি বন্ধের বাধ্যবাধকতা বিদ্যমান। এই নীতিমালায় বলা হয়েছে-

- সরকারি-বেসরকারি সকল কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে জেন্ডার বৈষম্য, যৌন হয়রানি এবং নির্যাতন দমন এবং নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টিতে নিয়োগদাতা বা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সচেতনতামূলক প্রকাশনার ওপর সর্বাধিক গুরুত্ব দিবেন। এ বিষয়ে সকল কর্মক্ষেত্রে মাসিক এবং ষান্মাসিক ওরিয়েন্টেশন ব্যবস্থা রাখতে হবে,
- প্রতিষ্ঠানসমূহে প্রয়োজনীয় কাউন্সেলিং ব্যবস্থা থাকতে হবে,
- সংবিধানে উল্লিখিত অনুচ্ছেদ এবং সংবিধিবদ্ধ আইনে নারী শিক্ষার্থী এবং কর্মে নিয়োজিত নারীগণের যে অধিকারের বিষয়ে উল্লেখ করা আছে, তা সহজ ভাষায় বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রকাশ করে সচেতনতা গড়ে তুলতে হবে,

- আইন প্রয়োগকারী সংস্থার ব্যক্তিগণের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং কর্মক্ষেত্রের নিয়োগকর্তাগন নিজ নিজ প্রতিষ্ঠানে প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের সাথে নিয়মিত মতবিনিময় করবেন,
- সংবিধানে বর্ণিত জেন্ডার সমতা এবং যৌন অপরাধসমূহ সম্পর্কিত নির্দেশনাটি পুস্তিকা আকারে প্রকাশ করতে হবে,
- সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সংবিধানে উল্লিখিত মৌলিক অধিকার সম্পর্কিত তথ্য ও নির্দেশনা প্রচার করতে হবে।

৭. মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা বাস্তবায়ন

নিয়োগকর্তা, কর্মক্ষেত্রে দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের কর্তৃপক্ষ যৌন হয়রানি প্রতিরোধের লক্ষ্যে কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। এ দায়িত্ব পালনের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহনের পাশাপাশি তারা নিম্নোক্ত পদক্ষেপ নিবেন।

- হাইকোর্টের নির্দেশানা অনুযায়ী যৌন হয়রানি এবং যৌন নির্যাতনের ওপর যে নিষেধাজ্ঞা ঘোষণা করা হয়েছে তা কার্যকরভাবে প্রচার এবং প্রকাশ করা।
- যৌন হয়রানি সংক্রান্ত যে সকল আইন রয়েছে এবং আইনে যৌন হয়রানি ও নির্যাতনের জন্য যে সব শাস্তির উল্লেখ রয়েছে তা ব্যাপকভাবে প্রচার করতে হবে।
- কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষা ক্ষেত্রের পরিবেশ নারীর প্রতি যেন বৈরী না হয় তা নিশ্চিত করতে হবে। কর্মজীবি নারী ও নারী শিক্ষার্থীদের মাঝে এ বিশ্বাস ও আস্থা গড়ে তুলতে হবে যে, তারা পুরুষ সহকর্মী ও সহপাঠীদের তুলনায় অসুবিধাজনক অবস্থায় থাকবে না।

যে সকল আচরণ এই নীতমিালার অন্তর্ভুক্ত নয় এমন অশোভন আচরণসমূহ সম্পর্কে যদি কোন নারী অভিযোগ করতে চায়, তবে তা গ্রহণ এবং প্রতিকারের কার্যকর ব্যবস্থা থাকতে হবে। এজন্য নিম্নোক্ত বিষয়গুলো অন্তর্ভূক্ত হবে-

- অভিযোগ প্রমানিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় গোপন রাখতে হবে।
- সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগকীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে।
- হয়রানির শিকার নারী নিজে অথবা বন্ধু/ সহকর্মী/ সহপাঠী/ আইনজীবীর মাধ্যমে লিখিত আকারে অভিযোগ দায়ের করতে পারবে।
- অভিযোগকারী ব্যক্তি স্বতন্ত্রভাবে কমিটির নারী সদস্যের কাছে অভিযোগ জানাতে পারবে।

অভিযোগ তদন্ত কমিটির কাছে অভিযোগ দায়েরের জন্য অনুসরণীয়-

- অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং সুপারিশ করার জন্য সরকারি-বেসরকারি সকল কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ একটি কমিটি গঠন করবে।
- ন্যুনতম ৫ সদস্য বিশিষ্ট একটি কমিটি গঠন করা হবে, যার বেশির ভাগ সদস্য হবেন নারী। সম্ভব হলে কমিটি প্রধান হবেন নারী।
- কমিটির দু'জন সদস্য সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের বাইরে এমন একটি প্রতিষ্ঠান থেকে নিতে হবে যারা জেন্ডার এবং যৌন নির্যাতনের বিরুদ্ধে কাজ করে।
- অভিযোগ তদন্ত কমিটি সরকারের কাছে এ নীতিমালা বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বাৎসরিক প্রতিবেদন পেশ করবে।

সাধারণভাবে ৩০ কার্যদবিসের মধ্যে কমিটির কাছে অভিযোগ পেশ করতে হবে। অভিযোগের সত্যতা প্রমাণের জন্য কমিটি যা করবে-

- লঘু হয়রানির ক্ষেত্রে অভিযোগ তদন্ত কমিটি সংশ্লিষ্ট পক্ষদ্বয়ের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিবেন এবং এ বিষয়ে সরকারি বেসরকারি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান কিংবা কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করবেন।
- অন্য সকল ক্ষেত্রে কমিটি অভিযোগের বিষয়টি তদন্ত করবেন।
- তদন্ত কমিটি রেজিস্ট্রি ডাকযোগে পক্ষ সমূহ ও সাক্ষীদের নোটিশ প্রেরণ, শুনানি পরিচালনা, তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং অভিযোগ সংশ্লিষ্ট সকল দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা রাখবে।

এ ধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে-

- মৌখিক প্রমাণ ছাড়াও পরিস্থিতি প্রমাণের ওপর গুরুত্ব দেয়া হবে।
- তদন্ত কমিটির কার্যক্রম নিশ্চিত করতে সরকারি-বেসরকারি সকল কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠান সবধরণের সহযোগিতা প্রদান করতে বাধ্য থাকবে।
- তদন্ত কমিটি অভিযোগকারীর পরিচয় গোপন রাখবে।
- অভিযোগকারীর সাক্ষ্য গ্রহণের সময় এমন কোনো প্রশ্ন বা আচরণ করা যাবে না, যা উদ্দেশ্যমূলকভাবে অপমানজনক ও হয়রানিমূলক হয়।
- সাক্ষ্য গ্রহনের সময় যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখতে হবে।
- অভিযোগকারী অভিযোগ তুলে নিতে চাইলে তদন্ত প্রতিবেদনে তার গ্রহনযোগ্য কারণ লিপিবদ্ধ করতে হবে।
- তদন্ত কমিটি সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে কর্মক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবে।
- তদন্ত প্রতিবেদন প্রদানের সময়সীমা প্রয়োজনে ৩০ কার্যদিবস থেকে বাড়িয়ে ৪৫ কার্যদিবস পর্যন্ত করা যাবে।

- মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে উপযুক্ত শাস্তির সুপারিশ করা যাবে। তদন্ত কমিটির সংখ্যাগরিষ্ট সদস্য যে রায় দিবে তার ওপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত নেয়া হবে।
- যৌন হয়রানির শাস্তির বিয়য়ে মহামান্য হাইকোর্ট প্রদত্ত নির্দেশনায় বলা হয়েছে, সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে পারেন। অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ তা অপরাধ হিসেবে গণ্য করবেন এবং কর্মক্ষেত্রের শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। যদি উক্ত অভিযোগটি দণ্ডবিধির কোন ধারায় অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হয় তাহলে প্রয়োজনীয় ফৌজদারি আইনের আশ্রয় নিতে হবে, যা পরবর্তীতে সংশ্লিষ্ট আদালতে বিচার হবে।