

কৰ্মস্থানত হোৱা বিভিন্ন ধৰণৰ যৌন উৎপীড়নৰ বিষয়ে প্ৰয়োজনীয় তথ্য

মহিলাৰ বিৰুদ্ধে যৌন উৎপীড়ন ঘৰৰ চাৰিবেৰৰ ভিতৰত বা যিকোনো ৰাজহুৱা স্থানত সংঘটিত হ'ব পাৰে। যেতিয়া এনে ঘটনা বা আচৰণ কৰ্মস্থানত সংঘটিত হয়, এনে ঘটনাক 'কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত যৌন উৎপীড়ন' SHWW(PPR) বুলি অভিহিত কৰা হয়। যৌনগন্ধী যিকোনো আচৰণ আৰু অভ্যাস যিয়ে এগৰাকী মহিলাক তেওঁৰ নিয়োগ অব্যাহত ৰখাটো বিপদাপন্ন কৰি তোলে, যি মহিলাগৰাকীৰ কৰ্ম সফলতাত নেতিবাচক প্ৰভাব পেলায় বা তেখেতৰ ব্যক্তিগত মৰ্যাদাৰ চেতনা দুৰ্বল কৰি তোলে এনে সকলোবোৰ আচৰণক এই সংজ্ঞাই সাঙুৰি লৈছে।

কৰ্মস্থানত লিংগ বৈষম্য বাহাল ৰাখিবলৈ আৰু লিংগ সম্পৰ্কীয় নেতিবাচক পৰম্পৰা সৰল কৰিবৰ বাবেই মহিলাৰ বিৰুদ্ধে যৌন উৎপীড়ন চলোৱা হয়।

যৌন উৎপীড়ন শাৰীৰিক আৰু মানসিক এই দুই ধৰণে হ'ব পাৰে (মৌখিক আৰু অ-মৌখিক আচৰণ)। লঘু ৰূপত যৌন উৎপীড়নে মৌখিক ইংগিত আৰু অনুপযুক্ত আৱেগপূৰ্ণ অংগি-ভংগী আদিকো সাঙুৰি লৈছে। যি কি নহওক, কিছু ক্ষেত্ৰত যৌন উৎপীড়নৰ পৰিসৰ ধৰ্মণৰ প্ৰচেষ্টা আৰু ধৰ্মণৰ দৰে চৰম পৰ্যায়লৈয়ো বৃদ্ধি পাব পাৰে।

২০১৩ চনত কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত হোৱা যৌন উৎপীড়ন (প্ৰতিৰোধ, নিষিদ্ধকৰণ আৰু প্ৰতিকাৰ) আইন, চমুকৈ SHWW(PPR) Act খন প্ৰণয়ন কৰা হয় আৰু কাৰ্যকৰীও কৰা হয় নিম্ন উল্লেখিত কাৰণত—

- যৌন উৎপীড়নৰ ঘটনা বন্ধ কৰিবলৈ (প্ৰতিৰোধ)
- কৰ্মস্থানত যৌন উৎপীড়ন নিষিদ্ধ কৰিবলৈ (নিষিদ্ধকৰণ)
- অধিকাৰ নিৰ্ধাৰণ কৰা বা যৌন উৎপীড়ন অভিযোগৰ বাবে প্ৰতিকাৰৰ ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিবলৈ (প্ৰতিকাৰ)

সঘনাই উত্থাপিত হোৱা প্ৰশ্নঃ

ভাৰতীয় আইনে কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত হোৱা যৌন উৎপীড়ন কেনেদৰে সংজ্ঞাবদ্ধ কৰিছে?

ভাৰতীয় দণ্ডবিধি আইনৰ ৩৫৪ (ক) দফা আৰু নতুন আইনখনে দিয়া যৌন উৎপীড়নৰ সংজ্ঞা একেধৰণৰ আৰু ই অনাকাঙ্ক্ষিত আচৰণসমূহ সাঙুৰি লৈছে—

- শাৰীৰিক সান্নিধ্য আৰু শাৰীৰিক সম্পৰ্কৰ প্ৰস্তাব;

- যৌন অনুগ্রহৰ বাবে অনুৰোধ বা দাবী কৰা;
- পৰ্ণগ্ৰাফী বা অশ্লীল ছবি দেখুওৱা;
- যৌনগন্ধী মন্তব্য কৰা;
- অ-মৌখিক বা স্পষ্ট যৌন প্ৰস্তাব বা কাৰ্য বা আচৰণ যিবোৰ যৌন প্ৰকৃতিৰ;

ওপৰত দিয়াবোৰ অমৌখিক, মৌখিক, লিখিত, শাৰীৰিক, চিত্ৰায়িত আৰু বৈদ্যুতিন যিকোনো ৰূপত হ'ব পাৰে।

যৌন উৎপীড়নক দুটা ভাগত বিভক্ত কৰিব পাৰি—

• ‘কিড্ প্র’ ক’ উৎপীড়ন (Quid Pro Quo Harassment) : ই কৰ্তৃপক্ষৰ লগত জড়িত ক্ষমতাৰ অপপ্ৰয়োগ, যাৰ ফলস্বৰূপে নিশ্চিত বা চকুত পৰাকৈ নিয়োগ সম্পৰ্কীয় কথা যেনে পদোন্নতি, দৰমহা বৃদ্ধি, কৰ্মস্থানত কৰ্মবিভাজন, আদি হ'ব পাৰে। এনে ক্ষেত্ৰত এজন নিৰীক্ষক বা ক্ষমতাত অধিষ্ঠিত লোকে যৌন অনুগ্রহ দিয়াৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি চাকৰিৰ সুবিধা দিয়ে আৰু যৌন সম্পৰ্কৰ প্ৰস্তাব অস্বীকাৰ কৰিলে চাকৰিৰ সা-সুবিধা নিদিয়াৰ ভাবুকি প্ৰদান কৰে।

• শক্ত্যাপূৰ্ণ কৰ্মৰ বাতাবৰণ : যেতিয়া ক্ষমতাৰ অপব্যৱহাৰৰ ফলত প্ৰকৃত নিয়োগ জড়িত আচৰণ আৰু আচৰণৰ স্থানত এনে এক বাতাবৰণ সৃষ্টি কৰে য'ত এগৰাকী মহিলাই নিজকে অসুৰক্ষিত অনুভৱ কৰে, অস্বস্তিজনক পৰিস্থিতিৰ বা ভাবুকিৰ সন্মুখীন হ'ব লগা হয়।

এই আইনৰ [SHWW (PPR) Act] অধীনত কোনে অভিযোগ দাখিল কৰিব পাৰে?

এই আইনখনে নিয়োজিত বা অনিয়োজিত সকলোক্ষেত্ৰৰ মহিলাক সাঙুৰি লৈছে, যি সকল যৌন উৎপীড়নৰ বলি হৈছে।

এই আইনে সাঙুৰি লোৱা মহিলা কৰ্মচাৰীসকল :

- সকলো নিয়মীয়া, অস্থায়ী আৰু তদৰ্থ(এড্ হক) কৰ্মচাৰী;
- সেইসকল কৰ্মচাৰী যি প্ৰত্যক্ষভাৱে নিয়োজিত হৈ আছে বা ঠিকাদাৰৰ অধীনত নিয়োগ কৰা হৈছে;
- সকলো নিয়োগ জড়িত সম্বন্ধ, সেইয়া বেতনভোগী বা স্বেচ্ছাসেৱীও হ'ব পাৰে;
- পৰোক্ষ বা নিশ্চিত প্ৰতিশ্ৰুতি (যেনে— মৌখিক আৰু লিখিত চুক্তিপত্ৰ)ৰ জৰিয়তে নিয়োজিত সকলো কৰ্মচাৰী;

- পৰীক্ষামূলকভাৱে নিযুক্ত লোক (Probationers) / শিক্ষানবীচ (Apprentices) / আৱাসিক কনিষ্ঠা শিক্ষাৰ্থী (Interns) / স্বেচ্ছাসেৱক (Volunteers)

কৰ্মস্থানত মহিলাৰ যৌন উৎপীড়ন প্ৰতিৰোধী আইন [SHWW(PPR)Act] অনুসৰি কৰ্মস্থান মানে কি?

এই আইনখনত 'কৰ্মস্থান' শব্দটোক এক বহল পৰিসৰত সংজ্ঞাবদ্ধ কৰা হৈছে আৰু ই ব্যক্তিগত আৰু ৰাজহুৱা, লগতে চৰকাৰী মালিকানধীন চৰকাৰী নিয়ন্ত্ৰণাধীন প্ৰতিষ্ঠান, চিকিৎসালয়, নাৰ্চিংহোম, বৃত্তিমূলক/শিক্ষামূলক অনুষ্ঠান, ক্ৰীড়া অনুষ্ঠান, চিকিৎসালয় আৰু প্ৰশিক্ষণ প্ৰতিষ্ঠান আৰু অন্যান্য অনানুষ্ঠানিক/আনুষ্ঠানিক কৰ্মৰ ক্ষেত্ৰ (যেনে : ইটা ভাটা, বিউটি পাৰ্লাৰ, পাব, ক্লাবঘৰ অনাচৰকাৰী স্বেচ্ছাসেৱী অনুষ্ঠান ইত্যাদি) সামৰি লৈছে। কৰ্মস্থান শব্দৰ সংজ্ঞা ভুক্তভোগী মহিলাই তেওঁৰ নিয়োগ জড়িত কৰ্তব্যত থাকোঁতে পৰিদৰ্শন কৰা সকলো ঠাইলৈ সম্প্ৰসাৰিত হৈছে আৰু ই নিয়োগকৰ্তাই যোগান ধৰা যান-বাহন আদিকো সাঙুৰি লৈছে। থোৰতে এই আইনখনে নিয়োগৰ সৈতে জড়িত সকলো ক্ষেত্ৰত সংঘটিত হোৱা যৌন উৎপীড়নকে সাঙুৰি লৈছে।

সুৰক্ষিত কৰ্মৰ বাতাবৰণৰ ব্যৱস্থা কৰাৰ বাবে কোন দায়বদ্ধ?

কৰ্মস্থানত যৌন উৎপীড়ন প্ৰতিৰোধী আইনখনে এক সুৰক্ষিত কৰ্মৰ পৰিৱেশ আৰু অভিযোগ প্ৰতিকাৰৰ ব্যৱস্থা হাতত লোৱাটো প্ৰতিগৰাকী নিয়োগকৰ্তাৰ বাবে বাধ্যতামূলক হিচাপে পৰিগণিত কৰিছে। 'নিয়োগকৰ্তা' বুলিলে নিম্ন উল্লেখিত সকলক বুজায়—

- চৰকাৰী সংস্থা, দপ্তৰ স্থানীয় কৰ্তৃপক্ষ বা ব্যৱসায় আদি;
- পৰিচালক, তত্ত্বাবধায়ক বা আন কোনো পদমৰ্যাদাত থকা বিষয়া য'ত তেওঁলোকে নিয়ন্ত্ৰণৰ কৰ্তৃত্ব বা ক্ষমতাৰ প্ৰয়োগ কৰিব পাৰে;
- চুক্তি সম্বন্ধীয় দায়িত্ব পালন কৰা লোক অৰ্থাৎ তেওঁলোকৰ কৰ্মচাৰী সকলকো স্পষ্টভাৱে অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হৈছে।

কৰ্মস্থানত যৌন উৎপীড়ন বিৰোধী আইন অনুসৰি অভিযোগ প্ৰতিকাৰৰ ব্যৱস্থা বুলিলে কি বুজায়?

এই আইন অনুসৰি সকলো নিয়োগকৰ্তাই (অনুষ্ঠান, বিভাগ, ব্যৱসায়িক প্ৰতিষ্ঠান)

য'ত ১০ বা তাতোধিক কৰ্মচাৰীক কামত নিয়োগ কৰিছে তাত আভ্যন্তৰীণ কমিটি [Internal Committee (IC)] গঠন কৰিব লাগে। সকলো বৃহৎ সংগঠন অনুষ্ঠান-প্ৰতিষ্ঠানৰ শাখা বা প্ৰশাসনীয় বিভাগত য'ত অতিকমেও ১০ জন বা তাতোধিক কৰ্মচাৰী নিয়োজিত হৈ আছে তাত আভ্যন্তৰীণ কমিটি গঠন কৰাটো নিতান্তই বাধ্যতামূলক, কাৰণ সেইবোৰ স্থানলৈও আগমন কৰা মহিলা ব্যৱসায়ী বা অতিথি সকলকো অভিযোগ দাখিল কৰাৰ অধিকাৰ এই আইনে প্ৰদান কৰিছে।

যিগৰাকী নিয়োগকৰ্তা ই আভ্যন্তৰীণ কমিটি গঠন কৰাত ব্যৰ্থ হয় তেওঁ জৰিমনা ৫০,০০০ টকা লৈকে ভৰিব লগা হ'ব আৰু লগতে তেওঁৰ নিজৰ অনুষ্ঠান চলাই যোৱাৰ অনুজ্ঞাপত্ৰও হেৰুৱাব লগা হ'ব পাৰে।

১০ জনতকৈ কম সংখ্যক কৰ্মচাৰী থকা কৰ্মস্থানত যদিহে কোনো গোচৰ উৎপত্তি হয় য'ত আভ্যন্তৰীণ কমিটি গঠন হোৱা নাই তেতিয়া স্থানীয় কমিটিত অভিযোগ দাখিল কৰিব পাৰি। স্থানীয় কমিটি (LC) বোৰ জিলা পৰ্যায়ত বা তাতোকৈ নিম্নস্তৰত জিলা প্ৰশাসনে গঠন কৰে।

অভিযোগ কমিটিৰ শাসনবিধি, গঠন প্ৰক্ৰিয়াঃ

আভ্যন্তৰীণ কমিটি (IC)

- প্ৰিজাইডিং অফিচাৰ, কৰ্মস্থানত থকা জ্যেষ্ঠ মহিলা কৰ্মচাৰী বা তেওঁৰ অনুপস্থিতিত নিয়োগকৰ্তাৰ দ্বাৰা মনোনীত ব্যক্তি বা প্ৰতিনিধি।
- ২ গৰাকী কৰ্মচাৰী যি মহিলাৰ প্ৰতি দায়বদ্ধ বা যাৰ সামাজিক কাম-কাজৰ ক্ষেত্ৰত অভিজ্ঞতা আছে বা আইনী অভিজ্ঞতা আছে।
- মহিলাৰ সমস্যাক লৈ কাম কৰা অনাচৰকাৰী স্বেচ্ছাসেৱী সংস্থাত কৰ্মৰত এগৰাকী ব্যক্তি অথবা আন কোনো ব্যক্তি যাৰ যৌন উৎপীড়ন সম্পৰ্কে সম্যক জ্ঞান আছে।
- কমিটিখনৰ দুভাগৰ এভাগ সদস্যই মহিলা হোৱাটো বাধ্যতামূলক।

স্থানীয় কমিটি (LC)

- অধ্যক্ষ— সামাজিক কাম-কাজৰ ক্ষেত্ৰখনৰ লগত জড়িত মহিলাসকলৰ মাজৰ পৰা মনোনীত এগৰাকী অভিজ্ঞ মহিলা যি মহিলাৰ অধিকাৰৰ বাবে দায়বদ্ধ।
- এগৰাকী মনোনীত মহিলা যি স্থানীয় পৰ্যায়ত কাম কৰাৰ ক্ষেত্ৰত অভিজ্ঞ মহিলাসকলৰ মাজৰ এগৰাকী (যেনেঃ ব্লক বা ৱাৰ্ড পৰ্যায়ত)।

- অনাচৰকাৰী-স্বেচ্ছাসেৱী সংস্থাৰ দুগৰাকী সদস্য, যাৰ ভিতৰত অন্ততঃ
 - এগৰাকী মহিলা হোৱাটো বাঞ্ছনীয়
 - আইন বিষয়ক জ্ঞান থকা এগৰাকী ব্যক্তি
 - অনুসূচিত জাতি/জনজাতি/অন্যান্য পিছপৰা শ্ৰেণীক প্ৰতিনিধিত্ব কৰা এগৰাকী মহিলা।
- সমাজকল্যাণ বিভাগ বা মহিলা আৰু শিশুৰ বিকাশ বিভাগৰ এগৰাকী দায়িত্বশীল বিষয়া।

বিঃ দ্ৰঃ - কেতবোৰ ব্যৱস্থা যেনে মহাবিদ্যালয়ত মহিলা কোষ বা মহিলা চেল, বিষয়াৰ পত্নীসকলৰ কল্যাণকামী সংস্থা বা চৰকাৰী বিভাগৰ অভিযোগ গ্ৰহণকাৰী কমিটি, ছাত্ৰ সংগঠনৰ মহিলা গোট, কোনো বেংকৰ মানৱ সম্পদ কমিটি আৰু বিভিন্ন কৰ্মক্ষেত্ৰত থকা এনেধৰণৰ অন্যান্য কমিটিৰ কৰ্মস্থানত যৌন উৎপীড়ন সম্পৰ্কীয় গোচৰ পঞ্জীয়ন কৰাৰ কোনো ধৰণৰ ক্ষমতা নাথাকে। এনে গোচৰ কেৱল IC আৰু LC ৰ ওচৰতহে পঞ্জীয়ন কৰিব পাৰি।

বিচাৰ প্ৰক্ৰিয়া চলি থকা অৱস্থাত ভুক্তভোগী মহিলাই আন কোনো সহায় বা উপশম বিচাৰিব পাৰেনে?

ভুক্তভোগী মহিলা গৰাকীয়ে বিচাৰ প্ৰক্ৰিয়া চলি থকা অৱস্থাত IC লৈ সাময়িক বা অস্থায়ী উপশম বিচাৰি লিখিত ৰূপত আবেদন কৰিব পাৰে। তেওঁ পাব পৰা অস্থায়ী উপশমবোৰ তলত দিয়া ধৰণৰ—

- যিকোনো এটা পক্ষৰ বদলি;
- ভুক্তভোগী মহিলাক ৩ মাহলৈকে ছুটি মঞ্জুৰ কৰা;
- অভিযুক্তক ভুক্তভোগী মহিলাৰ কৰ্ম সম্পাদন সম্পৰ্কীয় প্ৰতিবেদন প্ৰস্তুত কৰা বা আন গোপনীয় প্ৰতিবেদন প্ৰস্তুত কৰা বা মহিলাগৰাকীক আন কোনো কাৰ্যালয়ৰ দায়িত্বৰ নিৰ্দেশ দিয়াত বাধা দিয়া;
- শৈক্ষিক প্ৰতিষ্ঠানৰ লগত জড়িত গোচৰৰ ক্ষেত্ৰত ভুক্তভোগী মহিলাগৰাকী জড়িত হৈ থকা শৈক্ষিক কাৰ্য্য তত্ত্বাৱধান কৰাৰ পৰা অভিযুক্তক বাধা প্ৰদান কৰিব লাগে।

IC য়ে অভিযুক্তৰ বিৰুদ্ধে লবলগীয়া ব্যৱস্থাঃ

১. অভিযুক্তৰ বিৰুদ্ধে আইনগত ব্যৱস্থা যেনে—

- অভিযুক্তই ভুক্তভোগী মহিলাক লিখিত ক্ষমাপত্ৰ দিয়া;
- অভিযুক্তক সাৱধান কৰা, ভৰ্তসনা কৰা, দোষাৰোপ কৰা;

- অভিযুক্তৰ পদোন্নতি বা দৰমহা বৃদ্ধিৰ প্ৰস্তাৱ প্ৰত্যাহাৰ কৰা;
 - অভিযুক্তক চাকৰিৰ পৰা খেদা বা বৰ্খাস্ত কৰা;
 - অভিযুক্তৰ বাবে পৰামৰ্শদানৰ বৈঠক বা সামূহিক তত্বাৱধানৰ ব্যৱস্থা কৰা।
২. ভুক্তভোগী মহিলাক ক্ষতিপূৰণ দিবৰ বাবে অভিযুক্তৰ দৰমহা কৰ্তন

অপৰাধৰ গুৰুত্বৰ ওপৰত ভিত্তি জৰিমনা বিহিব পাৰে। গুৰুতৰ অপৰাধৰ ক্ষেত্ৰত ভাৰতীয় দণ্ডবিধি আইনৰ (IPC) সহায় লোৱা হ'ব।

কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত হোৱা যৌন উৎপীড়ন প্ৰতিৰোধ আইন [SHWW (PPR) Act] ৰ মতে নিয়োগকৰ্তাই তেওঁলোকৰ ওপৰত ন্যস্ত কৰা দায়িত্ব পালন কৰিবলৈ কেনেধৰণৰ ব্যৱস্থা ল'ব লাগে?

কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত হোৱা যৌন উৎপীড়ন প্ৰতিৰোধ আইনে নিয়োগকৰ্তাসকলৰ বাবে কেতবোৰ কৰ্তব্য তালিকাভুক্ত কৰিছে। এইবোৰক তলত দিয়া ধৰণে বিভক্ত কৰিব পাৰি।

কৰ্মস্থানত যৌন উৎপীড়ন প্ৰতিৰোধ কৰা:

এক সুৰক্ষিত, স্বাস্থ্যকৰ কৰ্মস্থান উপলব্ধ কৰোৱাৰ লগতে যৌন উৎপীড়ন বিৰোধী নীতি গঠন কৰাটো নিয়োগকৰ্তা সকলৰ দায়িত্ব।

সজাগতা সৃষ্টি কৰা :

যৌন উৎপীড়নৰ বিৰুদ্ধে থকা আইনী ব্যৱস্থা আৰু আভ্যন্তৰীণ কমিটিৰ বিষয়ে সকলো কৰ্মচাৰীয়ে জনা উচিত। নিয়মিত কৰ্মশালা আৰু আলোচনাৰ চক্ৰৰ জৰিয়তে কৰ্মচাৰীসকলক সচেতন কৰিব লাগে আৰু প্ৰশিক্ষণ দিব লাগে।

ভুক্তভোগী মহিলাৰ বাবে প্ৰতিকাৰৰ ব্যৱস্থা সুনিশ্চিত কৰা:

এই বিভাগত এজন নিয়োগকৰ্তাৰ প্ৰথম দায়িত্ব হ'ব IC গঠন কৰা আৰু ইয়াৰ পৰামৰ্শাৱলীৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰি সমন্বয়যোগী সিদ্ধান্ত লোৱা।

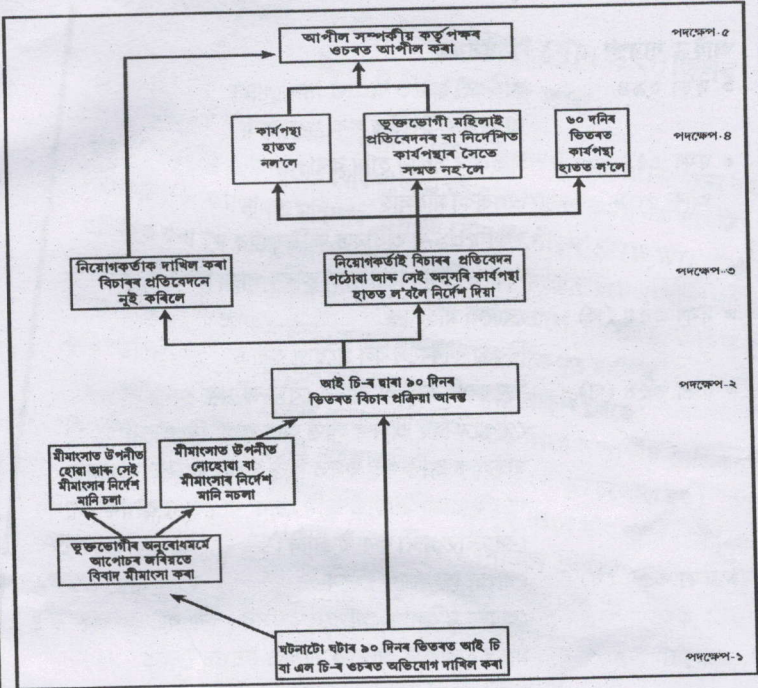
যদি ভুক্তভোগী ব্যক্তিগৰাকীয়ে বিচাৰে তেন্তে নিয়োগকৰ্তাই অপৰাধ ৰোধ সংক্ৰান্তীয় কাৰ্যপন্থা হাতত ল'বলৈ সম্পূৰ্ণ সহযোগিতা আগবঢ়াব লাগে।

ৰুজু কৰা গোচৰ আৰু হাতত লোৱা কাৰ্য্যপন্থাৰ আইনগত প্ৰতিবেদন দাখিল:

IC য়ে নিয়মিত ভাৱে যৌন উৎপীড়নৰ ঘটনা সমূহৰ প্ৰতিবেদন দাখিল কৰাটো আৰু এনেধৰণৰ তথ্য সংস্থাৰ বাৰ্ষিক প্ৰতিবেদনৰ অন্তৰ্ভুক্ত কৰাটো নিশ্চিত কৰিব লাগে।

কৰ্মস্থানত মহিলাৰ যৌন উৎপীড়ন প্ৰতিৰোধ আইন [SHWW(PPR)Act]ৰ

অধীনত থকা অভিযোগ প্ৰতিকাৰৰ ব্যৱস্থাসমূহ:



এগৰাকী ভুক্তভোগী মহিলাই কেনেধৰণৰ ক্ষতিপূৰণ পাব পাৰে?

ক্ষতিপূৰণৰ পৰিমাণ নিৰ্ণয়ৰ বাবে কোনোধৰণৰ ধৰা-বন্ধা নিয়ম নাই, নিম্ন উল্লেখিত কথাবোৰ বিবেচনা কৰি ক্ষতিপূৰণ গণনা কৰা হয়—

- ভুক্তভোগী মহিলাৰ ওপৰত হোৱা মানসিক আঘাত, বেদনা, শাৰীৰিক কষ্ট আৰু মানসিক যাতনা;
- জীৱিকাৰ সুযোগ হেৰুওৱা;
- শাৰীৰিক আৰু মানসিক চিকিৎসাৰ বাবদ হোৱা খৰছ;
- অভিযুক্তৰ আয় আৰু অৰ্থনৈতিক মৰ্যাদা;
- ক্ষতিপূৰণৰ টকাৰ পৰিমাণ এককালীনভাৱে নে কিস্তি হিচাপে পৰিশোধ কৰা হ'ব।

কৰ্মস্থানত মহিলাৰ ওপৰত হোৱা যৌন নিৰ্যাতনক সম্বোধন কৰিবলৈ আইনৰ আন কি কি ব্যৱস্থা আছে?

এগৰাকী ভুক্তভোগী মহিলাই ভাৰতীয় দণ্ডবিধি আইনৰ দফা ৩৫৪ (ক)ৰ

উপৰিও তলত উল্লেখিত ব্যৱস্থাসমূহ ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰে যদিহে তেওঁ সন্মুখীন হোৱা অপৰাধ তলত উল্লেখ কৰা অপৰাধ সমূহৰ ভিতৰত পৰে :

- | আইন ব্যৱস্থা | বিষয়বস্তু |
|---------------|--|
| • দফা ২৯৪ | ৰাজহুৱা স্থানত অশ্লীল গান গোৱা বা অশ্লীল ইংগিত থকা কাম কৰা। |
| • দফা ৩৫৪ | মহিলাৰ সন্মান হানি কৰা। |
| আৰু ৫০৯ | এগৰাকী মহিলাই দফা ৫০৯-ৰ অধীনত অভিযুক্তৰ পৰা ক্ষতিপূৰণৰো দাবী কৰিব পাৰে। |
| • দফা ৩৫৪ (খ) | কোনো মহিলাক বিবস্ত্ৰা কৰিবলৈ বল প্ৰয়োগ কৰা। |
| • দফা ৩৫৪ (গ) | ‘ভয়েওৰিজম’ বা আনৰ যৌন জীৱন গোপনে চাই আনন্দ লাভ কৰা কাৰ্য, যিকোনো মহিলাক ব্যক্তিগত কৰ্মত ব্যস্ত থকা যেনে স্নানাগাৰত গা ধুই থকা অৱস্থাত জুমি চোৱা বা তেনে কাৰ্যক গোপন কেমেৰাত বন্দী কৰা ইত্যাদি। |
| • দফা ৩৫৪ (ঘ) | গোপন অনুসৰণ, যেনে- কোনো মহিলাক গোপনে অনুসৰণ কৰা বা মহিলাগৰাকীৰ আপত্তি সত্ত্বেও তেওঁৰ সৈতে শাৰীৰিক বা বৈদ্যুতিন মাধ্যমৰ জৰিয়তে সম্পৰ্ক স্থাপন কৰিবলৈ চেষ্টা কৰা; কোনো মহিলাৰ গতিবিধি নিৰীক্ষণ কৰা ইত্যাদি। |
| • দফা ৩৭৫ | ধৰ্ষণ, য’ত সকলো ধৰণৰ অসন্মতিসূচক লিংগ প্ৰবেশ কাৰ্য্যক অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হৈছে। ধৰ্ষণৰ প্ৰচেষ্টাও এক শাস্তিমূলক অপৰাধ। |

এগৰাকী ভুক্তভোগী মহিলাই ভাৰতীয় দণ্ডবিধি আইন আৰু কৰ্মস্থানত মহিলাৰ যৌন উৎপীড়ন প্ৰতিৰোধ আইন [SHWW(PPR) Act] ৰ অধীনত সমান্তৰালভাৱে আইনী প্ৰক্ৰিয়া চলাই যাব পাৰে।

অধিক তথ্যৰ বাবে যোগাযোগ কৰক-

নৰ্থ ইষ্ট নেটৱৰ্ক

৭বি, জে. এন. বৰুৱা লেন, যোৰপুখুৰী, গুৱাহাটী (অসম)

ফোন নং- ৯৪৩৫০-১৭৮২৪

assam@northeastnetwork.org

www.northeastnetwork.org