ট্রান্সপারেন্সি
ইন্টারন্যাশনাল
বাংলাদেশ
দুর্নীতিবিরোধী সামাজিক আন্দোলন

যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার বিষয়ক নীতিমালা

www.ti-bangladesh.org

নথির নাম	যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার বিষয়ক নীতিমালা
ভাষা	বাংলা
অনুমোদনের তারিখ	১৩ জুন, ২০১৭ (৯২তম ট্রাস্টি বোর্ডের সভা, টিআইবি)
অনুমোদনকারী কর্তৃপক্ষ	ট্রাস্টি বোর্ড, টিআইবি
পরবর্তী পর্যালোচনার তারিখ	/ /
যাদের জন্য প্রযোজ্য	টিআইবির কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক এবং সংশ্লিষ্ট অংশীজন
সংস্করণ	দ্বিতীয় সংস্করণ ২৪ ডিসেম্বর ২০১৯ অনুষ্ঠিত টিআইবি ট্রাস্টি বোর্ডের ১০২তম সভায় সংশোধিত তৃতীয় সংস্করণ ৪ ফেব্রুয়ারি ২০২৪

[নীতিমালাটির কার্যকর বাস্তবায়নের স্বার্থে ইংরেজি ভাষ্য প্রাধান্য পাবে]

সূচিপত্র

বিষয়	পৃষ্ঠা
সংজ্ঞাসমূহ	০৪
১. ভূমিকা	০৫
২. নীতিমালার আওতা	০৬
৩. যৌন হয়রানির সংজ্ঞা	০৬
৪. যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার কমিটি	০৭
৪.১ কমিটির কাঠামো	০৭
৪.২ ক্ষমতা ও কার্যক্রম	০৮
৪.৩ কমিটির মেয়াদ	০৯
৪.৪ কোরাম	০৯
৫. অভিযোগ প্রক্রিয়া	০৯
৫.১ অভিযোগের বিষয়বস্তু	০৯
৫.২ তদন্ত প্রক্রিয়া	১০
৬. শাস্তিমূলক ব্যবস্থা	১১
৭. ডকুমেন্টেশন ও প্রশিক্ষণ	১১
৮. নীতিমালা পর্যালোচনা	১২
পরিশিষ্ট: ক- যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার প্রক্রিয়া/ফ্লোচার্ট	১৩
পরিশিষ্ট: খ- কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির কিছু উদাহরণ	১৪

সংজ্ঞাসমূহ

১. **অভিযুক্ত:** ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশ (টিআইবি) এর কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক অথবা সংশ্লিষ্ট অংশীজন, যার বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ উঠেছে এবং এই নীতিমালার আওতায় তদন্ত চলমান।

২. **সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি:** একজন কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক অথবা সংশ্লিষ্ট অংশীজন, যিনি অপর একজন কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক অথবা সংশ্লিষ্ট অংশীজন কর্তৃক যৌন হয়রানির মুখোমুখি বা শিকার হয়েছেন।

৩. **বোর্ড অব ট্রাস্টিজ (বিওটি):** টিআইবির সর্বোচ্চ নীতি নির্ধারণী পর্ষদ।

৪. **অভিযোগকারী:** একজন সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি বা তার পক্ষে কেউ, যিনি এই নীতিমালার আওতায় অভিযোগ দায়ের করেছেন।

৫. **কমিটি:** এই নীতিমালার আওতায় যৌন হয়রানি বিষয়ক অভিযোগ গ্রহণ, শোনা এবং তদন্তের জন্য গঠিত যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার কমিটি।

৬. **চেয়ারপারসন:** টিআইবির ট্রাস্টি বোর্ডের চেয়ারপারসন।

৭. **পরামর্শক:** বাংলাদেশি অথবা বিদেশি ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ, যাদের টিআইবি কর্তৃক নির্ধারিত সুনির্দিষ্ট শর্তাবলীর অধীনে বিশেষ চুক্তিতে পরামর্শদাতা অথবা উপদেষ্টা হিসেবে অথবা প্রযুক্তিগত কার্যক্রমের জন্য টিআইবি নিযুক্ত করেছে।

৮. **আহ্বায়ক:** যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার কমিটির আহ্বায়ক।

৯. **উপ-নির্বাহী পরিচালক (ডিইডি):** ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত টিআইবির উপ-নির্বাহী পরিচালক।

১০. **নির্বাহী পরিচালক (ইডি):** ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক নিযুক্ত টিআইবির নির্বাহী পরিচালক।

১১. **এক্সিকিউটিভ ম্যানেজমেন্ট টিম (ইএমটি):** টিআইবির ট্রাস্টি বোর্ডের পরে সর্বোচ্চ সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী ব্যক্তিবর্গ।

১২. **নিরপেক্ষতা:** পূর্বনির্ধারিত দৃষ্টিভঙ্গী, অভিব্যক্তি অথবা কারো প্রতি তীব্র অনুরাগ বা বিরাগের অনুপস্থিতি।

১৩. **পক্ষ:** সংক্ষুব্ধ অথবা অভিযুক্ত ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ।

১৪. **নীতি:** যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার বিষয়ে বর্তমান নীতি।

১৫. **কর্মী:** টিআইবি কর্তৃক স্থায়ী বা অস্থায়ীভিত্তিতে নিযুক্ত ব্যক্তি (স্বল্পমেয়াদি, শিক্ষানবীশ অথবা অন্য যেকোনো মর্যাদার কর্মী)।

১৬. **অংশীজন:** কোনো ব্যক্তি, গোষ্ঠী বা প্রতিষ্ঠান যারা টিআইবির সঙ্গে স্বার্থসংশ্লিষ্ট অথবা যুক্ত । যেমন- স্বেচ্ছাসেবক, সদস্য, পরামর্শক, সরবরাহকারী ইত্যাদি।

১৭. **টিআইবি:** ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশ, বার্লিনভিত্তিক ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনালের বাংলাদেশ চ্যাপ্টার, যা বাংলাদেশ সরকারের এনজিও বিষয়ক ব্যুরোর অধীনে এবং ট্রাস্ট হিসেবে নিবন্ধিত একটি বেসরকারি উন্নয়ন সংস্থা।

১৮. **সরবরাহকারী:** টিআইবিকে পণ্য এবং/বা সেবা সরবরাহকারী।

১৯. **স্বেচ্ছাসেবক:** যারা অবৈতনিকভাবে ও স্বেচ্ছায় টিআইবির জন্য কাজ করে। এর মধ্যে রয়েছে সচেতন নাগরিক কমিটি (সনাক), ইয়ুথ এনগেজমেন্ট অ্যান্ড সাপোর্ট (ইয়েস), অ্যাক্টিভ সিটিজেনস গ্রুপ (এসিজি), ইয়াং প্রফেশনালস অ্যাগেইনস্ট করাপশন (ওয়াইপ্যাক), সদস্য এবং একই ধরনের অন্যান্য গ্রুপ যা টিআইবি'র নাগরিক ও তরুণদের সম্পৃক্ততা বিষয়ক কর্মসূচির অধীনে গঠিত হতে পারে।

২০. **কাজ-সংশ্লিষ্ট পরিস্থিতি:** কর্মক্ষেত্র অথবা সংস্থার কাজের সঙ্গে সম্পর্কিত কিংবা দাপ্তরিক কোনো কাজ বা ভ্রমণ অথবা মিশনের সাথে সংশ্লিষ্ট কোনো পরিস্থিতি।

২১. **কর্মক্ষেত্র:** কর্মস্থল অথবা টিআইবির ঢাকাস্থ কার্যালয় ও সচেতন নাগরিক কমিটি (সনাক) এর কার্যালয়সমূহ।

১. ভূমিকা

ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশ (টিআইবি), বার্লিনভিত্তিক সংগঠন ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল (টিআই) এর স্বীকৃত চ্যাপ্টার, জেন্ডার সমতার নীতিমালা এবং জেন্ডার সংবেদনশীল কর্ম পরিবেশ গড়ে তুলতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। টিআইবি তার সকল কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট অংশীজন যাদের সঙ্গে পেশাগতভাবে জড়িত তাদের সাথে মর্যাদাপূর্ণ এবং সম্মানজনক আচরণ করা এবং তারা যেন বৈষম্য, হয়রানি ও নিপীড়ন মুক্ত পরিবেশে কাজ করতে পারে তা নিশ্চিত করতে সচেষ্ট।

যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষা এবং মর্যাদা নিয়ে কাজ করা সর্বজনীন স্বীকৃত মানবাধিকার যা বিভিন্ন আন্তর্জাতিক মানবাধিকার চুক্তি ও আন্তর্জাতিক শ্রম মানদণ্ডে বিধৃত হয়েছে, যেমন- অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক অঙ্গীকারনামা, ১৯৬৬ (আইসিইএসসিআর); নারীর প্রতি সব ধরনের বৈষম্য বিলোপ কনভেনশন (সিডো), ১৯৭৯; এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) বৈষম্য (চাকরি ও পেশা) সনদ, ১৯৫৮ (কনভেনশন নং ১১১)।

বাংলাদেশ আইসিইএসসিআর ও সিডো এবং সিডো'র ঐচ্ছিক প্রটোকলসহ বিভিন্ন আন্তর্জাতিক মানবাধিকার চুক্তির পক্ষ। বাংলাদেশ ২২ জুন ১৯৭২ সাল থেকে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) এর একটি সক্রিয় সদস্য রাষ্ট্র। সাতটি মূল সনদসহ আইএলও এর ৩৩টি সনদ এবং আইএলও সনদ নং ১১১ এ অনুসমর্থন দিয়েছে বাংলাদেশ। ২০১১ সালে বাংলাদেশ জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা গ্রহণ করেছে। এতে বাংলাদেশে নারী অধিকার সুরক্ষা, অগ্রগতি সাধন এবং নারী ও কন্যা শিশুদের প্রতি বৈষম্য বিলোপের লক্ষ্যে বিভিন্ন আন্তর্জাতিক চুক্তি মেনে চলার অঙ্গীকার ব্যক্ত করেছে।

বাংলাদেশের সংবিধান, আইনের দৃষ্টিতে সকল নাগরিক সমান বলে সুস্পষ্টভাবে স্বীকৃতি দিয়েছে। সংবিধানে বলা হয়েছে, কেবল লৈঙ্গিক পরিচয়ের কারণে কোনো নাগরিকের প্রতি বৈষম্য করা যাবে না এবং রাষ্ট্রীয় ও জনজীবনের সকল ক্ষেত্রে নারী পুরুষ সমান অধিকার পাবে। সংবিধানে স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে যে, নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের যেকোনো 'অনগ্রসর' অংশের অগ্রগতির জন্য রাষ্ট্র বিশেষ ব্যবস্থা নিতে পারবে (অনুচ্ছেদ ২৭ ও ২৮)। সংবিধান আরও নিশ্চিত করে যে, আইনের আশ্রয়লাভ এবং আইনানুযায়ী ব্যবহার লাভের অধিকার রয়েছে প্রত্যেক নাগরিকের এবং আইনানুযায়ী ব্যতীত এমন কোনো ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাবে না, যাতে কোনো ব্যক্তির জীবন, স্বাধীনতা, শরীর, সুনাম বা সম্পত্তির হানি ঘটে (অনুচ্ছেদ ৩১ ও ৩২)।

নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে দেশের আইনে সুস্পষ্ট ব্যবস্থা আছে। ১৮৬০ সালের ফৌজদারি দণ্ডবিধির ধারা এবং নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০ (সংশোধিত ২০০৩) ছাড়াও যৌন হয়রানি বিষয়ে সুপ্রিম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনা রয়েছে। ২০০৯ সালে *বিএনডব্লিউএলএ বনাম বাংলাদেশ ও অন্যান্য [১৪ বিএলসি (এইচসিডি) ৬৯৪]*, পরবর্তী সময়ে সংশোধিত *বিএনডব্লিউএলএ বনাম বাংলাদেশ ও অন্যান্য [বিএলডি (এইচসিডি) ৩১]* এর মামলায় যে বিচার বিভাগীয় নির্দেশনা দেওয়া হয়েছে, তাতে কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানি মোকাবিলার পন্থা বিশদভাবে ব্যাখ্যা করা হয়েছে।

টিআইবি সাংগঠনিক এবং কর্মসূচিগত উভয় দৃষ্টিকোণ থেকে নারীর প্রতি সব ধরনের সহিংসতার বিরুদ্ধে শূন্য সহনশীলতার নীতি অনুসরণ করে। সংস্থাটির জেন্ডার পলিসি, সুরক্ষা নীতিমালা, নৈতিক আচরণবিধি এবং মানবসম্পদ ম্যানুয়ালে এমন এক সহায়ক কর্ম পরিবেশ নিশ্চিতের বিষয়ে জোরালো বিধানাবলী রয়েছে, যাতে সকল কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক এবং সংশ্লিষ্ট অংশীজন পরস্পরের প্রতি সর্বোচ্চ শ্রদ্ধা, শালীনতা এবং সংবেদনশীলতা বজায় রেখে কাজ ও যোগাযোগ করতে পারেন। যদিও বয়স, লিঙ্গ, বৈবাহিক অবস্থা, শিক্ষা এবং পেশা নির্বিশেষে যে কেউ যৌন হয়রানির শিকার হতে পারেন, তবে টিআইবি মনে করে, সাধারণত নারীদের যৌন হয়রানির শিকার হওয়ার ঝুঁকি বেশি। যৌন হয়রানিসহ বৈষম্য এবং হয়রানির সঙ্গে অনেক সময় কর্তৃত্ব বা ক্ষমতার

অপব্যবহারের যোগ থাকে। এ ধরনের হয়রানিতে জড়িত ব্যক্তিটি ক্ষমতাবান হলে যৌন হয়রানির ঘটনার শিকার ব্যক্তিরা নেতিবাচক প্রতিক্রিয়ার ভয়ে এ বিষয়ে অভিযোগ করতে আগ্রহ হারিয়ে ফেলেন। এতে করে পরিস্থিতি আরও জটিল হয়ে পড়ে।

কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে এবং এর প্রতিকারে টিআইবি প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেবে। এই বৃহত্তর লক্ষ্যের অংশ হিসেবে, টিআইবি এই নীতিমালাটি প্রণয়ন করেছে, যাতে করে কর্মক্ষেত্রে এ ধরনের অনাকাঙ্ক্ষিত ঘটনার শিকার হলে সংস্থাটির কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক এবং সংশ্লিষ্ট অংশীজনগণ প্রতিকার চেয়ে অভিযোগ করতে পারেন।

২. নীতিমালার আওতা

এই নীতিমালার শিরোনাম হল 'যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং প্রতিকার বিষয়ক টিআইবির নীতিমালা'। টিআইবির যেকোনো কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক বা সংশ্লিষ্ট অংশীজন এই নীতিমালা অন্য একজন (বা একাধিক) কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক এবং/অথবা সংশ্লিষ্ট অংশীজন (দের) বিরুদ্ধে প্রয়োগ করতে পারবেন। টিআইবিতে কর্মরত বা যুক্ত থাকার সময় কোনো কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক বা সংশ্লিষ্ট অংশীজন অফিসে কিংবা বাইরে অন্য কোনো কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক বা অংশীজনকে যৌন হয়রানি করলে ভুক্তভোগী ব্যক্তি এই নীতিমালার আলোকে প্রতিকার চাইতে পারবেন।

অভিযুক্ত এবং অভিযোগকারী যেকোনো লৈঙ্গিক পরিচয়ের হতে পারেন। টিআইবি কর্মক্ষেত্রে খোলামেলা মনোভাবকে উৎসাহিত করে, যাতে কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক এবং সংশ্লিষ্ট অংশীজনগণ আত্মবিশ্বাসের সঙ্গে অগ্রহণযোগ্য আচরণকে চ্যালেঞ্জ করে যথাযথ প্রক্রিয়ায় অভিযোগ দায়ের করতে পারেন।

দেশের বিদ্যমান আইনি ব্যবস্থার আওতায় কোনো কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক বা সংশ্লিষ্ট অংশীজনের প্রতিকার চাওয়ার যে সুযোগ রয়েছে তা বাধাগ্রস্ত কিংবা সীমিত করা এই নীতিমালার উদ্দেশ্য নয়। অভিযোগকারী কোনো অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে কোনো আইনে প্রতিকার চাওয়ার পরও এই নীতিমালার আলোকে কার্যক্রম অব্যাহত থাকবে।

৩. যৌন হয়রানির সংজ্ঞা

এই নীতিমালায় যৌন হয়রানি বোঝাতে হাইকোর্টে বিভাগের নির্দেশনায় দেওয়া সংজ্ঞাকে অনুসরণ করা হয়েছে। তবে এটি মনে রাখা জরুরি যে, যৌন হয়রানি হিসেবে নিচের তালিকায় যেসব আচরণ উল্লেখ করা হয়েছে, তার বাইরেও যৌন হয়রানিমূলক আচরণ থাকতে পারে। তালিকার বাইরে যেকোনো অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত এবং বিশ্লেষণ করে বিবেচনাপ্রসূত সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়ার এখতিয়ার টিআইবির যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার কমিটির রয়েছে।

নীতিমালার আলোকে যৌন হয়রানি বলতে বোঝাবে:

ক. অবাঞ্ছিত বা অনভিপ্রেত যৌনতাড়িত আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতপূর্ণ) যেমন- শারীরিক স্পর্শ এবং/অথবা ঘনিষ্ঠতার চেষ্টা;

খ. যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ শারীরিক সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা বা উদ্যোগ;

গ. যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ কথাবার্তা;

ঘ. যৌন আনুকূল্য পাওয়ার দাবি কিংবা অনুরোধ;

ঙ. পর্নোগ্রাফি দেখানো;

চ. যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ মন্তব্য ও অঙ্গভঙ্গি;

ছ. যৌন উৎপীড়নমূলক ভাষা ব্যবহার করে অশালীন অঙ্গভঙ্গি, যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ কৌতুক বলা;

জ. যেকোনো মাধ্যমে অবমাননা/হয়রানি করা, যেমন- সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম, চিঠি, টেলিফোন/মুঠোফোনের কল, এসএমএস, নোটিশ, ব্যঙ্গচিত্র এবং কনফারেন্স কক্ষ, সভা কক্ষ, শ্রেণিকক্ষ, শৌচাগারসহ অফিসের কোনো আসবাবপত্র কিংবা অন্য কোথাও যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ কোনো লেখা;

ঝ. সংশ্লিষ্ট সকলের অনুমতি ব্যতীত কোনো ব্যক্তির যৌনকর্ম কিংবা ব্যক্তিগত কোনো আচরণের ছবি, ভিডিওচিত্র, অডিও ধারণ করা;

ঞ. লৈঙ্গিক পরিচয়ের কারণে কিংবা যৌন হয়রানির লক্ষ্যে কাউকে ক্রীড়া, সাংস্কৃতিক, বিনোদনমূলক, সাংগঠনিক, পেশাগত এবং শিক্ষা কার্যক্রমে অংশগ্রহণে বাধা দেওয়া;

ট. কোনো ধরনের অসঙ্গত/অনভিপ্রেত প্রেমের প্রস্তাব এবং সে প্রস্তাব প্রত্যাখ্যানের কারণে হুমকি ও চাপ প্রয়োগ;

ঠ. ভয়ভীতি, প্রতারণা বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা;

ড. পিছু লেগে থাকা; এবং

ঢ. অন্য কোনো কার্যকলাপ বা আচরণ, যা টিআইবির যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং প্রতিকার কমিটি যৌন হয়রানিমূলক বলে বিবেচনা করতে পারে।

৪. যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং প্রতিকার কমিটি

হাইকোর্ট বিভাগের বিচার বিভাগীয় নির্দেশনার আলোকে এবং প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোতে জেন্ডার বিষয়টি জোরালো করার লক্ষ্যে টিআইবি নারীর ওপর যৌন হয়রানি ও নির্যাতন প্রতিরোধে একটি অভিযোগ কমিটি গঠন করেছে। একে সংক্ষেপে 'যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং প্রতিকার কমিটি' বলা হয় (এরপর থেকে তা 'কমিটি' হিসেবে উল্লেখ করা হয়েছে)। এই কমিটির উদ্দেশ্য হলো যৌন হয়রানির অভিযোগগুলো আমলে নেওয়া ও নিস্পত্তি করা এবং তাদের সব ধরনের যৌন অসদাচরণ থেকে সুরক্ষা দেওয়া।

৪.১ কমিটির কাঠামো

কমিটি পাঁচ (৫) সদস্যবিশিষ্ট হবে যাদের মধ্যে তিন (৩) জন সদস্য হবেন সংগঠনের বাইরের এবং সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিশেষজ্ঞ এবং বাকি দুই (২) জন সদস্য হবেন সংগঠনের ভেতর থেকে। বাইরের সকল বিশেষজ্ঞ নারী হবেন। অভ্যন্তরীণ সদস্যবৃন্দের মধ্যে পদাধিকার বলে থাকবেন টিআইবির অর্থ ও প্রশাসন বিভাগের পরিচালক এবং সিভিক এনগেজমেন্ট বিভাগের পরিচালক। টিআইবির হিউম্যান রিসোর্সেস অ্যান্ড অর্গানাইজেশনাল ডেভেলপমেন্ট (এইচআর অ্যান্ড ওডি) ইউনিটের প্রধান কমিটির সদস্য সচিব হবেন, যার কোনো ভোটাধিকার থাকবে না।

টিআইবির নির্বাহী ব্যবস্থাপনা টিম (ইএমটি) বাইরের এবং অভ্যন্তরীণ উভয় ধরনের সদস্যের সমন্বয়ে এই কমিটি গঠন করবে। এই কমিটির কার্যক্রম পর্যালোচনা করাও ইএমটির দায়িত্ব হবে, যাতে করে তারা স্বার্থের সংঘাত থেকে মুক্ত থেকে পূর্ণ স্বাধীনতা ও বস্তুনিষ্ঠতা নিশ্চিত করে কাজ করতে পারে।

উল্লিখিত কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ এলে ইএমটি তার পরিবর্তে অন্য সদস্য মনোনয়ন দেবে। কমিটির প্রথম আনুষ্ঠানিক সভায় ঐকমত্যের ভিত্তিতে বাইরের সদস্যবৃন্দের মধ্য থেকে কমিটির একজন আহ্বায়ক মনোনীত করা হবে।

কমিটির গঠন হবে নিম্নরূপ:

ক. আহ্বায়ক (টিআইবির বাইরে থেকে, নারী)

খ. সদস্য (টিআইবির বাইরে থেকে, নারী)

গ. সদস্য (টিআইবির বাইরে থেকে, নারী)

ঘ. সদস্য (অভ্যন্তরীণ, পরিচালক-অর্থ ও প্রশাসন)

ঙ. সদস্য (অভ্যন্তরীণ, পরিচালক-সিভিক এগগেজমেন্ট)

চ. সদস্য সচিব (অভ্যন্তরীণ, কোঅর্ডিনেটর-এইচআর অ্যান্ড ওডি, ভোটাধিকার ব্যতীত)

কমিটি, নির্বাহী ব্যবস্থাপনা টিম (ইএমটি) এর সঙ্গে আলোচনা করে প্রয়োজনে টিআইবির অন্য কোনো কর্মীকে সদস্য হিসেবে যুক্ত করতে পারবে।

৪.২ ক্ষমতা এবং কার্যক্রম

ক. কমিটি যৌন হয়রানির অভিযোগ গ্রহণ করবে, তদন্ত করবে এবং টিআইবির জেন্ডার নীতিমালা, সুরক্ষা নীতিমালা, নৈতিক আচরণবিধি এবং মানবসম্পদ ম্যানুয়ালের সংশ্লিষ্ট ধারা অনুযায়ী এবং উপরে উল্লেখিত যৌন হয়রানি প্রতিরোধে হাইকোর্টের নির্দেশনার আলোকে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণের সুপারিশ করবে।

খ. অভিযোগ গ্রহণ ও কাজ শুরু করার ক্ষেত্রে কমিটি এই লক্ষ্যে প্রণীত যথাযথ প্রক্রিয়া অনুসরণ করবে। ন্যায়বিচার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে যথাযথ নিয়ম অনুসরণ করে যেকোনো নথি এবং সাক্ষী তলব করার এখতিয়ার এই কমিটির থাকবে।

গ. কমিটি নিরপেক্ষ, ন্যায্য এবং বস্তুনিষ্ঠ তদন্ত নিশ্চিত করবে। এই প্রক্রিয়ায় উভয় পক্ষের যুক্তি-প্রমাণ বিবেচনায় নিয়ে পুরো বিষয়টি সম্পর্কে সম্যক ধারণা রেখে সিদ্ধান্তে পৌঁছাবে এবং যথাযথ পদক্ষেপের সুপারিশ করবে।

ঘ. কমিটি সরাসরি টিআইবির নির্বাহী পরিচালকের কাছে রিপোর্ট করবে। তবে নির্বাহী পরিচালক নিজে অভিযুক্ত হলে বা অভিযোগের সঙ্গে কোনোভাবে জড়িত থাকলে কমিটি টিআইবির ট্রাস্টি বোর্ডের কাছে রিপোর্ট করবে।

ঙ. কমিটি তার অনুসন্ধানের ফলাফল নথিবদ্ধ করবে এবং এর ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নেবে। সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে কমিটি প্রতিবেদন চূড়ান্ত করে নির্বাহী পরিচালক/উপ-নির্বাহী পরিচালকের কাছে দাখিল করবে।

চ. গোপনীয়তা, নিরপেক্ষতা এবং স্বাধীনতা হবে কমিটির কাজ পরিচালনার মূলনীতি। একমাত্র প্রচলিত কোনো আইনের আওতায় বা কোনো আদালতের নির্দেশ ব্যতীত অথবা যদি সংশ্লিষ্ট পক্ষগুলো তাদের গোপনীয়তার অধিকার পরিত্যাগ করে– এতদ্ব্যতীত অভিযোগকারীর অনুমতি ছাড়া কোনো ঘটনা সংক্রান্ত তথ্যাদি এবং এর সাথে সংশ্লিষ্টদের পরিচয় এই কমিটি বা টিআইবি কর্তৃপক্ষ প্রকাশ করতে পারবে না। কোনো অভিযোগ তদন্তের সময় যথাযথ প্রক্রিয়া ও নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করতে কমিটি তার ক্ষমতাবলে প্রয়োজনীয় সবকিছুই করতে পারবে, যার জন্য প্রয়োজনে কমিটি টিআইবির প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর প্রভাবমুক্ত হয়ে স্বাধীনভাবে কাজ করবে।

ছ. টিআইবির এখতিয়ারভুক্ত সকল কর্মস্থল, যেমন ঢাকা কার্যালয় এবং প্রতিষ্ঠানটির সনাকভিত্তিক কার্যালয়সমূহ, টিআইবির প্রাতিষ্ঠানিক এবং কর্মসূচির আওতাধীন আয়োজিত সকল অনুষ্ঠান এবং কর্মকাণ্ডে যৌন নিপীড়ন এবং হয়রানির সকল অভিযোগ এই কমিটির আওতায় পড়বে। উল্লিখিত স্থানসমূহ ছাড়াও অন্য যেকোনো পরিস্থিতিতে টিআইবির কোনো কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক বা সংশ্লিষ্ট অংশীজন দ্বারা সংঘটিত যেকোনো ধরনের যৌন হয়রানির ঘটনা এই কমিটি তদন্ত করতে পারবে।

জ. প্রাপ্ত অভিযোগসমূহের বিষয়ে পদক্ষেপ নিতে যখনই প্রয়োজন হবে কমিটি সভায় মিলিত হবে, এবং/অথবা ইএমটি বা টিআইবির ট্রাস্টি বোর্ডের চেয়ারপারসন (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে) সভা ডাকতে পারেন। এছাড়া কমিটি চার মাস পরপর পর্যালোচনা সভা আহ্বান করবে।

ঝ. কমিটির আহ্বায়কের পক্ষে টিআইবির এইচআর অ্যান্ড ওডি ইউনিটের প্রধান, যিনি এই কমিটির সদস্য সচিব, তিনি কমিটির সকল সভা আহ্বান করবেন। তিনি কমিটির সভার কার্যবিবরণীর খসড়াও তৈরি করবেন, যা কমিটির আহ্বায়ক কর্তৃক অনুমোদিত ও স্বাক্ষরিত হবে।

৪.৩ কমিটির মেয়াদকাল

কমিটির সদস্যদের মেয়াদকাল হবে কমিটি গঠনের তারিখ থেকে তিন (৩) বছরের জন্য। মেয়াদ শেষে আবার কমিটি পুনর্গঠিত হবে। বাইরের সদস্যগণ সর্বোচ্চ দুই (২) মেয়াদে পুনরায় নির্বাচিত হতে পারবেন। বাইরের সদস্যগণ তাদের আগের মেয়াদ শেষ হওয়ার তারিখ থেকে কমপক্ষে এক (১) বছর ব্যবধানের পরে আরো তিন (৩) বছর মেয়াদের জন্য যোগ্য হবেন।

কোনো সদস্য/সদস্যবৃন্দ পদত্যাগ করলে বা ইএমটি অথবা টিআইবির ট্রাস্টি বোর্ড কর্তৃক গৃহীত সিদ্ধান্ত অনুযায়ী মেয়াদ পূর্ণ হওয়ার আগে কমিটির সদস্যপদ বাতিল হবে ।

৪.৪ কোরাম

কমপক্ষে তিন (৩) জন সদস্য, যার মধ্যে অন্তত দুই (২) জন অবশ্যই বাইরের, উপস্থিত থাকলে যেকোনো সময়ে কমিটির সভার জন্য কোরাম পূর্ণ হবে।

৫. অভিযোগ প্রক্রিয়া

সকল অভিযোগ কমিটির আহ্বায়কের কাছে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য লিখিতভাবে (ই-মেইল, চিঠি) বা মৌখিকভাবে (স্বশরীরে বা ফোনে) দাখিল করতে হবে। সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি বা তার পক্ষে তার বন্ধু, সহকর্মী বা পরিবারের সদস্য অভিযোগ করতে পারবেন।

বেনামি কোনো অভিযোগ গ্রহণ করা হবে না।

অভিযোগকারীকে অবশ্যই ঘটনার দিন থেকে পরবর্তী ত্রিশ (৩০) কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগ দায়ের করতে হবে।

অভিযোগ পাওয়ার পর, কমিটি নিচে উল্লেখিত ধারা ৫.২ এ নির্দেশিত তদন্ত পদ্ধতি অনুসরণ করবে।

অভিযোগকারী বা অভিযুক্ত ব্যক্তি কমিটির সিদ্ধান্ত/ব্যবস্থায় সন্তুষ্ট না হলে সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে ১৪ কার্যদিবসের মধ্যে টিআইবির ন্যায়পাল বরাবর আপিল করতে পারবেন।

৫.১ অভিযোগের বিষয়বস্তু

- ঘটনা (ঘটনাগুলো) এর বাস্তব বর্ণনা তারিখ (তারিখসমূহ), সময় (সময়সমূহ) এবং স্থান (স্থানসমূহ) সহ যথাসম্ভব সঠিকভাবে উল্লেখ করতে হবে;
- অভিযুক্ত/অভিযুক্তদের নাম;
- অভিযোগের সত্যতার পক্ষে যদি থাকে তাহলে সাক্ষী/সাক্ষীদের নাম এবং কোনো ভৌত/বাস্তব এবং/অথবা দালিলিক প্রমাণ (যেমন, ই-মেইল, ক্ষুদে বার্তা বা ভয়েস মেসেজ, ছবি, চিঠিপত্র ইত্যাদি)।

৫.২ তদন্ত প্রক্রিয়া

৫.২.১ অভিযোগ পাওয়ার পর কমিটি উভয় পক্ষ এবং সাক্ষীদের বক্তব্য শুনবে, দালিলিক প্রমাণাদি গ্রহণ করবে এবং সত্যতা খতিয়ে দেখবে। মৌখিক ও দালিলিক প্রমাণাদি এবং সাক্ষীদের পেশ করা প্রমাণাদি ছাড়াও কমিটি প্রযোজ্য আইন অনুযায়ী পরিস্থিতিগত সাক্ষ্য-প্রমাণ, যদি থাকে, বিবেচনায় নেবে।

৫.২.২ অভিযোগকারীর সাক্ষ্য রেকর্ড করার সময় কমিটি সতর্কতার সাথে কাজ করবে, যাতে অভিযোগকারী স্বাচ্ছন্দ্যে তার বক্তব্য পেশ করতে পারেন। কমিটি এমন কোনো ধরনের প্রশ্ন করা থেকে বিরত থাকবে যা উত্তরদাতার জন্য অসংবেদনশীল, বিব্রতকর, হয়রানিমূলক বা আক্রমণাত্মক হতে পারে।

৫.২.৩ কমিটি অভিযোগকারীর সাক্ষ্য রেকর্ড করবে, যার অনুলিপিতে অভিযোগকারী স্বাক্ষর করবেন। এর একটি কপি অভিযোগকারীকে দেওয়া হবে।

৫.২.৪ অভিযোগ গ্রহণের দিন থেকে পরবর্তী ত্রিশ (৩০) কার্যদিবসের মধ্যে কমিটি তদন্ত সম্পন্ন করবে এবং প্রতিবেদন তৈরি করবে। প্রয়োজন হলে কমিটি তদন্তের মেয়াদ সর্বোচ্চ ষাট (৬০) কার্যদিবস পর্যন্ত বাড়াতে পারবে। প্রতিবেদনে (ক) অনুসন্ধানে প্রাপ্ত উপাত্ত/ফলাফল, (খ) উপাত্ত/ফলাফলের মূল্যায়ন ও বিশ্লেষণ এবং (গ) করণীয় সম্পর্কে সুপারিশ অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

৫.২.৫ কমিটি তার সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নেবে। কমিটি প্রতিবেদন ও সুপারিশ নির্বাহী পরিচালক বরাবর জমা দেবে। তবে অভিযোগের সাথে নির্বাহী পরিচালকের সংশ্লিষ্টতা থাকলে, কমিটি সরাসরি ট্রাস্টি বোর্ডের চেয়ারপারসন বরাবর প্রতিবেদন দাখিল করবে।

৫.২.৬ কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নির্বাহী পরিচালক কমিটির তদন্তের ফলাফল ও সিদ্ধান্ত এইচআর অ্যান্ড ওডি ইউনিট প্রধানের মাধ্যমে অভিযোগকারী এবং অভিযুক্তকে অবহিত করবেন। অভিযোগটি নির্বাহী পরিচালকের বিরুদ্ধে হয়ে থাকলে ট্রাস্টি বোর্ড কমিটির তদন্তের ফলাফল ও সিদ্ধান্ত সরাসরি অভিযোগকারী ও অভিযুক্তকে অবহিত করবে।

৫.২.৭ কমিটির সুপারিশ প্রাপ্তির পর এক (১) সপ্তাহের মধ্যে এইচআর অ্যান্ড ওডি ইউনিট অভিযুক্তকে সুপারিশকৃত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা এবং/অথবা প্রতিকার সম্পর্কে অবহিত করবে, যা নির্বাহী পরিচালক (অথবা প্রযোজ্য ক্ষেত্রে ট্রাস্টি বোর্ড) তাকে জানিয়েছেন। একই সঙ্গে এইচআর অ্যান্ড ওডি ইউনিটের প্রধান অভিযুক্তের বিরুদ্ধে গৃহীত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা সম্পর্কে অভিযোগকারীকে অবহিত করবেন।

৫.২.৮ পর্যাপ্ত তথ্য প্রমাণাদিসহ কোনো সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি যদি টিআইবির কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক বা সংশ্লিষ্ট অংশীজনের বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগ দায়ের করে যা অভিযুক্তের পূর্ববর্তী কর্মস্থলে ঘটেছে ও প্রমাণিত হয়েছে, তবে সেই ঘটনার সূত্র ধরে কমিটি যথাযথ প্রক্রিয়ায় তদন্ত করবে।

৫.২.৯ অন্তর্বর্তী পদক্ষেপসমূহ: বিশেষ করে গুরুতর অপরাধের ক্ষেত্রে, হয়রানির ক্ষতি কাটিয়ে উঠতে প্রয়োজনে টিআইবি অভিযোগকারীকে চিকিৎসা সহায়তা, কাউন্সেলিং প্রদান করবে এবং/অথবা আইনি সহায়তার জন্য রেফার করবে। দায়ের করা অভিযোগ কতোটা গুরুতর তার ওপর ভিত্তি করে অভিযোগকারীকে কর্মস্থলে অভিযুক্তের কাছ থেকে দূরে রাখতে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেওয়া হবে, অথবা তদন্ত শেষ না হওয়া পর্যন্ত অভিযুক্তকে সাময়িক বরখাস্ত করা হবে।

৫.২.১০ মিথ্যা অভিযোগ: অভিযোগকারী বিদ্বেষপরায়ণ হয়ে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করেছেন বলে প্রমাণিত হলে কমিটি তার বিরুদ্ধে যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ করবে। যারা অভিযোগের সমর্থনে মিথ্যা সাক্ষ্য দিয়েছেন, তাদের বিরুদ্ধেও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া হবে।

যৌন হয়রানির অভিযোগটি প্রমাণে ব্যর্থ হলেই তা মিথ্যা অভিযোগ হিসেবে গণ্য হবে না। এক্ষেত্রে সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত হতে হবে যে, অভিযোগ আনার পেছনে অভিযোগকারীর কোনো অসৎ উদ্দেশ্য ছিল।

৫.২.১১ অভিযোগ প্রত্যাহার: অভিযোগকারী যদি কোনো পর্যায়ে তার অভিযোগ প্রত্যাহার করে নিতে চান বা তদন্ত বন্ধ করতে চান, তাহলে তাকে অবশ্যই এই ধরনের সিদ্ধান্তের কারণসহ লিখিতভাবে কমিটিকে অনুরোধ জানাতে হবে। বর্ণিত কারণ কমিটির কাছে বিশ্বাসযোগ্য মনে না হলে তিনি স্বেচ্ছায় এ সিদ্ধান্ত নিয়েছেন, এটি নিশ্চিত করতে কমিটি অভিযোগকারীর সাথে কথা বলবে।

কোনো ক্ষেত্রে একবার তদন্ত শুরু হয়ে গেলে অভিযোগের সমর্থনে যথেষ্ট প্রমাণ থাকা সত্ত্বেও অভিযোগকারী অভিযোগটি প্রত্যাহার করতে চাইলেও তা চলমান থাকবে।

৫.২.১২ বিশেষজ্ঞ নিয়োগ/কো-অপ্ট এবং তদন্তের জন্য কমিটি দ্বারা আউটসোর্সিং: উপযুক্ত ক্ষেত্রে, কমিটির অধিকার থাকবে-

ক) তদন্তে সহায়তা করার জন্য কাঙ্ক্ষিত বা প্রাসঙ্গিক জ্ঞান এবং দক্ষতাসহ অন্য কোনো ব্যক্তিকে কো-অপ্ট করা;
খ) একটি স্বাধীন তৃতীয় পক্ষের কাছে তদন্ত আউটসোর্স করা।

৬. শাস্তিমূলক ব্যবস্থাসমূহ

৬.১ যৌন হয়রানির অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত কর্মী, স্বেচ্ছাসেবক বা সংশ্লিষ্ট অংশীজনকে অপরাধের মাত্রা ও গুরুত্বের বিচারে নিম্নোক্ত শাস্তিমূলক ব্যবস্থার মুখোমুখি হতে হবে, যা গুরুতর ও লঘু হিসেবে শ্রেণিবদ্ধ করা হয়েছে:

- সতর্কতার জন্য চিঠি প্রদান (লঘু)
- বেতন কর্তন (লঘু)
- অব্যাহতি (গুরুতর)
- বরখাস্ত (গুরুতর)

৬.২ দোষী প্রমাণিত হলে, পরামর্শক, সরবরাহকারী/ভেন্ডরের চুক্তি বাতিল করা হবে। অপরাধ কতোটা গুরুতর তার উপর ভিত্তি করে তারাও কালো তালিকাভুক্ত হবেন।

৭. ডকুমেন্টেশন ও প্রশিক্ষণ

৭.১ এইচআর অ্যান্ড ওডি ইউনিট অভিযোগ ও তদন্তের ফলাফল অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত উভয়েরই ব্যক্তিগত ফাইলে সংরক্ষণ করবে।

৭.২ যৌন হয়রানির অভিযোগের দায়ে কোনো ব্যক্তি টিআইবি থেকে চলে গেলে তাকে যেন টিআইবি পুনঃনিয়োগ বা পুনরায় চুক্তিবদ্ধ না করে, তা এইচআর অ্যান্ড ওডি ইউনিট নিশ্চিত করবে।

৭.৩ এইচআর অ্যান্ড ওডি ইউনিট প্রতি বছর দায়ের করা যৌন হয়রানির অভিযোগের সংখ্যা, গৃহীত সিদ্ধান্ত এবং গৃহীত পদক্ষেপ সংক্রান্ত তথ্যের সমন্বয়ে একটি ডাটাবেজ সংরক্ষণ করবে।

৭.৪ এইচআর অ্যান্ড ওডি ইউনিট নিশ্চিত করবে যে, এই নীতিমালার কপি টিআইবির সকল অফিসে পাওয়া যাবে। সেই সঙ্গে এর একটি অনলাইন সংস্করণ টিআইবির ওয়েবসাইটে থাকবে।

৭.৫ এইচআর অ্যান্ড ওডি এবং ট্রেনিং টিম টিআইবির সকল কর্মী ও স্বেচ্ছাসেবকদের এই নীতিমালা সম্পর্কে অবহিত করতে ও বিস্তারিত তুলে ধরতে ওরিয়েন্টেশনের আয়োজন করবে। নতুন নিয়োগপ্রাপ্ত সকল

কর্মীর জন্য একই ধরনের ওরিয়েন্টেশন প্রদান করা হবে। নির্দিষ্ট সময় অন্তর রিফ্রেশার অধিবেশন আয়োজন করা হবে।

৮. নীতিমালা পর্যালোচনা

বিশেষ কারণে আরও বেশি পর্যালোচনার প্রয়োজন না হলে, নতুন নতুন চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা করার লক্ষ্যে এই নীতিমালা তিন (৩) বছরে অন্তত একবার পর্যালোচনা করা হবে।

পরিশিষ্ট ক

যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার প্রক্রিয়া/ফ্লো-চার্ট

ঘটনার ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে কমিটির আহ্বায়ক বরাবর অভিযোগ দায়ের

↓

অভিযোগ গ্রহণের দিন থেকে পরবর্তী ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে SHCRC দ্বারা তদন্ত সম্পন্ন

↓

SHCRC এর আহ্বায়ক কমিটির পক্ষে সুপারিশসহ প্রতিবেদন প্রণয়ন করবেন এবং তা ED/BoT বরাবর দাখিল করবেন

↓

ED/ BoT অভিযোগের ফলাফল এইচআর অ্যান্ড ওডি ইউনিটের প্রধানের মাধ্যমে অভিযোগকারী এবং অভিযুক্তের কাছে পাঠাবে

↓

এইচআর অ্যান্ড ওডি ইউনিট অভিযোগকারী ও অভিযুক্তের ব্যক্তিগত ফাইলে এই ফলাফল নথিভুক্ত করবে

↓

অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত ব্যক্তি কমিটির সিদ্ধান্তে সন্তুষ্ট না হলে ১৪ কার্যদিবসের মধ্যে টিআইবির ন্যায়পাল বরাবর আপীল করতে পারবেন

পরিশিষ্ট খ

কর্মস্থলে যৌন হয়রানির কিছু উদাহরণ

ক. দৃষ্টিগত ও লিখিত আচরণ

- লালসাপূর্ণ দৃষ্টিতে তাকানো
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ অঙ্গভঙ্গি
- ই-মেইলসহ যেকোনো মাধ্যমে যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ, অশ্লীল অথবা আবেদনপূর্ণ ভাষায় চিঠি, নোট, শুভেচ্ছা কার্ড অথবা আমন্ত্রণপত্র, ছবি, ভিডিও, কার্টুন, দেওয়ালচিত্র বা পোস্টার ইত্যাদি প্রেরণ

খ. মৌখিক আচরণ

- শিস দেওয়া, বাজে ভঙ্গিতে কথা বলা
- অশ্লীল ভাষা ব্যবহার
- অবমাননাকর মন্তব্য করা যা যৌন প্রকৃতির
- যৌনক্রিয়া/আচরণ সম্পর্কে খোলামেলা আলোচনা
- নারীর শারীরিক বৈশিষ্ট্য সম্পর্কে মন্তব্য করা
- অন্য কারো যৌন কার্যকলাপ/আচরণ এবং/অথবা যৌনসঙ্গী সম্পর্কে গুজব ছড়ানো
- এমন কৌতুক বলা যার বিষয়বস্তু আপত্তিকর, অশ্লীল বা কামোদ্দীপক
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ আচরণ/প্রস্তাব

গ. শারীরিক আচরণ

- অবাঞ্ছিত/অনভিপ্রেত স্পর্শ
- যৌন পীড়ন
- চুম্বন/আলিঙ্গন/জড়িয়ে ধরা
- যৌন সংসর্গ বা অন্য কোনো ধরনের যৌন কাজে লিপ্ত হতে কাউকে বাধ্য করা
- চলাচলের সময় বাধা দেওয়া বা গতিরোধ করা
- স্বাভাবিক কাজ বা চলাফেরায় শারীরিকভাবে বাধা দেওয়া
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ অঙ্গভঙ্গি