



Photo: UN Women 2.0 Generic (CC BY-NC-ND 2.0)



বাংলাদেশে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে প্রতিবাদ ও প্রতিরোধ ব্যবস্থা

মাহীন সুলতান^১, লপিতা হক^১, আসিফা সুলতানা^২, সাকলাইন আল মামুন^২

^১ব্র্যাক ইনস্টিটিউট অব গভর্নেন্স এন্ড ডেভেলপমেন্ট, ব্র্যাক ইউনিভার্সিটি ^২ডিপার্টমেন্ট অব ইংলিশ এন্ড হিউম্যানিটিজ, ব্র্যাক ইউনিভার্সিটি

বাংলাদেশে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির ঘটনা প্রতিদিনই ঘটে থাকে এবং এটাকে সাধারণ ঘটনা হিসেবে দেখা হয়। নারীদের কর্মক্ষেত্রে যোগদানে এটি একটি বড় বাধা এবং অনেক নারী এই কারণে কর্মক্ষেত্র থেকে ঝরে পড়েন। গৃহকর্মী এবং এগ্রো-প্রসেসিং কারখানায় কাজ করা নারীদের কেস স্টাডি থেকে পাওয়া তথ্যের উপর ভিত্তি করে এই পলিসি ব্রিফে ব্যাখ্যা করা হয়েছে কিভাবে ভাষা, সামাজিক ও লৈঙ্গিক রীতি-নীতি তরুণ নারীদের যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে প্রতিবাদ ও প্রতিরোধ করা থেকে বিরত রাখে। এখানে তুলে ধরা হয়েছে কিভাবে এই রীতি-নীতিগুলো সমাজে যৌন হয়রানির ঘটনাসমূহকে সাধারণ ঘটনা হিসেবে বিবেচনা করতে সাহায্য করেছে। এখানে আরও দেখানো হয়েছে, কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি বন্ধ করার জন্য প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থার কি কি ঘাটতি রয়েছে।

মূল বক্তব্যসমূহ

- সামাজিক রীতি বা, ভদ্রতা বজায় রাখতে তাঁরা যৌন হয়রানির ঘটনা ও ধরণ, শরীরের বিভিন্ন অঙ্গের নাম বলতে দ্বিধা বোধ করেন। তরুণ গৃহকর্মী এবং এগ্রো-প্রসেসিং কারখানার কর্মীরা যৌন হয়রানির ঘটনা বর্ণনা করার সময় প্রকৃত ঘটনা বর্ণনা না করে কিছু প্রচলিত সাধারণ ভাষা ব্যবহার করেন।
- গৃহকর্মীদের কাজের ধরণের কারণে তাদের একা একা কাজ করতে হয় এবং এই কারণে তাঁরা যৌন হয়রানির শিকার হলে তা অন্যদের সহজে বলতে পারেন না বা, অভিযোগ করতে পারেন না। অন্যদিকে এগ্রো-প্রসেসিং কারখানার কর্মীরা এ ধরণের ঘটনা ঘটলে নিজেরা নিজেদের সাহায্য করেন এবং সাধারণভাবে/ অনানুষ্ঠানিক প্রক্রিয়ায় তাদের উর্ধ্বতন

কর্মকর্তাদের কাছ থেকে প্রতিকার পেয়ে থাকেন। যদিও তারা বেশিরভাগ সময় আনুষ্ঠানিক প্রক্রিয়ায় অভিযোগ করেন না বা, প্রতিকার পান না।

- কিছু তরুণ নারী সাহস করে অনানুষ্ঠানিক প্রক্রিয়ায় অভিযোগ করে প্রতিকার পেয়ে থাকেন কিন্তু বেশিরভাগ নারীই আনুষ্ঠানিক প্রক্রিয়া যেমন পুলিশ, আদালত বা, স্থানীয় প্রতিনিধিদের প্রতি আস্থা রাখেন না।
- যৌন হয়রানির ঘটনায় প্রতিবাদ করে প্রতিকার পাওয়ার জন্য সরকার, ট্রেড ইউনিয়নসমূহ এবং নাগরিক সমাজের যৌথ উদ্যোগে তরুণ নারীদের সহায়তা করতে হবে।

গৃহকর্মী এবং এগ্রো-প্রসেসিং কারখানার কর্মীদের যৌন হয়রানির অভিজ্ঞতা

বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো (২০১৮)-এর পরিসংখ্যান অনুযায়ী ৬০.৮ মিলিয়ন নারী কর্মীদের মধ্যে ৫.৫% নারী যৌন হয়রানির শিকার হয়ে থাকেন (যার মধ্যে ৭.৪% নগরবাসী নারী) এবং যৌন হয়রানির ঘটনা বেশিরভাগই রিপোর্ট করা হয় না। কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি বলতে বুঝায় বেশ কিছু ধরনের অযাচিত আচরণ যেগুলো সাধারণত যৌনতার সাথে সম্পৃক্ত, নারীদের শরীরের বিভিন্ন অঙ্গ নিয়ে মন্তব্য বা, ইঙ্গিত করা, যেগুলো পুরুষেরা করে থাকে ক্ষমতা ও লৈঙ্গিক আধিপত্যের কারণে।

এখানে গৃহকর্মী এবং এগ্রো-প্রসেসিং কারখানার নারীদের উপর পরিচালিত গুণগত গবেষণার তথ্য উপস্থাপন করা হয়েছে। এসব নারী কর্মীরা কর্মক্ষেত্রে এবং কর্মক্ষেত্রে যাওয়া-আসার সময় বিভিন্ন ধরনের যৌন হয়রানির কথা উল্লেখ করেছেন। দুই ধরনের কর্মীরাই কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির কথা বলতে গিয়ে বিভিন্ন প্রকারের হয়রানির কথা বলেছেন যেগুলোর মধ্যে যৌন ইঙ্গিত দিয়ে করা কটাক্ষ, উক্তি, মন্তব্য এবং সরাসরি যৌন অবমাননাও অন্তর্ভুক্ত। গৃহকর্মীরা তাদের সাথে ঘটে যাওয়া অনেক রকমের এবং একইসাথে গুরুতর যৌন হয়রানির কথা উল্লেখ করেছেন। তাকিয়ে থাকা, কটাক্ষ করা বা, খারাপ অঙ্গভঙ্গি করা তাঁদের সাথে সবচেয়ে বেশি ঘটে থাকে এবং সব গৃহকর্মীরাই এসবের কথা উল্লেখ করেছেন। বেশিরভাগ গৃহকর্মীরাই অন্তত একবার শারীরিক অবমাননার শিকার হয়েছেন এবং কিছু গৃহকর্মী গুরুতর শারীরিক অবমাননার অভিজ্ঞতার মধ্য দিয়ে গেছেন বলে জানান।

কর্মক্ষেত্রে যৌন সম্পর্কের প্রস্তাব ও যৌন হয়রানি বিভিন্নভাবে উপস্থাপিত হতে পারে। অনেকক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রশংসা, সাহায্য করা বা, সহানুভূতির ছলে উপস্থাপিত হতে পারে। গৃহকর্মীরা সাধারণত তাঁদের নিয়োগকারী পরিবারের পুরুষ সদস্যদের দ্বারা এসব হয়রানির শিকার হয়ে থাকেন। কারখানায় কাজ করা নারীদের ক্ষেত্রে তাদের উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা এসব না করলেও সহকর্মীদের দ্বারা এমনটি হয়। এছাড়া রাস্তা বা, কারখানার বাইরে কর্মীরা এসব হয়রানির শিকার হয়ে থাকেন বলে তাঁরা জানান।

সামাজিক ও লৈঙ্গিক বৈষম্য, আনুষ্ঠানিক ও অনানুষ্ঠানিক কাজের পরিবেশ, আর্থ-সামাজিক অবস্থান এবং বয়সের কারণে নারী কর্মীরা যৌন হয়রানির ঘটনায় বেশি দুর্বল হয়ে পড়েন। বাসা-বাড়িতে কাজ করা গৃহকর্মীরা একা একা কাজ করার কারণে এক্ষেত্রে আরও বেশি অসহায় বোধ করেন। অন্যদিকে কারখানায় কাজ করা নারী কর্মীরা তাদের সহকর্মীদের সাথে থাকেন। অনেক এগ্রো-প্রসেসিং কারখানায় নারী-পুরুষদের আলাদা কাজ করার জায়গা থাকে। যে কারণে তাঁরা গৃহকর্মীদের তুলনায় সুরক্ষিত বোধ করেন। কারখানার সুপারভাইজাররা কারখানার মান-সম্মানের কথা চিন্তা করে তাদের কর্মীদের আচার-ব্যবহার পর্যবেক্ষণে রাখার চেষ্টা করেন। অন্যদিকে, গৃহকর্মীদের কাজ করার পরিবেশ একেবারেই অনানুষ্ঠানিক এবং

তাদের অধিকার নিয়ে কথা বলার মত কোন সংগঠনও নেই। দারিদ্র্য, ক্ষমতার বৈষম্য এবং অনানুষ্ঠানিক কাজের পরিবেশের কারণে গৃহকর্মীরা যেকোন ধরনের নিরাপত্তা বলয়ের বাইরে থাকেন। অন্যদিকে কারখানা কর্মী বা, তাদের সুপারভাইজাররা আধা-আনুষ্ঠানিক পরিবেশে কাজ করে থাকেন। যদিও বেশিরভাগ কারখানা কর্মীদের কোন ধরনের আনুষ্ঠানিক চুক্তি থাকে না কিন্তু কিছু কারখানায় অভিযোগ করে প্রতিকার পাওয়ার মতো ব্যবস্থা আছে। আবার সংখ্যায় বেশি হওয়ার কারণে ক্ষমতার অসমতা থাকা সত্ত্বেও কারখানা কর্মীদের মাঝে অন্যান্যের বিরুদ্ধে প্রতিবাদ করার সাহস তৈরি হয়।

“আমরা যখন তাদের সাথে নাইট শিফট করি, তারা আমাদের কারখানার বাইরে যেতে দেয় না। তারা বলে, রাতে একা একা কখনই বের হবেন না।”

—একজন ১৯ বছর বয়সী কারখানা শ্রমিক।

সামাজিক রীতিনীতিসমূহের প্রভাব

সামাজিক রীতিনীতির কারণে তরুণ নারীকর্মীরা বেশি যৌন হয়রানির শিকার হন। বেশির ভাগ ক্ষেত্রেই মেয়েদের যৌন হয়রানির ঘটনাকে স্বাভাবিকীকরণ করা হয়। সে কারণেই মেয়েদের নিরাপত্তার দায়িত্ব মেয়েদের হাতেই। ব্যক্তিগত এবং পারিবারিক সম্মান রক্ষার্থে মেয়েদের ‘সদগুণ’ এবং ‘সতীত্ব’ বজায় রাখতে হয়। তাদের আচার-ব্যবহার হতে হয় নম্র-ভদ্র। লক্ষ্য রাখতে হয়, যেন তারা শরীর দিয়ে কারো দৃষ্টি আকর্ষণ না করে। তাদের কথাগুলো যেন না-বলাই থাকে এবং তারা যেন কোন পুরুষের সাথে নিজে থেকে কথা না বলে বা, নিজে থেকে কোন পুরুষের প্রতি আকর্ষণ বোধ না করে। ঘরে-বাইরে তাদের অভিভাবক পরিবারের পুরুষ সদস্যরা। যেসব কারখানায় পুরুষরা মেয়েদের সাথে দুর্ব্যবহার করে, তাদের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা নেয়ার দায়িত্বও থাকে পুরুষ তত্ত্বাবধায়কদের উপর।

“আমাদের বাবা-মা আমাদের যা শিখিয়েছেন তা আমি মেনে চলি। মা আমাকে বলেন, ছেলেদের সাথে যেও না। তুমি যদি কাউকে পছন্দ কর তবে আমাদের বল, আমরা তোমার জন্য ব্যবস্থা করব। কোনও ছেলের সাথে যেও না কারণ তাদের মধ্যে কেউ কেউ তোমাকে খুনও করতে পারে।”

—একজন ২৪ বছর বয়সী বিবাহিত কারখানা শ্রমিক।

দুই ধরনের কর্মীদের ক্ষেত্রেই ‘সম্মান’ ও ‘লজ্জা’-এর ধারণা এবং রীতি যৌন হয়রানির প্রকার এবং ক্রিয়াকে প্রভাবিত করে। কেননা, এই ধরনের ঘটনা বলার সময় কি বলা হবে, কাকে বলা হবে এবং কিভাবে বলা হবে তা নিয়ে কর্মীরা চিন্তিত থাকেন। যখন কর্মীরা প্রশাসন এবং মালিকের সাথে কথা বলেন, ভাষাকে বদলে কথা চালিয়ে যান। সাক্ষাৎকারের সময় তাঁরা ‘আমি এই ব্যাপারে কিছু জানিনা’ এবং ‘আমি ভুলে গেছি’-এ জাতীয় অভিব্যক্তির ব্যবহার করে থাকেন এবং কর্মীদের অনেকেই এই ব্যাপারে কথা বলতে চান না।

“আমি মানুষের সাথে কথা বলি না। আর কেউ আমাকে কিছু বললেও আমি তার জবাব দেই না। আমি দ্রুত চলে যাই সেখান থেকে। আমার বাবাকে পাশ দিয়ে যেতে দেখলেও তার সাথে কথা বলতাম না। আমি লজ্জায় এমন করি। আমি একজন সচ্চরিত্র মানুষ, অন্যথায় যখন অন্যরা আমাকে প্রস্তাব দিত তখন হয়তো আমি তাদের সাথে চলে যেতাম। অনেক লোকই আমাকে পেছন থেকে ডাক দিয়েছে বা, তাদের পাশ থেকে যাওয়ার সময় প্রস্তাব দিয়েছে।”

—একজন ২০ বছর বয়সী গৃহকর্মী।

যৌন হয়রানির প্রতিদিনের ভাষা

কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি হলে তা বর্ণনায় যে শব্দাবলী প্রয়োজন, ভাষা ব্যবস্থায় তার অভাব লক্ষ্যণীয়। সচেতনতা ও ভাষা- এই দুইয়ের অভাব কর্মক্ষেত্রে অ-নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টি করে। যৌন হয়রানিকে শনাক্ত করার মতো স্পষ্ট ভাষা এবং বিশেষ অভিব্যক্তি না থাকলে তা অপরাধের গুরুত্ব কমিয়ে দেয়। সুস্পষ্ট কিছু যৌনতা সংক্রান্ত শব্দের বদল সহিংসতাকে বোঝাতে কর্মীরা কিছু নিত্য ব্যবহার্য সাধারণ শব্দ ব্যবহার করেছেন। যৌন হয়রানির বর্ণনায় তাঁরা সুস্পষ্ট শব্দ ব্যবহার করেননি। বরং তাঁদের পুরো বক্তব্যই আধিপত্য করেছে পরোক্ষ অভিব্যক্তি। প্রায়ই তাঁরা ব্যবহার করেছেন ‘দূর্ঘটনা’ শব্দটি। ‘সহিংসতা’-কে ‘দূর্ঘটনা’ বলা বেশ সমস্যার। কেননা এর মাধ্যমে অন্যান্যকারীর উপর থেকে দায় সরিয়ে নেয়া হয়। ফলে সমাজস্থ মানুষ নিপীড়ন বা, হয়রানিকে স্বাভাবিক ঘটনা হিসেবে মনে করে। নারীরা যৌনতার সাথে সম্পর্ক থাকা সুস্পষ্ট শব্দগুলোকে বাদ দিয়ে বা, এড়িয়ে ‘খারাপ কাজ’ বা, ‘খারাপ ভাষা’র মত বাংলা শব্দ ব্যবহার করেন। মতো বাংলা শব্দ ব্যবহার করেন।

“আমরা তাকে বললাম যে আমরা একা নই এবং আমরা স্যারের কাছে অভিযোগও করব না; বাইরে আমাদের ভাই ও বাবারা আছে। তারপর সে ‘ভুল বুঝেছে’ বলে ক্ষমা চায়। এর পর ওই ঘটনা আর ঘটেনি। কিছু ছেলে বুঝতে পারে এবং এটি করা বন্ধ করে দেয় কিন্তু তাদের মধ্যে কেউ কেউ সত্যিই খারাপ। তাই আমরা তা আমাদের পুরুষ অভিভাবকদের জানাই।”

—একজন ১৯ বছর বয়সী কারখানা শ্রমিক।

প্রতিবাদ ও পদক্ষেপ গ্রহণের সুযোগ এবং বাধা

কর্মক্ষেত্রে বা, কাজে যাওয়ার পথে যৌন হয়রানি এড়াতে গৃহকর্মী ও এগ্রো-প্রসেসিং কারখানার কর্মীগণ প্রতিরোধ ও আত্মরক্ষা কৌশলের উপর নির্ভর করেন। এই কৌশলগুলো প্রতিরোধের সাহস বা, সক্ষমতার পরিচয় দেয়। আবার কারখানার কর্মীরা তাদের সম্মিলিত কৌশলগুলো বিশদভাবে ব্যবহার করেন।

হয়রানি এড়াতে গৃহকর্মীরা সাধারণ কিছু ব্যক্তিগত কৌশল ব্যবহার করেন। এর মধ্যে রয়েছে চুপ থাকা ও কথা না বলা, পুরুষদের

চোখে চোখ না রাখা এবং নিজের শরীর ঢেকে রাখা। কারখানার শ্রমিকদের এ সংক্রান্ত সাধারণ প্রতিরোধ কৌশলগুলির মধ্যে রয়েছে দলবদ্ধভাবে হাঁটা এবং একসাথে থাকা। কারখানার প্রশাসনও বিভিন্ন পদক্ষেপ নেয়া যাতে নারী ও পুরুষ কর্মীরা তাদের মধ্যে কথা না বলে। এটা করা হয়ে থাকে তাদের মধ্যকার সামাজিক মেলামেশা সীমিত করার জন্য। ধারণা করা হয়, এর মাধ্যমে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ করা সম্ভব।

“সাহস আসে নিজের থেকে। আপনি যদি কোনও সমস্যার সম্মুখীন হন এবং স্যার বা, ম্যাডামের কাছে অভিযোগ না করেন তবে অন্য কেউ একই সমস্যার মুখোমুখি হতে পারে।”

—একজন ১৩ বছর বয়সী কারখানা শ্রমিক।

বেশিরভাগ কর্মী হয়রানির ঘটনা মোকাবেলা করার জন্য অনানুষ্ঠানিকভাবে অভিযোগ জানানোর চেষ্টা করে থাকেন। কারখানার কর্মীরা জানিয়েছেন যদি তাঁরা কর্মক্ষেত্রে বা, যাওয়ার পথে কোনো হয়রানির সম্মুখীন হন, তবে সাধারণত তাদের পরিবারের পুরুষ সদস্যদের কাছে অভিযোগ করেন যাতে ঘটনার প্রতিক্রিয়া হিসেবে তারা অপরাধীকে তিরস্কার বা, মারধর করার মতো পদক্ষেপ নিতে পারেন কমবয়সী মেয়েরা মা-কে জানায়। হয়রানির সম্মুখীন হলে নিয়োগকর্তার কাছে অভিযোগ করা বা, স্বামীকে ব্যবস্থা নিতে বলা গৃহকর্মীদের একটি অনানুষ্ঠানিক অভিযোগ প্রক্রিয়া হিসেবে মনে করা যেতে পারে। দলীয় আলোচনায় অংশগ্রহণকারীরা উল্লেখ করেছেন যে, পুরুষ এবং মহিলা উভয় কর্মীরাই অনানুষ্ঠানিক ব্যবস্থাগ্রহণে সক্ষম উর্ধ্বতনদের কাছে অভিযোগ করতে পারেন।

“দরিদ্র, নিম্নবিত্ত- যারা প্রতিবাদ করতে পারে না তাদের সহ্য করে যেতে হয়। তারা কোথায় বিচার চাইবে? বিচার চাইলে আগে টাকা দিতে হবে। যাদের টাকা নেই তাদের সহ্য করতে হবে।”

—১৮ বছর বয়সী একজন বিবাহিত গৃহকর্মী।

গৃহকর্মীদের জন্য আনুষ্ঠানিক অভিযোগ দায়ের করার ব্যবস্থা নেই, যদিও কারখানার শ্রমিকরা অভিযোগ দায়ের করতে কারখানা কর্তৃপক্ষ বা, মানবসম্পদ বিভাগে যেতে পারেন, কিন্তু কেউ সাধারণত তা করেন না। পুলিশ, আদালত বা, স্থানীয় নির্বাচিত নেতাদের কাছে যাওয়ার কথা ভাবা কষ্টসাধ্য, ব্যয়বহুল এবং অবাঞ্ছিত বলে তাঁরা তা বাতিল করেছেন। কর্মীরা মনে করেন, আদালত বা পুলিশের মতো আনুষ্ঠানিক প্রতিষ্ঠানে গিয়ে বিচার পাওয়ার লক্ষ্যে মামলা করতে অর্থের প্রয়োজন হবে। আবার ধনী ব্যক্তির অর্থ এবং ক্ষমতা ব্যবহার করে কারচুপি করে বলে তাঁরা মনে করেন। তাঁরা আনুষ্ঠানিকভাবে মামলা করলে সামাজিক সম্মানও হুমকির মুখে পড়বে বলে জানান। পরিবার (মা-বাবা, ভাই-বোন, স্বামী) অথবা, প্রতিবেশীদের কাছ

থেকে সমর্থন, এমনকি যে পরিবারের সদস্য দ্বারা হয়রানি হচ্ছে সেই পরিবারের সমর্থন নারীদের প্রতিবাদের ক্ষমতা বৃদ্ধি করে। কোনও কোনও নারী লজ্জায় বা, তাঁদের কাজ বন্ধ করতে বলা হবে এই ভয়ে পরিবার এবং স্বামীর সাথে এই বিষয়ে কথা বলতে চাননি। বাকিরা জানান তারা মানসিক সমর্থনের জন্য অন্য নারীদের বা, পরিবারের সদস্যদের সাথে কথা বলেছিলেন। অনেক কারখানার শ্রমিক এবং কিছু গৃহকর্মী একই পরিস্থিতির মুখোমুখি হওয়া নিজেদের পরিচিতজনের পরামর্শ নিয়েছিলেন। আর কয়েকটি ক্ষেত্রে গৃহকর্মীর নিয়োগকর্তাই অভিযুক্তের বিরুদ্ধে ব্যবস্থা নিয়েছিলেন।

সুপারিশসমূহ

এই ফলাফলগুলি দেখায় মহিলা কর্মীদের সক্ষমতা বিকাশে এবং হয়রানির বিরুদ্ধে সোচ্চার হতে কর্মক্ষেত্রে কার্যকর নীতি এবং সেই নীতির চর্চা থাকাটা গুরুত্বপূর্ণ। কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষার জন্য নিরাপত্তা ব্যবস্থার উন্নতি এবং তরুণ নারীদের মাঝে নাগরিক ও রাজনৈতিক সক্ষমতাকে জোরদার করা অপরিহার্য। তবে এই বিষয়গুলো বর্তমানে কর্মক্ষেত্রে উপেক্ষিত। তাই আমাদের সুপারিশ হচ্ছে —

- যৌন হয়রানি বর্ণনা করার জন্য সহজবোধ্য ও শ্রাব্য ভাষার বিকাশ এবং প্রচার করা, যার মাধ্যমে সব বয়সের এবং সব ধরনের মানুষ নিজের অভিজ্ঞতার সঠিক বর্ণনা দিতে পারবে। ভুক্তভোগী, আইনী প্রতিষ্ঠানসমূহ এবং নীতিনির্ধারকদের জন্য সমস্যা মোকাবেলায় এটি গুরুত্বপূর্ণ।
- গৃহকর্মী ও এগ্রো-প্রসেসিং কর্মীদের শ্রম আইনে থাকা কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষা সংক্রান্ত বিধানগুলো সম্পর্কে প্রশিক্ষণ দেওয়া।
- প্রতিবাদ করার সক্ষমতা বিকাশে নারী কর্মীদের সমর্থন দেয়া যাতে তারা তাদের অধিকার আদায়ের লক্ষ্যে আত্মবিশ্বাসী ও সাহসী হয়ে ওঠেন এবং যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটলে সোচ্চার হতে দ্বিধা না করেন। সহকর্মী, ট্রেড ইউনিয়ন এবং পরিবারের সদস্যদের কাছ থেকে সামাজিক সমর্থন অর্জনের সক্ষমতাও তাদের প্রয়োজন যাতে তাঁরা অভিযোগ জানাতে মনস্থির করে কাজটি সম্পন্ন করতে পারেন।
- ট্রেড ইউনিয়নে এবং শ্রম আইনে অনানুষ্ঠানিক পরিবেশে কর্মরত শ্রমিকদের সাথে হওয়া যৌন হয়রানির বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত করা এবং অগ্রাধিকার দেওয়া।

- কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির অভিযোগ গ্রহণ এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নিতে স্থানীয় সরকার প্রতিনিধি এবং আইন প্রয়োগকারী সংস্থাকে প্রশিক্ষণ দেওয়া।
- প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি বিরোধী নীতি এবং ব্যবহারকারী-বান্ধব রিপোর্টিং সিস্টেম তৈরি করা যা সব কর্মী সহজেই ব্যবহার করতে পারেন এবং দ্রুত ফলাফল পেতে পারেন।
- সব অংশীদারদের মধ্যে বৃহত্তর সচেতনতা নিশ্চিত করার জন্য শ্রমিক, নিয়োগকর্তা, ট্রেড ইউনিয়ন, সরকারি কর্মকর্তা, নারী ও তরুণদের নিয়ে কাজ করা সংস্থা ইত্যাদির মধ্যে সংলাপকে উৎসাহিত করা।

Reference

Bangladesh Bureau of Statistics. (2018). Report on labour force survey (LFS) 2016-17.

Further Reading

- Oosterom, M. (2022). *The Gendered Price of Precarity: Voicing and Challenging Workplace Sexual Harassment*. <https://www.ids.ac.uk/projects/the-gendered-price-of-precarity/>
- Kabeer, N. et al. (2021). *Livelihood Transitions of Women Workers During COVID-19: The Case of Domestic Workers in Dhaka*. (BIGD Working Paper No. 64). BRAC Institute of Governance and Development. https://bigd.bracu.ac.bd/publications/working-paper_livelihood-transitions-of-women-workers-during-covid-19-the-case-of-domestic-workers-in-dhaka/
- Huq, L. et al. (2021) *Livelihood Transitions of Women Workers during COVID-19: The Case of Domestic Workers in Dhaka* (BIGD Research Brief No. 09) BRAC Institute of Governance and Development. <https://bigd.bracu.ac.bd/publications/livelihood-transitions-of-women-workers-during-covid-19-the-case-of-domestic-workers-in-dhaka/>
- Bangladesh High Court Guidelines on Sexual Harassment, Writ Petition No. 5916 (Special Original Jurisdiction) High Court Division, Supreme Court of Bangladesh (2008). http://bdpil.org.bd/search/full_view/202