

কর্মক্ষেত্রে কোন ধরনের আচরণ গ্রহণযোগ্য নয়?

শারীরিক হয়রানি

মারামারি, আঘাত, থুথু নিক্ষেপ, ধাক্কা দেয়া, ঠেলাঠেলি, চিমটি দেয়া, লাথি মারা, কোন কিছু ছুঁড়ে মারা, যে কোন অপ্রত্যাশিত শারীরিক আঘাত।

হয়রানি

বয়স, অক্ষমতা, এইচআইভি, গৃহস্থালি সংক্রান্ত জটিলতা, লিঙ্গ, জাতি, বর্ণ, ভাষা, ধর্ম, রাজনৈতিক পরিচয়, জাতিগত বা সামাজিক পরিচয়, জন্মসূত্র, ক্ষুদ্র নৃতাত্ত্বিক গোষ্ঠী ইত্যাদি নির্বিশেষে কোন আচরণ যা কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের মর্যাদা ক্ষুণ্ণ করে।

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 হয়রানি

- অযাচিত যৌন আচরণ (প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে), শারীরিক সংস্পর্শ এবং আরও অগ্রসর হওয়া।
- প্রশাসনিক, কর্তৃত্ব বা পেশাগত ক্ষমতা বলে কোনো ধরনের শারীরিক সম্পর্ক স্থাপন বা যৌন আচরণের চেষ্টা করা।
- অযাচিতভাবে যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ কোনো কিছু দেখানো বা প্রদর্শন করা
- যৌন সুবিধা গ্রহণের দাবি বা অনুরোধ করা
- অশ্লীল বা কুরুচিপূর্ণ কোনো কিছু দেখানো
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ মন্তব্য বা অঙ্গভঙ্গি করা
- কুরুচিপূর্ণ অঙ্গভঙ্গি, অকথ্য ভাষার ব্যবহার করা, ধাঁকা দেওয়া, যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ হাস্যরস।
- চিঠি, ফোনালাপ, ক্ষুদ্র বার্তা, নোটিশ, ব্যঙ্গচিত্র, চেয়ার, টেবিল, নোটিস বোর্ড, দেয়াল, কারখানা, শ্রেণিকক্ষ, টয়লেট

বা গোসল খানায় আলপনা আঁকা বা এমন কিছু লেখা যার মধ্যে যৌনতা সংশ্লিষ্ট বিষয়ের প্রকাশ ঘটে।

ক. চরিত্র হনন বা চাপ সৃষ্টি করার উদ্দেশ্যে ছবি বা ভিডিও করা।

খ. জেভার পরিচয়ের বা

যৌন হয়রানির উদ্দেশ্যে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক বা শিক্ষা কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করতে বাধা প্রদান

গ. প্রেম বা সম্পর্ক স্থাপনের প্রস্তাব দেয়া এবং প্রস্তাব নাকোচ হলে চাপ প্রয়োগ বা ভয়ভীতি দেখানো

ঘ. মিথ্যা আশ্বাস, ছলনা বা প্রতারণার মাধ্যমে কারো সাথে যৌন সম্পর্কের চেষ্টা করা



এই নির্দেশিকা “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)” এবং “ইন্টারন্যাশনাল কাউন্সিল অব নার্সেস (ICN), পজিসন স্টেটমেন্ট অন অ্যাভিউজ অ্যান্ড ভায়োলেন্স অ্যাগেইনস্ট নার্সিং পারসোনেল (২০০৬)” এর আলোকে প্রণয়ন করা হয়েছে।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটলে কি করবেন?

সংশ্লিষ্ট উর্ধ্বতন কর্মকর্তাকে দ্রুত রিপোর্ট করুন। এছাড়া যে কোন প্রয়োজনে নিম্নলিখিত জাতীয় হেল্পলাইন নম্বরে যোগাযোগ করুন।

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

নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধের জাতীয় হেল্পলাইন সেন্টারের

টোল-ফ্রি নম্বর

১০৯

সপ্তাহের ৭ দিন/২৪ ঘণ্টা খোলা

মহিলা অধিদপ্তর

মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়



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

নার্সিং ও মিডওয়াইফারি অধিদপ্তর
স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ মন্ত্রণালয়, গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

Canada Foreign Affairs, Trade and Development Canada Affaires, étrangères, Commerce et Développement Canada



নির্দেশিকা

কর্মক্ষেত্রে নার্স এবং
মিডওয়াইফদের প্রতি সহিংসতা
ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ





স্বাস্থ্যসেবা কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি একটি বিশ্বব্যাপী ও ক্রমবর্ধমান প্রবণতা যেখানে নার্স এবং মিডওয়াইফগণ সবচাইতে বেশী ঝুঁকির মধ্যে থাকেন। কর্মক্ষেত্রে এই সহিংসতা ও যৌন হয়রানির অভিজ্ঞতা একজন নার্স বা মিডওয়াইফের আত্মমর্যাদার অধিকার বিনষ্ট করে এবং মানসম্পন্ন স্বাস্থ্য সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে বিঘ্ন ঘটায়।

নার্স এবং মিডওয়াইফরা কেন উচ্চতর ঝুঁকির মধ্যে থাকেন?

- বাংলাদেশে অধিকাংশ নার্স ও মিডওয়াইফ নারী।
- নার্সিং সেবায় রোগীর নিবিড় পরিচর্যার দরকার হয় এবং প্রায়শ একাকী রোগীর পরিচর্যার দরকার হয়।
- মানসিক রোগী, মাদকদ্রব্য সেবনকারী রোগীরা প্রায়শ নার্স ও মিডওয়াইফদের উপর আক্রমণাত্মক হয়ে উঠতে পারেন। রোগীর আত্মীয়/পরিচর্যাকারীদের মধ্যে অবিশ্বাস কিংবা নার্স এবং মিডওয়াইফদের সাথে ভুল বোঝাবুঝির ফলশ্রুতিতে সহিংসতা/হয়রানির মতো ঘটনা ঘটতে পারে।
- দুর্বল অবকাঠামো, অপর্থাপ্ত আলো এবং নিরাপত্তা ব্যবস্থা, স্বাস্থ্য কেন্দ্রে মানুষের অনিয়ন্ত্রিত আনাগোনা, স্বাস্থ্য কেন্দ্রে এমন সব বস্তুর সহজলভ্যতা যেগুলো অস্ত্র হিসেবে ব্যবহৃত হতে পারে, রাতে দায়িত্ব পালন।
- কর্মীর স্বল্পতা, কাজের বাড়তি চাপ, যৌথ কাজের ক্ষেত্রে সহকর্মীদের মধ্যে দুর্বল সম্পর্ক, আউটডোরে দীর্ঘ লাইন, জরুরি বিভাগে হঠাৎ ভিড় এবং অনিবার্য কারণে সেবা দানে বিলম্ব রোগী/রোগীর আত্মীয়স্বজনদের অসহিষ্ণু ও আক্রমণাত্মক করে তুলতে পারে।
- সহিংস অপরাধ, কমিউনিটির মধ্যে সংগঠিত অপরাধমূলক কাজকর্ম, সাম্প্রদায়িক ও রাজনৈতিক সহিংসতার শিকার ব্যক্তির (তাদের আত্মীয়/পরিচর্যাকারী-সহ) যখন চিকিৎসা সেবা চায় তখন তারা প্রায়শ জোরজবরদস্তি করেন এবং অসহিষ্ণু ও আক্রমণাত্মক হয়ে থাকেন।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও যৌন হয়রানি নার্স এবং মিডওয়াইফদের উপর কি কি প্রভাব ফেলতে পারে?

- নার্স এবং মিডওয়াইফ যাদের সেবা প্রদান করেন তাদেরকে যদি ভয় পান বা প্রতিনিয়ত হয়রানি বা বকা-বকার মুখোমুখি হন তখন তাদের মনোবল ও কর্ম দক্ষতা হ্রাস পায় এবং তাদের সেবার মান কমে যাবার জোর সম্ভাবনা থাকে। এমন কি চাকুরি ছাড়ার প্রবণতা দেখা দিতে পারে।
- সহিংস আচরণ দ্বারা নার্স এবং মিডওয়াইফরা শারীরিক ও মানসিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারেন (যেমন- রাগ, আঘাত, ভয়, হতাশা, উদ্বেগ এবং ঘুমের ব্যাঘাত)। ফলে অধিক হারে অনুপস্থিতি, অসুস্থতাজনিত ছুটি নেয়া বেড়ে যেতে পারে।
- সুপারভাইজার/ম্যানেজার কর্তৃক হয়রানির ফলে একজন নার্সের কর্মক্ষেত্রে তার প্রাপ্য সুবিধাদি ভোগের বিষয়ে কতগুলো বাস্তব সমস্যা সৃষ্টি হতে পারে (যেমন- চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ, পদাবনতি, চাকুরিচ্যুতি, পদোন্নতি না হওয়া, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা যেমন- সাময়িক বরখাস্ত, বদলি, অনাকাঙ্ক্ষিত কাজ প্রদান ইত্যাদি)।
- যেসব নার্স ও মিডওয়াইফ কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হয়ে থাকেন তাদের পরিবারের সদস্যদের উপরও মারাত্মক আর্থ-সামাজিক বা মানসিক প্রভাব পড়তে পারে।

স্বাস্থ্যখাতের কর্মক্ষেত্রে কোনগুলো?

- স্বাস্থ্য সেবা প্রতিষ্ঠান (সরকারি/বেসরকারি) যেমন- মেডিকেল কলেজ হাসপাতাল, ক্লিনিক, জেলা পর্যায়ে হাসপাতাল, উপজেলা স্বাস্থ্য কমপ্লেক্স, ইউনিয়ন স্বাস্থ্য কেন্দ্র, কমিউনিটি ক্লিনিক, স্বাস্থ্য সেবা কেন্দ্র, পুনর্বাসন কেন্দ্র ইত্যাদি।
- ব্যক্তিগত পর্যায়ে যারা প্র্যাকটিস করেন তাদের অফিস/চেম্বার।
- ডায়াগনস্টিক সেন্টার।
- স্বাস্থ্য খাতের সরকারি বা বেসরকারি অফিস/বিভাগ।
- স্বাস্থ্য সেবা প্রতিষ্ঠানের বাইরে যে কোন সেবা দানের ব্যবস্থা যেমন-অ্যাম্বুলেন্স সেবা, হোম কেয়ার (কোন ব্যক্তির বাড়িতে) ইত্যাদি।

কর্মক্ষেত্রে কোন ধরনের আচরণ গ্রহণযোগ্য নয় ?

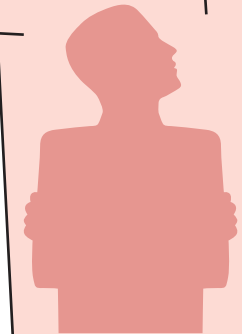


মৌখিক

উচ্চস্বরে চিৎকার চেষ্টামেচি; অতিরঞ্জিত অথবা উত্তেজিত হয়ে কণ্ঠ চড়া করা; অপ্রীতিকর, অবমাননাকর শব্দের ব্যবহার; অভিশাপ; অশোভন অথবা অনুপযুক্ত ভাষার ব্যবহার; সাম্প্রদায়িক বা জাতিগোষ্ঠিকে অপমান সূচক শব্দের ব্যবহার

নিষ্ক্রিয় আচরণ

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



নিরব আক্রমণাত্মক আচরণ

একজন ব্যক্তি সম্পর্কে তার অনুপস্থিতিতে অন্য কোন ব্যক্তি আড্ডাছুলে বা কর্মছুলে, সহকর্মী, চিকিৎসক, রোগী অথবা অন্য কারো কাছে অভিযোগের মতো করে কিছু বলা; অকারণে নেতিবাচক বা ব্যঙ্গাত্মক আচরণ করা এবং কোন নীতি ও পদ্ধতির ব্যাপারে অসম্মান দেখানো। এ ধরনের আচরণের ফলে কর্মীদের মনোবল নষ্ট হয় এবং টিমের সহযোগিতা হ্রাস পায়। ফলে গুণগত সেবা প্রদানে নেতিবাচক প্রভাব পড়ে।