

# রিসোর্স ইন্টিগ্রেশন সেন্টার (RIC)

যৌন শোষণ ও নিপীড়ন থেকে সুরক্ষা নীতিমালা

Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) Policy

  
Mahbubur Rahman  
President  
Resource Integration Centre (RIC)

  
Abul Haseeb Khan  
Executive Director  
Resource Integration Centre (RIC)

# যৌন শোষণ ও নিপীড়ন থেকে সুরক্ষা নীতিমালা

## Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) Policy

### ১. ভূমিকা

রিসোর্স ইন্টিগ্রেশন সেন্টার (RIC) ১৯৮১ সালে একটি বেসরকারী সংস্থা হিসাবে প্রতিষ্ঠিত হওয়ার পর গ্রামীণ মহিলাদের জন্য ত্রাণ, পুনর্বাসন এবং আর্থিক সহায়তা কর্মসূচি দিয়ে এর কাজ শুরু হয়েছিল। অধিকারভিত্তিক সংগঠন হিসেবে রিক বিশ্বাস করে জগতের সকল শিশুর পাশাপাশি অসহায় ও বধিত মানুষের রয়েছে বেঁচে থাকার অধিকার। কাজেই সংগঠন ও কমিউনিটির মধ্যে এর জন্য উপযুক্ত পরিবেশ তৈরীর উদ্যোগ গ্রহণ করা রিক এর একটি অব্যাহত চেষ্টা।

উন্নয়ন সংস্থা হিসেবে আমাদের অনেক কর্মকান্ডই একদম প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর সাথে মিলে বাস্তবায়ন করতে হয় যারা অনেক ক্ষেত্রেই নানা রকম শোষণ ও নিপীড়নের ঝুঁকিতে থাকে। আমরা সেফগার্ডিং এর মাধ্যমে নিশ্চিত করতে চাই যেন এই জনগোষ্ঠী রিকের কোন কর্মী বা কর্মসূচীর মাধ্যমে কোন প্রকার ঝুঁকি বা ক্ষতির সম্মুখীন না হয়।

এই সংগঠনের আওতাধীন সকল স্থান বা পরিবেশ হবে শিশু এবং অসহায় ও সুবিধা বধিতদের জন্য নিরাপদ এর কর্মীগণ তাদের জন্য নিরাপদ সমাজ তৈরিতে অগ্রণী ভূমিকা পালন করবেন। রিক বিশ্বাস করে সকল কর্মীর নৈতিক ও পেশাগত দায়িত্ব হলো সমাজের ওই সকল অসহায় মানুষদের জন্য যথাযথ মর্যাদার সাথে নিরাপত্তার ব্যবস্থা নিশ্চিত করা। ঝুঁকিপূর্ণ শিশু, যুবক এবং প্রাপ্তবয়স্কদের সাথে RIC যে সমস্ত কাজ করছে তার মূলে রয়েছে সুরক্ষা।

### ২. মূলনীতিসমূহ

এই সুরক্ষা নীতিমালার মূল বিষয়বস্তু যেসব দলিল থেকে উৎসারিত হয়েছে তা হচ্ছে আন্তর্জাতিক সুরক্ষা মানদণ্ড প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার বিষয়ক জাতিসংঘ সম্মেলন (UN CRPD) এবং এ বিষয়ে জাতিসংঘের অন্যান্য সম্মেলন (CEDAW) ১৯৭৯ সনে গৃহীত নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ ১৯৯৯ সালের শিশু অধিকার এবং এর ঐচ্ছিক প্রটোকল সম্পর্কিত জাতিসংঘ কনভেনশন যৌন হয়রানি ও শোষণ নির্মূল এবং শিশু বিষয়ক জাতিসংঘের সকল কনভেনশনের বিবৃতি জাতীয় শিশু সুরক্ষা নীতিমালা এবং অসহায় প্রাপ্তবয়স্কদের জন্য বাংলাদেশের আইন সমূহ এবং আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবিক কর্মকান্ড।

### ৩. আমরা বিশ্বাস করি:

৩.১ সকল শিশু ও অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তির ক্ষতিকর দিকগুলো থেকে সুরক্ষা পাবার সমান অধিকার রয়েছে।

৩.২ শিশু ও অসহায় ব্যক্তিদের সুরক্ষা প্রদান করা সকলের দায়িত্ব। আমাদের দায়িত্ব হলো শিশু ও অসহায় প্রাপ্ত বয়স্ক ব্যক্তি যাদের সাথে আমরা কাজ ও যোগাযোগ করি তারা বাইরের মানুষের দ্বারা যাতে ক্ষতির সম্মুখীন না হয় সে বিষয়ে সচেতন থাকতে হবে।

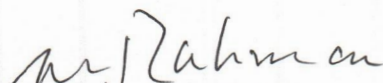
### ৪. এই নীতিমালার উদ্দেশ্য:

এই নীতির উদ্দেশ্য হল জওঈ কর্মকান্ড গুলি যেন একটি নিরাপদ এবং সুরক্ষামূলক পরিবেশে বাস্তবায়িত হয় তা নিশ্চিত করা যার মাধ্যমে ক্ষতি, শোষণ এবং অপব্যবহার যতদূর সম্ভব যুক্তিসঙ্গত ভাবে প্রতিরোধ করা এবং কার্যকরভাবে প্রতিক্রিয়া জানানোর সুযোগ তৈরী করা।

### নীতির নির্দিষ্ট উদ্দেশ্য রয়েছে :

৪.১ সংগঠনের সকল স্তরে শিশু এবং অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিকে সকল ধরনের শারীরিক মানসিক এবং অন্যান্য প্রকারের হয়রানি থেকে সুরক্ষা দেয়া

৪.২ RIC এর সুনাম রক্ষা করা, এবং জওঈ এর কর্মচারীদেরকে মিথ্যা অভিযোগ থেকে থেকে রক্ষা করা।

  
Mahbubur Rahman  
President  
Resource Integration Centre (RIC)

  
Abul Haseeb Khan  
Executive Director  
Resource Integration Centre (RIC)

৪.৩ সংগঠনের কর্মীদের ভেতরে সচেতনতা তৈরি ও উৎসাহ সৃষ্টি করা সংগঠনের বিভিন্ন কর্মসূচিতে অংশ নেয়া ব্যক্তিদের মাঝে এই বিষয়ে সচেতনতা ও উৎসাহ সৃষ্টি করা।

## ৫. বিবিধ সংজ্ঞা

৫.১ শিশু: আন্তর্জাতিক শিশু অধিকার আইন অনুযায়ী ১৮ বছর বা তার নিচে যেকোন ব্যক্তি শিশু বলে বিবেচিত হবে

৫.২ অসহায় বা ঝুঁকিতে থাকা প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তি : যাদের কোন নির্দিষ্ট পরিচর্যা সহায়তা অথবা বিশেষ কোন যত্নের প্রয়োজন থাকে, বিশেষ করে অপেক্ষাকৃত বিপদাপন্ন প্রবীন,প্রতিবন্ধি এবং কোন দায়িত্বশীল ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের অধীনে থাকা ব্যক্তি যেখানে তারা অধীনতার কারণে দুর্ব্যবহার অবহেলা বা ক্ষতির শিকার হলে তারা অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তি হিসেবে বিবেচিত হবেন। আঠারো বছর বয়েসের উপরে সংস্থার উপকারভোগী সদস্যগণও অসহায় বা ঝুঁকিতে থাকা প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তি হিসাবে বিবেচিত হবেন।

৫.৩ সুরক্ষা: সুরক্ষা হল সংগঠনের এমন একটি দায়িত্বশীল ব্যবস্থা যা নিশ্চিত করবে যে সংগঠনের কর্মীগণের আচরন এবং কর্মসূচির দ্বারা যেন কোনো ভাবেই কোন শিশু এবং অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তির (যংস্থার কর্মচারি এবং উপকারভোগী সহ) যেন কোন ক্ষতি না হয় এবং ভবিষ্যতেও যেন ক্ষতির কারণ না হয়।

.সুরক্ষা বা সেইফগার্ডিং হলো যেকোন ধরনের হয়রানিমূলক আচরণ বা কর্মকান্ড- যেমন: যৌন হয়রানি, উৎপীড়ণ, ভয়ভীতি প্রদর্শন, অবমাননা, সহিংসতা, বৈষম্য, অবহেলা এবং শোষণ থেকে সকলকে রক্ষা করা এবং সুরক্ষিত পরিবেশ নিশ্চিত করা

### কাদের জন্য সুরক্ষা

- কর্মসূচির সাথে জড়িত সকল মানুষ
- সহযোগী ও অংশীদার সংস্থা
- কর্মী ও সেচ্ছাসেবক

'সুরক্ষা সবার জন্য' কিন্তু কারও কারও জন্য সুরক্ষা-ঝুঁকি বেশি, তারা হলেন:

- শিশু
- কিশোর-কিশোরী
- নারী : সহকর্মী, কর্মসূচীতে অংশগ্রহনকারী
- বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তি : সহকর্মী, কর্মসূচীতে অংশগ্রহনকারী

৫.৪ যৌন নির্যাতন : যৌন নির্যাতন শিশু বা অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিকে যৌন কার্যকলাপে বাধ্য অথবা প্রলুব্ধ করা যায় সে হয়তো ঠিকমতো বুঝেও না বা করতেও চায় না এই যৌন কার্যকলাপের মধ্যে থাকতে পারে ধর্ষণ ধর্ষণের চেষ্টা মুখ দ্বারা সংগঠিত যৌনকর্ম হস্তমৈথুন চুমু খাওয়া স্পর্শকাত হে হাত দেয়া বা ঘষা দেয়া ইত্যাদি এছাড়াও শিশুদেরকে এসব যৌনকর্ম দেখানো বা তাদেরকে দিয়ে যৌন চিত্র নির্মান এবং অনৈতিকভাবে এরকম করতে প্রলুব্ধ করা ইত্যাদি এর অন্তর্ভুক্ত।

৫.৫ যৌন-নিপীড়ন: শিশু বা অসহায় প্রাপ্তবস্ক ব্যক্তিকে অর্থ উপহার খাদ্য, বাসস্থান মমতা মর্যাদা বা অন্য কিছু (যা হয়তো বা তার পরিবারের প্রয়োজন) বিনিময় তাদেরকে যৌন কাজে নিয়োজিত করা।

৫.৬ যৌন হয়রানি: অনভিপ্রেত যৌনসম্পর্কের দিকে অগ্রসর হওয়া যৌন সুবিধা আদায়ের অনুরোধ করা এবং যৌন সংক্রান্ত মৌখিক আচরণ বা দৈহিক স্পর্শ করা।

৫.৭ অবহেলা করা এবং অবহেলার দৃষ্টিতে দেখা: পরিস্থিতি সম্পদ ও স্থান কাল ভেদে সাধারণত কোন শিশুকে অবহেলা করা এবং অবহেলার দৃষ্টিতে দেখাঃ।

৫.৮ মানসিক নিপীড়ন: অভিনীত ভাবে কোন ব্যক্তির সাথে আবেগ জনিত দুর্ব্যবহার করা যার প্রভাবে আক্রান্ত ব্যক্তির মানসিকভাবে ভালো থাকা মানসিক স্বাস্থ্য বাধাগ্রস্ত হয়। মানসিক নিপীড়নের মধ্যে রয়েছে অধীনস্থ ব্যক্তির চলাফেরা বাধাগ্রস্ত করা মর্যাদাহানি করা

  
Mahbubur Rahman  
Presidents  
Resource Integration Centre (RIC)

  
Abul Haseeb Khan  
Executive Director  
Resource Integration Centre (RIC)

অপমান করা বল প্রয়োগ করা (সাইবার বুলিং ও এর অন্তর্ভুক্ত) হুমকি দেয়া ভয়া দেখানো বৈষম্য করা উপহাস করা অথবা অন্যান্য আচরণের মাধ্যমে ও শারীরিক আক্রমণ।

৫.৯ বাণিজ্যিক শোষণ: কর্মক্ষেত্র বা অন্য কোন কাজে কর্মক্ষেত্র বা অন্য কোন কাজে কোন শিশু বা অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিকে অন্যের লাভের উদ্দেশ্যে ঠিকানো বা শোষণ করা জোরপূর্বক শ্রম প্রদানে বাধ্য করাও বাণিজ্যিক শোষণের আওতায় পড়বে।

৫.১০ কর্মী: স্থানীয় ও জাতীয় পর্যায়ের সংস্থার সকল কর্মী স্বেচ্ছাসেবী ও শিক্ষানবিশ।

৫.১১ সহযোগী: চুক্তিভিত্তিক ঠিকাদারগণ যেমন কনসালটেন্ট, বোর্ডের সকল সদস্য, সকল অংশীদার স্থানীয় কমিউনিটি ভিত্তিক অংশীদার এবং অতিথি ও দর্শনাধীণ।

৫.১২ আবেগ জনিত দুর্ব্যবহার: কোন কর্মী যদি তার দায়িত্ব অবহেলার করেন তাহলে তার জন্য যদি তার তত্ত্বাবধায়ক কোন কিছু বলেন তাহলে তা আবেগ জনিত দুর্ব্যবহারের আওতায় আসবে না।

৫.১৩ মর্যাদাহীন/অপমান করা/উপহাস করা: অন্যের সামনে যদি শিশু প্রাপ্তবয়স্ক অসহায় ব্যক্তি বা কোন কর্মী বা সদস্যকে বা সম্মানহানি কর কোন কথা বলা হয় কিম্বা কোন কর্মী যদি তার দায়িত্ব পালনে অবহেলা করেন বা দায়িত্ব পালন করতে ব্যর্থ হন বা তাহলে তার তত্ত্বাবধায়ক যদি কোন শক্ত কথা বলেন তবে তা মর্যাদা হানি/ অপমান করা/ উপহাস করা বুঝাবে না।

৫.১৪ বল প্রয়োগ করা (সাইবার বুলিং ও এর অন্তর্ভুক্ত): জোর করে যদি যৌনকর্মে বাধ্য করা হয় বা কোন ছবি বা অন্য কোন আপত্তিকার বিষয় সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে প্রচার করা হয়।

৫.১৫ হুমকি দেয়া বা ভয় দেখানো : সংস্থার দায়িত্ব পালনে অবহেলা করলে প্রথমবার উপদেশ দ্বিতীয়বার মৌখিক সতর্কতা তৃতীয়বার লিখিত সতর্কতা এবং পরবর্তীতে চাকুরী চলে যাওয়ার বিষয়টি বললে তা হুমকি দেয়া বা ভয় দেখানোর আওতায় পড়বে না।

৫.১৬ বৈষম্য করা: কোন কর্মী ভালো কাজ করলে তাকে যেমন প্রশংসা করতে হবে তেমনি কোনো কর্মী ভালো কাজ না পারলে তত্ত্বাবধায়ক কাজ শেখানোর জন্য তাকে কটু কথা বলতে বললেও তা বৈষম্য করা বুঝাবে না।

৫.১৭ মানসিক যন্ত্রণা: সংস্থা দায়িত্ব পালনের জন্য কোন কর্মী যদি অন্য কর্মী বা সদস্যদের সাথে তা বাস্তবায়নের বা সম্পন্ন করার জন্য জোর করেন তবে তা মানসিক যন্ত্রণার অন্তর্ভুক্ত হবে না যেমন উঁচু গলায় কথা বলা ডেট লাইন দেয়া ইত্যাদি।

## ৬ প্রতিরোধ

৬.১ ঝুঁকি নিরূপণ/ ঝুঁকি প্রশমন: রিকএর সকল কর্মকান্ড কর্মসূচি ও প্রকল্প কার্যক্রমের মাধ্যমে একটি ঝুঁকি নিরূপণ পরিচালনা করা হবে (যেমন স্বাস্থ্য ঝুঁকি, নিরাপত্তা ঝুঁকি, তাদের উপর কোন নেতিবাচক প্রভাব ইত্যাদি)। তার ভিত্তিতে ঝুঁকি-প্রশমন কৌশল তৈরি করা হবে যা শিশু ও অসহায় প্রাপ্তবয়স্কদের বেলায় ঝুঁকি সমূহ রাশ করবে পরবর্তীতে যেসব কৌশল সংস্থার কর্মসূচি প্রণয়ন পরিচালনা ও মূল্যায়নের প্রয়োগ করা হবে যা শিশুদের উপর প্রভাব ফেলবে।

৬.২ নিরাপদ নিয়োগ ব্যবস্থা: রিক সকল স্তরে নিয়োগ ও বাছাই প্রক্রিয়ায় সর্বোচ্চ মানদণ্ড প্রয়োগ নিশ্চিত করবে আবেদনকারীদের শিশুদের সাথে কাজ করার সক্ষমতা ও সুরক্ষা নীতিমালা সম্পর্কে তাদের জানাশোনা যাচাই করা হবে।

৬.৩ সুরক্ষা পরীক্ষা: যেমন পূর্ববর্তী কোন আইনি সাজাপ্রাপ্তি সম্পর্কিত স্বীকারোক্তি বা পুলিশী তত্ত্বাশী(যদি থাকে) ইত্যাদি ব্যবস্থা আমাদের নিয়োগ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ যেখানে নিয়োগ কারীদের যেখানে নিয়োগের সময়ে সংক্রান্ত সকল পরীক্ষা নিশ্চিত করতে হবে। পুলিশি তত্ত্বাশী সম্ভব না হলে অন্যান্য যাচাই পদ্ধতির মাধ্যমে এবং তা আমলে নিতে হবে। পরিচয় দলিল যাচাই যোগ্যতা বিষয়ক দলিল যাচাই পূর্বে কখনো অনুরোধ পূর্বে কখনো সাজা প্রাপ্ত হলে সেসম্পর্কে আত্মসীকারোক্তির অনুরোধ এবং নূন্যতম দুইজন রেফারেন্সের উল্লেখ করার পদ্ধতিটি প্রতিটি ক্ষেত্রে অনুসরণ করতে হবে।

৬.৪ শিক্ষা/প্রশিক্ষণ: শিশু বা প্রাপ্তবয়স্ক অসহায় ব্যক্তির সুরক্ষা নীতিমালা সকল কর্মীকে পড়ানো হবে এবং তাদেরকে প্রশিক্ষণ দিতে হবে শিশু ও প্রাপ্তবয়স্ক অসহায় ব্যক্তি সুরক্ষার দায়িত্ব হিসেবেও তাদেরকে অবগত করতে হবে।

  
Mahbubur Rahman  
President  
Resource Integration Centre (RIC)

  
Abu Haseeb Khan  
Executive Director  
Resource Integration Centre (RIC)

শিশু ও প্রাপ্তবয়স্ক অসহায় ব্যক্তি ও তাদের পরিবার বিষয়ক প্রতিশ্রুতি সম্পর্কে জানানো হবে এবং তাদের কোন শিশুর ব্যাপারে অভিযোগ থাকলে কি করতে হবে তাও তাদের জানানো হবে।

৬.৫ নিরাপদ কর্মসূচি প্রণয়ন: রিক তার কোন কর্মসূচি বা প্রকল্প প্রণয়নের সময় বিবেচনায় রাখবে তার বাস্তবায়ন যেন কোন শিশু বা অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিকে ঝুঁকিতে না ফেলে সংগঠনের সকল লক্ষণ উদ্দেশ্যের মধ্যে শিশু ও অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিকে সুরক্ষা প্রদানের বিষয়টি নিহিত থাকতে হবে। সকল কর্মসূচি ও প্রকল্পে এই বিষয়টি একটি ক্রস কাটিং বিষয় হিসেবে বিবেচনা রাখতে হবে।

৬.৬ যোগাযোগ- শিশুদের চিত্র প্রদর্শন ও তাদের ব্যবহার: স্থিরচিত্র বা ভিডিও উভয়ের ক্ষেত্রেই তথ্য ও চিত্র ব্যবহার শিশু ও তার পরিবারের তথা কমেনি কমিউনিটির মানুষের সম্মান ও মর্যাদা বজায় রাখায় এ বিষয়ে আমাদের যোগাযোগের নীতিমালাতে বিস্তারিত বলা আছে।

৬.৭ সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম (প্রযোজ্য ক্ষেত্র): এই সংগঠনের নিজস্ব সামাজিক গণ মাধ্যম নীতিমালায় পরিষ্কারভাবে উল্লেখ করা হয়েছে যে অন্যের জন্য মর্যাদা হানি করে এমন কিছুই সামাজিক গণমাধ্যমে পোস্ট করা যাবে না।

#### ৭. অংশীদার:

অংশীদারদের সাথে চুক্তি হলে সেখানে অংশীদারিত্বের শর্ত হিসেবে লেখা থাকতে হবে অংশীদার সংগঠনের সুরক্ষা নীতিমালা না থাকলে তাদেরকে রিসোর্স ইন্টিগ্রেশন সেন্টার (রিক) এর নীতিমালা অনুসরণ করতে হবে অথবা নিজেদের সুরক্ষা নীতিমালা তৈরি করতে হবে।

#### ৮. অভিযোগ গ্রহণ প্রতিবেদন ও সাড়া প্রদান:

রিক শিশু ও অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিদের নিকট থেকে অত্যন্ত সংবেদনশীলতার সাথে অভিযোগ গ্রহণ করবে এবং নিশ্চিত করতে হবে অভিযোগ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়াটি যেন কোনোভাবেই ওই শিশু বা অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিদের জন্য নিপীড়নমূলক না হয়।

যদি কোন শিশু বা কিশোর বা অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তি আপনাকে বলে যে সে নির্যাতনের শিকার হচ্ছে বা হয়ে আসছে তাহলে:

৮.১ শিশু বা কিশোর বা অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তি যা বলে শুনুন এবং মেনে নিন বাড়তি তথ্যের জন্য তাকে চাপ দেবেন না

৮.২ শিশু বা কিশোর বা অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তিটি পরবর্তী পদক্ষেপ সম্পর্কে জানান এবং তাদের বলুন পরবর্তীতে কি ফলাফল হবে সেটাও তাদের জানানো হবে।

৮.৩ অভিযুক্ত নির্যাতনকারীকে জোর করা, তাকে বিষয়টি জানানো, প্রশ্ন করা বা মোকাবেলা করা থেকে বিরত থাকুন।

৮.৪ যা শুনছেন তা প্রতিবেদনের মাধ্যমে সচেতনতার সাথে লিপিবদ্ধ করুন।

নির্যাতনের শিকার শিশু বা অসহায় প্রাপ্তবয়স্ক ব্যক্তির তথ্য শুধু জানার প্রয়োজন আছে এমন ব্যক্তির কাছেই হস্তান্তর করতে হবে। ইচ্ছাকৃতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা মারাত্মক শৃঙ্খলা ভঙ্গের অপরাধ হিসেবে গণ্য হবে এবং ওই অভিযোগের উদ্দেশ্যেও খতিয়ে দেখা হবে।

#### ৯. ব্যক্তি বা পরিসর

নীতিমালা সকল কর্মী, স্বেচ্ছাসেবি এবং উপকার ভোগীদের জন্য প্রযোজ্য

  
Mahbubur Rahman  
President  
Resource Integration Centre (RIC)

  
Abul Haseeb Khan  
Executive Director  
Resource Integration Centre (RIC)

## ১০. গ্রহণযোগ্য আচরণসমূহ :

- অন্যের সঙ্গে কথা বলা বা কাজ করার সময় বিনয়ী ও শ্রদ্ধাশীল থাকবো
- শিশু, কিশোর-কিশোরী, নারী ও বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন মানুষের নিরাপত্তার দিকে বিশেষ মনোযোগ রাখবো
- সবসময় অন্যের সমস্যা ও কষ্ট বোঝার চেষ্টা করবো এবং সহায়তা করবো
- নিজে সবসময় ভালো ও দায়িত্বশীল আচরণ করবো
- শিশু, কিশোর-কিশোরী, নারী ও বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন মানুষের নিরাপত্তার দিকে বিশেষ মনোযোগ রাখবো
- শিশুদের শারীরিক ও মানসিক বিকাশে সবসময় সহায়ক ভূমিকা পালন করবো
- নারী বা শিশু নির্যাতনের কোনো ঘটনা ঘটলে দ্রুত রিপোর্ট করবো
- সহিংসতার ঘটনায় ভুক্তভোগীকে সহায়তা করবো এবং সম্ভবমতো তার ও তার পরিবারের পাশে থাকবো

## ১১. অগ্রহণযোগ্য আচরণসমূহ

- আচার ব্যবহারে বা কথায়বার্তায় কাউকে খাটো করা বা অপমান করা
- কারো ক্ষতি করা বা মানসিকভাবে আঘাত করা
- কাউকে নিয়ন্ত্রণ করা, কারও উপর চাপ সৃষ্টি বা হুমকি প্রদান করা
- জেনেবুঝে কাউকে অপদস্ত করা বা বুলিং (কটু মন্তব্য) করা
- সুযোগের অপব্যবহার করে কাউকে যৌনহয়রানি বা নিপীড়ন করা
- শিশু, কিশোর-কিশোরী বা বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন কাউকে ক্ষতি বা অবহেলা করা
- দুর্বলতার সুযোগ নিয়ে কারও কাছ থেকে কোনোরকম সুযোগসুবিধা গ্রহণ করা
- কোন নিপীড়নের ঘটনা দেখলে বা জানলে তা এড়িয়ে যাওয়া বা গোপন করা

## ১২. অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি:

ক. অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং সুপারিশ পেশ করার জন্য কর্মক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ বা অভিযোগ গ্রহণের জন্য একটি কমিটি থাকবে, যার সদস্য সংখ্যা হবে ০৭ জন, যার বেশীরভাগ সদস্য থাকবেন নারী;

খ. ০৭ জন সদস্যের মধ্যে ০২ জন নারী সদস্য সংস্থার সাধারণ পরিষদ থেকে নির্বাচন করতে হবে যাদের জেভার ও যৌন নির্যাতনের বিরুদ্ধে কাজ করার অভিজ্ঞতা রয়েছে। অবশিষ্ট সদস্য সংস্থার কর্মরত/স্টাফদের মধ্যে থেকে নির্বাচন করা হবে;

ক. অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি তদন্ত পরিচালনার জন্য একটি সুনির্দিষ্ট গাইডলাইন অনুসরণ করবেন (সংযোজনী ২)।

## ১৩. অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি-র কার্যপরিচালনা প্রণালী:

নীতিমালায় উল্লিখিত ধারা নং ০৪ অনুযায়ী যৌন সংক্রান্ত কোন ঘটনা সংঘটিত হওয়ার পর দ্রুততম সময়ের মধ্যে অভিযোগকারী “অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির” কাছে অভিযোগ পেশ করবেন। তবে প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে অপরাধ সংঘটিত হওয়ার পর গ্রহণযোগ্য সময়ের মধ্যে অভিযোগ গ্রহণ করা যেতে পারে। অভিযোগের সত্যতা প্রমানের জন্য কমিটি নিম্ন বর্ণিত কার্যাবলী সম্পাদন করবে:

ক. সকল অভিযোগের ক্ষেত্রে ‘অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি’ অভিযোগের বিষয়টি আমলে এনে দ্রুততম সময়ের মধ্যে তদন্ত পরিচালনার ব্যবস্থা করবে। এই কমিটি তদন্তের জন্য একটি পৃথক তদন্ত কমিটি গঠন করবে, যাতে কমপক্ষে ০১ জন নারী সদস্য থাকবেন;

খ. তবে ‘অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি’ - এর নিকট কোন অভিযোগ কম গুরুত্বপূর্ণ মনে হলে সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে তদন্ত পরিচালনা ব্যতীত ৭-১৫ কর্মদিবসের মধ্যে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিবে এবং এ বিষয়ে কমিটি কর্মক্ষেত্রের যথাযথ কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করবে;

গ. ‘অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি’ হাতে হাতে অথবা প্রয়োজনে ডাকের মাধ্যমে রেজিস্ট্রিকৃত নোটিশ উভয় পক্ষকে এবং সাক্ষীদের প্রেরণ করা, শুনানী পরিচালনা, তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সকল সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা রাখবে;

  
**Mahbubur Rahman**  
President  
Resource Integration Centre (RIC)

  
**Abul Haseeb Khan**  
Executive Director  
Resource Integration Centre (RIC)

ঘ. লঘু যৌন হয়রানি ব্যতীত অন্য সকল অভিযোগ প্রমাণের ক্ষেত্রে মৌখিক সাক্ষ্য প্রমাণ ছাড়াও পরিস্থিতিগত প্রমাণের উপর গুরুত্ব দেওয়া হবে। কমিটির কার্যক্রম নিশ্চিত করতে রিক - এর সকল জোন/এরিয়া/শাখা / বিভাগ সব ধরনের সহযোগিতা প্রদানে বাধ্য থাকবে। 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' অভিযোগকারীর পরিচয় গোপন রাখবে। অভিযোগকারীর সাক্ষ্য গ্রহণের সময় এমন কোন প্রশ্ন বা আচরণ করা যাবে না যা উদ্দেশ্যমূলকভাবে অপমানজনক এবং হয়রানিমূলক হয়;

ঙ. কোন অবস্থাতেই নির্যাতিত/অভিযোগকারী ব্যক্তির অনুমতি ব্যতিত অভিযোগ প্রমাণ না হওয়া পর্যন্ত 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিগণ ছাড়া অন্য কারো নিকট বিষয়টি প্রকাশ করবে না;

চ. নির্যাতিতের শিকার ব্যক্তির পারিবারিক, সামাজিক অবস্থান ও নিরাপত্তার সামগ্রিক দিক বিবেচনা করে সর্বোচ্চ গোপনীয়তা নিশ্চিত করতে হবে এবং সাক্ষ্য গ্রহণের সময় যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখতে হবে;

ছ. অভিযোগকারী যদি অভিযোগ লিখিতভাবে তুলে নিতে চায় বা লিখিতভাবে তদন্ত বন্ধের দাবি জানায় তবে তার কারণ তদন্ত করে প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে।

জ. ঘটনা জানার পর দ্রুততম সময়ের মধ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ:

- অভিযোগকারীর নিরাপত্তার জন্য অফিসিয়াল ব্যবস্থা গ্রহণ;

- তদন্ত কমিটি গঠন (০৩ কর্মদিবসের মধ্যে) গঠন;

- অভিযোগের গুরুত্ব বিবেচনায় ৭-১৫ কর্মদিবসের মধ্যে তদন্ত কমিটি কর্তৃক তদন্তের ফাইন্ডিংসসমূহ অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির সভাপতির নিকট পেশ করা।

ঝ. যদি প্রমাণিত হয় যে উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা হয়েছে তাহলে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' কর্তৃক সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সুপারিশ করতে পারবে। কমিটির বেশির ভাগ সদস্য যে মতামত দিবে তার উপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত নেওয়া হবে;

ঞ. অভিযোগকারী যদি কমিটির কোন সদস্যের আত্মীয় বা পরিচিত হন সেক্ষেত্রে ঐ সদস্য সংশ্লিষ্ট অভিযোগের ক্ষেত্রে দায়িত্ব পালন থেকে বিরত থাকবেন;

ট. কমিটি প্রধানসহ দুই তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতিতে সভার কোরাম হবে এবং এক্ষেত্রে সংস্থার সাধারণ পরিষদ থেকে নির্বাচিত সদস্যের ০১ জনের উপস্থিতি থাকা বাধ্যতামূলক হবে;

ঠ. অভিযোগের গুরুত্ব এবং প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন সাপেক্ষে যেকোন সময়ে সভা ডেকে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;

ড. প্রয়োজনে নির্যাতিত সদস্যকে আইনগত সহায়তার জন্য জেডার বা নারীবান্ধব সংস্থায় রেফার করতে পারবে;

ঢ. কমিটি এ সংক্রান্ত সকল কাজের জন্য নির্বাহী কর্মকর্তা/পরিচালক এবং পরিচালক পরিচালনা পর্ষদ বরাবর দায়বদ্ধ থাকবেন;

ন. অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি একটি ষাণ্মাসিক প্রতিবেদন রিক কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দেবে।

**১৪ অভিযোগ দাখিল করার প্রক্রিয়া:**

ক. রিক-সংশ্লিষ্ট সকল পর্যায়ের নারী সদস্য হটলাইনের মাধ্যমে সরাসরি অথবা চিঠির মাধ্যমে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির সভাপতি বরাবর লিখিতভাবে অভিযোগ দাখিল করতে পারবেন। অভিযোগ রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করে অভিযোগকারী / সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে কমিটির পক্ষ থেকে প্রাপ্তি স্বীকার প্রদান করা হবে। হটলাইনে প্রাপ্ত অভিযোগের ক্ষেত্রে অভিযোগকারীর অনুমতি সাপেক্ষে অভিযোগের ইলেকট্রনিক রেকর্ড করতে পারবেন;

খ. প্রাপ্ত অভিযোগ কমিটির সভাপতির অনুমোদনক্রমে সদস্য সচিব সংরক্ষণ করবেন;

গ. অভিযোগকারী ব্যক্তি স্বতন্ত্রভাবে অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির নারী সদস্যের কাছে প্রাক-অভিযোগ জানাতে পারবেন;

  
**Mahbubur Rahman**  
Presidents  
Resource Integration Centre (RIC)

  
**Abul Haseeb Khan**  
Executive Director  
Resource Integration Centre (RIC)

ঘ. অভিযোগ যদি গুরুতর হয় তাহলে অভিযোগকারী প্রয়োজনে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি'-র সভাপতি বা অন্য সদস্যের সাথে মৌখিক আলাপ করে সভাপতি বরাবর লিখিতভাবে অভিযোগ দাখিল করতে পারবেন। এ ক্ষেত্রে কমিটির সভাপতি অভিযোগের মাত্রা বিবেচনা করে দ্রুততর সময়ে সভা আহ্বান করে এ বিষয়ে পরবর্তী প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন;

ঙ. সহকর্মীদের দ্বারা কেউ হয়রানীর শিকার হলে সংস্থার নিয়ম অনুযায়ী অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির কাছে অভিযোগ দাখিল করবেন। সংস্থাকে অগ্রাহ্য করে অন্য কোন কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগ দায়ের করলে এটি সংস্থার শৃঙ্খলা ভঙ্গের শামিল বলে বিবেচিত হবে।

১৪ অভিযোগ দাখিলের তথ্য:

অভিযোগ দাখিলের ক্ষেত্রে অভিযোগকারীকে ঘটনার বিস্তারিত বিবরণ উল্লেখ করতে হবে। অতিরিক্ত প্রামাণ্য দলিল ও তথ্যাদি থাকলে অভিযোগ পত্রের সাথে তা পেশ করতে পারবেন। অভিযোগপত্রে নিম্নলিখিত বিষয় থাকতে হবে:

ক. অভিযোগকারীর নাম, ঠিকানা (স্থায়ী ও বর্তমান), মোবাইল, এনআইডি নং। প্রকল্পের ক্ষেত্রে প্রকল্পের নাম, কর্মী নং, পদবী;

খ. অভিযোগকারীর পক্ষে যদি অন্য কেউ অভিযোগ করেন সেক্ষেত্রে যিনি অভিযোগ করেছেন তার নাম, ঠিকানা (স্থায়ী ও বর্তমান), মোবাইল, এনআইডি নং;

গ. যার বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হয়েছে তার নাম এবং পদবী, ঠিকানা, মোবাইল নং;

ঘ. তারিখ এবং ঘটনা সংঘটনের স্থান;

ঙ. ঘটনার বিস্তারিত বিবরণ;

চ. সাক্ষীর নাম (যদি থাকে);

ছ. এই ঘটনার সাথে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গের নাম (যদি থাকে);

জ. অতিরিক্ত তথ্যাদি ও প্রামাণ্য দলিল (যদি থাকে);

ঝ. অভিযোগ পত্র পেশ করার তারিখ এবং অভিযোগকারীর স্বাক্ষর ;

ঞ. অভিযোগ দাখিলের তথ্য ( সংযোজনী ৪);

ট. অন্য কোথাও অভিযোগ দাখিলের তথ্য (যদি থাকে);

১৫.প্রশাসনিক ব্যবস্থা:

১৫.১ অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন নিপীড়নের অভিযোগ প্রমাণিত হলে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' - র সুপারিশ মোতাবেক কর্তৃপক্ষ তা বিবেচনার জন্য গ্রহণ করবে এবং সংস্থার মানব সম্পদ নীতিমালার সাধারণ নিয়মাবলী ও আচরণবিধি অনুসারে ৭-১৫ কর্ম দিবসের মধ্যে অভিযোগনামা, কারণ দর্শানোর নোটিশ এবং শাস্তিসহ উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;

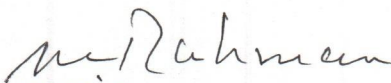
১৫.২ কোন অভিযোগ দণ্ডবিধি বা দেশের প্রচলিত যে কোন আইন অনুযায়ী অপরাধ হিসেবে গণ্য হলে সেক্ষেত্রে অভিযোগকারী পরবর্তীতে এ বিষয়ে সংশ্লিষ্ট আদালত বা ট্রাইবুনালে ব্যবস্থা নিতে পারবে।

১৬ বিবিধ:

১৬.১ রিক-এ কর্মরত সকল কর্মী ও কর্মকর্তাগণ এবং ক্ষুদ্রঋণসহ সকল প্রকল্পের আওতাভুক্ত সকল নারী অংশগ্রহণকারী এ নীতিমালার আওতাভুক্ত হবে;

১৬.২ এই নীতিমালা বাস্তবায়নে কোন অস্পষ্টতা দেখা দিলে সংস্থার নির্বাহী কর্মকর্তা / নির্বাহী পরিচালক এর সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে।

১৬.৩ এই নীতিমালা বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে যদি কোন আইন বা বিধি সংযোজন কিংবা বিয়োজনের প্রয়োজন হয় - সেক্ষেত্রে সংস্থার কার্যনির্বাহী পরিষদ সে মোতাবেক সিদ্ধান্ত নিবে।

  
Mahbubur Rahman  
Presidents  
Resource Integration Centre (RIC)

  
Abul Haseeb Khan  
Executive Director  
Resource Integration Centre (RIC)