

যৌন হয়রানীমুক্ত কর্মপরিবেশ তৈরী বিষয়ক নীতিমালা



রিসোর্স ইন্টিগ্রেশন সেন্টার (রিক)


Mahbubur Rahman
Presidesnt
Resource Integration Centre (RIC)


Abul Haseeb Khan
Executive Director
Resource Integration Centre (RIC)

সংজ্ঞা

১. রিক বলতে রিসোর্স ইন্টিগ্রেশন সেন্টার বুঝাবে।
২. পর্ষদ বলতে “রিক-এর পরিচালনা পর্ষদ” বুঝাবে।
৩. সভাপতি বলতে “অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির সভাপতি” বুঝাবে।
৪. সদস্য সচিব বলতে “অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির সদস্য সচিব” বুঝাবে।
৫. নির্বাহী পরিচালক বলতে “রিক-এর প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা” বুঝাবে।
৬. কর্তৃপক্ষ বলতে রিক এর নির্বাহী কর্মকর্তা বা তদকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত “কোন চাকুরে এবং/অথবা গঠিত কোন কমিটি” বুঝাবে।
৭. সংস্থা সংশ্লিষ্ট নারী বলতে রিক এর সকল নিয়মিত এবং অস্থায়ী (প্রকল্পভিত্তিক/চুক্তিভিত্তিক) কর্মকর্তা ও কর্মচারী এবং সকল নারী উপকারভোগী / অংশগ্রহণকারী বুঝাবে।
৮. কর্মদিবস বলতে সাপ্তাহিক ছুটি, সরকারী ছুটি ও কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ঘোষিত ছুটির দিন ব্যতিত অন্যান্য দিন বুঝাবে।
৯. চাকুরিকাল বলতে “কোন চাকুরে যে সময়ে দায়িত্ব পালনের জন্য বেতন প্রাপ্য হবেন, সেই সময়কাল” বুঝাবে।
১০. অভিযুক্ত বলতে “যার বিরুদ্ধে প্রাথমিকভাবে অভিযোগ উত্থাপন করা হয়েছে এবং শৃঙ্খলা বিধিমালা মোতাবেক কোন কার্যক্রম শুরু করা হয়েছে সেই চাকুরে” বুঝাবে।
১১. অভিযোগ প্রতিকার সংক্রান্ত কমিটি বলতে “সংস্থা সংশ্লিষ্ট সকল নারীদের কর্মস্থলে যে কোনো প্রকার হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদানের লক্ষ্যে রিক - এর পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক গঠিত কমিটি”কে বুঝাবে।


Mahbubur Rahman
Presidents
Resource Integration Centre (RIC)


Abul Haseeb Khan
Executive Director
Resource Integration Centre (RIC)

১.০ প্রেক্ষাপট:

জাতীয় পর্যায়ে একটি বেসরকারি উন্নয়ন সংস্থা হিসাবে রিসোর্স ইন্টিগ্রেশন সেন্টার (রিক) ১৯৮১ সাল থেকে কাজ করে আসছে। রিক তৃণমূল পর্যায়ে সুবিধা বঞ্চিত জনগোষ্ঠীর উন্নয়নের মাধ্যমে নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকল মানুষের জীবনমানের পরিবর্তন, মানব সম্পদ উন্নয়ন, নারীর ক্ষমতায়ন, মানবাধিকার এবং জেডার সমতায় বিশ্বাসী একটি সংস্থা। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার প্রণীত সংবিধানের অনুচ্ছেদ ২৮ অনুযায়ী নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকল জনগণের অধিকার সুরক্ষায় সমান অধিকার ভোগের নিশ্চয়তার বিধান রয়েছে। এই বিধান অনুসারে ১৯৮৪ সালে বাংলাদেশ সরকার নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য দূরীকরণে জাতিসংঘ সনদ (UN Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW) অনুসমর্থন করে। পাশাপাশি, সরকার কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সমঅধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য আইএলও (ILO) কনভেনশনও স্বাক্ষর করে। টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা- ০৫ (নারী-পুরুষ সমতা) -এর নারীর অধিকার সংরক্ষণ এবং নারীর ক্ষমতায়নের সাথে সম্পর্কিত। রিক ২০০৫ সালে কর্মক্ষেত্রে নারীদের অধিকার প্রতিষ্ঠা এবং বৈষম্য রোধ কল্পে জেডার পলিসি প্রণয়ন করে এবং কর্মপরিকল্পনা অনুযায়ী এটি বাস্তবায়ন করে আসছে। বাস্তবতার প্রেক্ষিতে দেখা যায় যে, বাংলাদেশসহ বিশ্বব্যাপী নারীরা কর্মক্ষেত্রেই সকল স্থানে নানাবিধ বৈষম্য ও যৌন হয়রানী/নির্যাতনের শিকার হচ্ছে। মহামান্য হাইকোর্ট এ প্রেক্ষিতে নারীকে কর্মক্ষেত্রে সকল প্রকার যৌন হয়রানী হতে মুক্ত রাখার জন্য প্রতিরোধমূলক বিশেষ ব্যবস্থা হিসাবে একটি দিক নির্দেশনামূলক নীতিমালা জারী করেছে।। মহামান্য হাইকোর্ট সংস্থার অর্থায়নকারি প্রতিষ্ঠানের এর চাহিদা অনুযায়ী রিক তাৎক্ষণিকভাবে অনাকাঙ্ক্ষিত কোন ঘটনার অভিযোগ দাখিলের জন্য ০৭ সদস্য বিশিষ্ট একটি অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি গঠন করে এবং এই কমিটিকে এবিষয়ে একটি খসড়া নীতিমালা প্রণয়নের দায়িত্ব দেয়া হয়।। উল্লেখিত প্রেক্ষিত এবং সংস্থার জেডার বিষয়ক নীতিমালার বাস্তবায়ন পরিকল্পনা অনুযায়ী কর্মক্ষেত্রে অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টিতে সংস্থা সংশ্লিষ্ট সকল নারীদের সম্ভাব্য যৌন হয়রানী হতে সুরক্ষা প্রদানের জন্য “যৌন হয়রানী প্রতিরোধ বিষয়ক নীতিমালা”- র খসড়া প্রস্তুত করা হয় যা কার্যনির্বাহী পরিষদের ১২.০২.২০১৯ তাং এর সভায় (১০৯ তম সভা) অনুমোদন করা হয়।

নীতিমালার লক্ষ্য:

নারী পুরুষের কর্মময় সম্পর্কের ভিত্তিতে (working relation) মর্যাদাপূর্ণ নিরাপদ কর্মক্ষেত্রে তৈরী করা।

২.০ নীতিমালার উদ্দেশ্য:

যৌন হয়রানীমুক্ত কর্মপরিবেশ তৈরীতে রিক- এর স্টাফ এবং কর্মসূচি/প্রকল্পে অংশগ্রহণকারীদের সচেতনতা বৃদ্ধি করা।

৩.০ যৌন হয়রানীমূলক আচরণ:

“যৌন হয়রানী” বলতে শারীরিক ও মানসিক যে কোন ধরনের যৌন নির্যাতনকে বোঝাবে যা অভিযোগকারী বা নির্যাতনের শিকার সংস্থা সংশ্লিষ্ট নারীর কাছে যৌন হয়রানীমূলক আচরণ বলে প্রতীয়মান হয় এবং যা কর্মক্ষেত্রে, সমাজে, বাসগৃহে নারীর মর্যাদা হানির কারণ হয়ে উঠে। এক্ষেত্রে যে সকল আচরণসমূহ “যৌন হয়রানীমূলক আচরণ” হিসাবে বিবেচিত হবে তা নিম্নে আলোচনা করা হল:

ক. প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে বা ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনের চেষ্টা করা যেমন: সম্মানী/নিয়োগ/পেশাগত উন্নতি/ক্যারিয়ারের ক্ষতিসাধন/প্রাতিষ্ঠানিক অন্যান্য সুবিধা/নিয়ন্ত্রণ প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে যৌন আচরণমূলক ব্যবহার/ভীতি/ঘনিষ্ঠতা/উদারতা প্রদর্শন করা;

খ. অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি বা ইঙ্গিতে) যেমন: অশালীন ভঙ্গী/ইঙ্গিতপূর্ণ ভাষা বা মন্তব্য, শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;

গ. যৌন হয়রানী বা নিপীড়নমূলক উক্তি;

ঘ. যে কোন ধরনের পর্ণোত্রাফী/যৌন ইঙ্গিতময় দৃশ্য দেখানো;

ঙ. অশালীন ভঙ্গী, ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে অন্যান্য অফিস স্টাফদের অলক্ষ্যে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;

চ. চিঠি, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কিছু লেখা/প্রদর্শন বা সংরক্ষণ করা;

ছ. ব্লাকমেইল বা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;

জ. যৌন হয়রানির কারণে প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য হওয়া;

ঝ. প্রেম নিবেদন এবং যৌন সম্পর্ক স্থাপনের প্রয়াস প্রত্যাখাত হয়ে হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;

ঞ. সহকর্মীর কাছ হতে যৌন আচরণমূলক লিখিত বাণী বা ইলেকট্রনিক বার্তা (টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ই-মেইল, ফেসবুক চ্যাটিং ইত্যাদি) পাঠানো;

ট. নারী গ্রাহকদের উদ্দেশ্যপ্রণোদিত ভাবে দীর্ঘ সময় বা অফিস সময়ের পর সুবিধা প্রদানের নামে বসিয়ে রাখা ।

৪.০ সচেতনতা বৃদ্ধি ও জনমত সৃষ্টি:

সংস্থা সংশ্লিষ্ট নারীদের জন্য একটি যৌন হয়রানিমুক্ত সুস্থ মানবিক পরিবেশ তৈরিতে রিক যৌন সচেতনতা এবং জনমত বৃদ্ধি সহায়ক নিম্নলিখিত পদক্ষেপ গ্রহণ করবে:

ক. নীতিমালার ৪ নং অনুচ্ছেদে যৌন হয়রানি এবং নির্যাতনের যে আচরণসমূহ উল্লেখ করা হয়েছে তা সংস্থার ওয়েবসাইটে প্রকাশ করা, যাতে সকল স্টেকহোল্ডার এটি সম্পর্কে অবহিত হতে পারে। সংস্থার সকল কার্যালয়ে নীতিমালাটি সংরক্ষণ করা হবে;

খ. যৌন হয়রানি সংক্রান্ত যে সকল আইন রয়েছে এবং আইনের শাস্তিসমূহের যে সকল বিধান রয়েছে তা সমিতি পর্যায়ে এবং সংস্থার চলমান প্রশিক্ষণ সেশনে বিস্তারিত আলোচনা করা;

গ. সংবিধানে উল্লিখিত মৌলিক অধিকার সম্পর্কিত নিশ্চয়তাসমূহ (সংযোজনী ১) এবং সংবিধিবদ্ধ আইনে কর্মে নিয়োজিত নারীগণের যে অধিকার বিষয়ে উল্লেখ করা আছে তা সহজ ভাষায় প্রতিটি প্রোগ্রামের মিটিং এ আলোচনা করা;

ঘ. প্রাতিষ্ঠানিক সুস্থ সংস্কৃতি চর্চার অংশ হিসাবে রিক-এর পুরাতন কর্মী-কর্মকর্তার পাশাপাশি নব নিযুক্ত কর্মী-কর্মকর্তাদের এই নীতিমালা সম্পর্কে পরিচিতি করানো। এক্ষেত্রে পুরাতন কর্মীদের জন্য নীতিমালাটি চূড়ান্ত হওয়ার সর্বোচ্চ ০১ মাসের মধ্যে অফিস অর্ডারের মাধ্যমে অবগত করতে হবে। নতুন নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীদের ওরিয়েন্টেশনের সময় বিষয়টি বিস্তারিতভাবে অবগত করতে হবে।

৫.০ প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা:

কেন্দ্রীয় পর্যায়ে মানব সম্পদ বিভাগ, এরিয়া পর্যায়ে এরিয়া ম্যানেজার, ব্রাঞ্চ পর্যায়ে ব্রাঞ্চ ম্যানেজার, প্রকল্প পর্যায়ে প্রকল্প ব্যবস্থাপক যৌন হয়রানি প্রতিরোধের লক্ষ্যে কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। এ দায়িত্ব পালনের উদ্দেশ্যে নিম্নোক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন:

ক. কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ নারীর প্রতি যাতে বৈরী না হয় তা নিশ্চিত করা এবং কর্মজীবী নারীগণের মাঝে এ বিশ্বাস ও আস্থা গড়ে তোলা যে, তারা তাদের পুরুষ সহকর্মীদের মত সমান সুবিধাজনক অবস্থায় রয়েছেন;

খ. সংস্থার অভ্যন্তরীণ স্বাভাবিক কর্মপরিবেশকে বিঘ্নিত না করে চাকুরী বিধিমালায় উল্লিখিত আচরণ ও শৃঙ্খলা বিবেচনায় রেখে কর্মক্ষেত্রে দেশীয়, সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নীতি-নৈতিকতা ও ধর্মীয় মূল্যবোধের সাথে সংগতিপূর্ণ আচরণ করা;

গ. সংস্থার জেডার নীতিমালা যথাযথভাবে অনুসরণ করা;

ঘ. দাপ্তরিক কাজে মাঠ পর্যায়ের কার্যক্রম পরিদর্শনকালীন সময়ে নারী চাকুরীদের যাতায়াত ও নিরাপদ আবাসনের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেওয়া;

ঙ. দাপ্তরিক কাজে অফিস সময়ের অতিরিক্ত সময় কাজ করলে নারী চাকুরীদের নিরাপদে আবাসস্থলে পৌঁছাতে সহযোগিতা করা।

৭.০ অভিযোগ গ্রহণ:

এ নীতিমালার অনুচ্ছেদ ৪ এ বর্ণিত আচরণের পাশাপাশি যে সকল আচরণ এ নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত নয় এমন যৌন আচরণ সম্পর্কে যদি অপরাধের শিকার নারী অভিযোগ করতে চায় তা গ্রহণ করার ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং এজন্য নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করতে হবে:

ক. অভিযোগ করার জন্য কর্মী ও কর্মকর্তাদের জন্য “হটলাইন” চালু করা;

খ. কেন্দ্রীয় পর্যায়ে ফোকাল পারসন নির্দিষ্ট করা যিনি / যারা হটলাইন এর দায়িত্বে থাকবেন। ফোকাল পারসন প্রাথমিক পর্যায়ে মৌখিক বা লিখিত অভিযোগ গ্রহণ করবেন এবং ডকুমেন্ট আকারে রেজিস্টার বা ফাইলে সংরক্ষণ করবেন;

গ. অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির কাছে লিখিত অভিযোগ দায়ের করা;

ঘ. অপরাধ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারীর এবং অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় ও যাবতীয় প্রেরিত তথ্য গোপন রাখা;

ঙ. সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগকারীর জন্য নিরাপদ ও হয়রানীমুক্ত কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করা।

৮.০ অভিযোগ প্রতিকার সংক্রান্ত কমিটি (Complaint Redressing Committee) :

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 জেডার 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)।

৯.০ অভিযোগ প্রতিকার সংক্রান্ত কমিটি -র কার্যপরিচালনা প্রণালী:

নীতিমালায় উল্লিখিত ধারা নং ০৪ অনুযায়ী যৌন সংক্রান্ত কোন ঘটনা সংঘটিত হওয়ার পর **দ্রুততম সময়ের মধ্যে** অভিযোগকারী অভিযোগ প্রতিকার সংক্রান্ত কমিটি কাছে অভিযোগ পেশ করবেন। তবে প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে অপরাধ সংঘটিত হওয়ার পর গ্রহণযোগ্য সময়ের মধ্যে অভিযোগ গ্রহণ করা যেতে পারে। অভিযোগের সত্যতা প্রমাণের 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 প্রতিকার সংক্রান্ত কমিটি - এর নিকট কোন অভিযোগ কম গুরুত্বপূর্ণ মনে হলে সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে তদন্ত পরিচালনা ব্যতিত ৭-১৫ কর্মদিবসের মধ্যে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিবে এবং এ বিষয়ে কমিটি কর্মক্ষেত্রের যথাযথ কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করবে;

গ. অভিযোগ প্রতিকার সংক্রান্ত কমিটি হাতে হাতে অথবা প্রয়োজনে ডাকের মাধ্যমে রেজিস্ট্রিকৃত নোটিশ (সংযোজনী ৩) উভয় পক্ষকে এবং সাক্ষীদের প্রেরণ করা, শুনানী পরিচালনা, তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সকল সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা রাখবে;

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 প্রতিকার সংক্রান্ত 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 নির্ধারিত/অভিযোগকারী ব্যক্তির অনুমতি ব্যতিরিক্ত অভিযোগ প্রমাণ না হওয়া পর্যন্ত 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিগণ ছাড়া অন্য কারো নিকট বিষয়টি প্রকাশ করবে না;

চ. নির্ধারিত 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 প্রতিকার সংক্রান্ত কমিটির সভাপতির নিকট পেশ করা।

ঝ. যদি প্রমাণিত হয় যে উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা হয়েছে তাহলে অভিযোগ প্রতিকার সংক্রান্ত 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 নির্ধারিত 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 প্রতিকার সংক্রান্ত কমিটি একটি ষান্মাসিক প্রতিবেদন রিক কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দেবে।

১০.০ অভিযোগ দাখিল করার প্রক্রিয়া:

ক. রিক-সংশ্লিষ্ট সকল পর্যায়ের নারী সদস্য হটলাইনের মাধ্যমে সরাসরি অথবা চিঠির মাধ্যমে অভিযোগ প্রতিকার সংক্রান্ত 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;

ঘ. অভিযোগ যদি গুরুতর হয় তাহলে অভিযোগকারী প্রয়োজনে অভিযোগ প্রতিকার সংক্রান্ত 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 প্রতিকার সংক্রান্ত কমিটির কাছে অভিযোগ দাখিল করবেন। সংস্থাকে অগ্রাহ্য করে অন্য কোন কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগ দায়ের করলে এটি সংস্থার শৃঙ্খলা ভঙ্গের শামিল বলে বিবেচিত হবে।

১১.০ 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);

১২.০ প্রশাসনিক ব্যবস্থা:

১২.১ অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন নিপীড়নের অভিযোগ প্রমাণিত হলে অভিযোগ প্রতিকার সংক্রান্ত কমিটি - র সুপারিশ মোতাবেক কর্তৃপক্ষ তা বিবেচনার জন্য গ্রহণ করবে এবং সংস্থার মানব সম্পদ নীতিমালার সাধারণ নিয়মাবলী ও আচরণবিধি ৫৫.২ অনুসারে ৭-১৫ কর্ম দিবসের মধ্যে অভিযোগনামা, কারণ দর্শানোর নোটিশ এবং শাস্তিসহ উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;

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

১৩.০ বিবিধ:

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

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

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

সংযোজনীসমূহ:

সংযোজনী ১: সংবিধানে উল্লিখিত মৌলিক অধিকার নিশ্চয়তাসমূহ

সংযোজনী ২: অভিযোগ দাখিলের ফরম

বাংলাদেশের সংবিধানে নারীর অধিকার

বাংলাদেশের সংবিধানে পুরুষের সাথে নারীর অধিকারকে সমান স্বীকৃতি দেয়া হয়েছে। নারী/পুরুষভেদে সেখানে কোন পার্থক্য করা হয়নি। বরং নারীদের এগিয়ে আসার জন্য প্রয়োজনে বিশেষ আইন প্রণয়নের কথাও বাংলাদেশের সংবিধানে সুস্পষ্টভাবে বলা হয়েছে।

নিম্নে বাংলাদেশের সংবিধানে নারীদের জন্য যে অধিকারগুলোর কথা বলা হয়েছে তা উল্লেখ করা হল-

- ১। রাষ্ট্র সংশ্লিষ্ট এলাকার প্রতিনিধিগণ সমন্বয়ে গঠিত স্থানীয় শাসন সংক্রান্ত প্রতিষ্ঠানসমূহকে উৎসাহ দান করিবেন এবং এই সকল প্রতিষ্ঠানসমূহে কৃষক, শ্রমিক এবং মহিলাদিগকে যথাসম্ভব বিশেষ প্রতিনিধিত্ব দেওয়া হইবে। রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি-৯
- ২। জাতীয় জীবনের সর্বস্তরে মহিলাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করিবার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে। রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি-১০
- ৩। সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা নিশ্চিত করিতে রাষ্ট্র সচেষ্ট হইবেন। রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি ১৯(১)
- ৪। সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আনের সমান আশ্রয়লাভের অধিকার। অনুচ্ছেদ-২৭
- ৫। কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করিবে না। অনুচ্ছেদ- ২৮(১)
- ৬। রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমান অধিকার লাভ করিবেন। অনুচ্ছেদ ২৮(২)


Mahbubur Rahman
 President
 Resource Integration Centre (RIC)


Abul Haseeb Khan
 Executive Director
 Resource Integration Centre (RIC)

রিসোর্স ইন্টিগ্রেশন সেন্টার (রিক)
অভিযোগ দাখিলের ফরম

অভিযোগকারীর তথ্য:

নাম: মোবাইল: এনআইডি:
স্থায়ী ঠিকানা: বর্তমান ঠিকানা:
প্রকল্পের ক্ষেত্রে:
প্রকল্পের নাম: কর্মী নং:
পদবী:

অভিযোগকারীর পক্ষে যদি অন্য কেউ অভিযোগ করেন তার তথ্য:

নাম: মোবাইল: এনআইডি:
স্থায়ী ঠিকানা: বর্তমান ঠিকানা:

যার বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হয়েছে তার তথ্য:

নাম: পদবী:
ঠিকানা: মোবাইল:

তারিখ এবং ঘটনা সংঘটনের স্থান:

ঘটনার বিস্তারিত বিবরণ:

সাক্ষীর নাম (যদি থাকে):

এই ঘটনার সাথে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গের নাম (যদি থাকে):

অতিরিক্ত তথ্যাদি ও প্রামাণ্য দলিল (যদি থাকে):

অভিযোগ পত্র পেশ করার তারিখ :

অন্য কোথাও অভিযোগ দাখিলের তথ্য (যদি থাকে):

অভিযোগকারীর স্বাক্ষর


Mahbubur Rahman
Presidesnt
Resource Integration Centre (RIC)


Abul Haseeb Khan
Executive Director
Resource Integration Centre (RIC)