

যৌন হয়রাণি ও প্রতিকার বিষয়ক নীতিমালা (Sexual Harassment Prevention Policy)



প্রথম সংস্করণ
জুলাই-২০২১

ন্যাশনাল ডেভেলপমেন্ট প্রোগ্রাম (এনডিপি)

এনডিপি ভবন, বাগবাড়ি, শহীদনগর, কামারখন্দ, সিরাজগঞ্জ-৬৭০৩

টেলিফোন : ০৭৫১-৬৩৮৭০ মোবাইল : ০১৭১৩৩৮৩১০০

ই-মেইলঃ akhan_ndp@yahoo.com

website: www.ndpbd.org

সুচীপত্র

ক্রমিক #	বিষয়
১	ভূমিকা
২	নীতিমালার আওতা/ পরিসর
৩	যৌন হয়রানির সংজ্ঞা
৪	যৌন হয়রানির প্রতিকার কমিটি
৪.১	কমিটির কাঠামো
৪.২	ক্ষমতা ও কার্যক্রম
৪.৩	কমিটির মেয়াদ
৪.৪	কমিটির কোরাম
৫	অভিযোগ ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া
৫.১	অভিযোগের বিষয়বস্তু
৫.২	তদন্ত প্রক্রিয়া
৬	শাস্তিমূলক ব্যবস্থা
৭	ডকুমেন্টেশন
৮	উপসংহার

যৌন হয়রানি ও প্রতিকার বিষয়ক নীতিমালার আওতাধীন বিভিন্ন সংজ্ঞা

১. অভিযুক্ত : এনডিপির একজন কর্মী অথবা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি, যার বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ উঠেছে এবং এই নীতির আওতায় তদন্ত চলমান।
২. উপদেষ্টা : উপদেষ্টা, নির্বাহী ব্যবস্থাপনা-এনডিপি কর্তৃক পরামর্শের জন্য সুনির্দিষ্ট শর্তসাপেক্ষে (টিওআর) নিয়োগকৃত ব্যক্তি।
৩. সংক্ষুদ্ধ ব্যক্তি : একজন কর্মী অথবা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি, যিনি অপর কর্মী অথবা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি কর্তৃক যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন।
৪. কার্যনির্বাহী কমিটি : এনডিপির সর্বোচ্চ নীতি নির্ধারনকারী পরিষদ।
৫. অভিযোগকারী : একজন সংক্ষুদ্ধ ব্যক্তি, যিনি এই নীতির আওতায় অভিযোগ করেছেন।
৬. কমিটি : এই নীতির আওতায় যৌন হয়রানি বিষয়ক অভিযোগ গ্রহণ, শোনা ও তদন্তের জন্য গঠিত যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার কমিটি।
৭. চেয়ারপার্সন : সংস্থার নির্বাহী প্রধান সংস্থার প্রদত্ত ক্ষমতাবলে এই কমিটির চেয়ারপার্সন।
৮. পরামর্শক : বাংলাদেশী অথবা বিদেশী ব্যক্তি, যাকে সুনির্দিষ্ট শর্তাবলির অধীনে বিশেষ চুক্তিতে পরামর্শদাতা হিসেবে অথবা কারিগরী কার্যক্রমের জন্য সংস্থা নিয়োগ করেছে।
৯. আহবায়ক : যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার কমিটির আহবায়ক।
১০. নির্বাহী প্রধান : কার্যনির্বাহী কমিটি কর্তৃক নিযুক্ত সংস্থার নির্বাহী প্রধান।
১১. পরিচালক : নির্বাহী প্রধান কর্তৃক নিযুক্ত এনডিপির পরিচালক।
১২. পিএমটি : কার্যনির্বাহী কমিটির পরে সংস্থার সর্বোচ্চ সিদ্ধান্ত গ্রহনকারী ব্যক্তিবর্গ (প্রোগ্রাম ম্যানেজমেন্ট টিম বা নির্বাহী ব্যবস্থাপকবৃন্দ)।
১৩. নিরপেক্ষতা : পূর্ব নির্দিষ্ট দৃষ্টিভঙ্গি, অভিব্যক্তি অথবা তীব্র অনুভূতির অনুপস্থিতি।
১৪. পক্ষ : ক্ষতিগ্রস্ত বা অভিযুক্ত ব্যক্তি বা ব্যক্তির।
১৫. নীতি : যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকারের বিষয়ে বর্তমান নীতি।
১৬. কর্মী : এনডিপি কর্তৃক স্থায়ী বা অস্থায়ী ভিত্তিতে নিযুক্ত ব্যক্তি। স্বল্পমেয়াদী, শিক্ষনবীশ অথবা অন্য যে কোনো মর্যাদার কর্মী এর মধ্যে পড়বে।
১৭. অংশীজন : একজন ব্যক্তি, গোষ্ঠী বা প্রতিষ্ঠান, যার এনডিপির সাথে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ স্বার্থ সংশ্লিষ্টতা বা সংযুক্ত রয়েছে। যেমন এনডিপির কর্মী, স্বেচ্ছাসেবী, সদস্য, পরামর্শক, সরবরাহকারী/বিক্রেতা ইত্যাদি।
১৮. সরবরাহকারী/বিক্রেতা/ভেণ্ডর : এনডিপি কে পণ্য বা সেবা সরবরাহকারী।
১৯. কাজ- সংশ্লিষ্ট পরিস্থিতি : কর্মক্ষেত্রের অথবা সংস্থার কাজের সঙ্গে সম্পর্কিত কিংবা দাপ্তরিক কোনো কাজ সফর অথবা সংস্থার মিশনের সাথে সংশ্লিষ্ট কোন পরিস্থিতি।
২০. কর্মক্ষেত্র : কর্মস্থল অথবা এনডিপির প্রধান/ শাখা কার্যালয়।

ভূমিকাঃ

ন্যাশনাল ডেভেলপমেন্ট প্রোগ্রাম (এনডিপি) জেডার সমতা এবং জেডার সংবেদনশীল কর্ম পরিবেশ গড়ে তোলার ব্যাপারে দৃঢ় অঙ্গীকারাবদ্ধ। এনডিপির সকল কর্মী, স্বেচ্ছাসেবী, সদস্য এবং অন্যান্য সকল অংশীজনের সঙ্গে পেশাগত কাজে এনডিপি'র যোগাযোগ হয় এমন সবার সঙ্গে যাতে মর্যাদা পূর্ণ এবং সম্মানজনক আচরণ করা হয় সংস্থাটি তা নিশ্চিত করতে সচেষ্ট। এনডিপি এটা ও নিশ্চিত করতে চায় যে তারা যে কোনো ধরনের বৈষম্য, হয়রানি ও অন্যায আচরণমুক্ত পরিবেশে কাজ করতে পারে।

যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষা এবং মর্যাদা নিয়ে কাজ করা সার্বজনীন স্বীকৃত মানবাধিকার। অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক অঙ্গীকারনামা, ১৯৬৬ (আইসিইএসআর), নারীর প্রতি সব ধরনের বৈষম্য বিলোপ কনভেনশন (সিডো) ১৯৭৯ এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) বৈষম্য (চাকরি ও পেশা) কনভেনশন ১৯৫৮ (কনভেনশন নং ১১১) সহ বিভিন্ন আন্তর্জাতিক মানবাধিকার চুক্তি ও আন্তর্জাতিক শ্রম মানদণ্ডে যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষার বিষয়টি গুরুত্ব পেয়েছে।

বাংলাদেশ আইসিইএসআর ও সিডোসহ বিভিন্ন আন্তর্জাতিক মানবাধিকার চুক্তির একটি পক্ষ। ১৯৭২ সালের ২২ জুন থেকে আইএলও'র সক্রিয় সদস্য। আইএলও কনভেনশন -১১১ ও সাতটি মূল কনভেনশনসহ ৩৩টি কনভেনশনে অনুসমর্থন দিয়েছে বাংলাদেশ। ২০১১ সালে জাতীয় উন্নয়ন নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়েছে। বাংলাদেশে নারী অধিকার সুরক্ষা, অগ্রগতি সাধন এবং নারী ও কিশোরীদের বিরুদ্ধে সব ধরনের বৈষম্য বিলোপের লক্ষ্যে বিভিন্ন আন্তর্জাতিক চুক্তির অঙ্গীকার পুনর্ব্যক্ত করা হয়েছে এতে।

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। রাষ্ট্রীয় এবং জনজীবনের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারী পুরুষ সমান অধিকার পাবে, এমন নিশ্চয়তা দিয়েছে সংবিধান। এতে স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের যে কোনো “অনগ্রসর” অংশের অগ্রগতির জন্য রাষ্ট্র বিশেষ ব্যবস্থা নিতে পারবে (সংবিধানের ২৭, ২৮ অনুচ্ছেদ)। সংবিধানে আরোও বলা হয়েছে, আইনের আশ্রয়লাভ এবং আইন অনুযায়ী ব্যবহার লাভের অধিকার রয়েছে নাগরিকদের। এমন কোনো ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাবে না, যাতে কোনো ব্যক্তির জীবন, স্বাধীনতা, শরীর, সুনাম বা সম্পত্তির হানি ঘটে (অনুচ্ছেদ ৩১, ৩২)।

নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে দেশের আইনে স্পষ্ট দিক নির্দেশনা আছে। ১৮৬০ সালের ফৌজদারী দণ্ড বিধিরধারা এবং নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন ২০০০ (সংশোধিত ২০০৩) ছাড়াও যৌন হয়রানি রোধে সুপ্রিম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনা আছে। বিএনডাব্লিউএলএ বনাম বাংলাদেশ ও অন্যান্য, ২০০৯ [১৪ বিএলসি(এইচসিডি)৬৯৪], পরবর্তী সময়ে সংশোধিত বিএনডাব্লিউএলএ বনাম বাংলাদেশ ও অন্যান্য [বিএলসি(এইচসিডি) ৩১] এর প্রেক্ষিতে কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানি মোকাবেলায় বিচার বিভাগীয় নির্দেশনা দেন আদালত।

সাংগঠনিক এবং কর্মসূচীগত উভয় দৃষ্টিকোণ থেকে নারীর প্রতি সব ধরনের সহিংসতার বিষয়ে শূন্য সহনশীলতার নীতি অনুসরণ করে এনডিপি। সংস্থাটির জেডার কৌশলপত্র, নৈতিক আচরণবিধি এবং মানবসম্পদ নির্দেশিকায় জেডার সংবেদনশীলতার বিষয়ে দৃঢ় বিধান আছেয়ার উদ্দেশ্যে এমন সহায়ক কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি করা যাতে সকল কর্মী এবং অংশীজন পরস্পরের সঙ্গে সর্বোচ্চ শ্রদ্ধা, শালীনতা এবং সংবেদনশীলতার সঙ্গে যোগাযোগ ও কাজ করতে পারে। এটা সত্যি যে বয়স, লিঙ্গ, বৈবাহিক অবস্থা, শিক্ষা এবং পেশা নির্বিশেষে যে কেউ যৌন হয়রানির শিকার হতে পারেন। তবে এনডিপি মনে করে, সাধারণত নারীদের যৌন হয়রানির শিকার হওয়ার ঝুঁকি বেশী। বৈষম্য এবং যৌন হয়রানিসহ বিভিন্ন ধরনের যৌন হয়রানির সঙ্গে অনেক সময় ক্ষমতা ও কর্তৃত্বের অপব্যবহারের যোগ থাকে। এ ধরনের হয়রানিতে জড়িত ব্যক্তিটি ক্ষমতাবান হলে ও ঘটনার শিকার মানুষ নেতিবাচক প্রতিক্রিয়ার ভয়ে এ নিয়ে অভিযোগ করতে আগ্রহ হারিয়ে ফেলেন। এতে করে পরিস্থিতি আরো জটিল হয়।

কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে এবং এর প্রতিকারে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিতে এনডিপি দৃঢ় প্রতিজ্ঞ। এই বৃহত্তর লক্ষ্যের অংশ হিসেবে এনডিপি আলোচ্য নীতিমালাটি প্রণয়ন করেছে, যাতে করে কর্মক্ষেত্রে এ ধরনের অনাকাঙ্ক্ষিত পরিস্থিতির শিকার হলে সংস্থাটির কর্মী এবং অংশীজনের প্রতিকার চেয়ে অভিযোগ করতে পারেন।

২. নীতিমালার আওতা/পরিসরঃ

এই নীতিমালার শিরোনাম হল ‘যৌন হয়রানির প্রতিকার বিষয়ক নীতিমালা’। এনডিপি’র যে কোন কর্মী এবং অংশীজন এই নীতিমালা অন্য এক বা একাধিক কর্মী এবং অংশীজনের বিরুদ্ধে প্রয়োগ করতে পারবেন। এনডিপি’তে কর্মরত বা যুক্ত থাকার সময় কোনো কর্মী বা অংশীজন অফিসে কিংবা বাইরে অন্য কোনো কর্মী বা অংশীজনকে যৌন হয়রানি করলে ভুক্ত ভোগী ব্যক্তি এই নীতিমালার আলোকে প্রতিকার চাইতে পারবেন।

অভিযুক্ত এবং অভিযোগকারী যে কোনো লৈঙ্গিক পরিচয়ের হতে পারেন। এনডিপি’র কর্মক্ষেত্রে খোলামেলা মনোভাবকে উৎসাহিত করে, যাতে করে কর্মী এবং সংশ্লিষ্ট অংশীজনের আত্মবিশ্বাসের সঙ্গে অগ্রহণযোগ্য আচরণের প্রতিকার চেয়ে নিয়মতান্ত্রিকভাবে অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন।

সংস্থার এই নীতিমালার লক্ষ্য দেশের বিদ্যমান আইনি ব্যবস্থার আওতায় কর্মী বা অংশীজনদের প্রতিকার চাওয়ার সুযোগ রয়েছে তা বাধাগ্রস্ত কিংবা সীমিত নয়। কোনো অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে বিদ্যমান আইনে প্রতিকার চাওয়ার পর ও সংস্থার নীতিমালার আলোকে কার্যক্রম অব্যাহত থাকবে।

৩. যৌন হয়রানির সংজ্ঞাঃ

এই নীতিমালায় যৌন হয়রানির বিষয়ে হাইকোর্টের নির্দেশনায় দেওয়া সংজ্ঞাকে অনুসরণ করা হয়েছে। তবে এটি মনে রাখা জরুরী যে, যৌন হয়রানি হিসেবে নিচের চেকলিষ্টে যে সব আচরণ উল্লেখ করা হয়েছে তা পূর্ণাঙ্গ নয়। চেকলিষ্টের বাইরে থাকা যে কোনো অভিযোগ এলে তা আমলে নিয়ে তদন্ত এবং বিশ্লেষণ করে সঠিক সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়ার এখতিয়ার সংস্থার যৌন হয়রানির প্রতিকার কমিটির আছে।

নীতিমালার আলোকে যৌন হয়রানি বলতে বোঝাবে :

- ক. অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন তাড়িত আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতপূর্ণ) যেমন শারিরিক স্পর্শ বা দৈহিক /মানসিক ঘনিষ্ঠতার চেষ্টা,
- খ. যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ শারিরিক 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. অশালীন আকার-ইঙ্গিত, যৌন উৎপীড়নমূলক ভাষা, উদ্ভাঙ্গ করা /পিছু লেগে থাকা (স্টকিং) এবং যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ ভাষায় কৌতুক করা,
- জ. চিঠি, টেলিফোন/মুঠোফোনের কল, এসএমএস, নোটিশ, ব্যঙ্গচিত্র ইত্যাদি যে কোনো মাধ্যমে যৌন অবমাননা ও হয়রানি এবং কনফারেন্স কক্ষ, বৈঠক কক্ষ, শৌচাগারসহ অফিসের যে কোনো স্থাপনার আসবাবপত্র কিংবা অন্য কোথা ও যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ কোনো লেখা,
- ঝ. অন্য কোনো ব্যক্তির যৌন কর্ম কিংবা ব্যক্তিগত কোনো আচরণের ছবি, ভিডিও চিত্র, অডিও ধারণ করা যেখানে সংশ্লিষ্ট সবার অনুমতি নাই,
- ঞ. লৈঙ্গিক পরিচয়ের কারণে কিংবা যৌন হয়রানির লক্ষ্যে কাউকে ক্রীড়া, সাংস্কৃতিক, বিনোদনমূলক, সাংগঠনিক, পেশাগত এবং শিক্ষা কার্যক্রমের অংশগ্রহণে বাধা দেওয়া,
- ট. কোনো ধরনের অসঙ্গত /অনভিপ্রেত প্রেমের প্রস্তাব এবং সে প্রস্তাব প্রত্যাখানের কারণে হুমকি ও চাপ প্রয়োগ,
- ঠ. ভয়ভীতি, প্রতারণা কিংবা মিথ্যা আশ্বাসের মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা
- ড. উত্থাপন করা/পিছু লেগে থাকা (স্টকিং) এবং
- ঢ. অন্য কোনো কার্যকলাপ বা আচরণ যা যথাযথ ও যুক্তিপূর্ণ কারণে সংস্থার যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং প্রতিকার কমিটি যৌন হয়রানিমূলক বলে মনে করতে পারে।

৪. যৌন হয়রানির প্রতিকার কমিটিঃ

হাইকোর্টের নির্দেশনার আলোকে এবং প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোতে জেভার সংবেদনশীলতা জোরদার করার লক্ষ্যে সংস্থার নারীর উপর যৌন হয়রানি ও প্রতিকার প্রতিরোধে একটি অভিযোগ কমিটি গঠন করেছে। এটিকে সংক্ষেপে 'যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং প্রতিকার কমিটি' বলা হয়। এই কমিটির উদ্দেশ্য হলো যৌন হয়রানির অভিযোগগুলো আমলে নেওয়া ও সুরাহা করা এবং তাদের সব ধরনের যৌন অসাদাচরন থেকে সুরক্ষা দেওয়া।

৪.১ কমিটির কাঠামোঃ

এই কমিটি ৫(পাঁচ) সদস্যবিশিষ্ট হতে হবে। এর মধ্যে তিন (৩)জন হবেন সংগঠনের বাইরের এবং সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিশেষজ্ঞ। বাকি দুজন (২) সদস্য হবেন সংগঠনের ভেতর থেকে। বহিরাগত সব বিশেষজ্ঞই নারী হবেন। সংগঠনের ভেতরের সদস্যরা হবেন সংস্থার নির্বাহী প্রধান এবং মানবসম্পদ বিভাগের প্রধান। তারা পদাধিকার বলে কমিটির সদস্য হবেন।

সংস্থার প্রোগ্রাম ম্যানেজমেন্ট টিম বা প্রধান ব্যবস্থাপকবৃন্দ (পিএমটি) বাইরের এবং অভ্যন্তরীণ উভয় ধরনের সদস্যের সমন্বয়ে এই কমিটি বিন্যাস করবেন। এই কমিটির কার্যক্রম পর্যালোচনা করা ও পিএমটির দায়িত্ব হবে যাতে করে তারা স্বার্থের সংঘাতমুক্ত থেকে স্বাধীনতা ও নিরপেক্ষতা নিয়ে কাজ করতে পারে।

উল্লেখিত অভ্যন্তরীণ কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ এলে পিএমটি অন্য সদস্য মনোনয়ন দেবে। কমিটির প্রধান আনুষ্ঠানিক বৈঠকে আলোচনার প্রেক্ষিতে একমত হয়ে বাইরের সদস্যদের মধ্য থেকে কমিটির আহবায়ক মনোনীত করা হবে।

কমিটির কাঠামো হবে নিম্নরূপঃ

ক. আহবায়ক (অভ্যন্তরীণ, নারী)

খ. সদস্য সচিব (অভ্যন্তরীণ, কর্মসূচী ব্যবস্থাপক, মানবসম্পদ)

গ. সদস্য (অভ্যন্তরীণ)

ঘ. সদস্য (এনডিপি র বাইরে থেকে নারী)

ঙ. সদস্য (এনডিপি র বাইরে থেকে পুরুষ)

কমিটি প্রয়োজনে পিএমটি এর সঙ্গে আলোচনা করে সংস্থার অন্য কোন উপযুক্ত কর্মীকে কো অস্ট/সদস্য হিসেবে যুক্ত করতে পারবেন।

৪.২ ক্ষমতা এবং কার্যক্রমঃ

ক. এই কমিটি যৌন হয়রানির অভিযোগ আমলে নেবে, তদন্ত করবে এবং সংস্থার জেভার কৌশল, নৈতিক আচরন বিধি, যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং প্রতিকার বিষয়ক নীতিমালা, মানবসম্পদ নির্দেশিকা এবং যৌন হয়রানি প্রতিরোধে হাইকোর্টের নির্দেশনার আলোকে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ করবে।

খ. অভিযোগ আমলে নেওয়া ও কাজ গুরুত্ব ক্ষেত্রে কমিটি এই লক্ষ্যে তৈরী করা যথাযথ প্রক্রিয়া অনুসরণ করবে। ন্যায়বিচার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে যথাযথ নিয়ম অনুসরণ করে যে কোন সাক্ষী এবং নথি তলব করার এখয়্যার 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 পৌছাবে এবং যথাযথ পদক্ষেপের সুপারিশ করবে।

ঘ. কমিটি সরাসরি সংস্থার নির্বাহী প্রধানের কাছে রিপোর্ট করবে। তবে নির্বাহী প্রধান নিজে অভিযুক্ত হলে বা অভিযোগের সঙ্গে কোনো ভাবে জড়িত থাকলে কমিটি সংস্থার কার্যনির্বাহী প্রধান এর কাছে পেশ করবে।

ঙ. কমিটি তার অনুসন্ধানের ফলাফল নথিপত্র করবে এবং এর ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নেবে। অধিকাংশ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে কমিটি তার প্রতিবেদন চূড়ান্ত করে সংস্থার নির্বাহী প্রধান এর কাছে পেশ করবে।

চ. গোপনীয়তা, পক্ষপাতহীনতা এবং স্বাধীনতা হবে কমিটির কাজ পরিচালনার মূলনীতি। একমাত্র প্রচলিত কোনো আইনের আওতায় বা কোনো আদালতের নির্দেশ ব্যতিত 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 সংস্থার কর্তৃপক্ষ

প্রকাশ করতে পারবে না। কোনো অভিযোগ তদন্তের সময় যথাযথ প্রক্রিয়া ও নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করতে কমিটি তার ক্ষমতা বলে প্রয়োজনীয় সবকিছুই করতে পারবে। প্রয়োজনে কমিটি সংস্থার প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর প্রভাবমুক্ত হয়ে স্বাধীনভাবে কাজ করবে।

ছ. সংস্থার এখতিয়ারভুক্ত সকল কর্মস্থল, যেমন প্রধান কার্যালয় এবং প্রাতিষ্ঠানটির শাখা অফিসসমূহ, সংস্থার প্রাতিষ্ঠানিক এবং কর্মসূচীর আওতাধীন আয়োজিত সকল অনুষ্ঠান এবং কর্মকাণ্ডে যৌন নিপীড়ন এবং যৌন হয়রানির সকল অভিযোগ এই কমিটির এখতিয়ারের আওতায় পড়বে। উল্লেখিত স্থানসমূহ ছাড়াও অন্য যে কোনো পরিবেশ বা পরিস্থিতিতে এনডিপির কোনো কর্মী বা অংশীজনের দ্বারা কোনো ধরনের যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটলে তাও এই কমিটি তদন্ত করতে পারবে।

জ. প্রাপ্ত অভিযোগসমূহের বিষয়ে পদক্ষেপ নিতে যখনই প্রয়োজন হবে কমিটি বৈঠকে মিলিত হবে, অথবা পিএমটি বা নির্বাহী প্রধান যেখানে প্রযোজ্য) বৈঠক ডাকতে পারেন। কমিটির আহ্বায়কের পক্ষে সংস্থার মানবসম্পদ বিভাগের প্রধান -যিনি এই কমিটির সদস্য সচিব- কমিটির সকল বৈঠক আহ্বান করবেন। তিনি কমিটির বৈঠকের কার্যবিবরণীর খসড়া তৈরী করবেন, যা কমিটির আহ্বায়ক কর্তৃক অনুমোদিত ও স্বাক্ষরিত হবে।

৪.৩ কমিটির মেয়াদকাল;

কমিটি সদস্যদের মেয়াদকাল হবে কমিটি গঠনের তারিখ থেকে ৩ বছর। মেয়াদ শেষে আবার কমিটি গঠন করতে হবে। কমিটির সদস্যরা সর্বোচ্চ দুই মেয়াদে পুনর্নির্বাচিত হতে পারবেন। কোনো সদস্যের পদত্যাগের মাধ্যমে বা পিএমটি অথবা সংস্থার নির্বাহী কমিটির সিদ্ধান্ত মোতাবেক মেয়াদ শেষ হওয়ার আগেই সদস্যপদ বাতিল হতে পারে।

৪.৪ কমিটির কোরাম;

কমিটির সভার জন্য অন্তত ৩ জন সদস্য- যাদের অন্তত ২ জন অবশ্যই বাইরের- উপস্থিত থাকলে কোরাম ধরা হবে।

৫. অভিযোগ ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়াঃ

কোনো কর্মী বা অংশীজন যদি মনে করেন যে তিনি তারা যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন বা হচ্ছেন তাহলে উক্ত সংক্ষুদ্ধ ব্যক্তি বর্গ পিএমটিতে সরাসরি অভিযোগ জানাবেন। এছাড়া সংক্ষুদ্ধ ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের পক্ষে তার বা তাদের কোনো বন্ধু বা পরিবারের সদস্য অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন। সংক্ষুদ্ধ ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সরাসরি পিএমটি বরাবর লিখিত (ই-মেইল, চিঠি, এসএমএস ইত্যাদি) বা মৌখিকভাবে (স্বশরীরে হাজির হয়ে বা টেলিফোনে) অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন। বেনামি কোনো অভিযোগ গ্রহণ করা হবে না।

অভিযোগকারীকে অবশ্যই ঘটনার দিন থেকে ৩০ দিনের মধ্যে অভিযোগ দায়ের করতে হবে।

অভিযোগটি যদি পিএমটির কোনো সদস্যের/দের বিরুদ্ধে হয়ে থাকে, তাহলে সংশ্লিষ্ট সদস্য/সদস্যরা অভিযোগ সংক্রান্ত ইএমটির কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকবেন।

পিএমটি সন্তোষজনকভাবে বিষয়টির সুরাহা করতে ব্যর্থ হলে তারা তা কমিটিতে পাঠাবে। অথবা অভিযোগকারী/বা সংক্ষুদ্ধ ব্যক্তি পিএমটির সিদ্ধান্ত বা ব্যবস্থায় সন্তুষ্ট না হলে তিনি সরাসরি আহ্বায়কের শরণাপন্ন হতে পারেন।

৫.১ অভিযোগের বিষয়বস্তু;

ঘটনার বাস্তব বর্ণনা যাতে তারিখ, সময় এবং স্থানসহ সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন তথ্য যথাসম্ভব সঠিকভাবে উল্লেখ করতে হবে।

১. অভিযুক্ত/অভিযুক্তদের নাম

২. অভিযোগের সত্যতার স্বপক্ষে যদি থাকে স্বাক্ষর/স্বাক্ষরীদের নাম এবং কোনো বাস্তব এবং/ অথবা দালিলিক প্রমাণ (যেমন: ইমেইল, টেক্সট বা ভয়েস মেসেজ, ছবি, চিঠিপত্র ইত্যাদি)।

৫.২ তদন্ত প্রক্রিয়া;

৫.২.১: অভিযোগ পাওয়ার পর কমিটি উভয়পক্ষ এবং সাক্ষীদের বক্তব্য শুনবেন, দালিলিক প্রমানাদি গ্রহন করবেন এবং সত্যতা খতিয়ে দেখবেন। মৌখিক ও দালিলিক প্রমানাদি এবং সাক্ষীদের পেশ করা প্রমানাদি ছাড়াও কমিটি প্রযোজ্য আইন অনুযায়ী পরিস্থিতিগত সাক্ষ্য-প্রমান বিবেচনায় নেবেন।

৫.২.২ অভিযোগকারীর সাক্ষ্য রেকর্ডের সময় কমিটি সতর্কতার সাথে কাজ করবেন, যাতে অভিযোগকারী স্বাচ্ছন্দে তার বক্তব্য পেশ করতে পারেন। উত্তরদাতার জন্য বিব্রতকর বা অশোভন বলে গন্য হতে পারে এমন কোনো ধরনের প্রশ্ন করা থেকে কমিটি বিরত থাকবেন।

৫.২.৩ কমিটি অভিযোগকারীর সাক্ষ্য রেকর্ড করবেন যার অনুলিপিতে বাদী স্বাক্ষর করবেন। একটি কপি তাকে দেওয়া হবে।

৫.২.৪ অভিযোগ গ্রহনের দিন থেকে ৩০ (ত্রিশ) কর্মদিবসের মধ্যে কমিটি তা তদন্তকাজ এবং প্রতিবেদন তৈরি সম্পন্ন ও পেশ করবেন। তবে প্রয়োজন হলে কমিটি তদন্তের সময়সীমা সর্বোচ্চ ৬০ (ষাট) কর্মদিবস পর্যন্ত বাড়তে পারবেন। প্রতিবেদনে থাকবে : (ক) অনুসন্ধানের ফলাফল (খ) এই ফলাফলের বিশ্লেষণ ও মূল্যায়ন এবং (গ) করণীয় সম্পর্কে সুপারিশ।

৫.২.৫ কমিটি অধিকাংশ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নেবে। কমিটির তৈরি করা প্রতিবেদন ও সুপারিশ নির্বাহী প্রধান বরাবর জমা দিবেন। তবে অভিযোগ সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি যদি নির্বাহী প্রধান নিজে হয়ে থাকেন, সেক্ষেত্রে কমিটি তা প্রতিবেদন সরাসরি সংস্থা কার্যনির্বাহী কমিটি বরাবর পেশ করবেন।

৫.২.৬ কমিটির সুপারিশের ভিত্তিতে নির্বাহী পরিচালক কমিটির তদন্তের ফলাফল ও সিদ্ধান্ত মানবসম্পদ ইউনিট/বিভাগ প্রধানের মাধ্যমে অভিযোগকারী এবং অভিযুক্তকে অবহিত করবেন। অভিযোগটি নির্বাহী প্রধান এর বিরুদ্ধেই হয়ে থাকলে কার্যনির্বাহী কমিটির তদন্তের ফলাফল ও সিদ্ধান্ত সরাসরি অভিযোগকারী ও অভিযুক্তকে অবহিত করবেন।

৫.২.৭ কমিটির সুপারিশ হাতে পাওয়ার পর মানবসম্পদ বিভাগ ১ (এক) সপ্তাহের মধ্যে সুপারিশকৃত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা (যদি কমিটি সুপারিশ করে থাকে) এবং প্রতিকার সম্পর্কে অভিযুক্তকে অবহিত করবেন। একই সঙ্গে মানবসম্পদ বিভাগের প্রধান অভিযুক্তের বিরুদ্ধে কমিটির সুপারিশকৃত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা সম্পর্কে অভিযোগকারীকে অবহিত করবেন।

৫.২.৮ অন্তর্বর্তী পদক্ষেপ/ব্যবস্থাসমূহ : বিশেষ করে মারাত্মক অপরাধের ক্ষেত্রে, হয়রানির ক্ষতি কাটিয়ে উঠতে প্রয়োজনে সংস্থার অভিযোগকারীকে চিকিৎসা সেবা সহায়তা, কাউন্সেলিং এবং আইনি সহায়তা দেবে। দায়ের করা অভিযোগ কতটা গুরুতর তার উপর ভিত্তি করে অভিযোগকারীকে কর্মস্থলে অভিযুক্তের কাছ থেকে দূরে রাখতে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেওয়া হবে, অথবা তদন্ত শেষ না হওয়া পর্যন্ত অভিযুক্তকে সাময়িক বরখাস্ত করা হবে।

৫.২.৯ মিথ্যা অভিযোগ : তদন্ত প্রক্রিয়ার মাধ্যমে যদি প্রমান হয় যে, অভিযোগকারী বিদ্বেষপরায়ন হয়ে অথবা অন্য কোন কারণে উদ্দেশ্য প্রনোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করেছেন, তাহলে কমিটি অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহনের সুপারিশ করবেন। তবে উল্লেখ্য থাকে যে, শুধু যৌন হয়রানির অভিযোগটি প্রমানে ব্যর্থ হলেই তা মিথ্যা অভিযোগ হিসেবে গণ্য হবে না। এক্ষেত্রে সন্দেহাতীতভাবে প্রমানিত হতে হবে যে, অভিযোগ আনার পেছনে অভিযোগকারীর কোনো অসৎ উদ্দেশ্য ছিল।

৫.২.১০ অভিযোগ প্রত্যাহার : অভিযোগকারী তার অভিযোগ প্রত্যাহার করে নিতে চাইলে বা তদন্তের যে কোনো পর্যায়ে তদন্ত কাজ বন্ধ করতে চাইলে এ ব্যাপারে তাকে লিখিতভাবে কমিটিকে অনুরোধ জানাতে হবে, সেই সঙ্গে এমন সিদ্ধান্ত কিসের ভিত্তিতে নেওয়া হলে তাও স্পষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে। বর্ণিত কারণ কমিটির কাছে বিশ্বাসযোগ্য মনে না হলে তিনি স্বেচ্ছায় এ সিদ্ধান্ত নিয়েছেন- এটা নিশ্চিত করতে কমিটি অভিযোগকারীর সাথে কথা বলবেন।

৬. শাস্তিমূলক ব্যবস্থাঃ

৬.১.কমিটির তদন্তে যৌন হয়রানির অভিযোগে দোষী সাব্যস্ত কর্মী বা সংশ্লিষ্ট অংশীজনের বিরুদ্ধে(স্বেচ্ছাসেবক,সদস্য) অপরাধের মাত্রা বিচারে নিম্নোক্ত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া হবে।

- সতর্ক করে দেওয়া
- বেতন কর্তন
- চাকুরিচ্যুত করা
- সাময়িক বরখাস্ত করা

৬.২ দোষী প্রমানিত হলে, কনসালট্যান্ট,ভেভর বা অন্য যে কোনভাবে এনডিপির সাথে চুক্তিবদ্ধ হলে তার/তাদের চুক্তি বাতিল করা হবে।

৭. ডকুমেন্টেশনঃ

৭.১ মানবসম্পদ বিভাগ অভিযোগ ও তদন্তের ফলাফল অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত উভয়েরই ব্যক্তিগত ফাইলে সংরক্ষণ করবেন।

৭.২ যৌন হয়রানির অভিযোগের জেরে কোনো ব্যক্তি সংস্থা থেকে বেরিয়ে গেলে তাকে যেন সংস্থা পুনঃনিয়োগ না করে বা তার সাথে পুনরায় চুক্তিবদ্ধ না হয়, তা নিশ্চিত করবে মানবসম্পদ বিভাগ।

৭.৩ প্রতি বছর দায়ের করা যৌন হয়রানির অভিযোগ,তদন্ত কমিটির সিদ্ধান্ত এবং কোন সিদ্ধান্ত কার্যকর হয়েছে সে সম্পর্কে সংশ্লিষ্ট সকল তথ্য লিপিবদ্ধ ও সংরক্ষণ করবে মানবসম্পদ বিভাগ।

৭.৪ মানবসম্পদ বিভাগ এটি নিশ্চিত করবে যে, এই নীতিমালার কপি সংস্থার সকল অফিস সমূহে পাওয়া যাবে। সেই সঙ্গে এর একটি অনলাইন সংস্করণ সংস্থার ওয়েবসাইটে থাকবে।

৭.৫ এই নীতিমালা সম্পর্কে অবহিত করা ও এর বিস্তারিত তুলে ধরতে সংস্থার সকল কর্মী ও স্বেচ্ছাসেবকদের জন্য সংস্থার মানবসম্পদ ও প্রশিক্ষণ ইউনিট ওরিয়েন্টেশনের আয়োজন করবে। নতুন নিয়োগপ্রাপ্ত সকল কর্মীর জন্য একই ধরনের ওরিয়েন্টেশনের ব্যবস্থা থাকবে। পুরাতনদের জন্যে মাঝে মাঝে রিফ্রেশার সেশনের আয়োজন করতে হবে।

উপসংহার : এনডিপি যৌনহয়রানী ও প্রতিকার বিষয়ক নীতিমালা মেনে চলতে অঙ্গীকারাবদ্ধ।এই নীতিমালা সংস্থার সকল স্তরের কর্মীগনকে অবহিতকরন ও এর বাস্তবায়ন এর মাধ্যমে সংস্থায় নারী-পুরুষ বৈষম্য অনেকাংশে হ্রাস পাবে। কর্মীগন জেভার বান্ধব কর্ম পরিবেশে কাজের সুযোগ পাবে এবং নিজ নিজ যোগ্যতা ও দক্ষতা প্রদর্শনের মাধ্যমে সংস্থার সার্বিক লক্ষ্য অর্জনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখবে। এই নীতিমালাটি সংশ্লিষ্ট গনের পরামর্শক্রমে ভবিষ্যতে আরো সমৃদ্ধ করা হবে।

====○○○====