

# যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার বিষয়ক নীতিমালা

(১৩ জুন, ২০১৭ তারিখে অনুষ্ঠিত ৯২তম বোর্ড সভায় অনুমোদিত)

নথির নাম	যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার বিষয়ক নীতি
ভাষা	ইংরেজি/বাংলা
অনুমোদনের তারিখ	১৩/০৬/২০১৭
অনুমোদনকারী কর্তৃপক্ষ	বোর্ড অব ট্রাস্টিজ, টিআইবি, ১৩ জুন, ২০১৭ তারিখে অনুষ্ঠিত ৯২তম বোর্ড সভা
পরবর্তী পর্যালোচনার তারিখ	/ /
পাঠক	টিআইবির সকল কার্যালয়
সংস্করণ	প্রথম সংস্করণ, ২০১৭

[নীতিমালাটির কার্যকর বাস্তবায়নের স্বার্থে ইংরেজি ভাষ্য প্রাধান্য পাবে]

## সূচিপত্র

সংজ্ঞা	০৪
১.ভূমিকা	০৫
২. নীতিমালার আওতা/পরিসর	০৬
৩. যৌন হয়রানির সংজ্ঞা	০৬
৪. যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার কমিটি	০৭
৪.১ কমিটির কাঠামো	০৭
৪.২ ক্ষমতা ও কার্যক্রম	০৮
৪.৩ কমিটির মেয়াদ	০৯
৪.৪ কোরাম	০৯
৫. অভিযোগ প্রক্রিয়া	০৯
৫.১ অভিযোগের বিষয়বস্তু	১০
৫.২ তদন্ত প্রক্রিয়া	১০
৬. শাস্তিমূলক ব্যবস্থা	১১
৭. ডকুমেন্টেশন ও প্রশিক্ষণ	১১
৮. নীতিমালা পর্যালোচনা	১২
পরিশিষ্ট: ক- যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার বিষয়ক পদ্ধতিগত ফ্লোচার্ট	১৩
পরিশিষ্ট: খ- কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির কয়েকটি উদাহরণ	১৪

## সংজ্ঞা

১. **অভিযুক্ত:** টিআইবির একজন কর্মী অথবা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি, যাঁর বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ উঠেছে এবং এই নীতির আওতায় তদন্ত চলমান।
২. **উপদেষ্টা:** উপদেষ্টা, নির্বাহী ব্যবস্থাপনা- টিআইবি কর্তৃক পরামর্শের জন্য সুনির্দিষ্ট শর্তসাপেক্ষে (টিওআর) নিয়োগকৃত ব্যক্তি।
৩. **সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি:** একজন কর্মী অথবা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি, যিনি অপর কর্মী অথবা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি কর্তৃক যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন।
৪. **বোর্ড অব ট্রাস্টিজ (বিওটি):** ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশের (টিআইবি) বোর্ড অব ট্রাস্টিজ, সর্বোচ্চ নীতি নির্ধারনকারী পর্ষদ।
৫. **অভিযোগকারী:** একজন সংক্ষুব্ধ 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 (এসএইচসিআরসি)।
৭. **চেয়ারপারসন:** টিআইবির বোর্ড অব ট্রাস্টিজের চেয়ারপারসন।
৮. **পরামর্শক:** বাংলাদেশি অথবা বিদেশি ব্যক্তি, যাকে সুনির্দিষ্ট শর্তাবলির অধীনে বিশেষ চুক্তিতে পরামর্শদাতা হিসেবে অথবা কারিগরি কার্যক্রমের জন্য টিআইবি নিয়োগ করেছে।
৯. **আহ্বায়ক:** যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার কমিটির আহ্বায়ক।
১০. **উপ-নির্বাহী পরিচালক (ডিইডি):** বোর্ড অব ট্রাস্টিজ কর্তৃক নিযুক্ত টিআইবির উপ-নির্বাহী পরিচালক।
১১. **নির্বাহী পরিচালক (ইডি):** বোর্ড অব ট্রাস্টিজ কর্তৃক নিযুক্ত টিআইবির নির্বাহী পরিচালক।
১২. **ইএমটি:** বোর্ড অব ট্রাস্টিজের পরে টিআইবির সর্বোচ্চ সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী ব্যক্তিবর্গ (এক্সিকিউটিভ ম্যানেজমেন্ট টিম বা নির্বাহী ব্যবস্থাপকবৃন্দ)।
১৩. **নিরপেক্ষতা:** পূর্বনির্দিষ্ট দৃষ্টিভঙ্গী, 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:** টিআইবি কর্তৃক স্থায়ী বা অস্থায়ী ভিত্তিতে নিযুক্ত ব্যক্তি। স্বল্পমেয়াদি, শিক্ষানবীশ অথবা অন্য যে কোনো মর্যাদার কর্মী এর মধ্যে পড়বে।
১৭. **অংশীজন:** একজন ব্যক্তি, গোষ্ঠী বা প্রতিষ্ঠান, যার টিআইবির সাথে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ স্বার্থসংশ্লিষ্টতা বা সংস্রব রয়েছে। যেমন টিআইবির কর্মী, স্বেচ্ছাসেবী, সদস্য, পরামর্শক, সরবরাহকারি/বিক্রেতা ইত্যাদি।
১৮. **টিআইবি:** ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশ, বার্লিন ভিত্তিক ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনালের বাংলাদেশ চ্যাপ্টার, যা বাংলাদেশ সরকারের এনজিও বিষয়ক ব্যুরোর অধীনে নিবন্ধিত একটি বেসরকারি উন্নয়ন সংস্থা (এনজিও) ও পৃথকভাবে ট্রাস্ট হিসেবে নিবন্ধিত।
১৯. **সরবরাহকারি/বিক্রেতা/ভেডর:** টিআইবিকে পণ্য বা সেবা সরবরাহকারী।
২০. **কাজ-সংশ্লিষ্ট পরিস্থিতি:** কর্মক্ষেত্রের অথবা সংস্থার কাজের সঙ্গে সম্পর্কিত কিংবা দাপ্তরিক কোনো কাজ বা সফর অথবা সংস্থার মিশনের সাথে সংশ্লিষ্ট কোন পরিস্থিতি।
২১. **কর্মক্ষেত্র:** কর্মস্থল অথবা ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশের (টিআইবি) ঢাকাস্থ কার্যালয় ও সংশ্লিষ্ট সচেতন নাগরিক কমিটি (সনাক) এর কার্যালয়সমূহ।

## ১. ভূমিকা

ট্রান্সপারেন্সি ইন্টারন্যাশনাল বাংলাদেশ (টিআইবি) জেডার সমতা এবং জেডার সংবেদনশীল কর্ম পরিবেশ গড়ে তোলার ব্যাপারে দৃঢ় অঙ্গীকারবদ্ধ। টিআইবির সকল কর্মী, ইন্টার্ন, স্বেচ্ছাসেবী, সদস্য এবং অন্যান্য সকল অংশীজনের সঙ্গে পেশাগত কাজে টিআইবির যোগাযোগ হয় এমন সবার সঙ্গে যাতে মর্যাদাপূর্ণ এবং সম্মানজনক আচরণ করা হয় সংস্থাটি তা নিশ্চিত করতে সচেষ্ট। টিআইবি এটাও নিশ্চিত করতে চায় যে তারা যেন যে কোনো ধরনের বৈষম্য, হয়রানি ও অন্যান্য আচরণমুক্ত পরিবেশে কাজ করতে পারে।

যৌন হয়রানি থেকে সুরক্ষা এবং মর্যাদা নিয়ে কাজ করা সর্বজনীন স্বীকৃত মানবাধিকার। অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক অঙ্গীকারনামা, ১৯৬৬ (আইসিইএসসিআর), 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 আইসিইএসসিআর ও সিডোসহ বিভিন্ন আন্তর্জাতিক মানবাধিকার চুক্তির একটি পক্ষ। ১৯৭২ সালের ২২ জুন থেকে আইএলওর সক্রিয় সদস্য। আইএলও কনভেনশন-১১১ ও সাতটি মূল কনভেনশনসহ সংস্থাটির ৩৩টি কনভেনশনে অনুসমর্থন দিয়েছে বাংলাদেশ। ২০১১ সালে জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়েছে। বাংলাদেশে নারী অধিকার সুরক্ষা, অগ্রগতি সাধন এবং নারী ও কিশোরীদের বিরুদ্ধে সব ধরনের বৈষম্য বিলোপের লক্ষ্যে বিভিন্ন আন্তর্জাতিক চুক্তির প্রতি 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 পুরুষের 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 ও ২৮ অনুচ্ছেদ)। সংবিধানে আরও বলা হচ্ছে, আইনের আশ্রয়লাভ এবং আইনানুযায়ী 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 ও ৩২)।

নারীর প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধে দেশের আইনে স্পষ্ট দিকনির্দেশনা আছে। ১৮৬০ সালের ফৌজদারি দণ্ডবিধির ধারা এবং নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন ২০০০ (সংশোধিত ২০০৩) ছাড়াও যৌন হয়রানি রোধে সুপ্রিম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনা আছে। বিএনডব্লিউএলএ বনাম বাংলাদেশ ও অন্যান্য, ২০০৯ [১৪ বিএলসি (এইচসিডি) ৬৯৪], পরবর্তী সময়ে সংশোধিত বিএনডব্লিউএলএ বনাম বাংলাদেশ ও অন্যান্য [বিএলডি (এইচসিডি) ৩১] এর পরিপ্রেক্ষিতে কর্মক্ষেত্র এবং শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানি মোকাবিলায় 'বিচার বিভাগীয় নির্দেশনা' দেন আদালত।

সাংগঠনিক এবং কর্মসূচিগত উভয় দৃষ্টিকোণ থেকে নারীর প্রতি সব ধরনের সহিংসতার বিষয়ে শূন্য সহনশীলতার নীতি অনুসরণ করে টিআইবি। সংস্থাটির জেডার কৌশলপত্র, নৈতিক আচরণবিধি এবং মানবসম্পদ নির্দেশিকায় জেডার সংবেদনশীলতা বিষয়ে দৃঢ় বিধান আছে যার উদ্দেশ্য 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 টিআইবি মনে করে, সাধারণত নারীদের যৌন হয়রানির শিকার হওয়ার ঝুঁকি বেশি। বৈষম্য এবং যৌন হয়রানিসহ বিভিন্ন ধরনের হয়রানির সঙ্গে অনেক সময় ক্ষমতা ও কর্তৃত্বের অপব্যবহারের যোগ থাকে। এ ধরনের হয়রানিতে জড়িত

ব্যক্তিটি ক্ষমতাবান হলে ঘটনার শিকার মানুষ নেতিবাচক প্রতিক্রিয়ার ভয়ে এ নিয়ে অভিযোগ করতে আত্ম হারিয়ে ফেলেন। এতে করে পরিস্থিতি আরও জটিল হয়।

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

## ২. নীতিমালার আওতা

এই নীতিমালার শিরোনাম হল ‘যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং প্রতিকার বিষয়ক টিআইবি নীতিমালা’। টিআইবির যে কোনো কর্মী এবং অংশীজন এই নীতিমালা অন্য এক (বা প্রয়োজনে একাধিক) কর্মী এবং অংশীজনের বিরুদ্ধে প্রয়োগ করতে পারবেন। টিআইবিতে কর্মরত বা যুক্ত থাকার সময় কোনো কর্মী বা অংশীজন অফিসে কিংবা বাইরে অন্য কোনো কর্মী বা অংশীজনকে যৌন হয়রানি করলে ভুক্তভোগী ব্যক্তি এই নীতিমালার আলোকে প্রতিকার চাইতে পারবেন।

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

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

## ৩. যৌন হয়রানির সংজ্ঞা

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

নীতিমালার আলোকে যৌন হয়রানি বলতে বোঝাবে :

- ক. অনাকাঙ্ক্ষিত যৌনতাড়িত আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতপূর্ণ) যেমন শারীরিক স্পর্শ বা দৈহিক/মানসিক ঘনিষ্ঠতার চেষ্টা;
- খ. যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ শারীরিক 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 উৎসাহিতমূলক ভাষা, উত্থাপিত 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 কোনো স্থাপনার আসবাবপত্র কিংবা অন্য কোথাও যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ কোনো লেখা;

ঝ. অন্য কোনো ব্যক্তির যৌনকর্ম কিংবা ব্যক্তিগত কোনো আচরণের ছবি, ভিডিওচিত্র, অডিও ধারণ করা যেখানে সংশ্লিষ্ট সবার অনুমতি নেই;

ঞ. লৈঙ্গিক পরিচয়ের কারণে কিংবা যৌন হয়রানির লক্ষ্যে কাউকে ক্রীড়া, সাংস্কৃতিক, বিনোদনমূলক, সাংগঠনিক, পেশাগত এবং শিক্ষা কার্যক্রমে অংশগ্রহণে বাধা দেওয়া;

ট. কোনো ধরনের অসঙ্গত/অনভিপ্রেত প্রেমের প্রস্তাব এবং সে প্রস্তাব প্রত্যাখ্যানের কারণে হুমকি ও চাপ প্রয়োগ;

ঠ. ভয়ভীতি, প্রতারণা কিংবা মিথ্যা আশ্বাসের মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা;

ড. উত্থাপিত করা/পিছু লেগে থাকা (স্টকিং); এবং

ঢ. অন্য কোনো কার্যকলাপ বা আচরণ যা যথাযথ ও যুক্তিপূর্ণ কারণে টিআইবির যৌন হয়রানির অভিযোগে এবং প্রতিকার কমিটি যৌন হয়রানিমূলক বলে মনে করতে পারে।

## ৪. যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং প্রতিকার কমিটি

হাইকোর্টের নির্দেশনার আলোকে এবং প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোতে জেডার সংবেদনশীলতা জোরদার করার লক্ষ্যে টিআইবি নারীর ওপর যৌন হয়রানি ও নির্যাতন প্রতিরোধে একটি অভিযোগ কমিটি গঠন করেছে। এটিকে সংক্ষেপে 'যৌন হয়রানির অভিযোগ এবং প্রতিকার কমিটি' বলা হয় (এখন থেকে তা 'কমিটি' হিসেবে উল্লেখ করা হবে)। এই কমিটির উদ্দেশ্য হলো যৌন হয়রানির অভিযোগগুলো আমলে নেওয়া ও সুরাহা করা এবং তাদের সব ধরনের যৌন অসদাচরণ থেকে সুরক্ষা দেওয়া।

### ৪.১ কমিটির কাঠামো

এই কমিটি পাঁচ (৫) সদস্যবিশিষ্ট হতে হবে। এর মধ্যে তিনজন (৩) হবেন সংগঠনের বাইরের এবং সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিশেষজ্ঞ। বাকি দুজন (২) সদস্য হবেন সংগঠনের ভেতর থেকে। বহিরাগত সব বিশেষজ্ঞই নারী হবেন। সংগঠনের ভেতরের সদস্যরা হবেন টিআইবির অর্থ ও প্রশাসন বিভাগের পরিচালক এবং মানবসম্পদ বিভাগের প্রধান। তারা পদাধিকারবলে কমিটির সদস্য হবেন।

টিআইবির নির্বাহী ম্যানেজমেন্ট টিম (ইএমটি) বাইরের এবং অভ্যন্তরীণ উভয় ধরনের সদস্যের সমন্বয়ে এই কমিটি বিন্যাস করবেন। এই কমিটির কার্যক্রম পর্যালোচনা করাও ইএমটির দায়িত্ব হবে যাতে করে তারা স্বার্থের সংঘাতমুক্ত থেকে পূর্ণ স্বাধীনতা ও নিরপেক্ষতা নিয়ে কাজ করতে পারে।

উল্লিখিত অভ্যন্তরীণ কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ এলে ইএমটি অন্য সদস্য মনোনয়ন দেবে। কমিটির প্রথম আনুষ্ঠানিক বৈঠকে আলোচনার ভিত্তিতে একমত হয়ে বাইরের সদস্যদের মধ্য থেকে কমিটির আহ্বায়ক মনোনীত করা হবে।

সুতরাং কমিটির কাঠামো হবে নিম্নরূপ:

- ক. আহ্বায়ক (টিআইবির বাইরে থেকে, নারী)
- খ. সদস্য (টিআইবির বাইরে থেকে, নারী)
- গ. সদস্য (টিআইবির বাইরে থেকে, নারী)
- ঘ. সদস্য (অভ্যন্তরীণ, পরিচালক, অর্থ ও প্রশাসন)
- ঙ. সদস্যসচিব (অভ্যন্তরীণ, জ্যেষ্ঠ ব্যবস্থাপক, মানবসম্পদ)

কমিটি প্রয়োজনে নির্বাহী ম্যানেজমেন্ট টিম (ইএমটি) এর সঙ্গে আলোচনা করে টিআইবির অন্য কোনো উপযুক্ত কর্মীকে কো-অপ্ট/সদস্য হিসেবে যুক্ত করতে পারবেন।

## ৪.২ ক্ষমতা এবং কার্যক্রম

- ক. এই কমিটি যৌন হয়রানির অভিযোগ আমলে নেবে, তদন্ত করবে এবং টিআইবির জেন্ডার কৌশল, নৈতিক আচরণবিধি, 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 শুরু করার ক্ষেত্রে কমিটি এই লক্ষ্যে তৈরি করা যথাযথ প্রক্রিয়া অনুসরণ করবে। ন্যায্যবিচার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে যথাযথ নিয়ম অনুসরণ করে যেকোনো সাক্ষী এবং নথি তলব করার এখতিয়ার 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 পৌঁছাবে এবং যথাযথ পদক্ষেপের সুপারিশ করবে।
- ঘ. কমিটি সরাসরি টিআইবির নির্বাহী পরিচালকের কাছে রিপোর্ট করবে। তবে নির্বাহী পরিচালক নিজে অভিযুক্ত হলে বা অভিযোগের সঙ্গে কোনোভাবে জড়িত থাকলে কমিটি টিআইবির বোর্ড অব ট্রাস্টিজের কাছে রিপোর্ট করবে।
- ঙ. কমিটি তার অনুসন্ধানের ফলাফল নথিভুক্ত করবে এবং এর ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নেবে। অধিকাংশ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে কমিটি তার প্রতিবেদন চূড়ান্ত করে নির্বাহী পরিচালক/উপ-নির্বাহী পরিচালকের কাছে পেশ করবে।
- চ. গোপনীয়তা, পক্ষপাতহীনতা এবং স্বাধীনতা হবে কমিটির কাজ পরিচালনার মূলনীতি। একমাত্র প্রচলিত কোনো আইনের আওতায় বা কোনো আদালতের নির্দেশ ব্যতীত 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 টিআইবি কর্তৃপক্ষ প্রকাশ করতে পারবে না। কোনো অভিযোগ তদন্তের সময় যথাযথ প্রক্রিয়া ও নিরপেক্ষতা নিশ্চিত করতে কমিটি তার ক্ষমতাবলে প্রয়োজনীয় সবকিছুই করতে পারবে। এর জন্য প্রয়োজনে কমিটি টিআইবির প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর প্রভাবমুক্ত হয়ে স্বাধীনভাবে কাজ করবে।

ছ. টিআইবির এখতিয়ারভুক্ত সকল কর্মস্থল, যেমন ঢাকার কার্যালয় এবং প্রতিষ্ঠানটির সনাকভিত্তিক অফিসসমূহ, টিআইবির প্রাতিষ্ঠানিক এবং কর্মসূচির আওতাধীন আয়োজিত সকল অনুষ্ঠান এবং কর্মকাণ্ডে যৌন নিপীড়ন এবং হয়রানির সকল অভিযোগ এই কমিটির এখতিয়ারের আওতায় পড়বে। উল্লিখিত স্থানসমূহ ছাড়াও অন্য যেকোনো পরিবেশ বা পরিস্থিতিতে টিআইবির কোনো কর্মী বা অংশীজন 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 ইএমটি বা টিআইবির বোর্ড অব ট্রাস্টিজের চেয়ারপারসন (যেখানে প্রযোজ্য) বৈঠক ডাকতে পারেন। কমিটির আহ্বায়কের পক্ষে টিআইবির মানবসম্পদ বিভাগের প্রধান- যিনি এই কমিটির সদস্য সচিব- কমিটির সকল বৈঠক আহ্বান করবেন। তিনি কমিটির বৈঠকের কার্য-বিবরণীর খসড়া তৈরি 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 ইএমটি অথবা টিআইবির বোর্ড অব ট্রাস্টিজের সিদ্ধান্ত মোতাবেক মেয়াদ শেষ হওয়ার আগেই সদস্যপদ বাতিল হতে পারে।

## ৪.৪ কোরাম

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

## ৫. অভিযোগ প্রক্রিয়া

কোনো কর্মী বা অংশীজন যদি মনে করেন যে তিনি বা তারা যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন বা হচ্ছেন তাহলে উক্ত সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ ইএমটিতে সরাসরি অভিযোগ জানাবেন। এছাড়া সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের পক্ষে তার বা তাদের কোনো বন্ধু বা পরিবারের সদস্য অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন। সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সরাসরি ইএমটি বরাবর লিখিত (ই-মেইল, চিঠি, এস এম এস 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 ইএমটির কোনো সদস্যের/দের বিরুদ্ধে হয়ে থাকে, তাহলে সংশ্লিষ্ট সদস্য/রা অভিযোগ সংক্রান্ত ইএমটির কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকবেন।

নিচে ৫.২ অনুচ্ছেদে কমিটির জন্য যে তদন্ত প্রক্রিয়া দেওয়া হয়েছে অভিযোগ গ্রহণের পর ইএমটি সেই একই প্রক্রিয়া অনুসরণ করবে।

ইএমটি সন্তোষজনকভাবে বিষয়টির সুরাহা করতে ব্যর্থ হলে তারা তা কমিটিতে পাঠাবে। অথবা অভিযোগকারী / বা সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি ইএমটির সিদ্ধান্ত বা ব্যবস্থায় সন্তুষ্ট না হলে তিনি সরাসরি কমিটির আহ্বায়কের শরণাপন্ন হতে পারেন।

## ৫.১ অভিযোগের বিষয়বস্তু

- ঘটনার বাস্তব বর্ণনা যাতে তারিখ, সময় এবং স্থানসহ সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন তথ্য যথাসম্ভব সঠিকভাবে উল্লেখ করতে হবে।
- অভিযুক্ত/অভিযুক্তদের নাম
- অভিযোগের সত্যতার সপক্ষে যদি থাকে তাহলে সাক্ষী/সাক্ষীদের নাম এবং কোনো বাস্তব এবং/অথবা দালিলিক প্রমাণ (যেমন, [ই-মেইল](#), [টেক্সট বা ভয়েস মেসেজ](#), [ছবি](#), [চিঠিপত্র](#) ইত্যাদি), যা প্রতিপন্ন করে।

## ৫.২ তদন্ত প্রক্রিয়া

৫.২.১ অভিযোগ পাওয়ার পর কমিটি উভয় পক্ষ এবং সাক্ষীদের বক্তব্য শুনবেন, দালিলিক প্রমাণাদি গ্রহণ করবেন এবং সত্যতা খতিয়ে দেখবেন। মৌখিক ও দালিলিক প্রমাণাদি এবং সাক্ষীদের পেশ করা প্রমাণাদি ছাড়াও কমিটি প্রয়োজ্য আইন অনুযায়ী পরিস্থিতিগত সাক্ষ্য-প্রমাণ বিবেচনায় নেবেন।

৫.২.২ অভিযোগকারীর সাক্ষ্য রেকর্ডের সময় কমিটি সতর্কতার সাথে কাজ করবেন, যাতে অভিযোগকারী স্বচ্ছন্দে তার বক্তব্য পেশ করতে পারেন। উত্তরদাতার জন্য বিব্রতকর বা অশোভন বলে গণ্য 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 গ্রহণের দিন থেকে ৩০ (ত্রিশ) কর্মদিবসের মধ্যে কমিটি তার তদন্তকাজ এবং প্রতিবেদন তৈরি সম্পন্ন ও পেশ করবেন। তবে প্রয়োজন হলে কমিটি তদন্তের সময়সীমা সর্বোচ্চ ৬০ (ষাট) কর্মদিবস পর্যন্ত বাড়াতে 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 পরিচালক বরাবর জমা দেবেন। তবে অভিযোগ সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি যদি নির্বাহী পরিচালক নিজে হয়ে থাকেন, সেক্ষেত্রে কমিটি তার প্রতিবেদন সরাসরি বোর্ড অব ট্রাস্টিজের চেয়ারপারসন 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 পরিচালকের বিরুদ্ধেই হয়ে থাকলে বোর্ড অব ট্রাস্টিজ 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/বা প্রতিকার সম্পর্কে অভিযুক্তকে অবহিত করবেন। একই সঙ্গে মানবসম্পদ বিভাগের প্রধান অভিযুক্তের বিরুদ্ধে কমিটির সুপারিশকৃত শাস্তিমূলক ব্যবস্থা সম্পর্কে অভিযোগকারীকে অবহিত করবেন।

৫.২.৮ **অন্তর্ভুক্ত পদক্ষেপ/ব্যবস্থাসমূহ:** বিশেষ করে মারাত্মক অপরাধের ক্ষেত্রে, হয়রানির ক্ষতি কাটিয়ে উঠতে প্রয়োজনে টিআইবি অভিযোগকারীকে চিকিৎসা সেবা সহায়তা, কাউন্সেলিং এবং আইনি সহায়তা দেবে। দায়ের করা অভিযোগ কতোটা গুরুতর তার ওপর 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 প্রমাণ হয় যে, অভিযোগকারী বিদ্রোহপরায়ণ হয়ে অথবা অন্য কোন কারণে উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করেছেন, তাহলে কমিটি অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ করবেন। তবে উল্লেখ্য থাকে যে, শুধু যৌন হয়রানির অভিযোগটি প্রমাণে ব্যর্থ হলেই তা মিথ্যা অভিযোগ হিসেবে গণ্য হবে না। এক্ষেত্রে সন্দেহাতীতভাবে প্রমাণিত 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 যেকোনো পর্যায়ে তদন্তকাজ বন্ধ করতে চাইলে এ ব্যাপারে তাকে লিখিতভাবে কমিটিকে অনুরোধ জানাতে হবে, সেইসঙ্গে এমন সিদ্ধান্ত কীসের ভিত্তিতে নেওয়া হলো 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 ব্যবস্থা:

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
- চাকরিচ্যুত করা
- সাময়িক বরখাস্ত করা

৬.২ দোষী প্রমাণিত হলে, কনসালট্যান্ট, ভেভর বা অন্য যেকোনভাবে টিআইবির সাথে চুক্তিবদ্ধ হলে তার / তাদের চুক্তি বাতিল করা হবে

## ৭. ডকুমেন্টেশন ও প্রশিক্ষণ

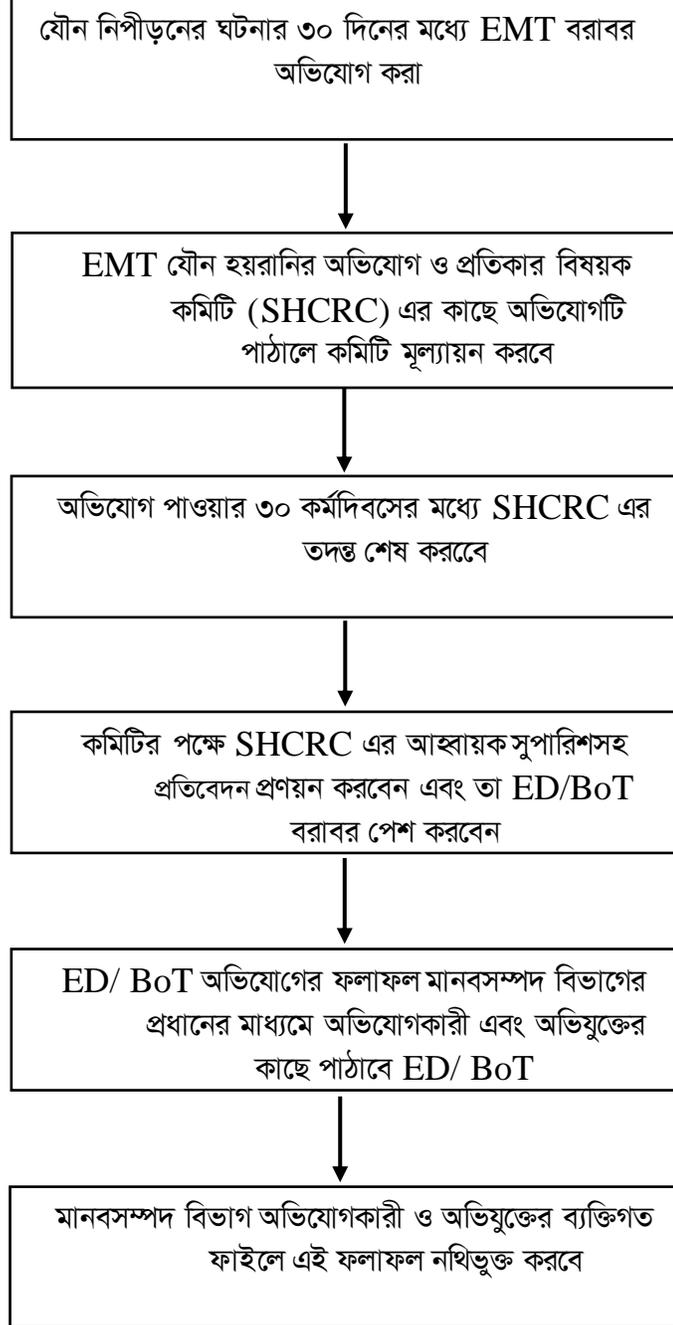
- ৭.১ মানবসম্পদ বিভাগ অভিযোগ ও তদন্তের ফলাফল অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত উভয়েরই ব্যক্তিগত ফাইলে সংরক্ষণ করবেন।
- ৭.২ যৌন হয়রানির অভিযোগের জেরে কোনো ব্যক্তি টিআইবি থেকে বেরিয়ে গেলে তাকে যেন টিআইবি পুনঃনিয়োগ না করে বা তার সঙ্গে পুনরায় চুক্তিবদ্ধ না হয়, তা নিশ্চিত করবে মানবসম্পদ বিভাগ।
- ৭.৩ প্রতিবছর দায়ের করা যৌন হয়রানির অভিযোগ, তদন্ত কমিটির সিদ্ধান্ত এবং কোন 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 টিআইবির অফিসসমূহে পাওয়া যাবে। সেইসঙ্গে এর একটি অনলাইন সংস্করণ টিআইবির ওয়েবসাইটে থাকবে।
- ৭.৫ এই নীতিমালা সম্পর্কে অবহিত করা ও এর বিস্তারিত তুলে ধরতে টিআইবির সকল কর্মী ও স্বেচ্ছাসেবকদের (সনাক, ইয়েস, স্বজন, ইয়েস ফ্রেন্ডস) জন্য টিআইবির 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।

## ৮. নীতিমালা পর্যালোচনা

বিশেষ কারণে আরও বেশি পর্যালোচনার প্রয়োজন না হলে, এই নীতিমালা ৫ বছরে অন্তত একবার পর্যালোচনা করা হবে; যাতে করে নীতিমালাটি অধিকতর ত্রুটিহীন করা এবং নতুন নতুন চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পরিবর্তন-পরিবর্ধন-পরিমার্জন সম্ভব হয়।

## পরিশিষ্ট ক:

যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার বিষয়ক পদ্ধতিগত ফ্লো-চার্ট/পর্যায়ক্রম



## পরিশিষ্ট খ:

কর্মস্থলে যৌন হয়রানির কয়েকটি উদাহরণ

### ক. দৃষ্টিগত আচরণ

- লালসাপূর্ণ দৃষ্টিতে তাকানো
- যৌনইঙ্গিতপূর্ণ অঙ্গভঙ্গি
- ই-মেইলে পাঠানোসহ যে কোনো মাধ্যমে যৌনইঙ্গিতবাহী বস্তু দেখানো, যেমন ছবি (স্টির বা ভিডিও), কার্টুন, দেওয়ালচিত্র বা পোস্টার।

### খ. বাচিক আচরণ

- শিস দেওয়া এবং বিদ্রুপ করে শিস দেওয়া
- বাজে বা অশ্লীল ভাষা ব্যবহার
- যৌন সম্বন্ধীয় অপ্রীতিকর মন্তব্য করা
- যৌনক্রিয়াকলাপ বা যৌনাচরণ সম্পর্কে খোলামেলা আলোচনা
- নারীর শারীরিক বৈশিষ্ট্য সম্পর্কে মন্তব্য করা
- অন্য কারো যৌনকার্যকলাপ/আচরণ এবং/বা যৌনসঙ্গী সম্পর্কে গুজব ছড়ানো
- এমন কৌতুক বলা যার বিষয়বস্তু আপত্তিকর, অশ্লীল বা কামোদ্দীপক
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ প্রস্তাব

### গ. লিখিত আচরণ

- ই-মেইলসহ বিভিন্ন মাধ্যমে ইঙ্গিতপূর্ণ, অশ্লীল অথবা আবেদনপূর্ণ ভাষায় চিঠি, নোট, শুভেচ্ছা কার্ড অথবা আমন্ত্রণপত্র পাঠানো
- ই-মেইল সহ বিভিন্ন মাধ্যমে ছবি (স্টির বা ভিডিও), কার্টুন, দেওয়াল লিখন বা পোস্টার দেখানো

### ঘ. শারীরিক আচরণ

- অনাকাঙ্ক্ষিত স্পর্শ
- যৌন পীড়ন
- চুম্বন/আলিঙ্গন/জাপটে ধরা
- যৌন সংসর্গ বা অন্য কোনো ধরনের যৌনকাজে লিপ্ত হতে কাউকে বাধ্য করা
- চলাচলের সময় বাধা দেওয়া বা গতিরোধ করা
- স্বাভাবিক কাজ বা চলাফেরায় শারীরিকভাবে বাধা দেওয়া
- যৌন ইঙ্গিত