



পল্লী কর্ম-সহায়ক ফাউন্ডেশন (পিকেএসএফ)

কর্মক্ষেত্রে অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টিতে
‘নারী চাকুরেদের সম্ভাব্য যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান
সংক্রান্ত নীতিমালা ও কর্মপদ্ধা’

সংজ্ঞা

১. “পিকেএসএফ” বলতে পটু কর্ম-সহায়ক ফাউন্ডেশনকে বুঝাবে।
২. “পর্যবেক্ষণ” বলতে পিকেএসএফ-এর পরিচালনা পর্যবেক্ষণকে (Governing Body)-বুঝাবে।
৩. “সভাপতি” বলতে পিকেএসএফ-এর পরিচালনা পর্যবেক্ষণ ও সাধারণ পর্যবেক্ষণের সভাপতিকে বুঝাবে।
৪. “ব্যবস্থাপনা পরিচালক” বলতে পিকেএসএফ-এর প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তাকে বুঝাবে।
৫. “কর্তৃপক্ষ” বলতে পিকেএসএফ-এর ব্যবস্থাপনা পরিচালক অথবা তদ্বিতীয় কর্মতাপ্রাণ কোন চাকুরে এবং/অথবা গঠিত কোন কমিটিকে বুঝাবে।
৬. “চাকুরে” বলতে পিকেএসএফ-এর সকল নিয়মিত এবং অস্থায়ী (প্রকল্পভিত্তিক/চুক্তিভিত্তিক/দেনিকভিত্তিক) কর্মকর্তা ও কর্মচারীকে বুঝাবে।
৭. “কর্ম দিবস” বলতে সাঙ্গাহিক, সরকারি ছুটি ও ঘোষিত ছুটির দিন ব্যতিত অন্যান্য দিনকে বুঝাবে।
৮. “চাকুরিকাল” বলতে কোন চাকুরে যে সময়ে দায়িত্ব পালনের জন্য বেতন প্রাপ্ত হবেন, সেই সময়কালকে বুঝাবে।
৯. “অভিযুক্ত” বলতে সেই চাকুরেকে বুঝাবে যার বিকলকে প্রাথমিকভাবে অভিযোগ উত্থাপন করা হয়েছে এবং শৃঙ্খলা বিধিমালা মোতাবেক কোন কার্যক্রম উক্ত করা হয়েছে।
১০. “অভিযোগ এহণকারী কমিটি” - বলতে নারী চাকুরেদের কর্মসূলে যে কোনো প্রকার হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদানের লক্ষ্যে পিকেএসএফ-এর পরিচালনা পর্যবেক্ষণ কর্তৃপক্ষ গঠিত কমিটিকে বুঝাবে।

পঞ্চী কর্ম-সহায়ক ফাউন্ডেশন (পিকেএসএফ)

কর্মক্ষেত্রে অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টিতে

'নারী চাকুরেদের সম্ভাব্য যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান সংক্রান্ত নীতিমালা ও কর্মপদ্ধা'

১.০ প্রেক্ষাপটঃ

নারী পুরুষ নির্বিশেষে সকল জনগণের অধিকার সুরক্ষায় বাংলাদেশ সংবিধানে জনগণের সমান অধিকার জোগের নিশ্চয়তার বিধান রয়েছে। বাংলাদেশ সরকার ১৯৮৪ সালে নারীর বিকল্পে সকল রকমের বৈষম্য দূরীকরণে জাতিসংঘ কনভেনশন (UN Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women CEDAW) সমন্বয় অনুসৃত করে। CEDAW সমন্বের বিভিন্ন অনুচ্ছেদে নারী পুরুষের সমান অধিকার, কর্মসংজ্ঞারের অধিকার, পেশা বা চাকুরী বেছে নেয়ার অধিকার, পদবীন্নতি, চাকুরী নিরাপত্তাসহ বৈষম্যহীনতাবে সকল সুবিধা তোধের অধিকার সীকৃত হয়েছে। এছাড়া কর্মক্ষেত্রে সমাধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য বাংলাদেশ আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) কনভেনশন স্বীকর করে। সহানু উন্নয়ন লক্ষ্যমালা (এমডিজি) বাংলাদেশ অঙ্গীকার করে যার ৩ ও ১২ উদ্দেশ্য নারীর অধিকার সম্রক্ষনের সাথে সম্পর্কীয় (Goal 3: Promote Gender Equality)। বাস্তবতার প্রেক্ষিতে দেখা যায়, নারীর প্রতি বৈষম্য এখনো বিদ্যমান এবং নানা কৌশলে বিভিন্ন কর্মক্ষেত্রে নারীরা যৌন হয়রানি বা নির্ধারিতের শিকার হচ্ছে। এ প্রেক্ষিতে মহামান হাইকোর্ট নারীকে কর্মক্ষেত্রে সকল প্রকার যৌন হয়রানি হতে মুক্ত রাখতে প্রতিরোধমূলক বিশেষ ব্যবস্থা হিসেবে একটি নিম্নিস্তরেনামূলক নীতিমালা জারী করেছে।

বর্তমানে পিকেএসএফ-এর মূলকাঠোয়া ও প্রকরণের আওতায় বিভিন্ন পদে নারী চাকুরে কর্মরত রয়েছেন। পঞ্চী কর্ম-সহায়ক ফাউন্ডেশন (পিকেএসএফ) কর্মক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান্তরা এবং নারীর ক্ষমতায়নে বিশ্বাসী। কর্মক্ষেত্রে নারী চাকুরেদের সকল প্রকার অধিকার বাস্তবায়নে পিকেএসএফ প্রতিক্রিয়াকরণ। পিকেএসএফ-এ কর্মরত নারীরা যাতে যৌন হয়রানিমূক্ত কর্ম পরিবেশে কাজ করতে পারেন সেজনা প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা এবং যার নিমিত্ত মহামান হাইকোর্ট কর্তৃক প্রদত্ত যৌন হয়রানিমূক্ত শিক্ষা ও কর্ম পরিবেশ তৈরিতে অনুসরণযোগ্য নীতিমালার ০৯নং ধারা মোতাবেক বিগত ১০ নভেম্বর ২০১৪ তারিখে অনুষ্ঠিত পরিচালনা পর্যবেক্ষনে ১৯৩ তম সভার নির্দেশনা অনুযায়ী পিকেএসএফ-এ কর্মরত নারী চাকুরেদের যৌন হয়রানিমূলক অভিযোগ এবং, তদন্ত পরিচালনা এবং শাস্তি সুপারিশ করার জন্য 'নারী চাকুরেদের যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান সংক্রান্ত নীতিমালা ও কর্মপদ্ধা' প্রণয়ন করা হয়েছে।

২.০ নীতিমালার লক্ষ্যঃ

পিকেএসএফ-এ নারী চাকুরেদের যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান সংক্রান্ত নীতিমালা ও কর্মপদ্ধা'- এর মূল লক্ষ্য হচ্ছে পিকেএসএফ-এ কর্মরত নারীদের জন্যে একটি যৌন হয়রানি মুক্ত সুস্থ মানবিক পরিবেশ নিশ্চিত করা।

এ লক্ষ্যে যৌন হয়রানিকে সংজ্ঞায়িত করে এর প্রতিরোধকল্পে নির্মাণিত সচেতনতা বৃক্ষির কার্যক্রমকে সন্তুষ্টিশীল করে যৌন হয়রানিকে কেবলে শাস্তি বিধান প্রতিয়া সম্বলিত একটি নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়েছে।

৩.০ যৌন হয়রানিমূলক আচরণঃ

যৌন হয়রানি বলতে শারীরিক ও মানসিক যে কোন যৌন ধরনের নির্যাতনকে বোঝাবে যা অভিযোগকারী বা নির্যাতনের শিকার চাকুরের কাছে যৌন হয়রানিমূলক বলে প্রতিয়ামান হয় এবং যা কর্মক্ষেত্রে ও তার বাইরে নারীর মর্যাদা হানিসহ কারণ হয়ে উঠে। একেবেশে নির্মানোত্ত আচরণসমূহ যৌন হয়রানিমূলক আচরণ হিসেবে বিবেচিত হবে:

- (ক) প্রাতিশালিক এবং পেশাগত কর্মতা ব্যবহার করে বা ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আঘাত দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনের চেষ্টা করা যেমন কোনো চাকুরের সম্পর্ক/মিয়োগ/পেশাগত উন্নতি/ক্যারিয়ারের ফতিসাধন/নির্যাতন প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে যৌন আচরণমূলক ব্যবহার/ভীতি/নির্ণিষ্ঠা/ উদারতা প্রদর্শন করা;

- (খ) অনাকার্ডিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) যেমন: অশালীন ভঙ্গী/ইঙ্গিতগূর্ণ ভাষা বা মন্তব্য, শারীরিক শৰ্পৰ্ব বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
- (গ) যৌন হয়রানি বা নিশ্চিভূতমূলক উকি;
- (ঘ) যে কোন ধরনের পর্যবেক্ষণ/ যৌন ইঙ্গিতয়া দৃশ্য দেখানো;
- (ঙ) অশালীন ভঙ্গী, ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উভার্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অদরে তার নিকটবৰ্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা বা ব্যবহার করা;
- (ঁ) চিঠি, ছবি, নোটিশ, কার্ড, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কিছু লেখা/ প্রদর্শন করা;
- (ঃ) ড্রাকেমেইল বা চিরত্ব হবলের উদ্দেশ্যে ছিল বা ভিডিও চিরত্ব ধরান করা;
- (ঁঁ) যৌন হয়রানির কারণে প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধা হওয়া;
- (ঁঁঁ) প্রেম নিবেলন এবং যৌন সম্পর্ক ছাপনের প্রয়াস প্রচাারাত্মক হয়ে দৃশ্য দেয়া বা চাপ হারয়ে করা;
- (ঁঁঁঁ) সহকর্মীর কাছ হতে যৌন ধরনের লিখিত বাণী বা ইলেক্ট্রনিক বাণী (টেলিফোন, মেসেজেজ, এসএমএস, ই-মেইল ইত্যাদি) পাঠানো;

৪.০ সচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি:

- নারীদের চাকুরেদের জন্যে একটি যৌন হয়রানি মুক্ত সৃষ্ট মানবিক পরিবেশ তৈরীতে পিকেএসএফ যৌন সচেতনতা এবং জনমত বৃক্ষি সহায়ক নিষ্ঠালিখিত পদক্ষেপ গ্রহণ করবে:
- (ক) পিকেএসএফ-এর কর্মক্ষেত্রে জেনার বৈষম্য, যৌন হয়রানি এবং নির্যাতন দমন এবং নিরাপদ কর্ম পরিবেশ সৃষ্টিতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃত সকল ক্ষেত্রের মধ্যে সচেতনতা বৃক্ষির উপর সর্বাধিক উৎসুক দেয়া। এ জন্য অন্যান্য বিষয়ের পাশাপাশি নিমোক কার্যক্রম গ্রহণ করা যেতে পারে:
- এ নীতিমালার তাৎক্ষণ্যে যৌন হয়রানি এবং নির্যাতনের যে আচরণসমূহ উল্লেখ করা হয়েছে তা কার্যকরভাবে প্রচার এবং প্রকাশ করা;
 - যৌন হয়রানি সংজ্ঞান যে সকল আইন এবং আইনে যৌন হয়রানি ও নির্যাতনের জন্য যে সকল শাস্তির উল্লেখ রয়েছে তা ব্যাপকভাবে প্রচার করা;
 - সংবিধানে উল্লিখিত যৌনিক অধিকার সম্পর্কিত নিশ্চয়তাসমূহ এবং সংবিধিবন্ধ আইনে কর্মে নিয়োজিত নীতিগুলোর যে অধিকার বিষয়ে উল্লেখ করা আছে তা সহজ ভাষায় বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রকাশ করা;
 - সংবিধানসহ দেশে প্রচলিত বিভিন্ন আইনে বর্ণিত জেনার সমতা এবং যৌন অপরাধসমূহ সম্পর্কিত নিকনিদেশনাটি পৃষ্ঠাক আকারে প্রকাশ করা;
- (খ) কর্মক্ষেত্রে নারী চাকুরেদের যৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদানের লক্ষ্যে প্রাতিষ্ঠানিক সৃষ্ট সংকুচিত চৰ্চ অংশ হিসেবে পিকেএসএফ-এর নব নিযুক্ত কর্মকর্তাদের নিয়োগ পর্যবৰ্তীতে এ নীতিমালা সম্পর্কে পরিচিতি করানো। পাশাপাশি পিকেএসএফ-এর নিয়মিত ও প্রকল্পভূত সকল পর্যায়ের কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের এ নীতিমালা সম্পর্কে সচেতন ধারনা প্রদানের লক্ষ্যে বছরে একবার নীতিমালার পরিধি সম্পর্কে অবহিত করা।

৫. প্রতিরোধমূলক ব্যবহাৰ:

- কর্তৃপক্ষ এবং কর্মক্ষেত্রে নায়িকে প্রতিষ্ঠিত ব্যক্তিগণ যৌন হয়রানি প্রতিরোধের লক্ষ্যে কার্যকরী ব্যবহাৰ গ্রহণ করবেন। এ দায়িত্ব পালনের উদ্দেশ্যে অন্যান্য পদক্ষেপ ছাড়াও তারা নিমোক পদক্ষেপ গ্রহণ করবে:
- (ক) কর্মক্ষেত্রে পরিবেশ নায়িক প্রতি যাতে বৈরী না হয় তা নিশ্চিত করা এবং কর্মজীবী নায়িগণের মাঝে এ বিশ্বাস ও আহাৰ গড়ে তোলা যাতে তারা তাদেৱ পুৰুষ সহকর্মীদেৱ তুলনায় অসুবিধাজনক অবস্থায় নন;

- (খ) পিকেএসএফ-এর অভ্যন্তরীন স্থাভাবিক কর্মপরিবেশকে বিস্তৃত না করে প্রাতিষ্ঠানিক সুষ্ঠ সংকুচিত দিকে খেয়াল রেখে সকল পর্যায়ের চাকুরেদের পিকেএসএফ- এর 'চাকরি বিধিমালা' ২০১৪-এ বিশুদ্ধ চাকুরেদের আচরণ এবং শৃঙ্খলা বিধিমালার প্রাসঙ্গিক বিষয়সমূহ বিবেচনায় রেখে কর্মক্ষেত্রে দেশীয় সামাজিক, সাংস্কৃতিক ও দর্মীয় মূল্যবোধের সাথে সংগতিপূর্ণ আচরণ করা;
- (গ) 'নারী চাকুরেদের হৌন হয়রানি হতে সুরক্ষা প্রদান সংক্রান্ত নীতিমালা ও কর্মপছা' এবং কর্মক্ষেত্রে নারীদের অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টিতে 'জেডার নীতিমালা' যথাযাদভাবে অনুসরণ করা;
- (ঘ) দাঙ্গরিক প্রয়োজনে সহযোগী সংস্থা পরিদর্শন এবং পরিদর্শনকালীন সময়ে নারী চাকুরেদের সহযোগী সংস্থায় যাতায়াত ও অবস্থানের অহঙ্কারণ নিরাপত্তা দেখে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নেয়া;

৬.০ অভিযোগ:

এ নীতিমালার অনুচ্ছেদ ৩ এ বর্ণিত আচরণের পাশাপাশি যে সকল আচরণ এ নীতিমালায় অর্জুক নয় এমন হৌন আচরণ সম্পর্কে যদি অপরাধের শিকার নারী অভিযোগ করতে চায় তা এই করার ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং এ জন্য নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ বিবেচনা করতে হবে:

- (ক) 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি'-র কাছে অভিযোগ দায়ের করা;
- (খ) অপরাধ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারীর এবং অভিযুক্ত বাসিন্দার পরিচয় পোপন রাখা;
- (গ) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগকারীর জন্য হয়রানিমুক্ত কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করা;

৭.০ অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি:

- (ক) অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং সুপারিশ করার জন্য কর্মক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগ গ্রহণের জন্য কমিটি গঠন করা;
- (খ) পাঁ (০৫) সদস্য বিশিষ্ট কমিটি গঠন করা হবে যার বৈশিষ্ট্য ভাগ সদস্য হবেন নারী;
- (গ) কমিটিন দুইজন সদস্য হবেন পিকেএসএফ-এর বাইরে জেডার এবং হৌন নির্যাতনের বিকল্পে কাজ করেন এমন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মানোন্নীত কর্মকর্তা।

৮.০ অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি-র পরিচালনা প্রণালী:

অনুচ্ছেদ- ৩ এ বর্ণিত হৌন সংক্রান্ত কোন ঘটনা সংশ্লিষ্ট হওয়ার ৩০ কর্ম দিবসের মধ্যে অভিযোগকারী 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি'-র কাছে অভিযোগ পেশ করবে। তবে প্রযোজ্য ক্ষেত্রে অপরাধ সংশ্লিষ্ট হওয়ার পর গ্রহণযোগ্য সময়ের মধ্যে অভিযোগ গ্রহণ করা যাবে পারে। অভিযোগের সত্ত্বা প্রমাণের জন্য কমিটি নিয়ে বর্ণিত কার্যসম্পাদন করবে:

- (ক) সকল অভিযোগের ক্ষেত্রে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' অভিযোগের বিষয়টি আমলে এনে তদন্ত পরিচালনা করবে;
- (খ) তবে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি'-এর নিকট কোন অভিযোগ কম উন্নতপূর্ণ মনে হলে সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে তদন্ত পরিচালনা ব্যক্তিত অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিবে এবং এ বিষয়ে কমিটি কর্মক্ষেত্রে যথাযথ কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করাতে পারবে;
- (গ) 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' হাতে হাতে অথবা প্রয়োজনে ডাকের মাধ্যমে মেজিট্রিক সোটিশ উভয় পক্ষকে এবং সাক্ষীদের প্রেরণ করা, তানানি পরিচালনা, তথা প্রমাণ সঞ্চাল এবং সকল সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা রাখবে;
- (ঘ) লম্বু হয়রানি বাটীত অন্য সকল অভিযোগ প্রমাণের ক্ষেত্রে মৌখিক সাক্ষ প্রমাণ ছাড়াও পরিস্থিতিগত প্রমাণের উপর ভর্তৃ দেয়া হবে। এ অভিযোগ কমিটির কার্যক্রম নিশ্চিত করাতে পিকেএসএফ-এর সকল সাম্প্রদায়িক সর্ব ধরনের সহযোগিতা প্রদানে বাধা থাকবে। 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' অভিযোগকারীর পরিচয় পোপন রাখবে।

অভিযোগকারীর সাক্ষ্য গ্রহণের সময় এমন কোন প্রশ্ন বা আচরণ করা যাবে না যা উদ্দেশ্যমূলকভাবে অপমানজনক এবং হয়রানিমূলক হয়;

- (৫) কোন অবস্থাতেই নির্ধারিত/অভিযোগকারী ব্যক্তির অনুমতি ব্যক্তি অভিযোগ প্রমাণ না হওয়া পর্যন্ত 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' সংশ্লিষ্ট বাস্তিগণ ছাড়া অন্য কারো নিকট বিষয়টি প্রকাশ না করা;
- (৬) মৌল হয়রানিনির্ধারিতদের শিকার ব্যক্তির সামাজিক অবস্থান ও নিরাপত্তার সামগ্রিক দিক বিবেচনা করে সর্বোচ্চ গোপনীয়তা নিশ্চিত করতে হবে এবং সাক্ষ্য গ্রহণের সময় যথাসুব্র গোপনীয়তা বজায় রাখতে হবে;
- (৭) অভিযোগকারী যদি অভিযোগ লিখিতভাবে তুলে নিতে চায় বা লিখিতভাবে তদন্ত বক্সের দাবি জানায় তাহলে এর কারণ তদন্ত করে প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে;
- (৮) 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' ৩০ দিনের মধ্যে তাদের সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন যথাযথ কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবে। প্রয়োজনে কর্তৃপক্ষ এ সময়সীমা ৩০ কর্ম দিবস থেকে ৬০ কর্ম দিবসে বাঢ়াতে পারে;
- (৯) যদি এটা প্রয়ান্তি হয় যে উদ্দেশ্য গ্রহণিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা হয়েছে তাহলে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি' কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকের কাছে অভিযোগকারীর বিবরণে উপস্থৃত শাস্তি প্রদানের জন্য সুপারিশ করা হবে। সেক্ষেত্রে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি'-র বেশিরভাগ সদস্য যে মতামত দিবে তার উপর ভিত্তি করে নিষ্কাশ্ত নেয়া হবে;
- (১০) কমিটি প্রধানসভা দুই তৃতীয়াংশ সদস্যের উপস্থিতিতে সভার কেরাম হবে তন্মধ্যে একজন হবি: সদস্য উপস্থিত থাকা বাধ্যতামূলক হবে;
- (১১) কমিটি অভিযোগের গুরুত্ব এবং প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন সাপেক্ষে যেকোন সময়ে সভা ডেকে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;
- (১২) কমিটি এ সংক্রান্ত সকল কাজের জন্য ব্যবস্থাপনা পরিচালক এবং ব্যবস্থাপনা পরিচালক পরিচালনা পর্যন্ত ব্যবাবস্থা প্রয়োজনীয় থাকবে।

৯.০ অভিযোগ দাখিল করার প্রক্রিয়া:

- (ক) হয়রানির শিকার পিকে-এস-এফ-এর সকল পর্যায়ের নারী চাকুরে নিজে অথবা চিঠি বা আইনজীবীর মাধ্যমে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি'-র সভাপতি ব্যবাবস্থা অভিযোগ দাখিল করতে পারবে। এতদসংক্রান্ত অভিযোগ রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করে অভিযোগকারী/সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে কমিটির পক্ষ থেকে প্রয়োজনীয় প্রাপ্তি থাকার প্রদান করা হবে;
- (খ) প্রাণ অভিযোগ কমিটির সভাপতির অনুমোদনস্বরূপে সদস্য সচিব সংরক্ষণ করবে;
- (গ) অভিযোগকারী বাস্তি স্বতন্ত্রভাবে অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির নারী সদস্যের কাছে প্রাক-অভিযোগ জানাতে পারে;
- (ঘ) অভিযোগ গুরুতর হলে অভিযোগকারী প্রয়োজনে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি'-এর সভাপতি বা অন্য সদস্যের সাথে মৌখিক আলাপ করে সভাপতি ব্যবাবস্থা অভিযোগ দাখিল করতে পারবেন। এ ক্ষেত্রে কমিটির সভাপতি অভিযোগের মাঝে বিবেচনা করে দ্রুতভাবে সময়ে 'অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি'-এর সভা আহ্বান করে এ বিষয়ে পরবর্তী প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।

১০.০ অভিযোগ দাখিলের তথ্যঃ

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

- (ক) অভিযোগকারীর নাম/ অভিযোগকারীর পক্ষে অভিযোগ করা হয়েছে তার নাম
- (খ) যার বিকলে অভিযোগ করা হয়েছে তার নাম, পদবী

- (গ) তারিখ এবং ঘটনা সংঘটনের ছান
- (ঘ) ঘটনার বিজ্ঞাপিত বিবরণ
- (ঙ) সামীক্ষার নাম, যদি থাকে
- (চ) এই ঘটনার সাথে সম্পর্কিত এমন ব্যক্তিবর্গের নাম, যদি থাকে
- (ছ) অভিযোগ কর্তার নাম ও প্রামাণ্য দলিল, যদি থাকে
- (জ) অভিযোগ পত্র পেশ করার তারিখ এবং অভিযোগকারীর স্বাক্ষর

১১.০ শাস্তি:

- ১১.১ অভিযুক্ত ব্যক্তির বিষয়কে যৌন নিশ্চীভূনের অভিযোগ প্রমাণিত হলে 'অভিযোগ গ্রহণকারী করিটি'-এর সুপারিশ মোতাবেক কর্তৃপক্ষ তা বিবেচনার জন্য গ্রহণ করবে এবং পিকেএসএফ-এর চাকরি বিধিমালা-২০১৪ এর শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কর্ম দিবসের মধ্যে অভিযোগনামা, কারণ দর্শনোর নোটিশ এবং শাস্তিসহ উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;
- ১১.২ কোন অভিযোগ দণ্ডবিধি বা দেশের প্রচলিত যে কোন আইন অনুযায়ী অপরাধ হিসেবে গণ্য হলে সেকেতে অভিযোগকারী পরবর্তীতে এ বিষয়ে সংশ্লিষ্ট আদালত বা ট্রাইবুনালে ব্যবস্থা নিতে পারবে।

১২.০ বিবিধ:

- ১২.১ পিকেএসএফ এ কর্মরত সকল চাকুরে এ নীতিমালার আওতাভুক্ত হবে;
- ১২.২ এ নীতিমালা বাস্তবায়নে কোন অস্পষ্টতা দেখা দিলে ব্যবহারণা পরিচালক, পিকেএসএফ-এর সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে।