

## যৌন নির্যাতন ও হয়রানি নীতি

### নীতি সংক্ষিপ্ত বিবরণ ও উদ্দেশ্য

আমাদের যৌন নিপীড়ন ও হয়রানি নীতি আমাদের কোম্পানির পুরুষ ও মহিলাদের অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন প্রস্তাব থেকে রক্ষা করার এবং ঘটনা রিপোর্ট করার নির্দেশিকা প্রদানের লক্ষ্যে প্রণীত। আমরা কীভাবে অভিযোগ মোকাবিলা করি, যৌন হয়রানিতে শাস্তি প্রদান করি এবং ভুক্তভোগীদের পুনরুদ্ধারে সহায়তা করি তাও ব্যাখ্যা করব।

আমরা কর্মস্থলে যৌন হয়রানি কোনোভাবেই সহ্য করব না। আমাদের সংস্কৃতি পারস্পরিক শ্রদ্ধা ও সহযোগিতার ওপর ভিত্তি করে গড়ে উঠেছে। যৌন হয়রানি সেই নীতিগুলির গুরুতর লঙ্ঘন। আমরা যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ আইন (১৬/২০১৪) সম্পর্কিত আইন মেনে চলার প্রতিশ্রুতি পুনর্ব্যক্ত করছি।

### পরিধি

এই নীতি আমাদের কোম্পানির প্রতিটি ব্যক্তির জন্য প্রযোজ্য, লিঙ্গ, যৌন অভিমুখিতা, পদবী, দায়িত্ব, সিনিয়রিটি, মর্যাদা বা অন্যান্য সুরক্ষিত বৈশিষ্ট্যের ভিত্তিতে কোনো পার্থক্য ছাড়াই। আমাদের সকলকে এই নীতি মেনে চলতে বাধ্য। এছাড়াও, আমরা কোম্পানির ভিতর থেকে বা বাইরে থেকে যৌন হয়রানি সহ্য করব না। কর্মচারী, বিনিয়োগকারী, ঠিকাদার, গ্রাহক এবং আমাদের কোম্পানির সাথে যোগাযোগে থাকা প্রত্যেকেই এই নীতির আওতাভুক্ত।

## 1. নীতির উপাদানসমূহ

### যৌন হয়রানি কী?

এই নীতির উদ্দেশ্যে, "যৌন হয়রানি" বলতে প্রিভেনশন অফ সেক্সুয়াল অ্যাবিউজ অ্যান্ড হ্যারেসমেন্ট আইন (১৬/২০১৪) অনুযায়ী সংজ্ঞায়িত অর্থ গ্রহণ করা হবে এবং এর অর্থ হবে অন্য কোনো ব্যক্তি প্রথম ব্যক্তির সম্মতি ছাড়া তার বিরুদ্ধে বা তার সাথে সম্পর্কিত কোনো যৌন কাজ করা। যৌন হয়রানির বিভিন্ন রূপ রয়েছে, যার গুরুত্বের মাত্রা ভিন্ন হতে পারে। কেউ যখন নিম্নলিখিত কাজগুলো করে, তখন সে কাউকে যৌন হয়রানি করে:

- যৌন সুবিধা গ্রহণের ইঙ্গিত দেয়, প্রস্তাব করে বা দাবি করে।
- অন্য ব্যক্তির ব্যক্তিগত সীমা লঙ্ঘন করে (যেমন, অনুপযুক্ত স্পর্শ)।
- যৌন কর্মকাণ্ডে লিপ্ত করার জন্য কাউকে অনুসরণ করে, ভয় দেখায়, জোর করে বা হুমকি দেয়।
- যৌনভাবে স্পষ্ট বস্তু বা বার্তা পাঠায় বা প্রদর্শন করে।
- কারো চেহারা, পোশাক, যৌনতা বা লিঙ্গ সম্পর্কে অবমাননাকর বা বস্তুনিষ্ঠভাবে মন্তব্য করা, অথবা এমন মন্তব্য যা তাদের অস্বস্তিতে ফেলে।
- অশ্লীল মন্তব্য, কৌতুক বা অঙ্গভঙ্গি করা যা কাউকে অপমানিত বা বিরক্ত করে।
- অন্য ব্যক্তির ইচ্ছার বিপরীতে বা সম্মতি ছাড়া বারবার তার পেছনে লাগা বা ফ্লার্ট করা। এছাড়াও, অনুপযুক্ত সময়ে (যেমন, একটি টিম মিটিংয়ে) কারো সাথে ফ্লার্ট করা যৌন হয়রানি হিসেবে বিবেচিত হয়, এমনকি সেই আচরণ অন্য কোনো পরিস্থিতিতে গ্রহণযোগ্য হতো। কারণ, এই ধরনের কাজ একজন ব্যক্তির পেশাদার সুনাম ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে এবং তাকে আরও হয়রানির মুখে ফেলতে পারে।

যৌন হয়রানির সবচেয়ে চরম রূপ হল যৌন নিপীড়ন। এটি একটি গুরুতর অপরাধ, এবং আমাদের কোম্পানি অপরাধীদের বিরুদ্ধে মামলা করতে ইচ্ছুক কর্মীদের সমর্থন করবে।

## 2. আমাদের রিসোর্টের যৌন হয়রানি সংক্রান্ত নিয়মাবলী

- **আমাদের কর্মচারীদের যৌন হয়রানি করার অধিকার কারো নেই।** আমাদের রিসোর্টের কোনো ব্যক্তি গুরুতর হয়রানির জন্য দোষী সাব্যস্ত হলে তাকে অবিলম্বে বরখাস্ত করা হবে। যেখানে ঠিকাদার বা সেবা প্রদানকারীর প্রতিনিধিরা জড়িত থাকবে, সেখানে আমরা তাদের নিয়োগকর্তাকে কঠোর শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নিতে এবং/অথবা ওই ব্যক্তিকে আমাদের সাথে কাজ করার সুযোগ থেকে স্থায়ীভাবে বহিষ্কার করতে বাধ্য করব।
- **যৌন হয়রানি কখনোই এত তুচ্ছ নয় যে তা মোকাবেলা করা যাবে না।** যে কোনো ধরনের হয়রানি কর্মচারীদের ক্লান্ত করে দিতে পারে এবং কর্মক্ষেত্রে একটি শত্রুপূর্ণ পরিবেশ তৈরি করতে পারে। আমরা প্রতিটি অভিযোগই শুনব এবং অপরাধীদের যথাযথ শাস্তি নিশ্চিত করব।
- **যৌন হয়রানি হলো আমরা অন্যদের সাথে কীভাবে আচরণ করি তার বিষয়।** অনেকেই ফ্লাটিং বা যৌন মন্তব্যের মতো আচরণকে যৌন হয়রানি মনে করেন না, ভেবে যে এগুলো এতটা নির্দোষ যে এ ধরনের লেবেল দেয়া যায় না। কিন্তু যদি আপনার কোনো কাজ আপনার সহকর্মীদের অস্বস্তিতে ফেলে বা তাদের অসুরক্ষিত বোধ করায়, তাহলে আপনাকে তা বন্ধ করতে হবে।
- **যৌন হয়রানির প্রতিটি অভিযোগই বৈধ, যতক্ষণ না অন্যথায় প্রমাণিত হয়।** আমরা যৌন হয়রানির শিকারদের কথা শুনি এবং সর্বদা যথাযথভাবে তদন্ত পরিচালনা করি। মাঝে মাঝে মিথ্যা রিপোর্ট এই নীতিকে ক্ষুণ্ণ করে না।
- **আমরা হয়রানির শিকার কর্মচারীদের বিরুদ্ধে আরও কোনো হয়রানি হতে দেব না।** আমরা যৌন হয়রানির শিকার কর্মচারীদের সম্পূর্ণ সমর্থন করব এবং তাদের বিরুদ্ধে কোনো প্রতিকূল ব্যবস্থা নেব না। উদাহরণস্বরূপ, আমরা তাদের বেতন বা সুবিধাসমূহ কম এমন পদে স্থানান্তর করব না, বা অন্যদের তাদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নিতে দেব না।
- **যারা যৌন হয়রানি সমর্থন করে বা উপেক্ষা করে, তারা অপরাধীর মতোই দোষী।** বিশেষ করে ম্যানেজার এবং এইচআর-এর দায়িত্ব যৌন হয়রানি প্রতিরোধ করা এবং সন্দেহ হলে বা অভিযোগ পেলে ব্যবস্থা নেওয়া। এই আচরণকে অব্যাহত থাকতে দেওয়া বা উৎসাহিত করা শৃঙ্খলাবদ্ধ ব্যবস্থা গ্রহণের কারণ হবে। কেউ যদি যৌন হয়রানির কোনো ঘটনা প্রত্যক্ষ করে বা অন্য কোনো ধরনের প্রমাণ থাকে, তবে তাকে এইচআর-এ রিপোর্ট করতে হবে।

## 3. যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি

যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ আইন (১৬/২০১৪) অনুযায়ী, কর্মস্থলে যৌন নির্যাতন ও হয়রানি থেকে সুরক্ষা প্রদান এবং যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রতিরোধ ও প্রতিকার এবং সংশ্লিষ্ট বা আনুষঙ্গিক বিষয়সমূহের জন্য মানবসম্পদ বিভাগ একটি কমিটি গঠন করবে। এই নীতিমালার পরিশিষ্ট-১-এ যৌন নিপীড়ন ও হয়রানি প্রতিরোধ কমিটির গঠন সংক্রান্ত একটি নিবেদিত নীতি ও পদ্ধতি প্রদান করা হয়েছে।

## 4. যৌন হয়রানি কীভাবে রিপোর্ট করবেন

যদি আপনাকে যৌন হয়রানি করা হয় (অথবা আপনি সন্দেহ করেন অন্য কেউ হয়রানির শিকার হচ্ছে), অনুগ্রহ করে এটি HR ম্যানেজার বা আপনার ম্যানেজারকে জানান। যৌন সহিংসতার মতো গুরুতর ক্ষেত্রে, অভিযোগ দায়ের করার পরিকল্পনা আছে জানিয়ে HR-কে জানান, এবং পুলিশ জড়িত থাকবে। আমরা স্বীকার করি এই বিষয়গুলো সামনে আনা প্রায়ই কঠিন, তবে আপনার এবং আপনার সহকর্মীদের জন্য একটি ন্যায্য ও নিরাপদ কর্মপরিবেশ গড়ে তুলতে আমাদের আপনার সহায়তা প্রয়োজন।

যদি আপনি আমাদের রিসোর্টে যৌন হয়রানির অভিযোগ করতে চান, তাহলে আপনার দুটি বিকল্প রয়েছে:

- **এইচআর ম্যানেজার বা আপনার সুপারভাইজারের সাথে জরুরি বৈঠকের জন্য অনুরোধ করুন।** বৈঠকে পরিস্থিতি যতটা সম্ভব বিস্তারিতভাবে ব্যাখ্যা করুন। যদি আপনার কাছে কোনো দৃঢ় প্রমাণ (যেমন: ইমেইল) থাকে, তবে তা ফরওয়ার্ড করুন অথবা বৈঠকে সাথে নিয়ে আসুন।
- **আপনার অভিযোগ ইমেইলের মাধ্যমে পাঠান।** যদি আপনি এটি আপনার সুপারভাইজারকে পাঠান, তবে অনুগ্রহ করে ইমেইলে এইচআর-কে (HR) CC করুন এবং তদন্তে ব্যবহারযোগ্য যেকোনো প্রমাণ বা তথ্য সংযুক্ত করুন। এইচআর (HR) এবং আপনার সুপারভাইজার বিষয়টি আলোচনা করবেন এবং যত দ্রুত সম্ভব আপনার সাথে যোগাযোগ করবেন। যদি আপনি পুলিশের কাছে কোনো হামলার ঘটনা রিপোর্ট করেন, তাহলে বিষয়টি সমাধান না হওয়া পর্যন্ত আমাদের কোম্পানি সম্ভাব্য সব ধরনের সহায়তা প্রদান করবে। যেকোনো ক্ষেত্রে, আমরা নিশ্চিত করব যে আপনাকে কোনোভাবেই হয়রানি করা হবে না এবং আপনার কাছে আদালতের গ্রহণযোগ্য প্রাসঙ্গিক প্রমাণ যেমন সিকিউরিটি ভিডিও ফুটেজ বা ইমেইল (অন্যান্য কর্মচারীদের গোপনীয় তথ্য প্রকাশ না করে) থাকবে।

## 5. অনিচ্ছাকৃত হয়রানি

কখনও কখনও, যারা অন্যকে হয়রানি করে তারা বুঝতে পারে না যে তাদের আচরণ ভুল। আমরা বুঝি এটা সম্ভব, কিন্তু তাতে অপরাধীর কর্মকাণ্ডের দায়িত্ব কম হয় না।

যদি আপনার সন্দেহ হয় যে কেউ বুঝতে পারছে না তার আচরণ এই নীতির সংজ্ঞা অনুযায়ী যৌন হয়রানি, তাহলে তাকে জানিয়ে দিন এবং থামতে বলুন। এটি ইমেইলের মাধ্যমে করা বাঞ্ছনীয় যাতে আপনার কাছে রেকর্ড থাকে। নিম্নলিখিত পরিস্থিতিতে এই পদ্ধতি ব্যবহার করবেন না:

- আপনার ম্যানেজার, উচ্চতর ম্যানেজার, বিনিয়োগকারী বা অতিথি অপরাধী হন।
- যৌন হয়রানি হালকা মন্তব্য, ফ্লার্টিং বা কৌতুক ছাড়িয়ে যায়।

উপরোক্ত ক্ষেত্রে যত দ্রুত সম্ভব এইচআর-এ রিপোর্ট করুন।

## 6. ম্যানেজার, এইচআর এবং কমিটির দায়িত্বসমূহ

মানবসম্পদ (এইচআর) বিভাগ এবং ব্যবস্থাপকরা কর্মস্থলে সম্মান, মর্যাদা এবং বিশ্বাসের সংস্কৃতি গড়ে তোলার ক্ষেত্রে একটি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব পালন করেন। তাদের প্রধান কর্তব্য হল সচেতনতা, জবাবদিহি এবং সম্মানজনক আচরণকে রিসোর্টের সকল স্তরে প্রচার করে যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ করা।

তবে, যদি কোনো ঘটনা ঘটে এবং অভিযোগ করা হয়, তাহলে এইচআর বিভাগ এবং ব্যবস্থাপক উভয়কেই দ্রুত, ন্যায্যভাবে এবং আইন ও রিসোর্টের নীতি অনুযায়ী সাড়া দিতে হবে।

### ম্যানেজারদের দায়িত্বসমূহ

অভিযোগ পাওয়ার পর, ব্যবস্থাপকরা অবিলম্বে এইচআর-কে জানাতে হবে এবং অভিযোগকারীকে রিসোর্টের প্রক্রিয়াগুলো বুঝিয়ে দিয়ে পুরো প্রক্রিয়াজুড়ে তারা যেন সমর্থিত বোধ করে তা নিশ্চিত করতে হবে।

### এইচআর এবং কমিটির দায়িত্বসমূহ

যখন এইচআর কোনো অভিযোগ পায়, তখন এটি বিষয়টি যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি-তে প্রেরণ করবে। এইচআর, কমিটির সহযোগিতায়, নিম্নলিখিত পদক্ষেপগুলি গ্রহণ করবে:

- **তথ্য সংগ্রহ:** অভিযোগকারীর কাছ থেকে তারিখ, সময়, স্থান, সাক্ষী এবং যেকোনো উপলব্ধ প্রমাণসহ একটি বিস্তারিত লিখিত বা মৌখিক বিবরণ গ্রহণ করুন।

- **গোপনীয় রেকর্ড সংরক্ষণ:** অভিযোগটি কর্মচারীর পার্সোনেল রেকর্ড থেকে পৃথক একটি গোপনীয় ফাইলে নিরাপদে নথিভুক্ত করুন, এবং মামলার সাথে সম্পর্কিত সমস্ত কার্যক্রম, ফলাফল এবং যোগাযোগের তথ্য দিয়ে এই ফাইলটি ক্রমাগত আপডেট করুন।
- **তদন্ত শুরু:** প্রতিষ্ঠিত প্রক্রিয়া অনুযায়ী ন্যায্য ও নিরপেক্ষ তদন্ত পরিচালনা করুন। জটিল মামলাগুলির ক্ষেত্রে, এইচআর বিষয়টি একজন সিনিয়র ম্যানেজারের কাছে উত্থাপন করতে পারে।
- **নমুনা পরীক্ষা করুন:** অভিযোগকৃত ব্যক্তির বিরুদ্ধে অনুরূপ কোনো অভিযোগ করা হয়েছে কিনা তা পর্যালোচনা করুন। যদি করা হয়ে থাকে, তাহলে তদন্তের পর শাস্তিমূলক ব্যবস্থা, বরখাস্তসহ, নেওয়া হতে পারে বলে তাদের ম্যানেজারকে জানান।
- **অভিযোগকারীকে অধিকার ও বিকল্পসমূহ সম্পর্কে অবহিত করুন:** রিসোর্টের প্রক্রিয়া, সহায়তা পরিষেবা এবং উপলব্ধ আইনি প্রতিকারসমূহ স্পষ্টভাবে ব্যাখ্যা করুন।
- **অভিযোগকারীর ইচ্ছাকে সম্মান করা:** মামলার পরিস্থিতি ও গুরুত্ব বিবেচনায় রেখে, অভিযোগকারী অনানুষ্ঠানিক সমাধান (যেমন: মধ্যস্থতা, গোপনীয়ভাবে মোকাবেলা) নাকি আনুষ্ঠানিক সংশোধনমূলক ব্যবস্থা (যেমন: স্থানান্তর, শৃঙ্খলাবদ্ধ প্রক্রিয়া) পছন্দ করেন তা সাবধানে বিবেচনা করতে হবে।
- **প্রত্যুত্তরকারীকে সম্পৃক্ত করা:** অভিযোগপ্রাপ্ত হয়রানিদাতার সাথে সাক্ষাৎ করে অভিযোগটি জানাতে হবে এবং তাকে নির্দেশ দিতে হবে যে তার আচরণ অবিলম্বে বন্ধ করতে হবে।
- **সমাধানের পথসমূহ:**
  - মধ্যস্থতা সেশন আয়োজন করা (শুধুমাত্র অভিযোগকারী সম্মতি দিলে)।
  - প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে শৃঙ্খলাবদ্ধ ব্যবস্থা শুরু করা। যৌন নিপীড়ন, বলপ্রয়োগ বা হুমকির ক্ষেত্রে, নিপীড়ককে অবিলম্বে বরখাস্ত করা হবে। আদালতে যৌন নিপীড়নের দায়ে দোষী সাব্যস্ত যেকোনো কর্মচারীকে অভ্যন্তরীণ তদন্তের ফলাফল যাই হোক না কেন বরখাস্ত করা হবে।

এইচআর বা ম্যানেজাররা কোনো অবস্থাতেই ভুক্তভোগীকে দোষারোপ করতে, রিপোর্ট লুকিয়ে রাখতে বা যৌন হয়রানির রিপোর্ট করতে কর্মীদের নিরুৎসাহিত করতে পারবে না। যদি এইচআর বা কোনো ম্যানেজার এমন আচরণ করে, তাহলে অনুগ্রহ করে পরিস্থিতি ব্যাখ্যা করে তাদের নিজ ম্যানেজার বা একজন সিনিয়র এইচআর নেতৃত্বের কাছে ইমেইল পাঠান।

## 7. শৃঙ্খলাবদ্ধ ব্যবস্থা এবং পুনরাবৃত্তি অপরাধী

যৌন সহিংসতার দোষী প্রমাণিত কর্মচারীদের প্রথম অভিযোগ এবং তদন্তের পর বরখাস্ত করা হবে। যৌন হয়রানির (সহিংসতা নয়) দোষী প্রথমবার প্রমাণিত কর্মচারীদের:

- তিরস্কৃত করা হতে পারে।
- "প্রত্যাপার তুলনায় কম" কর্মদক্ষতার মূল্যায়ন পেতে হতে পারে।
- প্রত্যাশিত পদোন্নতি এবং/অথবা বেতন বৃদ্ধি এক বছরের জন্য স্থগিত করা হতে পারে।

আমরা হয়রানিকারীদের স্থানান্তরও করতে পারি বা তাদের শিকারদের সুরক্ষার জন্য অন্যান্য যথাযথ ব্যবস্থা নিতে পারি। যদি আমাদের তদন্তে তারা দোষী প্রমাণিত হয়, তাহলে আমরা দ্বিতীয় অভিযোগের পর পুনরাবৃত্তি অপরাধীদের বরখাস্ত করব।

আমরা এই শৃঙ্খলাবদ্ধ ব্যবস্থাগুলি সমানভাবে প্রয়োগ করি। যে কোনো যৌন অভিযুক্ত বা অন্যান্য সুরক্ষিত বৈশিষ্ট্যের কর্মচারীরা একই অপরাধের জন্য একইভাবে শাস্তি পাবেন।

## 8. হেনস্থার শিকার ব্যক্তিদের সাহায্য করা

দাবিগুলো তদন্ত করা এবং অপরাধীদের শাস্তি নিশ্চিত করার পাশাপাশি, আমরা যৌন হয়রানির শিকারদের সহায়তা করতে চাই। যদি হয়রানির কারণে আপনি ট্রমা, মানসিক চাপ, বা অন্য কোনো উপসর্গ অনুভব করেন, তাহলে বিবেচনা করুন:

- আপনার মানসিক স্বাস্থ্য পুনরুদ্ধারের জন্য কয়েক দিনের অসুস্থতার ছুটি নেওয়া।
- মানসিক স্বাস্থ্যসেবা সংক্রান্ত খরচ বহন করার জন্য এইচআর-এর কাছে চিকিৎসা সহায়তা চাওয়া।

আপনি যদি ঐ বিকল্পগুলির যেকোনো একটি বা অন্য কোনো পুনরুদ্ধারের উপায় বেছে নেন, তাহলে আপনার চাকরি ও সুবিধাগুলো কোনোভাবেই বিপন্ন বা পরিবর্তিত হবে না।

## 9. কথা বলুন, আমরা শুনি

যৌন হয়রানি যারা সহ্য করেন, তাদের সম্পূর্ণরূপে ক্লান্ত করে দিতে পারে। এই বিষয়ে কথা বলা প্রায়ই কঠিন, কারণ কথা শোনা হবে না, ম্যানেজারদের বিরক্ত করা হবে এবং কর্পোরেট সংস্কৃতিকে চ্যালেঞ্জ করা হবে—এই ভয় থাকে।

অনুগ্রহ করে এই ভয়গুলো আপনাকে বাধা দিতে দেবেন না। আমাদের কোম্পানি যৌন হয়রানি এবং যেকোনো ধরনের অন্য হয়রানি রোধ করতে এবং হয়রানির শিকার কর্মীদের সমর্থন করতে সবকিছু করবে। আমাদের জানতে হবে কী ঘটছে যাতে আমরা যথাযথ ব্যবস্থা নিতে পারি। আর এই বিষয়ে আপনার কণ্ঠস্বর তুলে ধরার মাধ্যমে আপনি আমাদের কোম্পানিকে একটি সুখী কর্মপরিবেশ গড়ে তুলতে এবং সমৃদ্ধি অর্জন করতে সাহায্য করছেন।

নভেম্বর ২০২৫-এ হালনাগাদ করা হয়েছে

**Peter Gremes**

জেনারেল ম্যানেজার

## যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ সংক্রান্ত কমিটির গঠন

### 1. উদ্দেশ্য

এই নীতির উদ্দেশ্য হল যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ আইন (১৬/২০১৪) অনুযায়ী যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি গঠন করা। এই নীতি সকল কর্মচারী ও অতিথিদের জন্য একটি নিরাপদ, সম্মানজনক এবং মর্যাদাপূর্ণ পরিবেশ নিশ্চিত করার পাশাপাশি অভিযোগ প্রতিরোধ, রিপোর্টিং, তদন্ত এবং নিষ্পত্তির জন্য স্পষ্ট ও কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

### 2. কমিটি গঠন

- ক) যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি মানবসম্পদ বিভাগ দ্বারা প্রতিষ্ঠিত হবে।
- কমিটিতে কর্মস্থল বা প্রতিষ্ঠানের সিনিয়র ম্যানেজমেন্টের মধ্য থেকে মনোনীত তিনজন সদস্য থাকবে।
- অন্তত একজন সদস্য নারী হতে হবে।
- সদস্যরা নিজেদের মধ্য থেকে একজন চেয়ারপার্সন নির্বাচন করবেন।
- যৌন হয়রানির কারণে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের শিকার কোনো ব্যক্তি সদস্যদের যোগ্য হবেন না।
- প্রয়োজনে বাহ্যিক বিশেষজ্ঞদের সদস্য হিসেবে নিয়োগ করা যেতে পারে।
- কমিটি এক বছরের জন্য গঠন করা হবে, যা নবায়নযোগ্য।

### 3. কর্তব্য ও দায়িত্বসমূহ

কমিটি নিম্নলিখিত বিষয়গুলির জন্য দায়ী থাকবে:

- কর্মস্থলে সচেতনতামূলক উপকরণ প্রদর্শন করা, যাতে উল্লেখ থাকবে যে যৌন নিপীড়ন ও হয়রানি আইন দ্বারা কঠোরভাবে নিষিদ্ধ।
- কর্মচারী ও অতিথিদের জন্য যৌন নিপীড়ন ও হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ক প্রশিক্ষণ ও সচেতনতা কর্মসূচি পরিচালনা করা।
- অভিযোগ গ্রহণ করা এবং প্রয়োজনে প্রমাণ, সাক্ষীর বিবৃতি এবং প্রাসঙ্গিক নথিপত্র সংগ্রহ করা।
- প্রতিষ্ঠিত প্রক্রিয়া অনুযায়ী অভিযোগ তদন্ত করা।
- যেখানে অভিযোগগুলি ফৌজদারি অপরাধ গঠন করে, সেখানে অভিযোগকারীকে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে মামলা দায়ের করতে নির্দেশনা দেওয়া এবং প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করা।
- হয়রানির কারণে অন্যায়ভাবে অস্বীকৃত অধিকার, সুবিধা বা সুযোগ পুনঃপ্রতিষ্ঠায় অভিযোগকারীকে সহায়তা করা।

### 4. তদন্ত প্রক্রিয়া

- প্রযোজ্য বিধিমালা অনুযায়ী নির্ধারিত প্রক্রিয়া অনুসারে সকল অভিযোগ তদন্ত করা হবে।
- আইন দ্বারা অন্যথায় বিধান না থাকলে তদন্ত ৬০ দিনের মধ্যে সম্পন্ন করতে হবে।
- অভিযোগকারীর অধিকার থাকবে:
  - অভিযোগের একটি বিস্তারিত বিবৃতি দাখিল করার।
  - অভিযোগের সমর্থনে সাক্ষী ও প্রমাণ উপস্থাপন করার।
- প্রতিবাদীর অধিকার থাকবে:
  - অভিযোগের বিবরণ জানতে পারার।
  - প্রতিরক্ষা উপস্থাপন করার এবং প্রমাণ বা সাক্ষী দাখিল করার।

## 5. সংশোধনমূলক ব্যবস্থা

তদন্ত শেষ হলে, কমিটি যৌন নিপীড়ন ও হয়রানি নীতি অনুযায়ী অপরাধের গুরুত্ব ও পরিস্থিতি বিবেচনা করে এক বা একাধিক শৃঙ্খলাবদ্ধ পদক্ষেপের সুপারিশ করতে পারে।

গ্রহণকৃত সকল পদক্ষেপ যথাযথভাবে কর্মচারীর ফাইলে নথিভুক্ত করা হবে।

## 6. একজন কমিটির সদস্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ

যেখানে কোনো কমিটির সদস্যের বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করা হয়, সেখানে নিম্নলিখিতগুলির একটি প্রযোজ্য হবে:

- অভিযোগকারী সরাসরি সংশ্লিষ্ট ট্রাইব্যুনালে আবেদন করতে পারবেন।
- সংশ্লিষ্ট সদস্য নিজেকে প্রত্যাহার করবেন, এবং কমিটি তার অনুপস্থিতিতে কার্যক্রম চালিয়ে যাবে।
- অভিযোগকারীর সম্মতিতে মানবসম্পদ বিভাগ বা সর্বোচ্চ পদস্থ কর্মকর্তা একটি অস্থায়ী কমিটি গঠন করবেন।

## 7. গোপনীয়তা

সমস্ত অভিযোগ, তদন্ত এবং ফলাফল সংশ্লিষ্ট সকল পক্ষের গোপনীয়তা ও মর্যাদা রক্ষার জন্য সর্বোচ্চ গোপনীয়তার সাথে পরিচালনা করা হবে।

## 8. নীতির পর্যালোচনা

এই নীতিটি প্রযোজ্য আইনগুলির সাথে সম্মতি এবং প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থার কার্যকারিতা নিশ্চিত করার জন্য প্রতিবছর পর্যালোচনা করা হবে।

সংযোজন ২ - যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ নীতি



REETHI FARU RESORT  
RAA ATOLL • MALDIVES

## কর্মচারী অভিযোগ ফর্ম

আপনার নাম: \_\_\_\_\_

আপনার নাম: \_\_\_\_\_

শিরোনাম: \_\_\_\_\_

ফোন নম্বর: \_\_\_\_\_

অবস্থা: কর্মচারী \_\_\_\_\_

অতিথি \_\_\_\_\_

অন্যান্য (নির্দিষ্ট করুন) \_\_\_\_\_

বিভাগ: \_\_\_\_\_

ঠিকানা: \_\_\_\_\_

### অভিযোগ সংক্রান্ত তথ্য

ঘটনার তারিখ: \_\_\_\_\_

ঘটনার সময়: \_\_\_\_\_

ঘটনার অবস্থান: \_\_\_\_\_

অনুগ্রহ করে ঘটনাটি বিস্তারিতভাবে বর্ণনা করুন।:

---

---

---

---

---

যদি অন্য কেউ ঘটনাটি প্রত্যক্ষ করে থাকে, তবে অনুগ্রহ করে তাদের নাম ও ফোন নম্বর নিচে দিন।:

---

---

---

আপনি কি এই ব্যক্তির ব্যাপারে এই উদ্বেগ প্রথমবার তুলেছেন?

\_\_\_\_\_ হ্যাঁ \_\_\_\_\_ না

## যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি

### গঠন

রিথি ফারু রিসোর্টে যৌন নির্যাতন ও হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি গঠন করা হয়েছে কর্মস্থলে যৌন নির্যাতন ও হয়রানি থেকে সুরক্ষা প্রদান এবং সংশ্লিষ্ট অভিযোগের প্রতিরোধ ও প্রতিকার নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে। সেই অনুযায়ী, নিম্নলিখিত সদস্যদের নিয়ে রিথি ফারু রিসোর্টে এক বছরের মেয়াদে একটি অভিযোগ কমিটি গঠন করা হয়েছে।

Sr. No.	নাম	পদবী	যোগাযোগ নম্বর
01	Mr. Ahmed Nasih	মানবসম্পদ ব্যবস্থাপক	7771170
02	Ms. Tanusree Bose	ফ্রন্ট অফিস ম্যানেজার	9784709
03	Mr. Ajoy Sreenivasan	নির্বাহী গৃহপরিচালক	7906296