ICB ASSET MANAGEMENT PLC.
(A Subsidiary of ICB)

Green City Edge (4th & 8th floor) 89, Kakrail, Dhaka-1000, Bangladesh.
E-mail: info@icb.gov.bd; Web: www.icbamcl.gov.bd
Phone: +88 02 8300412-15, Fax: +88 02 8300416.

হিউম্যান রিসোর্স ম্যানেজমেন্ট ডিপার্টমেন্ট

তারিখঃ ২৫ আষাঢ় ১৪৩৩
০৯ জুলাই ২০২৬

বিজ্ঞপ্তি

ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন বাংলাদেশ (আইসিবি) এর পরিচালনা বোর্ডের ১৯ মে ২০২৬ তারিখে অনুষ্ঠিত ৬৭১তম সভায় "ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ (আইসিবি) এর নারী কর্মচারীগণের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা, ২০২৫" অনুমোদিত হয় যা প্রশাসনিক পরিপত্র নং ২৮/২০২৬ এর মাধ্যমে জারি করা হয়। আইসিবি'র জারিকৃত "ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ (আইসিবি) এর নারী কর্মচারীগণের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা, ২০২৫" সংক্রান্ত পরিপত্রটি কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে কোম্পানির সকলের অবগতি এবং পরিপালনের জন্য এতৎসঙ্গে সংযুক্ত করা হলো।

(শাশ্বত কুমার সাহা)
উপ-প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা

বিতরণ:

০১। প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তার সচিবালয়, আইএএমপিএলসি।
০২। অতিরিক্ত প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তাদ্বয়ের দপ্তর, আইএএমপিএলসি।
০৩। উপ-প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা/সিনিয়র সিস্টেম এনালিস্টগণের দপ্তর, আইএএমপিএলসি।
০৪। সকল ডিপার্টমেন্ট/ইউনিট, আইএএমপিএলসি।
০৫। অফিস কপি।

অনুলিপি (কোম্পানির ওয়েবসাইটে প্রকাশের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য):

জ্যেষ্ঠতম কর্মকর্তা, সফটওয়্যার ডিপার্টমেন্ট, আইএএমপিএলসি।

ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ
প্রধান কার্যালয়, বিডিবিএল ভবন (লেভেল-১৪)
৮, রাজউক এভিনিউ, ঢাকা-১০০০।
হিউম্যান রিসোর্স ম্যানেজমেন্ট ডিপার্টমেন্ট

তারিখ: ২৩ আষাঢ় ১৪৩৩
০৭ জুলাই ২০২৬

প্রশাসনিক পরিপত্র নং- ২৮/২০২৬

কর্পোরেশনের পরিচালনা বোর্ডের ১৯ মে ২০২৬ তারিখে অনুষ্ঠিত ৬৭১তম সভায় অনুমোদিত **"ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ (আইসিবি) এর নারী কর্মচারীগণের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা, ২০২৫"** কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে সকলের অবগতির জন্য এতদ্‌সঙ্গে জারি করা হলো।

(মোঃ মামুন বিল্লাহ)
সহকারী মহাব্যবস্থাপক

বিতরণ (জ্যেষ্ঠতার ক্রমানুসারে নয়):

১. সহকারী মহাব্যবস্থাপক/সিনিয়র সিস্টেম এনালিস্ট, আইসিবি।
২. উপ-মহাব্যবস্থাপক/সিস্টেম ম্যানেজার, আইসিবি।
৩. মহাব্যবস্থাপক-এর সচিবালয়, আইসিবি, প্রধান কার্যালয়, ঢাকা।
৪. উপ-ব্যবস্থাপনা পরিচালক-এর সচিবালয়, আইসিবি, প্রধান কার্যালয়, ঢাকা।
৫. ব্যবস্থাপনা পরিচালক-এর সচিবালয়, আইসিবি, প্রধান কার্যালয়, ঢাকা।
৬. চেয়ারম্যান-এর সচিবালয়, আইসিবি, প্রধান কার্যালয়, ঢাকা।
৭. প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা, আইসিবি সাবসিডিয়ারি কোম্পানিসমূহ।
৮. আইসিবি কর্মকর্তা সমিতি, আইসিবি, প্রধান কার্যালয়, ঢাকা।
৯. আইসিবি কর্মচারী ইউনিয়ন, আইসিবি, প্রধান কার্যালয়, ঢাকা।
১০. অফিস কপি।

অনুলিপি (কর্পোরেশনের ওয়েবসাইটে প্রকাশের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য):

সিনিয়র সিস্টেম এনালিস্ট, প্রোগ্রামিং ডিপার্টমেন্ট, আইসিবি, প্রধান কার্যালয়, ঢাকা।

ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ (আইসিবি) এর নারী কর্মচারীগণের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা, ২০২৫

ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ
প্রধান কার্যালয়, ঢাকা।

সূচিপত্র

ক্রমিক নং	বিষয়	পৃষ্ঠা
০১.	প্রেক্ষাপট	০৩
০২.	নীতিমালার শিরোনাম	০৩
০৩.	সংজ্ঞা	০৩-০৪
০৪.	পরিধি	০৪
০৫.	লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য	০৪
০৬.	নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব	০৪
০৭.	যৌন হয়রানিমূলক আচরণের সংজ্ঞা	০৪-০৫
০৮.	জনসচেতনতা বৃদ্ধি ও জনমত গঠন	০৫
০৯.	প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা	০৬
১০.	কর্পোরেশনে "নারী নির্যাতন ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি" গঠন	০৬
১১.	অভিযোগ দায়েরের প্রক্রিয়া	০৭
১২.	অভিযোগ দাখিলের জন্য প্রয়োজনীয় তথ্যাদি	০৭
১৩.	কর্পোরেশনে "নারী নির্যাতন ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি" এর কার্যপ্রণালী	০৭-০৮
১৪.	শাস্তি/দন্ড	০৮
১৫.	বিবিধ	০৯
১৬.	পরিশিষ্ট-ক	১০
১৭.	পরিশিষ্ট-খ	১১
১৮.	পরিশিষ্ট-গ	১২

"ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ (আইসিবি) এর নারী কর্মচারীগণের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা, ২০২৫"

১. প্রেক্ষাপটঃ

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সংবিধানে দেশের নাগরিক হিসেবে নারী পুরুষ নির্বিশেষে সকলের সমান অধিকার ভোগ করার নিশ্চয়তা বিধান করা হয়েছে। বাংলাদেশ সরকার ১৯৮৪ সালে নারীর বিরুদ্ধে সকল রকমের বৈষম্য দূরীকরণে জাতিসংঘ কনভেনশন (UN Convention of the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women-CEDAW) সনদ অনুসমর্থন করে। CEDAW সনদের বিভিন্ন অনুচ্ছেদে নারী পুরুষের সমান অধিকার, কর্মসংস্থানের অধিকার, পেশা বা চাকরি বেছে নেওয়ার অধিকার, পদোন্নতি, চাকরির নিরাপত্তাসহ বৈষম্যহীনভাবে সকল সুযোগ-সুবিধা ভোগের অধিকার স্বীকৃত হয়েছে। এ ছাড়া কর্মক্ষেত্রেও সমঅধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য বাংলাদেশ আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (ILO) এর সদস্য হিসেবে এ সংক্রান্ত কনভেনশনে স্বাক্ষর করেছে। বর্তমান প্রেক্ষাপটে দেখা যায় বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন কৌশলে নারীদের উপর যৌন নিগ্রহ ও হয়রানি ক্রমশঃ বেড়েই চলেছে। বাংলাদেশের জনসংখ্যার প্রায় অর্ধেকই নারী। দেশের উন্নয়নের অগ্রযাত্রাকে আরো বেগবান করার জন্য সকল ক্ষেত্রে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা জরুরী।

নারী বান্ধব জেন্ডার সংবেদনশীল কর্ম পরিবেশ গড়ে তুলতে কর্মক্ষেত্রে কর্মচারীদের পরস্পরের সাথে মর্যাদাপূর্ণ ও সম্মানজনক আচরণ করা এবং সকলে যাতে বৈষম্য, হয়রানি ও নিপীড়নমুক্ত পরিবেশে কাজ করতে পারে তা নিশ্চিত করতে আইসিবি সর্বদাই সচেষ্ট। এ প্রেক্ষিতে, ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ (আইসিবি) এ কর্মরত নারীরা যেন যৌন হয়রানিমুক্ত পরিবেশে নির্বিঘ্নে কাজ করতে পারেন এবং তাদের প্রতি কোনোরূপ বৈষম্যমূলক আচরণ বা সিদ্ধান্ত গ্রহণ না করা হয় এ প্রত্যয়ে কর্পোরেশনে কর্মরত নারী কর্মচারীর নির্যাতন ও যৌন হয়রানিমূলক অভিযোগ গ্রহণ, অনুসন্ধান/তদন্ত পরিচালনা, শাস্তি এবং খালাসের বিধান রেখে কর্মক্ষেত্রে নারীর প্রতি যৌন হয়রানি প্রতিরোধের লক্ষ্যে এই নীতিমালা প্রণয়ন করা হলো।

২. নীতিমালার শিরোনামঃ

এ নীতিমালার শিরোনাম হবে **"ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ (আইসিবি) এর নারী কর্মচারীগণের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নীতিমালা, ২০২৫"** ।

৩. সংজ্ঞাসমূহ- বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কিছু না থাকলে এ নীতিমালায়-

(ক) **কর্পোরেশন-** অর্থ ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ আইন, ২০১৪ এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ;

(খ) **অভিযোগকারী-** অর্থ সকল স্তরের (স্থায়ী/অস্থায়ী/চুক্তিভিত্তিক/আউটসোর্সিং ভিত্তিতে নিয়োজিত) কর্মচারী, যিনি এই নীতিমালার আওতায় অভিযোগ দায়ের করেছেন;

(গ) **কর্মচারী-** অর্থ কর্পোরেশনের সকল স্তরের স্থায়ী/অস্থায়ী/চুক্তিভিত্তিক/আউটসোর্সিং ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারী;

(ঘ) **অভিযুক্ত-** কোন কর্মচারী (স্থায়ী/অস্থায়ী/চুক্তিভিত্তিক/আউটসোর্সিং ভিত্তিতে নিয়োজিত) যার বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ উঠেছে এবং এ নীতিমালার আওতায় তদন্ত চলমান;

(ঙ) **সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি-** কোন কর্মচারী যিনি যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন;

(চ) **বোর্ড-** অর্থ অত্র কর্পোরেশনের পরিচালনা বোর্ড;

(ছ) **কমিটি-** এ নীতিমালার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে ১০ নং অনুচ্ছেদের অধীন গঠিত কমিটি;

(জ) **কর্মক্ষেত্র-** কর্মস্থল অথবা কর্পোরেশনের প্রধান কার্যালয় ও শাখা কার্যালয়;

(ঝ) **নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ-** অর্থ কর্পোরেশনের পরিচালনা বোর্ড এবং কোন নির্দিষ্ট পদে নিয়োগের জন্য তদ্‌কর্তৃক ক্ষমতা প্রদত্ত কোন কর্মকর্তা।

৪. পরিধিঃ

ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ (আইসিবি) এর প্রধান কার্যালয়সহ শাখা কার্যালয়ে কর্মরত এবং প্রেষণে নিয়োজিত সকল স্তরের (স্থায়ী/অস্থায়ী/চুক্তিভিত্তিক/আউটসোর্সিং ভিত্তিতে নিয়োজিত) কর্মচারী এ নীতিমালার আওতাভুক্ত হবেন।

৫. লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যঃ

(ক) যৌন হয়রানি প্রতিরোধকল্পে ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ (আইসিবি) এর সকল স্তরের (স্থায়ী/অস্থায়ী/চুক্তিভিত্তিক/আউটসোর্সিং ভিত্তিতে নিয়োজিত) কর্মচারীদের মধ্যে সচেতনতা সৃষ্টি ও প্রতিকারের প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ হিসেবে শাস্তির ব্যবস্থা রেখে নারী কর্মচারীগণের জন্য একটি যৌন হয়রানিমুক্ত, নিরাপদ এবং দ্বিধাদ্বন্দ্বহীন কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করাই এই নীতিমালার মূল লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য;

(খ) যৌন হয়রানি এবং এর প্রভাবে বিশেষত ভিকটিমের কর্মস্থলে এবং পারিবারিক ও সামাজিক জীবনে যে নেতিবাচক প্রভাব পড়ে সে বিষয়ে সচেতন করা;

(গ) যৌন হয়রানিকে একটি অপরাধমূলক কর্মকান্ড হিসেবে চিহ্নিত করা; এবং

(ঘ) কর্মস্থলে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে কার্যকর কর্মকৌশল গড়ে তোলা।

৬. নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের দায়িত্বঃ

বাংলাদেশের সংবিধানের বিভিন্ন ধারা ও উপধারায় নারীর সমতা নিশ্চিত করা হয়েছে এবং রাষ্ট্রের সকল পর্যায়ে এবং জীবনের প্রতিটি স্তরে পুরুষের সাথে নারীর সমানাধিকার নিশ্চিত করা হয়েছে বিধায় বাংলাদেশের সকল নিয়োগকারী সংস্থার কর্মীদের দায়িত্ব-কর্তব্য হলো কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি ও নিপীড়ন বন্ধে পর্যাপ্ত কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা এবং তার প্রতিকারে যথাযথ বিভাগীয় বা আইনানুগ পদক্ষেপ গ্রহণ করা। একইসাথে নারী বান্ধব কর্মপরিবেশ গড়ে তোলা।

৭. যৌন হয়রানিমূলক আচরণ এর সংজ্ঞাঃ

যৌন হয়রানি বলতে শারীরিক ও মানসিক যেকোন যৌন নির্যাতনকে বুঝাবে যা কর্মক্ষেত্রে অভিযোগকারীর আত্মসম্মান ও সামাজিক মর্যাদাহানির কারণ হয়ে ওঠে। এ ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত আচরণসমূহ (এবং ভবিষ্যতে উদ্ভূত কোন আচরণ) যৌন হয়রানিমূলক আচরণ হিসেবে পরিগণিত হবে **(উদাহরণ: পরিশিষ্ট-খ):**

(ক) অবাঞ্ছিত ও অনভিপ্রেত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি বা ইঙ্গিতে) যেমন-অশালীন ভঙ্গি/ইঙ্গিতপূর্ণ ভাষা বা মন্তব্য, শারীরিক স্পর্শ বা ঘনিষ্ঠতার চেষ্টা;

(খ) যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি;

(গ) পেশাগত এবং প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতা ব্যবহার করে বা ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন/স্থাপনের চেষ্টা করা। যেমন-কোনো কর্মচারীর সম্মানী/নিয়োগ/পেশাগত উন্নতি/পেশার ক্ষতিসাধন/নিয়ন্ত্রণ প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে যৌন আচরণমূলক ব্যবহার/ভীতি/ ঘনিষ্ঠতা/ উদারতা প্রদর্শন করা;

(ঘ) যে কোন ধরণের পর্নোগ্রাফি দেখানো;

(ঙ) অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন নারী কর্মচারীর অলক্ষ্যে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক অশালীন ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;

(চ) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যমে আপত্তিকর বা যৌন ইঙ্গিতমূলক এসএমএস, ছবি, কার্টুন পাঠানো বা অপমানজনক কোন কিছু লেখা;

(ছ) ব্ল্যাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;

(জ) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা বা পিছু লেগে থাকা;

(ঝ) নারী কর্মচারীদের ওয়াশরুম/নামাজরুম এর পাশে দাঁড়িয়ে অশালীন বা যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ আচরণ করা বা উক্তি করা বা ওয়াশরুম/দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক বা অপমানজনক কিছু লেখা;

(ঞ) কোন ধরণের শিষ্টাচার বহির্ভূত আচরণ বা প্রেমের প্রস্তাব দেয়া;

(ট) যৌন হয়রানির কারণে প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য করা; এবং

(ঠ) অন্য যেকোন কার্যকলাপ বা আচরণ যা আইসিবির **"নারী নির্যাতন ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ"** কমিটি যৌন হয়রানিমূলক বলে বিবেচনা করতে পারে।

উপ-অনুচ্ছেদ ৭(ক) থেকে ৭(ঠ) এ উল্লিখিত আচরণসমূহ নারীর মানসিক সুস্থতা, স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও সুরক্ষার জন্য ঝুঁকিপূর্ণ বা অপমানজনক। কোন নারী যদি এ ধরনের আচরণের শিকার হন এবং যদি তিনি মনে করেন যে, এ বিষয়ে প্রতিবাদ করলে তার কর্মস্থলে বা যেখানে তিনি আছেন সেখানকার পরিবেশ ভুক্তভোগীর স্বাভাবিক জীবনাচরণের জন্য বাধা বা প্রতিকূল হতে পারে তাহলে উক্ত আচরণসমূহ নারীর প্রতি যৌন হয়রানিমূলক বলে বিবেচিত হবে।

৮. জনসচেতনতা বৃদ্ধি ও জনমত গঠনঃ

নারী কর্মচারীগণের জন্য একটি যৌন হয়রানি মুক্ত সুস্থ পরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য কর্পোরেশন জনসচেতনতা বৃদ্ধিতে সহায়ক নিম্নলিখিত পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করবে:

(ক) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ হিসেবে কর্পোরেশনের সকল স্তরে যৌন হয়রানি রোধে কর্মচারীদের মধ্যে জনসচেতনতা সৃষ্টির জন্য কার্যকর ব্যবস্থার অংশ হিসেবে এ সংক্রান্ত পুস্তক/পুস্তিকা, প্রচারপত্র, পত্রিকা বা লিফলেট প্রকাশ ও প্রচার করবে;

(খ) সদ্য নিয়োগপ্রাপ্ত সকল কর্মচারী বিশেষ করে নারী শিক্ষানবিসকে যৌন হয়রানি সংক্রান্ত বিষয়ে অবহিতকরণের যথাযথ ব্যবস্থা রাখা যা অবশ্যই কমিটির দায়িত্বপ্রাপ্ত একজন নারী সদস্য দ্বারা পরিচালিত হবে এবং ইন্টার্নশীপ এ আগত প্রশিক্ষণ নারীদের এটির অন্তর্ভুক্ত বলে বিবেচনা করা হবে;

(গ) এ নীতিমালার ৭নং অনুচ্ছেদে যৌন হয়রানি ও নির্যাতনমূলক যে আচরণসমূহ উল্লেখ করা হয়েছে তা কার্যকরভাবে প্রচার ও প্রকাশ করা;

(ঘ) নারীর অধিকার সংক্রান্ত সংবিধানের ধারা এবং বিধি বিধান সহজবোধ্য ভাষায় বিজ্ঞপ্তি আকারে দৃশ্যমান খোলা জায়গা/বোর্ডে প্রদর্শনের ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে;

(ঙ) এই নীতিমালার ৭নং অনুচ্ছেদে বর্ণিত যৌন হয়রানি, নির্যাতন ও সহিংসতাকে "ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ কর্মচারী চাকুরি প্রবিধানমালার, ২০২১" এর আওতায় দন্ড আরোপযোগ্য অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হবে; এবং

(চ) যৌন হয়রানি ও নির্যাতন সংক্রান্ত আইনে যে সকল শাস্তির বিধান রয়েছে তা ব্যাপকভাবে প্রচার করতে হবে।

৯. প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থাঃ

কর্তৃপক্ষ এবং কর্মক্ষেত্রে নিয়োজিত ব্যক্তিগণ যৌন হয়রানি প্রতিরোধকল্পে নিম্নরূপ কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন:

(ক) এই নীতিমালার ৭নং অনুচ্ছেদে বর্ণিত যৌন হয়রানি প্রতিরোধে বিদ্যমান আইনের যথাযথভাবে প্রয়োগ এবং প্রকাশ্য স্থানে এ সংক্রান্ত ধারা ও উপধারা উল্লেখ করে বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রদর্শনের ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে;

(খ) যৌন হয়রানি সংক্রান্ত যে সকল আইন রয়েছে এবং আইনে যৌন হয়রানি ও নির্যাতনের জন্য যে সকল শাস্তির উল্লেখ রয়েছে তা ব্যাপকভাবে প্রচার করতে হবে;

(গ) নারী কর্মচারীগণের জন্য বৈরী/অন্তরায় নয় এমন কর্ম পরিবেশ নিশ্চিতকরতে হবে যাতে তাদের মনে এই বিশ্বাস ও নিরাপত্তা বোধ তৈরী হয় যে তারা কর্মক্ষেত্রে নিরাপদ;

(ঘ) কর্মক্ষেত্রে নারীদের অনুকূল পরিবেশ সৃষ্টির লক্ষ্যে এতদুদ্দেশ্যে প্রণীত নীতিমালা/পরিকল্পনা যথাযথভাবে অনুসরণ করা এবং নীতিমালার উপর নারী ও পুরুষদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা ও প্রযোজ্য ক্ষেত্রে অবহিতকরণ; এবং

(ঙ) অফিস সময় শেষে নারী কর্মচারীর অফিস ত্যাগের বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে। গুরুত্বপূর্ণ কাজে কোন নারী কর্মচারীর অফিস সময় শেষেও অফিসে অবস্থান আবশ্যক হলে কাজ শেষে উক্ত নারী কর্মচারীর আবাসস্থলে যাতায়াতের জন্য যথাযথ সহায়তা করা এবং যথাযথ নিরাপত্তার ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

১০. কর্পোরেশনে নারী নির্যাতন ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটিঃ

জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি, ২০১১ বাস্তবায়নকল্পে জাতীয় কর্মপরিকল্পনা (২০২১-২০৩০) অনুযায়ী কর্পোরেশনে নারী নির্যাতন ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধে নিম্নোক্ত কমিটি গঠিত হবে:

ক. কমিটির নামঃ **"নারী নির্যাতন ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি"**

খ. কমিটির গঠনঃ

ক্রমিক	পদবি	কমিটিতে পদবি	আওতাভুক্ত
০১.	উপ-মহাব্যবস্থাপক পদমর্যাদার জ্যেষ্ঠতম নারী কর্মচারী	সভাপতি	১) প্রধান কার্যালয় ও শাখা কার্যালয়ে কর্মরত এবং প্রেষণে নিয়োজিত উপ-মহাব্যবস্থাপক ও তদনিম্ন পর্যায়ের সকল কর্মচারী। ২) অস্থায়ী/ চুক্তিভিত্তিক/ আউটসোর্সিং ভিত্তিতে নিয়োজিত কর্মচারী।
০২.	উপ-মহাব্যবস্থাপক লিগ্যাল অ্যাফেয়ার্স ডিভিশন	সদস্য	
০৩.	উপ-মহাব্যবস্থাপক অ্যাডমিনিস্ট্রেশন ডিভিশন	সদস্য	
০৪.	উপ-মহাব্যবস্থাপক/সহকারী মহাব্যবস্থাপক পদমর্যাদার একজন নারী কর্মচারী	সদস্য	
০৫.	সহকারী মহাব্যবস্থাপক পদমর্যাদার নারী কর্মচারী	সদস্য সচিব	

গ. কমিটির কার্যপরিধিঃ

১. কমিটি কর্পোরেশনে কর্মরত নারী কর্মচারীর নির্যাতন ও যৌন হয়রানিমূলক অভিযোগ গ্রহণ, অনুসন্ধান/তদন্ত পরিচালনা, নিষ্পত্তি, শাস্তি এবং খালাসের বিষয়ে সুপারিশ প্রদান করবে এবং প্রযোজ্য ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ সমীপে প্রতিবেদন উপস্থাপন করবে; এবং

২. সভাপতির অনুপস্থিতিতে সভায় উপস্থিত জ্যেষ্ঠতম সদস্য সভাপতির দায়িত্ব পালন করবে।

১১. অভিযোগ দায়েরের প্রক্রিয়াঃ

এই নীতিমালার ৭ নং অনুচ্ছেদে বর্ণিত এমন অশোভন আচরণের পাশাপাশি যে সকল আচরণ এ নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত নয় এমন কোন আচরণ সম্পর্কে অপরাধের শিকার নারী কর্মচারী যদি অভিযোগ করতে চান তা গ্রহণ করার ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং এক্ষেত্রে নিম্নলিখিত পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবেঃ

(ক) যৌন হয়রানিমূলক ঘটনা সংঘটিত হবার ৫(পাঁচ) কর্মদিবসের মধ্যে সংশ্লিষ্ট কমিটির সভাপতি বরাবর লিখিত আবেদন করতে হবে। নির্ধারিত সময়ে অভিযোগ দাখিলে ব্যর্থ হলে বিলম্বের যথাযথ কারণ দেখিয়ে অনধিক ১৫(পনের) দিনের মধ্যে অভিযোগ করা যাবে;

(খ) অভিযোগকারী সংশ্লিষ্ট কমিটির যেকোন সদস্যের নিকট মৌখিকভাবেও অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন। তবে মৌখিক অভিযোগের সমর্থনে ৫(পাঁচ) কর্মদিবসের মধ্যে তাকে আবশ্যিকভাবে কমিটির সভাপতি বরাবর লিখিত অভিযোগ দাখিল করতে হবে;

(গ) অভিযোগ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযুক্ত ও অভিযোগকারীর পরিচয় প্রকাশ করা যাবে না;

(ঘ) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগকারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে;

(ঙ) অভিযোগকারী সরাসরি বা ই-মেইলে/এসএমএস এর মাধ্যমে অভিযোগ আনয়ন/দাখিল করতে পারবেন; এবং

(চ) কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা পরিচালক, উপব্যবস্থাপনা পরিচালক ও মহাব্যবস্থাপক -এর বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগ থাকলে তা সরাসরি পরিচালনা বোর্ড বরাবরে লিখিত আবেদন দাখিল করতে হবে এবং পরিচালনা বোর্ড উক্ত অভিযোগের ভিত্তিতে যথাযথ কার্যক্রম গ্রহণ করবে। অন্য সকল ক্ষেত্রে এতদুদ্দেশ্যে গঠিত কমিটি অভিযোগের বিষয়ে তদন্ত করবে।

১২. অভিযোগ দাখিলের জন্য প্রয়োজনীয় তথ্যাদিঃ

কোন নারী কর্মচারী যৌন হয়রানির শিকার হলে তিনি যদি অভিযোগ দাখিল করতে চান, তবে তাকে নিম্নলিখিত তথ্যাদিসহ অভিযোগ দাখিল করতে হবে **(পরিশিষ্ট-গ)**-

(ক) অভিযোগকারীর নাম, পদবি ও কর্মস্থল;

(খ) যার বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হয়েছে তার নাম, পদবি ও কর্মস্থল;

(গ) ঘটনা সংঘটনের স্থান ও তারিখ;

(ঘ) ঘটনার বিস্তারিত বিবরণ;

(ঙ) সাক্ষীর নাম (যদি থাকে);

(চ) সাক্ষী ছাড়াও অন্যান্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির নাম (যদি থাকে);

(ছ) প্রমাণক (যদি থাকে);

(জ) অভিযোগ দাখিলের তারিখ ও স্বাক্ষর; এবং

(ঝ) মোবাইল/টেলিফোন নম্বর।

১৩. কর্পোরেশনে "নারী নির্যাতন ও যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি" এর কার্যপ্রণালীঃ

এই নীতিমালার অনুচ্ছেদ ৭নং এ বর্ণিত কোন ঘটনার প্রেক্ষিতে যথাযথভাবে দাখিলকৃত অভিযোগের সত্যতা যাচাইয়ের জন্য কমিটি নিম্নবর্ণিত কার্যাবলী সম্পাদন/অনুসরণ করবে **(প্রবাহচিত্র: পরিশিষ্ট-ক)**:

(ক) কমিটির সভাপতি ও একজন সদস্য বা সদস্য সচিবসহ ০৩(তিন) জন সদস্যের উপস্থিতিতে সভার কোরাম পূর্ণ হবে;

(খ) সকল অভিযোগের ক্ষেত্রে কমিটি অভিযোগের বিষয়টি আমলে নিয়ে অনুসন্ধান পরিচালনা করবে;

(গ) অভিযোগের গুরুত্ব এবং প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন করে যেকোন সময় সভা আহ্বান করে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;

(ঘ) লঘু হয়রানির ক্ষেত্রে বা কোন অভিযোগ গুরুতর না হলে বা কম গুরুত্বপূর্ণ মনে হলে কমিটি উভয় পক্ষের সম্মতিতে অভিযোগ নিষ্পত্তি করতে পারবে;

(ঙ) কমিটি অভিযুক্ত ও অভিযোগকারী এবং স্বাক্ষীদের নিকট হতে সরাসরি অথবা কুরিয়ার/রেজিস্টার্ড ডাক/ই-মেইল মারফত তথ্য সংগ্রহ এবং সংগৃহীত তথ্য যাচাই বাছাইয়ের জন্য প্রয়োজনে সাক্ষ্য গ্রহণ ও শুনানীর আয়োজন করবে;

(চ) সাক্ষ্য গ্রহণ রুদ্ধদ্বার কক্ষে হতে হবে;

(ছ) এ ধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে মৌখিক সাক্ষ্য প্রমাণ ছাড়াও পারিপার্শ্বিক সাক্ষ্য প্রমাণের উপর গুরুত্ব দিতে হবে। কর্তৃপক্ষ কমিটির চাহিদা মোতাবেক কার্যকরভাবে অভিযোগ কার্যক্রম পরিচালনায় সকল প্রকার সহায়তা নিশ্চিত করবে;

(জ) তদন্ত অবস্থায় কোন ভাবেই অভিযোগকারী এবং অভিযুক্তদের পরিচয় প্রকাশ করা যাবে না। মৌখিক সাক্ষ্য গ্রহণের সময় উদ্দেশ্যমূলকভাবে অপমানজনক বা হয়রানিমূলক অশালীন প্রশ্ন পরিহার করতে হবে;

(ঝ) সকল প্রকার সাক্ষ্য ও প্রমাণক রেকর্ড করতে হবে;

(ঞ) প্রাপ্ত অভিযোগসহ এতদসংক্রান্ত সকল নথিপত্র কমিটির সভাপতির অনুমোদনক্রমে সদস্য সচিব সংরক্ষণ করবে;

(ট) অভিযোগকারী যদি লিখিতভাবে অভিযোগ প্রত্যাহার করে নিতে চায় তবে কমিটি এর পিছনে কোন কারণ আছে কি-না তা অনুসন্ধান করবে এবং রিপোর্টে উল্লেখ করবে;

(ঠ) কমিটি প্রত্যেক আবেদন যথাযথভাবে অনুসন্ধানপূর্বক সাক্ষ্য প্রমাণ, তথ্য-উপাত্ত এবং দলিল-দস্তাবেজ সংযুক্ত করে তাদের মতামতসহ তদন্ত প্রতিবেদন ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে মহাব্যবস্থাপক (অ্যাডমিন) বরাবরে প্রতিবেদন প্রেরণ করবে। তবে প্রয়োজনে এই সময়সীমা আরও ৩০ কর্মদিবস বর্ধিত করা যাবে;

(ড) কোন অভিযোগকারী উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে কারো বিরুদ্ধে যদি মিথ্যা অভিযোগ আনয়ন করে এবং তা যদি প্রমাণিত হয় তবে কমিটি অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে প্রশাসনিক/শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য প্রতিবেদনে সুপারিশ করতে পারবে; এবং

(ঢ) কমিটি সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে সুপারিশ পেশ করবে।

১৪. শাস্তি/দন্ডঃ

(ক) এই নীতিমালার আওতায় অভিযুক্ত কর্পোরেশনের স্থায়ী কোন কর্মচারীর বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে বিদ্যমান ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ কর্মচারী চাকুরি প্রবিধানমালা, ২০২১ এর প্রবিধি ২(১) এ প্রদত্ত সংজ্ঞা অনুসারে অসদাচরণ হিসেবে গণ্য হবে এবং উক্ত চাকুরি প্রবিধানমালা ও প্রযোজ্য ক্ষেত্রে সরকারি কর্মচারী (শৃঙ্খলা ও আপিল) বিধিমালা ২০১৮ অনুযায়ী ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;

(খ) চুক্তিভিত্তিক নিয়োজিত ব্যক্তির বিরুদ্ধে দায়েরকৃত অভিযোগ প্রমাণিত হলে কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ বা প্রযোজ্য ক্ষেত্রে পরিচালনা বোর্ড যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে;

(গ) আউটসোর্সিং এর মাধ্যমে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে দায়েরকৃত অভিযোগ প্রমাণিত হলে সংশ্লিষ্ট অভিযুক্তের নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট/পুলিশ প্রশাসন অথবা সংশ্লিষ্ট আদালত/ট্রাইবুনালে পরবর্তী ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য প্রেরণ করবে; এবং

(ঘ) কোনো অভিযোগ দন্ডবিধি বা দেশের প্রচলিত যেকোনো আইন অনুযায়ী অপরাধ হিসেবে গণ্য হলে সে ক্ষেত্রে অভিযোগকারী পরবর্তীতে এ বিষয়ে অপরাধ উপযুক্ত সংশ্লিষ্ট আদালত বা ট্রাইব্যুনালে উত্থাপন করতে পারবেন; এবং

(ঙ) অভ্যাসগত অভিযোগকারীর অভিযোগ সম্পর্কে কমিটি সচেতন থাকবে।

১৫. বিবিধঃ

(ক) এই নীতিমালা জারির তারিখ হতে আইনসম্মতভাবে ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ এর সকল স্তরের স্থায়ী এবং অস্থায়ী/চুক্তিভিত্তিক/আউটসোর্সিং এর মাধ্যমে নিয়োজিত কর্মচারীগণ এ নীতিমালার আওতাভুক্ত হবেন;

(খ) এ নীতিমালা কার্যকর করার ক্ষেত্রে "শূন্য" সহনশীলতা ("Zero" Tolerance) নীতি অনুসৃত হবে;

(গ) এই নীতিমালা বাস্তবায়নে কোন অস্পষ্টতা দেখা দিলে সরকারের এতদ্‌সংশ্লিষ্ট বিধি বা সংশ্লিষ্ট ধারা অনুসরণ করতে হবে;এবং

(ঘ) এই নীতিমালা প্রয়োজনে যেকোন সময়ে পরিমার্জন, পরিবর্তন, পরিবর্ধন বা সংশোধন করা যাবে।

পরিশিষ্ট- ক

যৌন হয়রানির অভিযোগ ও প্রতিকার প্রক্রিয়া/ফ্লো-চার্ট

ঘটনার ৫(পাঁচ) কর্মদিবসের মধ্যে কমিটির সভাপতি বরাবর অভিযোগ দায়ের অথবা বিলম্বের কারণ দেখিয়ে ১৫ দিনের মধ্যে অভিযোগ দায়ের

↓

কমিটি অভিযোগের বিষয়টি আমলে নিয়ে অনুসন্ধান পরিচালনা করবে

↓

কমিটি কর্তৃক অভিযুক্ত ও অভিযোগকারী এবং সাক্ষ্যদের নিকট হতে তথ্য সংগ্রহ ও তথ্য বাচাই বাছাইয়ের জন্য সাক্ষ্য গ্রহণ ও শুনানীর ব্যবস্থাকরণ

↓

লঘু হয়রানির ক্ষেত্রে বা কোন অভিযোগ গুরুতর না হলে উভয় পক্ষের সম্মতিতে কমিটি কর্তৃক অভিযোগ নিস্পত্তি

↓

অভিযোগ গ্রহণের দিন থেকে পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে কমিটি কর্তৃক তদন্ত সম্পন্ন। প্রয়োজনে সময়সীমা আরও ৩০ কর্মদিবস বর্ধিতকরণ

↓

মহাব্যবস্থাপক (অ্যাডমিন) বরাবর কমিটির সুপারিশসহ প্রতিবেদন দাখিল

↓

অভিযোগ প্রমাণিত না হলে অভিযোগকারীকে অভিযোগ হতে খালাস

↓

অভিযোগ প্রমাণিত হলে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে

↓

অস্থায়ী/চুক্তিভিত্তিতে নিয়োজিত অভিযুক্তের ক্ষেত্রে কর্পোরেশনের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ বা পরিচালনা বোর্ড কর্তৃক যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ

আউটসোসিং এর মাধ্যমে নিয়োগপ্রাপ্ত অভিযুক্তের ক্ষেত্রে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট/পুলিশ প্রশাসন অথবা অপরাধ উপযুক্ত সংশ্লিষ্ট আদালত/ট্রাইবুনালে পরবর্তী ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য

ইনভেস্টমেন্ট কর্পোরেশন অব বাংলাদেশ কর্মচারী চাকুরি প্রবিধানমালা, ২০২১ এর শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে বিভাগীয় ব্যবস্থা গ্রহণ

পরিশিষ্ট- খ

কর্মস্থলে যৌন হয়রানির উদাহরণ

(ক) দৃষ্টিগত ও লিখিত আচরণঃ

- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ অঙ্গভঙ্গি;
- এসএমএস ও ই-মেইলসহ যেকোন যোগাযোগ মাধ্যমে যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ, অশ্লীল অথবা আবেদনপূর্ণ ভাষায় চিঠি, নোট, কার্ড অথবা আমন্ত্রণপত্র, ছবি, ভিডিও, কার্টুন, দেওয়ালচিত্র বা পোস্টার ইত্যাদি প্রেরণ।

(খ) মৌখিক আচরণঃ

- শিস দেওয়া, বাজে ভঙ্গিতে কথা বলা;
- অশ্লীল ভাষা ব্যবহার করা;
- অবমাননাকর মন্তব্য করা যা যৌন প্রকৃতির;
- যৌনক্রিয়া/আচরণ সম্পর্কে খোলামেলা আলোচনা;
- নারীর শারীরিক বৈশিষ্ট্য সম্পর্কে মন্তব্য করা;
- অন্য কারো যৌন কার্যকলাপ/আচরণ;
- এমন কৌতুক বলা যার বিষয়বস্তু আপত্তিকর, অশ্লীল বা কামোদ্দীপক; এবং
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ আচরণ/প্রস্তাব।

(গ) শারীরিক আচরণঃ

- অবাঞ্ছিত/অনভিপ্রেত/আপত্তিকর স্পর্শ;
- যৌন নিপীড়ন;
- যৌন সংসর্গ বা অন্য কোন ধরনের যৌন কাজে লিপ্ত হতে কাউকে বাধ্য করা;
- চলাচলের সময় বাধা দেওয়া বা গতিরোধ করা;
- স্বাভাবিক কাজ বা চলাফেরায় শারীরিকভাবে বাধা দেওয়া; এবং
- যৌন ইঙ্গিতপূর্ণ অঙ্গভঙ্গি।

পরিশিষ্ট- গ

অভিযোগের নমুনা আবেদন

বরাবর
সভাপতি
নারীর যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি
আইসিবি প্রধান কার্যালয়, ঢাকা।

বিষয়ঃ

ক.	অভিযোগকারীর নাম, আইডি নং, পদবি ও কর্মস্থল	:	
খ.	যার বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হয়েছে তার নাম, পদবি ও কর্মস্থল	:	
গ.	ঘটনা সংঘটনের স্থান ও তারিখ (যদি থাকে)	:	
ঘ.	ঘটনার বিস্তারিত বিবরণ (প্রয়োজনে অতিরিক্ত কাগজ ব্যবহার করুন)	:	
ঙ.	সাক্ষীর নাম (যদি থাকে)	:	
চ.	সাক্ষী ছাড়াও অন্যান্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির নাম (যদি থাকে)	:	
ছ.	প্রমাণক (যদি থাকে) (প্রমানক সংযুক্ত করুন)	:	১। ২। ৩।
জ.	মোবাইল/টেলিফোন নম্বর	:	
ঝ.	অভিযোগ দাখিলের তারিখ ও স্বাক্ষর	:	(...) নাম ও স্বাক্ষরঃ তারিখঃ