

জিআইসি হাউজিং ফিন্যান্স লিমিটেডের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ

ভূমিকা:

জিআইসি হাউজিং ফাইন্যান্স লিমিটেড ("সংস্থা") একটি সমান কর্মসংস্থানের সুযোগ সংস্থা এবং একটি স্বাস্থ্যকর কাজের পরিবেশ তৈরি করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ যা কর্মচারীদের কুসংস্কার, লিঙ্গ পক্ষপাত এবং যৌন হয়রানির ভয় ছাড়াই কাজ করতে সক্ষম করে। কোম্পানি আরও বিশ্বাস করে যে তার সমস্ত কর্মচারীদের মর্যাদার সাথে আচরণ করার অধিকার রয়েছে। যৌন হয়রানি তাই অগ্রহণযোগ্য এবং এই নীতি অনুসারে অসদাচরণ হিসাবে বিবেচিত হয়। কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হয়রানি (প্রতিরোধ, নিষিদ্ধকরণ ও প্রতিকার) আইন, ২০১৩ ("আইন") এবং কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হয়রানি বিধিমালা, ২০১৩ ("বিধি") এর বিধান অনুসারে এই নীতি প্রণয়ন করা হয়েছে। এই পিওএসএইচ নীতি কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে সুরক্ষা প্রদান করে। এটি যৌন হয়রানি সম্পর্কিত অভিযোগ প্রতিরোধ ও প্রতিকার এবং এ জাতীয় কোনও ঘটনার ক্ষেত্রে কঠোর শাস্তিমূলক ব্যবস্থা কার্যকর করার সংস্থান করে।

এই নীতি নথিটি কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি সম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক শর্তাদি এবং সংজ্ঞাগুলির বিশদ বিবরণ দেয়; অভিযোগ ও প্রতিকার ব্যবস্থা; এবং সমস্ত কর্মচারীদের জন্য প্রাসঙ্গিক নির্দেশিকা।

উদ্দেশ্য:

এই নীতিটি একটি স্বাস্থ্যকর কাজের পরিবেশ উন্নীত করার উদ্দেশ্যে যা কোম্পানির নৈতিক, নৈতিক এবং আইনি বাধ্যবাধকতা পালনে সমস্ত কর্মচারীদের জন্য সর্বোচ্চ প্রতিশ্রুতিবদ্ধতার সাথে সমস্ত ধরনের হয়রানি থেকে মুক্ত। এই নীতিতে যৌন হয়রানি সহ হয়রানির যে কোনও ক্ষেত্রে কার্যকর অভিযোগ ও প্রতিকারের ব্যবস্থা রয়েছে।

সুযোগ:

এই নীতিটি কোম্পানির রোলগুলিতে থাকা সমস্ত কর্মচারী এবং আউটসোর্সড কর্মীদের (স্থায়ী, ধারক, সরাসরি চুক্তি, তৃতীয় পক্ষের বেতনভুক্ত, পরামর্শদাতা সহ) কোম্পানির প্রাঙ্গণে কর্মরত ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে এবং অবিলম্বে কার্যকর হবে। এই পরিধিটি শাখা, অফিস, বিভাগ, ইউনিট, কোম্পানির প্রকল্পের অবস্থানের পাশাপাশি বাহ্যিক অবস্থানগুলি সহ 'কর্মক্ষেত্র' সহ যে কোনও অবস্থানে প্রসারিত হতে পারে, শারীরিক বা ভার্চুয়ালি।

সংজ্ঞা:

(a) যৌন হয়রানি বলতে শারীরিক সংস্পর্শ ও অগ্রগতি, যৌন রঙিন মন্তব্য, পর্নোগ্রাফি ও যৌন চাহিদা বা অনুগ্রহ, যোগাযোগ বা যৌন আমদানির আমন্ত্রণ বা অন্য কোন আচরণ যা কথা বা কাজের মাধ্যমে অবাস্থিত হতে পারে ইত্যাদি অবাস্থিত যৌন-নির্ধারিত আচরণকে অন্তর্ভুক্ত করে। এই ধরনের আচরণ অপমানজনক হতে পারে এবং স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা সমস্যা গঠন করতে পারে; এটি বৈষম্যমূলক হয় যখন মহিলার বিশ্বাস করার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে তার আপত্তি নিয়োগ বা পদোন্নতিসহ তার চাকরির ক্ষেত্রে তাকে ক্ষতিগ্রস্ত করবে বা যখন এটি একটি প্রতিকূল কাজের পরিবেশ তৈরি করে।

যৌন হয়রানি বিপরীত লিঙ্গের সদস্য বা নিজের লিঙ্গের সদস্যদের উপর সংঘটিত হতে পারে। নিম্নলিখিত আচরণটি অনুপযুক্ত বলে বিবেচিত আচরণগুলির নির্দেশক এবং সম্পূর্ণ নয়:

অ-মৌখিক হয়রানি

- অঙ্গভঙ্গি
- তাকিয়ে থাকা/ আড়চোখে দেখা
- ব্যক্তিগত স্থানে আক্রমণ
- পিন-আপ
- আপত্তিকর প্রকাশনা
- আপত্তিকর চিঠি / মেমো
- অযাচিত এবং অবাস্থিত উপহার

মৌখিক হয়রানি

- একটি ইঙ্গিতপূর্ণ বা স্পষ্ট প্রকৃতির ভাষা
- অবাস্থিত প্রস্তাব
- একটি যৌন বা স্পষ্ট প্রকৃতির জোকস
- "স্নেহময় নাম" ব্যবহার
- ব্যক্তিগত প্রকৃতির প্রশ্ন বা মন্তব্য

শারীরিক হয়রানি

- ইচ্ছাকৃতভাবে শরীরের সংযোগ
- অশালীন এক্সপোজার
- হাত দেয়া/স্নেহ করা/চুম্বন করা
- জোরপূর্বক যৌন সংযোগ

- (b) "অভিযোগকারী" বলিতে যে কোন সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি, অভিযোগ দায়ের করিবার জন্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির সম্মতিক্রমে ঘটনা সম্পর্কে অবগত ব্যক্তি বা মৃত সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির আইনগত উত্তরাধিকারী অন্তর্ভুক্ত হইবে।
- (c) "কর্মচারী" এর অর্থ এবং এই আইনের অধীনে নির্ধারিত অর্থ এবং আমদানি থাকবে।
- (d) "প্রতিপক্ষ" অর্থ এমন ব্যক্তি যাহার বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ দায়ের করা হইয়াছে।
- (e) "অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি" বা "আইসিসি" অর্থ আইনের অধীনে নির্ধারিত পদ্ধতিতে, যৌন হয়রানির অভিযোগ তদন্তের জন্য কোম্পানি কর্তৃক গঠিত কমিটি।

তৃতীয় পক্ষের হয়রানি:

আইন অনুসারে, যদি কোনও তৃতীয় পক্ষ বা বহিরাগতের দ্বারা কোনও কাজ বা ভুলের ফলে তৃতীয় পক্ষের হয়রানি ঘটে, তবে কর্মচারী যিনি আউটডোর ডিউটিতে রয়েছেন। সংস্থা এবং দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি আইন অনুসারে, ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিকে সহায়তা এবং প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপের ক্ষেত্রে সহায়তা করার জন্য প্রয়োজনীয় এবং যুক্তিসঙ্গত পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন, যার মধ্যে স্থানীয় পুলিশের মতো আইন প্রয়োগকারী কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগ দায়ের করতে ইচ্ছুক কোনও কর্মচারী / গ্রাহককে সহায়তা করা।

এই কেসটি আমাদের শিল্পে বিশেষভাবে প্রাসঙ্গিক যেখানে আমাদের কর্মচারীরা গ্রাহকদের সাথে তাদের মিথস্ক্রিয়ার মাধ্যমে তৃতীয় পক্ষের সাথে ক্রমাগত যোগাযোগ করে। আমাদের কর্মীদের আশ্রয় করতে হবে যে কোম্পানি তাদের অসদাচরণের যে কোনও ঘটনা প্রতিরোধ বা বিচার করতে সহায়তা করবে, তা কোম্পানির কর্মচারী বা তৃতীয় পক্ষের দ্বারাই হোক না কেন।

যৌন হয়রানি বেআইনি:

প্রত্যেক কর্মীর যৌন হয়রানি থেকে মুক্ত থাকার অধিকার এবং যে কোন প্রকার যৌন হয়রানি থেকে মুক্ত পরিবেশে কাজ করার অধিকার থাকবে। কোন নিয়োগকর্তা বা কোন ব্যক্তি যিনি ব্যবস্থাপনা বা মালিকানার অংশ, কোন সুপারভাইজার বা কোম্পানির সহ-কর্মচারী, তিনি কোন কর্মচারীকে যৌন হয়রানি করবেন না, তা সে কর্মক্ষেত্রে ঘটুক বা এমন কোন স্থানে ঘটুক না কেন, যেখানে উক্ত ব্যক্তি কর্মস্থলে বা কর্মস্থলে বা অন্য কোন স্থানে গিয়েছেন।

কর্মসংস্থান চলাকালীন সংস্থার কোনও কর্মচারী যাতে কারও দ্বারা যৌন হয়রানির শিকার না হয় তা প্রতিরোধ ও নিশ্চিত করার জন্য কোম্পানি সমস্ত প্রয়োজনীয় এবং যুক্তিসঙ্গত পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। যেখানে এই ধরনের কোন যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটে, নিয়োগকর্তা যৌন হয়রানির প্রতিকারে সংশ্লিষ্ট কর্মচারীকে সহায়তা করার জন্য প্রয়োজনীয় সমস্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন।

কোম্পানির কোন কর্মচারী বৈধ উদ্দেশ্যে কোম্পানির প্রধান কার্যালয় বা শাখা অফিসে আসা কোন বহিরাগত ব্যক্তিকে যৌন হয়রানি করতে পারবে না। কোন ব্যক্তি অপর ব্যক্তিকে পণ্য বা সেবা প্রদান বা প্রদানের প্রস্তাব প্রদানের সময় অন্য কোন ব্যক্তিকে যৌন হয়রানি করতে পারবে না।

অধিকার ও দায়িত্ব:

- প্রত্যেক মহিলা কর্মী সম্মানের সঙ্গে এবং যৌন হয়রানিমুক্ত কাজের পরিবেশ পাবেন।
- প্রত্যেক মহিলা কর্মী যৌন ভিত্তিক আচরণের বিরুদ্ধে অভিযোগ করার অধিকারী হবেন যার শিকার তিনি ছিলেন বা যা তাকে লক্ষ্যবস্তু করেছে, অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি বা নীতির অধীনে প্রতিষ্ঠিত অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটির চেয়ারম্যান বা অন্য কোনও সদস্যের কাছে।
- প্রত্যেক মহিলা কর্মী তাঁর জানামতে যৌন হেনস্কার যে কোনও ঘটনা ঘটলে তা অবিলম্বে অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি অথবা অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটির চেয়ারপার্সনকে জানাবেন।

একটি অভিযোগ রিপোর্ট করা:

যদি কোনও ব্যক্তি বিশ্বাস করেন যে তিনি যৌন হয়রানি বা প্রতিশোধের শিকার, তবে তাকে অবিলম্বে এই ধরনের অভিযোগ জানাতে উত্সাহিত করা হয়। হয়রানির সমস্ত মৌখিক বা লিখিত অভিযোগ গ্রহণ করার জন্য সংস্থাটি একটি অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি (আইসিসি) গঠন করেছে। গঠিত অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি তিন বছরের জন্য কাজ করবে। অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটির সদস্যদের নাম এবং যোগাযোগের নম্বর সমস্ত অফিসে সুস্পষ্টভাবে প্রদর্শিত হবে।

অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি:

- **প্রিজাইডিং অফিসার** - নামকরণ প্রিজাইডিং অফিসার দ্বারা উল্লিখিত আইসিসির চেয়ারপার্সন একজন সিনিয়র স্তরের মহিলা কর্মচারী হবেন।
- **বহিঃসদস্য** - একজন বহিরাগত সদস্য হলেন যৌন হয়রানি সম্পর্কিত বিষয়গুলির সাথে পরিচিত ব্যক্তি, অথবা মহিলাদের কারণের জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ একটি বেসরকারী সংস্থা বা সমিতি থেকে।
- **কর্মচারী সদস্য** - আইসিসির দুই বা ততোধিক কর্মীকেও অন্তর্ভুক্ত করা উচিত, বিশেষত এমন ব্যক্তিদের, যাদের সামাজিক কাজের অভিজ্ঞতা রয়েছে বা মহিলাদের জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

তদন্ত প্রক্রিয়া:

ঘটনার এক মাসের মধ্যে আইসিসিতে লিখিতভাবে অভিযোগ জানাতে পারবেন সংশ্লিষ্ট মহিলা। এছাড়াও, আইসিসি সময়সীমা এক মাসের বেশি বাড়তে পারে না, যদি তারা সন্তুষ্ট হয় যে পরিস্থিতি এমন ছিল যা মহিলাকে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে লিখিতভাবে অভিযোগ দায়ের করতে বাধা দিয়েছে। কোনও আত্মীয় বা বন্ধু, সহকর্মী বা জাতীয় মহিলা কমিশন বা রাজ্য মহিলা কমিশনের কোনও আধিকারিক বা অন্য কোনও ব্যক্তি যিনি এই ঘটনা সম্পর্কে জানেন, তিনিও অভিযোগকারীর লিখিত সম্মতি নিয়ে যৌন হেনস্কার অভিযোগ দায়ের করতে পারেন, যদি তিনি শারীরিক অক্ষমতার কারণে এটি দায়ের করতে অক্ষম হন। আইসিসি ৭ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগের একটি অনুলিপি উত্তরদাতাকে পাঠাবে। উত্তরদাতাকে ১০ কার্যদিবসের মধ্যে জবাব দাখিল করতে হবে। আইসিসি প্রাকৃতিক ন্যায্যবিচারের নীতি অনুসরণ করে অভিযোগের তদন্ত করবে।

অভিযোগটিতে অভিযুক্ত যৌন হয়রানি সম্পর্কিত সমস্ত উপাদান এবং প্রাসঙ্গিক বিবরণ থাকতে হবে। যদি অভিযোগকারী মনে করেন যে তিনি কোনও কারণে তার পরিচয় প্রকাশ করতে পারবেন না, তবে অভিযোগকারী অভিযোগটি সংস্কার প্রধানের কাছে সম্বোধন করবেন এবং ব্যক্তিগতভাবে বা সিল করা খামে তা হস্তান্তর করবেন। সংস্কার প্রধান মূল অভিযোগটি বজায় রাখবেন এবং অভিযোগকারীর সমস্ত উপাদান এবং প্রাসঙ্গিক বিবরণ সম্বলিত অভিযোগের সারাংশ আইসিসিতে প্রেরণ করবেন। অভিযোগ প্রাপ্তির এক সপ্তাহের মধ্যে চেয়ারপারসন তা আইসিসির সব সদস্যকে জানিয়ে দেবেন।

যদি একজন কর্মচারী তার সহকর্মী, সুপারভাইজার, এজেন্ট, বিক্রেতা বা ক্লায়েন্টের দ্বারা হয়রানির শিকার হয়ে থাকেন, অথবা যদি তিনি বিশ্বাস করেন যে অন্য কোন কর্মচারীকে হয়রানি করা হয়েছে, তাহলে তার কর্তব্য হল অবিলম্বে ঘটনা বা ঘটনার ঘটনা এবং জড়িত ব্যক্তিদের নাম অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটির কাছে রিপোর্ট করা।

বিষয়টি অবিলম্বে এবং পুঙ্খানুপুঙ্খভাবে তদন্ত করা হবে এবং যতটা সম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখা হবে। সাক্ষ্য-প্রমাণ পর্যালোচনা করে হয়রানির ঘটনা ঘটেছে বলে বিশ্বাস করার যৌক্তিক ভিত্তি আছে কিনা তা নির্ধারণ করা হবে। তদন্ত প্রক্রিয়ায় পুরোপুরি সহযোগিতা করা সমস্ত কর্মচারীর বাধ্যবাধকতা। কোম্পানি যে কোনও হয়রানিমূলক আচরণকে একটি বড় অপরাধ হিসাবে বিবেচনা করে যার ফলে অপরাধীর জন্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া হতে পারে, দ্রাব পর্যন্ত এবং ছাড়াও।

ভবিষ্যতে যে কোনও হয়রানি রোধে কোম্পানি ব্যবস্থা নেবে। উপরন্তু, কোনও কর্মচারী যদি অন্য কর্মচারীকে হয়রানিকে ব্যবস্থাপনার নজরে আনতে নিরুৎসাহিত বা প্রতিরোধ করার চেষ্টা করে তবে তার বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া হবে। কোম্পানি নিশ্চিত করবে যে যারা হয়রানির বিষয়ে অভিযোগ করে তাদের হয়রানি, জবরদস্তি বা ভীতি প্রদর্শন থেকে রক্ষা করার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে এবং তাদের কোনও ঘটনার প্রতিবেদন করার কারণে বা অভিযুক্ত হয়রানি সম্পর্কিত তদন্ত বা কার্যক্রমে অংশ নেওয়ার কারণে প্রতিশোধ নেওয়া থেকে রক্ষা করা হবে।

(a) তদন্তের পূর্বে বিরোধ নিষ্পত্তি:

অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি যদি এবং কেবলমাত্র সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি / মহিলা দ্বারা অনুরোধ করা হয়, হস্তক্ষেপ করে বিষয়টি অনানুষ্ঠানিকভাবে সমাধান করার চেষ্টা করতে পারে এবং এর ফলে পক্ষগুলিকে আনুষ্ঠানিক তদন্ত কার্যক্রম শুরু হওয়ার আগে পারস্পরিক সমাধান করার অনুমতি দেয়। যে ব্যক্তি বিরোধ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়াটি পরিচালনা করবে তাকে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি / মহিলা অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি থেকে বেছে নেবে।

(b) মৌখিক অভিযোগ লিখিতভাবে উপস্থাপন করতে হবে:

যে আইসিসির নিকট এই আইনের অধীন মৌখিক অভিযোগ পেশ করা হয়, সেই আইসিসির কর্তব্য হইবে উক্ত অভিযোগটি লিখিতভাবে পুনঃউপস্থাপন করা এবং অভিযোগকারীর অনুরোধকৃত ভাষায় অভিযোগকারীর নিকট অভিযোগটি পড়ে শোনানো এবং অভিযোগকারীর স্বাক্ষর সংগ্রহ করা।

(c) অভিযোগের গোপনীয়তা:

এই আইনের অধীন মনোনীত সকল ব্যক্তি ও কর্তৃপক্ষের কর্তব্য হইবে যে, দাখিলকৃত সকল অভিযোগ, অভিযোগকারী, বিবাদী, সাক্ষী এবং অন্যান্য পক্ষগণের নাম ও বিবরণ কঠোরভাবে গোপনীয় ও গোপনীয় থাকিতে হইবে। সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি/মহিলার নাম কোম্পানির কার্যধারার কোনও রেকর্ডে উল্লেখ করা হবে না। তবে শর্ত থাকে যে, আইসিসি কর্তৃক এমন কোন তথ্য প্রচার করা যাইবে যাহাতে উক্ত ব্যক্তির সুপারিশ করা হইয়াছে বলিয়া উক্ত তথ্যের বিবরণ বা সারসংক্ষেপ করা যাইবে, যাহা উক্ত ব্যক্তি বা সাক্ষীকে সনাক্তকরণের ক্ষেত্রে প্রভাব বিস্তার করিতে পারে। গোপনীয়তা এবং গোপনীয়তার যে কোনও লঙ্ঘনের ফলে আইন অনুসারে জরিমানা আরোপ করা যেতে পারে।

(d) তুচ্ছ অভিযোগ:

এই নীতিটি কারও বিরুদ্ধে তুচ্ছ বা দূষিত অভিযোগ আনতে ব্যবহার করা হবে না। জেনেশুনে মিথ্যা অভিযোগ করা অভিযোগটিকে শৃঙ্খলাবদ্ধ বা সংশোধনমূলক পদক্ষেপের বিষয় করে। তবে, যৌন হয়রানির দাবি প্রমাণ করতে ব্যর্থতা মিথ্যা এবং / অথবা দূষিত অভিযোগের প্রমাণ গঠন করে না।

৯০ দিনের মধ্যে তদন্ত শেষ করতে হবে:

আপাততঃ বলবৎ কোন আইনে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, তদন্ত আরম্ভ হইবার তারিখ হইতে ৯০ দিনের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদন পেশসহ তদন্ত সমাপ্ত করিতে হইবে। বিলম্বের কারণগুলি লিখিতভাবে লিপিবদ্ধ করা হবে।

তদন্ত চলাকালীন কমিটি যদি দেখতে পায় যে গুরুতর অপরাধমূলক প্রকৃতির প্রাথমিক প্রমাণ রয়েছে, তবে অভিযোগটি সাত দিনের মধ্যে পুলিশের কাছে পাঠাতে হবে। আইসিসি, একটি লিখিত অনুরোধের ভিত্তিতে, তদন্ত চলাকালীন অভিযুক্তকে সংশ্লিষ্ট মহিলার কাজের পারফরম্যান্স সম্পর্কে রিপোর্ট করা বা তার গোপনীয় প্রতিবেদন লেখা থেকে বিরত রেখে অভিযোগকারীকে স্বস্তি দিতে পারে। তদন্ত চলাকালীন, আইসিসি নিয়োগকর্তাকে অভিযোগকারী বা উত্তরদাতাকে বিভিন্ন স্থানে স্থানান্তর করতে বা অভিযোগকারীকে সামনাসামনি যোগাযোগ এড়াতে অনুপস্থিতির ছুটি মঞ্জুর করার সুপারিশ করতে পারে। নিয়োগকর্তা কমিটির নির্দেশ অনুসরণ করতে বাধ্য।

তদন্ত শেষ করার পর কমিটিকে যৌন হয়রানির প্রকৃতির সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ সম্বলিত প্রতিবেদন দশ দিনের মধ্যে শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষের কাছে জমা দিতে হবে।

যেহেতু যৌন হয়রানি 'চাকরিতে অসদাচরণ' হিসেবে গণ্য হয়, সেহেতু শৃঙ্খলা কর্তৃপক্ষকে চাকরি বিধিমালা অনুযায়ী শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নিতে হবে। শাস্তিমূলক পদক্ষেপের মধ্যে অপরাধের গুরুত্ব এবং বিধিগুলির শর্তাবলীর সাথে সামঞ্জস্য রেখে ক্ষতিপূরণ অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে, যা উত্তরদাতা দ্বারা অভিযোগকারীকে প্রদান করা হবে।

আইসিসির তদন্ত কার্যক্রম সমাপ্ত করার বা একতরফা সিদ্ধান্ত দেওয়ার অধিকার থাকবে, যদি অভিযোগকারী বা উত্তরদাতা পর্যাপ্ত কারণ ছাড়াই পরপর তিনটি শুনানিতে নিজেকে হাজির করতে ব্যর্থ হন। তবে অভিযোগকারী/বিবাদীকে লিখিতভাবে ১৫ দিনের নোটিশ না দিয়ে একতরফা বা বরখাস্তের আদেশ প্রদান করা হবে না। আইসিসি জনগণের উপস্থিতি, প্রমাণ আবিষ্কার এবং নথি উপস্থাপনের জন্য একটি দেওয়ানি আদালতের ক্ষমতা দিয়ে প্রদত্ত। আইসিসি একটি তদন্ত কর্তৃপক্ষ বলে মনে করা হয় এবং এর প্রতিবেদনটি একটি তদন্ত প্রতিবেদন।

শৃঙ্খলাবদ্ধ ব্যবস্থা:

- তদন্ত শেষ হলে আইসিসি কমিটি তদন্ত শেষ হওয়ার ১০ দিনের মধ্যে তদন্ত প্রতিবেদনের লিখিত প্রতিবেদন কোম্পানিকে দেবে এবং সংশ্লিষ্ট পক্ষগুলোর কাছে এ ধরনের প্রতিবেদন সরবরাহ করতে হবে।
- যদি কমিটি এই সিদ্ধান্তে পৌঁছায় যে অভিযুক্তের বিরুদ্ধে আনা অভিযোগ প্রমাণিত হয়নি, তাহলে কমিটি কোম্পানিকে সুপারিশ করবে যে এই বিষয়ে কোনও পদক্ষেপ করার প্রয়োজন নেই।
- যদি কমিটি এই সিদ্ধান্তে পৌঁছায় যে উত্তরদাতার বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হয়েছে, সম্ভাব্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থা অপরাধের গুরুত্বের অনুপাতে হবে। এর থেকে হতে পারে:
 - কমিটি কর্তৃক গোণ বলে বিবেচিত অপরাধের জন্য ব্যক্তিগত ফাইলে সতর্কতার একটি চিঠি রাখা হবে যেমন মৌখিক, গ্রাফিক বা অঙ্গভঙ্গির মাধ্যমে আপত্তিকর আচরণ।
 - হয়রানির অভিযোগ লিখিত হলে বা একক ব্যক্তির বিরুদ্ধে একাধিক অভিযোগ দায়ের করা হলে বিনা বেতনে তাৎক্ষণিক বদলি বা সাময়িক বরখাস্ত।
 - পদোন্নতি আটকে রাখা।
 - পদোন্নতি আটকে রাখা।
 - যদি অপরাধটি যথেষ্ট গুরুতর হয় যেমন মানসিক এবং শারীরিক হয়রানির ক্ষেত্রে পরিশ্রম থেকে সমাপ্তি।
 - যখন ভারতীয় দণ্ডবিধি, ১৮৬০ এর অধীনে শাস্তিযোগ্য অভিযোগ থাকে, কোম্পানি আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা নেবে এবং সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিকে, যদি তিনি চান, যথাযথ কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগ দায়ের করতে সহায়তা প্রদান করবেন।

আইসিসি কমিটি কর্তৃক সুপারিশ করা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা উত্তরদাতা এবং অভিযোগকারীকে আলাদাভাবে প্রকাশ করা উচিত। কমিটি সর্বদা প্রতিপক্ষের প্রতিশোধমূলক আচরণ প্রদর্শনের সম্ভাবনা

সম্পর্কে সংবেদনশীল থাকবে। সুপারিশ প্রাপ্তির ষাট দিনের মধ্যে কমিটি কর্তৃক প্রদত্ত সুপারিশ অনুযায়ী কোম্পানি কাজ করবে।

ব্যবস্থাপনার বাধ্যবাধকতা:

- কোম্পানির ব্যবস্থাপনা এই নীতির সম্পূর্ণ, কার্যকর এবং তাত্ক্ষণিক বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় সমস্ত সহায়তা প্রদান করবে। এটি আইসিসির সিদ্ধান্ত মেনে চলতে বাধ্য থাকবে এবং এটি দ্রুততার সাথে বাস্তবায়ন করবে।
- আইসিসিকে যে সহায়তা দেওয়া হবে তার মধ্যে রয়েছে:
 - প্রশিক্ষণ এবং অন্যান্য প্রতিরোধমূলক কার্যক্রমের জন্য সাচিবিক এবং প্রশাসনিক সহায়তা।
 - আইসিসি গঠনে সহায়তা করা
 - অনুসন্ধানের সময় সাচিবিক সহায়তা
 - সকল কার্যক্রমের জন্য পর্যাপ্ত আর্থিক সংস্থান।
- হুমকি বা প্রতিশোধের ক্ষেত্রে আইসিসি সদস্যদের পর্যাপ্ত সুরক্ষা প্রদান করবে বলে আশা করা হচ্ছে। বিষয়টি আদালতে গেলে সহায়তা ও সুরক্ষাও দিতে হবে।
- সমস্ত কর্মচারীদের নীতি জানানোর সময় আইসিসিকে সহায়তা করা।
- যে কোনও হয়রানি প্রতিরোধ, বন্ধ করা এবং সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা। আইসিসি কর্তৃক প্রাপ্ত এবং নিষ্পত্তি করা অভিযোগের বিবৃতি বার্ষিক ভিত্তিতে কোম্পানির পরিচালনা পর্ষদ দ্বারা পর্যালোচনা করা হবে।

আপীল:

আইসিসির চূড়ান্ত প্রতিবেদন এবং সুপারিশ প্রাপ্তির ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে আপিল কর্তৃপক্ষের (অর্থাৎ শিল্প আদালত বা আইনের অধীনে আপিল কর্তৃপক্ষ হিসাবে মনোনীত অন্যান্য কর্তৃপক্ষ) কাছে এই জাতীয় সুপারিশগুলি বাস্তবায়ন না করার বিষয়ে অভিযোগকারী বা উত্তরদাতার দ্বারা আপিল করা যেতে পারে।

নীতি বাস্তবায়ন ও পর্যালোচনা:

নীতিটি প্রয়োজনের ভিত্তিতে বোর্ড দ্বারা প্রয়োগ ও পর্যালোচনা করা হবে। কোম্পানি যে কোনও সময়ে সম্পূর্ণ নীতি বা এর কোনও অংশ সংশোধন, বিলোপ, পরিবর্তন, বাতিল এবং পুনর্বহাল করার অধিকার সংরক্ষণ করে।