ଖ.୯. କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ନିବାରଣ

ପୃଷ୍ଠଭୂମି:

'ଦକ୍ଷିଣ' ଅନୁଷ୍ଠାନର କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ନିବାରଣ ପାଇଁ ପ୍ରଥମେ ୨୦୧୬ ମସିହାରେ ଏହି ନୀତି ଲାଗୁ କରାଯାଇଥିଲା। ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ ୨୦୧୩ର ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଆଇନକୁ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ସଠିକ୍ ଭାବେ କାମରେ ଲଗାଇବା ଏହି ନୀତିର ମୁଖ୍ୟ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ଥିଲା। ସମୟ ସହିତ ଏହି ନୀତିରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ ଓ ଯାଞ୍ଚ ଆବଶ୍ୟକ ଥିବାରୁ, ୨୦୨୩ ମସିହାରେ ଏହାର ପୁନର୍ବିଚାର କରାଯାଇଥିଲା। ବର୍ତ୍ତମାନର ଏହି ନୂଆ 'ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ନିରୋଧୀ ନୀତି ୨୦୨୪' ପୁରୁଣା ନୀତି ସ୍ଥାନରେ ଲାଗୁ ହେବ। ଏହି ନୂଆ ନୀତିକୁ 'ଦକ୍ଷିଣ' ଅନୁଷ୍ଠାନର ପରିଚାଳନା ବୋର୍ଡ ଯାଞ୍ଚ କରି ମଞ୍ଜୁରୀ ଦେଇଛନ୍ତି ଏବଂ ଏହା ଏପ୍ରିଲ ୨୦୨୪ରୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଲାଗୁ କରାଯାଇଛି।

ମୂଲ୍ୟବୋଧ :

- **'ଦକ୍ଷିଣ'** ଅନୁଷ୍ଠାନ ନିଜର ସମସ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ସୁରକ୍ଷିତ, ସମ୍ମାନଜନକ ଏବଂ ବିଶ୍ୱାସଯୋଗ୍ୟ କର୍ମକ୍ଷେତ୍ର ତିଆରି କରିବା ପାଇଁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରତିବଦ୍ଧ।
- କୌଣସି ବି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଜାତି, ଧର୍ମ, ଶ୍ରେଣୀ, ଲିଙ୍ଗ, ଯୌନ ଆଭିମୁଖ୍ୟ, ବର୍ଣ୍ଣ, ଭିନ୍ନକ୍ଷମତା ବା ଜାତୀୟତାକୁ ନେଇ କୌଣସି ପ୍ରକାର ଭେଦଭାବ, ପକ୍ଷପାତ, ହଇରାଣ ବା ଭୟଭୀତ କରାଯିବ ନାହିଁ। ଏ ସବୁଥିରୁ ମୁକ୍ତ ଗୋଟିଏ କାମ କରିବାର ପରିବେଶ ଦେବା ପାଇଁ ଦକ୍ଷିଣ ସବୁବେଳେ ଚେଷ୍ଟିତ।
- ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାକୁ ଏକ ବଡ଼ ଭେଦଭାବ ବୋଲି ଗଣା ଯାଏ। କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା, ହଇରାଣ କରିବା, ଭୟ ଦେଖାଇବା ଏବଂ କୌଣସି ବି ପ୍ରକାର ଭେଦଭାବକୁ ଅନୁଷ୍ଠାନ ଆଦୌ ବରଦାସ୍ତ କରିବ ନାହିଁ।

ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ :

- ଏହି ନୀତିର ସବୁଠାରୁ ପ୍ରଥମ ଏବଂ ପ୍ରଧାନ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ହେଉଛି କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଭଳି ଘଟଣାକୁ ଆଦୌ ଘଟିବାକୁ ନଦେବା।
- ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାକୁ ରୋକିବା ପାଇଁ କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ବିଷୟରେ ସଚେତନତା କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ କରିବା, ସମ୍ବେଦନଶୀଳ କରାଇବା ଏବଂ କର୍ମଚାରୀମାନେ ଯେପରି ପରସ୍ପରର ସମ୍ମତି ଓ ବୃତ୍ତିଗତ ସୀମାକୁ ଭଲଭାବେ ବୁଝିପାରିବେ, ତାହା ନିଶ୍ଚିତ କରିବା।
- ଏହି ନୀତି ଏହା ମଧ୍ୟ ନିଶ୍ଚିତ କରିବ ଯେ, ଯଦି ଅଫିସରେ କେବେ ଏଭଳି କୌଣସି ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଘଟେ, ତେବେ ତାର ସମାଧାନ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ କରାଯିବ। ଏଥିପାଇଁ ଏକ ନିରପେକ୍ଷ 'ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି' (IC), ଏକ 'ଅପିଲ୍ କମିଟି' (AC) ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସମସ୍ତ ଆବଶ୍ୟକୀୟ ବ୍ୟବସ୍ଥା ତିଆରି କରାଯିବ।

- କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ସମ୍ପର୍କିତ ସମସ୍ତ ଅଭିଯୋଗର ସମାଧାନ ଏହି ନୀତିରେ ଥିବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁଯାୟୀ, ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଆଇନଗତ ଭାବେ ଏବଂ ବିନା କୌଣସି ପକ୍ଷପାତରେ ନିରପେକ୍ଷ ଭାବେ କରାଯିବ।

ପ୍ରାବଧାନ:

୧. 'ଦକ୍ଷିଣ' ଅନୁଷ୍ଠାନରେ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ରୋକିବା ନୀତି, ୨୦୨୪ (ଯାହାକୁ ଏହା ପରେ **'ନୀତି'** ବୋଲି କୁହାଯିବ), ଟ୍ରଷ୍ଟିଜ ବୋର୍ଡର ଏକ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦ୍ୱାରା ଘୋଷଣା କରାଯିବା ତାରିଖରୁ ଲାଗୁ ହେବ।

୨. ଏହି **ନୀତି** ଅଧୀନରେ, ନିମ୍ନଲିଖିତ ଶବ୍ଦଗୁଡ଼ିକର ଅର୍ଥ ତଳେ ଦିଆଯାଇଥିବା ସଂଜ୍ଞା ଅନୁଯାୟୀ ବୁଝାଯିବ, ଯଦିଓ ପରିସ୍ଥିତି ବା ପ୍ରସଙ୍ଗ ଅନୁସାରେ ଏହାର ଅଲଗା ଅର୍ଥ ବାହାରୁ ନଥିବ:

କ. 'ଅଭିଯୋଗକାରୀ' ଏହାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି, ଯିଏ ଏହି ନୀତି ଅଧୀନରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାୟର କରିଛନ୍ତି। ଅଭିଯୋଗକାରୀ ଯେକୌଣସି ଲିଙ୍ଗର (ପୁରୁଷ, ମହିଳା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ) ହୋଇପାରନ୍ତି।

ଖ. '**ଅଭିଯୁକ୍ତ'** ଏହାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି, ଯାହାଙ୍କ ବିରୋଧରେ ଏହି ନୀତି ଅଧୀନରେ ଅଭିଯୋଗ ଦାୟର କରାଯାଇଛି। ଅଭିଯୁକ୍ତ ମଧ୍ୟ ଯେକୌଣସି ଲିଙ୍ଗର (ପୁରୁଷ, ମହିଳା କିମ୍ବା ଅନ୍ୟାନ୍ୟ) ହୋଇପାରନ୍ତି।

ଗ. 'କର୍ମଚାରୀ' ଏହାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି 'ଦକ୍ଷିଣ' ଅନୁଷ୍ଠାନ ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ ସମସ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି। ଏହା ମଧ୍ୟରେ 'ଦକ୍ଷିଣ' ସଂସ୍ଥାରେ କିମ୍ବା ଏହା ପାଇଁ କାମ କରୁଥିବା ତୃତୀୟ ପକ୍ଷ ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କର୍ମଚାରୀ, ଇଣ୍ଟର୍ଣ୍ଣ, ସ୍ୱେଚ୍ଛାସେବୀ, ସରକାରୀ ବା ଆଧିକାରିକ ପରିଦର୍ଶକ, ପ୍ରଶିକ୍ଷାର୍ଥୀ, ତାଲିମ ନେଉଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି, ପ୍ରୋବେସନର କିମ୍ବା ଏହିଭଳି ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ବ୍ୟକ୍ତି ସାମିଲ ଅଟନ୍ତି। କୌଣସି ଏଜେନ୍ସି ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ମଧ୍ୟ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ବୋଲି ଧରାଯିବ। ମୁଖ୍ୟ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେମାନଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତିର ସ୍ଥିତି କିମ୍ବା ଦରମା/ପାରିଶ୍ରମିକ ବିଷୟରେ ଜାଣିଛନ୍ତି କି ନାହିଁ, ତାହା ଏଠାରେ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ନୁହେଁ।

ଘ. 'ନିଯୁକ୍ତିଦାତା' ଏହାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି 'ଦକ୍ଷିଣ' ସଂସ୍ଥାର ଟ୍ରଷ୍ଟିଜ ବୋର୍ଡର ସମସ୍ତ ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ ବୁଝାଇବ।

ଙ. 'କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ର' ଏହାର ଅର୍ଥ ହେଉଛି ସମସ୍ତ କର୍ମକ୍ଷେତ୍ର, କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ପରିସର, ଅତିଥି ଭବନ, କ୍ଷେତ୍ର କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ, ଆଧିକାରିକ ଗାଡ଼ି**,** ଏବଂ ସେହିଭଳି ଯେକୌଣସି ସ୍ଥାନ ଯେଉଁଠାରେ 'ଦକ୍ଷିଣ' ସଂସ୍ଥାର କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ କାମ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଉପସ୍ଥିତ ରହିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ।

ସଂସ୍ଥା:
କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଯାତ୍ରା ପାଇଁ ବ୍ୟବହୃତ ଗାଡ଼ିକୁ ମଧ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀ ଭାବରେ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ। ତେବେ ସର୍ତ୍ତ ଥାଏ ଯେ, ଏହି ନୀତିର ଅଧିକାର କ୍ଷେତ୍ର ସାଧାରଣତଃ ସେହି ପରିସ୍ଥିତିଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ଲାଗୁ ହେବ ଯେଉଁଠାରେ ଅଭିଯୁକ୍ତ 'ଦକ୍ଷିଣ' ଅନୁଷ୍ଠାନର ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ଅଟନ୍ତି, କିମ୍ବା ଯେଉଁଠାରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାର ଘଟଣାଟି କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ଘଟିଥିବ।

୩. ଏହି ନୀତି ଅଧୀନରେ ଯେକୌଣସି ପ୍ରକାରର ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରୂପେ ନିଷେଧ। ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା କହିଲେ ଯଦି କାହାର ବ୍ୟବହାର ଅନ୍ୟ ଜଣଙ୍କୁ ପସନ୍ଦ ନଥାଏ, ତେବେ ନିମ୍ନଲିଖିତ କାର୍ଯ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ବୋଲି ଧରାଯିବ, କିନ୍ତୁ ଏହା କେବଳ ଏତିକି ମଧ୍ୟରେ ସୀମିତ ନୁହେଁ:

କ) ଇଚ୍ଛା ବିରୁଦ୍ଧରେ ଶାରୀରିକ ସ୍ପର୍ଶ କରିବା କିମ୍ବା ଯୌନ ସମ୍ପର୍କୀୟ ଆଭାସ ଦେବା।
ଖ) ଯୌନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କୌଣସି ମନ୍ତବ୍ୟ ଦେବା, ଇଙ୍ଗିତ କରିବା କିମ୍ବା ସେଭଳି କୌଣସି ଆଚରଣ ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିବା।
ଗ) କୌଣସି ଅଶ୍ଳୀଳ, ସ୍ପଷ୍ଟ କିମ୍ବା ପରୋକ୍ଷ ଯୌନ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସାମଗ୍ରୀ (ଫଟୋ, ଭିଡିଓ ବା ଲେଖା) ପ୍ରଦର୍ଶନ କରିବା, ଦେଖାଇବା କିମ୍ବା ପ୍ରସାରିତ କରିବା।
ଘ) କୌଣସି କାମ କରିଦେବା ବଦଳରେ (ଲାଭ ବା ସୁବିଧା ପାଇବା ଆଶାରେ) କିମ୍ବା ବିନା କୌଣସି ସର୍ତ୍ତରେ ଯୌନ ଅନୁଗ୍ରହ ପାଇଁ ଅନୁରୋଧ କରିବା।
ଙ) ଶାରୀରିକ ଭାବେ କିମ୍ବା ଅନଲାଇନ୍ ମାଧ୍ୟମରେ କାହାର ପିଛା କରିବା ।
ଚ) ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଦେବା ପାଇଁ ଚେଷ୍ଟା କରିବା କିମ୍ବା ଇଚ୍ଛା ପ୍ରକାଶ କରିବା ମଧ୍ୟ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ହେବ।
ଛ) ଅନ୍ୟ ଯେକୌଣସି ଆଚରଣ, କଥା କିମ୍ବା କାର୍ଯ୍ୟ ଯାହାକୁ ସଂସ୍ଥାର ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ବୋଲି ବିଚାର କରିବେ।

ସ୍ପଷ୍ଟୀକରଣ: 'ଅନିଚ୍ଛାକୃତ' ବା 'ନାପସନ୍ଦ' କହିଲେ ସେହି ବ୍ୟବହାରକୁ ବୁଝାଇବ ଯାହା ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ଖରାପ ଲାଗିଥିବ। ଏଥିରେ ଅଭିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ କଣ ଥିଲା, ତାହା ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ନୁହେଁ। ଯଦି ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ **ସେମାନଙ୍କ ସେଚ୍ଛାକୃତ ସମ୍ମତି** ଥାଏ, ତେବେ ଏହି ନୀତି ଅନୁଯାୟୀ ତାହାକୁ ଅବାଞ୍ଛିତ ବୋଲି କୁହାଯିବ ନାହିଁ। କୌଣସି ବ୍ୟବହାର ପ୍ରକୃତରେ ଅବାଞ୍ଛିତ ଥିଲା କି ନାହିଁ, ତାହା ପ୍ରତ୍ୟେକ ଅଭିଯୋଗର **ଘଟଣା ଓ ତଥ୍ୟକୁ ଆଧାର କରି** ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯିବ।

୪. ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି (IC):
ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏକ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଗଠନ କରିବେ। ଏହି କମିଟିର ଦାୟିତ୍ୱ, ସଦସ୍ୟ ଏବଂ କ୍ଷମତା ଗୁଡ଼ିକ ଏହିପରି ହେବ:

କ. କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା (ପ୍ରତିରୋଧ, ନିଷେଧ ଏବଂ ନିରାକରଣ) ଧାରା ୨୦୧୩ ଅନୁଯାୟୀ ଏହି କମିଟି ପାଖରେ ସମସ୍ତ କ୍ଷମତା ରହିବ। ଏହା ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ହାଜର କରାଇପାରିବ, ଦଲିଲ ବା ରେକର୍ଡ ମଗାଇପାରିବ ଏବଂ ଶପଥ ପାଠ କରାଇ ସାକ୍ଷୀଙ୍କ ବୟାନ ନେଇପାରିବ।

ଖ. 'ଦକ୍ଷିଣ' ଅନୁଷ୍ଠାନର ଜଣେ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀ ହିଁ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟିର ଅଧ୍ୟକ୍ଷା ହେବେ। ଯଥାସମ୍ଭବ ସେ ସଂସ୍ଥାର ଜଣେ ମଧ୍ୟମ-ବରିଷ୍ଠ ସ୍ତରର ଅଧିକାରୀ ହୋଇଥିବା ଦରକାର। ସେ କମିଟିର ସମସ୍ତ ବୈଠକ ଡକାଇବେ, କମିଟିର କାର୍ଯ୍ୟର ସମସ୍ତ କାଗଜପତ୍ର ଓ ଦଲିଲ ସୁରକ୍ଷିତ ରଖିବେ, ଏବଂ ଏହି ନୀତିର ସମସ୍ତ ନିୟମ ଠିକ୍ ଭାବେ ପାଳନ ହେଉଛି କି ନାହିଁ ତାହା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବେ। କମିଟିର ସମସ୍ତ ସଦସ୍ୟ ଏହାର କାର୍ଯ୍ୟଧାରାରେ ସମାନ ଭାବେ ଭାଗ ନେବେ ଏବଂ ଯେକୌଣସି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ସମୟରେ ସମସ୍ତଙ୍କର ସମାନ ଭୋଟ୍ ଦେବାର ଅଧିକାର ରହିବ।

ଗ. ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟିରେ ଜଣେ **ବାହାର ସଦସ୍ୟ** ରହିବେ। ସେହି ସଦସ୍ୟ ଜଣକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ରୋକିବା ବିଷୟରେ ଜଣେ ବିଶେଷଜ୍ଞ ହୋଇଥିବା ଜରୁରୀ। ସରକାରଙ୍କ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା (ପ୍ରତିରୋଧ, ନିଷେଧ ଏବଂ ନିରାକରଣ) ଧାରା ୨୦୧୩ ଅନୁଯାୟୀ ମାମଲାର ଯାଞ୍ଚ ଏବଂ ଆଇନଗତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ପ୍ରକ୍ରିୟା ପରିଚାଳନା କରିବାରେ ତାଙ୍କର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଅଭିଜ୍ଞତା ଥିବା ଆବଶ୍ୟକ।

ଘ. କମିଟିର ମୋଟ ସଦସ୍ୟଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଅତି କମରେ ୫୦ ପ୍ରତିଶତ ମହିଳା ରହିବା ଜରୁରୀ।
ଙ. କୌଣସି ମାମଲାର ବିଚାର ସମୟରେ ଯଦି କମିଟିର କୌଣସି ସଦସ୍ୟଙ୍କର ସେହି ଘଟଣା ବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସହ କିଛି ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ସ୍ୱାର୍ଥ କିମ୍ବା ସମ୍ପର୍କ ଥାଏ, ତେବେ ତାଙ୍କୁ ଏ ବିଷୟରେ ତୁରନ୍ତ ସୂଚନା ଦେବାକୁ ହେବ। ଯଦି କୌଣସି ସଦସ୍ୟଙ୍କର ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ସ୍ୱାର୍ଥ ଥାଏ, ସେ ତୁରନ୍ତ ଏ ବିଷୟରେ ଅଧ୍ୟକ୍ଷାଙ୍କୁ ଜଣାଇବେ ଏବଂ ନିଜକୁ ସେହି ମାମଲାର ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନରୁ **ଦୂରେଇ ରଖିବେ**। ଯଦି ନିଜେ ଅଧ୍ୟକ୍ଷାଙ୍କର କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ସ୍ୱାର୍ଥ ଥାଏ, ସେ ତୁରନ୍ତ **ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ବା ସଂସ୍ଥାର ମାଲିକ**ଙ୍କୁ ଜଣାଇବେ ଏବଂ ସେହି ମାମଲାରୁ ନିଜକୁ ଦୂରେଇ ରଖିବେ। ଅଧ୍ୟକ୍ଷା ଦୂରେଇ ରହିବା ପରେ, ସେହି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ମାମଲାର ବିଚାର ପାଇଁ କମିଟିର ଅନ୍ୟ ଜଣେ ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ ଅଧ୍ୟକ୍ଷା ଭାବେ ଦାୟିତ୍ୱ ଦିଆଯିବ।

ଚ. ଅନୁଷ୍ଠାନ ପ୍ରତି ୩ ବର୍ଷରେ ଅତିକମରେ ଥରେ ଏହି କମିଟିକୁ ନୂଆ କରି ଗଠନ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରିବ। କୌଣସି ଯଥାର୍ଥ କାରଣ ଥିଲେ ସଂସ୍ଥା ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ମଧ୍ୟ ଏହାକୁ ବଦଳାଇ ପାରିବ।

ଛ. ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା (ପ୍ରତିରୋଧ, ନିଷେଧ ଏବଂ ନିରାକରଣ) ଆକ୍ଟ, ୨୦୧୩ ଏବଂ ଏହା ଅଧୀନରେ ତିଆରି ହୋଇଥିବା ସମସ୍ତ ସରକାରୀ ନିୟମ ଏହି କମିଟି ପ୍ରତି ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ଲାଗୁ ହେବ। ଏହି ସରକାରୀ ଆଇନରେ କମିଟି କେମିତି ଗଠନ କରାଯିବ, ସେଥିରେ କେଉଁମାନେ ସଦସ୍ୟ ରହିବେ ଏବଂ ସେମାନଙ୍କର ଯୋଗ୍ୟତା କଣ ହେବ, ସେ ବିଷୟରେ ଯେଉଁସବୁ ନିୟମ ରହିଛି, ସେହି ସବୁ ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ ହିଁ ସଂସ୍ଥାର ଏହି ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ତିଆରି ହେବ।

୫. ଅଭିଯୋଗ କରିବା ପ୍ରକ୍ରିୟା

କ. କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଯେକୌଣସି ଅଭିଯୋଗ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟିକୁ ଇମେଲ୍ (**iccposh@dakshin.org**) ମାଧ୍ୟମରେ କରାଯାଇପାରିବ। କିମ୍ବା କମିଟିର ଯେକୌଣସି ସଦସ୍ୟଙ୍କୁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ଭେଟି ଲିଖିତ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ର ଦିଆଯାଇପାରିବ। ଯଦି କୌଣସି କାରଣରୁ ଅଭିଯୋଗକାରିଣୀ ନିଜେ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ର ଲେଖିବାକୁ ଅସମର୍ଥ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ତାହାକୁ ଲେଖିବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବା କମିଟିର ଦାୟିତ୍ୱ ହେବ।

ଖ. ଘଟଣା ଘଟିବାର **୩ ମାସ ମଧ୍ୟରେ** ଅଭିଯୋଗ କରିବାକୁ ହେବ। ଯଦି ଜଣଙ୍କ ସହ ବାରମ୍ବାର ଏପରି ଘଟଣା ଘଟିଥାଏ, ତେବେ ଶେଷ ଥର ଘଟିଥିବା ଘଟଣାର ୩ ମାସ ମଧ୍ୟରେ ଅଭିଯୋଗ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ। ଯଦି କୌଣସି ଯଥାର୍ଥ କାରଣ ଯୋଗୁଁ ଅଭିଯୋଗକାରିଣୀ ୩ ମାସ ଭିତରେ ଅଭିଯୋଗ କରିପାରି ନଥାନ୍ତି, ତେବେ ସେ ଘଟଣାର **୬ ମାସ ମଧ୍ୟରେ** ଅଭିଯୋଗ କରିପାରିବେ। କିନ୍ତୁ ଏଥିପାଇଁ ବିଳମ୍ବର କାରଣ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ରରେ ଲେଖିବାକୁ ହେବ। କମିଟି ସେହି କାରଣରଗୁଡ଼ିକୁ ଯାଞ୍ଚ କରିବ। ଯଦି କମିଟି ପ୍ରକୃତରେ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ହୁଏ ଯେ ଅଭିଯୋଗକାରିଣୀ କୌଣସି ଗୁରୁତର କାରଣ ଯୋଗୁଁ ୩ ମାସ ଭିତରେ ଅଭିଯୋଗ **କରିପାରି ନଥିଲେ**, ତେବେ ହିଁ କମିଟି ସେହି ମାମଲାର ବିଚାର କରିବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇପାରିବ।

୬. ଅଭିଯୋଗ ପାଇବା ପରେ ପ୍ରକ୍ରିୟା :

କ. ଉପରୋକ୍ତ ନିୟମ ଅନୁସାରେ ଅଭିଯୋଗ ପାଇବା ପରେ, ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କ ସହ ଏକ ଗୋପନୀୟ ବୈଠକ କରିବେ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି। ଏହି ବୈଠକରେ, କାର୍ଯ୍ୟସ୍ଥଳୀରେ ମହିଳାମାନଙ୍କ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା (ପ୍ରତିରୋଧ, ନିଷେଧ ଏବଂ ନିରାକରଣ) ଆଇନ, ୨୦୧୩ ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ପ୍ରଣୀତ ନିୟମାବଳୀ ଅଧୀନରେ ତଦନ୍ତ ତଥା ମଧ୍ୟସ୍ଥତା ବା ଆପୋଷ ବୁଝାମଣା ପାଇଁ ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କର ପ୍ରକ୍ରିୟା ଏବଂ ଅଧିକାର ବିଷୟରେ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ତାଙ୍କୁ ବୁଝାଇବେ।

ଖ . ଏହି ନୀତି ଅଧୀନରେ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବାଛିବା ପାଇଁ ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ପୂର୍ଣ୍ଣ ଏବଂ ସୂଚିତ ସ୍ୱାଧୀନତା ପ୍ରଦାନ କରିବେ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଏବଂ ସେହି ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ସମ୍ମାନ ଦେବେ। ଏହି

ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ, ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ଅଭିଯୋଗ ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରିବାର ବିକଳ୍ପ ମଧ୍ୟ ଦେଇପାରନ୍ତି ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି। ତେବେ, ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟିଙ୍କ ସହ ଚର୍ଚ୍ଚା ପରେ ଯଦି ଦେଖାଯାଏ ଯେ ଅଭିଯୋଗଟିରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାର କୌଣସି ଘଟଣା ସ୍ପଷ୍ଟ ହେଉନାହିଁ, କେବଳ ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ହିଁ ଏହାକୁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇପାରିବ।

ଗ. ଯଦି ଅଭିଯୋଗକାରୀ ଅନୁରୋଧ କରନ୍ତି, କିମ୍ବା ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଅନୁଭବ କରନ୍ତି ଯେ କୌଣସି ମାମଲାରେ ଅନ୍ତରୀଣ ପଦକ୍ଷେପ ଆବଶ୍ୟକ - ଯେପରିକି ନିର୍ଯାତନା ଜାରି ରହିବାର ଆଶଙ୍କା ଥାଏ, କିମ୍ବା ଅଭିଯୋଗକାରୀ ନିଜର ସୁରକ୍ଷା ବା ମାନସିକ ଓ ଶାରୀରିକ ସୁସ୍ଥତା ନେଇ ଆଶଙ୍କା କରନ୍ତି, କିମ୍ବା ଯେଉଁଠାରେ ଅଭିଯୋଗକାରୀ ଏବଂ ଅଭିଯୁକ୍ତଙ୍କୁ ଏକ ଅସମାନ କ୍ଷମତା ସମ୍ପର୍କ ମଧ୍ୟରେ ବୃତ୍ତିଗତ ଭାବରେ ପରସ୍ପର ସହ କାର୍ଯ୍ୟ କିମ୍ବା ଆଲୋଚନା କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ - ତେବେ ଅଭିଯୋଗକାରୀ ଏବଂ ତାଙ୍କ ସ୍ୱାର୍ଥର ପୂର୍ଣ୍ଣ ସୁରକ୍ଷା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ ଅନ୍ତରୀଣ ଆଦେଶ ପାରିତ କରିବାକୁ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ହେବେ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି। ଏପରି ଅନ୍ତରୀଣ ପଦକ୍ଷେପଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ କୌଣସି ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଶୁଣାଣି ବିନା ମଧ୍ୟ ଅନୁମୋଦନ ଦିଆଯାଇପାରିବ ଏବଂ ଏହାକୁ ଯେକୌଣସି ସମୟରେ ସଂଶୋଧିତ, ରଦ୍ଦ କିମ୍ବା ପ୍ରତ୍ୟାହାର କରାଯାଇପାରିବ। ମାମଲାର ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ସମାପ୍ତି ସହ ଏହି ଅନ୍ତରୀଣ ଆଦେଶର ପ୍ରଭାବ ସମାପ୍ତ ହେବ। ଅଭିଯୋଗ ଏବଂ ଚାଲିଥିବା ପ୍ରକ୍ରିୟାର ଗୋପନୀୟତା ବଜାୟ ରଖି ପାରିତ ହୋଇଥିବା କୌଣସି ବି ଅନ୍ତରୀଣ ଆଦେଶ ବିଷୟରେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଜଣାଯିବ।

୭. ତଦନ୍ତ ପରିଚାଳନା ପ୍ରକ୍ରିୟା

କ. କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ କିମ୍ବା ତଦନ୍ତ ସମୟରେ ଯଦି ଏପରି କୌଣସି ପରିସ୍ଥିତି ଉପୁଜେ, ଯାହା ବର୍ତ୍ତମାନର ନୀତି କିମ୍ବା କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ମହିଳାଙ୍କ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା (ପ୍ରତିରୋଧ, ନିଷେଧ ଏବଂ ନିରାକରଣ) ଅଧିନିୟମ, ୨୦୧୩ ଏବଂ ଏହା ଅଧୀନରେ ପ୍ରଣୟନ କରାଯାଇଥିବା କୌଣସି ନିୟମାବଳୀରେ ସ୍ପଷ୍ଟ ଭାବରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇନାହିଁ, ତେବେ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଏପରି ଏକ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଗ୍ରହଣ କରିବେ ଯାହା ସେହି ପରିସ୍ଥିତିରେ ଯୁକ୍ତିଯୁକ୍ତ ହେବ ଏବଂ ସର୍ବଦା ପ୍ରକୃତ ନ୍ୟାୟର ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଅନୁପାଳନ କରୁଥିବ।

ଖ. ଅଭିଯୋଗ ପାଇବା ପରେ, ଏବଂ ଯଦି ଅଭିଯୋଗକାରୀ ତଦନ୍ତ ପରିଚାଳନା ପାଇଁ ଅନୁରୋଧ କରନ୍ତି, ତେବେ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଅଭିଯୋଗର ଯାଞ୍ଚ କରିବେ ଏବଂ ଅଭିଯୋଗର ବିଷୟବସ୍ତୁକୁ ଭଲଭାବେ ବୁଝିବା ପାଇଁ ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କ ସହ ଏକ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ବୈଠକ କରିବେ। ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କର ଏକ ତାଲିକା ଏବଂ ଏହାସହ ଅଭିଯୋଗ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ କୌଣସି ଦଲିଲଭିତ୍ତିକ ପ୍ରମାଣ ଦାଖଲ କରିବାକୁ ମଧ୍ୟ କହିବେ କମିଟି । ତାହା ପାଇବା ପରେ, କମିଟି ସେହି ଅଭିଯୋଗ ଏବଂ ତଥ୍ୟଗୁଡ଼ିକୁ ଅଭିଯୁକ୍ତଙ୍କ ପାଖକୁ ପଠାଇବେ ଏବଂ ତାଙ୍କୁ ଲିଖିତ ଜବାବ ସହିତ କୌଣସି ଦଲିଲଭିତ୍ତିକ ପ୍ରମାଣ, ସାକ୍ଷୀଙ୍କ ତାଲିକା ଇତ୍ୟାଦି ଦାଖଲ କରିବା ପାଇଁ ଦଶଟି କାର୍ଯ୍ୟ ଦିବସ

ସମୟ ଦେବେ। ଏହା ବ୍ୟତୀତ, କମିଟି ସେହି ଦଶଟି କାର୍ଯ୍ୟ ଦିବସର ଅବଧି ଶେଷ ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଅଭିଯୁକ୍ତଙ୍କୁ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ ଭାବେ ଭେଟିବେ ଏବଂ ତଦନ୍ତର ଅଧିକାର, ନିୟମ ଏବଂ ପ୍ରକ୍ରିୟା ବିଷୟରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବରେ ବୁଝାଇବେ।

ଗ. ଅଭିଯୁକ୍ତଙ୍କୁ ନୋଟିସ୍ ଜାରି କରିବା ପୂର୍ବରୁ, ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଅଭିଯୋଗର ଏକ ପ୍ରାଥମିକ ତଦନ୍ତ କରିବାକୁ କ୍ଷମତାପ୍ରାପ୍ତ ହେବେ। ଏଭଳି ପ୍ରାଥମିକ ତଦନ୍ତ ଅଭିଯୋଗର ଏକ ବିସ୍ତୃତ ମୂଲ୍ୟାଙ୍କନ ହେବ ନାହିଁ, ବରଂ କେବଳ ପ୍ରାଥମିକ ବିଷୟଗୁଡ଼ିକ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିବା ପାଇଁ ହେବ, ଯେପରିକି ସେହି ଅଭିଯୋଗର ତଦନ୍ତ କରିବା ପାଇଁ କମିଟିର ଅଧିକାର କ୍ଷେତ୍ର ଅଛି କି ନାହିଁ, ଏବଂ ଯଦି ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକ ସତ୍ୟ ବୋଲି ପ୍ରମାଣିତ ହୁଏ, ତେବେ ତାହା ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ପରିସରଭୁକ୍ତ ହେବ କି ନାହିଁ। ଯେଉଁଠାରେ କମିଟିର ସୁଚିନ୍ତିତ ମତ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ଅଭିଯୋଗର ତଦନ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ତାଙ୍କର ଅଧିକାର କ୍ଷେତ୍ର ନାହିଁ, କିମ୍ବା ଯେଉଁଠାରେ ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକରୁ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାର କୌଣସି ଘଟଣା ସ୍ପଷ୍ଟ ହେଉନାହିଁ, ସେଠାରେ କମିଟି ନିଜର ଅନୁସନ୍ଧାନର ଏକ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରିପୋର୍ଟ ସହିତ ସେହି ପର୍ଯ୍ୟାୟରେ ଅଭିଯୋଗକୁ ଖାରଜ କରିପାରନ୍ତି, ଯାହା ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ନିକଟରେ ଦାଖଲ କରାଯିବ ଏବଂ ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯିବ।

ଘ. ତଦନ୍ତ ସମୟରେ ଦାଖଲ କରାଯାଇଥିବା ସମସ୍ତ ପ୍ରମାଣ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ଲିଖିତ ଆକାରରେ ଗ୍ରହଣ କରାଯିବ ଏବଂ ସାକ୍ଷୀଙ୍କ ବୟାନ ମଧ ଲିଖିତ ଆକାରରେ ରେକର୍ଡ କରାଯିବ। ରେକର୍ଡ କରାଯାଇଥିବା ଯେକୌଣସି ପ୍ରମାଣ ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ସମୟରେ ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କୁ ଦିଆଯିବ। ତଦନ୍ତ ସମୟରେ ନିଜ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର ଏକ ତାରିଖ ଉଲ୍ଲେଖ ଥିବା 'ଅର୍ଡର-ସିଟ୍' ମଧ ବଜାୟ ରଖିବେ କମିଟି। ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ମାଧମରେ ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କୁ ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ଜେରା କରିବାର ସୁଯୋଗ ଦିଆଯିବ।

ଙ.ଯେଉଁଠାରେ ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ମଧରେ ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କର ବୟାନ ନିଆଯାଏ, ସେଠାରେ ସାକ୍ଷୀଙ୍କ ବୟାନର ଲିଖିତ ନକଲ ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କୁ ଏବଂ ସାକ୍ଷୀଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରିବେ କମିଟି; ଯଦି କିଛି ଜେରା କରାଯାଏ, ତେବେ ଏଥିପାଇଁ ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କୁ ସମାନ ଅଧିକାର ପ୍ରଦାନ କରିବା ପରେ କମିଟି ମାଧମରେ ଏହା ପରିଚାଳିତ ହେବ। ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କର ବୟାନ ଶପଥ ପାଠ କରାଇ ନିଆଯିବ ଏବଂ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ସେମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର ଅଧିକାର ବିଷୟରେ ବୁଝାଇ ଦିଆଯିବ।

ଚ. ସମସ୍ତ ପ୍ରମାଣ ରେକର୍ଡ କରାଯିବା ପରେ ତଦନ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟାରେ ଜଡ଼ିତ ଉଭୟ ପକ୍ଷ ଏକ ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଲିଖିତ ଯୁକ୍ତି ଦାଖଲ କରିବାକୁ ହକଦାର ହେବେ।

ଛ. ଯଥାସମ୍ଭବ, ତଦନ୍ତ ଆରମ୍ଭ ହେବା ପରେ ନିମ୍ନଲିଖିତ ପ୍ରମାଣିକ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର କ୍ରମ ଅନୁସରଣ କରାଯିବା ଉଚିତ। ତେବେ, ଏହା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନୁହେଁ ଏବଂ ଯେଉଁ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆବଶ୍ୟକ ହୋଇପାରେ, ସେଠାରେ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଏହି କ୍ରମରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିପାରନ୍ତି:

୧. ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କ ବୟାନ ନିଆଯିବ ଏବଂ ତା ପରେ ତାଙ୍କୁ ଜେରା କରାଯିବ।
୨. ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କ ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କ ବୟାନ ନିଆଯିବ ଏବଂ ତାହା ପରେ ଜେରା କରାଯିବ।
୩. ଅଭିଯୁକ୍ତଙ୍କ ବୟାନ ନିଆଯିବ ଏବଂ ତାହା ପରେ ଜେରା କରାଯିବ।
୪. ଅଭିଯୁକ୍ତଙ୍କ ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କ ବୟାନ ନେବା ପରେ ଜେରା।
୫. ଉଭୟ ପକ୍ଷଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଚୂଡ଼ାନ୍ତ ଯୁକ୍ତି ଦାଖଲ।

୮. ମଧ୍ୟସ୍ଥତା/ଆପୋଷ ସମାଧାନ ପରିଚାଳନା ପ୍ରକ୍ରିୟା

କ. ଯେଉଁଠାରେ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି, ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କ ଅନୁରୋଧ କ୍ରମେ ବର୍ତ୍ତମାନର ନୀତି ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ଆପୋଷ ସମାଧାନ କିମ୍ବା ମଧ୍ୟସ୍ଥତା ପ୍ରକ୍ରିୟା ପରିଚାଳନା କରୁଛନ୍ତି, ସେଠାରେ କମିଟି ମାମଲାର କୌଣସି ପ୍ରମାଣ ଯାଞ୍ଚ କରିବେ ନାହିଁ ଏବଂ ଅଭିଯୋଗଟି ସତ୍ୟ ବୋଲି ଧରି ନେଇ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଗ୍ରହଣ କରିବେ। ଏଭଳି କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଯଦି ସମ୍ଭବ ହୁଏ, ତେବେ ମାମଲାର ସମାଧାନ କରାଇବାରେ ସାହାଯ୍ୟ କରିବା କମିଟିର ଦାୟିତ୍ୱ ହେବ।

ଖ. ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଏହି କଥା ପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ ରଖିବେ ଯେ ମଧ୍ୟସ୍ଥତା/ଆପୋଷ ସମାଧାନ ପ୍ରକ୍ରିୟାଟି ତାଙ୍କ ନଜରରେ ରହିବ ଏବଂ ଏହା ଦ୍ୱାରା କୌଣସି ବି ପକ୍ଷଙ୍କ ପ୍ରତି ଅନ୍ୟାୟ ହେବ ନାହିଁ କିମ୍ବା କାହାକୁ କଷ୍ଟ ହେବ ନାହିଁ। ବିଶେଷ କରି, ଏହି ମଧ୍ୟସ୍ଥତା ପ୍ରକ୍ରିୟା କୌଣସି ବି ପକ୍ଷଙ୍କ ଉପରେ ଚାପ ବା ଜବରଦସ୍ତି କରାଯିବ ନାହିଁ, ଏବଂ କେବଳ ସେତିକି ବେଳେ କରାଯିବ ଯେତେବେଳେ ଏହା ସ୍ୱେଚ୍ଛାକୃତ ହୋଇଥିବ ଏବଂ ଉଭୟ ପକ୍ଷ ନିଜର ସ୍ୱଇଚ୍ଛାରେ ଏଥିରେ ଅଂଶଗ୍ରହଣ କରୁଥିବେ।

ଗ. ଏହି ନୀତି ଅଧୀନରେ କୌଣସି ବି ଆପୋଷ ସମାଧାନ ପାଇଁ ଅର୍ଥ ପ୍ରଦାନ ଏକ ବୈଧ ସର୍ତ୍ତ ହେବ ନାହିଁ।

ଘ. ଯଦି କୌଣସି କାରଣରୁ ଆପୋଷ ସମାଧାନ ସଫଳ ନହୁଏ, କିମ୍ବା କୌଣସି ଚୁକ୍ତିନାମା ହେବା ପୂର୍ବରୁ ଯଦି କୌଣସି ପକ୍ଷ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟାରୁ ଓହରି ଯାଆନ୍ତି, ତେବେ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ଅଭିଯୋଗଗୁଡ଼ିକର ଏକ ବିସ୍ତୃତ ତଦନ୍ତ ପାଇଁ ଏହି ମାମଲାକୁ ସ୍ଥାନାନ୍ତରିତ କରାଯିବ।

୯. ତଦନ୍ତ ଏବଂ ଆପୋଷ ସମାଧାନ ପ୍ରକ୍ରିୟାର ସମାପ୍ତି

କ. ତଦନ୍ତ କିମ୍ବା ଆପୋଷ ସମାଧାନ ଶେଷ ହେବା ପରେ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଏକ ରିପୋର୍ଟ ଦେବେ କମିଟି। ଏହି ରିପୋର୍ଟରେ ସମସ୍ତ ପ୍ରମାଣ, କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନର କ୍ରମ, ବିଚାର କରାଯାଇଥିବା ମୁଖ୍ୟ

ବିଷୟ ଏବଂ କାରଣ ସହିତ କମିଟିର ନିଷ୍ପତ୍ତି ବିଷୟରେ ସବିଶେଷ ତଥ୍ୟ ରହିବ। ଏହା ସହିତ କମିଟି ଆବଶ୍ୟକୀୟ ପରାମର୍ଶ ମଧ ଦେବେ। ଯଦି ଆପୋଷ ସମାଧାନ ହୋଇଯାଇଥାଏ, ତେବେ ଉଭୟ ପକ୍ଷ ସ୍ୱାକ୍ଷର କରିଥିବା ଅସଲି ଚୁକ୍ତିନାମା ପତ୍ରଟିକୁ ମଧ ଏହି ରିପୋର୍ଟ ସହ ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଦିଆଯିବ।

ଖ. କମିଟି ସହିତ ସମସ୍ତ ପକ୍ଷ, ତଦନ୍ତର ସବୁ ପ୍ରମାଣ ଓ ରେକର୍ଡଗୁଡ଼ିକୁ ଗୋପନୀୟ ରଖିବେ ଏବଂ ଏହାକୁ କୌଣସି ବାହାର ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କୁ ଦେଇ ପାରିବେ ନାହିଁ। କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଚାଲିଥିବା ସମୟରେ କମିଟି ସମସ୍ତଙ୍କୁ ଏହି ଗୋପନୀୟତା ରକ୍ଷା କରିବା ପାଇଁ ସୂଚନା ଦେବେ।

ଗ. ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଦେଇଥିବା ରିପୋର୍ଟରେ ଯେଉଁ ସବୁ ପଦକ୍ଷେପ ନେବା ପାଇଁ ପରାମର୍ଶ ଦେଇଥିବେ, ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସେଗୁଡ଼ିକୁ ମାନିବାକୁ ବାଧ୍ୟ ଅଟନ୍ତି।

ଘ. ଅଭିଯୋଗ ମିଳିବାର ୯୦ ଦିନ ମଧରେ ଯେକୌଣସି ତଦନ୍ତ ବା ଆପୋଷ ସମାଧାନ କାମ ଶେଷ କରି ରିପୋର୍ଟ ଦାଖଲ କରିବାକୁ ହେବ। ଯଦି କୌଣସି କାରଣରୁ ବିଳମ୍ବ ହୁଏ, ତେବେ ତାର କାରଣ ରିପୋର୍ଟରେ ଲେଖିବାକୁ ହେବ, କିନ୍ତୁ କେବଳ ବିଳମ୍ବ ହେବା କାରଣରୁ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ବାତିଲ ହେବ ନାହିଁ।

ଙ. ଏହି ନୀତି ଅଧୀନରେ ଥିବା ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟକୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ନ୍ୟାୟ, ନିରପେକ୍ଷତା ଏବଂ ସହଜ ଓ ନିରପେକ୍ଷ ନ୍ୟାୟର ନିୟମ ଅନୁଯାୟୀ କରିବେ କମିଟି। ଏହା ସହିତ ସେମାନେ ୨୦୧୩ର ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ଆଇନ ଏବଂ ସେହି ସମୟରେ ଲାଗୁ ଥିବା ନିୟମାବଳୀକୁ ପାଳନ କରିବେ।

୧୦. **ଖରାପ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କରାଯାଇଥିବା ଅଭିଯୋଗ**

କ. ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ପାଖରେ କରାଯାଇଥିବା ଏକ ଅଭିଯୋଗକୁ ନିମ୍ନଲିଖିତ ପରିସ୍ଥିତିରେ ମିଛ କିମ୍ବା ଖରାପ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ କରାଯାଇଥିବା ଅଭିଯୋଗ ବୋଲି ଧରାଯାଇପାରିବ:

୧. ଯଦି ଅଭିଯୋଗରେ ଲେଖାଯାଇଥିବା କଥା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ମିଛ ହୋଇଥିବ ଏବଂ ଏହା ପ୍ରମାଣିତ ହେବ ଯେ ଅଭିଯୋଗ କରିବା ସମୟରେ ଅଭିଯୋଗକାରୀ ନିଜେ ଜାଣିଥିଲେ ଯେ ସେ ମିଛ କହୁଛନ୍ତି।
୨. ଯଦି ଅଭିଯୋଗକାରୀ ଜାଣିଶୁଣି କୌଣସି ମିଛ ବା ନକଲି ପ୍ରମାଣ ଦାଖଲ କରନ୍ତି, କୌଣସି ସତ ପ୍ରମାଣ ବା ସାକ୍ଷୀଙ୍କ ପରିଚୟ ଲୁଚାନ୍ତି, କିମ୍ବା ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ଜାଣିଶୁଣି ମିଛ ସାକ୍ଷ୍ୟ ଦେବା ପାଇଁ ବାଧ କରନ୍ତି।
ଖ. କିନ୍ତୁ ମନେରଖିବାକୁ ହେବ ଯେ ଯଦି ଜଣେ ଅଭିଯୋଗକାରୀ କେବଳ ପ୍ରମାଣ ଅଭାବରୁ ନିଜ ଅଭିଯୋଗକୁ ସତ ବୋଲି ପ୍ରମାଣିତ କରିପାରୁନାହାଁନ୍ତି, ତେବେ ତାଙ୍କ ଅଭିଯୋଗକୁ ମିଛ ବା ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟମୂଳକ ବୋଲି କୁହାଯିବ ନାହିଁ।

ଗ. ଏହା ସହିତ, ନିଜ ଆଡୁ କୌଣସି ଅଭିଯୋଗକୁ ମିଛ ବୋଲି ସିଧାସଳଖ କହିପାରିବେ ନାହିଁ କମିଟି। ଏଥିପାଇଁ କମିଟିକୁ ଅଲଗା ଭାବରେ ଏକ ତଦନ୍ତ କରିବାକୁ ପଡ଼ିବ ଏବଂ ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ନିଜ ପକ୍ଷ ରଖିବା ଓ ପ୍ରମାଣ ଦେବାର ପୂରା ସୁଯୋଗ ଦେବାକୁ ହେବ।

ଘ. ଅଭିଯୋଗଟି ମିଛ ବୋଲି ପ୍ରମାଣିତ ହେଲେ ମଧ୍ୟ, ଅନ୍ୟ ମାମଲା ଭଳି କମିଟିକୁ ନିଜର ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରି ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ।

୧୧. ପୁନର୍ବିଚାର ପାଇଁ ଆବେଦନ

କ. ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟିର ତଦନ୍ତ ରିପୋର୍ଟ ଏବଂ ନିଷ୍ପତ୍ତିରେ ଯଦି କୌଣସି ପକ୍ଷ ସନ୍ତୁଷ୍ଟ ନୁହନ୍ତି, ତେବେ ସେମାନେ ରିପୋର୍ଟ ମିଳିବାର ୯୦ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ 'ଦକ୍ଷିଣ' ଅନୁଷ୍ଠାନର ଅପିଲ୍ କମିଟି ପାଖରେ ଆବେଦନ କରିପାରିବେ। ଏହି ଆବେଦନ ଲିଖିତ ଆକାରରେ ହେବା ଉଚିତ ଏବଂ ସେଥିରେ ପୁନର୍ବିଚାର ପାଇଁ ଆବେଦନ କରିବାର ସଠିକ୍ କାରଣ ଲେଖିବାକୁ ହେବ।

ଖ. ଏଥିପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏକ ଅପିଲ୍ କମିଟି ଗଠନ କରିବେ। ଏହି କମିଟିରେ 'ଦକ୍ଷିଣ' ଅନୁଷ୍ଠାନର ବୋର୍ଡ ଅଫ୍ ଟ୍ରଷ୍ଟିଜ'ର ଦୁଇ ଜଣ ସଦସ୍ୟ ଏବଂ ବାହାରୁ ଜଣେ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ସଦସ୍ୟ ରହିବେ।

ଗ. ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ପାଖରେ ଯେଉଁସବୁ କ୍ଷମତା ଥାଏ, ଏହି ଅପିଲ୍ କମିଟି ପାଖରେ ମଧ୍ୟ ସେହି ସବୁ ସମାନ କ୍ଷମତା ରହିବ। ଏହି କମିଟି ସାକ୍ଷୀମାନଙ୍କୁ ସମନ୍ ଜାରି କରିପାରିବେ, ଶପଥ କରାଇ ସେମାନଙ୍କ ବୟାନ ନେଇପାରିବେ, କାଗଜପତ୍ର ଦାଖଲ କରିବାକୁ ଆଦେଶ ଦେଇପାରିବେ ଏବଂ କମ୍ପାନୀର ଅନ୍ୟ ସବୁ ରେକର୍ଡ ଯାଞ୍ଚ କରିପାରିବେ।

ଘ. ଅପିଲ୍ କମିଟି ମଧ୍ୟ କୌଣସି ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେବା ସମୟରେ ସହଜ ଓ ନିରପେକ୍ଷ ନ୍ୟାୟର ନିୟମ ପାଳନ କରିବେ। କାମ ସରିବା ପରେ କମିଟି ନିଜ ନିଷ୍ପତ୍ତି ଏବଂ ପରାମର୍ଶର ଏକ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ କାରଣ ସହ ରିପୋର୍ଟ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରି ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କୁ ଦେବେ।

ଙ. ପୁନର୍ବିଚାର ଆବେଦନ ମିଳିବାର ୯୦ ଦିନ ମଧ୍ୟରେ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ଶେଷ କରି ରିପୋର୍ଟ ଦାଖଲ କରିବାକୁ ହେବ। ଯଦି କୌଣସି କାରଣରୁ ବିଳମ୍ବ ହୁଏ, ତେବେ ତାର କାରଣ ରିପୋର୍ଟରେ ଲେଖିବାକୁ ହେବ, କିନ୍ତୁ କେବଳ ବିଳମ୍ବ ହେବା କାରଣରୁ ଏହି ପ୍ରକ୍ରିୟା ବାତିଲ ହେବ ନାହିଁ।

୧୨. ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ କର୍ତ୍ତବ୍ୟ

କ. ନିଯୁକ୍ତିଦାତାଙ୍କ ଏହା କର୍ତ୍ତବ୍ୟ ହେବ ଯେ ସେ ଏହି ନୀତି ବିଷୟରେ ସବୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଜଣାଇବେ ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ଏହାକୁ ସମସ୍ତେ ଦେଖିଲା ଭଳି ଜାଗାରେ ଲଗାଇବେ। ଏହା ସହିତ

କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ରୋକିବା ପାଇଁ ସେ ସମୟ ସମୟରେ କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ସଚେତନ କରିବେ ଓ ତାଲିମ ଦେବେ।

ଖ. ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି ଏବଂ ଅପିଲ୍ କମିଟି ଗଠନ କରିବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଉଭୟ କମିଟିର ଯୋଗାଯୋଗ ତଥ୍ୟ ସବୁ କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ସଠିକ୍ ଭାବେ ଜଣାଇବେ।

ଗ. ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟିର ସଦସ୍ୟମାନଙ୍କ ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ସମୟ ସମୟରେ ବିଶେଷ ତାଲିମର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବେ।

ଘ. ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏହି କଥା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବେ ଯେ କେବଳ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନାର ଅଭିଯୋଗ କରିଥିବା କାରଣରୁ କୌଣସି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅଫିସରେ ହଇରାଣ ହେବାକୁ ପଡ଼ିବ ନାହିଁ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ସହ କୌଣସି ଖରାପ ବ୍ୟବହାର କରାଯିବ ନାହିଁ।

ଙ. ଆଭ୍ୟନ୍ତରୀଣ କମିଟି କିମ୍ବା ଅପିଲ୍ କମିଟି ନିଜ ରିପୋର୍ଟ ସହିତ ଯେଉଁସବୁ ପରାମର୍ଶ ଦେଇଥିବେ, ରିପୋର୍ଟ ମିଳିବାର ୩ ମାସ ମଧ୍ୟରେ ସେହି ପରାମର୍ଶଗୁଡ଼ିକୁ କାମରେ ଲଗାଇବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା।

ଚ. ଭାରତର ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ, ମାମଲାର ସବୁ କାଗଜପତ୍ର, ପ୍ରମାଣ, ରେକର୍ଡ ଏବଂ ଜଡ଼ିତ ଥିବା ଲୋକଙ୍କ ପରିଚୟକୁ ସବୁବେଳେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଗୋପନୀୟ ରଖିବାକୁ ନିଶ୍ଚିତ କରିବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା।

ଛ. ଯଦି ତଦନ୍ତ ରିପୋର୍ଟରୁ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ କୌଣସି ଆପରାଧିକ ମାମଲା ଘଟିଛି, ତେବେ ପୋଲିସ ବା ଆଇନଗତ ସାହାଯ୍ୟ ନେବା ପାଇଁ ପୀଡ଼ିତା/ଅଭିଯୋଗକାରୀଙ୍କୁ ସବୁ ପ୍ରକାର ସହଯୋଗ କରିବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା। କିନ୍ତୁ ପୋଲିସ କେସ୍ କରିବା ବା ନକରିବା ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ଭାବେ ପୀଡ଼ିତାଙ୍କ ଇଚ୍ଛା ଉପରେ ନିର୍ଭର କରିବ।

ଜ. ସମୟ ସମୟରେ ଦୁଇଟି ଯାକ କମିଟିର କାମର ସମୀକ୍ଷା କରିବେ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ଏବଂ ଆବଶ୍ୟକ ପଡ଼ିଲେ ନୀତି ଅନୁଯାୟୀ ନୂଆ ସଦସ୍ୟ ରଖି କମିଟିର ପୁନର୍ଗଠନ କରିପାରିବେ।

ଝ. ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ବା ସଂସ୍ଥାର ମାଲିକ ସମୟ ସମୟରେ ଏହି ନୀତିର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ଏବଂ ଏହା ଠିକ୍ ଭାବେ ଲାଗୁ ହେଉଛି କି ନାହିଁ, ତାର ଯାଞ୍ଚ କରିବେ। ଭାରତ ସରକାରୀ ଆଇନ ସହିତ ସମାନତା ରଖିବା ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ପଡ଼ିଲେ ସଂସ୍ଥା ଏହି ନୀତିରେ ସଂଶୋଧନ କରିପାରିବେ କିମ୍ବା ଏହା ବଦଳରେ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ନୂଆ ନୀତି ଆଣିପାରିବେ।

ଔ. ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ବା ସଂସ୍ଥାର ମାଲିକ ଭାରତରେ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରେ ଯୌନ ନିର୍ଯାତନା ରୋକିବା ପାଇଁ ଲାଗୁ ଥିବା ସମସ୍ତ ସରକାରୀ ଆଇନ ଏବଂ ନିୟମାବଳୀକୁ ମାନିବାକୁ ଏବଂ ପାଳନ କରିବାକୁ ବାଧ୍ୟ। ଭାରତ ସରକାରଙ୍କ ଆଇନ ସହିତ, ସଂସ୍ଥାର ଅଫିସ୍ ଯେଉଁ ରାଜ୍ୟ ବା ସ୍ଥାନୀୟ ଅଞ୍ଚଳରେ ଅଛି, ସେଠାକାର ପ୍ରଚଳିତ ନିୟମଗୁଡ଼ିକୁ ମଧ୍ୟ ସଂସ୍ଥାକୁ ଠିକ୍ ଭାବେ ପାଳନ କରିବାକୁ ହେବ।