

বাংলাদেশী অভিবাসী মহিলা শ্রমিক এসোসিয়েশন(বমসা)
আঞ্জুমান ভবন ১৩২(৪র্থ তলা), দারুসসালাম টাওয়ার, মিরপুর রোড, কল্যানপুর, ঢাকা-১২১৬

যৌন নির্যাতন ও হয়রানী প্রতিরোধ এবং সুরক্ষাবিষয়ক নীতিমালা

বাংলাদেশী অভিবাসী মহিলা শ্রমিক এসোসিয়েশন (বমসা) একটি জাতীয় পর্যায়ের বেসরকারি উন্নয়ন সংস্থা যেটি ১৯৯৮ সন থেকে বিদেশে কর্মরত, প্রত্যাগত ও বিদেশে গমনেচ্ছুক অভিবাসী নারী শ্রমিকদের নিরাপদ অভিবাসন ও জীবন মান উন্নয়নের জন্য তাতে সংগঠিত ও একত্রিত করার জন্য নিরলসভাবে কাজ করেছে। এ সংগঠনটি নারী অভিবাসীদের দ্বারা গঠিত এবং পরিচালিত। বমসার উদ্দেশ্য হচ্ছে বাংলাদেশে অভিবাসী নারী শ্রমিকদের অভিবাসন বিষয়ে সচেতন করা ও তাদের মানবাধিকার, শ্রম-অধিকার, বিদেশে কর্ম পরিবেশ সম্পর্কে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষিত ও দক্ষ হিসাবে গড়ে তোলা যাতে দেশে ও বিদেশে তাদের অধিকার ও মর্যাদা সুরক্ষিত থাকে। এক সময় এই সংগঠনটি ছিল বাংলাদেশের একমাত্র অভিবাসী মহিলা শ্রমিকদেও উন্নয়ন সহযোগী সংস্থা।

বৈদেশিক মুদ্রা অর্জনের মাধ্যমে অভিবাসীরা আজ সমাজে একটি পরিবর্তিত ধারার সৃষ্টি করেছে। তার পরেও অভিবাসী শ্রমিকের কিছু অংশ দেশে এবং বিদেশে অনেক ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থার সন্মুখীন এবং মানবেতর জীবনযাপন করেছে। বাংলাদেশী অভিবাসী মহিলা শ্রমিক এসোসিয়েশন (বমসা) এর থেকে উত্তরনের সম্ভাব্য সকল পথগুলোকে চিহ্নিত করে ১৬টি জেলায় সুশৃংখল ও নিরাপদ অভিবাসন এবং অভিবাসী নারীদের সকল ধরনের নির্যাতনমুক্ত করে তাদের জীবনমান উন্নয়নে সরকারী বেসরকারী বিভিন্ন সংস্থা এবং নেটওয়ার্কের সাথে সম্মিলিতভাবে কাজ করে যাচ্ছে। বমসা তার কর্মক্ষেত্রে নারীদের যৌন হয়রানী থেকে মুক্ত করার জন্য “যৌন নির্যাতন ও হয়রানী প্রতিরোধ ও সুরক্ষা” নীতিমালা প্রণয়ন করে। এ পলিসি কার্যকর করার ক্ষেত্রে মূল মন্ত্র হবে “শূন্য” মাত্রার সহনশীলতা (“Zero” Tolerance)।

গত ২০০৯ সালে যৌন হয়রানী সংক্রান্ত বাংলাদেশ সুপ্রীম কোর্টের হাইকোর্ট বিভাগের রীট পিটিশন নং ৫৯১৬/২০০৮ মোকদ্দমায় প্রদত্ত ১৪.০৫.২০০৯ ইং তারিখের রায়ের নির্দেশনা মতে, “যেহেতু দেশে কর্মক্ষেত্রে এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানগুলোতে যৌন নির্যাতনের বিরুদ্ধে কোন ধরনের সুস্পষ্ট এমন কোন রক্ষা কবচ নেই যা আমাদের সংবিধানে উল্লেখিত জেডার সমতাকে গুরুত্ব দিতে পারে। ফলে প্রতিনিয়ত ঘটছে নারীর প্রতি যৌন নিপীড়নমূলক ঘটনা। এ প্রেক্ষিতে নারীর নিরাপত্তামূলক জীবন যাপনের জন্য কিছু দিক নির্দেশনা প্রদান করা হল যা কর্মক্ষেত্রে, শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসহ বিভিন্ন ক্ষেত্রের জন্য প্রযোজ্য হবে এবং যতদিন পর্যন্ত যথাযথ এবং পর্যাপ্ত আইন প্রণয়ন না হয় ততদিন পর্যন্ত এ নির্দেশনা অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।”

মহামান্য হাইকোর্ট বিভাগের নির্দেশনা এবং বাস্তব অবস্থার প্রেক্ষাপটে বমসার “যৌন নির্যাতন ও হয়রানী প্রতিরোধ ও সুরক্ষা” বিষয়ক এ নীতিমালা প্রণয়ন করা হল^২।

১) পরিধি:

বমসার প্রধান কার্যালয়সহ জেলা ও উপজেলা শহরে অবস্থিত সকল ফিল্ডঅফিস/সিবিও/সহযোগী সংস্থা সমূহে নিয়োজিত সকল কর্মকর্তা, কর্মচারী, ও সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের উপর কার্যকর হবে।

২) লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য:

বমসার সকল সকল কর্মকর্তা/কর্মচারীদের/সিবিওর সদস্যদের জন্য একটি সুন্দর, সুষ্ঠু, হয়রানী মুক্ত, বন্ধুত্বপূর্ণ কাজের পরিবেশ রক্ষায় প্রতিশ্রুতিবদ্ধ এবং এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যসমূহ নিম্নরূপ:

- যৌন নির্যাতন ও হয়রানীর প্রতিরোধে এর কুফল সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করা;
- যৌন নির্যাতন ও হয়রানী থেকে সুরক্ষায় প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা;
- যৌন নির্যাতন ও হয়রানীর শাস্তিযোগ্য অপরাধ- এ বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করা;

¹ যৌন নিপীড়নমূলক ব্যবস্থা প্রতিরোধে বর্তমানে প্রচলিত আইনের শূন্যতা দূরীকরণে এই নির্দেশনা দেয়া হয়, যা সংবিধানের ১১১ অনুচ্ছেদ -যেখানে সুপ্রীম কোর্টের রায়ের বাধ্যতামূলক কার্যকারিতা সম্পর্কে বলা হয়েছে সে অনুযায়ী কার্যকর হবে।

² যা কার্যকরী কমিটির ১৬ সেপ্টেম্বর ২০১৯ ইং তারিখের অনুমোদনের পর কার্যকর হবে।

৩) বাংলাদেশী অভিবাসী মহিলা শ্রমিক এসোসিয়েশনের (বমসা) কর্তব্য বা করনীয়:

যেহেতু রাষ্ট্রের সংবিধান এবং আইন মেনে চলা সকল নাগরিক ও সরকারী কর্মচারীদের কর্তব্য এবং যেহেতু প্রজাতন্ত্রের সংবিধানের একাধিক অনুচ্ছেদে জেভার সমতা নিশ্চিতকরণের বিষয়ে বলা হয়েছে এবং যেহেতু সকল ধরনের জেভার বৈষম্য দূরীকরণে রাষ্ট্র দৃঢ় প্রত্যয় এবং যেহেতু সংবিধানে রাষ্ট্র এবং গণজীবনের সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমান অধিকার এবং সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয় লাভের অধিকারী মর্মে বলা হয়েছে সেহেতু নিয়োগদাতা এবং অন্যান্য দায়িত্বশীল ব্যক্তিবর্গের দায়িত্ব হল কর্মক্ষেত্রে যৌন নির্যাতন ও যৌন হয়রানিমূলক অপরাধ প্রতিরোধ ও নিবৃত্ত করার জন্য একটি কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করা এবং যৌন নির্যাতন সংক্রান্ত অপরাধ বিচারকার্যে সম্ভাব্য আইনের আশ্রয় লাভ এবং প্রাতিষ্ঠানিক পদক্ষেপ গ্রহণের জন্য কার্যকরী ব্যবস্থা নেয়ার দায়িত্বও তাদের উপর বর্তাবে।

৪) সংজ্ঞা :

(i) যৌন হয়রানী বলতে বুঝায়-

- ক) অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) যেমনঃ শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
- খ) প্রশাসনিক, কর্তৃপক্ষীয় এবং পেশাগত ক্ষমতা অপব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- গ) যৌন হয়রানী বা নিপীড়নমূলক উক্তি;
- ঘ) যৌন সুযোগ লাভের জন্য অনাকাঙ্ক্ষিত দাবী বা আবেদন;
- ঙ) অনাকাঙ্ক্ষিত পর্ণোগ্রাফী দেখানো;
- চ) যৌন আবেদনমূলক অনাকাঙ্ক্ষিত মন্তব্য বা ভঙ্গী;
- ছ) অশালীন ভঙ্গী, যৌন নির্যাতনমূলক ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা, কাউকে অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;
- জ) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরী, শ্রেণীকক্ষ, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কিছু লেখা;
- ঞ) ব্লাকমেইলিং অথবা চরিত্র লঙ্ঘনের উদ্দেশ্যে স্থির চিত্র এবং ভিডিও ধারণ করা;
- ট) যৌন নিপীড়ন বা হয়রানীর উদ্দেশ্যে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য করা;
- ঠ) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকী দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;
- ড) ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণা/ছলনার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপনে চেষ্টা করা।

বমসা বিশ্বাস করে যে, উপরে উল্লিখিত আচরণ সমূহ অপমানজনক এবং কর্মস্থলে নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার জন্য ক্ষতিকর। এ আচরণ সমূহ বৈষম্যমূলক হিসেবে বিবেচিত হবে যখন একজন নারীর বিশ্বাস করার যৌক্তিকতা থাকে যে, তার প্রতি উল্লিখিত আচরণের প্রতিবাদ করলে এবং তার এই প্রতিবাদের কারণে কর্মক্ষেত্রে বা পেশাগত উৎকর্ষ সাধনে বিভিন্নভাবে প্রতিবন্ধকতা বা বৈরী পরিবেশ সৃষ্টি হতে পারে।

(ii) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ বলতে বুঝায়-

বাংলাদেশী অভিবাসী মহিলা শ্রমিক এসোসিয়েশন (বমসা) এর কর্তৃপক্ষ, যা প্রতিষ্ঠানের অসদাচরণ দমনে শৃঙ্খলা বিধি বলবৎ করার ক্ষেত্রে ক্ষমতা রাখে।

(iii) শৃঙ্খলা বিধি বলতে বুঝায়-

সরকার কর্তৃক প্রণীত আইন বা অধ্যাদেশ বা অধ্যাদেশের আওতাভুক্ত সকল বিধি এবং এতদ্ সংক্রান্তে বমসার মানবসম্পদ পলিসি সহ অন্যান্য নির্দেশনাবলী যা সংস্থার শৃঙ্খলা রক্ষার্থে প্রণয়ন করা হয়েছে।

iv) এই নির্দেশনায় “নারী” বলতে বুঝায়-

নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন, ২০০০- এ বর্ণিত যে কোন বয়সের নারীকে বুঝাবে।

৫) সচেতনতা এবং জনমত সৃষ্টি:

- ক) সংস্থার সকল কর্মক্ষেত্রে জেডার বৈষম্য, যৌন হয়রানী এবং নির্যাতন নিবৃত্ত এবং নিরোধের জন্য নিরাপদ পরিবেশ সৃষ্টিতে নিয়োগদাতা/সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সচেতনতামূলক প্রকাশনা ও প্রচারের উপর সর্বাধিক গুরুত্ব দেবেন। এ বিষয়ে সংস্থার কর্মক্ষেত্রে নতুন নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীদেরও মাসিক এবং ষান্মাসিক ওরিয়েন্টেশনের যথাযথ ব্যবস্থা রাখা হবে;
- খ) প্রয়োজন হলে, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির জন্য অবশ্যই উপযুক্ত কাউন্সিলিং এর ব্যবস্থা থাকতে হবে;
- গ) সংবিধানের সংশ্লিষ্ট অনুচ্ছেদ এবং সংবিধিবদ্ধ আইন অনুযায়ী নারীর অধিকার বিষয়ক বিধানাবলী সহজ ভাষায় বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রকাশ করে সকলের সচেতনতা গড়ে তুলতে হবে;
- ঘ) আইন প্রয়োগকারী সংস্থার ব্যক্তিগণের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সংস্থার নিয়োগদাতা সংস্থার প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ এবং কার্যকরী মতবিনিময় করবেন;
- ঙ) সংবিধান এবং সংবিধিবদ্ধ আইনে বর্ণিত জেডার সমতা এবং যৌন অপরাধ সমূহ সম্পর্কিত বিধানাবলী এবং এ সকল দিক-নির্দেশনাবলী পুস্তিকা আকারে প্রস্তুত ও প্রকাশ করতে হবে;
- চ) সংবিধানে উল্লিখিত মৌলিক অধিকার সমূহ সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করতে হবে।

৬) প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা:

সংস্থার নিয়োগদাতা, নিয়োজিত কর্মীগণ এবং কর্তৃপক্ষ যৌন হয়রানী প্রতিরোধের লক্ষ্যে কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। এ সকল দায়িত্ব পালনের লক্ষ্যে নিম্নোক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে:

- ক) এ নীতিমালার ৪ ধারায় উল্লিখিত যৌন হয়রানী এবং যৌন নির্যাতনের উপর যে নিষেধাজ্ঞা দেয়া হয়েছে তা অবহিতকরণ, প্রকাশনা এবং প্রচার এর জন্য ব্যাপক ও ফলপ্রসূ ব্যবস্থা গ্রহণ করা;
- খ) সংবিধান এবং সংবিধিবদ্ধ আইন অনুযায়ী জেডার বৈষম্য এবং যৌন হয়রানী সংক্রান্ত যে সকল বিধান রয়েছে এবং যৌন হয়রানী ও নির্যাতনের জন্য যে সকল অপরাধের উল্লেখ রয়েছে তা ব্যাপকভাবে প্রচার করা;
- গ) সংস্থার পরিবেশ নারীর প্রতি যেন বৈরী না হয় তা নিশ্চিত করতে হবে এবং সংস্থায় নিয়োজিত নারীকর্মী গণের মাঝে এ বিশ্বাস ও আস্থা গড়ে তুলতে হবে যে, তারা তাদের পুরুষ সহকর্মীদের তুলনায় অসুবিধাজনক অবস্থায় নেই।

৭) শৃঙ্খলামূলক পদক্ষেপ:

এ নির্দেশনায় উল্লিখিত ৪ ধারা অনুযায়ী যৌন হয়রানী এবং যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

৮) অভিযোগ:

সংস্থার মানবসম্পদ পলিসিতে যদি উপরোক্ত আচরণ সমূহ অন্তর্ভুক্ত না থাকে তবে কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানী এবং যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে অভিযোগ গ্রহণ এবং প্রতিকারের জন্য ফলপ্রসূ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। এ জন্য নিম্নোক্ত বিষয়গুলি অভিযোগ গ্রহণ পদ্ধতিতে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে:

- ক) সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অভিযোগকারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে
- খ) অপরাধ প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত ব্যক্তির পরিচয় গোপন রাখতে হবে;
- গ) অভিযোগ দায়ের করার ক্ষেত্রে অপরাধের শিকার নিজে অথবা তার কোন আত্মীয়, বন্ধু অথবা আইনজীবী এবং ডাকযোগ করতে পারবেন;
- ঘ) অভিযোগকারী স্বতন্ত্রভাবে অভিযোগ কমিটির নারী সদস্যের কাছে অভিযোগ জানাতে পারেন;
- ঙ) ৯ নং অনুচ্ছেদে বর্ণিত গঠিত অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ দায়ের করতে হবে।

৯) অভিযোগ কমিটি:

- ক) অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত পরিচালনা এবং সুপারিশ করার জন্য সংস্থার সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগ কমিটি গঠন করবে;
- খ) কমপক্ষে ৫ সদস্য বিশিষ্ট অভিযোগ কমিটি গঠন করা হবে যার বেশীরভাগ সদস্য হবেন নারী। সম্ভব হলে কমিটির প্রধান হবেন নারী;
- গ) অভিযোগ কমিটির নূন্যতম ২ জন সদস্য সংস্থার বাইরের অন্য প্রতিষ্ঠান থেকে নিতে হবে, যে সকল প্রতিষ্ঠান জেডার এবং যৌন নির্যাতন বিষয়ে কাজ করে;
- ঘ) অভিযোগ কমিটি সরকারের কাছে এ নীতিমালা বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বাৎসরিক প্রতিবেদন পেশ করবে।

১০) অভিযোগ কমিটির কার্যপদ্ধতি:

সাধারণভাবে ঘটনার পরবর্তী ৩০(ত্রিশ) কার্য দিবসের মধ্যে অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ পেশ করতে হবে। অভিযোগের সত্যতা যাচাইয়ের জন্য অভিযোগ কমিটি;

- ক) লঘু হয়রানীর ক্ষেত্রে যদি সম্ভব হয়, অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ নিষ্পত্তি করবে এবং এ বিষয়ে সংস্থার সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করবে;
- খ) অন্য সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি বিষয়টি তদন্ত করবে;
- গ) অভিযোগ কমিটি রেজিস্ট্রী ডাকের মাধ্যমে উভয় পক্ষকে এবং সাক্ষীদের নোটিশ প্রেরণ, শুনানী গ্রহণ, তথ্য প্রমাণ সংগ্রহ এবং সকল সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষণের ক্ষমতা রাখবে।
- ঘ) এ ধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে মৌখিক সাক্ষ্য প্রমাণ ছাড়াও পারিপার্শ্বিক সাক্ষ্য প্রমাণ উপর গুরুত্ব দেয়া হবে।
- ঙ) এ অভিযোগ কমিটির অনুরোধক্রমে এর কার্যক্রম কার্যকরভাবে পরিচালনা করতে সংস্থার সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদানে বাধ্য থাকবে।
- চ) অভিযোগ কমিটি অভিযোগকারী/অভিযোগকারীদের পরিচয় গোপন রাখবে।
- ছ) অভিযোগকারী/অভিযোগকারীদের সাক্ষ্য গ্রহণের সময় উদ্দেশ্যমূলকভাবে নীচ, অপমানজনক এবং হয়রানিমূলক প্রশ্ন করা থেকে বিরত থাকতে হবে।
- জ) সাক্ষ্য গ্রহণ ক্যামেরায় ধারণ করতে হবে।
- ঝ) অভিযোগকারী যদি অভিযোগ তুলে নিতে চায় বা তদন্ত বন্ধের দাবী জানায় তাহলে এর কারণ তদন্ত করে প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে।
- ঞ) অভিযোগ কমিটি ৩০ দিনের মধ্যে তাদের সুপারিশসহ তদন্ত প্রতিবেদন সংস্থার সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবে। প্রয়োজনে এ সময়সীমা ৩০ কার্য দিবস থেকে ৬০ কার্য দিবসে বাড়ানো যাবে।

যদি এটা প্রমাণিত হয় যে উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের হয়েছে তাহলে অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারী/অভিযোগকারীদের বিরুদ্ধে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সুপারিশ করবে। অভিযোগ কমিটির বেশীরভাগ সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হবে।

১১) শাস্তি:

সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত বা কর্মরহিত করতে পারে। অভিযুক্তের বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ প্রমাণিত হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ তা অসদাচরণ হিসেবে গণ্য করবে এবং সংস্থার শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কার্য দিবসের মধ্যে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে, এবং/অথবা যদি উক্ত অভিযোগ দস্তবিধি অথবা প্রচলিত অন্যান্য আইন অনুযায়ী অপরাধ হিসেবে গণ্য হয় তাহলে যথাযথ আদালত বা ট্রাইবুনালে পাঠিয়ে দেবে।

এই নীতিমালা বমসার সকল স্তরে অনুসরণ এবং পর্যবেক্ষণ করা হবে যতদিন না পর্যন্ত এই ক্ষেত্রে যথাযথ আইন প্রণয়ন না হয়।

১২) নীতিমালার কার্যকারিতা

এ নীতিমালার কার্যকারিতা বমসার কার্যনির্বাহী কমিটির অনুমোদনের উপর নির্ভর করবে।

১৩) নীতিমালার পরিবর্তন, পরিবর্ধন, সংযোজন ও বিয়োজন

এ নীতিমালার পরিবর্তন এবং সংশোধনের ক্ষমতা বমসার কার্যনির্বাহী কমিটির হাতে ন্যাস্ত থাকবে।