

CIL (HQ) -এ কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হয়রানির অভিযোগের প্রতিকারের কর্মপদ্ধতি (modatities)।

উদ্দেশ্য (Object) :

“কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হয়রানি (প্রতিরোধ, নিষেধাজ্ঞা এবং প্রতিকার) আইন (Act) 2013 (পরবর্তী সব ক্ষেত্রে সংক্ষিপ্তকরণের জন্য শুধু Act বলে উল্লিখিত হবে), এবং তৎসঙ্গে “কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হয়রানি (প্রতিরোধ, নিষেধাজ্ঞা এবং প্রতিকার) ধারা (Rules) 2013 (পরবর্তী সব ক্ষেত্রে সংক্ষিপ্তকরণের জন্য Rules বলে উল্লিখিত হবে), এমন একটি আইন যেটি কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হয়রানির বিষয়ে আগাম নিরাপত্তা ও প্রতিরোধ এবং যৌন হয়রানি ও সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিযোগের প্রতিকারের জন্য প্রণীত হয়েছে।

এই নীতি (Policy) এই উদ্দেশ্যে রচিত/ গঠিত হয়েছে যাতে কর্মক্ষেত্রে সমানাধিকার, সম্মত, সচেতনতা রক্ষিত হয় এবং কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির প্রতিরোধ করা যায়, কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির অভিযোগের প্রতিকার করার একটি পদ্ধতি প্রদান করা যায়।

সুযোগ / সম্ভাবনা (Scope)

যে সমস্ত কর্মী CIL (HQ), নিটডাউন, রাজারহাট - এ নিয়মিত (Regular) স্থায়ী, অস্থায়ী, তাৎক্ষণিক (ad hoc) বা দৈনিক মজুরিপ্রাপ্ত, সরাসরি অথবা এজেন্ট অথবা কন্ট্রাক্টরের দ্বারা নিযুক্ত, মূল নিয়োগকর্তার (Principal employer) জ্ঞাত অথবা অজ্ঞাতসারে, কোন পারিশ্রমিকের বিনিময়ে অথবা বিনা পারিশ্রমিকে, অথবা অবৈতনিক স্বেচ্ছা শ্রমদানের ভিত্তিতে (Voluntary basis) বা অন্য কোনভাবে কর্মে নিযুক্ত আছেন, যেখানে কর্মনিযুক্তির শর্তাবলী প্রত্যক্ষ (expressed) অথবা অপ্রত্যক্ষ (implied) এবং সহকর্মী, চুক্তিভিত্তিক কর্মী, পরীক্ষামূলক কর্মী (Probationer), শিক্ষানবীশ (trainee) (apprentice) সকলের জন্যই এই নীতি প্রযোজ্য হবে।

যৌন হয়রানি (Sexual harrassment) - এই আইনের section 2(n) Section 3 (2) যে সংজ্ঞা (definition) দেয়া আছে, এই শব্দের মানে ও সংজ্ঞা সেই অনুসারে হবে।

শাস্তিপ্রদানকারী কর্তৃপক্ষ (Disciplinary authority) - Certified Standing Orders of CIL এবং পরবর্তী নির্দেশাবলী এবং conduct, Discipline and Appeal Rules of CIL এই গুলিতে যে সংক্ষা দেওয়া আছে, সেই অর্থই প্রযোজ্য হবে।

কর্মী (employee) - এই Act এর Section 2(f) অনুসারে কর্মী শব্দের অর্থ একজন স্থায়ী, অস্থায়ী, তাৎক্ষণিক (ad hoc), দৈনিক মজুরীপ্রাপ্ত, সরাসরি অথবা কোন এজেন্ট বা কন্ট্রাক্টরের মাধ্যমে নিযুক্ত, যার মধ্যে সহকর্মী, চুক্তিভিত্তিক কর্মী, পরীক্ষামূলকভাবে নিযুক্ত কর্মী (probationer), শিক্ষানবীশ (trainee, apprentice) সকলেই অন্তর্গত (includes) হবে।

আভ্যন্তরীণ (Internal) কমিটি - এই আইনের Act এর Section -2 (h) অনুসারে আভ্যন্তরীণ কমিটি শব্দের অর্থ আভ্যন্তরীণ অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি (Internal Complaint Committee) (ICC) যেটি CIL গঠন করবে কোন ক্ষুব্ধ (aggrieved) মহিলার যৌন হয়রানির অভিযোগের তদন্ত / অনুসন্ধান এবং নিষ্পত্তি করার জন্য।

ক্ষুব্ধ (aggrieved) মহিলা - এই Act এর Section 2 (a) অনুযায়ী কর্মক্ষেত্র সম্পর্কিত এই শব্দের অর্থ, যে কোন বয়সের কোন মহিলা, যিনি কর্মরতা অথবা কর্মরতা নহেন, যিনি কর্মক্ষেত্রে কোন ব্যক্তির দ্বারা যৌন হয়রানির শিকার হয়েছেন বলে অভিযোগ করেন।

উত্তরপ্রদানকারী / অভিযুক্ত (Respondent) - এই Act এর Section 2 (m) অনুসারে এই শব্দ কোন ব্যক্তিকে বোঝায় যার বিরুদ্ধে ক্ষুব্ধ মহিলা Act এর Section 9-এর ধারায় অভিযোগ করেছেন।

CILএর আভ্যন্তরীণ অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটির (Internal Complaint Committee - ICC) কার্যপদ্ধতি (functions) এবং ক্ষমতা (Power) এই Act এর Section 9 & 14 এবং এই Rule 6 to 10 এ যেসকল বর্ণিত।

অভিযোগ প্রতিকারের কর্মপদ্ধতির বিন্যাস (modalities)

কোন মহিলা কর্মী অথবা এই সংক্রান্ত বিষয়ে ক্ষুব্ধ কোন মহিলা ঘটনাটি ঘটার তিন (3) মাসের মধ্যে লিখিত অভিযোগ জানাবেন, অথবা একাদিক্রমে এ ধরণের একাধিক ঘটনা ঘটলে, শেষ ঘটনার তারিখের তিন (3) মাসের মধ্যে ICC, CIL (HQ) কে লিখিত অভিযোগ জানাবেন। ক্ষুব্ধ মহিলাকে লিখিত অভিযোগ জানানোর ব্যাপারে /বিষয়ে ICC সব রকম সম্ভাব্য সহায়তা করবে। এই সময়সীমা আরও তিনমাসের জন্য বর্ধিত করা যেতে পারে যদি ICC বোঝে যে কোন বিশেষ পরিস্থিতির ফলে মহিলা নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে অভিযোগ দাখিল করতে বাধাপ্রাপ্ত হয়েছেন এবং ICC যদি সেই কারণকে সন্তোষজনক মনে করে।

ক) যদি কোন ক্ষুব্ধ মহিলা তাঁর শারীরিক অক্ষমতার জন্য অভিযোগ জানাতে অসমর্থ হন, তবে নিম্নলিখিত ব্যক্তির দ্বারা অভিযোগ দাখিল করতে পারেন —

- ১) তাঁর কোন আত্মীয় বা বন্ধু
- ২) তাঁর সহকর্মী
- ৩) 'ন্যাশনাল কমিশন ফর উইমেন 'অথবা' সেট উইমেনস্ কমিশনে'র কোনও আধিকারিক (officer)
- ৪) এমন কোন ব্যক্তি যিনি এই ঘটনাটি সম্পর্কে অবগত, এক্ষেত্রে মহিলার লিখিত সম্মতি প্রয়োজন।

খ) যেক্ষেত্রে ক্ষুব্ধ মহিলা তাঁর মানসিক অক্ষমতার জন্য অভিযোগ দাখিল করতে অসমর্থ হন, যেক্ষেত্রে নিম্নলিখিত ব্যক্তির দ্বারা অভিযোগ দাখিল করতে পারেন —

- ১) তাঁর আত্মীয় অথবা বন্ধু, অথবা
- ২) একজন বিশেষ প্রশিক্ষক (Special educator), অথবা
- ৩) একজন ডিগ্রীধারী / পেশাদার (qualified) মনোরোগ বিশেষজ্ঞ (psychiatrist) বা মনোবিজ্ঞানী (Psychologist) অথবা
- ৪) কোন অভিভাবক বা কর্তৃপক্ষ (authority) যাঁর তত্ত্বাবধানে তাঁর চিকিৎসা বা দেখভাল হচ্ছে, অথবা
- ৫) কোন ব্যক্তি যিনি ঘটনা সম্পর্কে অবগত, তিনি যুগ্ম ভাবে (Jointly) ঐ মহিলার আত্মীয় বা বন্ধু বা বিশেষ প্রশিক্ষক বা পেশাদার মনোরোগ বিশেষজ্ঞ বা মনোবিজ্ঞানী বা মহিলার কোন অভিভাবক বা কোন কর্তৃপক্ষ যার তত্ত্বাবধানে মহিলার চিকিৎসা বা দেখভাল হচ্ছে, তাঁর সঙ্গে যুগ্মভাবে।

গ) যেক্ষেত্রে ক্ষুব্ধ মহিলা অন্য কোন কারণে অভিযোগ জানাতে অসমর্থ, সেক্ষেত্রে অন্য কোন ব্যক্তি যিনি ঘটনা সম্পর্কে অবহিত, তিনি মহিলার লিখিত অনুমতি সহ অভিযোগ দাখিল করতে পারবেন।

ঘ) যেক্ষেত্রে ক্ষুব্ধ মহিলা মৃত, সেক্ষেত্রে কোন ব্যক্তি যিনি ঘটনা সম্পর্কে অবহিত, তিনি মহিলার আইনত উত্তরাধিকারীর লিখিত সম্মতি সহ অভিযোগ দাখিল করতে পারবেন।

অনুসন্ধান / তদন্ত (Inquiry)

সমঝোতা (conciliation) (Act- এর section 10 অনুসারে)

অভিযোগের অনুসন্ধান পদ্ধতি (Manner & Inquiry of the Complaint) (Act এর Section 9 to 14 এবং Rule 7 & 10 অনুসারে)

- ১) অভিযোগকারী অভিযোগের তিনটি প্রতিলিপি, সহায়ক দলিল / কাগজপত্র (supporting documents), সাক্ষীদের নাম ও ঠিকানা সহ ICC- র কাছে জমা দেবেন।
- ২) CIL এর ICC র সভাপতি অভিযোগপত্রের একটি প্রতিলিপি তৎক্ষণাৎ অভিযোগ পাওয়ার সাত (7) দিনের মধ্যে উত্তর প্রদানকারীর (respondent) কাছে পাঠাবেন।
- ৩) উত্তরপ্রদানকারী অভিযোগের প্রতিলিপি পাওয়া দশ (10) দিনের মধ্যে তাঁর উত্তর, অন্যান্য সহায়ক দলিলের তালিকা ও সাক্ষীদের নাম ও ঠিকানা সহ (যদি থাকে) ICC- র কাছে দাখিল করবেন।
- ৪) কমিটি (সভাপতিকে নিয়ে ন্যূনপক্ষে তিনজন সদস্য) উল্লিখিত অভিযোগের অনুসন্ধান পরিচালনাকালে দুই পক্ষকে পৃথকভাবে ডাকবে, বক্তব্য শুনবে, প্রমাণ (যদি থাকে) দেখবে, দুপক্ষের সহায়ক দলিলগুলি দেখবে, তাদের সাক্ষীদের উপস্থিত হয়ে বক্তব্য রাখবার জন্য অনুমতি দেবে। অনুসন্ধান চলাকালীন উভয়পক্ষকেই তাদের বক্তব্য পেশ করার জন্য সুযোগ দেওয়া হবে।

৫) যদি অভিযোগকারী অথবা উত্তরপ্রদানকারী উপযুক্ত কারণ ছাড়া পরপর তিনবার ICC সভাপতি অথবা স্থলাভিষিক্ত আধিকারিক (Presiding Officer) দ্বারা ডাকা / আহত hearing- এ অনুপস্থিত থাকেন, তবে ICC-র অধিকার থাকবে অনুসন্ধান কার্য শেষ করে দেবার (terminate) অথবা একতরফা সিদ্ধান্ত (ex-parte) নেবার। সেক্ষেত্রে অনুসন্ধান শেষ করার অথবা একতরফা সিদ্ধান্ত নেবার পনেরো (15) দিন আগে ICC লিখিত নোটিশ (সূচনা) দেবে।

৬) ICC ঘটনায় জড়িত সমস্ত ব্যক্তির পরিচয় গোপন রাখবে, ক্ষুদ্র মহিলা, উত্তরপ্রদানকারী এবং সাক্ষীদের পরিচয় ও ঠিকানা, অভিযোগের বিষয়বস্তু ও অনুসন্ধান প্রক্রিয়া, রিপোর্ট, সুপারিশ (পরামর্শ) (recommendations) শাস্তিপ্রদানকারী কর্তৃপক্ষের (Disciplinary authority) কার্যক্রম (action) এবং সংশ্লিষ্ট সমস্ত তথ্য জনসাধারণকে, প্রেসকে ও মিডিয়াকে কোনভাবে জানানো হবে না। যদি কোন ব্যক্তি, যিনি এই তথ্য গোপন রাখার দায়ীত্বে থাকবেন, তিনি দায়ীত্ব লঙ্ঘন করেন (Contravenes) তবে Disciplinary Authority তাঁর কাছ থেকে শাস্তিস্বরূপ 5,000 টাকা আদায় করবে।

৭) কোন পক্ষই, অনুসন্ধানের কোন স্তরেই, কোন পেশাদার আইনজীবিকে ICC র কাছে তাদের হয়ে বক্তব্য পেশ করার অনুমতি পাবে না।

৮) অনুসন্ধান শেষে, কমিটি অভিযোগের বিষয়ে তাদের প্রাপ্ত তথ্যগুলির (findings) ভিত্তিতে একটি রিপোর্ট তৈরী করবে এবং তার প্রতিলিপি, অনুসন্ধান শেষ হওয়ার দশ (10) দিনের মধ্যে Disciplinary authority, ক্ষুদ্র মহিলা ও উত্তরপ্রদানকারীকে দেবে।

৯) যদি ICC অনুসন্ধান শেষে এই সিদ্ধান্তে উপনীত হয় যে এই অভিযোগ কুৎসা রটনার জন্য করা হয়েছে, অথবা জ্ঞাতসারে মিথ্যা অভিযোগ করা হয়েছে, অথবা কোন নকল / জাল (forged) দলিল (document) ভুল পথে চালিত করার জন্য (misleading) দাখিল করা হয়েছে, তবে ICC Disciplinary authority কে মিথ্যা অভিযোগকারী মহিলার বিরুদ্ধে সেই শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নিতে পরামর্শ দেবে, যেটি এই পলিসি অনুযায়ী অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হলে নেওয়ার নির্দেশ আছে। এই সমস্ত ক্ষেত্রে মহিলার পক্ষ থেকে কুৎসা রটনার চেষ্টা (Intent) আগে নিশ্চিত ভাবে প্রমাণিত করতে হবে, তবেই কোন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা (action) প্রস্তাব করা যাবে। যাই হোক না কেন, শুধুমাত্র অভিযোগের সারবত্তা প্রমাণ করার অক্ষমতার কারণে অথবা যথেষ্ট প্রমাণ দাখিল করতে না পারার কারণে অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে কোন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া যাবে না। CDA Rules / CSO of CIL যেটি এক্ষেত্রে প্রযোজ্য, সেই অনুযায়ী শাস্তিমূলক ব্যবস্থা প্রস্তাব করার আগে অভিযোগকারীর পক্ষ থেকে কুৎসা রটনার উদ্দেশ্যে (intent) এই অভিযোগ করা হয়েছে, সেই বিষয়টি অনুসন্ধান করে প্রমাণ করতে হবে।

১০) অভিযোগ পাওয়ার নব্বই (90) দিনের মধ্যে ICC সাধারণভাবে অনুসন্ধান প্রক্রিয়া সম্পূর্ণ করবে।

১১) অনুসন্ধান শেষ হওয়ার দশ (10) দিনের মধ্যে ICC তাদের প্রাপ্ত তথ্যগুলি, রিপোর্ট, সুপারিশ সহ অভিযুক্তের Disciplinary authority র কাছে পেশ করবে।

১২) ICC-র সুপারিশ পাওয়ার ষাট (60) দিনের মধ্যে Disciplinary authority সুপারিশ অনুযায়ী ব্যবস্থা (action) নেবে।

১৩) যে ক্ষেত্রে CIL এর কোন আধিকারিকের বিরুদ্ধে যৌন হয়রানির অভিযোগ উঠবে, সেক্ষেত্রে এ বিষয়ে অনুসন্ধানের জন্য Complaint Committee কেই Inquiring authority হিসাবে মান্যতা দেওয়া হবে, এবং Disciplinary authority ICC - কে নিয়োগ করবে। এবং যদি কোন পৃথক প্রক্রিয়া স্থির না করা হয় তবে complaint committee ই যৌন হয়রানির বিষয়ে অনুসন্ধান করবে। এই অনুসন্ধান, যতদূর সম্ভব এই Rules অনুযায়ী হবে (Rule No, 30,2 of Coal India Executives CDA Rules)

স্বস্তি / ত্রাণ (Relief)

ঃ অনুসন্ধান স্থগিত (pending) থাকার সময়ে (Section 12 of the Act and Rule 8 অনুযায়ী।

ঃ অনুসন্ধান সমাপ্ত হলে, (Section 13 to 15 of the Act)

ক) যদি অভিযোগ প্রমাণিত না হয়, ICC Disciplinary authority র কাছে সুপারিশ করবে এ বিষয়ে কোন ব্যবস্থা (action) না নেবার জন্য।

খ) যদি অভিযুক্তের (respondent) / উত্তরপ্রদানকারীর বিরুদ্ধে অভিযোগ প্রমাণিত হয়, কমিটি অভিযুক্তের Disciplinary authority র কাছে সুপারিশ করবে —

- CDA rules / CSO of CIL অনুযায়ী এই অসদাচারণের (misconduct) জন্য যে ব্যবস্থা (action) নির্দিষ্ট আছে

— অভিযুক্তের বেতন / মজুরী থেকে উপযুক্ত অর্থ জরিমানা করে, যে পরিমাণ অর্থ service rule এর বিরুদ্ধে যায় না (not withstanding anything in the service rules applicable) ক্ষুদ্র মহিলাকে অথবা তাঁর আইন সঙ্গত উত্তরাধিকারীকে দেওয়া হবে।

— যদি অভিযুক্ত জরিমানার অর্থ দিতে অসমর্থ হয়, তবে ICC সংশ্লিষ্ট District officerকে নির্দেশ দেবে ঐ অর্থ জমির বকেয়া খাজনা / রাজস্ব হিসাবে আদায় / উদ্ধার করার জন্য।

ICC যখন ক্ষুদ্র মহিলাকে দেওয়ার জন্য ক্ষতিপূরণের অঙ্ক নির্ধারণ করবে তখন তাদের নিম্নলিখিত বিষয়গুলি বিবেচনা করতে হবে।

ক) ক্ষুদ্র মহিলার মানসিক আঘাত (trauma), যন্ত্রণা, কষ্ট (suffering) এবং আবেগের ক্ষত (emotional distress)

খ) এই যৌন হয়রানির ফলে তার কর্মজীবনে উন্নয়নের ক্ষতি (loss in career opportunity)

গ) ক্ষতিগ্রস্ত মহিলার শারিরিক অথবা মানসিক চিকিৎসায় অর্থব্যয়

ঘ) অভিযুক্তের উপার্জন এবং আর্থিক ক্ষমতা

ঙ) এককালীন অথবা কিস্তিভিত্তিক অর্থপ্রদানের সম্ভাব্যতা

চ) চাকরী থেকে বরখাস্ত করা অথবা পরামর্শ /উপদেশ প্রদান (counselling session) অথবা জনকল্যাণ / জনসেবায় (community service) নিয়োগ করা

এই আইন (section 19 of the Act and Rule 13) অনুযায়ী নিয়োগকর্তার (employer) কর্তব্য।

এই আইনে নিয়োগকর্তার জন্যও কিছু কর্তব্য নির্দিষ্ট আছে, যার মধ্যে পড়ে কর্মক্ষেত্রে নিরাপদ কাজের পরিবেশ তৈরী করা, কর্মশালা (workshop) এবং সচেতনতা প্রোগ্রাম অনুষ্ঠিত করা, ভারতীয় পেনাল কোডের অন্তর্ভুক্ত এই অপরাধের বিরুদ্ধে অভিযোগ করার জন্য মহিলাদের সাহায্য করা, ইত্যাদি।

RTI Act 2005 (Section 16 & 17 of the Act and Rule 12) এর এন্ট্রিরয়ার ভুক্ত (amenable) কিনা।

পরন্তু RTI Act 2005 অন্তর্ভুক্ত কোনকিছু, যথা Section-9 অনুসারে অভিযোগের বিষয়, ক্ষুব্ধ মহিলার এবং অভিযুক্ত এবং সাক্ষীদের পরিচয় ও ঠিকানা, সমঝোতা (Conciliation) এবং অনুসন্ধান পদ্ধতি, ICC-র সুপারিশ এবং Disciplinary authority-র এই আইন মোতাবেক ব্যবস্থা গ্রহণ সংক্রান্ত কোনও তথ্য কোথাও প্রকাশিত, বলা (communicated) অথবা জনসাধারণকে, প্রেস বা মিডিয়াকে কোনভাবেই জানানো যাবে না। নাম, ঠিকানা, পরিচয় অথবা অন্য কোন নির্দিষ্ট তথ্য, যা কিনা ক্ষুব্ধ মহিলা অথবা সাক্ষীদের সনাক্ত করতে পারে সেগুলি প্রকাশ না করে, শুধুমাত্র এই তথ্য দেওয়া যেতে পারে যে যৌন হয়রানির শিকার কোনও মহিলা এই আইনের সাহায্যে বিচার পেয়েছেন।

অন্যান্য নিয়ন্ত্রক সম্মতি / বাধ্যতামূলক শর্তাবলী (compliances) (Rule-14)

আভ্যন্তরীণ কমিটি (ICC) প্রতিবছর (calendar year), নির্দিষ্ট ফর্ম এবং সময় অনুযায়ী, একটি বার্ষিক রিপোর্ট তৈরী করবে এবং Director (Personnel) CIL - এর কাছে পেশ করবে।

রিপোর্টে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি বিস্তারিত থাকবে।

- ১) একবছরে কত সংখ্যক যৌন হয়রানির অভিযোগ জমা পড়েছে।
- ২) এক বছরে কতগুলি অভিযোগের নিষ্পত্তি করা হয়েছে
- ৩) কতগুলি কেস / অভিযোগ নব্বই (90) দিনের বেশী স্থগিত আছে
- ৪) যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে কতগুলি কর্মশালা ও সচেতনতা প্রোগ্রাম অনুষ্ঠিত হয়েছে।
- ৫) Disciplinary authority কি ধরনের ব্যবস্থা (action) নিয়েছে।

কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের যৌন হয়রানি (প্রতিরোধ, নিষেধাজ্ঞা এবং প্রতিকার) Act, 2013 : (Section 18 of Act and Rule 11) এর বিধান (Provision) অনুসারে গঠিত আভ্যন্তরীণ অভিযোগ গ্রহণকারী কমিটি (ICC) র সুপারিশের বিরুদ্ধে আপীল

কোন ব্যক্তি যদি ICC- র সুপারিশে অথবা সুপারিশ কার্যকর না হওয়ার কারণে অসন্তুষ্ট হন, তিনি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে CSO of CIL / CDA Rules of CIL, যেটি এক্ষেত্রে প্রযোজ্য, সেই অনুসারে, সুপারিশ করার নব্বই (90) দিনের মধ্যে আপীল করতে পারবেন।

ক্ষুদ্র আধিকারিক Coal India Executives Conduct, Discipline and Appeal Rules (CDA Rules) Clause No. 33.1 অনুযায়ী, মহিলাদের কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি (প্রতিরোধ, নিষেধাজ্ঞা এবং প্রতিকার) Act - 2013 বিধান অনুযায়ী গঠিত ICC- র সুপারিশের বিরুদ্ধে আপীল করতে পারেন। আপীল Schedule এ নির্দিষ্ট সংশ্লিষ্ট Disciplinary authority- র কাছে পেশ করতে হবে।

যার বিরুদ্ধে সুপারিশ, তাকে, সম্ভব হলে (preferably) সুপারিশ জানানোর নব্বই (90) দিনের মধ্যে আপীল করতে হবে। আপীলে Disciplinary authority কে উদ্দেশ্য করে সম্বোধন করতে হবে এবং যে ICC র আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হচ্ছে তাদের কাছে দাখিল করতে হবে। ICC তাদের মন্তব্য ও সমস্ত নথিপত্র সহ আপীলটি Disciplinary authority- র কাছে পনেরো (15) দিনের মধ্যে পাঠিয়ে দেবে। Disciplinary authority বিবেচনা করে দেখবে যে অনুসন্ধিত তথ্যগুলি ন্যায্য (justified) কিনা, অথবা জরিমানা / শাস্তি (Penalty) অতিরিক্ত অথবা অপরিপূর্ণ কিনা এবং আপীলের তিন মাসের মধ্যে উপযুক্ত আদেশ জারি করবে। Disciplinary authority জরিমানার পরিমাণে সম্মত (confirming) হবে, বর্ধিত করবে, হ্রাস করবে অথবা জরিমানায় অসম্মত হবে (Setting aside) অথবা যে কর্তৃপক্ষ জরিমানা করেছে / শাস্তি বিধান করেছে অথবা অন্য কোন কর্তৃপক্ষের কাছে কেসটি পাঠিয়ে দেবে (remitting the case) এই পরিস্থিতিতে যোগ্য ব্যবস্থা নেওয়ার নির্দেশ দিয়ে।