



দি রোজ ড্রেসেস লিঃ ইসলাম গার্মেন্টস লিঃ ইসলাম ড্রেসেস লিঃ	হয়রানী ও অপব্যবহার বিরোধ সংক্রান্ত নীতিমালা Anti Harassment & Abuse Policy.		
মোট পৃষ্ঠা - ০৫	কার্যকরের তারিখ ৩১.০১.২০১১	সর্বশেষ নবায়নের তারিখ ২.০১.২০২১	পরবর্তী নবায়নের তারিখ ০২.০১.২০২২

পরিধিঃ এই নীতিমালা ইসলাম গার্মেন্টস এন্ড গ্রুপ অব ইন্ডাস্ট্রিজ এর সকল কর্মকর্তা, কর্মচারী ও শ্রমিক সহ বোর্ড অব ডিরেক্টর এর অন্যান্য সদস্যের জন্যও একইভাবে প্রযোজ্য। তথ্যের প্রয়োজনীয়তা অনুসারে এই নীতিমালা ইসলাম গার্মেন্টস এন্ড গ্রুপ অব ইন্ডাস্ট্রিজ এর ঠিকাদার এবং সরবরাহকারীদের জন্যও প্রযোজ্য। এই নীতিমালা প্রযোজ্য হবে হয়রানী ও অপব্যবহার বিরোধ সংক্রান্ত নীতিমালা হিসাবে এ নীতিমালাটি ইসলাম গার্মেন্টস এন্ড গ্রুপ অব ইন্ডাস্ট্রিজ এর জন্য খুবই গুরুত্বপূর্ণ।

হয়রানী ও অপব্যবহার বিরোধ সংক্রান্ত নীতিমালার সূচীপত্র		
ক্রমিক নং	বিষয়বস্তু	পৃষ্ঠা নং
১	ভূমিকা	২
২	নীতিমালার পরিধি, নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য	২
৩	হয়রানী বা অপব্যবহারের প্রকারভেদ	২
৪	হয়রানী সৃষ্টির উৎস, হয়রানী নিরসনের উপায়	২-৩
৫	কর্মক্ষেত্রে যে কোন ধরনের হয়রানী ও অপব্যবহার সম্পূর্ণভাবে নিষিদ্ধ	৩
৬	হয়রানির প্রভাব, ব্যক্তিরক্ষেত্রে প্রভাব, প্রতিষ্ঠানের উপর প্রভাব	৩
৭	হয়রানী সংক্রান্ত বিষয়ে অভিযোগ উত্থাপন পদ্ধতি	৩
৮	নীতিমালা প্রয়োগে উন্মুক্ত দৃষ্টিভঙ্গির নিশ্চয়তা	৪
৯	হয়রানী বা অপব্যবহারের ক্ষেত্রে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের পদ্ধতি	৪
১০	হয়রানী বিরোধী কমিটি/যৌন হয়রানী প্রতিরোধ কমিটি/অভিযোগ কমিটি	৪
১১	কমিটি গঠনের উদ্দেশ্য	৪
১২	হয়রানী বিরোধী কমিটি/যৌন হয়রানী প্রতিরোধ কমিটির বিরুদ্ধে অভিযোগ/ দুর্নীতীপূর্ণায়ন কমিটির বিরুদ্ধে করণীয় বিষয়সমূহ	৪-৫
১৩	কমিটির দায়িত্ব, কর্তব্য ও কার্যক্রম	৫
১৪	উপসংহার	৫

অবদানকারী	নাম	পদবী	যোগাযোগের মাধ্যম
অনুমোদনকারী	কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদ		
ইস্যুকারী	কোম্পানী পরিচালনা পর্ষদ		
কর্তৃপক্ষ	ব্রিগেডিয়ার জেনারেল মোঃ মনোয়ার সালেহিন, এনডিসি, পিএসসি(অব:)	নির্বাহী পরিচালক	monwar.salehin@islam-garments.com

যে সব নথীপত্রের সহায়তা নেয়া হয়েছে	
বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ সংশোধনসহ	
বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫	
কারখানার ব্যবসায়িক আচরণ বিধি ও নৈতিকতা	
সরবরাহকারীর নৈতিকতা বিধি	



দি রোজ ড্রেসেস লিঃ ইসলাম গার্মেন্টস লিঃ ইসলাম ড্রেসেস লিঃ	হয়রানী ও অপব্যবহার বিরোধ সংক্রান্ত নীতিমালা Anti Harassment & Abuse Policy.		
মোট পৃষ্ঠা - ০৫	কার্যকরের তারিখ ৩১.০১.২০১১	সর্বশেষ নবায়নের তারিখ ২.০১.২০২১	পরবর্তী নবায়নের তারিখ ০২.০১.২০২২

ছুমিকা :

অত্র কারখানার পরিবেশ সুষ্ঠু, সুন্দর ও সচল রাখার লক্ষ্যে সকল প্রকার হয়রানি বিরোধে কর্তৃপক্ষ সর্বদাই সচেষ্ট। মহামান্য হাইকোর্টের প্রদত্ত নীতিমালা যার রীট পিটিশন নং -৫৯১৬/২০০৯ এর আলোকে অত্র কারখানা কর্তৃপক্ষ হয়রানি ও অপব্যবহার সংক্রান্ত নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে। হয়রানি বলতে কর্মীর প্রতি এমন কিছু অপ্রত্যাশিত কর্ম, অনুচিত, অনাকাঙ্ক্ষিত ও অগ্রহণযোগ্য আচরনকে বুঝায় যা ব্যক্তির কাছে হয়রানিমূলক বলে মনে হয় এবং যা কর্মক্ষেত্রে ও তার বাইরে নারী ও পুরুষের সম্পর্কের ক্ষেত্রে মর্যাদা হানিকর প্রভাব ফেলে। এছাড়াও হয়রানির অর্ন্তভুক্ত এমন কিছু কৌশল ও আবেগ যা ব্যক্তির আত্মবিশ্বাস কমিয়ে দেয় যেমন অপমান করা, উপহাস, হুমকি, অবজ্ঞা, প্রতারণা, গালাগালি ও গায়ে হাত তোলা ইত্যাদি। কারখানায় কর্মরত কোন কর্মী কোন ধরনের দৈহিক, মানসিক, মৌখিক, যৌন হয়রানি বা অপব্যবহারের শিকার না হয় সে জন্য অত্র কারখানায় একটি সু-নির্দিষ্ট লিখিত নীতিমালা রয়েছে যার বিস্তারিত বিবরণ নিম্নে প্রদান করা হলো :

নীতিমালার পরিধি :

উক্ত হয়রানি ও অপব্যবহার বিরোধ সংক্রান্ত নীতিমালাটি শুধুমাত্র কারখানায় কর্মরত সকল কর্মীদের ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য নয়, বরঞ্চ এ নীতিমালা কারখানায় আগত সকল দর্শনাথী, ক্রেতা, বিক্রেতা, সকল ব্যবসায়িক সহযোগী, বিভিন্ন পন্য সরবরাহকারী, এবং সেবা প্রদানকারী ব্যক্তি নির্বিশেষে সকলের জন্য সমানভাবে প্রযোজ্য।

নীতিমালার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য :

ক) হয়রানী সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা খ) হয়রানীর কুফল সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা গ) যৌন হয়রানী শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসাবে সকলকে অবগত করা এবং গণ প্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের সংবিধানের ১১১ অনুচ্ছেদ অনুযায়ী কার্যকর করা (যেখানে সুপ্রিম কোর্টের রায়ের বাধ্যতামূলক কার্যকরতা বলা আছে)।

হয়রানি ও অপব্যবহারের প্রকারভেদ :

হয়রানির প্রকারভেদ সমূহ নিম্নে বর্ণনা করা হলো, ক) অশ্রাব্য ভাষা ব্যবহার : উচ্চস্বরে হাকডাক, অথবা অশ্রাব্য ভাষা ব্যবহার করা। (খ) মৌখিক হয়রানি : প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কাউকে হুমকি প্রদান করা। (গ) মানসিক হয়রানি : কাউকে মৌখিক বা আচরনগতভাবে অপদস্থ করা। (ঘ) শারীরিক নির্যাতন করা : কর্মীদেরকে ধাক্কা দেওয়া, চিমাটি কাটা, থুতু দেয়া, থাপ্পড় মারা, মারধর করাকে বুঝায়। (ঙ) কর্মীদের মৌলিক অধিকারের উপর বিধিমালা আরোপ করা। (চ) যৌন হয়রানি, যৌন হয়রানি হলো : ক) অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরন(সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) কোন শারীরিক স্পর্শ বা এধরনের প্রচেষ্টা; (খ) প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা; (গ) যৌন হয়রানী বা নিপীড়নমূলক উক্তি; (ঘ) যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন; (ঙ) পর্নোগ্রাফী দেখানো; (চ) যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গি; (ছ) অশালীন ভঙ্গী, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরনে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা; (জ) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, বেষণ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস ফ্যাক্টরী, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক কিছু লেখা; (ঝ) ব্লাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা; (ঞ) যৌন হয়রানীর কারণে খেলা-ধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ থেকে বিরত থাকতে বাধ্য করা; (ট) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা; (ঠ) ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনের চেষ্টা করা।

হয়রানি সৃষ্টির উৎস :

অত্র কারখানায় কোন ক্ষেত্রেই কোন কর্মীকে হয়রানি করা হয় না। তবে হয়রানী সৃষ্টির সম্ভাব্য উৎসগুলো নিম্নে বর্ণিত হলো: যেমন, বর্ণ/ত্বক/ রংয়ের ভিত্তিতে, লিঙ্গ /নারী ও পুরুষের ভিত্তিতে, ধর্ম ভিত্তিক রাজনৈতিক মতামতের ভিত্তিতে, জাতীয় নিষ্কানের উপর ভিত্তি করে, সামাজিক উৎসের ভিত্তিতে, গোত্র, জাতি, বংশের ভিত্তিতে, শারীরিক ও মানসিক অক্ষমতার ভিত্তিতে, মরনঘাতি ব্যাধি যেমন, এইচ আইভি, এইডস স্থিতির উপর ভিত্তি করে, যৌন দৃষ্টিভঙ্গির ভিত্তিতে, বৈবাহিক অবস্থার ভিত্তিতে, গর্ভাবস্থায়/মাতৃত্বজনিত কারণে, বয়সের ভিত্তিতে, শ্রমিক সংগঠনের সদস্যতার ভিত্তিতে, জাতীয়তা বা বিদেশী অভিবাসীদের ক্ষেত্রে, আঞ্চলিকতা, এবং ভাষাগত পার্থক্যের ক্ষেত্রে, নিয়োগের ক্ষেত্রে, ক্ষতিপূরণ প্রদানের ক্ষেত্রে, মজুরী ও পদোন্নতির ক্ষেত্রে, কাজের পরিস্থিতিতে, শৃংখলা/ অনুশাসনের ক্ষেত্রে ও চাকরির অবসানের / পরিসমাপ্তির ক্ষেত্রে বৈষম্য এ ছাড়াও প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে, দক্ষতা ও মেধা যাচাইয়ের ক্ষেত্রে, শিক্ষাগত যোগ্যতার ক্ষেত্রে, কর্মদক্ষতা মূল্যায়নের ক্ষেত্রে, ইনসেন্টিভ প্রদানের ক্ষেত্রে, বাৎসরিক ইনক্রিমেন্ট, ছুটি, অধিকাল কর্ম চিকিৎস্যা ইত্যাদি ক্ষেত্রসমূহকে অত্র কারখানায় হয়রানী সৃষ্টির উৎস হিসেবে বিবেচনা করা হয়েছে।

হয়রানী নিরসনের উপায় :

অত্র কারখানায় সকল ধরনের হয়রানী ও অপব্যবহারমুক্ত রেখে কারখানা কর্তৃপক্ষ উৎপাদন ও প্রশাসনিক কর্মকান্ড পরিচালনা করে থাকেন। বর্ণ/ ত্বকের রংয়ের ভিত্তিতে, লিঙ্গ / নারী ও পুরুষের ভিত্তিতে, ধর্ম ভিত্তিক, রাজনৈতিক মতামতের ভিত্তিতে, জাতীয় নিষ্কানের উপর ভিত্তি



দি রোজ ড্রেসেস লিঃ ইসলাম গার্মেন্টস লিঃ ইসলাম ড্রেসেস লিঃ	হয়রানী ও অপব্যবহার বিরোধ সংক্রান্ত নীতিমালা Anti Harassment & Abuse Policy.		
মোট পৃষ্ঠা - ০৫	কার্যকরের তারিখ ৩১.০১.২০১১	সর্বশেষ নবায়নের তারিখ ২.০১.২০২১	পরবর্তী নবায়নের তারিখ ০২.০১.২০২২

করে, সামাজিক উৎসের ভিত্তিতে, গোত্র, জাতি, বংশের ভিত্তিতে, শারিরিক ও মানসিক অক্ষমতার ভিত্তিতে, মরনঘাতি ব্যাধি যেমন, এইচ আইভি, এইডস স্থিতির উপর ভিত্তি করে, যৌন দৃষ্টিভঙ্গির ভিত্তিতে, গর্ভাবস্থায় / মাতৃত্বজনিত কারণে, বয়সের ভিত্তিতে, শ্রমিক সংগঠনের সদস্যতার ভিত্তিতে, জাতীয়তা বা বিদেশী অভিবাসীদের ক্ষেত্রে, আঞ্চলিকতা, এবং ভাষাগত পার্থক্যের ক্ষেত্রে, নিয়োগের ক্ষেত্রে, ক্ষতিপূরণ প্রদানের ক্ষেত্রে, মজুরী ও পদোন্নতির ক্ষেত্রে, কাজের পরিস্থিতিতে, শৃংখলা / অনুশাসনের ক্ষেত্রে ও চাকরির অবসানের / পরিসমাপ্তির ক্ষেত্রে এ ছাড়াও প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে, দক্ষতা ও মেধা যাচাইয়ের ক্ষেত্রে, শিক্ষাগত যোগ্যতার ক্ষেত্রে, কর্মদক্ষতা মূল্যায়নের ক্ষেত্রে, ইনসেন্টিভ প্রদানের ক্ষেত্রে, বাৎসরিক ইনক্রিমেন্ট, ছুটি, অধিকাল কর্ম, চিকিৎস্যা ইত্যাদি ক্ষেত্রে সকল ধরনের হয়রানীরোধকল্পে অত্র কারখানা কর্তৃপক্ষ সর্বদা কার্যকর ভূমিকা পালন করে থাকে। এ ছাড়াও বৈবাহিক অবস্থা কিংবা পারিবারিক দায়িত্ববোধ সম্পর্কিত কোন ধরনের প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ হয়রানী কর্তৃপক্ষের নিকট গ্রহণযোগ্য হয় না। অত্র কারখানার কোন কর্মীর সাথে কারখানার ভিতরে ও বাইরে কেউ অশোভন আচরন কিংবা কোন ক্ষেত্রে হয়রানি করে থাকে কারখানার কর্তৃপক্ষ অতি সম্মানের সাথে অভিযোগকারির সর্বোচ্চ গোপনীয়তা রক্ষা করে সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করে থাকেন। অভিযুক্ত ব্যক্তিতে চিহ্নিত করে তার বিরুদ্ধে কারখানার নীতিমালা অনুযায়ী শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহন করা হয়ে থাকে। কোন কর্মী কোন কারণে হয়রানীর স্বীকার হলে কোন ভয়-ভীতি ছাড়াই অত্র কারখানার কর্তৃপক্ষ ও হয়রানি নিরসনকারি কমিটির সদস্যকে জানাতে পারেন। তবে কর্মী চাইলে কারখানা ছাড়াও বাইরের সংগঠনের সহযোগিতা নিতে পারবেন, যেমনঃ বেসরকারি সংস্থা (এন জি ও), মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, স্বাস্থ্য সেবা কেন্দ্র, সম্মানিত সম্প্রদায়ের সদস্যগণ, স্থানীয় ব্রান্ড প্রতিনিধি, ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের, শ্রমিক প্রতিনিধিগণের, স্থানীয় আইন প্রয়োগকারী বা সরকারী সংস্থা, বৈধ সেবা, অন্যান্য প্রতিনিধিগণের সহযোগিতা নিতে পারেন।

কর্মক্ষেত্রে যে কোন ধরনের হয়রানি ও অপব্যবহার সম্পূর্ণভাবে নিষিদ্ধ : অত্র কারখানায় সকল ধরনের কর্মী পরিচালনা ও তদারকির ক্ষেত্রে সর্বদা ভাল আচরন করা হয়ে থাকে এবং নিম্ন লিখিত বিষয়সমূহ সম্পর্কে সকলকে অবগত করা হয়ে থাকে। যেমন; মৌখিক ভাবে গালিগালাজ করে কোন কর্মীকে হয়রানি করা যাবে না, শারীরিক নির্যাতন কিংবা মারধর করা, মানসিক পীড়াদায়ক কোন আচরণ, অংগ ভঙ্গীর সাহায্যে কোন শ্রমিকের সাথে ঔদ্ধত্য বা অপ্রীতিকর আচরণ, কোন প্রকার বস্তু নিক্ষেপ বা ভয়ভীতি প্রদর্শন করানোর জন্য কোন বস্তু প্রদর্শন করা, কোন অন্যান্য কাজের জন্য আইন বহির্ভূত শাস্তি স্বরূপ কারখানার বাইরে অবস্থান করতে বলা, কোন প্রকারেই খাবার পানি গ্রহনের কোন প্রকার সময়সীমা বেধে দেয়া, কোন অবস্থাতেই টয়লেট ব্যবহার করার ক্ষেত্রে কোন প্রকার সময়সীমা বেধে দেয়া, কোন অবস্থাতেই শাস্তি স্বরূপ অতিরিক্ত কাজ করতে বাধ্য করানো, যে কোন ধরনের অন্যান্য আচরণের জন্য আইন বহির্ভূত মজুরী কর্তন বা মজুরী কর্তনের ব্যাপারে ভয়ভীতি প্রদর্শন করানো যাবে না ইত্যাদি।

হয়রানির প্রভাব : হয়রানির ফলে ব্যক্তি ও প্রতিষ্ঠান উভয়ক্ষেত্রে বিরূপ প্রভাব প্রতিফলিত হয়। যেমন :

ব্যক্তিরক্ষেত্রে প্রভাব : কাজের প্রতি অনিহা বা বিতৃষ্ণা ভাব আসে, লজ্জা বা অবমাননা বোধ করে, ক্ষুদ্রামদ্বা, ক্লান্তি ও শক্তিহীনতা বোধ করে, ভয়ভীতিতে থাকে, দুর্চিন্তা বৃদ্ধি ও মনমরাভাব বিরাজ করে।

প্রতিষ্ঠানের উপর প্রভাব : কর্মক্ষেত্রে উদ্বিগ্নতা বৃদ্ধি পায়, অনুপস্থিতি বৃদ্ধি পায়, কর্মী চলে যায়, কাজের গুণগত মান কমে যায়, উৎপাদন শীলতা কমে যায়, প্রতিষ্ঠানের সুনাম নষ্ট হয়, কর্ম পরিবেশে বিশৃংখলার সৃষ্টি হয়, অর্থনৈতিক অবস্থায় অবনতি ঘটে।

হয়রানী সংক্রান্ত বিষয়ে অভিযোগ উত্থাপন পদ্ধতি :

কোন কর্মী হয়রানির শিকার হলে সংশ্লিষ্ট সুপারভাইজার/ লাইন লিডার, ফ্লোর ইনচার্জ, উৎপাদন ব্যবস্থাপক ও কল্যাণ কর্মকর্তার নিকট সরাসরি মৌখিক বা লিখিতভাবে অভিযোগ জানাতে পারবেন। উত্থাপিত অভিযোগের ভিত্তিতে সংশ্লিষ্ট সুপারভাইজার/ লাইন লিডার, ফ্লোর ইনচার্জ, উৎপাদন ব্যবস্থাপক ও কল্যাণ কর্মকর্তা সমাধান দিতে ব্যর্থ হলে অথবা দেয়া সমাধান যদি কর্মীর নিকট সন্তোষজনক বলে মনে না হয় সে ক্ষেত্রে উক্ত কর্মী কারখানার কর্তৃপক্ষের নিকট সরাসরি ব্যবস্থাপক, বিভাগীয় প্রধান, মানব সম্পদ বিভাগীয় প্রধান, মহা ব্যবস্থাপক, নির্বাহী পরিচালক, পরিচালক এবং এমনকি ব্যবস্থাপনা পরিচালকে মৌখিকভাবে, মোবাইল ফোনের মাধ্যমে এমন কি লিখিতভাবে পুনরায় অভিযোগটি দাখিল করতে পারবেন। কর্মী চাইলে তার পরিচয় গোপন করে ফ্লোরের টয়লেটে রক্ষিত অভিযোগ বাক্সে নিজ লিখিত অভিযোগ লিখে জমা দিয়ে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের দৃষ্টি আকর্ষণ করতে পারবে। অত্র কারখানার ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের সন্তুষ্টি নিশ্চিত করতে নিয়মিত অভিযোগ জরিপ করে থাকে।



দি রোজ ড্রেসেস লিঃ ইসলাম গার্মেন্টস লিঃ ইসলাম ড্রেসেস লিঃ	হয়রানী ও অপব্যবহার বিরোধ সংক্রান্ত নীতিমালা Anti Harassment & Abuse Policy.		
মোট পৃষ্ঠা - ০৫	কার্যকরের তারিখ ৩১.০১.২০১১	সর্বশেষ নবায়নের তারিখ ২.০১.২০২১	পরবর্তী নবায়নের তারিখ ০২.০১.২০২২

অভিযোগ কমিটির পরিচালনা পদ্ধতি

সাধারণভাবে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ পেশ করতে হবে। অভিযোগের সত্যতা প্রমানের জন্য কমিটি যা করবে তা হলো;

ক) লঘু হয়রানীর ক্ষেত্রে যদি সম্ভব হয়, অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিবে এবং এ বিষয়ে কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করতে হবে।

খ) অন্য সকল ক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি বিষয়টি তদন্ত করবে।

গ) অভিযোগ কমিটি ডাকের মাধ্যমে রেজিস্ট্রিকৃত নোটিশ উভয় পক্ষকে এবং স্বাক্ষীদের প্রেরণ করা, শুনানী পরিচালনা, তথ্য প্রমান সংগ্রহ এবং সংশ্লিষ্ট দলিল পর্যবেক্ষনের ক্ষমতা রাখবে।

এ ধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে মৌখিক প্রমান ছাড়াও পরিষ্টিতগত প্রমানের উপর গুরুত্ব দেয়া হবে। কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট অফিস সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদানে বাধ্য থাকবে। অভিযোগ কমিটি অভিযোগকারীদের পরিচয় গোপন রাখবে। অভিযোগকারীর স্বাক্ষ্য গ্রহণের সময় এমন কোন প্রশংস বা আচরণ করা যাবে না যা উদ্দেশ্যমূলকভাবে অপমানজনক এবং হয়রানীমূলক হয়।

স্বাক্ষ্য গ্রহণের সময় যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখতে হবে। অভিযোগকারী যদি অভিযোগ তুলে নিতে চায় বা তদন্ত বন্ধের দাবী জানায় তাহলে এর কারণ তদন্ত করে প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে।

অভিযোগ কমিটি ৩০দিনের মধ্যে তাদের সুপারিশসহ প্রতিবেদন কর্মক্ষেত্রের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে প্রদান করবে। প্রয়োজনে এ সময়সীমা ৩০ কার্যদিবস থেকে ৬০ কার্যদিবসে বাড়ানো যাবে।

যদি এটা প্রমানিত হয় যে, উদ্দেশ্য প্রনোদিতভাবে মিথ্যা মামলা/অভিযোগ দাখিল করা হয়েছে তাহলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে উপযুক্ত শাস্তি প্রদানের জন্য সুপারিশ করা হবে। অভিযোগ কমিটির বেশীরভাগ সদস্য যে রায় দিবে তার উপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত নেয়া হবে।

শাস্তি

সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে পারবেন। অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন নিপীড়ণের অভিযোগ প্রমানিত হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ তা অপরাধ হিসাবে গণ্য করবে এবং কর্মক্ষেত্রের শৃংখলা বিধি অনুসারে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

যদি উক্ত অভিযোগ দলবিধির যে কোন ধারা অনুযায়ী অপরাধ হিসাবে গণ্য হয় তাহলে প্রয়োজনীয় ফৌজদারী আইনের আশ্রয় নিতে হবে যা পরবর্তীতে সংশ্লিষ্ট আদালতে বিচার হবে

নীতিমালা প্রয়োগে উন্মুক্ত দৃষ্টিভঙ্গির নিশ্চয়তা :

অত্র কারখানায় বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, অত্র কারখানায় কোন কর্মী হয়রানী সংক্রান্ত যেকোন বিষয় কর্তৃপক্ষের দৃষ্টিগোচরীভূত হলে সংশ্লিষ্ট কর্মীর বিরুদ্ধে কর্তৃপক্ষ প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন ধরনের হয়রানী বা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ না করার নিশ্চয়তা প্রদান করে থাকেন।

হয়রানী ও অপব্যবহারের ক্ষেত্রে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের পদ্ধতি :

কারখানার কল্যাণ কর্মকর্তা কর্তৃক মানব সম্পদ বিভাগ প্রাপ্ত সকল লিখিত বা মৌখিক অভিযোগ একটি পৃথক ফাইলে সংরক্ষণ করে থাকে এবং প্রতিটি অভিযোগের সুষ্ঠু তদন্ত ও সঠিক সমাধানে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করে থাকে।



দি রোজ ড্রেসেস লিঃ ইসলাম গার্মেন্টস লিঃ ইসলাম ড্রেসেস লিঃ	হয়রানী ও অপব্যবহার বিরোধ সংক্রান্ত নীতিমালা Anti Harassment & Abuse Policy.		
মোট পৃষ্ঠা - ০৫	কার্যকরের তারিখ ৩১.০১.২০১১	সর্বশেষ নবায়নের তারিখ ২.০১.২০২১	পরবর্তী নবায়নের তারিখ ০২.০১.২০২২

- প্রাপ্ত অভিযোগের সূচী তদন্তের স্বার্থে মানব সম্পদ বিভাগ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে প্রয়োজন অনুযায়ী লিখিত ভাবে কারণ দর্শানোর নোটিশ প্রদান করা হয়ে থাকে।
- অভিযোগকারীর অভিযোগ ও অভিযুক্ত ব্যক্তির লিখিত উত্তরের প্রেক্ষিতে সূচী তদন্তের পর দোষী সাব্যস্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে কারখানা কর্তৃপক্ষ দেশের সংশ্লিষ্ট শ্রম-আইনের আওতায় উপযুক্ত শাস্তির ব্যবস্থা গ্রহন করবে এবং এ সংক্রান্ত সকল প্রয়োজনীয় তথ্যাদি অভিযুক্ত ব্যক্তির ব্যক্তিগত ফাইলে সংরক্ষণ করা হয়।
- অভিযোগ বাস্তব হতে প্রাপ্ত হয়রানি সম্পর্কিত সকল অভিযোগ একই ভাবে তদন্তের মাধ্যমে সূচী ব্যবস্থা গ্রহন করা এবং এ সংক্রান্ত সকল তথ্যাদির রেকর্ড সংশ্লিষ্ট ফাইলে সংরক্ষণ করা হয়ে থাকে।
- মানব সম্পদ বিভাগ কর্তৃক সকল অভিযোগের বিরুদ্ধে গৃহীত ব্যবস্থা সংশ্লিষ্ট অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত ব্যক্তিকে লিখিতভাবে অবহিত করবে। গৃহীত ব্যবস্থা/সিদ্ধান্তে সন্তুষ্ট না হলে সেই ক্ষেত্রে অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত উভয়ের সংশ্লিষ্ট কারখানার প্রধানকে অবহিত করবে এবং কারখানা প্রধান পুনরায় ইহার তদন্ত করে সকল অভিযোগের সন্তোষজনক নিষ্পত্তি নিশ্চিত করা।

হয়রানী বিরোধী কমিটি/যৌন হয়রানী প্রতিরোধ কমিটি/অভিযোগ কমিটি :

অত্র কারখানায় বাংলাদেশ শ্রম আইন অনুযায়ী হয়রানী প্রতিরোধ কমিটি গঠন কার হয়েছে। যৌন হয়রানী প্রতিরোধের লক্ষ্যে এবং মহামান্য হাইকোর্টের রীট পিটিশন নং -৫৯১৬/২০০৯ এর নির্দেশনা মোতাবেক অত্র কারখানার কর্মকর্তা, কর্মচারী, শ্রমিকগণের সমান সংখ্যক প্রতিনিধির সমন্বয়ে একটি হয়রানী বিরোধী কমিটি/যৌন হয়রানী প্রতিরোধ কমিটি/অভিযোগ কমিটি কমিটি গঠন করা হলো। নিম্নে উক্ত কমিটির উদ্দেশ্য, দায়িত্ব ও কর্তব্য, কার্যক্রমের বিস্তারিত বিবরণ যা সর্বসম্মত ভাবে গৃহিত হয়েছে তা বর্ণিত হলোঃ

কমিটি গঠনের উদ্দেশ্য :

- কারখানায় কর্মরত থাকা অবস্থায় যেকোন ধরনের হয়রানি, যৌন-নিপীড়ন এবং অসৌজন্য মূলক আচরন প্রতিরোধ করার লক্ষ্যে এই কমিটি গঠন করা হয়েছে।
- কর্মীদের মধ্যে সম্প্রীতি মূলক পরিবেশ সৃষ্টি করা যাতে নিজ নিজ মর্যাদায় থেকে একে অপরকে যথাযোগ্য সম্মান প্রদর্শনের মাধ্যমে কর্মরত থাকতে পারে।
- নিজ নিজ কর্মস্থলে কাজের শর্ত ও কর্মপরিবেশ উন্নত করা।
- কোন ধরনের সংশয় এবং নিপীড়নের ভীতির উর্দ্ধ থেকে কর্মীদের দক্ষতা ও উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করা।

কমিটির সদস্যদের দায়িত্ব ও কর্তব্য :

কর্মীদের অধিকার ও স্বার্থ রক্ষা করা, কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের সার্বিক নিরাপত্তা এবং একটি স্বাস্থ্য সম্মত সন্মানজনক কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা, অপমান জনক শব্দ, গালাগালি, যৌন-নিপীড়ন মূলক হয়রানি, অশোভন এবং অসৌজন্য মূলক আচরন চিহ্নিত করন এবং আইনগত ব্যবস্থা নেয়া, শ্রমিক ও কর্মচারী, কর্মকর্তার মধ্যে পারস্পারিক সহযোগিতা, সমঝোতা, বিশ্বাস আস্থা সৃষ্টি করা, কারখানায় কর্মরত সকল শ্রমিক, কর্মচারী এবং কর্মকর্তাদের হয়রানি ও বৈষম্য মূলক আচরনের নীতিমালা সম্পর্কে অবগত করা এবং প্রশিক্ষণ প্রদান।

হয়রানী বিরোধী কমিটি/যৌন হয়রানী প্রতিরোধ কমিটির বিরুদ্ধে অভিযোগ/ দুর্নিতিপরায়ন কমিটির বিরুদ্ধে করণীয় বিষয়সমূহঃ

অত্র কারখানায় যদি কেউ কোন বিভাগের উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষ দ্বারা হয়রানির স্বিকার হন বা হয়রানী বিরোধী কমিটির কোন সদস্য কিংবা সভাপতি, সহ সভাপতি, সদস্য সচিব তাদের বিরুদ্ধে হয়রানী সংক্রান্ত কোন অভিযোগ উত্থাপিত হয় সে ক্ষেত্রে কমিটির বাইরের সদস্য নিয়ে তদন্ত কমিটি গঠন করা হবে। উক্ত তদন্ত কমিটি অভিযোগের ভিত্তিতে তদন্ত করে একটি পূনঃ রিপোর্ট তৈরী করবে এবং সে রিপোর্টের প্রেক্ষিতে আইনানুযায়ী বিচার করে উল্লেখিত অভিযোগটি নিষ্পত্তি করা হবে।

কমিটির কার্যক্রম :

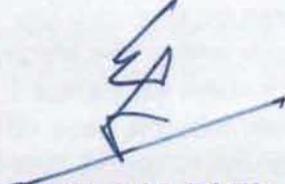
এই কমিটি প্রতি ৩ মাসে এক বার সভায় মিলিত হবে, এছাড়াও অতিব জরুরী অবস্থায় কমিটির সভাপতি যে কোন সময় জরুরী সভা হতে পারে, কমিটির প্রত্যেক সভার কার্যবিবরণী সভা অনুষ্ঠানের সাত দিনের মধ্যে নোটিশ বোর্ডে স্থাপন করতে হবে, সভার আলোচ্য সূচী সভা শুরুর পূর্বেই ঠিক করতে হবে, সভার কার্যবিবরণী কমিটির সদস্য সচিব সভা চলাকালিন সময়ে লিপিবদ্ধ করবে এবং সমস্ত নথিপত্র সদস্য সচিব সংরক্ষণ করবেন, কমিটির সভায় অংশগ্রহনকারী সদস্যবৃন্দ অনুষ্ঠিত সভার কোন তথ্য বা আলোচনা অনাকাঙ্ক্ষিত কোন ব্যক্তির নিকট প্রকাশ করতে পারবেনা।

উপসংহার :



দি রোজ ড্রেসেস লিঃ ইসলাম গার্মেন্টস লিঃ ইসলাম ড্রেসেস লিঃ	হয়রানী ও অপব্যবহার বিরোধ সংক্রান্ত নীতিমালা Anti Harassment & Abuse Policy.		
মোট পৃষ্ঠা - ০৫	কার্যকরের তারিখ ৩১.০১.২০১১	সর্বশেষ নবায়নের তারিখ ২.০১.২০২১	পরবর্তী নবায়নের তারিখ ০২.০১.২০২২

অত্র কারখানা হয়রানী বিরোধ, অবমাননা ও অপব্যবহার মুক্ত একটি কারখানা। উক্ত নীতিমালার আলোকে বলা যায় যে, কারখানাকে হয়রানী বিরোধ, অবমাননা ও অপব্যবহার মুক্ত রাখতে অত্র কারখানা কর্তৃপক্ষ সর্বদা অগ্রনী ভূমিকা পালন করে থাকেন। এ নীতিমালা সকলের জন্য সমানভাবেই প্রযোজ্য। তবে হয়রানি ও অপব্যবহার সংক্রান্ত নীতিমালাটি বাস্তবায়নের জন্য সকলকে শ্রদ্ধাসহকারে মেনে চলা ও বাস্তবায়ন করা আমাদের সকলের নৈতিক দায়িত্ব।


M M SALEHIN
Executive Director
Islam Dresses Ltd.
Jamgora, Ashulia, Savar, Dhaka.

