



হয়রানি ও উৎপীড়নমুক্ত নীতিমালা

Anti-harassment & Abuse free Policy

১.১ অঙ্গীকার (Commitment) অত্র প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকবৃন্দ কর্মক্ষেত্রে যাতে অপমানিত, লাঞ্চিত, নির্যাতিত, হয়রানি ও উৎপীড়নের শিকার না হয় তা নিশ্চিত করতে এবং হয়রানি ও উৎপীড়নমুক্ত কর্মপরিবেশ বজায় রাখতে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ অঙ্গীকারবদ্ধ ।।

১.২ আইনের বিধান (Provision of Law): বাংলাদেশে শ্রম আইন ২০০৬, বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫, আন্তর্জাতিক শ্রম আইন, কোম্পানীর প্রচলিত বিধি বিধান এবং বিভিন্ন বায়ারের মতামতের সাথে একাত্ততা পোষণ করে অত্র কারখানায় ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনা করা হয় ।

১.৩ উদ্দেশ্য (Purpose) : কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানি ও উৎপীড়নমুক্ত কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি করার উদ্দেশ্যেই এ নীতি মালা প্রণীত ।

১.৪ লক্ষ্য (Vision of the Policy) : প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে অন্যায়, অত্যাচার, অনাচার, অবিচার, নির্যাতন, জুলুম এবং হয়রানি ও উৎপীড়ন মুক্ত কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করাই এ নীতিমালার লক্ষ্য ।

হয়রানি বা অসদাচারণের প্রকারভেদ গুলি নিম্নরূপ :

(ক) অশ্রাব্য ভাষা ব্যবহার : নিয়মিত উচ্চস্বরে হাঁকডাক এবং অশ্রাব্য ভাষা ব্যবহার ।

(খ) মৌখিক হয়রানি : প্রত্যেক বা পরোক্ষভাবে কাউকে হুমকি প্রদান করা ।

(গ) মানবিক হয়রানি : কাউকে মৌখিক বা আচরণগত ভাবে অপদস্থ করা যেমন,
কোন কিছু ছুঁড়ে মারা ।

(ঘ) যৌন হয়রানি : বিশেষ লিঙ্গের প্রতি অনাকাঙ্ক্ষিত সুযোগ প্রদান / গ্রহন ।
এমন কোন শারিরীক বা মৌখিক আচরণ করা যাহা যৌনতার সংজ্ঞায় পড়ে ।

(ঙ) শারিরীক অপমান : সেই সকল শারিরীক সংস্পর্শ- যার দ্বারা কেউ আঘাত পেতে পারে এবং সেই সকল শাস্তি সমূহ যাহা শারিরীক অসুস্থতার সৃষ্টি করতে পারে ।

ইউনিসকো টিএন্ডএ (বিডি) লিমিটেড (ইউনিট-২) কর্তৃপক্ষ হয়রানি ও উৎপীড়নমুক্ত নীতিমালা প্রয়োগ ও বাস্তবায়নে একটি কমিটি গঠন করেছেন যা নিম্নরূপঃ

সভাপতি - পরিচালক

সহ-সভাপতি - সহকারী মহা ব্যবস্থাপক

সদস্য - কর্মকর্তা-মানব সম্পদ বিভাগ

সদস্য - বিভাগীয় প্রধান

Reviewed By	AGM -Compliance		
Approved By	Director		
Date of Issue	01 st March 2017	Page No	1 of 4



ইউনিস্কো টিএন্ডএ (বিডি) লিমিটেড (ইউনিট-২) বাংলাদেশ শ্রম আইনের প্রতি শ্রদ্ধা রেখে এই নীতিমালা প্রয়োগ ও বাস্তবায়নে উক্ত কমিটি গঠন করেন। কমিটির সদস্যদের দায়িত্ব ও কর্তব্য সমূহ নিম্নে দেয়া হল :

সভাপতি: পরিচালক - তিনি কারখানার অভ্যন্তরে এ নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহন করবেন। নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনে কোম্পানীর প্রচলিত বিধি বিধান এবং স্থানীয় ও আন্তর্জাতিক শ্রম আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহন করবেন।

সহ সভাপতি : এজিএম-এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স - নীতিমালা লঙ্ঘিত হলে বা হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক শ্রমের কোন অভিযোগ পাওয়া গেলে তদন্তের ব্যবস্থা করবেন এবং তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী কোম্পানীর প্রচলিত বিধান ও শ্রম আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহন করবেন। কারখানার কোথাও কোন অবস্থাতেই যেন হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক শ্রম কার্যক্রম পরিচালিত না হয়, সেটি নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন। নীতিমালা লঙ্ঘিত হলে বা হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক শ্রমের কোন অভিযোগ পাওয়া গেলে তদন্তের ব্যবস্থা করবেন এবং তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী কোম্পানীর প্রচলিত বিধান ও শ্রম আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহন করবেন।

সদস্য: সিনিয়র এক্সিকিউটিভ, এক্সিকিউটিভ (এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স): কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক শ্রম যাতে না হয় তা নিশ্চিত করে পদক্ষেপ গ্রহন করবেন। মোটিভেশনাল ট্রেনিং ও ট্রেনিংয়ের মাধ্যমে হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক শ্রমকে নিরুৎসাহিত করবেন।

সদস্য সেকশন / শাখা প্রধান: সংশ্লিষ্ট সেকশন/ শাখা প্রধানগণ কাজ আদায় ও শ্রমিক নিয়ন্ত্রণের ক্ষেত্রে যাতে কোন প্রকার হয়রানি ও উৎপীড়নের শিকার না হয়, সেদিকে লক্ষ্য রাখবেন। হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করতে অধীনস্থদের নিয়ে মিটিং-ট্রেনিং অব্যাহত রাখবেন। এ নীতিমালা লঙ্ঘিত কোন কাজ সংঘটিত হলে এজিএম-এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স ও প্রশাসন বিভাগে রিপোর্ট করবেন।

০৩. নীতিমালা প্রয়োগ ও মূল্যায়ন পদ্ধতি প্রক্রিয়া (Routines or Procedures):

ইউনিস্কো টিএন্ডএ (বিডি) লিমিটেড, ইউনিট-২, কর্তৃপক্ষ কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক নীতিমালা বাস্তবায়নে নিম্নলিখিত ধাপগুলি অনুসরণ করে থাকে :

৩.১ বাস্তবায়ন রুটিন (Implementation Routine) :

নিয়োগ, যে কোন ধরনের ছুটি, অধিকার প্রদান, ওভারটাইম প্রদান, কাজ আদায়, অব্যাহতি ইত্যাদি ক্ষেত্রে কোন প্রকার হয়রানি করা হয়না। কারখানাকে হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক করার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত যারা রয়েছেন তারা কর্মক্ষেত্রে কোন প্রকার হয়রানি যাতে না হয় তা নিশ্চিত করবেন। কারখানার কোথাও হয়রানির কোন ঘটনা ঘটলে তা নিরসন কল্পে সার্বিক পদক্ষেপ গ্রহন করবেন।

কারখানার শ্রমিক নিয়োগকালে প্রার্থী যাচাই-বাছাই, নিয়োগ, বেতন নির্ধারণ ও কোম্পানী প্রদত্ত সুযোগ সুবিধা প্রদানের ক্ষেত্রে ডাক্তারী পরীক্ষা, বয়স, জাতীয়তা, ধর্ম বর্ণ, লিঙ্গ, গোত্র ইত্যাদি ভেদে কোন হয়রানি ও বৈষম্য করা হয় না। নিয়োগকালে প্রার্থীর দক্ষতা, যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা বিবেচনায় স্বচ্ছলতা ও নিরপেক্ষতা ভিত্তিতে নিয়োগ ও বেতন নির্ধারণ হয়ে থাকে। প্রয়োজনে অদক্ষ শ্রমিক নিয়োগ করে তাদের দক্ষ ও যোগ্য করে গড়ে তোলা হয়। ভিন্নতা থাকা সত্ত্বেও নিয়োগের ক্ষেত্রে সকলকে সম সুযোগ প্রদান করা হয়। (SL-F.1.1.1)

জনবল নিয়োগের ক্ষেত্রে অত্র কোম্পানী কারো কাছ থেকে কোন ধরনের দলিল যেমন : শিক্ষাগত যোগ্যতার সনদপত্র, লাইসেন্স, পাসপোর্ট, নগদ অর্থ বা অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ কোন ডকুমেন্টের মূল কপি জামানত হিসাবে গ্রহন করে কাউকে অযথা হয়রানি করে না।

অব্যাহতির ক্ষেত্রে শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তা তার প্রয়োজনে স্বেচ্ছায় বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, কোম্পানীর প্রচলিত বিধি বিধান মেনে সেকশন / বিভাগীয় প্রধান, প্রশাসনিক বিভাগীয় প্রধান ও এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগকে অবগত করে অব্যাহতি প্রদান করতে পারেন।

Reviewed By	AGM -Compliance		
Approved By	Director		
Date of Issue	01 st March 2017	Page No	2 of 4



YUNUSCO T&A (BD) LIMITED, UNIT-2

মালিক কর্তৃক চাকুরি অবসানের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ২৬ পুরোপুরি অনুসরণ করা হয়। এক্ষেত্রে কাউকে কোন প্রকার হয়রানি করা হয় না।

কারখানার অব্যন্তরে স্থায়ী কর্তব্য কর্ম পালন করতে যদি কেহ ভুল করে তাহলে তাকে মোটিভেশনের মাধ্যমে বুঝিয়ে কাজ আদায় করা হয়। কাউকে কোনরূপ হয়রানি করা হয় না। শ্রমিকদের প্রশিক্ষণের মাধ্যমে নিজ কর্মে দক্ষ ও যোগ্য করে গড়ে তোলা হয়।

ওভারটাইমের ক্ষেত্রে কারো উপর কোন ধরনের চাপ প্রয়োগ নয় বরং স্বেচ্ছা-প্রনোদিত হয়ে যারা ওভারটাইম করতে ইচ্ছুক হবে শুধুমাত্র তারাই ওভারটাইম করতে পারবে। ওভার টাইমের ক্ষেত্রে কোন বাধ্যবাধকতা বা হয়রানি অত্র কারখানায় বিদ্যমান নেই। অপরাগতা প্রকাশ করলে তাকে ওভার টাইম করানোর ব্যাপারে কোন চাপ দেয়া হয় না। ওভার টাইম বাধ্যতামূলক নয়।

কর্মঘণ্টা চলাকালীন সময়ে টয়লেট, পানীয় জল ব্যবহার, সুযোগ সুবিধা প্রদান, স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও অন্যান্য মানসিক প্রয়োজনের উপর কোন বিধি নিষেধ আরোপ বা কোন প্রকার হয়রানি করা হয়না।

প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের সাথে (পুরুষ বা মহিলা) অশ্লীল, অশালীন ও কর্কশ ভাষা প্রয়োগ এবং রুঢ় আচরন করা হয় না।

কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক নীতিমালা যথাযথভাবে বাস্তবায়িত হচ্ছে কিনা তা নিয়মিত ভাবে অভ্যন্তরীণ অডিট টিম কর্তৃক অডিট করা হয়। এ ছাড়াও দৈনন্দিন ফ্লোর মনিটরিং, শ্রমিকদের সাথে সাক্ষাৎকার গ্রহণ, অভিযোগ বাক্স থেকে প্রাপ্ত কোন অভিযোগ, প্রত্যক্ষ অভিযোগ গ্রহন ইত্যাদির মাধ্যমে হয়রানির কোন অভিযোগ পাওয়া গেলে সে ব্যাপারে প্রয়োজনীয় তদন্ত ও জিজ্ঞাসাবাদ শেষে কোম্পানী ও শ্রম আইন অনুযায়ী শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহন করা হয়।

কর্মরত সকল শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাকে কারখানায় প্রবেশ ও বের হওয়ার সময় দেহ ও ব্যাগ তল্লাশীকালে কোন প্রকার হয়রানি করা হয় না। স্বস্থ লিপ্সের নিরাপত্তা প্রহরী দ্বারা তল্লাশী কার্যক্রম পরিচালনা করা হয়।

কারখানার কর্মরত শ্রমিক ও কর্মচারীদের নিয়োগের সময় এবং পরবর্তীতে বছরে একবার পূর্ণ ৪ প্রশিক্ষণের মাধ্যমে হয়রানি ও উৎপীড়নমুক্ত কর্মপরিবেশ সম্পর্কে অবহিত করতে হবে। এছাড়াও নিয়োগ কমিটির সদস্য, ডাক্তার, সুপারভাইজার, সেকশন ইনচার্জ ও নিরাপত্তা প্রহরীদের এ বিষয় প্রশিক্ষণ দিতে হবে।

৩.২ যোগাযোগ রুটিন (Communication Routine) :

কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক শ্রম পরিচালনার কোন ঘটনা ঘটলে হয়রানি ও উৎপীড়নমুক্ত নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ ও এইচ আর এ্যান্ড বমপ্লায়েন্স বিভাগের অভ্যন্তরীণ টিম সভার মাধ্যমে অভ্যন্তরীণ টিমের সাথে যোগাযোগ ও তথ্য বিনিময় করবে।।

কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানির কোন ঘটনা ঘটলে এজিএম ও ম্যানেজার (এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লাইন্স) মালিক/ উর্ধ্বতন কর্তৃক্ষের সাথে, সভা ও ব্যক্তিগত ভাবে যোগাযোগ করবেন।

তাছাড়া কারখানার বাইরে যদি কোন শ্রমিক হয়রানী ও উৎপীড়নের শিকার হয় তাহলে তারা কারখানার সিকিউরিটি ইনচার্জ এর সাথে যোগাযোগ করবে। যদি সিকিউরিটি ইনচার্জ সমাধান করতে না পারে তাহলে কর্তৃপক্ষ আইনের সাহায্য নিয়ে শ্রমিকদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করবে।

কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানি ও উৎপীড়নের কোন কোন ঘটনা ঘটলে এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লাইন্স বিভাগের সহকারী ম্যানেজার, সিনিয়র এক্সিকিউটিভ, এক্সিকিউটিভ ও ওয়েলফেয়ার অফিসারগণ প্রয়োজনে এজিএম ও ম্যানেজার (এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লাইন্স) বিভিন্ন প্রকার মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেম এর মাধ্যমে ফ্লোর ব্যবস্থাপনার সাথে যোগাযোগ রক্ষা করবেন। প্রয়োজনে মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং পুনরায় আরও জোরদার করা হবে। (SL-F.1.5.1)

Reviewed By	AGM -Compliance		
Approved By	Director		
Date of Issue	01 st March 2017	Page No	3 of 4



কর্মকালীন সময়ে বিভিন্ন প্রকার মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেমস এর মাধ্যমে শ্রমিকদেরকে অবহিত করা হয় এ বিষয়ে এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লাইন্স বিভাগের সিনিয়র এক্সিকিউটিভ এক্সিকিউটিভ এবং ওয়েলফেয়ার অফিসার সম্মিলিতভাবে কাজ করে থাকেন।

নিয়োগ প্লাস্টিং পরে (ছুটির দিন ব্যতীত) এক দিন ইনডাকশন ট্রেনিং এর মাধ্যমে নতুন শ্রমিকদের শ্রমআইন, কোম্পানীর প্রচলিত নিয়ম কানুন, মজুরী, ওভারটাইম নিয়ম, ওভারটাইমের হিসাব, হাজিরা বোনাস, কর্মঘন্টা, ছুটি, শ্রমিক সহায়িকা, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, অগ্নি নিরাপত্তা, অভিযোগ পদ্ধতি বিভিন্ন বিষয় সম্পর্কে শ্রমিকদের অবহিত করা হয়।

৩.৩ ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল রুটিন (Feedback & control Routine) :

ইন্টারনাল অডিট টিমের মাধ্যমে অডিট পরিচালনা করতে হবে-

০১. শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে।
 ০২. ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে।
 ০৩. নথিপত্র যাচাইয়ের মাধ্যমে।
 ০৪. চাক্ষুস পরিদর্শনের মাধ্যমে
- অডিট পরিচালনার ক্ষেত্রে যা ব্যবহার করা হয়-
০১. চেক লিস্ট
 ০২. হয়রানি ও উৎপীড়ন সংক্রান্ত প্রশ্নমালা

কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানি ও উৎপীড়নের কোন অস্তিত্ব থাকলে ইস্যুর ভিত্তিতে প্রতিবেদন প্রস্তুত, প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে তদন্ত করে প্রতিবেদন তৈরী করবেন। উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানি ও উৎপীড়নমুক্ত কর্মপরিবেশ সম্পর্কে অবহিতকরণ ও সচেতনতামূলক সভা করতে হবে। হয়রানি ও উৎপীড়নের মূল কারণ উৎঘাটন করতে হবে। এ জাতীয় ঘটনা কি কারণে ঘটছে তা নির্ণয় করতে হবে। হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক শ্রম যাতে পরিচালিত না হয় সেজন্য কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।

কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক শ্রমের কারণগুলি উৎঘাটন করা। হয়রানি বন্ধের বিষয়ে যে সকল প্রতিরোধক মূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে তা নিধারণ করা। সমস্যা সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করা। এক কথায় যখন যা করা প্রয়োজন তখন তা করার মাধ্যমে কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানি ও উৎপীড়নমূলক শ্রম বন্ধ করতে হবে।

এই নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে যদি কোন সমস্যা পরিলক্ষিত হয় এবং কারখানাকে হয়রানি ও উৎপীড়নমুক্ত করতে কোন পদ্ধতি পরিবর্তন, পরিবর্ধন, সংযোজন, বিয়োজনের প্রয়োজন হয় তাহলে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ তাতে পরিবর্তন আনতে পারবেন।

০৪. **ইমপ্লিমেন্টেশন ও কমিউনিকেশন (Implementation & Communication)** ৩.১ ও ৩.২ অনুচ্ছেদ আলোচ্য বিষয়ের মাধ্যমে ইউনুসকো টি এন্ড এ (বিডি) লিমিটেড, (ইউনিট-২) উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ইমপ্লিমেন্টেশন ও কমিউনিকেশন নিশ্চিত করে থাকে।

০৫. **ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল (Feedback & Control)** ৩.৩ অনুচ্ছেদে আলোচ্য বিষয়ে মাধ্যমে ইউনুসকো টি এন্ড এ (বিডি) লিঃ, ইউনিট-২, এর উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল নিশ্চিত করে থাকে।

কোন শ্রমিক হয়রানী ও অপব্যবহারের ক্ষেত্রে বাইরের যে কোন সংস্থা বা ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ করতে পারবে। যেমন:

১. ইউনিয়ন প্রতিনিধি
২. বেসরকারী সংস্থা
৩. মহিলা সমিতি
৪. স্বাস্থ্য ক্লিনিক
৫. সম্মানিত ওয়ার্ড কমিশনার
৬. বিভিন্ন বায়ারের স্থানীয় প্রতিনিধি। (SL-F.1.5.1)

Reviewed By	AGM -Compliance		
Approved By	Director		
Date of Issue	01 st March 2017	Page No	4 of 4