ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ

কাসেম কমপ্লেক্স, গাছা রোড,
বোর্ড বাজার, গাজীপুর।

দায়িত্বশীল ব্যাক্তি	: বিভাগীয় প্রধান/ মহাব্যবস্হাপক
অনুমোদনের তারিখ	: ১৬/০৯/২০১৭
বর্তমান ভার্সন কার্যকর তারিখ	: ১৬/০৯/২০১৭
রিভিউ তারিখ	: ১৬/০৯/২০১৮
ভার্সন নং	: ০১

মানবাধিকার সংরক্ষণ ও ব্যবসায়িক নীতি ও পদ্ধতি
Human rights protection and business policy and procedures

ভুমিকা ঃ

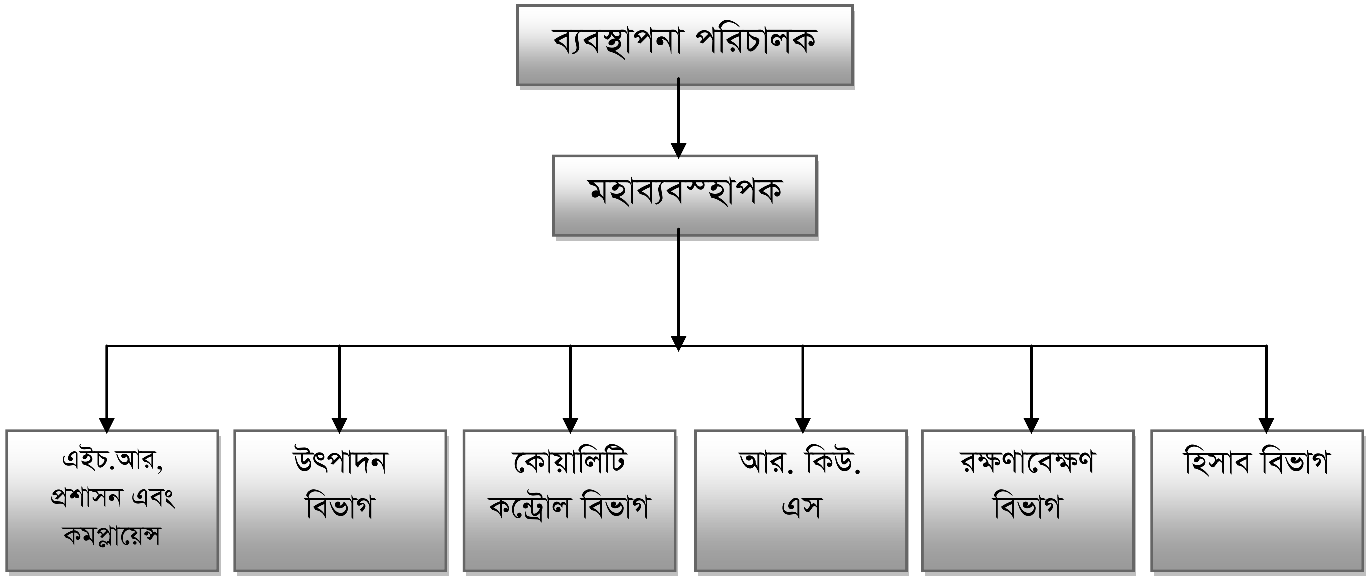
ব্যবসায় উন্নতি এবং টিকে থাকার জন্য সমাজে মানবাধিকার বিষয়গুলো সর্বাধিকভাবে গুরুত্ব দেওয়া উচিত। কর্মক্ষেত্রে, মানবাধিকার একটি নিরাপদ কর্ম পরিবেশের অধিকার, সুষ্ঠ পারিশ্রমিকের অধিকার এবং সমান কাজের জন্য সমান বেতন, যৌথ দরকষাকষির সংগঠন এবং অংশগ্রহণ এবং জোরপূর্বক শ্রম এবং পাচার থেকে রক্ষা পাওয়ার অধিকার অন্তর্ভুক্ত।

উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য ঃ

কর্মীর মানবাধিকার সংরক্ষন করাই এবং ব্যবসায়িক নীতি ও পদ্ধতির বিষয়গুলো যথাযথভাবে পালন করাই এই নীতির মূল উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য।

অঙ্গীকার ঃ-

ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ মানবাধিকার সংরক্ষন এবং ব্যবসায়িক নীতি ও পদ্ধতির বিষয়গুলো যথাযথভাবে মেনে চলতে অঙ্গীকার বদ্ধ।



কার্য পদ্ধতি ঃ-

১. শ্রমিকরা স্বেচ্ছায় কাজে নিয়োজিত হবে। এক্ষেত্রে জবরদস্তি, হয়রাণী ও বৈষম্য করা হয় না।

২. ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ প্রতিষ্ঠানে দাসত্ব শ্রম, চুক্তি ভিত্তিক শ্রম, পাচার ও কয়েদি শ্রম সম্পূর্ণরূপে নিষিদ্ধ। এখানে কাউকে জোর করে কাজ করানো হয় না। নিন্মোক্ত কাজগুলো জবরদস্তি শ্রমের আওতাভুক্ত যা অত্র প্রতিষ্ঠানে সম্পূর্ণরূপে নিষিদ্ধ ঃ

ক) সুমঙ্গলীয় স্কীম।

খ) নিয়োগের সময় জামানত গ্রহণ বা অতিরিক্ত ফি ও চার্জ আদায়।

গ) চুক্তিভিত্তিক নিয়োগের ক্ষেত্রে (চুক্তি ভিত্তিক নিয়োগ নেই) চুক্তির মেয়াদ শেষ না হওয়া পর্যন্ত মজুরী আটকে রাখা।

ঘ) ছুটিতে থাকাকালীন সময়ে ছুটি থেকে ফিরে না আসা পর্যন্ত মজুরী আটকে রাখা।

ঙ) সময়মত মজুরী পরিশোধ না করা।

চ) জোড়পূর্বক সঞ্চয়ে বাধ্য করা।

ছ) যুক্তিসঙ্গত কারন দেখিয়ে অব্যাহতি দেয়ার পরও আইনগত পাওনাদি পরিশোধ না করে আটকে রাখা।

জ) কর্মকালীন সময় কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সরবরাহকৃত আত্মরক্ষামূলক ও অন্যান্য সহায়ক সরঞ্জামাদি সরবরাহের ক্ষেত্রে কর্তন।

৩. প্রতিষ্ঠানকে সংখ্যালঘু ও স্থানীয়দের ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনা করার অধিকার নিশ্চিত করতে হবে। এটা নিশ্চিত করতে হবে যে, তারা কার্যক্রম করলে কোন জবরদস্তি বা ক্ষতির সম্মুখীন হবে না।

৪. নিয়োগকালীন সময়ে সকলকে সমান সুযোগ সমান অধিকার দিতে হবে। জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ ভেদে কোন প্রকার বৈষম্য করা যাবে না।

৫. কর্মরতদের ব্যক্তিগত, পারিবারিক গোপনীয়তা রক্ষা করতে হবে। স্বাভাবিক চলাচলের উপর কোন প্রকার বিধি আরোপ করা যাবে না।

৬. চিন্তার স্বাধীনতা, মত প্রকাশের স্বাধীনতা, সংঘ করার স্বাধীনতা, ধর্মীয় স্বাধীনতা ইত্যাদির প্রতি সম্মান প্রদর্শন করতে হবে। এত কোন প্রকার হস্তক্ষেপ বা বিধি নিষেধ আরোপ করা যাবে না।

৭. সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করতে হবে। কারো আত্ম মর্যাদা হানিকর কোন কর্মকান্ড করা যাবে না।

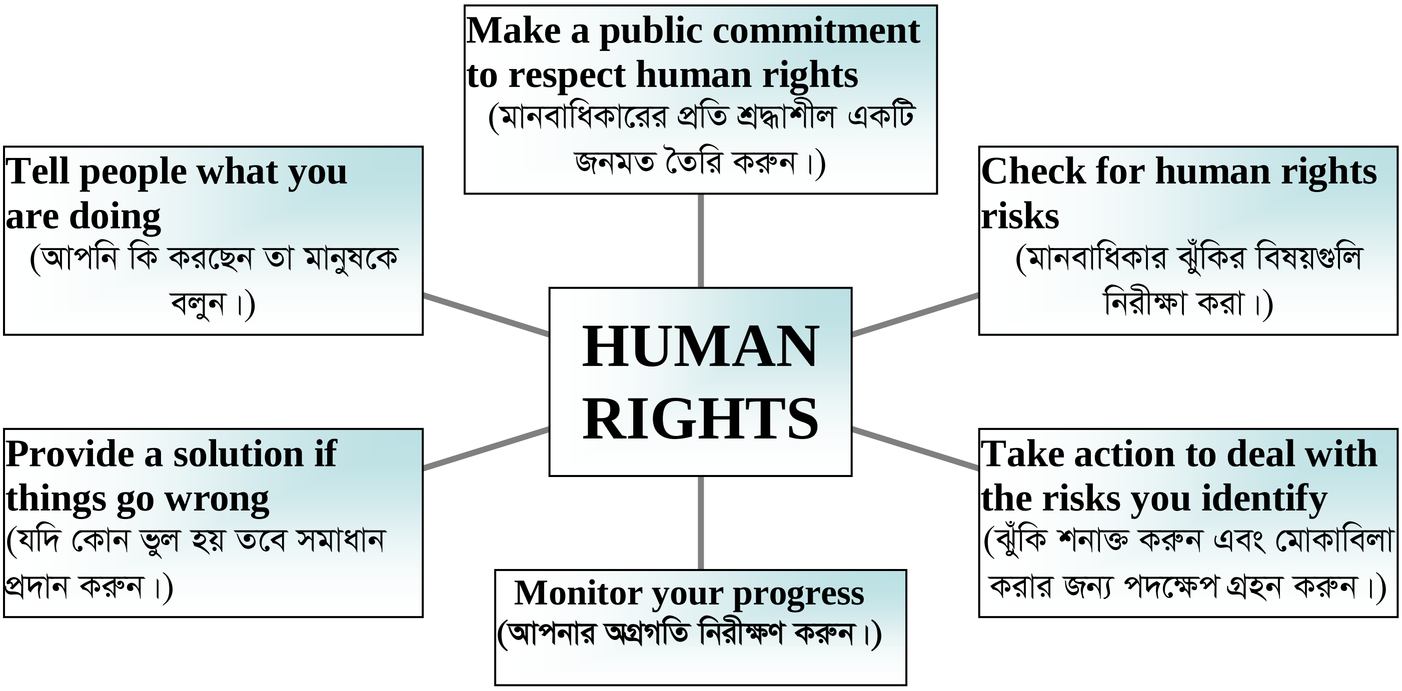
The Ten Principles of business operation

- বায়ার এবং সাপ্লায়ার রিলেশন।
- এনার্জি সেভিং।
- কোয়ালিটি এস্যুরেন্স এন্ড প্রোডাক্ট সেফটি।
- বায়ার কমনিকেশন।
- হিউম্যান রাইটস এন্ড লেবার প্রাকটিস।
- হিউম্যান রাইটস ইন আওয়ার বিজনেস একটিভিটিস।
- হেলথ এন্ড সেফটি।
- সোসাল এন্ড ইনভাইরনমেন্ট সাসটেইনিবিলিটি।

মানবাধিকারকে সম্মান করার ছয়টি পদক্ষেপ ও কার্যপদ্ধতি ঃ

মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করা যাহা ব্যবসার ক্ষেত্রে একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ। মানবাধিকারের ক্ষেত্রে যথাযথ ক্রিয়াকলাপগুলি তৈরি করতে এবং মানবাধিকার রক্ষার ক্ষেত্রে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে এবং ক্ষতি সম্পর্কে সচেতন থাকতে হবে। মানবাধিকার রক্ষায় আমাদের ব্যবসার খ্যাতি রক্ষা এবং নতুন বাণিজ্যিক সুযোগ খুলতে পারে।

ডায়াগ্রামে দেখানো ছয়টি ধাপগুলি মানবাধিকারের প্রভাবগুলি সনাক্ত এবং মোকাবেলা করতে সাহায্য করবে ঃ



১। মানবাধিকারের প্রতি শ্রদ্ধাশীল একটি জনমত তৈরি করুন ঃ

ব্যবসার শীর্ষে পৌছানোর জন্য ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ মানবাধিকার সংরক্ষনের ব্যাপারে সর্বদা সচেষ্ট এবং ইহা রক্ষা করায় অঙ্গীকারবদ্ধ। যাহার প্রেক্ষিতে ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ ব্যবসা পরিচালনা করে থাকে এবং কর্মকর্তা/ কর্মচারীদের সহিত উন্নত/ সম্মানপুর্বক ব্যবহার করতে বদ্ধ পরিকর। ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ এছাড়াও আরও কিছু চিন্তা করে যে, কিভাবে এই প্রতিশ্রুতি রক্ষা করা যায়।

২। মানবাধিকার ঝুঁকির বিষয়গুলি নিরীক্ষা করা ঃ

ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ মানবাধিকারের প্রভাবগুলোর কি ঝুঁকি তাহা অনুসন্ধান করে ব্যবসায়িক পার্টনার এবং কর্মচারীদেরকে মানবাধিকার রক্ষা না করলে তাহা ব্যবসার ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ ঝুঁকি তৈরি করতে পারে। যাহার প্রেক্ষিতে ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ মানবাধিকার প্রভাবের ব্যাপারে ইহা পরিমাপ করে;যাতে ফ্যাক্টরীতে মানবাধিকার লঙ্ঘন না হয় তাহার জন্য মানবাধিকারের প্রভাব গুলোর মূল্যায়ন করে থাকে।

৩। ঝুঁকি শনাক্ত করুন এবং মোকাবিলা করার জন্য পদক্ষেপ গ্রহন করুন ঃ

মানবাধিকারের প্রভাব এবং ঝুঁকি মূল্যায়নক করার পর ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ সবচেয়ে গুরুত্বপুর্ণ ব্যক্তিদের সঙ্গে নিয়ে তার মোকাবেলা করেন। ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ তার ম্যানেজমেন্ট সিস্টেমটে উন্নত করার জন্য প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়ে থাকে। যাতে মানসিক প্রভাব রোধ বা হ্রাসের জন্য নিজেদের প্রভাব কিভাবে ব্যবহার করতে পারে।

৪। আপনার অগ্রগতি নিরীক্ষণ করুন ঃ

ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ মানবাধিকারের প্রভাবগুলি কিভাবে ব্যবসায় মূল্যায়ন করে ঝুঁকির নিয়মিত পর্যবেক্ষন ও ক্ষতিগ্রস্তদের প্রতিরোধ করার জন্য ব্যবস্থা গ্রহন এবং সমস্যাগুলি সমাধান করবে তাহা পরিচালনা করে থাকেন। কর্মক্ষেত্রে

ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিদের একটি খোলা অভিযোগ এবং প্রক্রিয়াশীল মনোভাব তাদের মানবাধিকারের ক্ষতির সম্মুখীন হতে পারে এমন ঘটনাগুলি প্রতিবেদন করতে সক্ষম হয়েছে। ঝুঁকির অভিযোগগুলি আপনাকে মানবাধিকারের প্রাথমিক সতর্কতা দিতে পারে।

৫। যদি কোন ভুল হয় তবে সমাধান প্রদান করুন ঃ

ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ মানবাধিকারের প্রতি শ্রদ্ধা জানাতে এবং পারফরম্যান্স উন্নত করতে ঝুঁকিগুলি চিহ্নিত করে তার প্রতি পদক্ষেপ গ্রহণ করে থাকেন। আবারো ঘটেছে এমন ঝুঁকি কমাতে আপনার নীতি এবং পদ্ধতি পর্যালোচনা করে থাকেন। ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ দায়িত্ব সরবরাহকারীদের স্মরণ করিয়ে দেওয়ার জন্য কর্মীদের প্রশিক্ষনের ব্যবস্থা করে থাকে।

৬। আপনি কি করছেন তা মানুষকে বলুন ঃ

ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ প্রতিকূল প্রভাব এবং ঝুঁকিগুলি চিহ্নিত করে, ঝুঁকি মোকাবেলা করার ব্যাপারে কি ধরনের পদক্ষেপ গ্রহন করে থাকি সেই সম্পর্কে আমাদের গ্রাহকদের এবং সরবরাহকারীদের জানিয়ে থাকি। ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ বিশ্বাসযোগ্যতা উন্নত করার জন্য, যখন লোকেরা অভিযোগ করে যে তাদের অভিযোগ মোকাবেলার জন্য কি করা হয়েছে তা গুরুত্ব সহকারে শুনে থাকি এবং মানবাধিকারের চ্যালেঞ্জগুলির মোকাবেলা করার চেষ্টা করে থাকি।

নীতিমালা প্রয়োগ ও মূল্যায়ণ পদ্ধতি/ প্রক্রিয়া (Routines or procedures)ঃ

ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ **কর্তৃপক্ষ কারখানার অভ্যন্তরে এই নীতিমালা বাস্তবায়নে নিম্নলিখিত ধাপগুলি অনুসরন করে থাকে ঃ-**

বাস্তবায়ন রুটিন (Implementation Routine)ঃ

কার্যাবলী (কি?)	কার্যপ্রনালী (কিভাবে)	দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি (কে করবেন)	কার্যকাল (কখন)	সময়সীমা
কর্তৃপক্ষের বাধ্যবাধকতা	* ওয়েসিস কর্তৃপক্ষ ব্যক্তির মানবাধিকার হরন হয় এমন কাজ থেকে সর্বদা বিরত থাকে। * জোর পুর্বক : এমন কোন চুক্তি করে না যাহা দেশী ও বিদেশী আইন বিরোধী এবং কয়েদি শ্রম থেকে বিরত থাকে। * কোন ব্যক্তিকে ভীতি প্রদর্শন, দমন নীতি, চাপ প্রয়োগ অথবা মানষিক ভাবে আহত করে কোন শ্রমিককে কোন চুক্তিতে স্বাক্ষর করতে বাধ্য করা হয় না।	মালিক পক্ষ	উৎপাদন শুরু করার পূর্বে	প্রযোজ্য নয়
শ্রমিকের বাধ্যবাধকতা	* শ্রমিককে সর্বদা শ্রম আইন ও অন্যান্য আইন মেনে চলার জন্য উৎসাহিত করা হয় এবং শ্রম আইন লংঘন থেকে বিরত থাকার জন্য বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষনের ব্যবস্থা করা হয়ে থাকে।	শ্রমিকবৃন্দ	উৎপাদন শুরু করার পূর্বে	প্রযোজ্য নয়
ব্যবসা পরিচালনা	ব্যবসা পরিচালনার ক্ষেত্রে সর্বদা **The Ten Principles** মেনে চলতে সকলকে অবহিত করে। • বায়ার এবং সাপ্লায়ার রিলেশন। • এনার্জি সেভিং। • কোয়ালিটি এস্যুরেন্স এন্ড প্রোডাক্ট সেফটি। • বায়ার কমিউনিকেশন। • হিউম্যান রাইটস এন্ড লেবার প্রাকটিস। • হিউম্যান রাইটস ইন আওয়ার বিজনেস একটিভিটিস।	মালিক পক্ষ	উৎপাদন শুরু করার পূর্বে	প্রযোজ্য নয়

	• হেলথ এন্ড সেফটি। • সোসাল এন্ড ইনভাইরনমেন্ট সাসটেইনিবিলিটি।			
ব্যবসা পরিচালনায় মালিক ও শ্রমিকের ভুমিকা	ব্যবসা পরিচালনার ক্ষেত্রে সর্বদা মালিক শ্রমিকের ঐক্যবদ্ধতা এবং **The Ten Principles** মেনে চলতে বদ্ধ পরিকর। ইহার ক্ষেত্রে সর্বদা মালিক ব্যবসায় তার নীতি মেনে চলার জন্য তাহার কর্মীদের বিভিন্ন ভাবে বিষয়টি অবগত করে। প্রয়োজনে প্রশিক্ষণ, মোটিভেশন ইত্যাদি বিষয় ।	মালিক পক্ষ ও শ্রমিক পক্ষ	উৎপাদন শুরু করার পূর্বে	প্রযোজ্য নয়

যোগাযোগ রুটিন(Communication Routine) ঃ

কার্যাবলী (কি)	যোগাযোগ পদ্বতি ও মাধ্যম (কিভাবে)	কে করবেন	কখন করবেন	সময়সীমা
অভ্যন্তরীণ টিমের সাথে যোগাযোগ ও তথ্য বিনিময়	সভার মাধ্যমে	নীতিমালায় উল্লেখিত দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিবর্গ ও এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লাইন্স বিভাগের অভ্যন্তরীণ	কারখানার অভ্যন্তরে এই নীতিমালা লঙ্ঘিত কার্যক্রমের ঘটনা ঘটলে।	তাৎক্ষনিকভাবে
মালিক/উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ ।	জিএম ও ম্যানেজার (এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স) ও শ্রমিক প্রতিনিধি,সভা ও ব্যক্তিগতভাবে মাধ্যম হিসেবে যোগাযোগ করবেন।	জিএম ও ম্যানেজার (এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স) ও শ্রমিক প্রতিনিধি।	নীতিমালার কার্যক্রম বিঘ্নিত হলে।	তাৎক্ষনিকভাবে ।
ফ্লোর ব্যবস্থাপনার সাথে যোগাযোগ।	যোগাযোগের মাধ্যম হিসেবে রয়েছে বিভিন্ন প্রকার মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেম। প্রয়োজনে মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং পুনরায় আরও জোরদার করা হয়।	এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগের ম্যানেজার, ওয়েলফেয়ার অফিসার, ও এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স অফিসারগণ। এছাড়া শ্রমিক প্রতিনিধিগণও যোগাযোগ করেন।	নীতিমালার কার্যক্রম বিঘ্নিত হলে।	তাৎক্ষনিকভাবে । এছাড়াও সাপ্তাহিক, পাক্ষিক ও মাসিক ভিত্তিতে এই যোগাযোগ কার্যক্রম পরিচালনা করা হয়।
কর্মরত শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগ।	বিভিন্ন প্রকার মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেমের মাধ্যমে শ্রমিকদেরকে অবহিত করা হয়। এ ছাড়া শ্রমিকদেরকে অবহিত করার জন্য কারখানার নোটিশ বোর্ডে এই নোটিশ টানানো আছে।	এইচ, আর এন্ড কমপ্লায়েন্স অফিসার,ওয়েলফেয়ার অফিসার, ও এইচ, আর এন্ড কমপ্লায়েন্স অফিসারগণ সম্মিলিতভাবে কাজ করে থাকেন। মিটিং ট্রেনিং কার্যক্রম পরিচালনা করার জন্য ফ্লোর ভিত্তিক আলাদা আলাদা টীম গঠন করা হয়েছে। যা ৪০ থেকে ৫০ জন শ্রমিকের সমন্বয়ে সেশন ভিত্তিক মিটিং করে থাকেন।	কর্মকালীন সময়ে।	৪৫ মিনিট

নতুন শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগঃ	মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং ।	ওয়েলফেয়ার অফিসার ও এইচ, আর এন্ড কমপ্লায়েন্স অফিসারগণ।	নিয়োগ প্রাপ্তির পরের দিন থেকে পরবর্তী (ছুটির দিন ব্যতিত) তিন দিন।	৪৫ মিনিট

ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল রুটিন (feedback & control)ঃ

কার্যাবলী	কার্যপদ্ধতি	কে করবেন	কখন করবেন
অভ্যন্তরীণ অডিট।(অডিট পরিচালনার ক্ষেত্রে যা ব্যবহার করা হয়) ০১. চেক লিস্ট ০২.নীতিমালা বিষয়ক প্রশ্নমালা	নিম্ন বর্ণিত পদ্ধতিতে অডিট পরিচালনা করা হবে- ০১. শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে ০২. ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে ০৩. নথিপত্র যাচাইয়ের মাধ্যমে ০৪. চাক্ষুস পরিদর্শনের মাধ্যমে	এইচ.আর	অভ্যন্তরীণ অডিট প্রতি তিন মাসে একবার।
প্রতিবেদন পেশ	নীতিমালা বিষয়ে গঠিত টীম বা কোম্পানীর মনোনীত কোন প্রতিনিধি কারখানার অভ্যন্তরে এই নীতিমালা পরিপন্থি কার্যক্রমের অবলোকন করলে ইস্যুর ভিত্তিতে প্রতিবেদন প্রস্তত এবং প্রযোজ্য ক্ষেত্রে তদন্ত করে প্রতিবেদন তৈরী করতে হবে। -উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে এই নীতিমালা অবহিতকরণ ও সচেতনতামূলক সভা করতে হবে। - নীতিমালা পরিপন্থি কার্যক্রমের মূল কারণ উৎঘাটন করতে হবে। কি কারণেে সমস্যা হচ্ছে তা নির্নয় করতে হবে। - নীতিমালা পরিপন্থি কার্যক্রম যাতে পরিচালিত না হয়, সেজন্য কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।	এইচ আর, কোম্পানীর মনোনীত কোন প্রতিনিধি	নীতিমালা পরিপন্থি কার্যক্রম পরিচালিত হলে নিরপেক্ষ তদন্ত সাপেক্ষে দ্রুততম সময়ে সমস্যার সমাধান করতে হবে।
নিয়ন্ত্রন	- কারখানার অভ্যন্তরে নীতিমালা লঙ্ঘিত কর্মকান্ডের কারণগুলি উৎঘাটন করতে হবে। - উক্ত নীতিমালা পরিপন্থি কর্মকান্ড বন্ধের বিষয়ে যে সকল প্রতিরোধক মূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে তা নির্ধারণ করতে হবে। - সমস্যা সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা। এক কথায় যখন যা করা প্রয়োজন তখন তা করার মাধ্যমে কারখানার অভ্যন্তরে এই নীতিমালার অন্তরায় কর্মকান্ড বন্ধ করতে হবে।	কমিটির সদস্যবৃন্দ	নীতিমালা পরিপন্থি কোন ঘটনা ঘটলে।
সংস্কার/ উপশম	এই নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে যদি কোন সমস্যা পরিলক্ষিত হয় এবং কারখানায় এই নীতিমালা সুনিশ্চিত করতে কোন পদ্ধতির পরিবর্তন, পরিবর্ধন, সংযোজন, বিয়োজনের প্রয়োজন হয়, তাহলে যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন সাপেক্ষে তাতে পরিবর্তন আনতে পারবে।	কমিটির সদস্যবৃন্দ এবং ব্যবস্থাপনা পরিচালক।	প্রয়োজনের উপর ভিত্তি করে।

ইমপ্লিমেনটেশন ও কম্যুনিকেশন (Implementation & Communication)ঃ **“বাস্তবায়ন রুটিন”** ও **“যোগাযোগ রুটিন”** অনুচ্ছেদে আলোচ্য বিষয়ের মাধ্যমে ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ইমপ্লিমেনটেশন ও কম্যুনিকেশন অংশটি নিশ্চিত করে।

ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল **(Feedback & Control)ঃ** **“ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল রুটিন”** অনুচ্ছেদে আলোচ্য বিষয়ের মাধ্যমে ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল অংশটি নিশ্চিত করে।

Internal Audit Form

Internal Audit Findings Correction Plan	Date :
Company Name :	
Internal Auditor :	
Audit Number	

Audit Findings	Root cause analysis	Corrective actions	Responsible person	Proposed completion date	Remarks

উপসংহার ঃ-

মানবাধিকারের প্রভাবগুলি চিহ্নিত করার মাধ্যমে ব্যবসায়ের ঝুঁকিগুলির মূল্যায়ন এবং পরিচালনা করার সক্ষমতা অর্জনের মাধ্যমে ব্যবসার খ্যাতি রক্ষা এবং নতুন বাণিজ্যিক সুযোগ খুলতে পারে।

নীতিমালা প্রস্তুতকারকঃ	নীতিমালা মূল্যায়ন ও অনুমোদনের সুপারিশকারীঃ	অনুমোদনকারীঃ
ব্যবস্হাপক(এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স)	মহাব্যবস্হাপক	ব্যবস্হাপনা পরিচালক