

ওয়েসিস ফ্যাশন লি:

কাসেম কমপ্লেক্স, গাছা রোড,
বোর্ড বাজার, গাজীপুর।



দায়িত্বশীল ব্যক্তি: বিভাগীয় প্রধান/মহাব্যবস্থাপক

অনুমোদনের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

সর্বশেষ নবায়নের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

বর্তমান ভার্সন কার্যকর তারিখ : ৬/০৯/২০২২

রিভিউ তারিখ : ৬/০৯/২০২২

ভার্সন : ০৩

Gender Violence Protection Policy & Procedure

(জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা নিরসন নীতিমালা)

১. ভূমিকা (Introduction):

প্রতিষ্ঠানের কর্ম পরিবেশ সুশৃঙ্খল, স্থিতিশীল এবং ব্যবসা বান্ধব রাখতে যৌন হয়রানী, নির্যাতন মুক্ত এবং নারীর জন্য নিরাপদ কর্ম পরিবেশ বজায় রাখা অত্যন্ত প্রয়োজন। এতে করে শ্রমিক ও মালিক পক্ষের মাঝে সুসম্পর্ক বজায় থাকে এবং মালিক পক্ষের প্রতি শ্রমিক পক্ষের আস্থা বৃদ্ধি পায় যা প্রতিষ্ঠানের ক্রমাগত উন্নয়নের জন্য অতীব প্রয়োজনীয়। এই প্রেক্ষাপটে শারীরিক, মানসিক, যৌন, অর্থনৈতিক এবং লিঙ্গ ভিত্তিক সহিংসতা রোধে যৌন হয়রানী ও নির্যাতন মুক্ত কর্ম পরিবেশ গড়ে তোলার লক্ষ্যে ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ এ "জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা নিরসন নীতিমালা" প্রণয়ন করে। এই প্রতিষ্ঠানে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ কোন ধরনের যৌন হয়রানীমূলক কর্মকান্ড নয়, বরং প্রতিটি শ্রমিক, কর্মচারী এবং কর্মকর্তার মধ্যে সম্মানজনক আচরণ প্রত্যাশা করে। এমতাবস্থায়, কর্তৃপক্ষ যৌন হয়রানী, লিঙ্গ ভিত্তিক অপব্যবহার, যৌন হয়রানী, নিপীড়ন ও নির্যাতন এর বিরুদ্ধে ZERO Tolerance নীতি অবলম্বন করেছে এবং লিঙ্গ ভিত্তিক অপব্যবহার, যৌন হয়রানী, নিপীড়ন ও নির্যাতন বিরোধী সাত সদস্য ভিত্তিক (Anti-harassment Complain Committee) ও গঠন করেছে, যা নারী শ্রমিকদের প্রতি নিরাপদ কর্মপরিবেশ নীতিমালা বাস্তবায়নে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে।

২. আইনী মান্যতা (Legal Requirement):

ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ এ " জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা নিরসন নীতিমালা" প্রণয়নের ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত আইন, বিধি ও আচরণসমূহ অনুসরণ করেছে :-

- বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ (ধারা-৩৩২)
- বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা-২০১৫ (বিধি-৩৬১ ক)
- যৌন হয়রানী সংক্রান্ত উচ্চ আদালতের রায়-২০০৯
- আই. এল. ও কনভেনশন- (১৯০)
- ক্রেতাদের আচরণ বিধি
- সাপ্লায়ারদের আচরণ বিধি
- Digital Security Act-2018
- নারী ও শিশু নির্যাতন আইন-২০০০
- নারীর প্রতি বৈষম্যবিলোপ সনদ-১৯৮৯
- সার্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণা-১৯৪৮

৩. উদ্দেশ্য (Objective):

১. যৌন নির্যাতন সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তোলা।
২. যৌন নির্যাতনের কুফল/প্রভাব সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করা।
৩. যৌন নির্যাতন শাস্তিযোগ্য অপরাধ।
৪. কর্মস্থলে শারীরিক, মানসিক, লিঙ্গ ভিত্তিক যৌন হয়রানী ও নির্যাতনমুক্ত পরিবেশ নিশ্চিত করা।
৫. সংঘটিত যে কোন ধরনের হয়রানীমূলক কর্মকাণ্ডের অভিযোগ দ্রুত আমলে নেওয়া ও আইন অনুযায়ী সমাধান করা।
৬. নারীর জন্য নিরাপদ কর্ম পরিবেশ প্রদানের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা।

৪. প্রযোজ্য ক্ষেত্রে (Scope/ Target Group) :

ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ কর্মরত সকল স্তরের / শ্রমিক কর্মীদের জন্য, লে-অফ, ছাটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অপসারণ অথবা অন্য যে কোন কারণে চাকুরী অপসারণ হইয়াছে এরূপ সকলের জন্য অত্র " জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা নিরসন নীতিমালা" প্রযোজ্য হবে।

৫. অঙ্গিকার (Commitment):

ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ কর্তৃপক্ষ সহিংসতার শিকার নারীদের প্রতিরোধমূলক বিশেষ ব্যবস্থার প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি হওয়ায় এবং প্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানী ও অপব্যবহার মুক্ত কর্মপরিবেশ গড়ে তোলার লক্ষ্যে এই নীতিমালার সঠিক বাস্তবায়নে অঙ্গিকারবদ্ধ। কর্মক্ষেত্রে কোন শ্রমিক-কর্মচারী তার উর্দ্ধতন বা অধঃস্তন বা সহকর্মী দ্বারা জেন্ডার ভিত্তিক সহিংসতার স্বীকার হলে তার বিরুদ্ধে কোন অভিযোগ বা অনুযোগ উজ্জ্বাপিত হলে ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ কর্তৃপক্ষ তা প্রতিকারের জন্য দৃঢ় প্রতিজ্ঞ ও অঙ্গিকারবদ্ধ।

ওয়েসিস ফ্যাশন লি:

কাসেম কমপ্লেক্স, গাছা রোড,
বোর্ড বাজার, গাজীপুর।



দায়িত্বশীল ব্যক্তি: বিভাগীয় প্রধান/মহাব্যবস্থাপক

অনুমোদনের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

সর্বশেষ নবায়নের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

বর্তমান ভার্সন কার্যকর তারিখ : ৬/০৯/২০২২

রিভিউ তারিখ : ৬/০৯/২০২২

ভার্সন : ০৩

৬. যৌন হয়রানী ও নির্যাতনমূলক কর্মকাণ্ড নিয়ন্ত্রনের মূলনীতি (Principles of Measures):

নিম্নে লিখিত বিষয়গুলোর উপর ভিত্তি করে এই প্রতিষ্ঠানে “জেভারবিভিক সহিংসতা নিরসন নীতিমালা” বাস্তবায়নে করা হয়:-

১. যৌন হয়রানী ও নির্যাতনমূলক কর্মকাণ্ডের সকল প্রকার অভিযোগ গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করা হয়।
২. অভিযোগকারীর সাথে কোন প্রকার প্রতিশোধমূলক আচরন করা হয় না বা বিষয়টি নেতিবাচক দৃষ্টিকোণ থেকে বিচার করা হয় না।
৩. প্রতিটি অভিযোগ জরুরী ভিত্তিতে ও সময়মতো নিষ্পত্তি করা হয়।
৪. যৌন হয়রানী ও নির্যাতনমূলক কর্মকাণ্ড সমন্ধে সংশ্লিষ্ট সকলকে বিভিন্ন মিটিং, প্রশিক্ষন এবং কাউন্সিলিং এর মাধ্যমে সচেতন করা হয়।
৫. সকল ধরনের অভিযোগ গোপনীয়তার সাথে সমাধান করা হয়।

৭. যৌন হয়রানী ও নির্যাতনমূলক কর্মকাণ্ডের সংজ্ঞা (Definition of harassment and abuse) :

১. অনাকাঙ্খিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে), যেমন- শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;
২. প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
৩. যৌন হয়রানী বা নিপীড়নমূলক উক্তি;
৪. যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন;
৫. পর্নোগ্রাফী দেখানো;
৬. যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গি;
৭. অশালীন ভঙ্গি বা অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্থাপিত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;
৮. চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, নোটিশ, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার - টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরি, শ্রেণী কক্ষ, বাথরুমের দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কোন কিছু লেখা;
৯. ব্লাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;
১০. যৌন হয়রানির কারণে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহন থেকে বিরত থাকতে বাধ্য করা;
১১. প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখাত হয়ে হুমকি দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;
১২. ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনের চেষ্টা করা।

৮. হয়রানিমূলক কর্মকাণ্ডের বিবরণ (Harassment & Abuse in work Place) :

৮.১ কর্মক্ষেত্রে নিম্নোক্ত প্রক্রিয়ায় হয়রানিমূলক আচরণ / কর্মকাণ্ড সংঘটিত হয়ে থাকে :

১. শারীরিকভাবে হয়রানিমূলক আচরণ (Physical harassment)
২. লিখিতভাবে হয়রানিমূলক আচরণ (Written harassment)
৩. মৌখিকভাবে হয়রানিমূলক আচরণ (Verbal harassment)
৪. মানসিকভাবে হয়রানিমূলক আচরণ (Psychological harassment)
৫. যৌন হয়রানিমূলক আচরণ (Sexual harassment)
৬. অঙ্গভঙ্গির মাধ্যমে হয়রানিমূলক আচরণ (Gesture harassment)

ওয়েসিস ফ্যাশন লি:

কাসেম কমপ্লেক্স, গাছা রোড,
বোর্ড বাজার, গাজীপুর।



দায়িত্বশীল ব্যক্তি: বিভাগীয় প্রধান/মহাব্যবস্থাপক

অনুমোদনের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

সর্বশেষ নবায়নের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

বর্তমান ভার্সন কার্যকর তারিখ : ৬/০৯/২০২২

রিভিউ তারিখ : ৬/০৯/২০২২

ভার্সন : ০৩

৮.২ কর্মক্ষেত্রে সম্পূর্ণ নিষেধ হয়রানিমূলক আচরনসমূহঃ

১. কর্মক্ষেত্রে মৌখিকভাবে গালাগালি করা।
২. কারো শরীরে, বিশেষ করে মেয়েদের শরীরে স্পর্শ করে কথা বলা।
৩. কারো প্রতি কোন যৌন উত্তেজনামূলক কোন মন্তব্য করা।
৪. কারো শারীরিক গঠন নিয়ে কোন বিরূপ মন্তব্য করা।
৫. যে কোন ধরনের শারীরিক নির্যাতন বা কোন বস্তু দ্বারা আঘাত করা।
৬. যে কোন ধরনের খারাপ আচরন করা।
৭. শ্রমিককে কোন কিছু ছুড়ে মারা।
৮. কোন শ্রমিককে তার কাজের ভুল / ত্রুটির জন্য গালাগালি করা।
৯. কোন শ্রমিককে তার স্বীকারোক্তিমূলক প্রতিবেদন প্রদানের জন্য ভয় ভীতি অথবা কোন প্রকার হুমকি দেওয়া।
১০. শ্রমিকের যে কোন অপরাধের জন্য কোম্পানীর নীতিমালা অনুসরণ না করে বিচারের ভার নিজের হাতে তুলে নেওয়া।
১১. কর্মস্থলে অশ্লীল ছবি প্রদর্শন করা বা কারো প্রতি অশ্লীল অঙ্গভঙ্গি করা।
১২. কোন শ্রমিক তার ব্যক্তিগত কোন সমস্যার ব্যাপারে কোন সাহায্যে প্রার্থনা করলে, তার প্রতি কোন প্রকার খারাপ ব্যবহার না করা।
কর্মীর বিভিন্ন রোগ, পরিবার পরিকল্পনা এবং প্রজনন স্বাস্থ্য বিষয়ক পরামর্শ বা সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় গোপনীয়তা রক্ষা না করা।
১৩. নিরাপত্তার স্বার্থে কর্মীদের শরীর বা ব্যক্তিগত জিনিসপত্র তল্লাশি করার প্রয়োজন হলে কিংবা যে কোন নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করার ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ ভেদে পৃথক ব্যবস্থা না করা।
১৪. কোন শ্রমিকের নিকট হতে জোর জবরদস্তি করে / অন্যভাবে কোন প্রকার আর্থিক সাহায্যে গ্রহণ করা।
১৫. শ্রমিকের ব্যক্তি স্বাধীনতা অ-মর্যাদা করা, পরিবার সম্পর্কিত বিষয়ে অযথা হস্তক্ষেপ করা এবং চলাচলের উপর বিধি-নিষেধ আরোপ করা।
১৬. শ্রমিকের সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার শ্রদ্ধার সহিত মূল্যায়ন না করা।
১৭. ধর্মীয় অনুভূতিতে আঘাত করা এবং মত প্রকাশের স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ করা।
১৮. মোবাইলে অশ্লীল বার্তা / মেসেজ বা ভিডিও / ছবি পাঠানো অথবা কুপ্রস্তাব বা ভয় দেখানো।

৯. প্রতিষ্ঠানের প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা (Preventive Measures of Organization) :

১. জেডারভিত্তিক সহিংসতা নিরসনের লক্ষ্যে কার্যকর নীতিমালা প্রনয়ন এবং তা বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা।
২. যৌন হয়রানি নিরসন নীতিমালা সম্পর্কে ব্যাপক প্রচারনা ও প্রচারপত্র বিলির মাধ্যমে সকলকে সচেতন করা।
৩. মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা অনুযায়ী সহিংসতা নিরসনের লক্ষ্যে অভিযোগ কমিটি গঠন করা।
৪. যৌন হয়রানি নিরসনে অভিযোগ কমিটিকে স্বাধীনভাবে ও স্বচ্ছতার সাথে কাজ করার সুযোগ দেয়া।
৫. যৌন হয়রানি শিকার যে কোন কর্মী / শ্রমিক নির্ভয়ে ও নিঃসংকোচে অভিযোগ দাখিল করতে পারে।
৬. অভিযোগ প্রমানিত হলে নীতিমালা অনুযায়ী অভিযুক্তের বিরুদ্ধে শাস্তির ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
৭. যৌন হয়রানি নিরসন কমিটির নিয়মিত ২(দুই) মাস অন্তর সভা করা। তবে বিশেষ প্রয়োজনে যে কোন সময় সভা সংঘটিত হতে পারে।

ওয়েসিস ফ্যাশন লি:

কাসেম কমপ্লেক্স, গাছা রোড,
বোর্ড বাজার, গাজীপুর।



দায়িত্বশীল ব্যক্তি: বিভাগীয় প্রধান/মহাব্যবস্থাপক	
অনুমোদনের তারিখ	: ৬/০৯/২০২২
সর্বশেষ নবায়নের তারিখ	: ৬/০৯/২০২২
বর্তমান ভার্সন কার্যকর তারিখ	: ৬/০৯/২০২২
রিভিউ তারিখ	: ৬/০৯/২০২২
ভার্সন	: ০৩

৯.১ শ্রমিকদের প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা:

১. যৌন হয়রানি সম্পর্কে নিজ অবহিত এবং সহকর্মীদের অবহিত করা।
২. কারখানার জেভারভিত্তিক নীতিমালা সম্পর্কে নিজে জানা এবং অপরকে জানানো।
৩. জেভারভিত্তিক সহিংসতা হলে ভুক্তভোগীকে অভিযোগ দাখিল করতে উৎসাহ প্রদান করা।
৪. যৌন হয়রানি নিরসন কমিটির নিকট নির্ভয়ে অভিযোগ দাখিল করা এবং এ ব্যাপারে তদন্ত কার্যক্রমে সহযোগিতা করা।
৫. অভিযোগের তদন্ত ও সমাধান না পাওয়া পর্যন্ত বিষয়টি গোপান রাখা।

১০. যৌন হয়রানিমূলক আচরণ/ কর্মকান্ড নিয়ন্ত্রণ অর্গানোগ্রাম (Sexual Harassment & Abuse management Organogram) :

- ০১) কমিটির প্রধান (মহিলা)-০১ জন
- ০২) মহিলা শ্রমিক-০২ জন
- ০৩) পুরুষ শ্রমিক-০১ জন
- ০৪) এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স কর্মকর্তা-০১ জন
- ০৫) বাহিরের সমাজ কলাগমূলক প্রতিষ্ঠান বা আন্য কোন প্রতিষ্ঠানের যারা জেভার ও যৌন হয়রানি নিয়ে কাজ করে-০২ জন।

বাস্তবায়নকারী দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিবর্গ:

১০.১ কমিটির প্রধান :

- কমিটির প্রধান তদন্ত রিপোর্ট হেড অব মানব সম্পদের কাছে প্রেরণ করবেন।
- প্রতি দুইমাস অন্তর কমিটির সাথে মতবিনিময় করা।

১০.২ এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স কর্মকর্তা/ কল্যাণ কর্মকর্তা :

- শ্রমিক-কর্মচারীদের বিরুদ্ধে জেভারভিত্তিক সহিংসতা সংক্রান্ত কোন অভিযোগ উত্থাপিত হলে তা পর্যালোচনা করা।
- প্রাপ্ত অভিযোগের ভিত্তিতে তদন্ত কমিটির সাথে কাজ করা।
- জেভারভিত্তিক সহিংসতা সংক্রান্ত নীতির সঠিক বাস্তবায়ন পর্যবেক্ষণ করা এবং উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে তা অবগত করা।
- উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আদেশ ও অনুমতি সাপেক্ষে জেভারভিত্তিক সহিংসতা সংক্রান্ত মুক্ত নীতি পদ্ধতি সম্পর্কে শ্রমিকদের সচেতনতা বৃদ্ধিকল্পে প্রশিক্ষণ ও প্রচারনায় পদক্ষেপ গ্রহণ করা।
- নিয়মিত মিডলেবেল মেনেজম্যান্ট এবং সুপারভাইজারদের সাথে মতবিনিময় করা।
- প্রতি দুইমাস অন্তর কমিটির সদস্যদের সাথে মতবিনিময় করা এবং উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট মতামত ও সমস্যা সমূহ সমাধানের জন্য প্রেরণ করা।
- ফ্লোর মনিটরিং করা।
- ফ্লোর থেকে প্রাপ্ত অভিযোগ তাৎক্ষণিক ভাবে অবহিত করা।
- প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক-কর্মচারীদের অভিযোগ, অনুযোগ ও পরামর্শ নীতি সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান করা।
- শ্রমিক-কর্মচারী, মিডলেবেল মেনেজমেন্ট ও প্রশাসনের মধ্যে সংলাপের ব্যবস্থা করা।
- প্রতি দুইমাস অন্তর কমিটির সাথে মতবিনিময় করা।

১০.৩ বাইরের প্রতিষ্ঠানের দুই সদস্য:

- কোন শ্রমিক ন্যায় বিচারের সুযোগ হতে বঞ্চিত না হয় সে ব্যাপারে নিশ্চয়তা প্রদান করতে সহায়তা করা।
- আইনে সহায়তা প্রদান করা।
- জেভার ভিত্তিক সহিংসতা নিরসনে তদন্ত করা, সালিশের মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তি করা।
- সহিংসা বিষয়ে এডভোকেসি বা অধিপারামর্শ প্রদান করা।

১০.৪ মহিলা ও পুরুষ শ্রমিক সদস্যবৃন্দ:

- নিজ নিজ কর্মস্থলে অবস্থিত শ্রমিকদের সমস্যা সমাধানের চেষ্টা ও উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে এই নিয়ে আলোচনা করা।

ওয়েসিস ফ্যাশন লি:

কাসেম কমপ্লেক্স, গাছা রোড,
বোর্ড বাজার, গাজীপুর।



দায়িত্বশীল ব্যক্তি: বিভাগীয় প্রধান/মহাব্যবস্থাপক

অনুমোদনের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

সর্বশেষ নবায়নের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

বর্তমান ভার্সন কার্যকর তারিখ : ৬/০৯/২০২২

রিভিউ তারিখ : ৬/০৯/২০২২

ভার্সন : ০৩

- সমস্যাগুলো উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট উপস্থাপন করা।
- ফ্লোর থেকে বিভিন্ন অভিযোগ ও অনুযোগ অবহিত করা।
- অভিযোগ তদন্ত ও সমাধান হওয়া পর্যন্ত বিষয়টি গোপন রাখা।

১১. কারখানায় জেভার ভিত্তিক সহিংসতা নিরসনের লক্ষ্যে গঠিত “হয়রানি নিরসন কমিটি” সদস্যদের সুনির্দিষ্টভাবে দায়িত্ব ও কর্তব্যঃ-

- জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও যৌন হয়রানি সম্পর্কে কারখানার নীতিমালা ও জাতীয় আইন-কানুন সম্পর্কে জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জন করা;
- জেভারভিত্তিক সহিংসতা সম্পর্কে অভিযোগ গ্রহণ করা; অপরাধের শিকার নিজে বা বন্ধু বা চিঠি বা আইনজীবির মাধ্যমে লিখিত অভিযোগ দায়ের করতে পারবে।
- লিখিত (ফরমেট ব্যবহার করা/ অভিযোগকারীর দস্তখত নেয়া)।
- মৌখিক (অভিযোগের বিস্তারিত বর্ণনা ফরমেট অনুযায়ী পূরণ করা ও অভিযোগকারীর দস্তখত নেয়া)।
- অভিযোগের তদন্ত ও সমাধান না হওয়া পর্যন্ত বিষয়টি গোপন রাখা।
- অভিযুক্ত ব্যক্তিকে কৈফিয়ত তলব করা ও আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ দিয়ে সময় প্রদান করা (অনধিক ৭ দিন)।
- ঘটনা তদন্ত করা (অনধিক ৩০ দিনের মধ্যে সম্ভব হলে আরও ৩০ দিন বৃদ্ধি করতে পারবে)।
- সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগকারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করবে।
- সহিংসতার ধরন বিবেচনা করে তদন্তকালীন সময় অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িক বরখাস্তের সুপারিশ করতে পারবে।
- স্বাক্ষরী, তথ্য-প্রমাণ, সংশ্লিষ্ট দলিল জোগাড় করা, শুনানী পরিচালনা করা এবং বক্তব্য নোট করে দস্তখত নেয়া।
- অভিযোগকারীর স্বাস্থ্য গ্রহণের সময় এমন কোন পআচরণ করা যাবে না যা উদ্দেশ্যমূলকভাবে ;
- অপমানজনক এবং হয়রানিমূলক না হয়;
- স্বাস্থ্যগ্রহণের সময় যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখতে হবে;
- জাতীয় আইন, হাইকোর্টের নির্দেশনা ও কারখানার নীতিমালার কি কি ধারা / অংশ লংঘিত হয়েছে তা চিহ্নিত করা;
- তথ্য -যুক্তি-স্বাক্ষরী প্রমাণ ও পারিপার্শ্বিক অবস্থা বিবেচনা করে কারখানার নীতিমালা অনুযায়ী কি ধরনের শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে সে ব্যাপারে কমিটির সকলেই ঐক্যমত পোষণ করে যথাযথ উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের নিকট সুপারিশ পেশ করা;
- লঘু হয়রানির ক্ষেত্রে যদি সম্ভব হয়, কমিটি সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিতে হবে।
- অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন নিপীড়নের অভিযোগ প্রমাণিত হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ গ্রণ্য করবে এবং নীতিমালা/বিধি অনুসারে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। যদি অভিযোগ দস্তবিধির যে কোন ধারা অনুযায়ী অপরাধ হিসাবে গণ্য হয় তাহলে প্রয়োজনীয় ফৌজদারী আইনের আশ্রয় নিতে হবে।
- কারখানার নীতিমালা / বিধি অনুযায়ী প্রতি ০২ মাসে নিয়মিত কমিটির সভা আয়োজন করা।
- জেভার ভিত্তিক সহিংসতার সম্পর্কিত সকল ধরনের অভিযোগ এবং সভা সম্পর্কিত রেকর্ড/পত্র (নোটিশ, কার্যবিবরণী, সুপারিশ ইত্যাদি) সংরক্ষণ করা;
- জেভার ভিত্তিক সহিংসতার বার্ষিক প্রতিবেদন তৈরী করে সংশ্লিষ্ট এলাকার শ্রম পরিদপ্তরের নিকট পেশ করা;
- জেভার ভিত্তিক সহিংসতা সম্পর্কে কারখানার সকলকে সচেতন করার লক্ষ্যে প্রচার-প্রকাশনা কার্যক্রম পরিচালনা করা ও উদ্ভুদ্ধ করা।
- জাতিসংঘ কর্তৃক ঘোষিত প্রতি বৎসর ২৫ নভেম্বর থেকে পরবর্তী ১৬ দিনের মধ্যে যে কোন একদিন “কর্মক্ষেত্রে জেভারভিত্তিক সহিংসতা নিরসন দিবস” পালন উপলক্ষ্যে বিভিন্ন ধরনের কর্মসূচী গ্রহণ করা এবং বাস্তবায়নে সক্রিয় ভূমিকা পালন করা।

১২. অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়াঃ

সাধারণভাবে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগ কমিটির কাছে পেশ করতে হবে। অভিযোগের সত্যতা প্রমাণের জন্য কমিটি যা করবেঃ

ক) লঘু হয়রানির ক্ষেত্রে যদি সম্ভব হয়, অভিযোগ কমিটি সংশ্লিষ্ট উভয় পক্ষের সম্মতি নিয়ে অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা নিবে এবং কর্মক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে প্রতিবেদন দাখিল করতে করবে।

খ) অন্য সকলক্ষেত্রে অভিযোগ কমিটি বিষয়টি তদন্ত করবে।

গ) অভিযোগ কমিটি ডাকের মাধ্যমে রেজিস্ট্রিকৃত নোটিশ উভয়পক্ষকে এবং সাক্ষীদের প্রেরণ করবে।

এ ধরনের অভিযোগের ক্ষেত্রে মৌখিক প্রমাণ ছাড়াও পরিস্থিতিগত প্রমাণের উপর গুরুত্ব দেওয়া হবে। এ অভিযোগ কমিটির কার্যক্রম নিশ্চিত করতে কর্মক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট অফিস সকল ধরনের সহযোগিতা প্রদানের বাধ্য থাকবে। অভিযোগকারীদের পরিচয় গোপন রাখবে,

ওয়েসিস ফ্যাশন লি:

কাসেম কমপ্লেক্স, গাছা রোড,
বোর্ড বাজার, গাজীপুর।



দায়িত্বশীল ব্যক্তি: বিভাগীয় প্রধান/মহাব্যবস্থাপক

অনুমোদনের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

সর্বশেষ নবায়নের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

বর্তমান ভার্সন কার্যকর তারিখ : ৬/০৯/২০২২

রিভিউ তারিখ : ৬/০৯/২০২২

ভার্সন : ০৩

অভিযোগকারীর সাক্ষ্য গ্রহণের সময় এমন কোন প্রশ্ন বা আচরণ করা যাবে না, যা উদ্দেশ্যমূলকভাবে অপমানজনক ও হয়রানিমূলক হয়। সাক্ষ্যগ্রহণের সময় যথাসম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখতে হবে। অভিযোগকারী যদি অভিযোগ তুলে নিতে চায় বা তদন্ত বন্ধের দাবি জানায় তাহলে এর কারন তদন্ত করে প্রতিবেদনে উল্লেখ করতে হবে।

অভিযোগ কমিটি ৩০দিনের মধ্যে তাদের সুপারিশ তদন্ত প্রতিবেদন পেশ করবেন। প্রয়োজনে এ সময়সীমা ৩০ কার্যদিবস থেকে ৬০ কার্যদিবসে বাড়ানো যাবে।

১৩. শাস্তি:

সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযুক্ত ব্যক্তিকে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করতে পারেন। অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে যৌন নিপীড়নের অভিযোগ প্রমানিত হলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ তা অপরাধ হিসেবে গন্য করবে এবং কর্মক্ষেত্রের শৃঙ্খলা বিধি অনুসারে ৩০ কার্যদিবসের মধ্যে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে এবং যদি উক্ত অভিযোগ দৃষ্টবিধির যে কোন ধারা অনুযায়ী অপরাধ হিসেবে গন্য হয়, তাহলে প্রয়োজনীয় ফৌজদারী আইনের আশ্রয় নিতে হবে যা পরবর্তীতে সংশ্লিষ্ট আদালতে বিচার হবে।

১৪. মিথ্যা অভিযোগ :

যদি এটা প্রমানিত হয় যে, উদ্দেশ্য প্রনোদিতভাবে মিথ্যা অভিযোগ দায়ের করা হয়েছে। তাহলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অভিযোগকারীর বিরুদ্ধে উপযুক্ত শাস্তি প্রদানের জন্যও সুপারিশ করা হবে। অভিযোগ কমিটির বেশীরভাগ সদস্য যে রায় দিবে তার উপর ভিত্তি করে সিদ্ধান্ত নেয়া হবে।

১৫. নীতি বাস্তবায়ন করার রুটিন ও কর্মপদ্ধতি :

কাজ	বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া	দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি	বাস্তবায়নের সময়	সময় সীমা
সমগ্র প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জেডার ভিত্তিক সহিংসতার নিরসনে প্রাপ্ত অভিযোগের সূত্র ও ন্যায় ভিত্তিক সমাধান।	প্রতিষ্ঠানের জেডার ভিত্তিক সহিংসতা মুক্ত নীতির সঠিক প্রয়োগ ও তার বাস্তবায়নের মাধ্যমে।	AHC Committee	সর্বদা	নীতিমালা প্রণয়ন হওয়ার পর।
শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের জেডার ভিত্তিক সহিংসতার কোন অভিযোগ রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করণ।	ছোট সমস্যা সমূহ সাথে সাথে এবং অন্যান্য সমস্যা সমূহ সল্প সময়ের মধ্যে সমাধান করার চেষ্টা করবেন এবং অভিযোগকারীকে বিষয়টি অবহিত করবেন।	কল্যাণ কর্মকর্তা (AHC Committee member)	সর্বদা	প্রয়োজনকালীন সময়
হট লাইনে প্রদত্ত ফোন নাম্বারে ফোন করিয়া জেডার ভিত্তিক সহিংসতা সংক্রান্ত অভিযোগ জানানো যাবে।	সেই ক্ষেত্রে কর্মকর্তাবৃন্দ অভিযোগ, অনুযোগের গুরুত্বানুসারে প্রতিকারের ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন। সকল প্রকার অভিযোগের বিবরণ সমাধানের লিখিত রিপোর্ট সংরক্ষণ করতে হবে।	AHC Committee members	সর্বদা	সবসময় বলবৎ থাকবে

ওয়েসিস ফ্যাশন লি:

কাসেম কমপ্লেক্স, গাছা রোড,
বোর্ড বাজার, গাজীপুর।



দায়িত্বশীল ব্যক্তি: বিভাগীয় প্রধান/মহাব্যবস্থাপক

অনুমোদনের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

সর্বশেষ নবায়নের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

বর্তমান ভার্সন কার্যকর তারিখ : ৬/০৯/২০২২

রিভিউ তারিখ : ৬/০৯/২০২২

ভার্সন : ০৩

১৬. যোগাযোগ ও বাস্তবায়নের জন্য কার্যপ্রণালী (Communication and Implementation of Routines):

কাজ	প্রক্রিয়া	দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি	প্রযোজ্য সময়	নথিপত্র
শ্রমিক বা কর্মীদের জানানো (নতুন ও চলমান কর্মী)	নোটিশ বোর্ড	মানব সম্পদ এন্ড কমপ্লায়েন্স কর্মকর্তা ও কল্যাণ কর্মকর্তা।	পলিসি অনুমোদনের পর সিডিউল অনুযায়ী	Training records on prohibition of harassment & Abuse policy & Procedure.
মৌখিক যোগাযোগ	ফ্লোর ভিজিট করার সময় কোন কর্মী Policy & Procedure	মানব সম্পদ এন্ড কমপ্লায়েন্স কর্মকর্তা ও কল্যাণ কর্মকর্তা।	ফ্লোর ভিজিট করার সময়	প্রযোজ্য নহে
গাপ্রায়ার, স্টোকহোল্ডার বা থার্ড পার্টিদের জানানো	ইমেইল	ব্যবস্থাপক (এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স) ও	যখন প্রয়োজন হয় বা ব্যবসা সংক্রান্ত যোগাযোগের সময়	Mail Communication Record
নিয়ন্ত্রণ (Control)	<ul style="list-style-type: none">অডিট প্রাপ্ত এর পুনরাবৃত্তি যাতে না ঘটে সেজন্য প্রতিরোধের ব্যবস্থা (Preventive Action) নেয়া।উক্ত প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা (Preventive Action) বাস্তবায়নের বিষয়টি ফলোআপ (Follow up) করা।	Compliance Team	যত তাড়াতাড়ি সম্ভব সমাধান করা।	Internal Audit Report
সংশোধন (Remediation)	উপরে উল্লেখিত রিপোর্ট, মূল কারণ বিশ্লেষণ (Root cause Analysis) এবং প্রতিরোধের ব্যবস্থা (Preventive Action) এবং কর্ম পরিকল্পনার আলোকে পলিসি পরিমার্জন ও সংশোধন করা হয়।	Compliance Team	প্রতি বছর শেষ সপ্তাহে	CAP

১৭. ফিডব্যাক এবং কন্ট্রোল (Feedback & Control):

ফিডব্যাক এবং কন্ট্রোল	কার্য পদ্ধতি	দায়িত্ব প্রাপ্ত ব্যক্তি	সময় সীমা
ইন্টারনাল অডিট	১) শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার গ্রহণ ২) ডকুমেন্ট রিভিউ (যথা : শ্রমিকের ব্যক্তিগত নথি, ট্রেইনিং রেকর্ড, গ্রিভেন্স রেজিস্টার, লিভ রেজিস্টার, সেলারি ও ওভার টাইম শিট ইত্যাদি) ৩) মিড লেভেল মেনেজমেন্টের সাক্ষাৎকার।	ইন্টারনাল অডিট টিম	প্রতি তিন মাসে একবার
রিপোর্ট	ইন্টারনাল অডিট হতে প্রাপ্ত বিষয়াদি নিয়ে একটি রিপোর্ট তৈরী করা হবে। উদ্ধার্তন কর্তৃপক্ষকে উক্ত বিষয় জানাতে হবে। প্রত্যেকটি সমস্যার প্রকৃতি ও কারণ অনুসন্ধান করতে হবে।	ব্যবস্থাপক (এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স) ও ইন্টারনাল অডিট টিম	ইন্টারনাল অডিট সম্পন্ন করার পর

ওয়েসিস ফ্যাশন লি:

কাসেম কমপ্লেক্স, গাছা রোড,
বোর্ড বাজার, গাজীপুর।



দায়িত্বশীল ব্যক্তি: বিভাগীয় প্রধান/মহাব্যবস্থাপক

অনুমোদনের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

সর্বশেষ নবায়নের তারিখ : ৬/০৯/২০২২

বর্তমান ভার্সন কার্যকর তারিখ : ৬/০৯/২০২২

রিভিউ তারিখ : ৬/০৯/২০২২

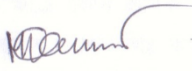

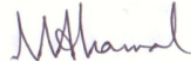
ভার্সন : ০৩

নিয়ন্ত্রন	ত্রিভেঙ্গল এর মাধ্যমে প্রাপ্ত সমস্যা ও তার সমাধান হওয়ার পর সংশ্লিষ্ট ওয়েল ফেয়ার অফিসার রেজিস্টারে ঐ ঘটনার বাদী ও বিবাদী, ফ্লোরে দায়িত্বরত কর্মকর্তা ও শ্রমিকদের নিকট হইতে সংঘটিত অভিযোগ, তার সমাধান ও তার পরবর্তী অবস্থার বিবরণ নিবেন এবং আর যেন ঐ ঘটনার পুনরাবৃত্তি না ঘটে সে জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। এ ক্ষেত্রে প্রাপ্ত যে কোন সমস্যার প্রকৃত কারণ এনালাইসিস করতে হবে এবং সমাধানের ব্যবস্থা করতে হবে।	ব্যবস্থাপক (এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স) ও কল্যাণ কর্মকর্তা	প্রয়োজনকালীন সময়
প্রতিকার	এক্ষেত্রে প্রশ্ন-উত্তর পর্বের মাধ্যমে প্রাপ্ত ফলাফল অনুযায়ী কর্তৃপক্ষ যেকোন সময় বিদ্যমান নীতিতে যদি সিস্টেম বা পক্রিয়াগত কোন পরিবর্তন প্রয়োজন হয় সেক্ষেত্রে সকল দেশীয় আইনের সাথে সঙ্গতি রেখে যেকোন ধরনের পরিবর্তন, পরিমার্জন, পরিবর্ধন, সংযোজন অথবা বিয়োজন করতে পারবে।	ব্যবস্থাপক (এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স)	প্রয়োজনকালীন সময়

১৮. কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পর্যালোচনা (Management Review) :

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বছরে ০১ বার নীতিমালা পর্যালোচনা করবে এবং নিম্নলিখিত পদ্ধতি অনুসরণ করা হবে:-

- প্রতি বৎসর অন্ত ০১ বার ম্যানেজমেন্ট রিভিউ মিটিং করিতে হইবে।
- এছাড়াও পলিসিতে কোন পরিবর্তন, পরিবর্ধন, পরিমার্জন হইলে তা বাস্তবায়নের জন্য Top Management এর সিদ্ধান্তের প্রয়োজন হইলে Management Review Meeting যতশীঘ্রই সম্ভব পরিচালিত হইতে হইবে।
- Management Review Meeting এর প্রয়োজন হইলে কর্মরত ব্যবস্থাপক (এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স) মিটিং এজেন্ডা সহ নোটিশ/ইমেইলের মাধ্যমে মহাব্যবস্থাপক বরাবর অনুরোধ জানাবেন।
- মহাব্যবস্থাপক তা কর্তৃপক্ষকে অবহিত করবেন মিটিং এ উপস্থিত থাকার জন্য এবং Management Review Meeting পরিচালনার তারিখ নির্ধারণ করিবেন।
- ব্যবস্থাপক (এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স) উক্ত তারিখ অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট সকলকে নোটিশ/ ই-মেইলের মাধ্যমে মিটিং এ উপস্থিত থাকার জন্য অবহিত করবেন এবং একটি ধারাবাহিক উন্নয়ন নিশ্চিত করবেন।

নীতিমালা প্রস্তুতকারী:	নীতিমালা মূল্যায়ন ও অনুমোদনের সুপারিশকারী	অনুমোদনকারী :
		
ব্যবস্থাপক (এইচ আর এন্ড কমপ্লায়েন্স)	মহাব্যবস্থাপক	ব্যবস্থাপনা পরিচালক

ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ

কাসেম কমপ্লেক্স, গাছা রোড,
বোর্ড বাজার, গাজীপুর।



দায়িত্বশীল ব্যক্তি: বিভাগীয় প্রধান/মহাব্যবস্থাপক
অনুমোদনের তারিখ : ৬/০৯/২০২২
সর্বশেষ নবায়নের তারিখ : ৬/০৯/২০২২
বর্তমান ভার্সন কার্যকর তারিখ : ৬/০৯/২০২২
রিভিউ তারিখ : ৬/০৯/২০২২
ভার্সন : ০৩

তারিখঃ ৬/০৯/২০২২

Anti Harassment Committee:

এত দ্বারা ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ এর সকল শ্রমিক/কর্মচারী/কর্মকর্তাগণের অবগতির জন্য জানানো যাচ্ছে যে, অত্র প্রতিষ্ঠানে যৌন হয়রানী প্রতিরোধের লক্ষ্যে এবং মহামান্য হাইকোর্টের রীট পিটিশন নং-৫৯১৬/২০০৯ এর নির্দেশনা মোতাবেক নিম্নোক্ত কর্মকর্তা/কর্মচারী/ শ্রমিকগণের সমন্বয়ে একটি হয়রানি বিরোধী কমিটি (Anti Harassment Committee) গঠন করা হলো:-

ক্রমিক নং	নাম	পদবী	কমিটির পদবী
১	জনাবা শারমিন আক্তার	কমপ্লায়েন্স ও কল্যাণ কর্মকর্তা	কমিটির প্রধান
২	জনাব দেলোয়ার হোসেন	মানব সম্পদ ও কমপ্লায়েন্স কর্মকর্তা	সদস্য
৩	জনাব শহিদুল ইসলাম	প্যাকিংম্যান	সদস্য
৪	জনাবা সাবানা	লিংকিং অপারেটর	সদস্য
৫	জনাবা মুনজান	ট্রিমিং অপারেটর	সদস্য

প্রতিষ্ঠানের বাহিরের সদস্যগণের নাম নিম্নরূপঃ-

ক্রমিক নং	নাম	পদবী	ঠিকানা	মোবাইল নাম্বর	কমিটির পদবী
৬	জনাবা অজুফা অলি মুক্তা	এডভোকেট, জজ কোর্ট, গাজীপুর	টঙ্গী, গাজীপুর	০১৭১২৬০২৪৭০	সদস্য
৭	জনাব শাহ আলম	এডভোকেট, জজ কোর্ট, গাজীপুর	বি.আই. ডি.সি বাজার, গাজীপুর	০১৭১২৬৯০৭০৮	সদস্য

অনুমোদনকারীঃ

এম, এ, কামাল
ব্যবস্থাপনা পরিচালক
ওয়েসিস ফ্যাশন লিঃ