



| উৎপীড়নের, নির্যাতন এবং শারীরিক শাস্তির বিরুদ্ধে নীতিমালা  |   |
|--|---|
| Anti-Harassment, Abuse and Corporal Punishment Policy      |   |
| প্রধান তত্ত্বাবধায়ক                                       | : এ.জি.এম. কমপ্লায়েন্স এবং ই.এম.এস.  |
| বাস্তবায়কারী  | : সকল বিভাগীয় প্রধান   |
| প্রণয়নের তারিখ  | : ০১/০১/২০১১ ইং   |
| সর্বশেষ সংশোধনী  | : ০১/০১/২০১৯ ইং   |
| পুনরায়- সংশোধন/ বিবেচনা                                   | : সময়, অবস্থা, স্থানীয় আইনের পরিবর্তন/ সংযোজন/ বিয়োজন, আন্তর্জাতিক আইনের পরিবর্তন/ সংযোজন/ বিয়োজন, ক্রেতার চাহিদা এবং অডিট রিপোর্টের ভিত্তিতে।                    |
| অনুমোদনক্রমে-<br>ব্যবস্থাপনা পরিচালক<br>(স্বাক্ষর ও তারিখ) | :   |

## উদ্দেশ্যঃ

কারখানার ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ প্রত্যেক নিয়োগ প্রাপ্ত ব্যক্তির মর্যাদার প্রতি যথাযথ সম্মান প্রদর্শনে বিশ্বাসী এবং প্রত্যেক কর্মচারীর নিকট হতে আমাদের সকল সহকর্মী, ক্রেতা ও বিক্রেতাদের প্রতি যথাযথ সম্মান প্রদর্শন প্রত্যাশা করে। সম্মানজনক পেশাজীবী আচরন ছাড়াও উৎপাদনশীলতা ত্বরান্বিত করা, বিরোধসমূহের মীমাংসা করা এবং সুনাম বৃদ্ধি করায় কর্তৃপক্ষ ব্রত। এই কর্মপন্থা যেকোন প্রকার বৈষম্য বা অসৌজন্যমূলক আচরনকে নিষিদ্ধ করে যা কোন ব্যক্তির জাতি, বর্ণ, ধর্ম, লিঙ্গ, জাতিগত উৎস, বয়স, অক্ষমতা, বংশ, স্বাস্থ্যগত অবস্থান, বৈবাহিক অবস্থা, বৃদ্ধ, নাগরিকত্ব, যৌন পরিস্থিতি বা একজন ব্যক্তি বা ঐ ব্যক্তির সহযোগী আত্মীয় অন্যান্য সংরক্ষিত পারস্পরিক সম্পর্ক জাত অবস্থানের উপর ভিত্তি করে প্রতিষ্ঠিত। কর্তৃপক্ষ উৎপীড়ন, নির্যাতনসহ আইন বহির্ভূত বৈষম্যমুক্ত একটি কর্ম পরিবেশ সংস্থাপনে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

## প্রতিবেদনঃ

এই কর্মপন্থা কর্তৃপক্ষ যেকোন কর্মচারী, পরিদর্শক, কর্মকর্তা, পরিচালক, বিক্রেতা, ক্রেতা বা প্রতিনিধিকে কোম্পানীর যেকোন কর্মচারী বা বিশেষ কোন পদের জন্য আবেদনকারীর বিরুদ্ধে বৈষম্য বা উৎপীড়নকে সম্পূর্ণরূপে নিষিদ্ধ করে।

## নিষিদ্ধ আচরনঃ

চাকুরী ক্ষেত্রে বৈষম্যমূলক কর্ম এবং যেকোন অসৌজন্যমূলক আচরন যা দ্বারা কারো ব্যক্তিগত সংরক্ষিত অবস্থান আক্রান্ত হয় তা মৌখিক, দৈহিক বা দর্শনীয় যাই হোক না কোন এই কর্মপন্থার দ্বারা নিষিদ্ধ। এই কর্মপন্থার দ্বারা নিষিদ্ধ অসৌজন্যমূলক আচরন সমূহের মধ্যে চটুকরীতা, অপমান, নেতিবাচক কথাবার্তা, ভীতি প্রদর্শনমূলক কর্ম অন্তর্ভুক্ত, যা কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে ব্যবহৃত হয়ে তার ব্যক্তিগত অবস্থানকে ক্ষুণ্ণ করে। এছাড়াও নিম্নলিখিত আচরন সমূহ কারখানা কর্তৃপক্ষ নিষিদ্ধ ঘোষণা করছেঃ

- অশ্রাব্য ভাষা ব্যবহারঃ নিয়মিত উচ্চস্বরে হাকডাক/ অশ্রাব্য ভাষার ব্যবহার
- মৌখিক হয়রানিঃ প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কাউকে হুমকি দেওয়া
- মানবিক হয়রানিঃ কাউকে মৌখিক বা আচরনগতভাবে অপদস্থ করা যেমনঃ কোন কিছু ছুড়ে মারা
- যৌন হয়রানিঃ বিশেষ লিঙ্গের প্রতি অনাকাঙ্ক্ষিত সুযোগ প্রদান/গ্রহণ। এমন কোন আচরন যা যৌনতার সংক্রায় অন্তর্ভুক্ত
- শারীরিক অপমানঃ সেই সকল শারীরিক সংস্পর্শে পেতে যার দ্বারা কেউ আঘাত পেতে পারে এবং সেই সকল শাস্তি যা শারীরিক অসুস্থতার সৃষ্টি করতে পারে।

## যৌন হয়রানী বা যৌনউৎপীড়নঃ

যৌন হয়রানী এমন একটি সমস্যা যা বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য লিঙ্গভিত্তিক উৎপীড়ন মূলক আচরন প্রকৃতিগত ভাবে প্রায়ই যৌন সংক্রান্ত হয় আবার কোন কোন সময় হয় না। নিষিদ্ধ করে অপরাধ মূলক আচরন প্রকৃতিগত ভাবে যৌন সংক্রান্ত কেবল এ বিষয়ে বিবেচনা না করে আমাদের কর্মপন্থা এবং লিঙ্গভিত্তিক উৎপীড়নকে নিষিদ্ধ করে। উৎপীড়নে লিঙ্গ এবং উৎপীড়িত ব্যক্তি সম বা ভিন্ন লিঙ্গের এটি বিবেচনা না করেই লিঙ্গভিত্তিক যে কোন অসৌজন্যমূলক আচরনও এই কর্মপন্থা দ্বারা নিষিদ্ধ।

অশালীন যৌন পদক্ষেপ/প্রস্তাব, যৌন আশ্রয়ের আবেদন এবং যৌন ভিন্ন অন্যান্য মৌখিক, শারীরিক কিংবা দর্শনীয় আবেদন আইন বহির্ভূত যৌন হয়রানির ভিতর গন্য হবে, যখন;

- প্রস্তাবটি পরিস্কার রূপে প্রকাশিত বা গোপনীয় অথবা চাকুরীর শর্ত হিসাবে যুক্ত হলে
- এ ধরনের প্রস্তাব গ্রহন বা প্রত্যাখান চাকুরীগত কোন সিদ্ধান্তের ভিত্তি হিসেবে ব্যবহৃত হলে। অথবা
- কোন আচরনে যদি এমন কোন উদ্দেশ্য থাকে যার ফলে কোন ব্যক্তির কার্যক্রমে অযথা হস্তক্ষেপ করা হয় অথবা ভীতিকর, শত্রুভাবাপন্ন বা আক্রমণাত্মক কাজের পরিবেশ সৃষ্টি হয়।

কারখানা কর্তৃপক্ষ লিঙ্গ ভিত্তিক উৎপীড়ন আইন ভঙ্গের পর্যায়ে উন্নিত না হলেও তা নিষিদ্ধ করে। কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিষিদ্ধ লিঙ্গ ভিত্তিক নিপীড়নের মধ্যে নিম্নোক্ত উদাহরণ গুলি অন্তর্ভুক্তঃ

- যৌন সমন্বয় অশোভন মৌখিক হাসি তামাশা করা, বিরক্ত করা অথবা মজা করা।
- অনাকাঙ্খিত যৌন প্রেমবিলাস, প্রস্তাব অথবা উজির পুনরাবৃত্তি।
- যৌন সমন্বয় মৌখিক গালাগালির অনুবৃত্তি বা পুনরাবৃত্তি করা।
- যৌন কর্মের চিত্র বা মর্যাদা হানিকর মন্তব্যের দ্বারা কোন ব্যক্তির ভাবমূর্তি ক্ষুণ্ণ করা।
- কাম লালসাপূর্ণ চাহনিসহ অশোভন দৃষ্টিগত আচরন যৌন ইচ্ছাজ্ঞাপক ইঙ্গিত অথবা যৌন আবেদনময় কোন অশোভন কর্ম, ছবি, ব্যঙ্গচিত্র বা প্রচার পত্র প্রদর্শন করা।
- অশোভন ইঙ্গিত বা অশ্লীল পত্র বা নোটের মাধ্যমে আমন্ত্রন করা।
- অশোভন শারিরিক সংস্পর্শ যেমন হাতের তালু দ্বারা মৃদু চাপড় দেয়া, খপ করে আঁকড়ে ধরা, চিমটি কাটা বা অন্যের শরীর ঘেষ দেয়া।

## কর্মচারীর দায়িত্বঃ

আমাদের কর্মক্ষেত্রে নিষিদ্ধ সকল বৈষম্য ও নিপীড়নমুক্ত। এটা নিশ্চিত করতে কারখানায় প্রত্যেকে সহযোগীতা করতে পারে। প্রত্যেক কর্মী আশা পোষন করে একটি, একটি বিরক্তহীন কর্মপরিবেশ যেখানে প্রত্যেক কর্মী তাদের কর্মক্ষেত্রে অনাকাঙ্খিত যে কোন আচরন ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে জানাতে পারে।

## রিপোর্টিং এর নিয়ম সমূহঃ

কোন কর্মী যদি এমন কোন আচরন প্রত্যক্ষ করে যা অসদাচারনের পর্যায়ে উন্নিত অথবা প্রতিষ্ঠানের নীতি বিরুদ্ধে তা তিনি তৎক্ষণাৎ কাল বিলম্ব না করে মানব সম্পদ বিভাগের প্রধান অথবা ব্যবস্থাপনা পরিচালককে অবহিত করবেন। এছাড়া ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত প্রতিনিধিগণের কাছেও যে কোন অভিযোগ লিপিবদ্ধ করা যাবে।

## সাদা প্রদানঃ

কর্মী কর্তৃক দায়েরকৃত অভিযোগ অথবা অসামঞ্জস্যতা তৎক্ষণাৎ তদন্ত করা হবে। ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করলে তদন্তকালীন সময়ে তাকে ছুটি অথবা বদলী করতে পারেন। চূড়ান্ত তদন্ত সংঘটিত হওয়ার পরেও ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ ইচ্ছা করলে পুনঃ তদন্তের নির্দেশ দিতে পারেন।

তদন্ত বা অনুসন্ধানের পর যদি প্রকাশ পায় যে কোন পলিসি বা অসদাচারন সংঘটিত হয়েছে তবে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহন করবেন অন্যথায় সর্বোচ্চ চাকুরীচ্যুত করার ব্যবস্থা গ্রহন করবেন।

## প্রক্রিয়া সমূহঃ

কর্মক্ষেত্রে নির্যাতন এবং হয়রানী বন্ধ করার জন্য এবং সর্ব ক্ষেত্রে ভারসাম্য বজায় রাখার লক্ষ্যেও অভিযোগ বক্সের ব্যবহার বহাল থাকবে। কোন নির্যাতন এবং হয়রানী সংঘটিত হওয়ার ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে অভিযোগ লিখিত আকারে প্রশাসন বিভাগে জমা দিতে হবে। লিখিত জমা হবার পরেই তা তদন্তে যাবে।

কর্তৃপক্ষ আশা পোষন করে যে, কর্মী যেকোন অভিযোগ অনতিবিলম্বে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে জানাবে এবং কর্তৃপক্ষ কোন কাল বিলম্ব না করে তৎক্ষণাৎ এর ব্যবস্থা গ্রহন করবেন।

## গোপনীয়তাঃ

অভিযোগ গ্রহন এবং তদন্তকালে রাবাব ফ্যাশন ইন্ডাঃ লিঃ ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক গোপনীয়তা রক্ষা করবে।

উপরোক্ত নীতিমালা অবিলম্বে কার্যকর হবে এবং ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ প্রয়োজন অনুসারে এই নীতিমালার পরিবর্তন, সংযোজন, বিয়োজন করতে পারবেন।