

Target-এর ডেন্ডার
(সরবরাহকারী) নিযুক্ত করার
মাপকাঠি (টার্গেট'স স্ট্যান্ডার্ড অফ
ডেন্ডার এনগেজমেন্ট) প্রয়োগ করা



উপস্থাপনা

Target দায়িত্বশীল ও নৈতিক ব্যবসায়িক আচরণ এর ব্যাপারে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। আমাদের ব্যবসায়িক নীতি এবং মানের মৌলিক ভিত্তি হলো মানবাধিকার -এর প্রতি সম্মান প্রদর্শন, পরিবেশের খেয়াল রাখা। আমরা আশা করি আমাদের দেশীয় ও আন্তর্জাতিক সরবরাহকারীরা এই নীতিগুলো মেনে চলবে এবং আমাদের মান বজায় রাখবে। আমাদের শর্ত হল বিক্রেতা, সরবরাহকারী, তৃতীয় পক্ষীয় বিক্রেতা, প্রস্তুতকারক, ঠিকাদার, উপঠিকাদার (সাবকন্ট্রাকটর) এবং তাদের এজেন্টগণসহ (সম্মিলিতভাবে, "সরবরাহকারী") তাদের সাপ্লাই চেইনে থাকা সকল পক্ষগুলোকে নিম্নলিখিত মানদণ্ডগুলো অনুসরণ করতে হবে। মানদণ্ডগুলো নিয়মিত কর্মী, সম্পন্নকৃত কাজের পরিমাণের উপর ভিত্তি করে পারিশ্রমিক প্রদানের শর্তে নিয়োজিত কর্মী, নৈমিত্তিক কর্মী, চুক্তিভিত্তিক নিয়োজিত কর্মী, বিদেশী অভিবাসী/অতিথি কর্মী, প্রশিক্ষণার্থী, শিক্ষার্থী, শিক্ষানবিশ, খণ্ডকালীন বা অস্থায়ী কর্মী ছাড়াও উৎপাদনের সংশ্লিষ্ট বা উৎপাদনের সাথে সংশ্লিষ্ট নন উভয় পদে কর্মরত সমস্ত কর্মীর জন্য প্রযোজ্য।



আমরা আশা করি যে আমাদের সকল সরবরাহকারী মানবাধিকারকে সম্মান করবেন, Target এর স্ট্যান্ডার্ডস অব ভেন্ডর এংগেজমেন্ট (SOVE) এবং মানবাধিকার সংক্রান্ত প্রযোজ্য সমস্ত আইন মেনে চলবেন। এই নির্দেশিকা পুস্তিকাটি, নীতিগত ব্যবসায়িক আচরণ, সামাজিক, শ্রমিক, এবং পরিবেশভিত্তিক দীর্ঘস্থায়ীত্বের ক্ষেত্রে আমাদের প্রত্যাশাগুলির উপর বিস্তারিত তথ্য প্রদানের উদ্দেশ্যে, Target-এর SOVE-এর উপর ভিত্তি করে প্রস্তুত করা হয়েছে।

Target প্রত্যাশা করে যে সকল সরবরাহকারী, সকল অবস্থান এবং উপ-ঠিকাদারেরা এই মানদণ্ড এবং প্রযোজ্য আইন এবং বিধিসমূহের অনুপালন করা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে পরিচালন ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করেন। প্রতিটি লোকেশনে সামাজিক ও পরিবেশগত সমস্ত আইন কানুন মেনে চলা হচ্ছে কিনা তা দেখভাল করার জন্য ন্যূনতম একজন ব্যক্তিকে দায়বদ্ধ থাকতে হবে। এই ব্যবস্থার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হতে হবে উপযুক্ত পরিচালন এবং নিয়ন্ত্রণ, প্রশিক্ষণ, পর্যবেক্ষণ, এবং ক্রমাগতভাবে প্রচলিত থাকা উন্নয়ন প্রক্রিয়াগুলি যেমন সংশোধনমূলক পদক্ষেপ পরিকল্পনাগুলি। এই নির্দেশিকা পুস্তিকাটি হল সেই পরিচালন ব্যবস্থাটির বিকাশের ক্ষেত্রে ব্যবহারযোগ্য একটি সরঞ্জাম।

আমাদের দায়িত্বশীল সোর্সিং এবং সাসটেইনেবিলিটি অডিট প্রোগ্রাম ব্যবহারের পাশাপাশি একটি বহুমুখী পদ্ধতি ব্যবহার করে SOVE এর সমস্ত নিয়মকানুন মেনে চলা হচ্ছে কিনা Target তা পর্যবেক্ষণ করে থাকে। আমাদেরকে অবহিতকরণ সম্পর্কিত শর্তাদি অনুসারে, Target-কে লোকেশন সম্পর্কে অবশ্যই জানাতে হবে, উক্ত শর্তাদি পার্টনারস অনলাইন-এর লোকেশন সম্পর্কে অবহিতকরণ নির্দেশিকাতে পাওয়া যাবে। Target এর রেস্পন্সিবল সোর্সিং ও সাসটেইনেবল অডিট প্রোগ্রামের আওতাধীন লোকেশনসমূহকে অবশ্যই অডিটের শর্তাদি পূরণ করতে হবে। Partners Online-এ আরও তথ্য পাওয়া যেতে পারে।

আমরা আরও উত্তমতর কর্মনিষ্পাদনের জন্য ক্রমাগতভাবে কাজ করে চলেছি, তবে যদি বিরুদ্ধ প্রভাবগুলি বিদ্যমান থাকে, তাহলে আমাদের দৃষ্টিভঙ্গি হল কার্যকর উপশমের প্রতি নাগাল প্রদান করা। সকল স্বার্থবাহীরা, একটি লঙ্ঘনের বিষয়ে প্রতিবেদন প্রদান করার উদ্দেশ্যে পরের পৃষ্ঠায় থাকা ইন্টিগ্রিটি হটলাইন সম্পর্কিত বিবরণগুলি ব্যবহার করতে পারেন।

অসদ আচরণের বিষয়ে জানানো: আপনি যদি এমন কোনো পরিস্থিতির সম্মুখীন হন যা আপনার মতে স্থানীয় আইন বা নিয়মবিধি, ভেন্ডরদের নিয়ে কাজ করার দিক থেকে Target, আপনার উদ্বেগগুলি অবশ্যই Target রিপোর্ট করতে হবে Ethics@Target.com বা পরিদর্শন www.targetintegrityhotline.com। সততা হটলাইনে কল করে বেনামে তিবেদন করুন। কল করতে কোনও খরচ নেই এবং কল একটি স্বাধীন তৃতীয় পক্ষ কর্তৃক পরিচালিত হয়। স্থানীয় ভাষার দোভাষীও পাওয়া যায়।

আমরা কেবল প্রয়োজনীয় অংশীদারদের সাথে যুক্ত হই এবং প্রাপ্ত প্রতিটি অভিযোগ তদন্ত করি।

যে ব্যক্তি কোনও সমস্যা সম্পর্কে সরল বিশ্বাসে রিপোর্ট করেন তার বিরুদ্ধে যে কোনও ধরনের প্রতিশোধগ্রহণ Target-এর নীতি লঙ্ঘনের শামিল এবং তা বরদাশত করা হবে না।



QR কোড স্ক্যান করুন বা ভিজিট করুন:

www.TargetIntegrityHotline.com

অনলাইন লাইন ওয়েবফর্ম সম্পূর্ণ করে বেনামে রিপোর্ট করতে বা

অনলাইন হটলাইন ওয়েবফর্ম পূরণ করার মাধ্যমে নাম পরিচয় গোপন রেখে রিপোর্ট করতে

ইমেইল করুন: Ethics@target.com

লিখুন: Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

| | |
|---|------------------|
| যুক্তরাষ্ট্র | 1-800-541-6838 |
| ভারত | 000-800-100-1657 |
| বাংলাদেশ | (0) 9610-998509 |
| চীন | 4001201894 |
| হংকং | 800906528 |
| ইন্দোনেশিয়া | (021) 50918413 |
| ভিয়েতনাম | 024 4458 3187 |
| অন্যান্য মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের বাইরে অন্যান্য লোকেশন: মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে একটি কালেক্ট কল করুন | 470-219-7116 |

সূচীপত্র

- ৬ নৈতিক ব্যবসায়িক অনুশীলন
- ১০ অননুমোদিত কোনও সাবকন্ট্র্যাক্ট করা যাবে না
- 12 অভিযোগ প্রক্রিয়া
- 20 বলপূর্বক শ্রম ও মানব পাচার নয়
- 39 নাবালক শ্রমিক নিয়োগ করা যাবে না
- 44 স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা
- 67 বৈষম্যমূলক আচরণ নয়
- 71 কোন হয়রানি নয়
- 75 কর্মঘণ্টা এবং ওভারটাইম
- 78 মজুরি
- 84 সংগঠন করার স্বাধীনতা
- ৮৭ পরিবেশ ব্যবস্থাপনা এবং মনিটরিং ব্যবস্থা
- ৯০ অবৈধভাবে কোনও দূষিত পানি নিষ্কাশন করা যাবে না
- ৯৩ বর্জ্য হ্রাস ও নিষ্কাশন
- ৯৬ জ্বালানী ও পানির ব্যবহার
- ১০১ বায়ু দূষণ
- ১০৪ লাইসেন্সগ্রহণ ও অনুমোদন
- ১০৭ প্রস্থান বা প্রত্যাখ্যানের সময় দায়িত্বশীলতা বজায় রাখা
- ১১১ পরিশিষ্ট ক: বিদেশী অভিবাসী শ্রমিকদের সুরক্ষা নিশ্চিতকরণ নির্দেশিকা



নৈতিক ব্যবসায়িক অনুশীলন

আমরা এমন ব্যবসায়িক অংশীদার চাই যারা Target এর সাথে তাদের ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ড এবং লেনদেনে সর্বোচ্চ নৈতিক মানদণ্ড বজায় রাখেন। আমরা প্রত্যাশা করি সরবরাহকারীগণ নৈতিকতা বজায় রেখে কাজ করবেন এবং প্রযোজ্য সমস্ত আইন, প্রবিধান এবং Target এর মানদণ্ড মেনে চলবেন। ব্যবসায়িক সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করার অভিপ্রায়ে আমাদের দলের সদস্যদের কোনও প্রকার অনুগ্রহ করা, অর্থ লেনদেন, উপহার প্রদান, ভ্রমণে নিয়ে যাওয়ার ব্যাপারে Target অনুমতি দেয় না। উল্লেখিত অন্যান্য মানদণ্ডগুলো Target এর দলের সদস্যদের একইভাবে মেনে চলতে হবে এবং ব্যবসায়িক অংশীদারদের কাছ থেকে মূল্যবান কোনও কিছু চাওয়া কঠোরভাবে নিষিদ্ধ। সরবরাহকারীদের সর্বোচ্চ মাত্রার সততার সাথে তাদের ব্যবসা পরিচালনা করতে হবে এবং স্বচ্ছ ও নির্ভুল রেকর্ড সংরক্ষণ করতে হবে।



সরবরাহকারীরা, নিরীক্ষা ফলাফল অথবা অন্য কোনও ব্যবসায়িক সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করার চেষ্টা করার জন্য Target টিমের সদস্যদের অথবা তৃতীয়-পক্ষীয় নিরীক্ষকদেরকে মূল্যবান কোনও কিছু প্রদান করতে পারবেন না।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- Target এর পক্ষে কাউকে বা দলের কোনও সদস্যকে ব্যবসায়িক সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করার অভিপ্রায়ে বা অনুকূল আচরণ, অনৈতিক সুবিধা বা ব্যক্তিগত স্বার্থ হাসিলের উদ্দেশ্যে Target-এ কাজ করেন এমন কোনও সদস্যকে, সদস্যের পরিবারের সদস্যকে, তৃতীয়-পক্ষীয় নিরীক্ষককে, বা কোনও সরকারি কর্মকর্তাকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কখনই ঘুষের প্রস্তাব (উপহার, গিফট কার্ড, খাবার, আপ্যায়ন, পরিবহন, ভ্রমণ, বাসস্থান, খরচ, নগদ অর্থ, চাকরি, ইন্টারশিপ সুবিধা, বা অনুদান সহ মূল্যবান কোনও কিছু অফার করা এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত, তবে শুধু উল্লেখিত উপায়গুলোর মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়) দেবেন না।
- যদি Target এর কোনও টিম মেম্বার ডেন্ডার বা ডেন্ডরের প্রতিনিধি থেকে কোনও খাবার, গিফট, আপ্যায়ন, ভ্রমণ বা অন্য কোনও মূল্যবান জিনিস চায় (দাবি করে) তাহলে তৎক্ষণাৎ রিপোর্ট করুন।



ব্যবসায়িক সিদ্ধান্তগুলিকে প্রভাবিত করার অভিপ্রায়ে ঘুষ প্রদানের প্রস্তাব করা অথবা গ্রহণ করা অথবা অবৈধ অর্থ প্রদান করাটি হল একটি শূন্য সহনশীলতা নীতির লঙ্ঘন।

যে ব্যক্তি সরল বিশ্বাসে রিপোর্ট করেছেন তার বিরুদ্ধে যে কোনো ধরনের প্রতিশোধ Target-এর নীতি লঙ্ঘন করে এবং তা সহ্য করা হবে না।

সরবরাহকারীদের উচিত সঠিক রেকর্ড বজায় রাখা এবং অডিটের সময় স্বচ্ছভাবে সেগুলি সরবরাহ করা।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- অডিট প্রক্রিয়া চলাকালে সরবরাহকারীদের স্বচ্ছ হতে হবে এবং অডিটের কোনো ধাপে হস্তক্ষেপ করা যাবে না। যারা অডিট করবে তারা স্থানটির সকল জায়গায় যেতে পারবে, তাদের অবশ্যই রেকর্ড দেখার সুযোগ দিতে হবে এবং তাদের শ্রমিক ও ব্যবস্থাপকদের সাথে সাক্ষাৎকার এর অনুমতি দিতে হবে। সাক্ষাৎকারের উত্তর প্রভাবিত করতে শ্রমিকদের আগে থেকে শিথিয়ে রাখা বা ঘুষ দেওয়া যাবে না।
- Target-এর প্রয়োজন, কাজ করা সকল ঘন্টাগুলির এবং মজুরি প্রদান করার বিষয়ে অবস্থানগুলির স্বচ্ছ হওয়া। সময়ের হিসাব এবং পারিশ্রমিকের হিসাব অবশ্যই নির্ভুল ভাবে রাখা উচিত। অবস্থানগুলির প্রয়োজন, Target-এর দায়িত্বপ্রাপ্ত সংস্থানকরণ এবং সাসটেইনেবিলিটি অথবা তৃতীয়-পক্ষ প্রতিনিধিদের নিকট নির্ভুল রেকর্ডগুলির পূর্ণ নাগাল প্রদান করা।
- সরবরাহকারীরা অবশ্যই কোনো পারমিট বা লাইসেন্সকে মিথ্যা বা ভুলভাবে উপস্থাপন করবেন না।



মিথ্যা, ভুল উপস্থাপিত এবং/অথবা একটি বৈধ ব্যবসার লাইসেন্স এবং প্রয়োজনীয় পরিবেশগত পারমিট এবং লাইসেন্সের অনুপস্থিতি একটি শূন্য সহনশীলতা নীতি লঙ্ঘন।

সরবরাহকারী এবং কর্মীদের স্থানীয় আইন বা প্রবিধান, Target এর মান, বা নীতিবিরোধী আচরণের লঙ্ঘন Target কে রিপোর্ট করা উচিত।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- সরবরাহকারী এবং কর্মীদের স্থানীয় আইন বা বিধিমালা, টার্গেটের মান, বা নীতিবিরোধী আচরণের কোনও লঙ্ঘনকে Target কে Ethics@target.com ইমেল করে বা তৃতীয় পক্ষ কর্তৃক Integrity Hotline ব্যবহার করে জানানো উচিত। সততা হটলাইনে কল করে বেনামে তিবেদন করুন। কল করতে কোনও খরচ নেই এবং কল একটি স্বাধীন তৃতীয় পক্ষ কর্তৃক পরিচালিত হয়। স্থানীয় ভাষার দোভাষীও পাওয়া যায়।
- সরবরাহকারীদের, আবশ্যিকভাবে আইন অথবা বিধিগুলির, Target-এর মানদণ্ডগুলির যেকোনো প্রকার লঙ্ঘন, অথবা অনৈতিক আচরণ সম্পর্কে জানানোর উদ্দেশ্যে কর্মীদের জন্য একটি গোপনীয় এবং নামবিহীন আভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়ার বিকাশ ঘটাতে হবে। ১২ পৃষ্ঠাতে অভিযোগ প্রক্রিয়ার প্রত্যাশা দেখুন।
- সরবরাহকারীরা, একজন ব্যক্তির বিরুদ্ধে প্রতিশোধমূলক আচরণ করবেন না যিনি, উত্তম বিশ্বাসে, আইন অথবা বিধিগুলির, Target-এর মানদণ্ডগুলির যেকোনো প্রকার লঙ্ঘন, অথবা অনৈতিক আচরণ সম্পর্কে জানাবেন।



QR কোড স্ক্যান করুন বা ভিজিট করুন:

www.TargetIntegrityHotline.com

অনলাইন লাইন ওয়েবফর্ম সম্পূর্ণ করে বেনামে রিপোর্ট করতে বা

অনলাইন হটলাইন ওয়েবফর্ম পূরণ করার মাধ্যমে নাম পরিচয় গোপন রেখে রিপোর্ট করতে

ইমেইল করুন: Ethics@target.com

লিখুন: Corporate Compliance & Ethics
Target Corporation
1000 Nicollet Mall #3110
Minneapolis, MN 55403

| | |
|---|------------------|
| যুক্তরাষ্ট্র | 1-800-541-6838 |
| ভারত | 000-800-100-1657 |
| বাংলাদেশ | (0) 9610-998509 |
| চীন | 4001201894 |
| হংকং | 800906528 |
| ইন্দোনেশিয়া | (021) 50918413 |
| ভিয়েতনাম | 024 4458 3187 |
| অন্যান্য মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের বাইরে অন্যান্য লোকেশন: মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে একটি কালেক্ট কল করুন | 470-219-7116 |

কোনও অননুমোদিত সাবকন্ট্র্যাক্টিং নয়

আমরা অননুমোদিত subcontracting সহ্য না। সব উৎপাদন স্থানের যে লক্ষ্যমাত্রা দুর্যোগপূর্ণ সোসিং প্রোগ্রামের সুযোগের মধ্যে পড়ে তা উৎপাদন ও উৎপাদন শুরু হওয়ার পূর্বে লক্ষ্যমাত্রা দ্বারা প্রকাশ এবং অনুমোদন করা উচিত। Target এর রেস্পন্সিবল সোসিং ও সাসটেইনেবিলিটি প্রোগ্রামের আওতাধীন সমস্ত লোকেশন সম্পর্কে অবশ্যই উৎপাদন শুরু হওয়ার আগে Target-কে অবহিত করতে হবে। অংশীদারদের অনলাইন শর্তাবলী অনুসারে সমস্ত লোকেশন অবশ্যই Target কর্তৃক অননুমোদিত হতে হবে।



দায়বদ্ধ সোর্সিং এবং সাসটেইনেবিলিটি প্রোগ্রামের মধ্যে সমস্ত অবস্থান প্রকাশ করুন।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- প্রোডাকশনের আগে, ব্যবসায়িক অংশীদার Target এর দায়িত্বশীল সোর্সিং এবং সাসটেইনেবিলিটি প্রোগ্রামের অন্তর্গত বিবেচিত সমস্ত অবস্থান প্রকাশ করবে বলে আশা করা হচ্ছে। Target এর দায়বদ্ধ সোর্সিং এবং সাসটেইনেবিলিটি প্রোগ্রামের জন্য ইন-স্কোপ হিসাবে বিবেচিত উৎপাদন অবস্থানগুলির একটি সম্পূর্ণ বিবরণ লোকেশন ডিসক্লোজার স্কোপ গাইডে অংশীদার অনলাইনে পাওয়া যাবে।
- টার্গেটের দায়িত্বশীল সোর্সিং এবং সাসটেইনেবিলিটি অডিট প্রোগ্রামের জন্য সুযোগ-সুবিধাপূর্ণ অবস্থানগুলি অবশ্যই নিরীক্ষার প্রয়োজনীয়তা পূরণ করবে। সুযোগ এবং অডিটের বিবরণের জন্য অংশীদার অনলাইন দেখুন।
- সরবরাহকারীরা আবশ্যিকভাবে সেই সকল অবস্থানগুলির একটি তালিকা রক্ষা করবেন যেগুলি Target-এর নিকট বিক্রয় করা উৎপাদনটির নির্মাণ, প্রক্রিয়াকরণ, সংগ্রহকরণ অথবা উৎপাদনের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হওয়া উপাদান অথবা পরিষেবাগুলি প্রদান করে।



অননুমোদিত উপ-ঠিকাদারি হল একটি শূন্য-সহনযোগ্য নীতি লঙ্ঘন।

অভিযোগ প্রক্রিয়া

কোনও অভিযোগ উত্থাপিত হলে সে ব্যাপারে সরবরাহকারীদেরকে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে যাতে সেই সব সমস্যাগুলো নিরপেক্ষভাবে গ্রহণ, তদন্ত, এবং ব্যবস্থা নেয়া যেতে পারে এবং সেগুলো সমাধানের জন্য প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা নেওয়া যায়। ইউনাইটেড নেশনস গাইডিং প্রিন্সিপলস অন বিজনেস অ্যান্ড হিউম্যান রাইটস (UNGPs) একটি কার্যকর অভিযোগ প্রক্রিয়া বলতে এমন একটি প্রক্রিয়াকে বোঝায় যা বৈধ, প্রবেশযোগ্য, অনুমানযোগ্য, ন্যায়সঙ্গত, স্বচ্ছ, অধিকার-সামঞ্জস্যপূর্ণ, সম্পৃক্ততা এবং আলোচনার ভিত্তিতে গঠিত, এবং যেখান থেকে প্রতিনিয়ত শেখা হয়ে থাকে।



সংজ্ঞাসমূহ

অভিযোগ: অভিযোগ (গুলি) হল প্রভাবিত পক্ষের (যেমন, শ্রমিকদের) দ্বারা উত্থাপিত সমস্যা/উদ্বেগ যা আইন, প্রবিধান, যৌথ বা ব্যক্তিগত চুক্তি, এবং/অথবা কর্মক্ষেত্রের নিয়ম, রীতিনীতি, বা আচরণবিধি যাকে লঙ্ঘন করা হয়েছে। অভিযোগ ক্ষতিগ্রস্ত পক্ষের তরফ থেকে তাদের সমস্যার সমাধানের জন্য দাখিল করা হয়।

কার্যকর অভিযোগ প্রক্রিয়া: অভিযোগ প্রক্রিয়া(গুলি) হল প্রভাবিত পক্ষের দ্বারা উত্থাপিত সমস্যা/উদ্বেগ গ্রহণ এবং সমাধান করার প্রণালীবদ্ধ পদ্ধতি, বিশেষত যেহেতু তারা মানবাধিকারের সাথে সম্পর্কিত। এই প্রক্রিয়াগুলি কার্যক্ষম স্তরে (যেমন, কারখানার স্তরে) সবচেয়ে কার্যকর, যেখানে এগুলো দ্রুততম সময়ে সমাধান করা এবং সরাসরি প্রতিকার করা যেতে পারে। উদাহরণস্বরূপ সাজেশন বক্স, ফোন বা টেক্সট, ইমেইল, হটলাইন বা মানবসম্পদ অভিযোগের প্রক্রিয়া।

কার্যকারিতা UNGPs এর ৩১নং নীতি অনুযায়ী কার্যকারিতা পরিমাপ করা হয়। অভিযোগের প্রক্রিয়া অবশ্যই বৈধ, অ্যাক্সেসযোগ্য, অনুমানযোগ্য, ন্যায্যসঙ্গত, স্বচ্ছ, অধিকার-সামঞ্জস্যপূর্ণ, অবিচ্ছিন্ন শিক্ষার উৎস এবং সম্পৃক্ততা ও আলোচনার ওপর ভিত্তি করে হতে হবে।

Target আশা করে যে সরবরাহকারীরা UNGP কার্যকারিতা মানদণ্ডের আটটি উপাদান পূরণকারী অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠিত করবে এবং বজায় রাখবে।

| মানদণ্ড | UNGP-র সংজ্ঞা | প্রয়োজনীয়তাসমূহ |
|---------|---|---|
| বৈধ | স্টেকহোল্ডার গোষ্ঠীর কাছ থেকে আসা প্রাপ্ত করে যাদের ব্যবহারের জন্য তারা অভিপ্রেত, এবং অভিযোগ প্রক্রিয়ার ন্যায্য আচরণের জন্য দায়বদ্ধ | <ul style="list-style-type: none">গোপনীয়তার সাথে অভিযোগ গ্রহণ, তদন্ত, সাড়া দান এবং অনুমানযোগ্য ও ন্যায্যতার সাথে প্রতিকারের প্রক্রিয়া একটি মান নীতিমালা ও কার্যপ্রণালী অনুযায়ী স্পষ্টভাবে সংজ্ঞায়িত করুন। যৌন হয়রানি এবং লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতার মতো স্পর্শকাতর বিষয়গুলির জন্য এটি যাতে ব্যবহার করা যায় তা নিশ্চিত করুন।প্রতিশোধহীনতার নীতি গ্রহণ করুন এবং যে সব কর্মী তাদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেওয়া হয়েছে বলে অভিযোগ করেছে সেক্ষেত্রে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নিশ্চিত করুন।<ul style="list-style-type: none">প্রতিশোধহীনতা বলতে সেই স্পষ্ট প্রতিশ্রুতি(সমূহ) এবং সুরক্ষা(সমূহ)-কে নির্দেশ করে যার ফলে নিশ্চিত হয় যে কর্মী/অভিযোগকারীরা অভিযোগ জানানোর কারণে, অভিযোগ প্রক্রিয়ায় সম্পৃক্ততার কারণে, অভিযোগ দাখিল বা প্রত্যাহার করার কারণে, এবং অভিযোগ প্রক্রিয়া চলাকালীন প্রতিশোধের শিকার হবে না।দাবিকারীদের অবশ্যই বরখাস্ত, জরিমানা এবং অন্য যেকোন ধরনের প্রতিশোধ (যেমন, উপহাস, বৈষম্য, চাপ বা সহিংসতা) থেকে রক্ষা করতে হবে যদি তারা অভিযোগের প্রক্রিয়ার সাথে নিজের জড়িত হতে চায়।অভিযোগগুলি গোপনীয়তার সাথে বিবেচনা করা আবশ্যিক। |

Target আশা করে যে সরবরাহকারীরা UNGP কার্যকারিতা মানদণ্ডের আটটি উপাদান পূরণকারী অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠিত করবে এবং বজায় রাখবে।

| মানদণ্ড | UNGP-র সংজ্ঞা | প্রয়োজনীয়তাসমূহ |
|-------------|---|--|
| প্রবেশযোগ্য | সমস্ত স্টেকহোল্ডার গোষ্ঠীর কাছে পরিচিত যাদের ব্যবহারের জন্য তারা অভিপ্রেত, এবং যারা অ্যাক্সেস সম্মুখীন হতে পারে তাদের জন্য ন্যায়সঙ্গত সহায়তা প্রদান করে | <ul style="list-style-type: none">লোকেশন যেন কর্মীদের একাধিক অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রদান করতে হবে, যার একটি বেনামে ব্যবহার করা যেতে পারে এবং যার একটি অবশ্যই তাদের সরাসরি আদেশের পালক্রমের বাইরের কেউ গ্রহণ করবে।অভিযোগ প্রণালী নিয়োগ এবং নিয়োগদানের সকল পর্যায়ে সরবরাহযোগ্য থাকতে হবে। বিদেশী চুক্তিবদ্ধ কর্মীদের ক্ষেত্রে, এর অর্থ এটি তাদের নিজ নিজ দেশে এবং যে দেশে যাচ্ছেন সেখানে পাওয়া যাবে।অভিযোগের ব্যবস্থা অবশ্যই সকল কর্মীদের জন্য উপলব্ধ হতে হবে, একটি স্পষ্ট গ্যারান্টি সহ যে এটি অস্থায়ী এবং চুক্তিভিত্তিক কর্মীদের জন্য উপলব্ধ।একটি অভিযোগ প্রক্রিয়া অবশ্যই শ্রমিকদের থাকার জায়গায় উপলব্ধ থাকতে হবে।কর্মীদের সংশ্লিষ্ট চ্যানেলের মাধ্যমে অভিযোগ প্রক্রিয়া এক্সেস পাওয়া উচিত কোন ধরনের বাধা ছাড়াই। উদাহরণ:<ul style="list-style-type: none">অভিযোগ প্রক্রিয়া ব্যবহার করার সময় এবং সমস্যার নিষ্পত্তির সময় কর্মীরা সেই ভাষাতেই যোগাযোগ করবেন যে ভাষা তারা বোঝেন।যদি কোন শ্রমিক লিখতে বা পড়তে না পারে, তখন এমন একটি অভিযোগ প্রক্রিয়া থাকা উচিত যেখানে পড়া বা লেখার দরকার পড়বে না।যদি কোন শ্রমিকের ডিজিটাল সাক্ষরতা না থাকে এবং ডিজিটাল টেকনোলজি এক্সেস না থেকে থাকে, তখন এমন একটি অভিযোগ প্রক্রিয়া থাকা উচিত যাতে টেকনোলজি ব্যবহারের প্রয়োজন পড়ে না। |

Target আশা করে যে সরবরাহকারীরা UNGP কার্যকারিতা মানদণ্ডের আটটি উপাদান পূরণকারী অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠিত করবে এবং বজায় রাখবে।

| মানদণ্ড | UNGP-র সংজ্ঞা | প্রয়োজনীয়তাসমূহ |
|--------------|--|--|
| অনুমানযোগ্য | প্রতিটি ধাপের জন্য একটি সময়সীমা নির্দেশ করে এবং একটি স্পষ্ট ও পরিচিত প্রক্রিয়া প্রদান করে; এবং যে সব প্রক্রিয়া ও ফলাফল রয়েছে তার সাথে তদারকি বাস্তবায়নের উপায়গুলো প্রদান করে | <ul style="list-style-type: none">ম্যানেজমেন্ট সাড়াদান করার জন্য কি পরিমাণ সময় নেবে তা নির্দেশ করতে হবে, যেমন প্রতিটি ধাপে কি পরিমাণ সময় লাগবে এবং ম্যানেজমেন্টের তরফ থেকে উদ্বেগটির ব্যাপারে সাড়া দেয়ার জন্য কি পরিমাণ সময় কর্মীরা অপেক্ষা করবে।অভিযোগ প্রক্রিয়ার উপলব্ধ ফলাফল এবং উপলভ্য প্রতিকারগুলি ধারাবাহিক বাস্তবায়নকে সমর্থন করার জন্য নথিভুক্ত করতে হবে। |
| ন্যায্যসঙ্গত | ন্যায্য, অবহিত এবং সম্মানজনক শর্তে অভিযোগ প্রক্রিয়ায় জড়িত হওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় তথ্যের উৎসগুলি, পরামর্শ এবং দক্ষতার সংস্কৃতি পক্ষগুলির যুক্তিসঙ্গত অ্যাক্সেস রয়েছে তা নিশ্চিত করার জন্য | <ul style="list-style-type: none">সমস্ত শ্রমিকদের জন্য অভিযোগের প্রক্রিয়াগুলি অবশ্যই ন্যায্য, নিরপেক্ষ, সম্মানজনক এবং সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। |
| পারদর্শী | সব পক্ষকে অভিযোগের অগ্রগতির ব্যাপারে অবগত করা উচিত, এবং প্রক্রিয়াটির কার্যকারিতা সম্পর্কে যথেষ্ট তথ্য প্রদান করা উচিত যাতে এর কার্যকারিতার প্রতি আস্থা তৈরি করা যায় এবং যে কোন সংকটাপন্ন জনস্বার্থ কে পূরো করা যায়। | <ul style="list-style-type: none">যে কোন কর্মী যে অভিযোগের প্রক্রিয়া ব্যবহার করে স্বীকৃতি স্বরূপ তাদের সাথে যোগাযোগ করা উচিত তাদের উদ্বেগ বা ফিডব্যাক রিভিউ প্রক্রিয়ার মধ্যে চলছে সেটা তাদের জানিয়ে। পরবর্তীতে, তাদের প্রতিক্রিয়ার বিপরীতে যে কোনো পদক্ষেপ গ্রহণ করা হলে সে বিষয়টি তাদেরকে জানাতে হবে। |

Target আশা করে যে সরবরাহকারীরা UNGP কার্যকারিতা মানদণ্ডের আটটি উপাদান পূরণকারী অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠিত করবে এবং বজায় রাখবে।

| মানদণ্ড | UNGP-র সংজ্ঞা | প্রয়োজনীয়তাসমূহ |
|-------------------------------|---|---|
| অধিকার- | নিশ্চিত করে যে ফলাফল এবং প্রতিকারগুলি আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকারের সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ | <ul style="list-style-type: none"> এই প্রক্রিয়াটি এটি অবশ্যই নিশ্চিত করবে যেন কর্মীদের সাথে মর্যাদা এবং সম্মানের সাথে ব্যবহার করা হয়। যে পক্ষ প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে অভিযোগের জন্য প্রভাবিত হয়েছে তাদের একটি ন্যায্য এবং ন্যায্যসম্পন্ন প্রতিকার প্রদান করতে হবে যা তাদের বিরুদ্ধে সংঘটিত প্রভাব বা ক্ষতি সবার সামনে তুলে ধরবে। কার্যকর প্রতিকারের উদাহরণগুলির মধ্যে পুনরুদ্ধার, আর্থিক বা অ-আর্থিক ক্ষতিপূরণ, অপরাধী(দের) বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক নিষেধাজ্ঞা অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে যার ক্রিয়াকলাপ সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির বিরুদ্ধে প্রভাব বা ক্ষতির কারণ বা আনুষ্ঠানিক ক্ষমা চাওয়া। প্রতিকার প্রদান করার প্রক্রিয়াটি অবশ্যই দুর্নীতি মুক্ত হতে হবে এবং রাজনৈতিক-অরাজনৈতিক প্রভাব ছাড়া হতে হবে। |
| ক্রমাগত শিক্ষার একটি উৎস | সেই পাঠ গুলি কে চিহ্নিত করা যা প্রক্রিয়াকে উন্নত করার জন্য এবং ভবিষ্যৎ অভিযোগ এবং হানির থেকে রক্ষার জন্য প্রাসঙ্গিক। | <ul style="list-style-type: none"> UNGPs দ্বারা সংজ্ঞায়িত কার্যকারিতা মানদণ্ড ব্যবহার করে, উপলব্ধ অভিযোগ প্রক্রিয়াগুলির কার্যকারিতার বার্ষিক পর্যালোচনা পরিচালনা করুন এবং চিহ্নিত ফাটলগুলি ওপর নির্ভর করে উন্নত করুন। যদি একাধিক কর্মী প্রভাবিত হয়, বা অনুরূপ প্রতিক্রিয়া এবং/অথবা উদ্বেগ উত্থাপিত হয়, ব্যবসায়িক অংশীদারদের উচিত সমস্যাটির মূল সমাধানের জন্য পদক্ষেপ নেওয়া উচিত যাতে এটি পুনরাবৃত্তি না হয়। অভিযোগ/নালিশ রেকর্ড, বিতর্ক নিষ্পত্তি এবং শাস্তিমূলক কার্যকলাপ ট্র্যাক করার জন্য একটি সিস্টেম তৈরি এবং বজায় রাখা। |
| সম্পৃক্ততা ও আলোচনার ভিত্তিতে | স্টকহোল্ডার্স গোষ্ঠীগুলির সাথে পরামর্শ করে যাদের ব্যবহারের জন্য সেগুলির ডিজাইন এবং পারফরম্যান্স, এবং অভিযোগগুলি কে দেখা এবং সমাধান করার জন্য ডায়ালগ এর ওপর জোর দেওয়া। | <ul style="list-style-type: none"> চলমান কর্মক্ষেত্রের সংলাপ অনুশীলন করে, যার মধ্যে ম্যানেজমেন্ট এবং কর্মীদের মধ্যে নিয়মিত এঙ্গেজমেন্ট রয়েছে, কাজের অবস্থার উন্নতির জন্য সমাধানগুলি বিকাশ এবং বাস্তবায়ন করা। |

নিশ্চিত করুন যে অভিযোগ প্রক্রিয়ার নীতি এবং পদ্ধতির যোগাযোগ এবং প্রশিক্ষণ কার্যকারিতার মানদণ্ডের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ।

- অভিযোগ প্রক্রিয়া এবং কোম্পানির অ-প্রতিশোধ নীতির সম্বন্ধে কর্মচারীদের সচেতন করার জন্য প্রশিক্ষণ এবং রিফ্রেসার প্রশিক্ষণ পরিচালনা করুন।
- ম্যানেজমেন্ট এবং সুপারভাইজারদের সাথে অভিযোগ প্রক্রিয়ার নীতি এবং পদ্ধতি সম্পর্কে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করুন যাতে তাদের প্রক্রিয়াটি বুঝতে এবং কর্মীদের সাথে উপলব্ধ প্রক্রিয়া এবং অ-প্রতিশোধ প্রক্রিয়াকে শক্তিশালী করতে সহায়তা করা হয়।
- যেসকল ব্যক্তি অভিযোগ প্রক্রিয়া নীতি এবং কার্যপ্রক্রিয়ার বাস্তবায়নের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত এবং উত্থাপিত সমস্যাগুলো তদন্তের জন্য দায়িত্বশীল তাদের নিয়ে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করুন।
- বিদেশী চুক্তি কর্মীদের জন্য প্রি-ডিপারচার ব্রিফিংয়ে অভিযোগ প্রক্রিয়ার যোগাযোগ অবশ্যই অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।
- অভিযোগ প্রক্রিয়াকে অবশ্যই ওরিয়েন্টেশন প্রশিক্ষণে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

Target আশা করে যে সরবরাহকারীরা UNGP কার্যকারিতা মানদণ্ডের আটটি উপাদান পূরণকারী অভিযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠিত করবে এবং বজায় রাখবে।

সেরা অনুশীলন

- এরকম কর্মক্ষেত্রে তৈরি করুন যেখানে প্রতিক্রিয়া প্রদানের জন্য এবং কাজের অবস্থা উন্নতির জন্য সমাধান চিহ্নিতকরণ ও বাস্তবায়নে ম্যানেজমেন্টের সাথে সম্পৃক্ত হওয়ার জন্য কর্মীদের ক্ষমতায়ন করা হয়।
- রিপোর্ট করা অভিযোগের ধরন এবং তাদের ফলাফল সম্পর্কে ভিন্ন ভিন্ন লিঙ্গের জন্য আলাদাভাবে ডেটা সংগ্রহ করুন।
- তদন্তকারী দলটিতে কর্মক্ষেত্রের কর্মীদের যে বৈচিত্র্য রয়েছে তার প্রতিনিধিত্ব থাকা উচিত।
- লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা এবং অন্যান্য অত্যন্ত সংবেদনশীল বিষয়ের প্রতিবেদন তদন্ত করতে বিশেষায়িত তৃতীয় পক্ষের তদন্তকারী ব্যবহার করুন।
- কর্মীদের অন্তর্দৃষ্টি পেতে এবং কাজের অবস্থার উন্নতি করতে কর্মী সমীক্ষা ব্যবহার করুন।
- কিভাবে কর্মীদের প্রতিক্রিয়া নিতে হয় এবং উত্তর দিতে হয় এর ওপর সফট-স্কিল তৈরি করার জন্য সুপারভাইজার ও ম্যানেজমেন্ট কে লিডারশিপ প্রশিক্ষণ প্রদান করুন।
- সংখ্যালঘু গোষ্ঠীগুলির জন্য কর্মচারী সংস্থান গ্রুপ/সম্পর্কিত গ্রুপ স্থাপন করুন (যেমন একটি মহিলা কাউন্সিল) যাতে গ্রুপগুলিকে অতিরিক্ত সহায়তা প্রদান করা যায় সেই সকল বিষয়ে যা গ্রুপকে প্রভাবিত করেছে, সমস্যাগুলির উপর ম্যানেজমেন্টের সাথে সংযোগ স্থাপনের জন্য একটি নিয়মিত ফোরাম কে কোচিং করা এবং ঐতিহাসিকভাবে প্রান্তিক গোষ্ঠীগুলিকে সংস্থান প্রদান করে।

বলপূর্বক শ্রম ও মানব পাচার নয়:

আমরা বলপূর্বক শ্রম এবং মানব পাচারের নিন্দা করি এবং জ্ঞাতসারে সেই সকল সরবরাহকারীদের সঙ্গে কাজ করবো না যারা এই প্রকার অভ্যাসগুলিতে বিজড়িত থাকেন অথবা অবরুদ্ধ করা শ্রমিক ব্যবহার করেন। সকল কর্মী তাদের পরিচয় সমর্পণ না করে এবং কোন ফি প্রদান না করেই স্বেচ্ছায় কাজে নিয়োজিত হবার অধিকার আছে। শ্রমিকদের স্বাধীনভাবে চলাফেরা করার অধিকার রয়েছে এবং সরবরাহকারীদের এই অধিকার প্রদান নিশ্চিত করতে হবে। যুক্তিসঙ্গত নোটিশ প্রদান করে কোন জরিমানা ছাড়াই চাকুরি ছেড়ে দেওয়ার অধিকার কর্মীদের রয়েছে। তাছাড়া, সরবরাহকারীদের প্রোডাক্টে ব্যবহারের কাঁচা মাল/জিনিসপত্র শুধুমাত্র সেসব মাধ্যম থেকেই নিতে হবে যেখানে শ্রমিকদের দিয়ে জোর করে কাজ করানো হয় না বা মানব পাচার করা হয় না।

- কোন দেনা অথবা দর্শনী নয়
- কর্মনিযুক্তিভিত্তিক ঠিকা
- চলাফেরার স্বাধীনতা
- শ্রমিক প্রতিনিধি
- ন্যায়সঙ্গত ব্যবহার
- কর্মনিযুক্তি সমাপ্ত হওয়া
- ক্যাসকেডিং ডিউ ডিলিভের



একটি দেনা পূরণ করার উদ্দেশ্যে, কর্মীরা আবশ্যিকভাবে শ্রমদানের জন্য বলপ্রযুক্ত হবেন না অথবা কর্মনিযুক্তির জন্য বাধ্য থাকবেন না।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- নিশ্চিত করুন যে সকল কর্মীরাই একটি ঐচ্ছিক ভিত্তিতে কাজ করেন এবং স্থানীয় আইন অনুসারে, নগদ অর্থের অথবা সমতুলের আকারে ক্ষতিপূরণ (বেতন) পান।
- অবস্থানটিতে কোন কারাবন্দীর কাজ না করা এবং/অথবা কোন উৎপাদন কারাবন্দী শ্রমিকের নিকট উপ-ঠিকায় প্রদান না করা নিশ্চিত করুন।
- নিশ্চিত করুন যে কোনও কর্মী তৃতীয়-পক্ষের মাধ্যমে নিযুক্ত করা হয় না যারা কর্মীদের জন্য ড্রাগ এবং/অথবা অ্যালকোহল পুনর্বাসন পরিষেবা প্রদানকারী হিসাবেও কাজ করে (এটি কারখানাগুলিকে ড্রাগ এবং অ্যালকোহল চিকিত্সা প্রোগ্রামে, সহায়ক আবাসনে (ওরফে হাফ-ওয়ে হাউস), বা ড্রাগ/অ্যালকোহল ব্যবহারকারীদের সরাসরি শ্রমিক নিয়োগ করা থেকে নিষিদ্ধ করে না)।
- Target এর চাহিদা অন্তর্ভুক্ত করে একটি লিখিত নীতি প্রণয়ন করুন এবং জোর পূর্বক শ্রম ও মানব পাচার রোধের সর্বোচ্চ চর্চা করুন।
- বলপূর্বক শ্রম এবং মানব পাচারের নিষিদ্ধতা সংক্রান্ত নীতিটি, এবং নিয়োগ, নিযুক্ত, অথবা কর্মী নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কে পরিচালন কর্মীদের নিকট জানান।
- নিয়োগ শুরু করা, অব্যাহত রাখা বা সমাপ্তির জন্য কর্মীরা কোন ফি প্রদান করছে না, সেটা নিশ্চিত করুন।
 - নিয়োগের আওতায় যেসব খরচ বহন করা হয় তার তালিকার জন্য অনুগ্রহ করে সংযোজনী A দেখুন।
- নিশ্চিত করুন যে কর্মীদের, তাদের নিযুক্তি এবং নিয়োগের সঙ্গে সম্পর্কিত কোনও প্রকার ঋণ গ্রহণ করতে, বন্ড পোস্ট করতে, অথবা আমানত জমা রাখতে হয় না। কর্মীর প্রয়োজনে জামানত গ্রহণের প্রয়োজন হলেই কেবল তা প্রদান করা যেতে পারে।
- কর্মী কর্তৃক প্রদত্ত সমস্ত ফি সম্পর্কে জানার ত্রিশ দিনের মধ্যে তা পরিশোধের বিষয়টি নিশ্চিত করুন।
- নিয়োগকারী-কর্তৃক পারিশ্রমিক জমা করার একমাত্র ব্যতিক্রম ছাড়া শ্রমিকদের ব্যাংক অ্যাকাউন্টে যেন একান্তভাবে তাদেরই এখতিয়ার ও নিয়ন্ত্রণ থাকে সেটি নিশ্চিত করুন। এর মধ্যে রয়েছে ব্যাংক বুক ও চপ এর মত দলিলে একান্ত এখতিয়ার যা অ্যাকাউন্টে প্রবেশ ও ব্যবহারের জন্য কর্মীদের প্রয়োজন।



বলপূর্বক শ্রম হল একটি শূন্য- সহনশীলতা নীতি লঙ্ঘন। সরবরাহকারীদের আবশ্যিকভাবে, বলপূর্বক শ্রমিকের দ্বারা উৎপাদিত কোনও কাঁচামাল অথবা উৎপাদন ক্রয় না করার বিষয়ে সতর্কতা অবলম্বন করতে হবে।

কারাগারের শ্রমের ব্যবহার শূন্য সহিষ্ণুতা নীতি লঙ্ঘন।

মাদক এবং/অথবা মদ পুনর্বাসন পরিষেবা প্রদানকারী হিসাবে কাজ করে এমন তৃতীয় পক্ষের মাধ্যমে শ্রমিকদের নিয়োগ করা একটি শূন্য সহনশীলতা নীতির লঙ্ঘন।

একটি দেনা পূরণ করার উদ্দেশ্যে, কর্মীরা আবশ্যিকভাবে শ্রমদানের জন্য বলপ্রযুক্ত হবেন না অথবা কর্মনিযুক্তির জন্য বাধ্য থাকবেন না।

প্রয়োজনীয়তাগুলি (প্রচলিত)

- যেকোনো সঞ্চয় কর্মসূচি স্বেচ্ছামূলক এবং কর্মীরা যেকোনো সময় তা থেকে বেরিয়ে আসতে পারে, সেটা নিশ্চিত করুন।
- যে সংস্থার মারফত কাজে নেওয়া হয়েছে তাদেরকে কারখানার তরফ থেকেই অর্থ দিয়ে দিতে হবে এবং সেই অর্থ শ্রমিকের পারিশ্রমিক থেকে কাটা চলবে না।
- কাজের জন্য প্রয়োজনীয় পোশাক, টুলস, অথবা অন্যান্য উপাদানগুলির জন্য আবশ্যিকভাবে সরবরাহকারীকে অর্থ প্রদান করতে হবে।
- শ্রমিকদের এজেন্টেরকে অবশ্যই স্থানীয় আইন ও বিধি অনুযায়ী লাইসেন্সধারী হতে হবে।
- শ্রমিকদের অবশ্যই নিজেদের ইচ্ছা মোতাবেক কাজে যোগ দেওয়ার এবং কাজ ছেড়ে যাওয়ার স্বাধীনতা থাকতে হবে। আইনিভাবে বা চুক্তিতে উল্লিখিত সময়ের বেশি সময় ধরে কাজ না করার অধিকার শ্রমিকদের আছে। কর্মীদের, অতিরিক্ত সময় কাজ করতে না চাওয়ার জন্য আবশ্যিকভাবে শাস্তি প্রদান করা অথবা জরিমানা ধার্য করা হবে না।
- শ্রমিকদের কাজ ছেড়ে যাওয়া ঠেকাতে কারখানাগুলি তাদের মাইনে আটকে রাখতে পারবে না।
- স্থানীয় আইন অনুসারে আবশ্যিক বা যৌক্তিক না হলে এবং শ্রমিকরা সংশ্লিষ্ট কারণ স্পষ্টভাবে না বুঝলে তাদের পারিশ্রমিক থেকে যেন অর্থ কেটে নেওয়া হয় না তা নিশ্চিত করুন। শ্রমিকের সম্মতি ছাড়া খাবার ও আবাসন বাবদ ফি কেটে নেয়া যাবে না।
- কারখানাগুলিকে অবশ্যই আইটেম অনুযায়ী শ্রমিকদের বেতনের বা পরিশোধের রসিদ তাদের স্থানীয় ভাষায় দিতে হবে।
- শ্রমিকদের অভিযোগ বা পরামর্শ ম্যানেজমেন্টের কাছে সহজে পৌঁছে দেয়ার এবং সমস্ত তথ্য গোপন রাখার বিষয়টি নিশ্চিত করুন যাতে তাদের ওপর বদলা নেওয়া সম্ভব না হয়। কারখানাকে অবশ্যই প্রতিশোধহীনতার নীতি প্রতিষ্ঠা করতে হবে।
- শ্রমিকেরা চাইলে অতিরিক্ত সময় ধরে কাজ করবেন না জানাতে পারেন এবং এর জন্য তাদের শাস্তি দেওয়া চলবে না বা আগামী দিনে অতিরিক্ত সময় কাজ করার সুবিধা হারাবেন না।

অনুগ্রহ করে বিদেশ থেকে আগত কর্মীদের সঙ্গে সম্পর্কিত বলপূর্বক শ্রম এবং মানব পাচার সংক্রান্ত অতিরিক্ত বিবরণগুলি জন্য পরিশিষ্ট A দেখুন

একটি দেনা পূরণ করার উদ্দেশ্যে, কর্মীরা আবশ্যিকভাবে শ্রমদানের জন্য বলপ্রযুক্ত হবেন না অথবা কর্মনিযুক্তির জন্য বাধ্য থাকবেন না।

সেরা অনুশীলন

- সকল শ্রমিক এজেন্টদের জন্য একটি লিখিত নির্দেশনা তৈরি করুন যেখানে বলপূর্বক শ্রম, মানব পাচার, বন্দী শ্রমিক, এবং পুনর্বাসন সেবা প্রদানকারীদের মাধ্যমে কর্মী নিয়োগ সংক্রান্ত বিষয়গুলো নিষিদ্ধ বলে উল্লিখিত থাকবে।
- শ্রমিক এজেন্টরা কোথা থেকে শ্রমিক নিয়ে আসছেন তা জানাতে বলা।
- সরবরাহকারীরা আবশ্যিকভাবে, কারখানার নিকট যেকোনো দেনার জন্য কর্মীদের থেকে কোনও সুদ ধার্য করবে না।
- যথাযথ নোটিশ সাপেক্ষে পদত্যাগপত্র দাখিলকারী শ্রমিকদের চূড়ান্ত পারিশ্রমিক যাতে কোন জরিমানা ছাড়া প্রদান করা হয় তা নিশ্চিত করুন।
- শ্রমিক যে নিজের ইচ্ছাতেই অতিরিক্ত সময়ে কাজ করছেন তা নিশ্চিত করতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গড়ে তুলতে হবে।

সকল কর্মীর একটি লিখিত কর্মনিয়োগভিত্তিক চুক্তি পাওয়া এবং তাঁদের দ্বারা অবস্থানটির নিয়মগুলি জানা নিশ্চিত করুন।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

চুক্তিসমূহ

- প্রতিটি কর্মীর তাদের স্থানীয় ভাষায় একটি কর্মসংস্থান চুক্তি পাওয়া উচিত এবং সই করতে হবে। বিদেশে অভিবাসী শ্রমিক অবশ্যই নিয়োজিত হওয়ার কমপক্ষে পাঁচ দিন আগ চুক্তিপত্র পাবেন ও তাতে স্বাক্ষর করবেন।
- নিয়োগ চুক্তির বিষয়বস্তু অবশ্যই প্রযোজ্য আইন মেনে হবে এবং তাতে পদ, কাজের স্থান ও নিয়োগের শর্তাবলী উল্লেখ থাকবে। যেখানে আনুষ্ঠানিক চুক্তি আইন দ্বারা প্রয়োজন হয় না, সেখানে অফার লেটার এবং কর্মসংস্থান চুক্তির অন্যান্য পদ্ধতি গ্রহণযোগ্য ভাবে সমতুল্য বলে বিবেচিত হয়।
- স্বাক্ষরের পূর্বে শ্রমিকেরা যে চুক্তিপত্রের বিষয়বস্তু বুঝতে পেরেছে তা নিশ্চিত করতে অবশ্যই শ্রমিকদের বোধগম্য ভাষায় সঠিকভাবে তা অনুবাদ করতে হবে; অবশ্যই নিরক্ষর শ্রমিকদের কাছে চুক্তিপত্র ব্যাখ্যা করতে হবে; চুক্তিপত্রের বিষয়বস্তু পর্যালোচনার জন্য স্বাক্ষরের পূর্বে শ্রমিকদের অবশ্যই সময় দিতে হবে।
- কর্মী এবং নিয়োগকর্তা আবশ্যিকভাবে নিযুক্তি সংক্রান্ত চুক্তিটিতে স্বাক্ষর করবেন; কর্মীদের আবশ্যিকভাবে একটি স্বাক্ষরিত প্রতিলিপি রাখতে হবে; এবং চুক্তির সাক্ষরিত প্রতিলিপিগুলি কর্মীদের ব্যক্তিগত ফাইলে রাখতে হবে।
- শ্রমিকের জন্য সমান বা অধিক সুবিধাজনক, আইন সঙ্গত, শ্রমিকের কাছে পরিপূর্ণ ব্যাখ্যাকৃত, এবং পরিপূর্ণভাবে ও অবাধে সম্মতি প্রদান সাপেক্ষেই কেবল নিয়োগের চুক্তিপত্র সংশোধন করা যেতে পারে।

চুক্তিপত্রে নিম্নলিখিত বিষয়গুলো থাকবে:

- শ্রমিকের পরিচিতি এবং চুক্তির তথ্য;
- নিয়োগকারীর নাম ও ঠিকানা;
- কাজের প্রকৃতি ও তা সম্পন্ন করার স্থান;
- চুক্তি শুরু ও সমাপ্তির তারিখ;
- প্রযোজ্য ক্ষেত্রে চুক্তি নবায়নের বিধান;
- নিজ দেশে প্রত্যাবর্তনের বিধান (বিদেশি অভিবাসী শ্রমিকের ক্ষেত্রে), কারখানা ও বিদেশি শ্রমিকের মধ্যে খরচ বহনের হিস্যা উল্লেখসহ;
- যুক্তিযুক্ত নোটিশসহ বা ছাড়া শ্রমিক কর্তৃক স্বেচ্ছায় পূর্বেই নিয়োগ সমাপ্তির বিধান, কারখানা কর্তৃক অতিরিক্ত খরচ বহনের বিশেষ শর্তসহ;
- স্বেচ্ছাধীন নয়, কারখানা-কর্তৃক এমন নিয়োগ সমাপ্তি প্রক্রিয়া;
- খাবার, আবাসন, ও নিয়মিত যাতায়াত খরচের বিবরণসহ বসবাসের প্রদত্ত সুবিধার সারসংক্ষেপ;
- প্রত্যাশিত নিয়মিত কাজের ও ওভারটাইম সময়;
- ছুটি ও বিশ্রামের দিনের উল্লেখসহ প্রত্যাশিত কাজের সূচি;
- সুস্পষ্টভাবে নিয়মিত ও ওভারটাইম পারিশ্রমিকের হার;
- প্রযোজ্য যেকোনো বোনাস, ভাতা, বা অন্যান্য নগদ ক্ষতিপূরণ;
- চিকিৎসা ও সামাজিক নিরাপত্তা সুবিধা, এবং অসুস্থতা, জরুরি ও বার্ষিক ছুটিসহ কাজের সাথে সম্পর্কিত সুবিধাদি;
- পাওনা পরিশোধের সময় ব্যবধান ও পদ্ধতি, এবং পরিশোধের রশিদ সম্পর্কিত ব্যাখ্যা; এবং
- আইন অনুসারে কোনো কর্তন
- শ্রমিকের আইনী সহায়তা গ্রহণের অধিকার চর্চা রোধকারী কোন শর্ত চুক্তিপত্রে থাকবে না।

সকল কর্মীর একটি লিখিত কর্মনিয়োগভিত্তিক চুক্তি পাওয়া এবং তাঁদের দ্বারা অবস্থানটির নিয়মগুলি জানা নিশ্চিত করুন।

প্রয়োজনীয়তাগুলি (প্রচলিত)

যোগাযোগ ও প্রশিক্ষণ

- সকল কর্মীর, তাঁদের দ্বারা বোধগম্য হওয়া একটি ভাষায় একটি অভিযোজনমূলক প্রশিক্ষণে যেটি **পরিশিষ্ট A-তে** উল্লেখিত Target-এর প্রয়োজনীয়তাগুলি অন্তর্ভুক্ত করে, উপস্থিত থাকা নিশ্চিত করুন। প্রশিক্ষণটিকে আবশ্যিকভাবে উত্তমরূপে নথিভুক্ত হতে হবে।
- দৃশ্যমান স্থানে শ্রমিকদের নিজস্ব ভাষায় কারখানার বিধান লিখে/স্থাপন করে, এবং শ্রমিকদের নিজেদের ভাষায় হ্যান্ডবুক প্রদান করে স্বাক্ষর গ্রহণ করার মাধ্যমে তাদেরকে সকল কারখানা আইন অনুধাবনের জন্য পর্যাপ্ত তথ্য সরবরাহ করবেন। অবস্থানটি, কোম্পানীর আভ্যন্তরীণ একটি নেট-এর এবং নিয়মিত ভিত্তিতে (কমপক্ষে বাৎসরিক ভিত্তিতে) পুনর্পাঠমূলক প্রশিক্ষণগুলির মাধ্যমেও তথ্য প্রদান করতে পারে। পোস্ট করা বা বিতরণ করা তথ্য হালনাগাদ থাকার বিষয়টি নিশ্চিত করুন।

সব শ্রমিকেরই কাজে নিয়োগের লিখিত চুক্তি থাকার এবং কারখানার আইনের বিষয়ে তাদের অবগত থাকার বিষয়টি নিশ্চিত করুন।

সেবা অনুশীলন

- সকল কর্মীদের নিকট একটি নিয়মিত (কমপক্ষে বাৎসরিক ভিত্তিতে) সময়-তালিকার ভিত্তিতে অবস্থানের নিয়োগগুলি উপর পুনর্পাঠমূলক প্রশিক্ষণ প্রদান করুন। কর্মীদের দ্বারা বোধগম্য হওয়া ভাষাগুলিতে প্রশিক্ষণ পরিচালিত, এবং সেগুলির একটি উপযুক্ত কাঠামোতে হওয়া নিশ্চিত করুন, যাতে সেটি কর্মীদের দ্বারা অনুধাবনযোগ্য হয়।
- চুক্তিটি যখন স্বাক্ষরিত হয়েছিল সেটি প্রদর্শনকারী একটি রেকর্ড রাখুন এবং কর্মীর নিকট যে একটি প্রতিলিপি প্রদান করা হয়েছিল তার প্রমাণ রাখুন। নথিটিতে তারিখ, কর্মীদের নাম এবং কর্মীদের স্বাক্ষর অন্তর্ভুক্ত করুন।

শ্রমিকদের ঘোরাফেরার ওপর থেকে সব ধরনের অযৌক্তিক বাধানিষেধ উঠিয়ে নিতে হবে।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

পরিচিতি সংক্রান্ত দলিলাদি

- কর্মীদের দ্বারা, তাঁদের পাসপোর্ট, ভ্রমণ সংক্রান্ত নথিপত্র, পরিচয়পত্র, এবং অন্য যেকোনো আইনি নথিগুলি তাঁদের দখলে অথবা নিয়ন্ত্রণে রাখা নিশ্চিত করুন।
- সরবরাহকারী এবং শ্রমিক প্রতিনিধিরা, নথিগুলির একটি আইনি প্রয়োজনীয়তা সম্পূর্ণ করার উদ্দেশ্যে সাময়িকভাবে প্রয়োজনীয়তার মত একটি একক ব্যতিক্রমসহ পাসপোর্ট অন্তর্ভুক্ত করে, কর্মীদের ব্যক্তিগত পরিচয় সংক্রান্ত নথিগুলি ধরে রাখার জন্য অনুমোদিত নন।
- কর্মীর নিকট একটি আইনি প্রয়োজনীয়তা সম্পূর্ণ করার উদ্দেশ্যে যেকোনো প্রকার সাময়িকভাবে প্রয়োজনীয় নথিগুলি সংগ্রহের, নথিগুলি জমা দেওয়ার এবং ফেরত দেওয়ার প্রতি ইঙ্গিত করার উদ্দেশ্যে স্বাক্ষরিত এবং তারিখ প্রদত্ত একটি ফর্মসহ, বিষয়ে ব্যাখ্যা করুন। অবহিতকরণের যোগাযোগটিতে কত দিনের জন্য ব্যবহার করা হবে সেই সংখ্যাটি অন্তর্ভুক্ত করুন।
- ব্যক্তিগত পরিচিতিমূলক দলিলাদি এবং মূল্যবান সামগ্রী নিরাপদে রাখার জন্য শ্রমিকদের বসবাসস্থলে সব বিদেশি অভিবাসী শ্রমিককে পৃথক লকার প্রদান করতে হবে। নিয়োগকর্তার দ্বারা প্রদত্ত বাসস্থানগুলিতে, লকারগুলির অগ্নি-এবং জল-প্রতিরোধক হওয়া সর্বদাই স্বতন্ত্র কর্মীর নিকট উপলব্ধতা নিশ্চিত করুন।

শ্রমিকদের ঘোরাফেরার ওপর থেকে সব ধরনের অযৌক্তিক বাধানিষেধ উঠিয়ে নিতে হবে।

প্রয়োজনীয়তাগুলি (প্রচলিত)

চলাফেরার স্বাধীনতা

- কর্মীদের, নিরাপত্তার জন্য যুক্তিসংগত প্রত্যাশা সহ, সর্ব সময়ে অবস্থানটি এবং/অথবা আবাসস্থলটির বাইরে যাওয়ার জন্য মুক্ত থাকা নিশ্চিত করুন। সাধারণভাবে, কর্মীদের আবাসস্থলটির মধ্যে এবং বাইরে চলাফেরা নিষিদ্ধ করবেন না।
- কর্মীদের চলাফেরা সীমাবদ্ধ করার উদ্দেশ্যে কর্মস্থল এবং আবাসস্থলগুলিকে তালাবন্ধ অবস্থায় রাখবেন না।
- কর্মীদের, একটি আমানত জমা না করে, বেতন আটকে রাখার বিষয়বস্তু না হয়ে, তাঁদের দ্বারা জমা করা ছুটির থেকে বাড়ি যাওয়ার জন্য যেকোনো প্রকার ছুটির সুবিধা নিতে সক্ষম হওয়া নিশ্চিত করুন।
- কর্মীদের, তাঁদের কাজের সময়ের মধ্যে প্রয়োজনীয়তা অনুসারে জলপান এবং শৌচাগারে যাওয়ার উদ্দেশ্যে, বিরতির জন্য মুক্ত উপলব্ধতা নিশ্চিত করুন।

শ্রমিকদের ঘোরাফেরার ওপর থেকে সব ধরনের
অযৌক্তিক বাধানিষেধ উঠিয়ে নিতে হবে।

সেবা অনুশীলন

- শ্রমিকদের চলাফেরার স্বাধীনতার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে নিরাপত্তা প্রহরীদের রিফ্রেশার্স প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। যাচাই করুন যে সুরক্ষা কর্মীদের ব্যবহার করা হচ্ছে কারখানার সুরক্ষার উদ্দেশ্যে এবং কর্মীদের চলাফেরা সীমাবদ্ধ করার উদ্দেশ্যে নয়।

সকল শ্রমিক প্রতিনিধিদের সঙ্গে একটি যথাযথ অধ্যবসায়ভিত্তিক প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করুন।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- যদি শ্রমিক প্রতিনিধিদের ব্যবহার করা হয়, তাহলে সরবরাহকারীদের থেকে শ্রমিক প্রতিনিধিদের নিয়ন্ত্রণের উদ্দেশ্যে একটি পদ্ধতির এবং শ্রমিক প্রতিনিধি নিয়ন্ত্রণের দায়িত্ব গ্রহণ করার উদ্দেশ্যে একজন কর্মী নির্ধারিত করার প্রত্যাশা করা হয়।
- প্রতিনিধি এবং যেকোনো নিয়োগ সংক্রান্ত অংশীদার যাদের কারখানার, গ্রাহকের এবং আইনি প্রয়োজনীয়তাগুলি পূরণের জন্য ব্যবহার করা হতে পারে, নির্ধারণ করার উদ্দেশ্যে ব্যবহারের জন্য বিবেচিত প্রত্যেক শ্রমিক প্রতিনিধির ক্ষেত্রে প্রাক-নির্বাচন যথাযথ অধ্যবসায় মূল্যায়ন সম্পাদন করুন। সরবরাহকারীদের আবশ্যিকভাবে প্রদর্শন করতে হবে যে ভর্তি করা, ঠিকায় নেওয়া এবং নিয়োগ করার উপর Target-এর প্রয়োজনীয়তাগুলির পরিপ্রেক্ষিতে কর্মসম্পাদন ব্যবসায়িক সম্পর্কের প্রচলিত থাকা মূল্যায়ন এবং **ধারাবাহিকতার অংশ গঠন করে। প্রাক-মূল্যায়ন যথাযথ অধ্যবসায়কে পরিশিষ্ট A-তে উল্লেখিত বিষয়গুলিকে আচ্ছাদিত করতে হবে।**
- শ্রমিক নিয়োগ ও ব্যবস্থাপনার কাজে যেসব শ্রমিক প্রতিনিধি ব্যবহার করা হবে তাদের সঙ্গে আইনিভাবে বাধ্যতামূলক সেবা চুক্তি সম্পাদন করুন।
- শ্রমিক প্রতিনিধিদের সঙ্গে চুক্তিগুলির দ্বারা প্রতিফলিত করা নিশ্চিত করুন যে প্রতিনিধি, ব্যবসায়িক সম্পর্কটির প্রচলিত থাকার একটি শর্তস্বরূপ, আবশ্যিকভাবে কারখানা, Target, এবং আইনি প্রয়োজনীয়তাগুলির সঙ্গে অনুবর্তী হয়। **সব চুক্তিতে পরিশিষ্ট A-এ বর্ণিত বিষয়বস্তুর উল্লেখ থাকবে।**

সকল শ্রমিক প্রতিনিধিদের সঙ্গে একটি যথাযথ অধ্যবসায়ভিত্তিক প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করুন।

প্রয়োজনীয়তাগুলি (প্রচলিত)

- তাঁদের দ্বারা কারখানার প্রয়োজনীয়তা, Target-এর মানদণ্ডগুলি এবং প্রযোজ্য আইনের অনুপালন নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে, সকল শ্রমিক প্রতিনিধি এবং তাঁদের ভর্তির পদ্ধতিগুলির ক্ষেত্রে নিয়মিত ভিত্তিতে, কমপক্ষে বাৎসরিকভাবে, নিরীক্ষা পরিচালিত করুন।
- সরবরাহকারীকে আবশ্যিকভাবে শ্রমিক প্রতিনিধিদের দ্বারা প্রযোজ্য আইন অথবা Target-এর মানদণ্ডগুলির যেকোনো শনাক্তকৃত লঙ্ঘনের জন্য একটি নথিভুক্ত সংশোধনমূলক পদক্ষেপ প্রক্রিয়ার বাস্তবায়ন পর্যবেক্ষণ করতে হবে।
- প্রত্যেক নিযুক্তির পরে, প্রতিনিধিটির দ্বারা প্রতারণামূলক অভ্যাসে (যেমন চুক্তির প্রতিস্থাপন অথবা প্রকৃত কর্ম শর্তাবলীর ভ্রান্ত উপস্থাপনা) বিজড়িত না হওয়া, এবং নিযুক্তির প্রক্রিয়াটি কারখানার প্রয়োজনীয়তা, Target-এর মানদণ্ডসমূহ, এবং প্রযোজ্য আইন পূরণ করা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে, নতুন উপস্থিত হওয়া কর্মীদের একজন প্রতিনিধিত্বকারী নমুনার সাক্ষাৎকার গ্রহণ করুন। সাক্ষাৎকার থেকে শ্রমিকেরা ফি ও সুনির্দিষ্ট অঙ্কের অর্থ পরিশোধ করেছে কিনা তা জেনে নিতে হবে। **নমুনা সাক্ষাৎকারের বিষয়বস্তুর জন্য পরিশিষ্ট A দেখুন।**
- শ্রমিক প্রতিনিধি এবং কর্মীদের মধ্যে স্বাক্ষরিত হওয়া যেকোনো চুক্তির প্রতিলিপিগুলি অবস্থানটির কর্মীদের ব্যক্তিগত ফাইলগুলিতে রাখুন।

সকল শ্রমিক প্রতিনিধিদের সঙ্গে একটি যথাযথ অধ্যবসায়ভিত্তিক প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করুন।

সেবা অনুশীলন

- সরবরাহকারীদের দ্বারা, শ্রমিক প্রতিনিধিদের পরিষেবাগুলির জন্য বর্তমান হারে অর্থ প্রদান করা নিশ্চিত করুন, যদি শ্রমিক প্রতিনিধির দ্বারা কর্মীদের ভর্তি করা হয়ে থাকে।
- অবস্থানগুলিকে, শ্রমিক প্রতিনিধিদের ব্যবহার করা ছাড়াই সরাসরি কর্মী নিয়োগ করার জন্য উৎসাহিত করা হয়। সরবরাহকারীরা, আবশ্যিকভাবে, সকল উৎপাদন কর্মী সরাসরি নিয়োগ করার জন্য যথা সম্ভব ক্রমাগত উন্নতির প্রদর্শন করবেন, এবং উৎপাদন কর্মী নিযুক্ত করার উদ্দেশ্যে শ্রমিক প্রতিনিধিদের সাহায্যে বহির্সংস্থান ব্যবস্থা ব্যবহার করবেন না।
- শ্রমিক এজেন্টরা কোথা থেকে শ্রমিক নিয়ে আসছেন তা জানাতে বলা।

বিদেশি অভিবাসী শ্রমিকদের সঙ্গে একইরূপ আচরণের বিষয়টি নিশ্চিত করবেন।

— প্রয়োজনীয়তাসমূহ

কাজের অনুমতিপত্র

- অবস্থাটিকে আবশ্যিকভাবে নিশ্চিত করতে হবে যে বিদেশী কর্মীরা, যেখানে প্রয়োজন, ভিসা অন্তর্ভুক্ত করে, আইনানুগভাবে দেশটিতে আছেন এবং তাঁদের আইনি কর্ম অনুমোদন আছে।

বিদেশি অভিবাসী শ্রমিকদের সঙ্গে একইরূপ আচরণের বিষয়টি নিশ্চিত করবেন।

প্রয়োজনীয়তাগুলি (প্রচলিত)

শর্তাবলী

- বিদেশী অভিবাসী কর্মীদের কর্ম চুক্তির নিয়ম এবং শর্তগুলিকে আবশ্যিকভাবে, কাজের সময়, বেতন, এবং সুবিধাসমূহ অন্তর্ভুক্ত করে, স্থানীয় কর্মীদের চুক্তির সঙ্গে বস্তুগতভাবে সমান হতে হবে।
- সব ওভারটাইম অবশ্যই স্বচ্ছামূলক হবে। ওভারটাইম প্রত্যাখ্যানের জন্য অবশ্যই শ্রমিকদের ওপর জুলুম, তাদের বিরুদ্ধে শৃংখলাজনিত ব্যবস্থা গ্রহণ বা জরিমানা করা যাবে না। অবস্থানগুলিকে আবশ্যিকভাবে অতিরিক্ত সময়ের জন্য কাজ করতে স্বেচ্ছায় সম্মত হওয়া প্রত্যাখ্যান করার জন্য একটি আভ্যন্তরীণ পদ্ধতির বিকাশ ঘটাতে হবে। আভ্যন্তরীণ প্রক্রিয়ার মধ্যে থাকতে পারে লিখিত নীতি যা শ্রমিকদের জানানো হবে শ্রমিকদের মাতৃভাষায় পরিচিতিমূলক প্রশিক্ষণ ও/বা রিফ্রেশার্স প্রশিক্ষণের মাধ্যমে এবং/অথবা ওভারটাইম অনুমোদন শিট ব্যবহারের মাধ্যমে, যা অবশ্যই শ্রমিক-কর্তৃক স্বাক্ষরিত হবে, শ্রমিক কীভাবে ওভারটাইম প্রত্যাখ্যান করতে পারেন সে প্রক্রিয়া পরিষ্কারভাবে উল্লেখ থাকবে।
- সরবরাহকারীরা আবশ্যিকভাবে, কর্মীদের পূর্ণ বকেয়া বেতন প্রদান করবেন, যদি না আইনের দ্বারা বেতনের একটি অংশ ধরে রাখার প্রয়োজন হয়, যেমন জাতীয় স্বাস্থ্য বিমা ফিস, শ্রমিক বিমা ফিস, আয়কর ইত্যাদি।
- বেতনগুলি আবশ্যিকভাবে একজন শ্রমিক প্রতিনিধির মাধ্যমে প্রদান করা হবে না। শ্রমিকদের অবশ্যই নিয়োগকারী কর্তৃক সরাসরি পারিশ্রমিক দিতে হবে।
- শ্রমিকদের পারিশ্রমিক থেকে কর্তন অবশ্যই সবসময় আইন সঙ্গত, নিয়োগের শর্ত মোতাবেক, এবং বেতনের রশিদে পরিষ্কারভাবে উল্লেখ থাকতে হবে।
- অবস্থানগুলি আবশ্যিকভাবে, কর্মীদের স্থানীয় ভাষায়(ভাষাগুলিতে) অনূদিত উপাদানভিত্তিক পে স্লিপ অথবা বেতন প্রদানের রসিদ প্রদান করবে।

বিদেশি অভিবাসী শ্রমিকদের সঙ্গে একইরূপ আচরণের বিষয়টি নিশ্চিত করবেন।

— প্রয়োজনীয়তাগুলি (প্রচলিত)

যোগাযোগ ও প্রশিক্ষণ

- **পরিশিষ্ট A** মোতাবেক প্রেরণকারী দেশ ত্যাগের আগে সব শ্রমিক যাতে সমন্বিত ব্রিফিং-এ যোগদান করেন অবস্থানগুলি অবশ্যই তা নিশ্চিত করতে হবে। নিশ্চিত করুন প্রশিক্ষণটি নথিভুক্ত রয়েছে।
- বিদেশি শ্রমিকদের অভিযোগ প্রক্রিয়া ব্যবহারের সুযোগ প্রদান করুন, ১৪-১৭ পৃষ্ঠাতে মানদণ্ড পূরণ করে, যা তাদের প্রতারণা, ফি চার্জ বা অন্যান্য অনৈতিক অভ্যাস বেনামে রিপোর্ট করতে সক্ষম করে।

বিদেশি অভিবাসী শ্রমিকদের সঙ্গে একইরূপ আচরণের বিষয়টি নিশ্চিত করবেন।

সেবা অনুশীলন

- অবস্থানের কর্মী প্রেরণের দেশটিতে সকল নিযুক্তি এবং প্রাক-গমন সংক্ষিপ্ত বিবরণ প্রদানমূলক কার্যকলাপগুলি পরিচালিত করেন।
- প্রেরণের দেশটিতে কখন চুক্তিটি স্বাক্ষরিত হয়েছিল সেটির প্রদর্শনকারী নথি এবং কর্মীটির নিকট একটি প্রতিলিপি প্রদান করা হয়েছিল তার প্রমাণ রাখবেন। নথিটিতে তারিখ, কর্মীটির নাম এবং কর্মীটির স্বাক্ষর অন্তর্ভুক্ত করুন।
- কমপক্ষে ত্রৈমাসিক ভিত্তিতে, তাঁদের অবস্থা পর্যবেক্ষণ করার এবং অবস্থানের নিয়মগুলি বোঝার জন্য বিদেশী কর্মীদের একজন নমুনা প্রতিনিধির সাক্ষাৎকার।
- শ্রমিকদের বোধগম্য ভাষায় দক্ষ ব্যবস্থাপনা এবং লাইন সুপারভাইজারদের সরাসরি নিয়োগ করতে হবে।
- কোনো কর্মী কমিটি বা সংস্থায় অংশগ্রহণ ও প্রতিনিধিত্ব করার জন্য প্রয়োজনীয় বস্তুগত সহায়তা বিদেশি শ্রমিকদের প্রদান করতে হবে।

সকল কর্মীর নিজস্ব ইচ্ছার অধীনে, কোনও প্রকার অসঙ্গত মূল্য অথবা জরিমানা ছাড়াই তাঁদের নিযুক্ত সমাপ্ত করার জন্য মুক্ত থাকা নিশ্চিত করুন।

— প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- যে সকল কর্মী পদত্যাগ করেন তাঁদের কোন প্রকার জরিমানা ছাড়াই তাঁদের সকল বকেয়া বেতন পাওয়া নিশ্চিত করুন। সরবরাহকারী আবশ্যিকভাবে একটি শ্রম চুক্তি সম্পূর্ণ করার ক্ষেত্রে ব্যর্থতার জন্য কোন ফিস অথবা জরিমানা ধার্য করবেন না।
- বিদেশী কর্মীদের নিকট, ন্যায়সঙ্গত বিজ্ঞপ্তিসহ পদত্যাগ করার, নির্দিষ্ট শর্তাধীনে পদত্যাগ করার, অথবা **পরিশিষ্ট A-তে** উল্লেখিত নির্দিষ্ট শর্তাধীনে বরখাস্ত করার ক্ষেত্রে চুক্তি সম্পূর্ণ হওয়ার পরে প্রত্যাবর্তন পরিবহণ প্রদান করুন।

যথাযথ অধ্যবসায়ের নিম্ন প্রবাহ

কারখানাগুলোকে অবশ্যই সরবরাহ শৃঙ্খলে জোরপূর্বক শ্রম প্রতিরোধে Target এর শর্ত পুরোপুরি প্রয়োগ করতে হবে। এ লক্ষ্যে কারখানাগুলোকে অবশ্যই তাদের সরবরাহকারীদের দ্বারা জোর পূর্বক শ্রম প্রতিরোধ সংক্রান্ত বিধানে সম্মতি প্রদান ও প্রয়োগ করাতে হবে। কমপক্ষে, ব্যবস্থাটির দ্বারা যোগাযোগকে আবশ্যিকভাবে সকল পরবর্তী স্তরের সরবরাহকারীদের আচ্ছাদিত করতে হবে।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- পরবর্তী স্তরের সরবরাহকারীদের নিকট প্রয়োজনীয়তাগুলি মৌখিক এবং লিখিত আকারে জানান।
- ফর্মের মধ্যের প্রয়োজনীয়তাগুলি অন্তর্ভুক্ত করুন যেগুলি, অবস্থানগুলিকে সেগুলি বলবত করতে সক্ষম করে, যেমন চুক্তি এবং পারচেজ অর্ডারগুলি।
- সংশ্লিষ্ট ব্যবস্থাপনা কর্মীদের পরবর্তী স্তরের সরবরাহকারীর যথাযথ পালন সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান করবেন।
- পরবর্তী স্তরের সরবরাহকারীদের দ্বারা অনসাইটে নিযুক্ত কর্মীদের, যেমন অনসাইট ঠিকাদার, নিকট নিযুক্তর নিয়ম এবং শর্তাবলী থাকে যেগুলি প্রয়োজনীয়তাগুলি পূরণ করে।
- সরবরাহকারী আবশ্যিকভাবে পরবর্তী স্তরের সরবরাহকারীদের দ্বারা মানদণ্ডগুলির অনুপালন বৈধ করে।

নাবালক শ্রমিকদের নিয়োগ করা যাবে না:

আমরা নাবালক শ্রমিককে কাজে লাগানো বরদাস্ত করি না এবং নাবালকদের দিয়ে কাজ করায় এমন সরবরাহকারীদের সঙ্গে জেনেশুনে কাজ করবো না। আমরা নাবালক কর্মী বলতে সংশ্লিষ্ট অঞ্চলের ন্যূনতম কাজের বয়স বা ১৫ বছর, এই দুটি বয়সের মধ্যে যেটি বড় এবং/অথবা পারিবারিক কৃষি কাজের ব্যাপারে বয়স-উপযোগী কাজের ক্ষেত্রে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (ILO) কর্তৃক নির্ধারিত আন্তর্জাতিক মানদণ্ড মেনে চলে না এরূপ ব্যক্তিকে সংজ্ঞায়িত করে থাকি। সরবরাহকারীদের অবশ্যই কাজের ক্ষেত্রে স্থানীয় আইনে নির্ধারিত বয়স-সংক্রান্ত সমস্ত বিধিনিষেধ মেনে চলতে হবে এবং বয়স-উপযোগী কাজের ক্ষেত্রে ILO কর্তৃক সংজ্ঞায়িত আন্তর্জাতিক মানদণ্ড মেনে চলতে হবে।

- নিম্নতম বয়স
- কর্মী সংক্রান্ত রেকর্ডগুলি
- স্থানীয় আইনের অনুপালন



সকল কর্মীদের আবশ্যিকভাবে নিযুক্তির সময়ে স্থানীয় আইন অনুসারে নিম্নতম বয়সের অথবা 15 বছর, যেটি বড়ো হয়, মাপকাঠি পূরণ করা নিশ্চিত করুন।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- নাবালকদের শ্রমিক হিসাবে কাজে লাগানো ঠেকাতে সমন্বিত মানব সম্পদ ব্যবস্থা গড়ে তোলা ও তা অনুসরণ। প্রণীত নীতিতে এক ব্যবস্থা থাকতে হবে যেখানে স্পষ্ট উল্লেখ থাকবে যে, কোনো দপ্তরই শ্রমিকদের কাজে নিয়োগের প্রতিষ্ঠিত মাধ্যম ছাড়া অন্য কোনোভাবে কাজে নিতে পারবে না। এই নিয়মের কোনো ব্যতিক্রম রাখা যাবে না, সেটা স্থায়ী শ্রমিক, চুক্তি ভিত্তিক শ্রমিক, পিছ-রেট ওয়ার্কার, বিদেশি এবং অভ্যন্তরীণ অভিবাসী/গেস্ট ওয়ার্কার, ক্যাজুয়াল ওয়ার্কার, শিক্ষার্থী, শিক্ষানবিশ বা সাময়িক ওয়ার্কার যেই হোক না কেন।
- ম্যানেজার বা সুপারভাইজররা স্থানীয় আইন/Target এর মান না মানলে কী শাস্তি পেতে হবে তা নির্ধারণ করা। ম্যানেজার বা সুপারভাইজরদেরকে জবাবদিহির আওতায় রাখা।
- **ব্যবসায়িক অংশীদারগণ:** সেই সকল দেশগুলির জন্য, যেগুলির থেকে আপনার উৎপাদনের সংস্থান করেন, নাবালক কর্মীর সংজ্ঞা, এবং তারা Target-এর মানদণ্ডগুলি পূরণ করে কিনা বুঝুন।
- **অবস্থানগুলি:** আইনত বৈধ কাজের বয়স এবং কিশোর কাজের বয়স বুঝতে ও সে আইনের সঙ্গে Target এর মানের তুলনামূলক অবস্থান বুঝতে হবে।
- প্রত্যেক শ্রমিককে কাজে নেওয়ার আগে তাদের বয়সের প্রমাণপত্র এবং পরিচয়পত্র ভালো করে খতিয়ে দেখতে হবে। নথিকরণের মধ্যে আবশ্যিকভাবে অন্তর্ভুক্ত হবে একটি প্রকৃত সচিত্র পরিচয়পত্র নথি, যেমন একটি পরিচয়পত্র, জন্ম শংসাপত্র, পাসপোর্ট, ড্রাইভারের লাইসেন্স, চিকিৎসকের শংসাপত্র, বা স্থানীয় আইন দ্বারা অনুমোদিত অন্য কোনো পরিচয় নথি। এই তথ্য না দেখাতে পারলে তাদের কখনও কাজে নেওয়া যাবে না।
- নাবালক কর্মী অথবা কিশোর কর্মীর অংশগ্রহণের ঝুঁকি রোধ করার উদ্দেশ্যে, প্রত্যাশিত করুন যে সকল উৎপাদন সংক্রান্ত কাজগুলি করা হয়েছে কারখানায় অথবা একটি নিয়ন্ত্রিত পরিবেশে।



নাবালক শ্রমিক ব্যবহার Target এর শূন্য সহিষ্ণুতা নীতি লঙ্ঘন করে।

সকল কর্মীদের আবশ্যিকভাবে নিযুক্তির সময়ে স্থানীয় আইন অনুসারে নিম্নতম বয়সের অথবা 15 বছর, যেটি বড়ো হয়, মাপকাঠি পূরণ করা নিশ্চিত করুন।

সেরা অনুশীলন

- বয়স এবং পরিচয়ের প্রমাণ হিসাবে জমা দেওয়া কাগজপত্র যে আসল তা ভালো করে খতিয়ে দেখতে হবে। যে সমস্ত জায়গায় জালিয়াতি খুব বেশি মাত্রায় হতে দেখা গেছে, সেসব ক্ষেত্রে বয়সের প্রমাণ আরো বিভিন্নভাবে যাচাই করে নিতে হবে, যেমন:
 - প্রকৃত কাগজপত্র যারা জারি করেছে বা যিনি জারি করেছেন তাদের সঙ্গে যোগাযোগ করে তা প্রমাণ করে নেওয়া, যেমন - স্থানীয় সরকারি কর্তৃপক্ষ।
 - একাধিক প্রমাণপত্র জমা দিতে বলা যাতে একটির সঙ্গে অন্যটি খতিয়ে দেখে নেওয়া সম্ভব হয়।
 - কাগজপত্র যে জাল করা হয়নি তা বুঝে নিতে কাগজপত্রের সত্যতা প্রমাণ করার বিশেষ যন্ত্র ব্যবহার করা।
 - তথ্যগুলি পুনরায় যাচাই করার উদ্দেশ্যে উন্নত সাক্ষাৎকার কৌশলগুলি ব্যবহার করে পুঙ্খানুপুঙ্খ সাক্ষাৎকার।
- সময়ে সময়ে যে ধরনের এবং যেভাবে কাগজপত্র জাল করতে দেখা গেছে সেসব বিষয়ে নজর রাখা এবং মানব সম্পদ কর্মীদের এমনভাবে প্রশিক্ষিত করে তোলা যাতে তারা জাল শনাক্ত করতে পারেন।
- চেহারা যে পরিচয়পত্রের চেহারার সঙ্গে মিলছে তা দেখে নিতে সম্ভাবনাময় শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার নেওয়া।
- "কোনো নাবালক শ্রমিককে কাজে নেওয়া হবে না" নীতি তৈরি করা এবং তা কোম্পানির ম্যানুয়ালে অন্তর্ভুক্ত করা।
- **ব্যবসায়িক অংশীদারগণ:** অবস্থানগুলির একটি নিযুক্ত সংক্রান্ত নীতি থাকা নিশ্চিত করুন যেটি Target-এর মানদণ্ড অনুসারে একটি নিম্নতম বয়স নির্দিষ্ট করে।
- বয়সের প্রয়োজনীয়তাগুলি, প্রযোজ্যতা অনুসারে, নিযুক্তি সংক্রান্ত প্রতিনিধি সংস্থাগুলিকে জানান।
- যে জায়গায় উৎপাদনের কাজ চলছে সেখানে যাতায়াত নিয়ন্ত্রণ করা। কাজের আইনানুগ বয়স অথবা 15 বছরের (যেটি বড় হয়) কম বয়সী কোনও ব্যক্তির নিকট উৎপাদন স্থলে প্রবেশ করা অনুমোদিত করবেন না।

প্রত্যেক শ্রমিকের সুসংবদ্ধ রেকর্ড এবং পরিচয় ও বয়সের প্রমাণপত্র সংরক্ষণ করা।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- প্রতিটি শ্রমিকের একটি কর্মী রেকর্ড থাকতে হবে।
- কর্মী সংক্রান্ত নথিগুলিতে আবশ্যিকভাবে থাকতে হবে নিযুক্তির সম্পূর্ণ তারিখ (দিন-মাস-বছর), নিযুক্তির সময়ে বয়সের প্রামাণিক, আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয় অন্যান্য তথ্যগুলি।
- প্রতিটি কর্মীর 'কর্মী রেকর্ড' পর্যালোচনার জন্য উপলব্ধ থাকতে হবে।
- শ্রমিককে কাজে নেওয়ার সময়েই তার ব্যক্তিগত রেকর্ড তৈরি করতে হবে। বয়স যাচাইকরণ সম্পূর্ণ না করে এবং কর্মী সংক্রান্ত ফাইল তৈরি না করে, কর্মীদের উৎপাদন স্থলে প্রবেশ করা অনুমোদিত করবেন না।
- সব শ্রমিকের ব্যক্তিগত রেকর্ড Target এর দায়িত্বশীল সোর্সিং দল/কাজের দায়িত্ব প্রাপ্ত তৃতীয় পক্ষের অডিটরদের দেখতে দিতে হবে।

সকল স্থানীয় কিশোর শ্রমিক আইন অনুসরণ।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- কারখানাগুলিকে আবশ্যিকভাবে, কাজের প্রকার, কাজের শর্তাবলী, কাজের দিনগুলি, কাজের সময়, এবং অতিরিক্ত কাজের সময়গুলি অন্তর্ভুক্ত করে, কিন্তু সেগুলিতে সীমাবদ্ধ না হয়ে, কিশোর কর্মীদের জন্য স্থানীয় আইনগুলিকে বুঝতে এবং অনুপালন করতে হবে।
- তবে এর বাইরেও অন্যান্য বিষয় থাকতে পারে।
- কিশোর শ্রমিকদের এবং তারা যেখানে কাজ করছেন সেখানকার তথ্য পেতে এবং তাতে নজর রাখতে ও তার পাশাপাশি আইনি ও নিরাপত্তাগত কারণে যে সমস্ত কাজের জায়গা কিশোর শ্রমিকদের কাজের উপযুক্ত নয় তা বুঝে নিতে এক উপযুক্ত ব্যবস্থা রাখতে হবে।
- যারা খুব ঝুঁকিপূর্ণ কাজ করছেন, যেমন বিপজ্জনক জিনিস নিয়ে, ভারী মালপত্র ওঠানো নামানো, মাটি থেকে অনেক উঁচুতে যারা কাজ করছেন তাদের সবার বয়স যে আইনিভাবে সেসব কাজ করার জন্য বেঁধে দেওয়া বয়সের থেকে বেশি তা যাচাই করে নেওয়া।
- কিশোর শ্রমিকদের প্রশিক্ষিত করে তোলা যাতে তারা কারখানার আইন, বিশেষ করে কিশোর শ্রমিকদের দিয়ে কাজ করানোর ক্ষেত্রে বিদ্যমান আইনি বিধিনিষেধ সম্পূর্ণভাবে বুঝে নিতে পারেন।

স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা

সরবরাহকারীদের অবশ্যই কর্মীদের জন্য একটি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কাজের পরিবেশ প্রদান করতে হবে। আমরা আশা করি বিপদগুলি মূল্যায়ন করা হবে এবং দুর্ঘটনা, আঘাত এবং অসুস্থতা প্রতিরোধের জন্য যথাযথ সুরক্ষাব্যবস্থা বাস্তবায়ন ও পর্যবেক্ষণ করা হবে এবং কর্মীদের যথাযথ প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে। সুরক্ষাব্যবস্থার মাধ্যমে অবশ্যই কর্মীদের ক্ষতিকারক রাসায়নিক বা অন্যান্য দ্রব্যের সংস্পর্শে আসা থেকে প্রতিরোধ করতে হবে, জীবন ও স্থাপনার নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে এবং স্থানীয় আইন অনুসরণ করতে হবে। যদি সরবরাহকারীরা তাদের কর্মীদের জন্য আবাসিক সুবিধা প্রদান করে, তবে তা অবশ্যই নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর হতে হবে।

*** যদি না অন্যভাবে নথিভুক্ত করা হয়, সকল তথ্যগুলি অবস্থান এবং আবাসস্থলের অবস্থাগুলির সম্পর্কিত।**

- বৈদ্যুত নিরাপত্তা
- মেশিন নিরাপত্তা
- কাঠামোভিত্তিক নিরাপত্তা
- বিপজ্জনক উপাদান
- ব্যক্তিগত সুরক্ষামূলক সরঞ্জাম
- জরুরি অবস্থাকালীন প্রস্তুতি



বিদ্যুৎ সংক্রান্ত নিরাপত্তার বিষয়ে প্রযোজ্য সকল আইনগুলির অনুপালন করুন। বিদ্যুতের বোর্ড, প্যানেল, তারের ব্যবস্থা, সার্কিট ব্রেকার, ইত্যাদি সঠিকভাবে সমন্বিত, পর্যাপ্তভাবে চিহ্নিত এবং নিরাপদভাবে সুরক্ষিত হতে হবে।

- অগ্নিকান্ড এবং বিপদ রোধের উদ্দেশ্যে, অবস্থানটিতে এবং আবাসস্থলের সকল বিদ্যুৎ ব্যবস্থাকে স্থানীয় স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা বিধিসমূহের অনুপালক হতে হবে।
 - বৈদ্যুতিক কেবল/তালগুলিকে নল, বিদ্যুতের টেপ, অথবা আচ্ছাদনের দ্বারা উপযুক্তভাবে আচ্ছাদিত হতে হবে।
 - বৈদ্যুতিক আউটলেট/সুইচগুলিকে উপযুক্তভাবে লাগান এবং আচ্ছাদিত করুন।
 - স্থানীয় আইন অনুসারে সতর্কতামূলক চিহ্নগুলি প্রদর্শন করুন।
- সকল ওয়্যারহাউস/গুদাম ঘরের আলোগুলিতে সুরক্ষামূলক আচ্ছাদন অথবা গার্ড লাগান যা একটি ফেটে যাওয়া বাস্তবের ছড়িয়ে পড়া রোধ করে।
- অবস্থানটিতে বিদ্যুৎ সংক্রান্ত সকল কাজগুলির জন্য কর্মীদের মধ্যে একজন যোগ্যতাসম্পন্ন ইলেক্ট্রিশিয়ান রাখুন অথবা একটি যোগ্যতাসম্পন্ন বিদ্যুৎ সংক্রান্ত ঠিকাদারের পরিষেবা গ্রহণ করুন।

যন্ত্রভিত্তিক নিরাপত্তা সংক্রান্ত সকল আইনগুলির অনুপালন করুন এবং যন্ত্রভিত্তিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য সকল পদক্ষেপগুলি গ্রহণ করুন।

- সকল মেশিন এবং প্রান্তিক সরঞ্জামগুলিতে নিরাপত্তা বৈশিষ্ট্যগুলি বিদ্যমান থাকা নিশ্চিত করুন। উদাহরণ:
 - কনভেয়ার বেল্ট, গিয়ার এবং অ্যাবরেসিভ হুইলের মতো আঘাত লাগতে পারে এমন অংশ থাকা যন্ত্রপাতিতে অবশ্যই সুরক্ষার উপযুক্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে। ফ্যানগুলিতে অবশ্যই ব্লেড সেফটি গার্ড থাকতে হবে।
 - স্ট্যাম্পিং, পাঞ্চিং এবং কাটিং যন্ত্রপাতিতে নিরাপত্তার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা থাকতে হবে।
 - সেলাই মেশিনে অবশ্যই হুঁচের গার্ড এবং পুলি সেফটি গার্ড থাকতে হবে।
 - স্বয়ংক্রিয় ফিড থাকা যন্ত্রপাতিতে স্বয়ংক্রিয় শাট-অফ থাকা দরকার।
 - অবস্থান অথবা আবাসস্থলে যেকোনো স্থানে গার্ডরেলগুলি দেওয়া হয়েছে যেগুলি কর্মীদের নিকট নাগালযোগ্য এবং যথেষ্ট উঁচু যাতে একটি পতনের ঘটনা আঘাতের কারণ ঘটতে পারে (উদাহরণস্বরূপ, স্টোরেজ প্ল্যাটফর্ম অথবা দ্বিতীয় তলের ওয়াকওয়ে)।
- মেশিন ব্যবহারের সুরক্ষার ওপরে কর্মীদের প্রশিক্ষণ দিতে হবে।

সকল ভবন এবং আবাসস্থলগুলির স্থানীয় আইনসমূহের অনুপালক হওয়া নিশ্চিত করুন। অবস্থানের সকল ভবনগুলি এবং আবাসস্থলগুলি কাঠামোর দিক থেকে নিরাপদ এবং সু-রক্ষণাবেক্ষণকৃত হওয়া নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে সকল পদক্ষেপগুলি গ্রহণ করুন।

- অবস্থান এবং আবাসস্থলগুলিকে হতে হবে যেকোনো প্রকার গুরুতর কাঠামোভিত্তিক ত্রুটি অথবা সমস্যাবিহীন।
- অবস্থানগুলির, ভবনটির মূল অনুমোদনের পরে, অবস্থান/আবাসস্থলের বাড়িগুলির নির্মাণ অথবা যেকোনো প্রকার পরিবর্তন অথবা সংশোধনমূলক কাজ শুরু করার পূর্বে সংশ্লিষ্ট ভবন কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করতে এবং তাদের থেকে অনুমোদিত বিল্ডিং প্ল্যান প্রাপ্ত করতে হবে। বিল্ডিং প্ল্যানটিকে হালনাগাদকৃত এবং সেটিতে ভবনটির বর্তমান কাঠামো এবং ব্যবহারের প্রতিফলন থাকতে হবে।
- নিশ্চিত করুন অবস্থানটি, যদি আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয় হয়, তাহলে অবস্থানটিতে পরিচালন/উৎপাদনের পূর্বে ভবন নির্মাণের জন্য প্রথাগত ভবন কর্তৃপক্ষ/বিভাগের থেকে ভবন নিরাপত্তা/স্থিতিশীলতা সংক্রান্ত শংসাপত্র অথবা মঞ্জুরি প্রাপ্ত করেছে। এটির বিভিন্ন দেশে বিভিন্ন নাম হতে পারে, উদাহরণস্বরূপ, অকুপ্যান্সি সার্টিফিকেট, বিল্ডিং অ্যাকসেসপট্যান্স পারমিট অথবা স্ট্যাবিলিটি সার্টিফিকেট, লোকেশন লাইসেন্স ইত্যাদি। লাইসেন্স অথবা শংসাপত্রটিকে আপডেট করা এবং বর্তমান বাড়ির কাঠামোর এবং ব্যবহারের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে।
- অবস্থানটির নিকট, অবস্থান এবং/অথবা আবাসস্থলভিত্তিক ভবনগুলির উপযুক্ত কর্মীদের এবং/অথবা সরকারি সত্তাগুলির দ্বারা একটি নিয়মিত ভিত্তিতে পরিদর্শিত হওয়ার উদ্দেশ্যে নথিভুক্ত নীতি এবং পদ্ধতিগুলি থাকতে হবে।
- কর্মীদের নিরাপদে খালি করার ক্ষেত্রে সুবিধার উদ্দেশ্যে যাওয়া-আসার পথ/পায়ে চলার পথের পর্যাপ্ত প্রস্থ, এবং প্রস্থান পথগুলির এবং সিঁড়িগুলি পর্যাপ্ত উচ্চতা থাকা নিশ্চিত করুন। যদি না হয়, তাহলে অবস্থানটির প্রয়োজন স্থানীয় আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয় অনুসারে অথবা যখন স্থানীয় আইন বিদ্যমান না থাকে, আন্তর্জাতিক মানদণ্ডগুলি অনুসারে, কর্মীদের দ্বারা নিরাপদে খালি করার ক্ষেত্রে সুবিধা করার উদ্দেশ্যে পর্যাপ্ত প্রস্থ এবং উচ্চতা প্রদান করার জন্য বর্তমান যাওয়া-আসার পথ/পায়ে চলার পথ, প্রস্থানের দরজা, এবং সিঁড়ি গঠন, নির্মাণ অথবা সংশোধন করা।
- অবস্থান এবং মজুতকরণের বাড়িগুলিতে ধূমপান নিষিদ্ধ করুন। ভবনগুলির থেকে দূরে, পর্যাপ্ত নিরাপত্তা ব্যবস্থায়ুক্ত স্থানে ধূমপানের জন্য একটি নির্দিষ্ট স্থান সংস্থান করতে হবে।

সকল ভবন এবং আবাসস্থলগুলির স্থানীয় আইনসমূহের
অনুপালক হওয়া নিশ্চিত করুন। অবস্থানের সকল ভবনগুলি
এবং আবাসস্থলগুলি কাঠামোর দিক থেকে নিরাপদ এবং সু-
রক্ষণাবেক্ষণকৃত হওয়া নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে সকল
পদক্ষেপগুলি গ্রহণ করুন।

সেবা অনুশীলন

- যেকোনও অবস্থান অথবা আবাসস্থলভিত্তিক ভবনের যেকোনো প্রকার কাঠামোগত ত্রুটি অথবা সমস্যার ক্ষেত্রে, একটি যোগ্যতাসম্পন্ন তৃতীয় পক্ষকে নিম্নলিখিত প্রযোজ্য মানদণ্ড অনুসরণ করে কাঠামোগত অখন্ডতা, স্থিতিশীলতা, এবং সঙ্গতির মূল্যায়ন করতে হবে।
 - ডে/শিশু দেখাশোনার কেন্দ্রগুলিকে হতে হবে উৎপাদন ভবনের ভূমিতলে অথবা একটি পৃথক ভবনে।
 - প্রযোজ্য বিধি এবং মানদণ্ড অনুসারে একজন বিশ্বাসযোগ্য বিদ্যুৎ সংক্রান্ত ঠিকাদার/সংস্থা এবং উপযুক্ত টুল(গুলি) ব্যবহার করে নিয়মিত সময়ান্তরে অবস্থানটির বৈদ্যুতিক যন্ত্রাদি, ইনস্টলেশন, সংযোগ, এবং লোডের পরীক্ষা করান।

নিরাপদ, পরিষ্কার, স্বাস্থ্যবিধিসম্মত, এবং পরিচ্ছন্ন বসবাসের এবং কাজের স্থান প্রদান করুন।

- অবস্থান এবং আবাসস্থলটিকে হতে হবে পরিষ্কার এবং সুরক্ষণাবেক্ষণকৃত।
- যন্ত্রপাতি নিরাপদ স্থানে রাখা উচিত।
- আবাসস্থল এবং অবস্থানগুলির শৌচাগারগুলিকে লিঙ্গের ভিত্তিতে পৃথক হতে হবে, স্টলগুলিকে একটি দরজা এবং তালার দ্বারা পর্যাপ্ত ব্যক্তিগততার সংস্থান করতে হবে, শৌচাগারগুলিকে সাধারণ পরিচ্ছন্নতার স্থানীয় মানদণ্ডগুলি পূরণ করতে হবে এবং শৌচাগারগুলিকে হতে হবে ব্যবহারযোগ্য। স্থানীয় আইন অনুসারে প্রয়োজনে লোকাল প্রতি 15 জন শ্রমিকের জন্য একটি শৌচাগার সরবরাহ করতে হবে। স্থানীয় আইনের প্রয়োজনে শ্রমিক-আস্তানাতে ছয় জন শ্রমিকের জন্য একটি বা তার বেশি শৌচাগার থাকা উচিত।
- কর্মক্ষেত্রে দৃষ্টিশক্তি ক্ষতি ছাড়াই নিরাপদে কাজ করার জন্য পর্যাপ্ত আলো রয়েছে তা নিশ্চিত করুন।
- বাতাসের সঞ্চালন এবং স্বাচ্ছন্দ্যের প্রচারের জন্য উইন্ডোজ, ফ্যানস, এয়ার কন্ডিশনার, বা উত্তাপের মতো জায়গায় অবস্থানটিতে পর্যাপ্ত পরিমাণে বায়ুচলাচল সরবরাহ করা উচিত।
- শ্রমিকদের অবস্থান এবং শ্রমিক-আস্তানাতে নিখরচায় নিরাপদ পানীয় জলের অ্যাক্সেস থাকা উচিত। দূষণ রোধে পানি টয়লেট থেকে দূরে স্যানিটারি পদ্ধতিতে রাখতে হবে। আইন অনুসারে টেস্টিং করা উচিত।
- আস্তানা এবং ওয়ার্কস্টেশন থেকে যুক্তিসঙ্গত দূরত্বে পোর্টেবল জল সরবরাহ করা উচিত। ন্যূনতম, প্রতিটি ডরমেটরি এবং উত্পাদনের ফ্লোরে পানীয় জল সরবরাহ করা উচিত। শ্রমিকদের সর্বদা সীমাবদ্ধতা ছাড়াই পানিতে অ্যাক্সেস করতে সক্ষম হওয়া উচিত।
- যদি কোনও শিশু-যত্ন কেন্দ্রটি সেই স্থানে বিদ্যমান থাকে তবে এটি পরিষ্কার এবং শুষ্ক হওয়া উচিত, পর্যাপ্ত আলো এবং বায়ুচলাচল থাকা উচিত, আইনের প্রয়োজন অনুসারে প্রয়োজনীয় আসবাব, খাবার সরবরাহ এবং সুরক্ষা সরঞ্জামগুলিতে সজ্জিত থাকতে হবে।
- প্রাসঙ্গিক বিল্ডিং থেকে স্বতন্ত্র একটি পৃথক ভবনে রয়েছে তা নিশ্চিত করুন। ছাত্রাবাসে কোনও উত্পাদন অনুমতি দেওয়া উচিত নয়।
- ছাত্রাবাস অবশ্যই কার্যকরী এবং পরিষ্কার রাখা এবং/বা লিঙ্গ দ্বারা পৃথক স্থানের সুবিধা প্রদান করতে হবে। স্থানীয় আইন অনুপস্থিতিতে, ছাত্রাবাসে প্রতি ৬ জন দখলদারকে ১ টি ঝরনা/স্থানের ব্যবস্থা থাকতে হবে
- দম্পতিদের জন্য প্রদত্ত ব্যতীত ছাত্রাবাসগুলিতে পৃথক পুরুষ ও মহিলাদের ঘুমানোর সুবিধা প্রদান করা উচিত।
- আবাসস্থলটিতে অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে একটি খাট, বিছানা, অথবা আবাসস্থলটির প্রত্যেক বাসিন্দার জন্য বাস্কা। তিন-পাটাতন-যুক্ত বিছানা নিষিদ্ধ। একক পরিবারের বাসস্থানের ব্যতিক্রম ছাড়া বিছানা শেয়ার করা নিষিদ্ধ।
- আবাসস্থলের সকল স্থানীয় বাসস্থান সংক্রান্ত আইন এবং বিধিগুলি পূরণ করা এবং আবহাওয়াভিত্তিক অবস্থাগুলির থেকে পর্যাপ্ত সুরক্ষা প্রদান করা নিশ্চিত করুন। কাঠামোর ফাঁক দিয়ে বাইরের বাইরে কোনও এক্সপোজার ছাড়াই কাঠামোটি অবশ্যই নিরাপদ এবং সুরক্ষিত থাকতে হবে। ডরমেটরির প্রত্যেক ঘরের জানালা এবং দরজা ভালো অবস্থায় থাকতে হবে।
- আবাসস্থলের ঘরগুলিকে ব্যক্তিগত স্থান এবং ব্যবহারকারীর সংখ্যার ক্ষেত্রে স্থানীয় আইন এবং রীতিগুলি পূরণ করতে হবে। আবাসস্থলের প্রত্যেক আবাসিককে, তাঁদের শয়নকক্ষগুলিতে 3.6 বর্গ মিটারের কম না হওয়া ব্যক্তিগত বসবাসের স্থান প্রদান করতে হবে।
- ছাত্রাবাসগুলিতে বাসিন্দাদের জন্য চালু থাকা জল এবং কার্যকরী লন্ড্রি ব্যবস্থা প্রদান করুন।
- অবস্থানটির নিকট, যদি বাইরের খাবার ব্যবস্থা তাৎক্ষণিকভাবে উপলভ্য না হয়, তাহলে একটি পরিষ্কার এবং সুরক্ষণাবেক্ষণকৃত ক্যান্টিন অথবা রান্নার স্থান প্রদান করা প্রত্যাশিত। কর্মীদের উৎপাদন অঞ্চল থেকে দূরে, একটি পরিষ্কার খাবার স্থানের অথবা ক্যান্টিনের প্রতি নাগালপ্রাপ্ততা প্রদান করতে হবে।
- আবাসস্থলের আবাসিকদের জন্য পরিষ্কার এবং সুরক্ষণাবেক্ষণকৃত ক্যান্টিন অথবা রান্নার এবং খাবার স্থান প্রদান করুন। রান্নার স্থানটিকে ঘুমানোর স্থানটির থেকে পৃথক হতে হবে।

রাসায়নিক এক্সপোজারের ঝুঁকি হ্রাস করুন এবং শ্রমিকদের জন্য বিপজ্জনক উপকরণ।

- সাইটে থাকা সকল রাসায়নিক ও ক্ষতিকারক দ্রব্য শনাক্ত করুন। সমস্ত রাসায়নিক এবং বিপজ্জনক উপকরণগুলিকে বৈধ উপাদানের নিরাপত্তা ডেটা শীট (MSDS) বা সুরক্ষা ডেটা শীট (SDS) সহ একটি রাসায়নিক ইনভেন্টরিতে নথিভুক্ত করুন যা রাসায়নিক ব্যবহার এবং উপলব্ধ বিকল্পগুলির সাথে সম্পর্কিত ঝুঁকিগুলি পর্যালোচনা করার জন্য পর্যায়ক্রমে মূল্যায়ন করা হয়।
- MSDS/SDS গুলি কর্মীদের ভাষায় সকলের নিকট নাগালযোগ্য থাকতে হবে।
- নিরাপদ ব্যবহার নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে, রাসায়নিক বস্তুগুলি নিয়ে কাজ করা, অথবা রাসায়নিকগুলির প্রতি উন্মুক্ত থাকা কর্মীদের বিশেষ প্রশিক্ষণ প্রদান করুন। প্রশিক্ষণে সমস্ত দিক বুঝিয়ে বলতে হবে, সময়ের সঙ্গে সঙ্গে নতুন ব্যবহারের বিষয়ে জানাতে হবে এবং প্রতিদিনের কাজের দায়দায়িত্ব, পদ্ধতি ও জরুরি অবস্থায় কিভাবে কাজ করতে তা এবং ক্লিপ-আপ পদ্ধতি শেখাতে হবে।
- রাসায়নিক পাত্রগুলিকে ভাল অবস্থায় রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে, কর্মীদের ভাষায় সঠিক রাসায়নিক নাম এবং বিপদের চিহ্ন দিয়ে সঠিকভাবে লেবেল এবং আবৃত করা উচিত এবং সেকেন্ডারি কন্টেইনমেন্ট এবং সঠিক বায়ুচলাচল সহ সংরক্ষণ করা উচিত।
- বিপজ্জনক উপাদানগুলি মজুত রাখার স্থানগুলিকে হতে হবে বন্ধ এবং সকল প্রকার বিপদের থেকে সুরক্ষিত, শুধুমাত্র অনুমোদিত ব্যক্তিদের নাগালপ্রাপ্ততার অধীনে।
- অবস্থানটি বিপজ্জনক এবং অ-বিপজ্জনক বর্জ্যগুলিকে মিশ্রিত করবে না।
- অবস্থানটিতে, তাৎক্ষণিকভাবে ব্যবহারের জন্য প্রস্তুত থাকা একটি রাসায়নিক চলকে পড়া সংক্রান্ত প্রতিক্রিয়া সরঞ্জাম থাকতে হবে, যেটির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হয় ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম, শোষণ উপাদান, এবং অগ্নি-নির্বাচক সরঞ্জামগুলি।
- আইন অনুসরণ করেই রাসায়নিক ও বিপজ্জনক সরঞ্জাম ফেলে দিতে হবে।
- কর্মীদের জন্য একটি বাধা-বিপত্তিবিহীন স্থায়ী চোখ ধোওয়ার স্থান প্রদান করুন যেটিকে লাগাতে হবে জলের একটি প্রধান লাইনের সঙ্গে যেটি এমন একটি স্থানে হবে যেখানে বিপজ্জনক রাসায়নিকগুলির ব্যবহারের স্থানটির থেকে সহজেই নাগালযোগ্য হয়। আইওয়াশ একটি উপযুক্ত তাপমাত্রা এবং চাপে জল খাওয়ার জল ব্যবহার করা উচিত।
- কর্মীদের দীর্ঘ-মেয়াদি স্বাস্থ্য সমস্যাগুলি এড়ানোর উদ্দেশ্যে, Target-এর স্যান্ডব্লাস্ট নিষিদ্ধতার প্রতি বিশ্বস্ত থাকুন।



স্যান্ডব্লাস্টিং Target এর জন্য একটি শূন্য সহনশীলতা লঙ্ঘন কারণ এটি কর্মীদের জন্য স্বাস্থ্যের ঝুঁকি তৈরি করে। Target এর জন্য স্যান্ডব্লাস্টিং এর সংজ্ঞা- অ্যালুমিনিয়াম অক্সাইড, অ্যালুমিনিয়াম সিলিকেট, সিলিকন কার্বাইড, কপার স্ল্যাগ বা গারনেটের মতো স্ফটিক সিলিকা রয়েছে এমন একটি বস্তু দিয়ে অ্যাব্রেসিভ বিস্ফোরণ। ফেসিলিটির মধ্যে যে কোনও জায়গায় Target উৎপাদন প্রক্রিয়াতে স্যান্ডব্লাস্টিংয়ের ব্যবহার নিষিদ্ধ। সরবরাহকারীদের অবশ্যই এমন উৎস থেকে কাঁচামাল এবং/অথবা পণ্যের উপাদান সংগ্রহ করতে হবে যা স্যান্ডব্লাস্টিং ব্যবহার করে না।

কর্মীদের রাসায়নিক এবং ক্ষতিকারক দ্রব্যের সংস্পর্শে আসার ঝুঁকি ন্যূনতম রাখুন।

সেবা অনুশীলন

- সম্ভব হলে বিপজ্জনক সরঞ্জামের বদলে নন-টক্সিক জিনিসের ব্যবহার করতে হবে।
- রাসায়নিক এবং বিপজ্জনক সরঞ্জাম নিয়ে যারা কাজ করেন তাদের সবার জন্য ব্যবহারের পদ্ধতিগুলি লিখে রাখতে হবে।
- রাসায়নিক ড্রমিটরি ও উৎপাদনের জায়গা থেকে দূরে কোথাও উপযুক্ত জায়গায় রাখতে হবে। এই জায়গা ঠান্ডা ও শুকনো হতে হবে ও এখানে আগুন নেভানোর উপযুক্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে।
- অনুপযুক্ত রাসায়নিক মিশ্রিত করা অথবা একটির অতিশয় নিকটে আরও একটি দাহ্য রাসায়নিকের দুর্ঘটনাবসত মজুতকরণে অন্তর্ভুক্ত করে, সকল প্রকার অগ্নিকান্ডজনিত বিপদ এড়িয়ে যান।
- রাসায়নিক যেখানে মেশানো হয় ও স্টোর করে রাখা হয় সেখানে জরুরি অবস্থায় কী করতে হবে তা লিখে রাখতে হবে।
- শ্রমিকদের স্বাস্থ্যের নিরাপত্তার কথা ভেবে আপনার শিল্পের জন্য উপযুক্ত রাসায়নিক সেফটি এবং বাতাসের গুণমান সিস্টেম কী হতে পারে তা ভালো করে খতিয়ে দেখে নিয়ে সেই ব্যবস্থাই নিয়ে আসুন।
- কর্মীরা তাঁদের মুখগুলি বিপজ্জনক উপাদানগুলির সূত্র এবং বাতাস চলাচল ব্যবস্থার মধ্যবর্তী স্থানে রাখবেন না।
- দফতরে বিপজ্জনক উপাদানগুলির পরিমাণ হ্রাস করতে বার্ষিক লক্ষ্যমাত্রার বিকাশ এবং নথিবদ্ধ করুন।

সমস্ত কর্মীদের জন্য ব্যক্তিগত সুরক্ষামূলক সরঞ্জাম (PPE) সরবরাহ করুন।

- কর্মক্ষেত্রের বিপদ মূল্যায়ন করার জন্য নিরাপত্তা ঝুঁকি মূল্যায়ন করুন।
- দুর্ঘটনা, আঘাত বা অসুস্থতার ঝুঁকি কমাতে ঝুঁকি মূল্যায়নের মাধ্যমে চিহ্নিত বিপদগুলির উপর ভিত্তি করে কর্মীদের উপযুক্ত, কার্যকরী PPE প্রদান করুন - বিনামূল্যে।
- PPE-এর উদাহরণগুলির মধ্যে রয়েছে ধাতব কাটিং গ্লাভস, ফেসমাস্ক, গগলস, ইয়ারপ্লাগ, ভেন্টিলেটর এবং reinforced জুতা।
- লোকেশনের নিশ্চিত করা উচিত যে বাইরের কাজের সেটিংসে থাকা কর্মচারীদের ঠান্ডা-প্রতিরক্ষামূলক সরঞ্জাম এবং গিয়ারের অ্যাক্সেস রয়েছে (যেমন, lined hard টুপি, thermal-lined গ্লাভস, জলরোধী বুট, স্তরযুক্ত মোজা এবং fleece-lined বোমার জ্যাকেট); এবং/অথবা তাপ-প্রতিরক্ষামূলক সরঞ্জাম এবং গিয়ার (যেমন, গ্লাভস, breathable, রিফ্লেক্টিভ পোশাক, সুরক্ষামূলক হেড কভারিং এবং সানগ্লাস)
- কর্মীদের PPE এর ব্যবহারের প্রশিক্ষণ দেওয়া উচিত।

জরুরি অবস্থাকালীন প্রস্তুতি

সরবরাহকারীরা অবস্থাকালীন-সম্পর্কিত বিপদগুলি মূল্যায়ন ও নিরীক্ষণ করবেন এবং জরুরি অবস্থাকালীন প্রস্তুতি পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করবেন বলে আশা করা হচ্ছে। কর্মীদের প্রতিরোধ এবং প্রতিক্রিয়া প্রোটোকল সম্পর্কে প্রশিক্ষণ দিতে হবে।

*** যদি না অন্যভাবে নথিভুক্ত করা হয়, সকল তথ্যগুলি অবস্থান এবং আবাসস্থলের অবস্থাগুলির সম্পর্কিত।**

- অগ্নি প্রতিরোধ
- অগ্নি সতর্কতা ঘন্টা
- অগ্নি সুরক্ষামূলক সরঞ্জাম
- আপৎকালীন প্রস্থান
- প্রাথমিক চিকিৎসা
- বিপজ্জনক তাপমাত্রা
- বিপজ্জনক আবহাওয়া



অবস্থানগুলির থেকে আবাসস্থল এবং কর্মস্থলগুলিতে অগ্নিকান্ড প্রতিরোধের জন্য নীতি, দল, অভ্যাস, এবং প্রশিক্ষণের বিকাশ ঘটানোর প্রত্যাশা করা হয়।

- স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার উপর নীতি এবং পদ্ধতির বিকাশ ঘটান যেগুলির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হয় অগ্নি-প্রতিরোধ, উষ্ণ-কর্ম পদ্ধতি, এবং অগ্নিকান্ড এবং প্রাকৃতিক দুর্যোগের জন্য প্রস্তুতির জন্য আপৎকালীন প্রতিক্রিয়া পদ্ধতিগুলির বিকাশ ঘটান।
- অবস্থানগুলির উচিত, আপৎকালীন পরিস্থিতির মূল্যায়ন, অগ্নি-নির্বাণ কর্মী এবং দায়িত্বগুলি অন্তর্ভুক্ত করে, একটি অগ্নি নিরাপত্তা/নির্বাণ পরিকল্পনার বিকাশ ঘটানো। নিরাপত্তা পরিকল্পনাটির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হওয়া উচিত (কিন্তু সেগুলির মধ্যে সীমাবদ্ধ হবে না) অবস্থানটির বিবরণ এবং ঠিকানা, আপৎকালীন যোগাযোগের নম্বর, অন্তর্ভুক্ত যন্ত্রাদিসহ কাজের স্থানের মানচিত্র, নিরাপত্তা কর্মী ও তাঁদের দায়িত্বগুলি, অগ্নি-নির্বাণ সরঞ্জামের তালিকা, উদ্বাসন এবং উদ্ধার পরিকল্পনা, জমায়েত হওয়ার স্থান, জলাশয় অবস্থান, নিকটবর্তী আপৎকালীন অতিরিক্ত জলের সংস্থান এবং বিদ্যুৎ সরবরাহের অবস্থান। প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে অগ্নি নিরাপত্তা পরিকল্পনাটি অবশ্যই অগ্নি নির্বাণ বিভাগ কর্তৃক অনুমোদিত হতে হবে। নিরাপত্তা পরিকল্পনাটিকে অবস্থানটির প্রবেশ দ্বারে, প্রধান গেটে অথবা সর্বসাধারণের স্থানে প্রদর্শন করতে হবে।
- যদি আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয় হয়, তাহলে অবস্থানটিতে, স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা নীতি এবং পদ্ধতিগুলির রূপায়ণের উদ্দেশ্যে একজন অগ্নি-নিরাপত্তা আধিকারিক থাকতে হবে, যিনি হবেন বরিষ্ঠ নেতৃত্বের একটি অংশস্বরূপ।
- অবস্থানগুলির থেকে, স্থানীয় আইন অনুসারে কাজের প্রত্যেক বদলি সময়ের জন্য যোগ্যতাসম্পন্ন অগ্নি নিরাপত্তা আধিকারিকের, যদি উপলব্ধ হন, দ্বারা পরিচালিত আপৎকালীন এবং অগ্নি-নির্বাণ অনুশীলন, বিদ্যুৎ বন্ধ রাখা অবস্থায়, পরিচালনা করার প্রত্যাশা করা হয়। প্রয়োজ্য স্থানীয় নিয়মে কিছু বলা না থাকলে, বছরে অন্ততপক্ষে একবার করে জরুরি ও আগুন লাগার মতো অবস্থার মহরা দিতে হবে। যদি অন্য বিল্ডিং এ তে অন্য বসবাসকারী থাকে, তবে অবস্থানটি অন্য বাসিন্দাদের সাথে ড্রিল পরিচালনা করবে।
- অবস্থানগুলিকে তাদের কর্মীদের, প্রাথমিক অগ্নি-নিরাপত্তা, নিরাপত্তা নীতি, আপৎকালীন পরিস্থিতির জন্য প্রস্তুতি এবং পদ্ধতি, অগ্নি-নির্বাণক যন্ত্রের পরিচালন অন্তর্ভুক্ত করে, অগ্নিকান্ড জনিত আপৎকালীন পরিস্থিতির প্রতি প্রতিক্রিয়ার উপর শিক্ষিত করতে হবে।
- অবস্থানগুলির, প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মীর, স্থানীয় আইন অনুসারে অথবা যেখানে স্থানীয় আইনগুলি বিদ্যমান নাই, Target-এর প্রয়োজনীয়তা অনুসরণ করে অগ্নি-নির্বাণ, অগ্নি-নির্বাণক যন্ত্র, এবং উদ্ধারের বিষয়ে প্রশিক্ষিত এবং স্থানীয় অগ্নিকান্ড বিষয়ক পরিষেবা অথবা বিশ্বাসযোগ্য শংসিত অগ্নি-নির্বাণ কর্তৃপক্ষের দ্বারা অনুমোদিত হওয়া নিশ্চিত করা উচিত।
- অবস্থানগুলিকে সেই সকল কর্মীদের, যাঁরা প্রশিক্ষণ সম্পূর্ণ করেছেন এবং যখন পুনর্শংসাকরণের প্রয়োজন হয়, একটি বিবরণ-তালিকা রাখতে হবে। স্থানীয় আইনের দ্বারা নির্দিষ্ট না হলে, প্রত্যেক দুই বছর অন্তর, শংসিত অগ্নি-নির্বাণক/কর্মীদের জন্য পুনর্পাঠমূলক প্রশিক্ষণের আয়োজন করতে হবে।
- অবস্থানটিকে একটি অগ্নি এবং নিরাপত্তা বুঁকি মূল্যায়ন পরিচালিত করতে হবে যেটি অবস্থানটির সকল উৎপাদন, মজুতকরণ, এবং আবাসস্থলগুলিকে (যদি প্রয়োজ্য হয়) আচ্ছাদিত করে, যেটির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হয় সকল শনাক্তকৃত বুঁকিগুলির উপশমের জন্য একটি পরিকল্পনা।
- অবস্থানটিকে, স্থানীয় আইনের দ্বারা প্রয়োজ্য অনুসারে অগ্নি-নির্বাণ পরিষেবা কর্তৃপক্ষের থেকে অগ্নি অনুমোদন, NOC (নো অবজেকশন সার্টিফিকেট) ফায়ার কন্ট্রোল কমপ্লিশন এবং অ্যাকসেসপট্যান্স রিপোর্ট অথবা অন্য অগ্নি-নিরাপত্তা নথি প্রাপ্ত করতে হবে এবং এই অনুজ্ঞাপত্র অথবা স্বীকৃতিপত্রটিকে পর্যালোচনার জন্য উপলব্ধ করতে হবে।

অবস্থানগুলির থেকে আবাসস্থল এবং কর্মস্থলগুলিতে
অগ্নিকান্ড প্রতিরোধের জন্য নীতি, দল, অভ্যাস, এবং
প্রশিক্ষণের বিকাশ ঘটানোর প্রত্যাশা করা হয়।

সেরা অনুশীলন

- আইন যে অনুসরণ হচ্ছে তা নিশ্চিত করতে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার দিকগুলি নিয়মিত ভাবে খতিয়ে দেখতে একটি উপযুক্ত ব্যবস্থা গড়ে তুলতে হবে।
- সাইটে টানা এক বছরের স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা জনিত সমস্ত তথ্য রাখতে হবে। এখানে প্রশিক্ষণ (বিপদ হওয়া আটকাতে দেওয়া প্রশিক্ষণ), ঘটা কোনো বিপত্তির কথা, এবং কিভাবে সেই দুর্ঘটনা সামলানো হয়েছে (বিপদ মেটানোর ব্যবস্থা) সেই তথ্য রাখতে হবে।
- কোন দুর্ঘটনার বিভিন্ন দিক খতিয়ে দেখতে হবে, তার কারণ খুঁজে বের করতে হবে, আগামী দিনে এই ধরনের দুর্ঘটনা যাতে আবার না ঘটে তার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নিতে হবে এবং ফাইলে এই সব তথ্য লিখে রাখতে হবে।
- কর্মস্থলের নিরাপত্তা সংক্রান্ত উদ্বেগগুলির মোকাবিলা করা এবং উন্নতি ঘটানোর জন্য পরিচালনবর্গ এবং কর্মীদের মধ্যে নির্দিষ্ট সময়ান্তরে আলোচনার আয়োজন করুন। কারখানাকে উচিত নিরাপত্তার সংস্কৃতি গড়ে তুলতে একত্রে কাজ করার জন্য কর্মচারীগণ ও ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে আলোচনায় অংশগ্রহণকারী হিসেবে থাকার বিয়টি নিশ্চিত করতে হবে। অবস্থানটিকে, নিরাপত্তার একটি সংস্কৃতির বিকাশ ঘটানোর উদ্দেশ্যে সমন্বিতভাবে কাজ করার লক্ষ্যে সকল কর্মী এবং পরিচালনবর্গের আলোচনার অংশ হওয়া নিশ্চিত করতে হবে।

কর্মস্থল এবং আবাসস্থল উভয় জায়গাতেই সকল স্থানে আগুন শনাক্তকারী এলার্ম স্থাপন করুন যাতে কর্মীরা জরুরি অবস্থা বুঝতে পারে

- সকল অগ্নিকান্ড সংক্রান্ত সতর্কতা যন্ত্রগুলিকে ব্যাটারি অথবা জেনারেটরের দ্বারা আপেক্ষিকালীন বিদ্যুৎ সরবরাহ ব্যবস্থায়ুক্ত হতে হবে।
- যেখানে কর্মীরা কানের জন্য শব্দ প্রতিরোধকগুলি ব্যবহার করেন, সেই স্থানগুলিতে দর্শনভিত্তিক অগ্নিকান্ড সংক্রান্ত সতর্কতা ব্যবস্থা লাগাতে হবে।
- সর্বনিম্ন, প্রতিটি বিল্ডিংয়ের মধ্যে অ্যালার্মগুলি পরস্পর সংযুক্ত হওয়া উচিত। প্রত্যেক ভবনে লাগানো অগ্নিকান্ড সংক্রান্ত সতর্কতা ঘন্টাগুলিকে একে অপরের সঙ্গে সংযুক্ত থাকতে হবে।
- আপেক্ষিকালীন পরিস্থিতিতে কার্যকারিতা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে, সকল অগ্নিকান্ড সংক্রান্ত সতর্কতা ঘন্টাগুলিকে নিয়মিতভাবে যাচাইকৃত এবং পরীক্ষিত হতে হবে।

আইনের প্রয়োজনীয়তা অনুসারে সমগ্র অবস্থান এবং আবাসস্থল বরাবর বাধা-বিপত্তিবিহীন অগ্নিকান্ড প্রতিরোধক সরঞ্জামগুলি, যেমন অগ্নি-নির্বাচক যন্ত্র, অগ্নিকান্ডের সময়ে ব্যবহৃত জলের পাইপ, হাইড্র্যান্ট, জল ছোটানোর ব্যবস্থা প্রদান করতে হবে।

- যদি কোন স্থানীয় আইন অথবা বিধি বিদ্যমান না থাকে, তাহলে সফলভাবে একটি অগ্নিকান্ডের মোকাবিলা করার উদ্দেশ্যে অবস্থানটি বরাবর পর্যাপ্ত পরিমাণে সরঞ্জাম রাখুন। প্রতি 100 বর্গ মিটারে সেফটির এক সেট সরঞ্জাম রাখতে হবে।
- সকল কর্মী বুঝতে পারেন এমন একটি ভাষায় লিখিত নির্দেশিকা সহ অগ্নি-নির্বাচক যন্ত্রগুলিকে এমন একটি উপযুক্ত উচ্চতায় রাখুন যাতে সকলের দ্বারা ব্যবহারযোগ্য হতে পারে।
- অগ্নি-নির্বাচক যন্ত্রগুলিকে পরিচালনের জন্য প্রয়োজনীয় মাপ এবং শ্রেণীর ভিত্তিতে এবং নির্দিষ্ট স্থানের জন্য শনাক্তকৃত অগ্নিকান্ড সংক্রান্ত বিপদের শ্রেণীর জন্য উপযুক্ত হতে হবে।
- সকল অগ্নি-নির্বাচক যন্ত্রগুলিকে নিয়মিত সময়ান্তরে এবং সঠিকভাবে চার্জ এবং সার্ভিস করতে হবে।
- অবস্থানটির এবং আবাসস্থলগুলির দূরবর্তী স্থানগুলিতে পৌঁছানোর জন্য, অগ্নিকান্ডের সময় ব্যবহৃত জলের পাইপ/হাইড্র্যান্ট এবং/অথবা জল ছোটানোর ব্যবস্থাগুলিতে জলের পর্যাপ্ত চাপ থাকতে হবে।
- একটি আপেক্ষিক পরিস্থিতিতে সকল অগ্নিকান্ড প্রতিরোধক সরঞ্জামগুলির কার্যকারিতা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে, সেগুলি নিয়মিতভাবে পরিদর্শন করা নিশ্চিত করুন।

আবাসস্থল এবং কর্মস্থলগুলির জন্য পর্যাপ্ত সংখ্যক তালাবন্ধ না থাকা, বাধা-বিপত্তিবিহীন, পরিষ্কারভাবে চিহ্নিত আপৎকালীন প্রস্থান পথ থাকা নিশ্চিত করুন।

- আইনের দ্বারা সংজ্ঞায়িত অনুসারে অবস্থানটির প্রত্যেক তলের জন্য পর্যাপ্ত সংখ্যক আপৎকালীন প্রস্থান পথ রাখুন, অথবা আইনি প্রয়োজনীয়তার অনুপস্থিতিতে, প্রত্যেক কর্মীর কমপক্ষে দুটি প্রস্থান পথের নাগালপ্রাপ্ততা থাকতে হবে যেগুলি পরিষ্কারভাবে চিহ্নিত জমায়েত হওয়ার স্থানের প্রতি নির্দেশ করে।
- অবস্থানটিকে, প্রস্থানের জন্য সিঁড়িসহ, প্রস্থান পথের সঠিক উচ্চতা এবং প্রস্থ রাখতে হবে।
- সকল প্রস্থান পথের মধ্যবর্তী পথগুলি এবং দরজাগুলিকে হতে হবে পরিষ্কারভাবে চিহ্নিত, পর্যাপ্ত আলোর দ্বারা আলোকিত, পর্যাপ্ত প্রস্থের এবং যেকোনও আকারের অবরুদ্ধতা মুক্ত।
- সকল আপৎকালীন প্রস্থান পথগুলির তালাবন্ধ না থাকা নিশ্চিত করুন। একটি আপৎকালীন পরিস্থিতির সময়ে, দ্রুত এবং সহজ নির্গমনের উদ্দেশ্যে, স্থানীয় আইন অনুসারে, দরজাগুলিকে হতে ঠেলে অথবা পাশের দিকে হড়কে গিয়ে খোলার উপযোগী।
- প্রত্যেক আপৎকালীন প্রস্থান পথটিকে হতে হবে কাঠামোর থেকে দূরে সরানোর লক্ষ্যে, এবং কাঠামোটিতে পুনরায় প্রবেশের জন্য নয়। আপৎকালীন প্রস্থান পথটি কোনও বিপজ্জনক অঞ্চলের (উদাহরণস্বরূপ, রাসায়ানিকের গুদাম, বয়লার রুম) মধ্যে দিয়ে নির্গত করবে না।
- অবস্থানটিকে প্রত্যেক তলে বা কর্মস্থলে একটি নির্ভুল, সহজে বোঝা যায় এমনভাবে লিখিত আকারে একটি প্রস্থান পরিকল্পনা প্রদর্শন করতে হবে। অবস্থানটির/আবাসস্থলটির প্রত্যেক বিভাগ, দপ্তর, লাইন ইত্যাদির থেকে বাইরের দিকে যাওয়ার সকল নির্ধারিত প্রস্থান পথগুলি প্রস্থানের পরিকল্পনার উপর চিহ্নিত থাকতে হবে।
- অবস্থানটিকে যেকোনও উঁচু স্থানে থাকা প্রস্থান পথ/কাজের স্থান/মজুতকরণের মঞ্চের জন্য গার্ডরেল প্রদান করতে হবে। সিঁড়িগুলিতে, নিরাপদে উপরে ওঠার এবং নীচে নামার জন্য হ্যান্ডরেল অথবা রেলিং থাকতে হবে।
- সম্পূর্ণ অবস্থান এবং আবাসস্থল বরাবর, প্রয়োজনের ভিত্তিতে আপৎকালীন বিদ্যুৎ সরবরাহ ব্যবস্থায়ুক্ত উচ্চ-শক্তির আপৎকালীন আলোর ব্যবস্থা লাগানো সেগুলি পরীক্ষিত হওয়া নিশ্চিত করুন।

আবাসস্থল এবং কর্মস্থলগুলির জন্য পর্যাপ্ত সংখ্যক
তালাবন্ধ না থাকা, বাধা-বিপত্তিবিহীন, পরিষ্কারভাবে
চিহ্নিত আপেক্ষিকালীন প্রস্থান পথ থাকা নিশ্চিত করুন।

সেরা অনুশীলন

- বয়লারের মতো দুর্ঘটনাপ্রবণ যন্ত্রপাতি উৎপাদনের ফ্লোর বা ভবন থেকে পৃথক রাখা উচিত।
- প্রশিক্ষণ অথবা নিরাপত্তা অনুশীলনের পরে, সাফল্য এবং ব্যর্থতা সম্পর্কে আলোচনার উদ্দেশ্যে পরিচালকবর্গের সঙ্গে একটি সংক্ষিপ্ত প্রতিবেদনভিত্তিক আলোচনা পরিচালনা করুন।
- অতিরিক্ত পণ্য এবং উৎপাদনের পরে বর্জ্য নিয়মিতভাবে ফেলে দিতে হবে।
- সরঞ্জাম বা বাক্সের মধ্যে থাকা সরঞ্জাম খুব বেশি উঁচু বা নড়বড়ে নয় এমন তাকে নিরাপদে রাখতে রাখতে হবে। উঁচুতে থাকা সরঞ্জাম হাতের নাগালে পেতে শ্রমিকদের সেই কাজের উপযুক্ত জিনিস ব্যবহার করা উচিত। নিরাপত্তার দিকটি বজায় রাখতে সরঞ্জাম রেখে দেওয়ার কাজে কোনো ভুল করা হচ্ছে কিনা তা দেখাশোনার দায়িত্বে কাউকে রাখা যেতে পারে।
- ভুল করে প্রস্থান পথ হিসাবে ধরে নেওয়া হতে পারে এমন দরজাগুলিতে উপযুক্ত চিহ্ন লাগিয়ে রাখা, যেমন "বাথরুম" বা "বাইরে যাওয়ার রাস্তা নয়"।
- ফায়ার সেফটির সরঞ্জামের চারপাশে প্রায় এক মিটার জায়গা জুড়ে মেঝেতে হলুদ বা লাল রঙের বাক্স আঁকা থাকতে হবে। শ্রমিকদের বুঝিয়ে বলে দিতে হবে যে, তারা যেন এই বাক্সের ভিতরে অন্য কোনো সরঞ্জাম বা অন্য কোনো কিছু না রাখেন।

আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয়তা অনুসারে, আবাসস্থল এবং অবস্থানগুলি জন্য পর্যাপ্তভাবে প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত ব্যক্তিদের নিকট সকল প্রকার প্রাথমিক চিকিৎসা বিষয়ক উপাদানগুলি প্রদান করুন।

- অনসাইটে একটি চিকিৎসা প্রদান ব্যবস্থা বিদ্যমান থাকলেও, প্রত্যেক তল অথবা অঞ্চলের জন্য প্রাথমিক চিকিৎসা বিষয়ক উপাদানগুলি প্রদান করুন।
- স্থানীয় আইন অনুসারে, সকল সময়ে প্রাথমিক চিকিৎসার কিট এবং প্রাথমিক উপাদানগুলি, যেমন ব্যান্ডেজ, যন্ত্রণা নাশক, ব্যাকটেরিয়া-প্রতিরোধক মলম, টার্নিকেট, টেপ, উষ্ণ ও ঠান্ডা প্যাক, ডিসপোজেবল থার্মোমিটার ইত্যাদির সরবরাহ থাকতে হবে, এটি নিশ্চিত করতে পরিদর্শন করুন।
- প্রাথমিক চিকিৎসা প্রদানকারী ব্যক্তিদের, একটি চিকিৎসাভিত্তিক আপেক্ষিক পরিস্থিতিতে কীভাবে প্রাথমিক চিকিৎসা প্রদান করতে হবে সেই সম্পর্কে প্রশিক্ষিত করতে হবে।
- অবস্থানটিকে, আইনের দ্বারা সংজ্ঞায়িত অনুসারে - প্রত্যেক তলে/অঞ্চলে/বদলির সময়ের জন্য কমপক্ষে একজন-এর হিসাবে প্রত্যেক তলে/অঞ্চলের জন্য পর্যাপ্ত সংখ্যক প্রাথমিক চিকিৎসা কর্মী থাকা নিশ্চিত করতে হবে। প্রতি শিফটে ন্যূনতম দুটির প্রস্তাব করা হচ্ছে।
- প্রাথমিক চিকিৎসা করতে প্রশিক্ষিত ব্যক্তিদের ওয়ার্ক ফ্লোরে যেন সহজেই চিনে নেওয়া সম্ভব হয়।

ভিতরে এবং বাহিরে কখন এবং কতক্ষণ কর্মীরা বিপদজনক তাপমাত্রার মধ্যে তাদের দায়িত্ব পালন করবে এর উপর লোকেশনের কিছু সীমাবদ্ধতা গ্রহণ করা উচিত।

সেরা অনুশীলন

- কর্মীরা কাজের সময় দুর্বল, বমি ভাব, অত্যধিক ক্লান্তি, বিভ্রান্ত এবং/অথবা খিটখিটে বোধ করলে অনির্ধারিত বিরতির অনুমতি দিন।
- যারা বাইরে বিপজ্জনক তাপমাত্রায় কাজ করবেন তাদের জন্য স্থানীয় আইনে এক্সপোজার সীমা নির্দেশিকা অনুসারে বাধ্যতামূলক ছুটি নির্ধারণ করুন।
- তাপমাত্রা বিপজ্জনক হয়ে উঠলে কাজ বন্ধ করার বাধ্যতা রাখুন।
- বিপজ্জনক তাপমাত্রার সময়কালে, কাজের সময়সূচী পরিবর্তন করা উচিত - বিরতি এবং কাজ বন্ধ করা - নিম্নলিখিত বিবেচনার উপর ভিত্তি করে তবে এগুলির মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়: তাপমাত্রা, আর্দ্রতা এবং/অথবা শীতল বাতাস, এবং রোদ (শুধুমাত্র বিপজ্জনক তাপে বাইরের কাজ); যখন কোন বায়ু চলাচল নেই (শুধুমাত্র বিপজ্জনক তাপে অভ্যন্তরীণ কাজ); যদি প্রতিরক্ষামূলক পোশাক বা সরঞ্জাম পরিধান করা হয় এবং ভারী কাজের জন্য।

লোকেশনের উচিত শ্রমিকদের উপর বিপজ্জনক
তাপমাত্রার প্রভাব কমানোর জন্য উপযুক্ত প্রকৌশল
নিয়ন্ত্রণ স্থাপন করা।

সেবা অনুশীলন

- বাইরের কাজের সেটিং এর জন্য, উত্তপ্ত উষ্ণায়ন আশ্রয়কেন্দ্র ব্যবহার করে ঠান্ডার চাপ কমানো এবং/অথবা রিফ্লেক্টিভ বা তাপ-শোষণকারী শিল্ডিং বা বাধা ব্যবহারের মাধ্যমে তাপের চাপ কমাতে প্রকৌশল নিয়ন্ত্রণ স্থাপন করা উচিত।

লোকেশনের ভেতরের এবং বাইরের কাজের সেটিংসের জন্য বিপজ্জনক তাপমাত্রা-সম্পর্কিত নিরাপত্তা পরিকল্পনার জন্য নীতি, অনুশীলন এবং প্রশিক্ষণ তৈরি করা উচিত।

সেরা অনুশীলন

- স্থানীয় আইন অনুসরণ করে লোকেশনের আবহাওয়ার acclimatization (অভিযোজন) পদ্ধতির বিকাশ করা উচিত (নতুন নিযুক্ত কর্মীদের এবং unacclimatized বিদ্যমান কর্মীদের উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করা)। স্থানীয় আইনের অনুপস্থিতিতে, এক -দুই সপ্তাহের acclimatization সময়কাল প্রদান করুন।
- লোকেশনের বিপজ্জনক তাপমাত্রা-সম্পর্কিত নিরাপত্তা পরিকল্পনা তৈরি করা উচিত। নিরাপত্তা পরিকল্পনায় বাধ্যতামূলক বিরতি সক্রিয় করার এবং/অথবা উপযুক্ত হলে কাজ বন্ধ করার পরিকল্পনা থাকা উচিত (কিন্তু এর মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়); ঠান্ডা এবং/অথবা তাপ প্রবাহের সময় কর্মীদের নিরীক্ষণ করার জন্য বন্ধু সিস্টেম প্রতিষ্ঠা করা; এবং প্রক্রিয়াগুলি অনুসরণ করতে হবে যখন একজন কর্মীর ঠান্ডা এবং/অথবা তাপ-সম্পর্কিত অসুস্থতার লক্ষণ দেখা দেবে। নিরাপত্তা পরিকল্পনা অবস্থানের প্রবেশদ্বার, প্রধান গেট এবং/অথবা সাধারণ এলাকায় পোস্ট করা উচিত।
- আবহাওয়ার প্রতিবেদনগুলি নিরীক্ষণের জন্য লোকেশনের একটি বিপজ্জনক তাপমাত্রা সতর্কতা প্রোগ্রাম তৈরি করা উচিত এবং/অথবা যখনই আবহাওয়া পরিষেবা পূর্বাভাস দেয় যে ঠান্ডা এবং/অথবা তাপপ্রবাহ ঘটতে পারে তখনই সংশ্লিষ্ট সুরক্ষা পরিকল্পনা এবং পরিবর্তিত কাজের সময়সূচী সহ ঠান্ডা এবং/অথবা গরম আবহাওয়ার পরামর্শগুলির যথাযথভাবে প্রতিক্রিয়া জানাতে হবে।
- লোকেশনের ঠান্ডা এবং তাপ-সম্পর্কিত অসুস্থতার কারণগুলি চিনতে সমস্ত কর্মচারী এবং সুপারভাইজারদের শিক্ষিত করার জন্য একটি ঠান্ডা এবং তাপ চাপ প্রশিক্ষণ প্রোগ্রাম স্থাপন করা উচিত; লক্ষণ সনাক্ত করা; কিভাবে প্রাথমিক চিকিৎসা করা যায়; যথাযথ যত্ন এবং প্রতিরক্ষামূলক পোশাক এবং সরঞ্জামের ব্যবহার।

বিপজ্জনক আবহাওয়া-সম্পর্কিত জরুরি অবস্থাকালীন
প্রস্তুতি পরিকল্পনা এবং অভ্যন্তরীণ এবং বহিরঙ্গন কাজের
সেটিংসের জন্য জরুরী প্রতিক্রিয়া প্রোটোকলের জন্য
অবস্থানের নীতি, অনুশীলন এবং প্রশিক্ষণ তৈরি করা উচিত।

সেরা অনুশীলন

- অবস্থান তাদের অবস্থানে ঘটতে পারে এমন সম্ভাব্য বিপজ্জনক আবহাওয়ার মূল্যায়ন, সনাক্ত এবং নিরীক্ষণ করা উচিত। এর মধ্যে রয়েছে (কিন্তু এতে সীমাবদ্ধ নয়): তুষারঝড়; ঘূর্ণিঝড়/হারিকেন/টাইফুন; খরা; ভূমিকম্প বন্যা এবং ভূমিধস/কাদা ধস; বজ্রপাত; দূষিত বাতাস; টর্নেডো; সুনামি; আগ্নেয়গিরির ব্যাঘাত; দাবানল এবং বাতাস।
- যখনই আবহাওয়া পরিষেবা বিপজ্জনক আবহাওয়া ঘটতে পারে এমন পূর্বাভাস দেয় তখন আবহাওয়ার প্রতিবেদনগুলি নিরীক্ষণের করতে এবং সংশ্লিষ্ট নিরাপত্তা পরিকল্পনা এবং/অথবা পরিবর্তিত কাজের সময়সূচী সহ আবহাওয়ার পরামর্শগুলির যথাযথভাবে প্রতিক্রিয়া জানাতে অবস্থানের একটি বিপজ্জনক আবহাওয়া সতর্কতা প্রোগ্রাম তৈরি করা উচিত।
- অবস্থানের বিপজ্জনক আবহাওয়া-সম্পর্কিত অবস্থাকালীন প্রস্তুতি পরিকল্পনা তৈরি করা উচিত। এই পরিকল্পনাতে থাকা উচিত (কিন্তু সীমাবদ্ধ নয়): উদ্বাসন পরিকল্পনা (অভ্যন্তরীণ আশ্রয়-স্থানে অবস্থান এবং জরুরী প্রস্থান পরিকল্পনা/রুট মনোনীত করুন)। পরিকল্পনাটি এই ঘটনাগুলির সময় কর্মীদের গাইড করার জন্য লিডারশিপ ভূমিকা নির্ধারণ করা উচিত। অবস্থাকালীন প্রস্তুতি পরিকল্পনাটি কর্মীদের জানানো উচিত, বার্ষিক ভিত্তিতে প্রশিক্ষণ দেওয়া উচিত এবং অবস্থানের প্রবেশদ্বার, প্রধান ফটক এবং/অথবা সাধারণ এলাকায় পোস্ট করা উচিত।
- স্থানীয় আইন অনুসারে, বিপজ্জনক আবহাওয়ায় শ্রমিকরা কখন এবং কতক্ষণ তাদের দায়িত্ব পালন করতে পারে তার সীমাবদ্ধতা গ্রহণ করা উচিত।

বিপজ্জনক আবহাওয়া-সম্পর্কিত জরুরি অবস্থাকালীন প্রস্তুতি পরিকল্পনা এবং অভ্যন্তরীণ এবং বহিরঙ্গন কাজের সেটিংসের জন্য জরুরী প্রতিক্রিয়া প্রোটোকলের জন্য অবস্থানের নীতি, অনুশীলন এবং প্রশিক্ষণ তৈরি করা উচিত।

সেরা অনুশীলন

- বিপজ্জনক আবহাওয়ার পরিস্থিতিতে যেখানে চরম ক্ষয়ক্ষতি বা প্রাণহানির পূর্বাভাস দেওয়া হয়, স্থানীয় আইন অনুযায়ী, অবস্থানগুলি কাজ বন্ধ করে দেওয়া উচিত এবং কর্মচারীদের নিরাপদ স্থানে সরিয়ে নেওয়া উচিত। কারখানার অবস্থান এবং নিয়োগকর্তা-প্রদত্ত ডরমিটরিগুলির জন্য, এই অবস্থানগুলিকে অবশ্যই কাঠামোগত সুরক্ষা প্রয়োজনীয়তা পূরণ করতে হবে এবং নির্দিষ্ট নিরাপদ অবস্থানের ব্যবস্থা থাকতে হবে। বহিরঙ্গন অবস্থানের জন্য, কর্মীদের মনোনীত নিরাপদ স্থানে নিয়ে যাওয়ার জন্য সুরক্ষা পরিকল্পনা থাকা উচিত।
- বিপজ্জনক আবহাওয়ার ঘটনাগুলি (যেমন, উন্মুক্ত বৈদ্যুতিক তার, গ্যাস লিক, দূষিত জল) এর পরে কীভাবে বিপদগুলি এড়ানো যায় সে সম্পর্কে কর্মীদের প্রশিক্ষণ দেওয়া উচিত।
- একটি নির্দিষ্ট রেসপন্স/নিরাপত্তা দল স্থাপন করা উচিত এবং দুর্ঘটনা-পরবর্তী কর্মের জন্য কর্মচারীদেরকে দুর্ঘটনা-পরবর্তী সমাবেশ এলাকা (গুলি) তে গাইড করবে এবং তারা দুর্ঘটনা-পরবর্তী বিপদ, ক্ষয়ক্ষতি এবং জখমের দায়িত্ব নেবে।
- কর্মীদের উপর বিপজ্জনক আবহাওয়ার ঝুঁকি কমানোর জন্য অবস্থানের পর্যাপ্ত সরঞ্জাম সরবরাহ করা উচিত। জরুরী সরবরাহ সর্বদা উপলব্ধ থাকতে হবে এবং এতে জরুরী ফোন, হুইসেল, ফ্ল্যাশলাইট, এয়ার ক্লিনার, ব্যাটারি চালিত বা হ্যান্ড ক্র্যাঙ্ক রেডিওর মতো মৌলিক সরবরাহ অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে।
- স্থানীয় ফায়ার ডিপার্টমেন্ট সহ স্থানীয় জরুরী প্রতিক্রিয়া পরিষেবা(গুলি) এবং স্থানীয় হাসপাতাল; এবং কাছাকাছি ব্যাক-আপ জল এবং বিদ্যুৎ সরবরাহের অবস্থান(গুলি) এর জন্য অবস্থান তাদের টেলিফোন নম্বর এবং যোগাযোগের তথ্য প্রদান করবে; অ্যাম্বুলেন্স পরিষেবা।

কর্মক্ষেত্র এবং ডরমিটরি উভয় ক্ষেত্রেই জরুরী পরিস্থিতিতে কর্মীদের অবহিত করার জন্য অবস্থানের প্রাকৃতিক দুর্যোগ সতর্কতা ব্যবস্থা স্থাপন করা উচিত।

সেবা অনুশীলন

- সকল প্রাকৃতিক দুর্যোগ সংক্রান্ত সতর্কতা যন্ত্রগুলিকে ব্যাটারি অথবা জেনারেটরের দ্বারা আপেক্ষিকালীন বিদ্যুৎ সরবরাহ ব্যবস্থায়ুক্ত হতে হবে।
- প্রাকৃতিক দুর্যোগের অ্যালার্ম প্রত্যেকটি ইমারতের সাথে ইন্টার কানেক্টেড হওয়া উচিত এবং আলাদা আলাদা আওয়াজ হতে হবে যা বিভিন্ন জরুরী অবস্থা কে নির্দিষ্ট করবে।
- জরুরী পরিস্থিতিতে কার্যকারিতা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে, সকল প্রাকৃতিক দুর্যোগ সংক্রান্ত সতর্কতা ঘন্টাগুলিকে নিয়মিতভাবে যাচাইকৃত এবং পরীক্ষিত হতে হবে।
- যদি প্রাকৃতিক দুর্যোগের অ্যালার্ম সিস্টেম সম্ভব না হয়, তাহলে অবস্থানকে জরুরী অবস্থার এর ব্যাপারে সবাইকে সতর্ক করার জন্য একটি পদ্ধতি স্থাপন করতে হবে যাতে থাকতে পারে ইন্টারকম সিস্টেম সংযোগ, পোর্টেবল রেডিও সংযোগ এবং বুলহর্ন।

বৈষম্যমূলক আচরণ নয়

আমরা সংস্কৃতি এবং ব্যক্তিভিত্তিক বৈচিত্র্যগুলি শ্রদ্ধা করি এবং বিশ্বাস করি যে বৈষম্য সহ্য করা উচিত নয়। সরবরাহকারীদের বৈষম্যমুক্ত কাজের পরিবেশ বজায় রাখতে হবে এবং শ্রমিকদের তাদের জাতি, ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ, গর্ভাবস্থা, লিঙ্গ পরিচয়, বৈবাহিক অবস্থা, রাজনৈতিক মতামত, বয়স, অক্ষমতা, যৌন স্থিতি, সামাজিক উৎস, বা এমন কোন বিষয় যা ব্যক্তির কাজের দক্ষতার সাথে সম্পর্কিত নয় সেসববহির্ভূতভাবে আইনত উপযুক্ততা বিচার করে কাজে নিয়োগদান করতে হবে।

কর্মসম্পাদনভিত্তিক
পদক্ষেপগুলি

গর্ভাবস্থার পরীক্ষা করা



শ্রমিকদের তাদের শিক্ষাগত যোগ্যতা, সামর্থ্য এবং কাজের দক্ষতার ভিত্তিতেই শুধুমাত্র কাজে নেওয়া, পারিশ্রমিক দেওয়া, পদোন্নতি দেওয়া, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা ও কাজ থেকে বরখাস্ত করা যাবে।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- সবপদের কাজের নাম এবং বর্ণনা তৈরি করতে হবে ও তা সবাইকে জানাতে হবে। কর্মনিযুক্তির বিজ্ঞাপনে সংশ্লিষ্ট কাজের সঙ্গে সরাসরি সম্পর্কিত না হওয়া মাপকাঠিগুলি অন্তর্ভুক্ত করবেন না। উদারহণস্বরূপ, লিঙ্গ, জৈবিক, শারীরিক অথবা বয়স চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যগুলি।
- কাজে নিয়োগ এবং পারিশ্রমিকের সবসিদ্ধান্ত কী ধরনের কাজে নেওয়া হচ্ছে সেই অনুসারেই নিতে হবে এবং ব্যক্তিগত ভালোমন্দ দেখে নেওয়া চলবে না।
- কাজে নিয়োগের এবং কাজ দেওয়ার সিদ্ধান্ত কোন কোন যুক্তির উপরে ভিত্তি করে নিতে হবে তা স্থির করতে হবে। লিঙ্গ বিবেচনা করে কাজ দেওয়া চলবে না।
- কর্মনিযুক্তির বিজ্ঞাপনে সংশ্লিষ্ট কাজের সঙ্গে সরাসরি সম্পর্কিত না হওয়া মাপকাঠিগুলি অন্তর্ভুক্ত করবেন না। উদারহণস্বরূপ, লিঙ্গ, জৈবিক, শারীরিক অথবা চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যগুলি অথবা বয়স।
- কারখানার নিয়মের বইতে/শ্রমিকদের হাতবইতে ভেদাভেদ না করার নীতি লিখে রাখতে হবে ও তার সঙ্গে আরো লিখে রাখতে হবে:
 - অভিযোগ জানানোর বিশেষ ব্যবস্থা যেখানে শ্রমিকেরা তাদের সঙ্গে হওয়া ভেদাভেদের কথা তার সুপারভাইজরের বদলে অন্য কাউকে জানাতে পারবেন।
 - নিয়ম ভাঙলে তার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থার মুখোমুখী হতে হবে।
- কার্যকারিতা নিশ্চিত করতে মাঝে মাঝে নীতি পর্যালোচনা করুন।



কাজের পারফরম্যান্সের পরিবর্তে একজন ব্যক্তির বৈশিষ্ট্যের উপর ভিত্তি করে যে কোনও কর্মসংস্থান এবং ক্ষতিপূরণের সিদ্ধান্ত নেওয়া একটি শূন্য সহনশীলতা নীতি লঙ্ঘন।

শ্রমিকদের তাদের শিক্ষাগত যোগ্যতা, সামর্থ্য এবং কাজের দক্ষতার ভিত্তিতেই শুধুমাত্র কাজে নেওয়া, পারিশ্রমিক দেওয়া, পদোন্নতি দেওয়া, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা ও কাজ থেকে বরখাস্ত করা যাবে।

সেরা অনুশীলন

- সবযোগ্য প্রার্থীকে দরখাস্ত করতে দিতে হবে/পরীক্ষায় বসতে দিতে হবে।
- আবেদন প্রক্রিয়ার সময়ে কর্ম সম্পাদনের সঙ্গে সম্পর্কিত না হওয়া এবং আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয় না হওয়া তথ্যগুলি সংগ্রহ করবেন না।
- এমন এক ব্যবস্থা রাখতে হবে যেখানে ভেদাভেদ না করার নীতিগুলিকে ভালো ভাবে কাজে লাগানো যায়।
- পারফরমেন্স (বোনাস সমেত) এবং পদোন্নতি কীসের ভিত্তিতে করা হবে তা স্থির করতে হবে এবং শ্রমিকদের জানিয়ে দিতে হবে।
- কাজ থেকে কী কারণে বরখাস্ত করা হবে তা স্থির করা এবং তার প্রয়োগ।
- ভেদাভেদ না করার এবং সাংস্কৃতিক সংবেদনশীলতার প্রশিক্ষণ তৈরি করতে হবে এবং সবশ্রমিককে তা দিতে হবে যাতে সবাইকে সমান চোখে দেখার গুরুত্ব বাড়িয়ে তোলা সম্ভব হয়। ম্যানেজার, সুপারভাইজর এবং সিকিউরিটি গার্ডদের জন্য বিষয় ভিত্তিক প্রশিক্ষণ দিতে হবে।
- বিশ্বাসযোগ্যতা গড়ে তুলতে সময়ে সময়ে কাজে নিয়োগের বিভিন্ন দিক নথিভুক্ত করে রাখতে হবে।

কাজে নিয়োগের জন্য বা কাজ থেকে ছাড়িয়ে দেওয়ার জন্য গর্ভবতী হওয়ার পরীক্ষাকে ব্যবহার করা চলবে না।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- কাজে নিয়োগের জন্য গর্ভবতী হওয়ার পরীক্ষাকে ব্যবহার করা চলবে না।
- বিবাহ অথবা গর্ভাবস্থাকে নিষিদ্ধতার অথবা কর্মনিযুক্তির সমাপ্তির একটি কারণ হিসাবে ব্যবহার করবেন না, যদি না আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয় হয়।
- গর্ভাবস্থা সম্পর্কিত জ্ঞানটি শুধুমাত্র, গর্ভবতী মহিলাটির জন্য ন্যায়সঙ্গত বাসস্থান প্রদান করার উদ্দেশ্যেই ব্যবহৃত হতে হবে। যেমন, সেই সকল কাজগুলিকে এড়ানো যেগুলি একটি স্বাস্থ্য সংক্রান্ত ঝুঁকি সৃষ্টি করতে পারে, দীর্ঘ সময়ের জন্য দাঁড়িয়ে থাকা, অন্যান্য ঝুঁকি অথবা সমস্যাগুলি, এবং স্থানীয় আইনের অধীনে উপযুক্ত সুবিধাগুলি প্রদান করা।
- যদি গর্ভাবস্থা পরীক্ষা আইনি এবং ব্যবহারের অধীন হয়, তাহলে সেটি কর্মীদের নিকট কারখানার নিয়ম-পুস্তিকায় পরিষ্কারভাবে জানানো।

কোন হয়রানি নয়

আমরা বিশ্বাস করি যে সকল কর্মীর সঙ্গেই মর্যাদার সঙ্গে ব্যবহার করা উচিত। সরবরাহকারীগণ অবশ্যই তাদের কর্মীদের বিরুদ্ধে বা তাদের কর্মীদের মধ্যে শারীরিক, মৌখিক, মানসিক, বা যৌন হয়রানিমূলক কাজে জড়িত হতে পারবেন না, উক্ত অপরাধ সমর্থন, ক্ষমা করা বা প্রশ্রয় দিতে পারবেন না।

- শত্রুভাবাপন্ন পরিবেশ
- কারখানার নিয়মগুলি



নিশ্চিত করুন যে কারখানার পরিচালনবর্গ একটি ভীতিপ্রদ, শত্রুভাবাপন্ন, অথবা অবমাননাকর কর্ম আবহাওয়ার উপেক্ষা, সৃষ্টি, অথবা সংযোজন ঘটায় না।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- কর্মীদের শারীরিক শাস্তি, হয়রানি, অথবা গালিগালাজের বিষয়বস্তু না হওয়া নিশ্চিত করুন।
- উপরের অভ্যাসগুলির নিষিদ্ধতা রূপরেখা সৃষ্টির উদ্দেশ্যে একটি লিখিত নীতি নির্ধারণ করুন এবং বিস্তারিত উপযুক্ত শাস্তিমূলক পদ্ধতিগুলিসহ। শাস্তিমূলক পদ্ধতিগুলিকে আবশ্যিকভাবে গঠিত হতে হবে, মৌখিক থেকে শুরু হয়ে লিখিত সতর্কতা পর্যন্ত, সাময়িক নিষুক্তি রদ অথবা বরখাস্ত করা আগে, একটি ক্রমান্বয়ে বর্ধিত হতে থাকা পদক্ষেপগুলির শৃঙ্খলার দ্বারা। একজন কর্মীর ব্যক্তিগত ফাইলে সকল সতর্কতাগুলি নথিভুক্ত করুন।
- অবস্থানভিত্তিক নিয়মগুলিকে আবশ্যিকভাবে কর্মস্থলটিতে শাস্তিমূলক অভ্যাসগুলির সম্পর্কে তথ্য প্রদান করতে হবে এবং স্থানীয় আইন এবং Target-এর মানদণ্ডগুলির সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে।
- অবস্থানভিত্তিক নিয়মগুলি আবশ্যিকভাবে নিম্নলিখিত অথবা সদৃশগুলির জন্য কোনও জরিমানা অথবা পারিশ্রমিক অন্তর্ভুক্ত করে না:
 - নষ্ট হয়ে যাওয়া খাবার
 - পানীয় জল
 - ধূমপান বা গড়িমসির মতো ছোটখাট নিয়মের লঙ্ঘন
 - চলাফেরার স্বাধীনতা লঙ্ঘন (উদাহরণস্বরূপ বাথরুম সংক্রান্ত বিশেষ সুবিধার ক্ষেত্রে সীমাবদ্ধতা)
- পরিচালনবর্গকে অন্তর্ভুক্ত করে, সকল কর্মী, আবশ্যিকভাবে কারখানার শাস্তি সংক্রান্ত নীতিসমূহের উপর জ্ঞান প্রাপ্ত করবেন।
- শ্রমিকেরা নিয়মের লঙ্ঘন করলে তাদের শাস্তি দেওয়ার ক্ষমতা সিকিউরিটি গার্ডদের দেওয়া চলবে না।
- এমন এক ব্যবস্থা গড়ে তুলতে হবে যার সাহায্যে শ্রমিকেরা সুপারভাইজরের করা আচরণ বা অন্যান্য বিষয়ের কথা তুলতে পারবেন এবং এমনটা করার জন্য শ্রমিকদের উপরে কোনো প্রতিশোধ নেওয়া হবে না বা তাদের শাস্তি পেতে হবে না।
- শৃঙ্খলা বজায় রাখতে কী ব্যবস্থা নেওয়া হয়েছে তা লিখে রাখতে হবে।



**শারীরিক শাস্তি হল একটি শূন্য
সহনযোগ্য লঙ্ঘন।**

**শূন্য-সহনযোগ্য লঙ্ঘন হল
একটি শূন্য সহনযোগ্য লঙ্ঘন।**

নিশ্চিত করুন যে কারখানার পরিচালনবর্গ একটি
ভীতিপ্রদ, শত্রুভাবাপন্ন, অথবা অবমাননাকর কর্ম
আবহাওয়ার উপেক্ষা, সৃষ্টি, অথবা সংযোজন ঘটায় না।

সেরা অনুশীলন

- হয়রানি, সচেতনতা, অন্যান্য সংস্কৃতির প্রতি সংবেদনশীলতা, শারীরিক নির্যাতন বা শাস্তি এবং বাজে ব্যবহার ইত্যাদি বিষয়ে ম্যানেজমেন্ট ক্লাস নিতে উৎসাহিত করতে হবে।

কর্মীদের আবশ্যিকভাবে অবস্থানটির নিয়ম এবং Target-এর মানদণ্ডগুলি সম্পর্কে সচেতন থাকতে হবে।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- একটি সর্বসাধারণের ব্যবহারের স্থানে নিয়মগুলি প্রদর্শিত করুন। নিয়মগুলিকে একটি হ্যান্ডবুক-এর আকারে বিতরণ করুন এবং সেটি বিস্তারিত কর্মনিযুক্তির চুক্তিতে অন্তর্ভুক্ত করুন। হালনাগাদ করা নিয়মগুলির প্রদর্শন এবং বিতরণ করতে থাকুন।
- নিয়মগুলির কর্মীদের ভাষায়(গুলিতে) লিখিত হওয়া নিশ্চিত করুন।
- কর্মীদের সকল নিয়মগুলির সম্পর্কে শিক্ষিত করুন, এবং যেকোনো নতুন নিয়ম অথবা পরিবর্তনগুলির সম্পর্কে কর্মীদের প্রশিক্ষিত হওয়া নিশ্চিত করুন।
- Target-এর সরবরাহকারী নিযুক্তির মানদণ্ডগুলি একটি দর্শনযোগ্য স্থানে এবং সকল কর্মীর দ্বারা বোধগম্য হওয়া একটি ভাষায় প্রদর্শিত করুন।
- স্থানীয় আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয় না হলে, নিয়মগুলি প্রদর্শিত করুন। স্থানীয় আইন বিদ্যমান না হলে, সরবরাহকারীরা আরও দৃঢ় Target মানদণ্ডগুলির প্রতি দায়বদ্ধ।

কাজের সময় ও নির্ধারিত সময়ের বাইরে কাজ:

আইনীভাবে যত সময় ধরে কাজ করা সম্ভব বা সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টা এদের মধ্যে যেটি কম তার বেশি সময় ধরে সরবরাহকারীদের কর্মচারীদের কাজ করানো চলবে না। নিয়মিত ভাবে কাজের সময় সপ্তাহে ৪৮ ঘণ্টা এবং নির্ধারিত সময়ের বাইরে কাজের সময় সপ্তাহে ১২ ঘণ্টা বা স্থানীয় আইন অনুসারে স্থির করে দেওয়া সময় - এদের মধ্যে যেটি কম তার বেশি সময় হওয়া চলবে না। শুধুমাত্র ব্যতিক্রমী কোনও পরিস্থিতি তৈরি হলে একজন ব্যক্তি সপ্তাহে ৬০ ঘণ্টার অধিক বা একটানা ছয় দিনের বেশি কাজ করতে পারবেন। নির্ধারিত সময়ের বাইরে কাজ অবশ্যই সবসময়ে স্বেচ্ছামূলক হতে হবে এবং বিশেষ হারে তার জন্য পারিশ্রমিক দিতে হবে। কর্মীদের আবশ্যিকভাবে প্রত্যেক ৭-দিনের সময়কালের মধ্যে কমপক্ষে একটি পূর্ণ কর্ম-বিহীন দিবস থাকতে হবে।

- কাজের সময়-তালিকা
- সময় রক্ষণ



Target এর মান এবং স্থানীয় আইন - উভয় দিক অনুসরণ করেই কাজের সূচি রাখতে হবে।

- Target-এর প্রয়োজন, কাজ করা সকল ঘন্টাগুলির এবং মজুরি প্রদান করার বিষয়ে বিষয়ে অবস্থানগুলির স্বচ্ছ হওয়া। সময় রক্ষণ এবং মজুরি প্রদানের রেকর্ডগুলি নির্ভুলভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। অবস্থানগুলির প্রয়োজন, Target-এর দায়িত্বপ্রাপ্ত সংস্থানকরণ এবং সাসটেইনেবিলিটি অথবা তৃতীয়-পক্ষ প্রতিনিধিদের নিকট নির্ভুল রেকর্ডগুলির পূর্ণ নাগাল প্রদান করা।
- সকল কর্মীর নিকট, কাজ করা প্রত্যেক ছয় দিনের জন্য কমপক্ষে একটি পূর্ণ বিশ্রাম দিবস প্রদান করুন। কোন কর্মী পরস্পর সাত দিন অথবা তার অধীন কাজ করবেন না।
- স্থানীয় আইন অনুসারে কর্মীদের ছুটি/সাময়িক বিরাম পাওয়া নিশ্চিত করুন।
- স্থানীয় আইন অনুসারে কর্মীদের মাতৃস্বকালীন/পিতৃস্বকালীন/সেবাভিত্তিক ছুটি পাওয়া নিশ্চিত করুন।
- আইন অনুসরণ করে শ্রমিকদের উপযুক্ত খাবার এবং কাজের মাঝে বিশ্রামের সুবিধা দিতে হবে।
- অবস্থানের নিয়মগুলি এবং/অথবা কর্মীদের পুস্তিকায়, স্থানীয় এবং অভিবাসী/অতিথি কর্মীদের দ্বারা বোধগম্য হওয়া একটি ভাষায় কাজের বিস্তারিত সময়-তালিকা, কাজের স্বাভাবিক সময়, বিশ্রামের দিনগুলি, এবং ছুটির নীতি।
- সপ্তাহে শ্রমিকদের যেন স্বাভাবিক 48 ঘন্টা এবং অতিরিক্ত 12 ঘন্টার বেশি (মোট 60 ঘন্টা) কাজ করানো না হয় তার জন্য আগাম উপযুক্ত পরিকল্পনা রচনা করতে হবে।
- যদি অবস্থানটি পূর্বানুমান করে যে কাজের সময়টি Target-এর 60-ঘন্টার মানদণ্ডের হবে, তাহলে অনুগ্রহ করে আপনার দায়িত্বপ্রাপ্ত সংস্থানকারী যোগাযোগকে সূচিত করুন অথবা ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিগুলির ভিত্তিতে একটি সহযোগিতামূলক সমাধান নির্ধারণের উদ্দেশ্যে Responsible.Sourcing@Target.com তে ইমেল করুন। ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতে নিম্নলিখিতটি অন্তর্ভুক্ত করে:
 - সরবরাহকারীদের প্রভাবিত প্রাকৃতিক দুর্যোগ
 - প্রাক-যোগাযোগের কৃষি এবং শীর্ষ মৌসুম উত্পাদন
- স্তন্যপান করানো মায়েদের স্তন্যপান করানো/পাম্প করার জন্য পর্যাপ্ত বিরামগুলি পাওয়া নিশ্চিত করুন।

Target চায় সরবরাহকারীরা কর্মসম্পাদন করা সকল ঘন্টা এবং প্রদত্ত বেতনের বিষয়ে স্বচ্ছ হন। সময় রক্ষণ এবং মজুরি প্রদানের রেকর্ডগুলি নির্ভুলভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। নির্ভুল কাজের ঘন্টা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে সরবরাহকারীদের উচিত একটি সম্পূর্ণরূপে কার্যকারী সময়-রক্ষণ ব্যবস্থা ব্যবহার করা।

বেতনের বিভাগটিও দেখুন।

- একই টাইম-কিপিং সিস্টেম সব শ্রমিকের জন্য কাজ করা সমস্ত ঘন্টা সঠিকভাবে ট্র্যাক করা উচিত।
- হাতের দ্বারা উপস্থিতির শিটগুলিতে, কর্মীদের স্বীকৃতিসহ সঠিক প্রবেশ-সময় এবং প্রস্থান-সময় নথিভুক্ত থাকা নিশ্চিত করুন।
- বৈদ্যুতিক সময়-রক্ষণ ব্যবস্থাটির একটি ব্যাটারি ব্যাক-আপ থাকতে হবে যেটি তথ্যহানি রোধ করার উদ্দেশ্যে, বিদ্যুৎ সংযোগ বিচ্ছিন্ন হওয়ার সঙ্গে সঙ্গে চালু হয়ে যায়।
- নিশ্চিত করুন যে সমস্ত কর্মীদের সঠিক সময়ের রেকর্ড রয়েছে যা প্রকৃতপক্ষে কাজ করা সমস্ত নিয়মিত এবং ওভারটাইম ঘন্টাকে প্রতিফলিত করে।
- সমস্ত কর্মীকে নিয়মিত এবং ওভারটাইম কাজের জন্য তাদের নিজস্ব টাইমকার্ড সঠিকভাবে সম্পূর্ণ করতে হবে। পরিচালনবর্গ অথবা অন্য একজন কর্মী টাইমকার্ডগুলি সম্পূর্ণ করতে পারেন না।
- পরিচালনবর্গকে নিশ্চিত করতে হবে যাতে কর্মীরা, কাজ শুরুর সময়ের পূর্বেই অথবা কাজ সমাপ্ত হওয়ার পরে টাইমকার্ডগুলি পাঞ্চ না করেন।
- কর্মীদের কাজ করা সকল ঘন্টাগুলির বেতন পাওয়া নিশ্চিত করুন।
- Target-এর দায়িত্বপ্রাপ্ত সংস্থানকারী এবং টেকসইতা অথবা তৃতীয়-পক্ষ প্রতিনিধিদের নির্ভুল নথিগুলির প্রতি নাগালপ্রাপ্ততা প্রদান করুন। অবস্থানগুলি নথিপত্রের একটি নকল সেট অথবা দ্বিতীয় হিসাব রাখবেন না।
- টাইমকার্ডগুলিকে সঠিকভাবে সম্পূর্ণ করতে এবং সহজপাঠ্য হতে হবে।
- সকল ঘন্টাগুলি, অতিরিক্ত সময় অন্তর্ভুক্ত করে, একই সময়-রক্ষনকারী ব্যবস্থায় এবং একটি একক পেরোল নথিতে নথিভুক্ত হওয়া নিশ্চিত করুন।
- শ্রমিকরা যেন প্রতিদিন স্বাভাবিক কাজের সময় ও অতিরিক্ত কাজের সময় দেখে নিতে পারেন।
- নতুন শ্রমিকদের জন্য সময়ের হিসাব রাখার সিস্টেমের প্রশিক্ষণ দিতে হবে এবং এই প্রশিক্ষণ দেওয়ার কাজ নিয়মিত ভাবে চালিয়ে যেতে হবে। নতুন কর্মীদের নিযুক্ত হওয়ার প্রথম দিনেই প্রশিক্ষণ প্রদান করুন।
- ম্যানেজার এবং লাইন সুপারভাইজারদের বিশেষায়িত প্রশিক্ষণ প্রাপ্তি এবং সকল সময়-অনুসরণগুলিকে একই সময়-রক্ষণ ব্যবস্থায় নিয়ন্ত্রণ করা গুরুত্ব অনুধাবন করা নিশ্চিত করুন।
- টাইমকার্ডগুলি সম্পূর্ণ করার জন্য হেঁটে যাওয়ার জন্য প্রয়োজনীয় সময়টির হ্রাস ঘটানোর উদ্দেশ্যে, প্রবেশদ্বারে অথবা কর্মীদের কর্মস্থলের নিকটবর্তী স্থানগুলিতে পর্যাপ্ত সংখ্যা সময়-রক্ষণ মেশিন লাগান।
- সময়-রক্ষণ ব্যবস্থাটির সঠিকভাবে ব্যবহৃত হওয়া এবং সেটির সঠিকভাবে পেরোল ব্যবস্থার সঙ্গে সংযুক্ত থাকা নিশ্চিত করার জন্য নিয়মিত সময়ান্তরে আভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা পরিচালিত করুন।

পারিশ্রমিক

সরবরাহকারীদের অবশ্যই স্থানীয় আইন অনুসরণ করেই পারিশ্রমিক এবং অন্যান্য সুযোগসুবিধা দিতে হবে এবং তা সময়মতো দিতে হবে। শ্রমিকদের এবং তাদের পরিবারদের জীবনকে উন্নত করে তুলতে আমরা সরবরাহকারীদের পারিশ্রমিক এবং অন্যান্য সুবিধাদি আরো বেশি দেওয়ার প্রতিশ্রুতি দিতে উৎসাহিত করি।

- এত ঘণ্টা কাজ
- পেরোলভিত্তিক বিয়োজনগুলি
- অর্থ প্রদানের নির্ভুলতা
- পেরোলের প্রতি নাগালপ্রাপ্ততা
- পরিশোধ করা



স্থানীয় নিয়মে বেঁধে দেওয়া রেট অনুসারে শ্রমিকদের তাদের কাজের সময়ের জন্য বেতন দিতে হবে।

কাজের সময় এবং অতিরিক্ত সময়-এর বিভাগটিও দেখুন।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- নিয়মিত সময়ের জন্য করা কাজের জন্য মজুরিগুলিকে আবশ্যিকভাবে স্থানীয় আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয় ন্যূনতম বেতনের সমান অথবা সেটির থেকে অধিক হতে হবে।
- ন্যূনতম মজুরির পরিবর্তে দ্রব্যে মজুরি পরিশোধের অনুমতি নেই।
- এমন স্কিম ব্যবহার করবেন না যা স্ট্যান্ডার্ড ন্যূনতম মজুরি হিসেবে যা বিবেচিত তার থেকে কম পেমেন্টের আইনগতভাবে অনুমতি দেয় (উদাহরণস্বরূপ- শিক্ষানবিশ মজুরি ন্যূনতম মজুরির নীচে, প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের জন্য কম মজুরি, অর্থনৈতিক উদ্দেশ্যে ন্যূনতম মজুরির থেকে কম অনুমোদিত)।
- অতিরিক্ত সময়ের জন্য করা কাজের জন্য মজুরিগুলিকে আবশ্যিকভাবে স্থানীয় আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয় অতিরিক্ত সময়ের হারে বেতনের সমান অথবা সেটির থেকে অধিক হতে হবে।
- যদি অতিরিক্ত সময়ের বেতনের বিষয়ে কোনও স্থানীয় আইন বিদ্যমান না থাকে, তাহলে কর্মীদের আবশ্যিকভাবে নিয়মিত সময়ের থেকে একটি পুরস্কারমূলক উচ্চতর হাसे বেতন প্রদান করতে হবে।
- কর্মীদের, ছুটির দিনগুলিতে কাজ করার জন্য স্থানীয় আইন অনুসারে উপযুক্তভাবে বেতন প্রাপ্ত হওয়া নিশ্চিত করুন।
- ছুটির দিন এবং মাতৃকালীন অথবা পুতৃকালীন ছুটি অন্তর্ভুক্ত করে, সকল বেতন প্রদেয় ছুটির জন্য, কর্মীদের স্থানীয় আইন অনুসারে বেতন প্রাপ্তি নিশ্চিত করুন। অবস্থানগুলি আবশ্যিকভাবে উৎপাদনের মাত্রা এমন কোন স্তরে নির্ধারিত করবে না যেটির জন্য কর্মীদের নিম্নতম বেতন আয় করার উদ্দেশ্যে কাজের নিয়মিত সময়কে অতিক্রম করে যেতে হয়।
- কাজ প্রতি দেওয়া পারিশ্রমিক যেন ঘণ্টা প্রতি ন্যূনতম পারিশ্রমিকের সমান বা তার থেকে বেশি হতে হবে। যদি, ফুরন-হারের ভিত্তিতে নির্ধারিত কর্মীদের বেতনগুলি প্রযোজ্য আইনি বেতন হারগুলির (নিম্নতম, অতিরিক্ত সময়, ছুটির দিন, ইত্যাদি) থেকে কম হয়ে যায়, তাহলে অবস্থাটিকে আবশ্যিকভাবে ফুরন-হারভিত্তিক বেতন এবং সঠিক আইনি বেতনের মধ্যে পার্থক্য নির্ধারণ করতে হবে এবং আইনি নিম্নতম হারগুলি পূরণের উদ্দেশ্যে কর্মীদের নিকট বিয়োগফলভিত্তিক বেতনগুলি প্রদান করতে হবে। নিম্নতম বেতন নির্ধারণের উদ্দেশ্যে বোনাস অথবা প্রংসাহমূলক অর্থ প্রদানগুলিকে ব্যবহার করা যাবে না।
- কর্মীদের একটি সময়ানুগ পন্থায় অর্থ প্রদান করুন এবং, পেমেন্ট যদি ডিজিটাল না হয়, কর্মীদের দ্বারা অর্থপ্রাপ্তির রসিদ নথিভুক্ত করে একটি লগবইতে স্বাক্ষর করা নিশ্চিত করুন।
- সরবরাহকারীদের, কর্মীদের, তাঁদের পরিবারগুলির জীবনের এবং তাঁরা যে সমাজটিতে জীবনযাপন করেন সেটির ক্রমাগত উন্নতি ঘটানোর সুযোগগুলি সনাক্ত করার উদ্দেশ্যে, নিয়মিতভিত্তিতে বেতন ব্যবস্থা এবং সুবিধাগুলির পর্যালোচনা করার জন্য উৎসাহিত করা হয়ে থাকে।

বেতন থেকে অর্থ শুধুমাত্র আইনি সুযোগসুবিধা বা স্বেচ্ছাধীন পরিষেবাগুলি দিতেই কেটে নেওয়া যাবে।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- আইন অনুসরণ করে মেডিকেল বিমা, আঘাতের বিমা, পেনসেন বিমা, সামাজিক নিরাপত্তা/অবসর ইত্যাদির মতো বাধ্যতামূলক সুযোগসুবিধা দিতে হবে। বিয়োজনগুলি নির্দিষ্টভাবে উল্লেখিত উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত হওয়া নিশ্চিত করুন এবং বাধ্যতামূলক বিয়োজনগুলি গৃহীত হওয়া এবং স্থানীয় আইন অনুসারে প্রযুক্ত হওয়া প্রমাণ করার উদ্দেশ্যে, সমর্থক নথিপত্রাদি রক্ষণাবেক্ষণ করুন। আবাসস্থল, খাবার, অথবা সদৃশ খরচগুলির জন্য, যেগুলি প্রকৃত মূল্য অতিক্রম করে যায়, রাশিগুলি বিয়োগ করবেন না। নথিগুলি উপলভ্য রাখুন, যেগুলি এই প্রকার ব্যয়গুলি প্রকৃত মূল্য প্রদর্শন করে, যদি সেগুলি কর্মীদের বেতন থেকে বিয়োগ করা হয়।
- স্থানীয় আইন অনুসারে প্রয়োজন না হলে বা শ্রমিকের ইচ্ছা, যুক্তিযুক্ত এবং শ্রমিককে কারণ স্পষ্টভাবে জানানো ছাড়া পারিশ্রমিক থেকে অর্থ কেটে নেওয়া যাবে না।
- ক্ষতিগ্রস্ত জিনিস, অসচ্ছলতা বা উত্পাদনের কোটা পূরণে ব্যর্থতার জন্য মজুরি থেকে ছাড় নেওয়া হয় না।
- স্বল্প-মেয়াদী বা পুনর্নবীকরণযোগ্য চুক্তিগুলি ব্যবহার করবেন না যেগুলি ফুল-টাইম কর্মসংস্থানের সুযোগ থেকে উল্লেখযোগ্যভাবে আলাদা নয়, শুধু স্থানীয় আইনের অধীনে শ্রমিকদের সুবিধা, উচ্চ মজুরি, বা পদোন্নতি প্রদান এড়াতে।
- সবশ্রমিকের কাজকে সঠিক ভাবে স্বীকৃতি দিতে হবে যাতে তারা তাদের কাজের সূত্রে প্রাপ্য সুযোগসুবিধা পেতে পারেন।

কর্মীদের তাদের মজুরি কাঠামো, তারা যে উপকারের জন্য যোগ্য তা পুরোপুরি বুঝতে এবং তাদের প্রাপ্ত পেমেন্টের যথার্থতা যাচাই করতে পারে তা নিশ্চিত করুন।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- বেতন-কাঠামোর উপর শ্রমিকদের তাদের বেতন, মজুরি হার, বোনাস, এবং প্রণোদনা ব্যবস্থা থেকে নেওয়া সমস্ত ছাড়ের পরিমাণ এবং পরিমাণ সহ শিক্ষিত করুন। বিদ্যমান কর্মীদের জন্য রিফ্রেশ প্রশিক্ষণের বিকাশ ও প্রয়োগ করা।
- মাতৃহ এবং পিতৃহকালীন ছুটি সহ স্থানীয় আইনের আওতায় সমস্ত ছুটির সুবিধা সম্পর্কে কর্মীদের সচেতন করুন। ছুটির সুবিধার পেমেন্ট এবং রেকর্ড বজায় রাখতে হবে।
- পে স্টাব বা অর্থ প্রদানের রশিদগুলি অবশ্যই আইটেমাইজড এবং তাদের মাতৃভাষায় সমস্ত কর্মীদের জন্য উপলব্ধ থাকতে হবে, নথিপত্রের কাটা নেওয়া এবং প্রকৃত বেতন অন্তর্ভুক্ত।
- শ্রমিকের কিছু জিজ্ঞাসা করার থাকলে, মানব সম্পদ বিভাগের সঙ্গে (বা প্রযোজ্য অন্য দপ্তর) যোগাযোগের সুবিধা রাখতে হবে।

বেতনের ও কাজের সম্পূর্ণ এবং নির্ভুল বিস্তারিত রেকর্ড দেখতে দিতে হবে।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- বেতনভিত্তিতে যথাযথ মজুরি এবং সময় অনুসারে বৈধ প্রয়োজনের সময়গুলি যাচাই করতে পর্যাপ্ত বিবরণ অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে তবে এতে সীমাবদ্ধ নয়:
 - বেতনের সম্পূর্ণ দিনস্ফরণ
 - শ্রমিকের নাম
 - মোট যত ঘণ্টা কাজ করা হয়েছে এবং তাদের প্রকার (স্বাভাবিক, অতিরিক্ত ইত্যাদি)।
 - শ্রমিকের পারিশ্রমিকের রেট (স্বাভাবিক, অতিরিক্ত সময় ইত্যাদি)
 - উৎপাদন হারভিত্তিক গণনাগুলি (যদি উপলব্ধ হয়)
- বেতনের খাতা/প্রোডাকশন রেকর্ডে শ্রমিকেরা যত ঘণ্টা ধরে কাজ করেছেন তার সব হিসাব রাখতে হবে। সরবরাহকারীদের পেরোল এবং উৎপাদন নথিগুলির একটি একক প্রকৃত সেট রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে, যেটি পরিষ্কারভাবে এবং নির্ভুলভাবে সকল কর্মীদের জন্য তথ্যগুলি প্রদান করে। অবস্থানগুলি নথিপত্রের একটি নকল সেট অথবা দ্বিতীয় হিসাব রাখবেন না।
- অবস্থানটিকে আবশ্যিকভাবে নিরীক্ষকদের নিকট পেরোলভিত্তিক নথিগুলির প্রতি নাগালপ্রাপ্ততা প্রদান করতে হবে।
- আইনের দ্বারা প্রয়োজনীয় সময়-কালের জন্য বেতন সংক্রান্ত সকল নথি রাখুন।

আইনগত বা চুক্তিভিত্তিক প্রয়োজনীয়তা অনুসারে মজুরি প্রদান করা না হলে শ্রমিকদের বেতন পরিশোধ করতে হবে।

পরিশোধ করা: না দেয়া ক্ষতিপূরণ প্রতিকারের জন্য কর্মীদের বকেয়া এবং প্রদান করা অর্থ।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- স্থানীয় আইন বা কর্মসংস্থান চুক্তি অনুযায়ী, মজুরি বা বিচ্ছেদ যদি অবৈতনিক, কম বেতন, বিলম্বিত, অন্যায়ভাবে কাটা হয়, সরবরাহকারীদের অবশ্যই তাদের খোঁজ পাওয়ার ত্রিশ দিনের মধ্যে সমস্ত ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের গণনা করতে হবে এবং তাদের ফেরত বেতন প্রদান করতে হবে।
- তাদের বর্তমান কর্মসংস্থানের অবস্থা নির্বিশেষে সমস্ত ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের বেতন পরিশোধ করতে হবে; এর মধ্যে সেইসব কর্মী রয়েছে যাদের সরবরাহকারীদের সাথে আর কর্মসংস্থানের সম্পর্ক নাও থাকতে পারে।
- প্রদত্ত পরিশোধ অর্থ এর সাথে সুদ থাকলে সেটি প্রদান করতে হবে যেমনটি স্থানীয় আইন দ্বারা প্রযোজ্য।

সংগঠন করার স্বাধীনতা:

আমরা এমন সরবরাহকারীদেরই কদর করি যারা শ্রমিকদের যথাযথ ভাবে কাজে নিয়োগ করে এবং ব্যবসায়িক সাফল্যে তাদের এক মূল্যবান সম্পদ হিসাবেই দেখে। শ্রমিকেরা প্রযোজ্য সবআইন অনুসরণ করে কোন সংগঠনের অংশ হিসাবে যোগদান করতে পারবে কিনা সেই বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়ার তাদের অধিকারকে সম্মান জানানো এতে অন্তর্ভুক্ত।

- **কর্মীদের অধিকারসমূহ**



কর্মীদের সংঘ গঠনের অধিকারটির প্রতি স্বীকৃতি প্রদান এবং সেটিকে শ্রদ্ধা করুন।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- কাজে নিয়োগের এবং কাজে রাখার উপযুক্ত ব্যবস্থা গড়ে তুলতে হবে যা সংগঠন করার স্বাধীনতার ক্ষেত্রে আইনত সঙ্গত।
- শ্রমিকদের আলাদা আলাদা করে বা দলগত ভাবে ম্যানেজমেন্টের সঙ্গে যোগাযোগ করার অধিকার দিতে হবে।
- পরিচালকবর্গে থেকে কোন প্রকার হস্তক্ষেপ, ভীতিপ্রদর্শন অথবা বৈষম্য ছাড়াই কর্মীদের নিজেদের, এবং অন্যদের প্রতিনিধিত্ব করার জন্য অনুমোদিত করুন।
- পরিচালকবর্গ এবং কর্মীরা আবশ্যিকভাবে সংঘ গঠনের স্বাধীনতার সঙ্গে সম্পর্কিত সকল জাতীয় আইন, বিধিসমূহ, এবং পদ্ধতিগুলির অনুপালন করবেন।
- সংগঠনের স্বাধীনতার হয়ে মুখ খোলার জন্য শ্রমিকদের শাস্তি দেওয়া বা অন্যভাবে এক ঘরে করে দেওয়া চলবে না। সুপারভাইজর/ম্যানেজারদের জন্য উপযুক্ত প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে।
- আইনত সংগঠন করার চেষ্টা করা শ্রমিকদের বিরুদ্ধে প্রতিহিংসা নেওয়া চলবে না।
- পরিচালকবর্গ আবশ্যিকভাবে কর্মীদের বিরুদ্ধে, একটি সমিতি অথবা কর্মী সংগঠনে তাঁদের সদস্যতার, অথবা সেটির সঙ্গে তাঁদের সম্পর্কের কারণ, বৈষম্য করবেন না।
- যেখানে আইন সংঘবদ্ধ হওয়া স্বাধীনতার অধিকারটিকে নিষিদ্ধ করে, তখন সরবরাহকারী আবশ্যিকভাবে আইনি বিকল্পগুলির বিকাশে বাধাদান করবে না।
- সরবরাহকারীদের আবশ্যিকভাবে একটি লিখিত নীতি থাকতে হবে যেটি প্রয়োজ্য আইনগুলির অনুপালন করার ক্ষেত্রে তাদের দায়বদ্ধতার উল্লেখ করে এবং কর্মীদের সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতার অধিকারটিকে শ্রদ্ধা করে।
- ট্রেড সংগঠন বা শ্রমিক সংগঠনের সদস্যতা কাজে নিয়োগের কোনো শর্ত হওয়া চলবে না।

কর্মীদের সংঘ গঠনের অধিকারটির প্রতি স্বীকৃতি প্রদান এবং সেটিকে শ্রদ্ধা করুন।

সেবা অনুশীলন

- কোনো ইউনিয়ন বা শ্রমিক সংগঠন গড়ে তোলা হলে, আইন বা চুক্তি অনুসারে শ্রমিক প্রতিনিধিদের তাদের নিজেদের কাজ করতে কর্মস্থলে ঢুকতে দিতে হবে।
- ম্যানেজার এবং সুপারভাইজারদের সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা আইনের উপর প্রশিক্ষণ প্রদান করুন।

পরিবেশ ব্যবস্থাপনা ও পরিবীক্ষণ ব্যবস্থা

সরবরাহকারীদের অবশ্যই একটি পরিবেশগত ব্যবস্থাপনা সিস্টেম থাকতে হবে যা বায়ু নির্গমন, শক্তির ব্যবহার, জলের ব্যবহার এবং বর্জ্য জলের সমস্ত অপারেশন এবং উৎপাদন প্রভাবগুলি চিহ্নিত করে, বৈশিষ্ট্যযুক্ত করে এবং তালিকাভুক্ত করে।

- পর্যবেক্ষণ ব্যবস্থাগুলি



এমন একটি পরিবেশগত ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম রাখুন যেখানে বায়ু নির্গমন, শক্তির ব্যবহার, জলের ব্যবহার এবং বর্জ্য জলের সমস্ত অপারেশনাল এবং উৎপাদন প্রভাবগুলি চিহ্নিত, বৈশিষ্ট্য নির্ধারণ ও তালিকাভুক্ত করা হয়।

— প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- একটি এনভায়রনমেন্ট ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম (EMS) যেটি উৎপাদন এবং পরিচালনের ভিত্তিতে প্রভাব ক্ষেত্রগুলির জন্য পরিমাপযোগ্য লক্ষ্য এবং সময়সীমাগুলিকে স্থির করে, আবশ্যিকভাবে নথিভুক্ত করতে এবং ফাইলে থাকতে হবে।
- পরিবেশগত কর্মক্ষমতা বৈধকরণের উদ্দেশ্যে অবস্থানগুলির ইন-স্কোপপ্রয়োজন বছরে কমপক্ষে একবার একটি হিগ ইনডেক্স ফ্যাসিলিটিস এনভায়রনমেন্টাল মডিউল (FEM) স্ব-মূল্যায়ন সম্পূর্ণ করা। হিগ FEM এর সুযোগ সুবিধার জন্য অংশীদারদের অনলাইনে দেখুন।
- রাসায়নিক চলকে পড়া বা গ্যাস নির্গমনের মত যে কোনও অপ্রত্যাশিত পরিবেশগত আপত্‌কালীন অবস্থার প্রতি ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য অবশ্যই একটি ব্যবস্থা কার্যকর থাকতে হবে।
- আইনি অনুপালনের বহির্ভূত হওয়ার কারণে উপযুক্ত সরকারি সত্তাগুলি থেকে সংশোধনমূলক পদক্ষেপ আবশ্যিকভাবে নথিভুক্ত করতে এবং নির্ধারিত সময়কালের মধ্যে সম্পূর্ণ করতে হবে।
- পরিবেশগত অগ্রগতি পরিচালনা এবং ট্র্যাক করার জন্য EMS অবশ্যই মূল্যায়ন এবং আপডেট করা উচিত।
- সকল কর্মচারীদের প্রতি বছর পরিবেশ সুরক্ষা সংক্রান্ত সাধারণ প্রশিক্ষণ পরিচালনা করা আবশ্যিক।

এমন একটি পরিবেশগত ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম রাখুন যেখানে বায়ু নির্গমন, শক্তির ব্যবহার, জলের ব্যবহার এবং বর্জ্য জলের সমস্ত অপারেশনাল এবং উৎপাদন প্রভাবগুলি চিহ্নিত, বৈশিষ্ট্য নির্ধারণ ও তালিকাভুক্ত করা হয়।

সেবা অনুশীলন

- অবস্থানটির পরিবেশভিত্তিক কর্মসম্পাদনের উপর তথ্যগুলি উভয়, আভ্যন্তরীণ এবং বহির্ভূত স্বার্থবাহীদের নিকট উপলভ্য করতে হবে।

কোন অবৈধ বর্জ্য জল নিষ্কাশন নয়

আমরা ছোট আকৃতির, বাইপাস করা বা অচল কোনো বর্জ্য পানি শোধন ব্যবস্থাসম্পন্ন কোনো সরবরাহকারীকে মেনে নেব না। দূষকগুলি আইনত প্রয়োজনীয় মাত্রায় বা তার নিচে রয়েছে তা নিশ্চিত করতে সরবরাহকারীদের অবশ্যই যথাযথ আকারের বর্জ্য পানি শোধনাগার ব্যবস্থা ইনস্টল ও বজায় রাখতে হবে।

- বর্জ্যজল পর্যবেক্ষণ
- জলের ব্যবহার নিয়ন্ত্রণ



জল নির্গমন পর্যবেক্ষণ করুন এবং প্রযোজ্য আইন এবং বিধিসমূহের অনুপালক মাত্রায় বর্জ্য জলের দূষণকারী উপাদানগুলির হ্রাস ঘটান।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- সকল বর্জ্যজলের প্রবাহগুলির সনাক্ত করা এবং চরিত্রায়ন করা নিশ্চিত করুন: প্রক্রিয়াজনিত বর্জ্য জল প্রবাহের একটি তালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করুন।
- উপযুক্ত মাপের বর্জ্যজল পরিষ্রাবণ ব্যবস্থা স্থাপন এবং রক্ষণাবেক্ষণ করুন যা প্রযোজ্য আইন এবং বিধিসমূহের অনুপালক মাত্রায় বর্জ্যজলের দূষণকারী উপাদানগুলির হ্রাস ঘটায়।
- কাজের স্থানটিতে একটি বর্জ্যজল পরিষ্রাবণ ব্যবস্থার অনুপস্থিতির ক্ষেত্রে, সকল বর্জ্যজলকে বিধি অনুসারে, কাজের স্থান থেকে দূরে থকা পরিষ্রাবণ ব্যবস্থায় (অর্থাৎ, শিল্প তালুকের বর্জ্যজল পরিষ্রাবণ ব্যবস্থা, অথবা পৌরসভার বর্জ্যজল পরিষ্রাবণ ব্যবস্থা) নির্গত করতে হবে। চিহ্নিত নিঃসরণের পারমিট অবশ্যই পর্যায়ক্রমিকভাবে হালনাগাদ করতে হবে এবং তা যথাযথ নিয়ন্ত্রক সংস্থা কর্তৃক নথিবদ্ধ করতে হবে।
- নিয়ন্ত্রণমূলক প্রয়োজনীয়তা অনুসারে বর্জ্যজল নির্গমনের পর্যবেক্ষণ করুন এবং জলের গুণমান নমুনা সংগ্রহ এবং পরীক্ষা করার একটি সময়-তালিকা প্রস্তুত করুন যেটি সরকারি এবং শিল্পভিত্তিক নির্দেশিকাগুলির অনুরূপ হয়।
- যদি বর্জ্যজল কাজের স্থানের বাইরে পরিষ্কৃত হয়, তাহলে অবস্থানটিকে আবশ্যিকভাবে, কাজের স্থানের বাইরের তৃতীয়-পক্ষ পরিষ্রাবণ ব্যবস্থাটির নাম, ঠিকানা জানতে হবে, সেটির সংগতিপূর্ণ হওয়া নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে সেটির উপর দৃষ্টি রাখতে হবে। অফসাইট শোধনাগার চাহিদা অনুযায়ী Target-কে প্রবেশাধিকার এবং সংশ্লিষ্ট তথ্য প্রদান করবে।
- আপৎকালীন পরিস্থিতিগুলির জন্য প্রস্তুত হন এবং, কাজের স্থানের বর্জ্যজল পরিষ্রাবণ ব্যবস্থার ক্ষমতা অতিক্রান্ত অথবা ক্রটিপূর্ণ কাজের ক্ষেত্রে আপৎকালীন পরিস্থিতির প্রতি প্রতিক্রিয়াভিত্তিক পদক্ষেপগুলি রূপায়িত করুন।
- যে কর্মীরা সরাসরি বর্জ্য পানির সাথে কাজ করে তাদের জন্য প্রশিক্ষণের প্রয়োজন।



বেআইনি বর্জ্যজল নির্গমন হল একটি শূন্য-সহনযোগ্য লঙ্ঘন।

জল নির্গমন পর্যবেক্ষণ করুন এবং প্রযোজ্য আইন এবং বিধিসমূহের অনুপালক মাত্রায় বর্জ্য জলের দূষণকারী উপাদানগুলির হ্রাস ঘটান।

সেরা অনুশীলন

- বর্জ্যজল পরিশ্রাবণ ব্যবস্থার একটি পরিদর্শন এবং রক্ষণাবেক্ষণভিত্তিক সময়-তালিকা প্রস্তুত করুন, যেখানে প্রযোজ্য।
- বর্জ্য পানির পরিমাণ হ্রাস করতে ও বর্জ্য পানির গুণগত মান বৃদ্ধি করতে বার্ষিক লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ ও নথিকরণ করতে হবে।
- বিপজ্জনক উপাদানসমূহের দায়িত্বপূর্ণ ব্যবহারের জন্য একটি কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন ও নথিবদ্ধ করতে হবে।
- বর্জ্যজল পরিশ্রাবণ উপজাত (উদাহরণ, থকথকে কাদা ময়লা) বিপজ্জনক পদার্থের মতো করে বিশ্লেষণ, পরিচালনা এবং উপযুক্ত পদ্ধতিতে ফেলে দিতে হবে।
- কাজের স্থানের বাইরে তৃতীয়-পক্ষের বর্জ্যজল পরিশ্রাবণ ব্যবস্থায় সংঘটিত হওয়া যেকোনো অ-অনুপালন সম্পর্কে সচেতন থাকুন। যদি কারখানাটি অ-অনুপালনের ক্ষেত্রে সংযোজন ঘটিয়ে থাকে, তাহলে একটি উপশমের জন্য একটি পদক্ষেপ পরিকল্পনার বিকাশ ঘটান।
- বর্জ্য পানির পরিমাণ এবং/অথবা দূষণকারকের পরিমাণ কমানোর জন্য উদ্ভাবনী সমাধান/প্রযুক্তি প্রয়োগ করতে হবে।
- বর্জ্যজল নির্গমন সংক্রান্ত তথ্যগুলি উন্মুক্ত ভাবে প্রকাশ করুন।

বর্জ্য হ্রাস এবং নিষ্পত্তি

সরবরাহকারীদেরকে অবশ্যই বিপজ্জনক বর্জ্যসমূহ আইনসম্মতভাবে ব্যবস্থাপনা, মজুদ, পরিবহণ ও অপসারণ করতে হবে। আমরা এমন সরবরাহকারীদের চাই যারা বলতে পারে যে, তারা পণ্য উৎপাদনের সমগ্র প্রক্রিয়া জুড়ে বর্জ্য হ্রাস করার জন্য সক্রিয়ভাবে কাজ করে থাকে।

*** আমরা বেআইনি বর্জ্য নিষ্ক্ষেপে জড়িত
সাপ্লায়ারদের প্রশয় দেব না।**

- **বিপজ্জনক বর্জ্য**



পণ্য উৎপাদনের প্রক্রিয়া জুড়ে বিপজ্জনক বর্জ্য পদার্থ আইনগতভাবে ব্যবস্থাপনা, মজুদ, পরিবহণ ও অপসারণ করতে হবে এবং বর্জ্য হ্রাসকরণের জন্য সক্রিয়ভাবে কাজ করতে হবে।

— প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- বর্জ্যের সকল সূত্রগুলি সনাক্ত করুন এবং প্রযোজ্য বিধিসমূহ অনুসারে বিপজ্জনক বর্জ্য অথবা অ-বিপজ্জনক বর্জ্য হিসাবে প্রত্যেক বর্জ্য প্রবাহের চরিত্রায়ন করুন।
- সকল বর্জ্যের একটি তালিকা নথিভুক্ত করুন এবং সৃষ্টি হওয়া বর্জ্য প্রবাহের পরিমাণগুলি অনুসরণ করুন।
- বিপজ্জনক বর্জ্য মজুদের কন্টেইনার ও মজুদ এলাকাকে অবশ্যই ভালো অবস্থায় রাখতে হবে।
- সব বিপজ্জনক ও অ-বিপজ্জনক বর্জ্যকে অবশ্যই পৃথকীকরণ করতে হবে ও আলাদাভাবে মজুদ করতে হবে।
- বিপজ্জনক বর্জ্যকে আইন বা বিধিমালা অনুযায়ী অবশ্যই কোনো নিবন্ধিত বর্জ্য ব্যবস্থাপকের নিকট অথবা অনুমোদিত বর্জ্য সুবিধা প্রদানকারীর নিকট প্রেরণ করতে হবে।
- আইন অথবা বিধির দ্বারা প্রয়োজনীয় অনুসারে একজন অনুজ্ঞাপ্রাপ্ত বিপজ্জনক বর্জ্য পরিবহনকারীকে আবশ্যিকভাবে বিপজ্জনক বর্জ্যগুলি পরিবহন করতে হবে।
- বর্জ্য অপসারণ, মজুদকরণ ও ব্যবস্থাপনা বিষয়ে সব কর্মীকে প্রশিক্ষণ প্রদান আবশ্যিক।

পণ্য উৎপাদনের প্রক্রিয়া জুড়ে বিপজ্জনক বর্জ্য পদার্থ আইনগতভাবে ব্যবস্থাপনা, মজুদ, পরিবহণ ও অপসারণ করতে হবে এবং বর্জ্য হ্রাসকরণের জন্য সক্রিয়ভাবে কাজ করতে হবে।

সেবা অনুশীলন

- যখনই সম্ভব উপাদানগুলি পুনর্ব্যবহার করুন এবং সেই সকল উপাদানগুলিকে প্রক্রিয়াজাত করুন যেগুলি প্রক্রিয়াকরণযোগ্য।
- বর্জ্য সৃষ্টি হ্রাস করতে বার্ষিক লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ ও নথিবদ্ধ করতে হবে।
- বর্জ্য সৃষ্টি হ্রাসকরণ লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য একটি কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন ও নথিবদ্ধ করতে হবে।
- সকল বর্জ্যগুলি চূড়ান্ত অপসারণ এবং পরিষ্কার বৈধ করুন।

শক্তি ও পানির ব্যবহার

আমরা আশা করি সরবরাহকারীরা শক্তি এবং জলের কার্যকারিতা উন্নত করার জন্য স্পষ্ট লক্ষ্য স্থির করবেন এবং এই লক্ষ্যগুলি অর্জনের দিকে অগ্রগতির হিসেব রাখবেন।

- শক্তির সুদক্ষ ব্যবহার
- জলের সুদক্ষ ব্যবহার



অবস্থান এবং উৎপাদন প্রক্রিয়াগুলিতে সুদক্ষভাবে শক্তি ব্যবহার করুন।

— প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- শক্তির উৎস সনাক্ত করুন, ভবনগুলির এবং প্রক্রিয়াগুলির, যেখানে উৎপাদন সংঘটিত হয়, শক্তি ব্যবহারের উপর নজর রাখুন এবং নথিভুক্ত করুন।

অবস্থান এবং উৎপাদন প্রক্রিয়াগুলিতে সুদক্ষভাবে শক্তি ব্যবহার করুন।

সেবা অনুশীলন

- সম্ভাব্য এনার্জি এবং ব্যয় সাশ্রয়ের সুযোগগুলি চিহ্নিত করতে একটি এনার্জি অডিটের আয়োজন করুন।
- শক্তি ব্যবহার এবং গ্রিনহাউস গ্যাস (GHG)-এর ক্ষেত্রে হ্রাস ঘটানোর উদ্দেশ্যে বাৎসরিক লক্ষ্যের বিকাশ ঘটান এবং নথিভুক্ত করুন।
- এনার্জি হ্রাসের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করতে একটি ব্যবস্থাগ্রহণের পরিকল্পনা বিকাশ করুন এবং নথিভুক্ত করুন।
- অনলাইন মিটারিং ব্যবস্থা রাখতে হবে এবং ডেটা সবার দেখার জন্য প্রকাশ করতে হবে।

স্থাপনাসমূহে ও উৎপাদন প্রক্রিয়ায় পানির ব্যবহারের ব্যবস্থাপনা করতে হবে।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- যেসব ভবনে ও প্রক্রিয়ায় উৎপাদন সম্পন্ন হয় সেসব স্থানে পানির ব্যবহার অবশ্যই অনুসরণ ও রেকর্ড করতে হবে।
- জলের ব্যবহারের ক্ষেত্রে উন্নতির উদ্দেশ্যে, একটি নিয়মিত ভিত্তিতে প্রথাগত, নিয়মমাফিককৃত লক্ষ্যগুলি নির্ধারণ এবং পর্যালোচনা করুন।

স্থাপনাসমূহে ও উৎপাদন প্রক্রিয়ায় পানির
ব্যবহারের ব্যবস্থাপনা করতে হবে।

সেবা অনুশীলন

- পানির উপযোগ হ্রাস করতে বাৎসরিক লক্ষ্যমাত্রার বিকাশ করুন এবং নথিবদ্ধ করুন।
- পানির উপযোগ হ্রাসের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করতে একটি ব্যবস্থাগ্রহণের পরিকল্পনার বিকাশ ও নথিবদ্ধ করুন।

বায়ুতে নিঃসরণ

বায়ুতে নিঃসরিত Pollutants আইনত প্রয়োজনীয় মাত্রায় বা তার নিচে আছে তা নিশ্চিত করার জন্য সরবরাহকারীদের উপযুক্ত বায়ু নিঃসরণ নিয়ন্ত্রণ ডিভাইস ইনস্টল এবং বজায় রাখা উচিত।

- **বায়ু দূষণ নিম্নতম করুন**



অবস্থান এবং উৎপাদন প্রক্রিয়াগুলির ক্ষেত্রে বায়ু দূষণভিত্তিক প্রভাবগুলিকে নিম্নতম করুন।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- শিল্পভিত্তিক কার্যকলাপ এবং সহায়ক যন্ত্রগুলির থেকে বায়ু দূষণকারী উপাদানগুলির নির্গমন সনাক্ত করুন।
- বায়ু দূষণকারী উপাদানগুলির উৎসের একটি তালিকা প্রস্তুত করুন এবং রক্ষণাবেক্ষণ করুন।
- চিহ্নিত অপসারণ পারমিট অবশ্যই যথাযথভাবে হালনাগাদ এবং তা ফাইলে সংরক্ষণ করতে হবে।
- উপযুক্ত বায়ু দূষণকারী নির্গমনগুলির নিয়ন্ত্রণকারী যন্ত্রগুলি লাগান এবং রক্ষণাবেক্ষণ করুন যেগুলি প্রযোজ্য প্রযোজ্য আইন এবং বিধিসমূহের অনুপালক মাত্রায় বর্জ্য জলের দূষণকারী উপাদানগুলির হ্রাস ঘটায়।
- নিয়ন্ত্রণমূলক প্রয়োজনীয়তা অনুসারে বাতাসে নির্গমনগুলির পর্যবেক্ষণ করুন। সকল ভবন এবং প্রক্রিয়াগুলির জন্য বায়ু দূষণকারী উপাদানের পরিমাণ আবশ্যিকভাবে অনুসরণ করতে এবং নথিভুক্ত করতে হবে।

অবস্থান এবং উৎপাদন প্রক্রিয়াগুলির ক্ষেত্রে বায়ু
দূষণভিত্তিক প্রভাবগুলিকে নিম্নতম করুন।

সেরা অনুশীলন

- প্রযোজ্য হলে বাতাস নির্গমন হ্রাস করতে একটি বাৎসরিক লক্ষ্যমাত্রার বিকাশ এবং নথিবদ্ধ করা।
- বাতাস নির্গমন হ্রাসের লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য একটি ব্যবস্থাগ্রহণের পরিকল্পনা বিকাশ এবং নথিবদ্ধ করা।
- অনলাইন মিটারিং ব্যবস্থা রাখতে হবে এবং ডেটা সবার দেখার জন্য প্রকাশ করতে হবে।

লাইসেন্স ও অনুমোদন

সরবরাহকারীদের আবশ্যিকভাবে আইনি-ভাবে প্রয়োজনীয় পরিবেশ সংক্রান্ত সকল অনুমতি পত্রগুলি এবং তাদের উৎপাদনগুলি উৎপাদনের এবং তাদের অবস্থানগুলির পরিচালনের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবসায়িক পরিচালন সংক্রান্ত অনুজ্ঞাপত্রগুলি আহরণ এবং রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে।

- বৈধ অনুমতি পত্র
- উৎপাদন নথি



বৈধ পরিবেশগত পারমিট ও ব্যবসা পরিচালনার লাইসেন্সসহ কাজ সম্পাদন করতে হবে।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- সকল প্রয়োজ্য পরিবেশ সংক্রান্ত আইন এবং বিধিসমূহের সম্পর্কে সচেতন থাকুন এবং সেগুলির অনুপালন করুন, এবং পরিবেশ সংক্রান্ত আইন এবং বিধিগুলির একটি তালিকার রক্ষণাবেক্ষণ করুন।
- তাদের বর্তমান পরিচালনগুলির জন্য সকল প্রয়োজনীয় পরিবেশ সংক্রান্ত অনুমতিপত্র, অনুজ্ঞাপত্র এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় অনুমোদনগুলি থাকতে হবে।
- পরিবেশ সংক্রান্ত বর্তমান অনুমতিপত্র, অনুজ্ঞাপত্র এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় অনুমোদনগুলি হালনাগাদ করার উদ্দেশ্যে পরিকল্পনা করুন এবং পর্যাপ্ত সময় প্রদান করুন।
- আইনি প্রয়োজনীয়তা অনুসারে বৈধ ব্যবসায়িক পরিচালন সংক্রান্ত অনুজ্ঞাপত্রটির রক্ষণাবেক্ষণ করুন। ব্যবসায়িক পরিচালন সংক্রান্ত অনুজ্ঞাপত্রটিতে থাকা তথ্যগুলিকে, ঠিকানা, ব্যবসায়ের পরিধি, ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত করে, বর্তমান পরিচালন সংক্রান্ত তথ্যগুলিকে প্রতিফলিত করতে হবে।



একটি অবৈধ, হারিয়ে যাওয়া
অথবা নকলিকৃত মঞ্জুরিপত্র হল
একটি শূন্য-সহনযোগ্য লঙ্ঘন।

একটি অবৈধ অথবা হারিয়ে
যাওয়া ব্যবসায়িক অনুজ্ঞাপত্র হল
একটি শূন্য-সহনযোগ্য লঙ্ঘন।

বৈধ পরিবেশগত পারমিট ও ব্যবসা পরিচালনার
লাইসেন্সসহ কাজ সম্পাদন করতে হবে।

সেবা অনুশীলন

- পরিবেশ আইন ও বিধিমালার তালিকা বাৎসরিক ভিত্তিতে মূল্যায়িত ও হালনাগাদকৃত হয়ে থাকে।

প্রস্থান বা প্রত্যাখ্যানের সময় দায়িত্বশীলতা বজায় রাখা

বিভিন্ন কারণের (অর্থাৎ, ব্যবসায়িক চাহিদার পরিবর্তন, কর্মক্ষমতা সংক্রান্ত সমস্যা যা প্রতিকারের প্রচেষ্টা সত্ত্বেও চলতে থাকে, প্রাকৃতিক দুর্যোগের মতো বাধা ইত্যাদি) জন্য একটি উৎপাদন অবস্থানে Target এর উৎপাদন প্রস্থান বা প্রত্যাখ্যাত হতে পারে। যখন Target এর ব্যবসায় এই ধরনের প্রস্থান বা পতন ঘটে, তখন আমরা আশা করি ব্যবসায়িক অংশীদাররা দায়িত্বের সাথে উৎপাদন অবস্থান থেকে প্রস্থান করার জন্য আমাদের প্রচেষ্টাকে সমর্থন করবে।

বুঁকি মূল্যায়ন এবং
তীব্রতাবৃদ্ধি

যোগাযোগ

কমপ্লায়েন্স নিরীক্ষণ



Target এর ব্যবসা প্রত্যাখ্যাত করার আগে শ্রমিক ছাঁটাই এবং/ অথবা মজুরি পরিশোধ না করা বা বিচ্ছেদের ঝুঁকিগুলি বুঝুন এবং বিবেচনা করুন।

সেবা অনুশীলন

- Responsible.Sourcing@Target.com এবং সোর্সিং/মার্চেন্ডাইজিং অংশীদারদের জানান যখন:
 - কারখানায় Target ব্যবসায় প্রস্থান বা প্রত্যাখ্যান যথেষ্ট তাৎপর্যপূর্ণ যে এর ফলে শ্রমিক ছাঁটাই বা অবৈতনিক মজুরি/বিচ্ছেদ হতে পারে।
 - কারখানায় Target ব্যবসায় প্রস্থান বা প্রত্যাখ্যানের ফলে শ্রমিক ছাঁটাই বা অবৈতনিক মজুরি/বিচ্ছেদ হতে পারে।
 - Target ব্যবসায় প্রস্থান বা প্রত্যাখ্যানের ফলে কারখানা বন্ধ হয়ে যেতে পারে।
 - যে কারখানা প্রস্থান করছে বা প্রত্যাখ্যাত হয়েছে সে তিন মাসের বেশি সময় ধরে তার কর্ম ঘন্টা কমিয়ে দিয়েছে।
 - ফ্যাক্টরি শ্রমিকদের পেমেন্ট দিতে দেরি করছে।
 - ব্যবসায়িক অংশীদার কারখানাটি দেউলিয়া বা উল্লেখযোগ্য আর্থিক চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন।
 - প্রাকৃতিক দুর্যোগের ফলে কারখানাটি অস্থায়ীভাবে, স্থায়ীভাবে অথবা অনির্দিষ্টকালের জন্য বন্ধ থাকবে।
- কারখানার বিশদ বিবরণ এবং ব্যবসায়িক পরিবর্তন এবং সম্ভাব্য কারখানা এবং শ্রমিকের ওপর প্রভাবের বিস্তারিত বিবরণ প্রদান করুন।

কারখানাগুলিকে লিখিতভাবে Target এর ব্যবসার প্রস্থান বা প্রত্যাখ্যান এর ব্যাপারে অগ্রিম নোটিশ প্রদান করুন।

সেবা অনুশীলন

- ব্যবসার অংশীদারদের জন্য প্রযোজ্য যখন Target সরাসরি ফ্যাক্টরি থেকে সোর্স করতে পারবে না।
- ফ্যাক্টরিকে কমপক্ষে ৩-১২ মাস আগে ব্যবসার পতনের ব্যাপারে নোটিশ দিন। যখন কারখানার সামগ্রিক ব্যবসা বা শ্রমিকের আয়ে উল্লেখযোগ্য ব্যাঘাত ঘটতে পারে তখন আগাম সময়নির্ধারণ সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার হওয়া উচিত।
- লক্ষ্য করবেন যে ফ্যাক্টরি কমপ্লায়েন্স ব্যর্থতার কারণে প্রস্থানের জন্য বর্ধিত সময় প্রযোজ্য নয় যার প্রস্থানের সময়সীমা অবিলম্বে থেকে তিন মাস পর্যন্ত রয়েছে।

পর্যবেক্ষণ করুন এবং নিশ্চিত করুন যে Target ব্যবসা ধীরে ধীরে বন্ধ হওয়ার পর্যায় SOVE এবং স্থানীয় আইন মেনে চলা হচ্ছে।

প্রয়োজনীয়তাসমূহ

- অবস্থানটিতে ছাঁটাই এবং/অথবা বন্ধের সময়, নিশ্চিত করুন যে সমস্ত আইনগতভাবে প্রয়োজনীয় বেতন এবং সুবিধা কর্মীদের প্রদান করা হয়েছে যার মধ্যে রয়েছে তবে নিম্নলিখিতগুলির মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়: সমস্ত বকেয়া মজুরি দেওয়া হয়েছে, সমস্ত বিচ্ছেদের অর্থ প্রদান করা হয়েছে, এবং পর্যাপ্ত নোটিশ প্রদান করা হয়েছে, এবং পরামর্শ করা হয়েছে স্থানীয় আইন অনুযায়ী।
- SOVE বা স্থানীয় আইন মেনে না চলার ঝুঁকি Responsible.Sourcing@Target.com-এ জানান।

পরিশিষ্ট A: বিদেশী অভিবাসী শ্রমিকদের সুরক্ষা বাস্তবায়ন নির্দেশিকা

বিদেশী অভিবাসী কর্মীদের সুরক্ষা প্রদান এবং জোর পূর্বক শ্রম
রোধের লক্ষ্যে Target এর আবশ্যিকতা পূরণের জন্য নিম্নোক্ত
সারণিগুলিতে অতিরিক্ত নির্দেশিকা প্রদান করা হয়েছে।



শ্রম সংস্থার নির্বাচন পূর্ব যথাযথ যাচাই প্রক্রিয়া এবং নিয়মিত অডিট

নির্বাচন পূর্ব যথাযথ যাচাই প্রক্রিয়া

প্রত্যেক শ্রমিক প্রতিনিধির জন্য, যারা বিদেশী কর্মী ভর্তির প্রক্রিয়ায় বিজড়িত করা হবে, প্রাক-নির্বাচন যথাযথ অধ্যবসায় পরিচালিত করতে হবে, উভয় প্রাপ্তকারী অথবা প্রেরণকারী দেশে। পর্যালোচনাকৃত উপাদানগুলিতে অন্তর্ভুক্ত হতে হবে প্রতিনিধিটির অনুজ্ঞাপত্র, দায়ের করা যেকোনো অভিযোগ অথবা ধার্যকৃত জরিমানাগুলি নথি, এবং যেকোনো অংশীদার প্রতিনিধির সঙ্গে, যাদের অবস্থানটিতে কর্মী ভর্তি করার উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা হবে, পরিষেবা চুক্তিগুলি।

নির্বাচন পূর্ব যথাযথ যাচাই প্রক্রিয়া নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলি নির্ধারণ করতে হবে:

- শ্রমিক প্রতিনিধির একটি বিদ্যমান অনুজ্ঞাপত্র আছে এবং অবস্থানটির শ্রমিকভিত্তিক প্রয়োজনীয়তা পূরণের উদ্দেশ্যে বিদেশী ঠিকা কর্মী ভর্তি করার জন্য আইনগতভাবে অনুমোদিত।
- শ্রমিক প্রতিনিধিটির বৈদেশিক অংশীদারের একটি বিদ্যমান অনুজ্ঞাপত্র আছে এবং অবস্থানটির শ্রমিকভিত্তিক প্রয়োজনীয়তা পূরণের উদ্দেশ্যে বিদেশী ঠিকা কর্মী ভর্তি করার জন্য আইনগতভাবে অনুমোদিত।
- স্বতন্ত্র, লাইসেন্স বিহীন সাব-এজেন্ট ব্যবহার করা হচ্ছে না।
- শ্রমিক প্রতিনিধিটি কর্মবল নিযুক্তিভিত্তিক কার্যকলাপগুলি, যেগুলি অবস্থানটির, Target, এবং প্রযোজ্য আইনানুগ প্রয়োজনীয়তাগুলি পূরণ করার, বিশেষত সেই প্রয়োজনীয়তাটির যে কর্মীদের তাঁদের কাজ পাওয়ার জন্য কোন ফিস প্রদান করতে হয় না, করার ক্ষেত্রে সক্ষম।

নিয়মিত নিরীক্ষা

কর্মীদের নিয়োগের উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত প্রত্যেক শ্রমিক প্রতিনিধিকে একটি নিয়মিত নিরীক্ষার, কমপক্ষে বাৎসরিক, যেটি প্রতিনিধিটির অনুজ্ঞাপত্র, অ-অনুজ্ঞাপ্রাপ্ত উপ-প্রতিনিধিদের সঙ্গে অংশীদারিত্ব থাকা, এবং প্রতিনিধিটির অবস্থানটির নীতিগত নিয়োগ এবং বলপূর্বক শ্রমভিত্তিক প্রয়োজনীয়তাগুলি অনুপালন করার পর্যালোচনা করে, মধ্যে দিয়ে যেতে হবে। এসব নিরীক্ষায় বিশেষ করে প্রতারণামূলক চর্চা এবং ফি-ধার্য করার ঘটনার দিকে মনোনিবেশ করতে হবে। নিরীক্ষণের পরে, নির্ধারিত লক্ষ্যসমূহ, অগ্রগতির অনুসরণ এবং সম্পূর্ণ করার জন্য একটি সময়সীমাসহ একটি সংশোধনমূলক পদক্ষেপের প্রক্রিয়া অনুসৃত হতে হবে।

শ্রম এজেন্সির সেবা চুক্তি

শ্রমিক প্রতিনিধিদের সঙ্গে নিয়মমাফিক পরিষেবা চুক্তিগুলি আবশ্যিকভাবে আইনানুগভাবে বাধ্যকারী হয় এবং নিম্নলিখিত তথ্যগুলিকে অন্তর্ভুক্ত করে:

- শ্রম সংস্থার নাম, ঠিকানা এবং যোগাযোগের তথ্য;
- জড়িত করা হবে এমন কোন অংশীদার শ্রম সংস্থা থাকলে সেটির নাম, ঠিকানা এবং যোগাযোগের তথ্য;
- পরিষেবাসমূহের একটি তালিকা, যেগুলি অবস্থানটির জন্য ভর্তির প্রতিনিধি এবং যেকোনো অংশীদারিত্বকারী শ্রমিক প্রতিনিধি সম্পাদন করার জন্য সম্মত হন;
 - কোন্ পক্ষ চাকুরির সাক্ষাৎকার, দেশ ত্যাগ-পূর্ব ব্রিফিং, প্রয়োজনীয় দক্ষতার পরীক্ষা (যদি থাকে) এবং সামগ্রিক নিয়োগ এবং কর্মসংস্থান প্রক্রিয়ার অংশ অন্যান্য কার্যক্রমের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত তা এই তালিকায় নির্ধারণ করতে হবে।
- ভর্তি করা প্রত্যেক কর্মীর জন্য অবস্থানটির দ্বারা প্রতিনিধিটির নিকট প্রদেয় ফি-এর রাশি।
- জন্য প্রতিনিধিটির দ্বারা ব্যবসায়িক সম্পর্ক, বিশেষভাবে নিম্নলিখিতগুলি প্রচলিত রাখার জন্য একটি শর্তস্বরূপ অবস্থানটির নিকট তাদের নীতিগত ভর্তি সংক্রান্ত প্রয়োজনীয়তাগুলি পূরণের জন্য একটি প্রতিশ্রুতি:
 - শ্রমিকদের কাছ থেকে অবশ্যই ফি বা আমানত গ্রহণ করা যাবে না;
 - শ্রমিক প্রতিনিধিদের আবশ্যিকভাবে নিরীক্ষা এবং সংশোধনমূলক পদক্ষেপগুলিতে অংশগ্রহণ করতে হবে; এবং
 - শ্রমিক প্রতিনিধিদের আবশ্যিকভাবে অনুরোধের ভিত্তিতে, ভর্তির প্রাসঙ্গিক নথিগুলি এবং পরিচালনবর্গের কার্যকলাপগুলি জানাতে হবে।
- জোরপূর্বক শ্রম এবং মানব পাচারের ক্ষেত্রে নিষেধাজ্ঞা; এবং
- স্বতন্ত্র সাব-এজেন্ট ব্যবহারে নিষেধাজ্ঞা।

নিয়োগ সংক্রান্ত ফি

এই তালিকাটি ভর্তি চলাকালীন সম্মুখীন হওয়া আদর্শসূচক মূল্যসমূহের ব্যাখ্যামূলক বিবরণ প্রদানের ভূমিকা পালন করে এবং নির্দিষ্ট পরিচালনা পথের জন্য সকল খরচগুলির প্রতিফলন নাও করতে পারে।

- প্রেরক ও গ্রহণকারী দেশে ব্যবহৃত কোনো শ্রম সংস্থার সার্ভিস ফি, নিয়োগ ফি, প্লেসমেন্ট ফি, এবং মাসিক ব্রোকার সেবা ফি;
- আইনগতভাবে অনুমোদিত জামানত;
- বীমা;
- আইনগতভাবে প্রয়োজনীয় নথিকরণ, যেমন একটি পাসপোর্ট, পাসপোর্ট ফটো, ভিসা, স্ট্যাম্প লাগানোর ফি, কর্ম অনুমোদন;
- সরকারিভাবে প্রয়োজনীয় স্বাস্থ্যগত অনুমোদন এবং স্বাস্থ্য পরীক্ষা;
- সরকারিভাবে বা কোম্পানি-কর্তৃক দক্ষতা প্রশিক্ষণ, ভাষা প্রশিক্ষণ, এবং প্রস্থান-পূর্ব পরিচিতিমূলক প্রশিক্ষণসহ প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ;
- সরকার-আরোপিত অন্যান্য খরচ, যেমন বিদেশি শ্রমিকের লেভি, কর বা কল্যাণ তহবিলের চাঁদা;
- প্রেরণকারী দেশ থেকে গ্রহণকারী দেশের কর্মস্থলের প্রতি আন্তর্জাতিক ভ্রমণ।
- কাজের জন্য প্রয়োজনীয় পোশাক, সরঞ্জাম বা অন্যান্য উপাদান।

অবস্থানটিকে নিশ্চিত করতে হবে, যে উপরে তালিকাভুক্ত উপাদানগুলির মূল্য, ছাড়াও কর্মীদের অন্য যেকোনো খরচ যেগুলি স্থানীয় ভ্রমণ এবং বাসস্থান বহির্ভূত কারণে উদ্ভেদক হতে পারে, তাদের ভর্তি এবং নিয়োগ করার অংশস্বরূপ।

নমুনা কর্মী অনবোর্ডিং এর সাক্ষাৎকার উপকরণ

নিশ্চিত করতে হবে যে ভর্তির প্রক্রিয়াটি অবস্থান, Target এবং আইনি প্রয়োজনীয়তাগুলি পূরণ করেছে। অবস্থানটির কর্মীদের, কর্মীদের ভর্তি সংক্রান্ত অভিজ্ঞতার ক্ষেত্রে নিম্নলিখিতটি সত্য কিনা সেটির প্রত্যয়নের জন্য নতুন উপস্থিত হওয়া কর্মীদের একটি নমুনাকে জিজ্ঞাসাবাদ করবে।

- **কোন ফি নয়:** নির্বাচন এবং নিয়োগের প্রক্রিয়া চলাকালে স্থানীয় পরিবহন খরচ এবং স্বল্পমেয়াদী বাসস্থান ব্যতীত শ্রমিকরা তাদের নিয়োগ এবং নিযুক্তির সাথে কোন নিয়োগ ফি বা খরচ পরিশোধ করেনি।
- **কোন জামানত ও ঋণ নয়:** শ্রমিকদেরকে তাদের নিয়োগ এবং নিযুক্তির সাথে কোন জামানত জমা দিতে বা ঋণ গ্রহণ করতে বলা হয়নি।
- **কোন উপ-প্রতিনিধি নয়:** কর্মীদের, সেই সকল প্রতিনিধিদের ব্যতীত অন্য কারোর মাধ্যমে ভর্তি করা হয়নি যারা গ্রহণকারী এবং প্রেরণকারী দেশীয় প্রতিনিধি যাদের সঙ্গে অবস্থানটির যথাস্থানে পরিষেবা চুক্তি রয়েছে।
- **রওয়ানা হওয়ার পূর্ববর্তী সংক্ষিপ্ত বিবরণ প্রদান করা:** কর্মীদের, তাঁদের ভাষায় অবস্থানটির দ্বারা সংস্থানকৃত বিষয়বস্তু ব্যবহার করে একটি সামগ্রিক রওয়ানা হওয়ার পূর্ববর্তী সংক্ষিপ্ত বিবরণ প্রদান করা হয়েছিল।
- **নিয়োগ চুক্তি:** নিয়োগ চুক্তির জন্য Target এবং আইনি শর্ত পূরণ করে শ্রমিকদেরকে লিখিত চুক্তি প্রদান, তাতে স্বাক্ষর গ্রহণ এবং তা সংরক্ষণ করা হয়েছে।
- **কোন প্রতারণা বা জুলুম নয়:** নিয়োগ ও নিযুক্তির সময় শ্রমিকরা কোনো ধরনের প্রতারণা, জুলুম বা ভীতির মুখোমুখি হয়নি।
- **বৈষম্য নয়:** শ্রমিকরা কোন বৈষম্যের শিকার হননি।
- **অন্যায্যভাবে কোনো দলিল আটকে রাখা যাবে না:** অভিবাসনের আইনি প্রয়োজন মিটাতে এবং Target এর প্রয়োজনীয়তা অনুযায়ী সাময়িকভাবে সংগ্রহ করা ছাড়া শ্রমিকের কাছ থেকে কোনো দলিল গ্রহণ করা হয়নি।

সাক্ষাৎকার হবে গোপন এবং তথ্য প্রদান করার দায়ে শ্রমিকদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ গ্রহণ থেকে এটি সুস্পষ্ট সুরক্ষা দেবে।

দেশ ত্যাগ-পূর্ব ব্রিফিং

রওয়ানা হওয়ার পূর্বে সংক্ষিপ্ত বিবরণ প্রদানের মধ্যে নিম্নলিখিতগুলি অন্তর্ভুক্ত হতে হবে:

- কোম্পানি, কর্মস্থল, এবং কাজ ও বসবাসের অবস্থার সংক্ষিপ্ত বিবরণ;
- নিয়োগের শর্তাবলী;
- চুক্তির অবসান এবং প্রত্যাভাসনের শর্তাবলী;
- প্রশিক্ষণ, স্বাস্থ্য পরীক্ষা এবং দলিল সংক্রান্তসহ যেকোনো দেশ ত্যাগ-পূর্ব প্রয়োজনীয়তা অবশ্যই শ্রমিকদেরকে আইনি বা নিয়োগকারীর শর্তানুযায়ী পূরণ করতে হবে;
- প্রেরক ও গ্রাহক দেশের আইন এবং কোম্পানির নীতিমালা অনুসারে শ্রমিকদের প্রতি সুরক্ষা নিম্নোক্ত প্রদান করতে হবে:
 - জোর পূর্বক শ্রম থেকে সুরক্ষা;
 - কোন ফি-নয় নীতি;
 - নথি সংরক্ষণ এবং নিরাপদে রাখার পদ্ধতি চিহ্নিত করা;
 - চলাফেরার স্বাধীনতা;
 - দূতাবাস এবং অন্য কোন সংশ্লিষ্ট সরকারি সংস্থার সাথে যোগাযোগের তথ্য;
 - অবস্থানটির অসন্তুষ্টি মোকাবিলার কৌশলগুলি যেগুলি প্রেরণকারী এবং গ্রহণকারী দেশের কর্মীদের নিকট উপলব্ধ, এবং ভর্তির সময়ে অনৈতিক অভ্যাসগুলির সম্পর্কে প্রতিবেদন জানানোর জন্য ধাপ-ভিত্তিক প্রক্রিয়া।

শ্রম এজেন্ট/দালালকে অবশ্যই নিয়োগকৃত কর্মচারীদের তাদের (কর্মীর) মাতৃভাষায় কর্মসংস্থানের শর্তাবলী সম্পর্কে সঠিক লিখিত তথ্য প্রদান করতে হবে। দেশ ত্যাগ-পূর্ব ব্রিফিং যে অনুষ্ঠিত হয়েছে এবং তাতে এসব আবশ্যিকতা পূরণ করা হয়েছে সেটা নিশ্চিত করার দায়িত্ব নিয়োগকারীর। প্রতিনিধিদের সঙ্গে একটি পরিষেবা চুক্তিতে এই প্রয়োজনীয়তাগুলি সংযুক্ত করাটি হল একজন নিয়োগকর্তার জন্য অনুমোদিত এবং এটি প্রয়োজনীয় যে তাঁদের তরফে প্রতিনিধিদের দ্বারা সংক্ষিপ্ত বিবরণ প্রদান সংক্রান্ত কার্যকলাপগুলি সম্পাদিত হয়। নিরীক্ষণের (ছবি, দলিল ইত্যাদি ব্যবহার করে) জন্য নিয়োগকারী দায়ী থাকবে এবং এটা যথাযথভাবে করা হয়েছে।

অনবোর্ডিং ওরিয়েন্টেশনের বিষয়বস্তু

নতুন শ্রমিকদেরকে তাদের আগমনের এক সপ্তাহের মধ্যে তাদের নিজস্ব ভাষায় প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে, যাতে অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে রয়েছে:

- শ্রমিকদের নিয়োগের শর্তাবলী;
- পারিশ্রমিক হিসাব করার পদ্ধতি;
- আইনি আবশ্যিকতাসমূহ;
- অবস্থান রূপরেখা, নীতিসমূহ এবং পদ্ধতিগুলি;
 - ফি-আদায়ে নিষেধাজ্ঞাসহ জোর পূর্বক শ্রমের বিরোধীতা;
 - হয়রানি প্রতিরোধক এবং গালিগালাজ
 - বৈষম্যের বিরোধীতা;
 - কোনো বিদ্যমান শ্রমিক সংগঠন বা কমিটি;
 - ডরমিটরির বিধানাবলী;
 - অভিযোগ, যোগাযোগ এবং প্রতিক্রিয়া;
 - প্রগতিশীল শৃঙ্খলা;
 - নিয়োগ সমাপ্তি এবং প্রত্যাভাসন

ডরমিটরি ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি

- **বাসস্থান পরিচালন ব্যবস্থার বিকাশ ঘটান:** আবাসস্থলগুলির বিষয়ে Target-এর মানদণ্ডগুলি পূরণের জন্য, অবস্থানটিকে একটি আবাসস্থল পরিচালন ব্যবস্থা রূপায়িত করতে হবে। এ ধরনের ব্যবস্থায় অন্যান্য পদক্ষেপের মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত হতে পারে:
 - বাড়ির ব্যবস্থাপনা ও রক্ষণাবেক্ষণ তত্ত্বাবধানের দায়িত্ব একজন কর্মচারীর ওপর ন্যস্ত করুন।
 - আবাসস্থলগুলি রক্ষণাবেক্ষণের জন্য ব্যবস্থাটিকে স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা আধিকারিক এবং বিভাগের কার্য সম্পাদনের সঙ্গে সমন্বিত করুন।
 - স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা আধিকারিকটি একটি যাচাইতালিকা রক্ষণাবেক্ষণ করতে আবাসস্থলগুলির স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা অবস্থাগুলির নির্দিষ্ট সময়ান্তরভিত্তিক পর্যবেক্ষণের জন্য একটি ব্যবস্থা সংজ্ঞায়িত করবেন। পর্যবেক্ষণের ফলাফলগুলি দায়িত্বশীল ব্যক্তিকে অবহিত করবেন।
- **যোগাযোগ এবং অসন্তুষ্টি:** হস্টেলগুলির আবাসিকদের থেকে প্রাপ্ত মতামত এবং অভিযোগগুলির উন্নতি সাধনের লক্ষ্যে, আবাসস্থলগুলিকে প্রস্তাবের বাক্স প্রদান করা যেতে পারে, এবং আবশ্যিকভাবে একজন কর্মী সদস্যের উপর একটি সময়ানুগ পদ্ধতিতে প্রস্তাবগুলির নথিকরণ করা এবং মোকাবিলা করার দায়িত্ব অর্পণ করা যেতে পারে।
- **পর্যবেক্ষণ:** উন্নয়ন প্রচেষ্টাগুলি প্রচলিত রাখার উদ্দেশ্যে, অবস্থানটির দ্বারা নির্দিষ্ট সময়ান্তরের ভিত্তিতে আভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা অথবা হস্টেলগুলির পর্যবেক্ষণ পরিচালনা করতে হবে।

ফিরতি পরিবহন ব্যয় পরিশোধের শর্তাবলী

অবস্থানের দ্বারা, প্রত্যাবর্তনের জন্য পরিবহন খরচ প্রদান করা

- বিদেশী কর্মীদের, নিযুক্তি চুক্তি সম্পূর্ণ হওয়ার পরে, প্রত্যাবর্তনের জন্য পরিবহন ভাড়া প্রদান করতে হবে।
- একটি অবস্থান বন্ধ হওয়ার, উৎপাদন মাত্রার হ্রাস ঘটা, অথবা সদৃশ পরিস্থিতির অধীনে যে সকল বিদেশী কর্মীর নিযুক্তি সমাপ্ত করা হয়, তাঁদের প্রত্যাবর্তনের পরিবহন ভাড়া প্রদান করা হয়।
- যে সকল বিদেশী কর্মীরা, যুক্তিসঙ্গত বিজ্ঞপ্তি সহ পদত্যাগ করেন, তাঁদের একটি জরিমানা অথবা প্রত্যাবর্তনের জন্য বিমান ভাড়া দিতে হবে না। যুক্তিসঙ্গত বিজ্ঞপ্তিটিকে সংজ্ঞায়িত হতে হবে, একটি কমপক্ষে, তিরিশ দিনের হিসাবে।
- যুক্তিসঙ্গত নোটিশ ছাড়া পদত্যাগকারী বিদেশি শ্রমিকদের ফিরতি বিমান ভাড়া পরিশোধের প্রয়োজন হতে পারে, যদি না পদত্যাগকারী শ্রমিক **পরিশিষ্ট A** মোতাবেক ব্যতিক্রমের আওতায় পড়েন।
- নিম্নলিখিত পরিস্থিতিগুলির মধ্যে যেকোনোটির ক্ষেত্রে, কর্মীদের থেকে ফেরত যাওয়ার পরিবহন মূল্য ধার্য করা যাবে না।
 - শ্রমিকদের অধিকার লঙ্ঘনের চাকুরির অবসান;
 - পরিবারের কোন সদস্যের মৃত্যু, অসুস্থতা বা গর্ভাবস্থাসহ (শ্রমিকের অনুরোধ বা গ্রাহক দেশের আইন অনুসারে) গুরুত্বর ব্যক্তিগত উদ্বেগের কারণে চাকুরির অবসান।