

<b>Title: Zero Tolerance Policy on Harassment &amp; Abuse</b>	<b>Date of Issue: 1<sup>st</sup> Jan,2013</b>	<b>Version: 001</b>
<b>Approved By:</b>	<b>Managing Director</b>	
<b>Custodian:</b>	<b>Compliance Department</b>	
Revision No: 02 Revision Date: 31 <sup>st</sup> December 2018	Reason for Revision:	Annual Review

## গালমন্দ ও হয়রানি নিষিদ্ধ নীতিমালা

### (ZERO TOLERANCE POLICY ON HARASSMENT & ABUSE)


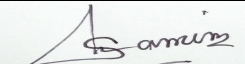
**১.১ অঙ্গীকার (Commitment)** : কর্মক্ষেত্রে কাজ করার সময় যাতে কাউকে অপমান, নির্যাতন, অথবা হয়রানী করা না হয় এজন্য ইউটা গ্রুপের সকল কারখানায় কর্মরত সকল শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাবৃন্দের সম্মান ও মর্যাদা সমুন্নত রেখে সম্পূর্ণ হয়রানী ও উৎপীড়ন মুক্ত কর্মপরিবেশ বজায় রাখতে কারখানার সকল শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাগণ বদ্ধপরিকর।

**১.২ আইনের বিধান (Law Reference)** : বাংলাদেশে শ্রম আইন ২০০৬ - এর সকল ধারা, আইএলও কনভেনশন এর সকল নিয়ম-নীতি, কোম্পানীর প্রচলিত বিধি বিধান, ক্রেতাগনের হয়রানী ও উৎপীড়ন মুক্ত নীতিমালা ও মতামতের সাথে একাত্মতা পোষণ করে অত্র কারখানায় ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনা করা হয়।

**১.৩ উদ্দেশ্য (Purpose)** কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানী ও উৎপীড়ন মুক্ত কর্মপরিবেশ সৃষ্টি করার উদ্দেশ্যেই এ নীতিমালা প্রণীত।

**১.৪ পরিধি (Scope)** ইউটা গ্রুপের সকল কারখানা ( ইউটা ফ্যাশন্স লিঃ, ইউটা নিটিং এন্ড ডাইং লিঃ, ইউটা স্পিনিং মিলস লিঃ, ইউটা ওয়াশিং লিঃ, লেবেল ফর লেস লিঃ এমনকি অত্র কারখানার সাথে যারা ব্যবসায়িক কর্মকান্ড পরিচালনা করবেন তাদের ক্ষেত্রেও এই নীতিমালা প্রযোজ্য হবে।

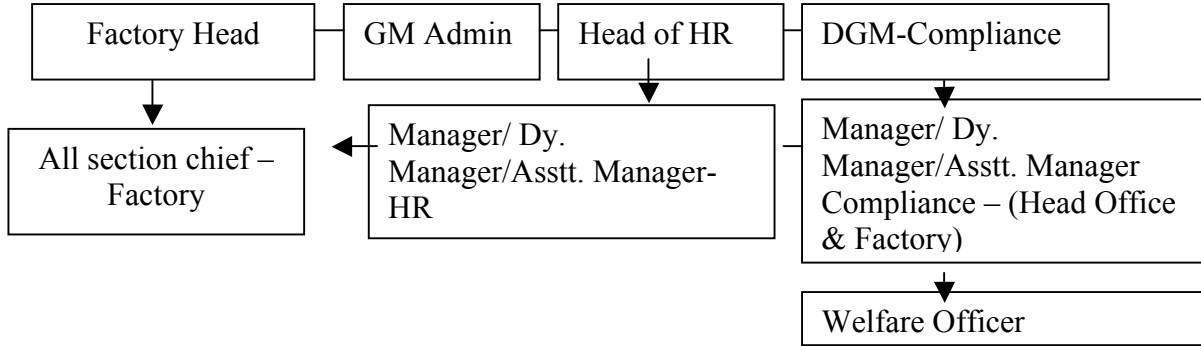
**১.৫ লক্ষ্য (vision of the policy)** : কাজ করার সময় কারখানার অভ্যন্তরে যাতে কাউকে অপমান, নির্যাতন, অথবা হয়রানী করা না হয় এজন্য ইউটা গ্রুপের সকল সহযোগী প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সকল শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাবৃন্দের সম্মান ও মর্যাদা সমুন্নত রেখে সম্পূর্ণ হয়রানী ও উৎপীড়ন মুক্ত কর্মপরিবেশ বজায় রাখার লক্ষ্যেই এ নীতিমালা প্রণয়ন করা হয়েছে।

Prepared By	Md. Karzan Khan	Manager Compliance	
Reviewed & Approved By	Syed Shamim Kadery	D.G.M.- Compliance	

<b>Title: Zero Tolerance Policy on Harassment &amp; Abuse</b>	<b>Date of Issue: 1<sup>st</sup> Jan,2013</b>	<b>Version: 001</b>
<b>Approved By:</b>	<b>Managing Director</b>	
<b>Custodian:</b>	<b>Compliance Department</b>	
Revision No: 02 Revision Date: 31 <sup>st</sup> December 2018	Reason for Revision:	Annual Review

## 02. Organization chart with their defined role & responsibilities

ইউটা গ্রুপ কর্তৃপক্ষ হয়রানী ও উৎপীড়ন মুক্ত নীতিমালা প্রয়োগ ও বাস্তবায়নে একটি কমিটি গঠন করেছেন। নীচে অর্গানাইজেশন চার্ট দেয়া হলঃ



ইউটা গ্রুপ বাংলাদেশ শ্রম আইনের প্রতি শ্রদ্ধা রেখে এই নীতিমালা প্রয়োগ ও সার্বিক বাস্তবায়নে নিম্নলিখিত পর্ষদ গঠন করেছে। কমিটির সদস্যদের দায়িত্ব ও কর্তব্য সমূহ নিম্নে দেয়া হল।


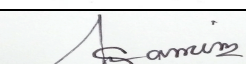
পদবী	দায়িত্ব ও কর্তব্য
হেড অব এইচ.আর ডিজিএম-কমপ্লায়েন্স/ ইউনিট হেড/ জিএম-প্রশাসন	কারখানার অভ্যন্তরে যদি এ নীতিমালা বাস্তবায়িত না হয় বা কোথাও কোন হয়রানী ও উৎপীড়নযুক্ত শ্রম পরিলক্ষিত হয়, তাহলে হেড অব এইচ.আর/ ডিজিএম-কমপ্লায়েন্স/ ইউনিট হেড/ জি.এম - প্রশাসন তা নিরসনে কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। এমনকি প্রয়োজনে কোম্পানীর প্রচলিত বিধি বিধান ও শ্রম আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।
ম্যানেজার/ডেপুটি ম্যানেজার/ সহঃ ম্যানেজার এইচ.আর	নীতিমালা লঙ্ঘিত হলে বা হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রমের কোন অভিযোগ পাওয়া গেলে তদন্ত করবেন এবং তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী কোম্পানীর প্রচলিত বিধান ও শ্রম আইন অনুযায়ী আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।
ম্যানেজার/ডেপুটি ম্যানেজার/ সহঃ ম্যানেজার কমপ্লায়েন্স	কারখানার কোথাও কোন অবস্থাতেই যেন হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম কার্যক্রম পরিচালিত না হয়, সেটি নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করে থাকেন। এর পরও যদি কারখানার কোন হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক কোন শ্রমের ঘটনা ঘটে তবে সংশ্লিষ্টদের বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের সুপারিশ করবেন।
ওয়েল ফেয়ার অফিসার	নীতিমালা লঙ্ঘিত হলে বা হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রমের কোন অভিযোগ পাওয়া গেলে তদন্ত করবেন এবং তদন্ত প্রতিবেদন অনুযায়ী কোম্পানীর প্রচলিত বিধান ও শ্রম আইন অনুযায়ী আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। প্রয়োজন অনুসারে কারখানা এবং হেড অফিসের উদ্বৃত্তন কর্তৃপক্ষকে অবহিত করবেন।
সকশান/ শাখা প্রধান	সংশ্লিষ্ট সেকশন/শাখা প্রধানগণ কাজ আদায় ও শ্রমিক নিয়ন্ত্রণের ক্ষেত্রে যাতে কোন প্রকার হয়রানী না হয়, সে ব্যাপারে সার্বিক পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন। হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রমের ব্যাপারে লাইন চীফ, সুপারভাইজারগণ, পিএমগণ ও সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি এইচ আর, কমপ্লায়েন্স ও প্রশাসনিক বিভাগে রিপোর্ট প্রদান করবেন।

## ০৩. নীতিমালা প্রয়োগ ও মূল্যায়ণ পদ্ধতি/ প্রক্রিয়া :

ইউটা গ্রুপ কর্তৃপক্ষ কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানী ও উৎপীড়নযুক্ত শ্রম বিরোধী নীতিমালা বাস্তবায়নে নিম্নলিখিত ধাপগুলি অনুসরণ করে থাকেঃ


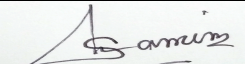
### ৩.১ বাস্তবায়ন (Implementation Steps):

কার্যাবলী (কি?)	কার্যপ্রণালী (কিভাবে)	দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি (কে?)	কার্যকাল (কখন)	সময়সীমা
হয়রানী,	নিয়োগ, যেকোন ধরনের ছুটি,	হয়রানী ও	নিয়োগ, যেকোন ধরনের	কর্মকালীন সময়ে

Prepared By	Md. Karzan Khan	Manager Compliance	
Reviewed & Approved By	Syed Shamim Kadery	D.G.M.- Compliance	


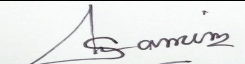
<b>Title: Zero Tolerance Policy on Harassment &amp; Abuse</b>	<b>Date of Issue: 1<sup>st</sup> Jan,2013</b>	<b>Version: 001</b>
<b>Approved By:</b>	<b>Managing Director</b>	
<b>Custodian:</b>	<b>Compliance Department</b>	
Revision No: 02 Revision Date: 31 <sup>st</sup> December 2018	Reason for Revision:	Annual Review

উৎপীড়নমূলক শ্রম নিরুৎসাহিত করণ।	অধিকার প্রদান, ওভার টাইম প্রদান, কাজ আদায়, অব্যাহতি ইত্যাদি ক্ষেত্রে কোন প্রকার হয়রানী করা হয় না। কারখানাকে হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রমমুক্ত করার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত যারা রয়েছে তারা কর্মক্ষেত্রে কোন প্রকার হয়রানী যাতে না হয় তা নিশ্চিত করবেন। কারখানার কোথাও হয়রানীর কোন ঘটনা ঘটলে তা নিরসন কল্পে সার্বিক পদক্ষেপ গ্রহন করবেন।	উৎপীড়নমূলক শ্রম বিরোধী কমিটির সদস্যবৃন্দ।	ছুটি, অধিকার প্রদান, ওভার টাইম প্রদান, কাজ আদায়, অব্যাহতি ইত্যাদি প্রযোজ্য ক্ষেত্রে দ্রুততম সময়ে সমাধান।	হয়রানীর কোন অভিযোগ পাওয়া গেলে তাৎক্ষণিকভাবে এ সমস্যার সমাধান করা হয়।
জনবল নিয়োগের ক্ষেত্রে জামানত	জনবল নিয়োগের ক্ষেত্রে অত্র কোম্পানী কাহারও নিকট থেকে কোন ধরনের দলিল দস্তাবেজ যেমনঃ শিক্ষাগত যোগ্যতার সনদপত্র, লাইসেন্স, পাসপোর্ট, নগদ অর্থ বা অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ কোন ডকুমেন্টসের মূল কপি জামানত হিসাবে গ্রহন করে কাউকে অযথা হয়রানী করা হয়না।	হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	নিয়োগ, পদোন্নতি কালীন সময়ে।	নিয়োগ, বেতনবৃদ্ধি, পদোন্নতি ইত্যাদি বিষয়ে হয়রানীর কোন অভিযোগ বা তথ্য পাওয়া গেলে তদন্ত ও তথ্য প্রমাণের ভিত্তিতে তাৎক্ষণিকভাবে এ সমস্যার সমাধান করা হয়।
অব্যাহতি প্রদান	অব্যাহতির ক্ষেত্রে একজন শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তা তার প্রয়োজনে স্বেচ্ছায় বাংলাদেশ শ্রম আইন, কোম্পানীর প্রচলিত বিধি বিধান মেনে সেকশন/ বিভাগীয় প্রধান, প্রশাসনিক বিভাগীয় প্রধান ও এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্সকে অবগত করে অব্যাহতি প্রদান করতে পারেন। মালিক কর্তৃক চাকুরী অবসানের ক্ষেত্রে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ২৬ পুরোপুরি অনুসরণ করেই তা করা হয়। কাউকে কোন প্রকার হয়রানী করা হয়না।	এইচ আর এ্যান্ড কমপ্লায়েন্স বিভাগ, প্রশাসনিক বিভাগ, সেকশন প্রধান।	অব্যাহতি গ্রহন / প্রদানকালীন সময়ে।	অব্যাহতি গ্রহন / প্রদানকালীন সময়ে কেহ কোন হয়রানীর শিকার হলে তাৎক্ষণিকভাবে তা সমাধান করা হয়।
কাজ আদায়ের ক্ষেত্রে	কারখানার অভ্যন্তরে স্বীয় কর্তব্য কর্ম পালন করতে যদি কেহ কাজে ভুল বা অলটার করে তাহলে তার বিরুদ্ধে কোন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহন না করে মোটিভেশনের মাধ্যমে বুঝিয়ে কাজ আদায় করা হয়। কাউকে কোনরূপ হয়রানী করা হয় না।	ডিজিএম/ম্যানেজার/ ডেপুটি ম্যানেজার/ সহঃ ম্যানেজার কমপ্লায়েন্স, ম্যানেজার/ডেপুটি ম্যানেজার- এইচ.আর সেকশন প্রধান।	কর্মঘন্টা চলাকালীন সময়ে।	কেহ হয়রানীর শিকার হলে তাৎক্ষণিকভাবে।
ওভার টাইম	ওভারটাইমের ক্ষেত্রে কারো উপর	ডিজিএম/ম্যানেজার/	অতিরিক্ত কর্মঘন্টা	অতিরিক্ত কর্মঘন্টা

Prepared By	Md. Karzan Khan	Manager Compliance	
Reviewed & Approved By	Syed Shamim Kadery	D.G.M.- Compliance	

<b>Title: Zero Tolerance Policy on Harassment &amp; Abuse</b>	<b>Date of Issue: 1<sup>st</sup> Jan,2013</b>	<b>Version: 001</b>
<b>Approved By:</b>	<b>Managing Director</b>	
<b>Custodian:</b>	<b>Compliance Department</b>	
Revision No: 02 Revision Date: 31 <sup>st</sup> December 2018	Reason for Revision:	Annual Review

	কোন ধরনের চাপ প্রয়োগ নয় বরং স্বেচ্ছা-প্রণোদিত হয়ে যারা ওভারটাইম করতে ইচ্ছুক হবে শুধুমাত্র তারাই ওভারটাইম করতে পারবে। ওভার টাইমের ক্ষেত্রে কোন বাধ্যবাধকতা বা হয়রানী সম্পূর্ণরূপে নিষিদ্ধ। অপারগতা প্রকাশ করলে তাকে ওভার টাইমে করানোর ব্যাপারে কোন চাপ দেয়া হয় না। ওভার টাইম বাধ্যতামূলক নয়, শুধুমাত্র স্বেচ্ছাতেই ওভার টাইম করানো হয়।	ডেপুটি ম্যানেজার/ সহঃ ম্যানেজার কমপ্লাইন্স, ম্যানেজার/ডেপুটি ম্যানেজার- এইচ.আর সেকশন প্রধান।	চলাকালীন সময়ে।	চলাকালীন সময়ে কেহ হয়রানীর শিকার হলে।
টয়লেট ব্যবহার, পানীয় জল, স্বাস্থ্য রক্ষা ও অন্যান্য মানবিক প্রয়োজনে।	টয়লেট, পানীয় জল ব্যবহারের, সুযোগ সুবিধা প্রদান, স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও অন্যান্য মানবিক প্রয়োজনের উপর কোন বিধি নিষেধ আরোপ বা কোন প্রকার হয়রানী করা হয় না।	ডিজিএম/ম্যানেজার/ ডেপুটি ম্যানেজার/ সহঃ ম্যানেজার কমপ্লায়েন্স, ম্যানেজার/ডেপুটি ম্যানেজার- এইচ.আর সেকশন প্রধান।	কর্মঘন্টা চলাকালীন সময়ে।	কর্মঘন্টা চলাকালীন সময়ে।
স্বাভাবিক চলাচল	কর্মরতদের স্বাভাবিক চলাচলের ক্ষেত্রে অযৌক্তিকভাবে কোন বিধি নিষেধ আরোপ করা বা কোন প্রকার হয়রানী করা হয়না।	ডিজিএম/ম্যানেজার/ ডেপুটি ম্যানেজার/ সহঃ ম্যানেজার কমপ্লায়েন্স, ম্যানেজার/ডেপুটি ম্যানেজার- এইচ.আর সেকশন প্রধান।	কর্মঘন্টা চলাকালীন সময়ে	কর্মঘন্টা চলাকালীন সময়ে।
অসদাচরন	কাজের প্রয়োজনে শ্রমিকদের সাথে কর্মক্ষেত্রে কোন প্রকার গালি গালাজ, তাদের বাবা-মাকে উদ্দেশ্য করে অশ্লীল,অশালীন ভাষা প্রয়োগ, শ্রমিকদের সাথে রুঢ় আচরন, কর্কশ ভাষা প্রয়োগ কিংবা এমন কোন আচরন বা অঙ্গ ভঙ্গি করা হয় না যা যৌন হয়রানীর আওতায় পড়ে।	হয়রানী উৎপীড়নমূলক শ্রম বিরোধী নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	কর্মঘন্টা সময়ে।	চলাকালীন
হয়রানী ও উৎপীড়ন নিরসনকল্পে কারখানার বাহিরে যোগাযোগ	কোন শ্রমিক যদি মনে করে হয়রানী ও উৎপীড়ন নিরসনকল্পে বি.জি.এম.ই.এ এর সাথে যোগাযোগ করা প্রয়োজন সে ক্ষেত্রে ঐ শ্রমিক যোগাযোগ করতে পারে।	হয়রানী উৎপীড়নমূলক শ্রম বিরোধী নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	কর্মসময়ের পরে।	কর্মসময়ের পরে।


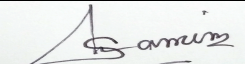
Prepared By	Md. Karzan Khan	Manager Compliance	
Reviewed & Approved By	Syed Shamim Kadery	D.G.M.- Compliance	

<b>Title: Zero Tolerance Policy on Harassment &amp; Abuse</b>	<b>Date of Issue: 1<sup>st</sup> Jan,2013</b>	<b>Version: 001</b>
<b>Approved By:</b>	<b>Managing Director</b>	
<b>Custodian:</b>	<b>Compliance Department</b>	
Revision No: 02 Revision Date: 31 <sup>st</sup> December 2018	Reason for Revision:	Annual Review

কারখানার বাহিরে কোন শ্রমিক হয়রানী ও উৎপীড়নের শিকার হলে	কারখানার বাহিরে কোন শ্রমিক হয়রানী ও উৎপীড়নের শিকার হলে সে ক্ষেত্রে ও আবেদনকারী শ্রমিকের উৎপীড়ন নিরসনে সর্বাত্মক সাহায্য সহযোগীতা করা হয়।	হয়রানী উৎপীড়নমূলক শ্রম বিরোধী নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	কর্মকালীন সময়ে কারখানা কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে।	কর্তৃপক্ষকে জানানোর পরবর্তী এক কর্ম দিবসের মধ্যে।
অভ্যন্তরীণ নিরীক্ষা / মনিটরিং	কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানী ও উৎপীড়ন মুক্ত নীতিমালা যথাযথভাবে বাস্তবায়িত হয় কিনা এ ব্যাপারে নিয়মিত অভ্যন্তরীণ অডিট পরিচালনা করা হয়। এ ছাড়াও দৈনন্দিন ফ্লোর মনিটরিং, শ্রমিকদের সাথে সাক্ষাৎকার গ্রহণ, দলীয় সাক্ষাৎকার (Individual & Group interview) গ্রহণ, অভিযোগ বাস্তব থেকে প্রাপ্ত কোন অভিযোগ, প্রত্যক্ষ অভিযোগ গ্রহণ ইত্যাদির মাধ্যমে হয়রানীর কোন অভিযোগ পাওয়া গেলে সে ব্যাপারে প্রয়োজনীয় তদন্ত ও জিজ্ঞাসাবাদ শেষে কোম্পানী ও শ্রম আইন অনুযায়ী শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়।	হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম বিরোধী নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ ও অভ্যন্তরীণ অডিট টিম।	কর্মঘন্টা সময়ে।	চলাকালীন

## ৩.২ যোগাযোগ রুটিন( Comminucation Routine):

কার্যাবলী	যোগাযোগ পদ্ধতি ও মাধ্যম	কে করবেন	কখন করবেন	সময়সীমা
অভ্যন্তরীণ টিমের সাথে যোগাযোগ ও তথ্য বিনিময়	সভা/ মেইলের মাধ্যমে।	হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম বিরোধী নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ, এইচ আর / কমপ্লায়েন্স বিভাগের অভ্যন্তরীণ টিম।	কারখানার অভ্যন্তরে কোন জবরদস্তি শ্রম কার্যক্রম পরিচালনার কোন ঘটনা ঘটলে।	তাৎক্ষণিকভাবে।
মালিক/উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ।	ডিজিএম/ ম্যানেজার কমপ্লায়েন্স, জিএম- প্রশাসন/ হেড অব এইচ.আর/ ইউনিট হেড সভা ও ব্যক্তিগত মাধ্যমে যোগাযোগ করবেন।	ডিজিএম/ম্যানেজার কমপ্লায়েন্স, জিএম- প্রশাসন/ হেড অব এইচ.আর/ ইউনিট হেড	কারখানার অভ্যন্তরে কোন হয়রানীর কোন ঘটনা ঘটলে।	তাৎক্ষণিকভাবে।


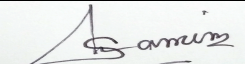
Prepared By	Md. Karzan Khan	Manager Compliance	
Reviewed & Approved By	Syed Shamim Kadery	D.G.M.- Compliance	

<b>Title: Zero Tolerance Policy on Harassment &amp; Abuse</b>	<b>Date of Issue: 1<sup>st</sup> Jan,2013</b>	<b>Version: 001</b>
<b>Approved By:</b>	<b>Managing Director</b>	
<b>Custodian:</b>	<b>Compliance Department</b>	
Revision No: 02 Revision Date: 31 <sup>st</sup> December 2018	Reason for Revision:	Annual Review

ফ্লোর ব্যবস্থাপনার সাথে যোগাযোগ	যোগাযোগের মাধ্যম হিসেবে রয়েছে বিভিন্ন প্রকার মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেম। প্রয়োজন সাপেক্ষে মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং পুনরায় আরও জোরদার করা হয়।	এইচ আর/ কমপ্লায়েন্স বিভাগের ম্যানেজার / সহকারী ম্যানেজার, ওয়েলফেয়ার অফিসার, সিনিয়র এক্সিকিউটিভ ও এইচ আর / কমপ্লায়েন্স অফিসারগণ।	কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানী ও উৎপীড়নের কোন কোন ঘটনা ঘটলে।	তাৎক্ষণিকভাবে। এছাড়াও সাপ্তাহিক, পাক্ষিক ও মাসিক ভিত্তিতে এই যোগাযোগ কার্যক্রম পরিচালনা করা হয়।
কর্মরত শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগঃ	বিভিন্ন প্রকার মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং ও সাউন্ড সিস্টেমের মাধ্যমে শ্রমিকদেরকে অবহিত করা হয়। এছাড়া শ্রমিকদেরকে অবহিত করার জন্য কারখানার নোটিশ বোর্ডে এই নোটিশ টানানো আছে।	ম্যানেজার/সহঃ ম্যাজোর/ এইচ আর/ কমপ্লায়েন্স ওয়েলফেয়ার অফিসার, কাজ করে থাকেন। মিটিং ট্রেনিং কার্যক্রম পরিচালনা করার ফ্লোর ভিত্তিক আলাদা আলাদা টীম গঠন করা হয়েছে যারা ৩০ থেকে ৪০ জন শ্রমিকের সমন্বয়ে সেশন ভিত্তিক মিটিং করে থাকেন।	কর্মকালীন সময়ে।	৪৫ মিনিট।
নতুন শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগঃ	মোটিভেশনাল ট্রেনিং, মিটিং।	এইচ.আর/ ওয়েলফেয়ার অফিসার,।	নিয়োগ প্রাপ্তির দিন এবং পরবর্তী ( ছুটির দিন ব্যতীত) এক দিন।	৪৫ মিনিট।

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

কার্যাবলী	কার্যপদ্ধতি	কে করবেন	কখন করবেন
অভ্যন্তরীণ অডিট। অডিট পরিচালনার ক্ষেত্রে যা ব্যবহার করা হয়-০১. চেক লিস্ট,০২.হয়রানী ও উৎপীড়ন সংক্রান্ত প্রশ্নমালা	অডিট পরিচালনা করা হবে- ১. শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে ২. ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে ৩. অভিযোগ ও অন্যান্য নথিপত্র যাচাইয়ের মাধ্যমে ৪. চাক্ষুস পরিদর্শনের মাধ্যমে	ইন্টারনাল অডিট টিম ( হেড অফিস / কারখানা মনোনিত ব্যক্তিবর্গ )	অভ্যন্তরীণ অডিট রুটিন অনুযায়ী করা হয়।
প্রতিবেদন পেশ	১.হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম বিরোধী নীতিমালা বিষয়ে গঠিত টীম বা কোম্পানীর মনোনীত কোন প্রতিনিধি ২.কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানী ও উৎপীড়নের কোন অস্তিত্ব থাকলে ইস্যুর ভিত্তিতে প্রতিবেদন প্রস্তুত, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে তদন্ত করে প্রতিবেদন তৈরী করতে হবে। ৩. উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সাথে কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম সম্পর্কে অবহিতকরণ ও সচেতনতামূলক সভা করতে হবে।	ইন্টারনাল টিম,কোম্পানীর মনোনীত প্রতিনিধি।	হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম কার্যক্রম পরিচালিত হলে নিরপেক্ষ তদন্ত সাপেক্ষে দ্রুততম সময়ে সমস্যার সমাধান করতে হবে।


Prepared By	Md. Karzan Khan	Manager Compliance	
Reviewed & Approved By	Syed Shamim Kadery	D.G.M.- Compliance	

<b>Title: Zero Tolerance Policy on Harassment &amp; Abuse</b>	<b>Date of Issue: 1<sup>st</sup> Jan,2013</b>	<b>Version: 001</b>
<b>Approved By:</b>	<b>Managing Director</b>	
<b>Custodian:</b>	<b>Compliance Department</b>	
Revision No: 02 Revision Date: 31 <sup>st</sup> December 2018	Reason for Revision:	Annual Review

	৪. হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রমের মূল কারণ উৎঘাটন করতে হবে/ এ জাতীয় শ্রম কি কারণে পরিচালিত হচ্ছে তা নির্ণয় করতে হবে। ৫. হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম যাতে পরিচালিত না হয় সেজন্য কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।		
নিয়ন্ত্রণ	-কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রমের কারণগুলি উৎঘাটন করতে হবে। -হয়রানী বন্ধের বিষয়ে যে সকল প্রতিরোধক মূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে তা নির্ধারণ করা। -সমস্যা সমাধানের জন্য প্রয়োজনীয় আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করা। এক কথায় যখন যা করা প্রয়োজন তখন তা করার মাধ্যমে কারখানার অভ্যন্তরে হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম বন্ধ করতে হবে।	হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম বিরোধী নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	হয়রানীর কোন ঘটনা ঘটলে।
সংস্কার / উপসম	এই নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে যদি কোন সমস্যা পরিলক্ষিত হয় এবং কারখানাকে হয়রানী ও উৎপীড়নমুক্ত শ্রমমুক্ত করণার্থে ব্যবস্থা জোরদার করতে কোন পদ্ধতির পরিবর্তন, পরিবর্ধন, সংযোজন, বিয়োজনের প্রয়োজন হয় তাহলে যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন সাপেক্ষে তাতে পরিবর্তন আনতে পারবে।	হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক শ্রম বিরোধী নীতিমালা বিষয়ক কমিটির সদস্যবৃন্দ।	প্রয়োজনের উপর ভিত্তি করে।

**০৪. ইমপ্লিমেন্টেশন ও কম্যুনিকেশন (Implementation & Communication):** ৩.২ অনুচ্ছেদে আলোচ্য বিষয়ের মাধ্যমে ইউটা গ্রুপের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ইমপ্লিমেন্টেশন ও কম্যুনিকেশন অংশটি নিশ্চিত করে।

**০৫. ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল (Feedback & Control):** ৩.৩ অনুচ্ছেদে আলোচ্য বিষয়ের মাধ্যমে ইউটা গ্রুপের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ ফিডব্যাক ও কন্ট্রোল অংশটি নিশ্চিত করে।

Prepared By	Md. Karzan Khan	Manager Compliance	
Reviewed & Approved By	Syed Shamim Kadery	D.G.M.- Compliance	