



# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

পলিসি নাম	অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতি(Anti Discrimination Policy)	
পলিসি নম্বর	১১	
পরীক্ষণের তারিখ	০১ লা জানুয়ারী ২০২০	
প্রস্তুতকারী	মোঃ ইদ্রিস মল্লিক- ব্যবস্থাপক(কমপ্লায়েন্স)	
পরীক্ষণকারী	মোঃ মাহমুদ হোসেন- উপ মহাব্যবস্থাপক (মানব সম্পদ, প্রশাসন ও কমপ্লায়েন্স)	
অনুমোদনকারী	আলফাজ উদ্দিন আহমেদ- নির্বাহী পরিচালক	

## অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালার আলোচ্যসূচী

ক্রমিক নং	বিষয়
০১.	অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা :
০২.	অর্গানাইজেশন : ২.১ অর্গানাইজেশন চার্ট ২.২ বাস্তবায়নকারী কর্তৃপক্ষের দায়িত্বসমূহ
০৩.	রুটিন ও প্রসিডিউর : ৩.১ বাস্তবায়ন রুটিন ৩.২ যোগাযোগ রুটিন ৩.৩ ফিডব্যাক এবং কন্ট্রোল রুটিন
০৪.	যোগাযোগ ও বাস্তবায়ন : ৪.১ যোগাযোগ ৪.২ বাস্তবায়ন
০৫.	ফিডব্যাক এবং কন্ট্রোল :



# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

## পলিসি

### অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা

ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ সকল মানুষ ও পারিপার্শ্বিকতার প্রতি সমান সম্মান প্রদর্শনে বিশ্বাসী। দৈনন্দিন কার্য সম্পাদনের ক্ষেত্রে ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ কোন প্রকার পক্ষপাতিত্ব না করে শ্রদ্ধার সাথে নীতি অনুকরণ করে এবং এ ব্যাপারে সকলের সহযোগীতা কামনা করে।

**ভূমিকাঃ** গার্মেন্টস শিল্প বাংলাদেশে একটি অনন্য রপ্তানীমুখী প্রতিষ্ঠান। গুণগত মানের জন্য এর যথেষ্ট সুনাম রয়েছে। গার্মেন্টস শিল্প থেকে এদেশের সিংহ ভাগ বৈদেশিক মুদ্রা অর্জিত হয়ে থাকে। একবিংশ শতাব্দীর সূচনা লগ্নে এই শিল্পের উত্তরোত্তর প্রসার ও ব্যক্তি বৈশিষ্ট্য উৎসাহ ব্যাঞ্জক।

ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ একটি বৃহৎ পোশাক রপ্তানীকারক প্রতিষ্ঠান। সহস্রাধিক শ্রমিক এই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত। উৎপাদন প্রক্রিয়া অব্যাহত রাখা ও প্রশাসনিক কর্মকাণ্ড পরিচালনার ক্ষেত্রে মাঝে মাঝে শ্রমিক সংক্রান্ত বিষয়ে বিভিন্ন সমস্যার আইনগত সমাধানের প্রয়োজন হয়। এই লক্ষ্যে ষ্টারলিং ডেনিমস্ কর্তৃপক্ষ শ্রম আইন ২০০৬ এর আলোকে অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা সংক্রান্ত পলিসি নির্ধারণ করা হয়। যাহা নিম্নে বর্ণনা করা হলো :-

**১.১ কর্তৃপক্ষের প্রতিশ্রুতিঃ** বর্তমানে বাংলাদেশের গার্মেন্টস খাতে এই গ্রুপের উত্তরোত্তর উন্নতিকল্পে এবং প্রতিটি ফ্যাক্টরীর উৎপাদন বৃদ্ধির লক্ষ্যে একটি সুন্দর ও নিরাপদ কাজের পরিবেশ সৃষ্টি করতে ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ কর্তৃপক্ষ দৃঢ় প্রতিজ্ঞ।

**১.২ উদ্দেশ্যঃ** ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ কর্তৃপক্ষ ফ্যাক্টরীর সমস্ত শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাগণদের সাথে যে কোন পক্ষপাতমূলক আচরণ থেকে বিরত থাকা এবং এ জাতীয় যে কোন অভিযোগ অনুযোগ ফ্যাক্টরীর সর্বোচ্চ কর্মকর্তার কাছে জানানোর জন্য উৎসাহ প্রদান করাই এ নীতিমালার উদ্দেশ্য। ষ্টারলিং ডেনিমস্ এ কর্মচারী ভাই-বোনদের প্রতি কোন প্রকার অ-পক্ষপাত বা বৈষম্যমূলক সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ ঘোষণা করেছেন।

**১.৩ নীতিমালার লক্ষ্যঃ** ফ্যাক্টরীর শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের অভিযোগ বা অনুযোগের ভিত্তিতে ফ্যাক্টরীতে অ-পক্ষপাত বা বৈষম্যমূলক কার্যকলাপ সর্বনিম্ন পর্যায় আনয়নকল্পে একটি সুন্দর কাজের পরিবেশ সৃষ্টি এ নীতিমালার লক্ষ্য।



# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

## ২. অর্গানাইজেশন

ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ একটি বৃহৎ পোষাক রপ্তানীকারক প্রতিষ্ঠান। সহস্রাধিক শ্রমিক এই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত। দৈনন্দিন কার্য সম্পাদনের ক্ষেত্রে কোন প্রকার পক্ষপাতিত্ব না করে শ্রদ্ধার সাথে নীতি অনুসরণ করে। এ বিষয়ে যে নীতিমালা প্রনয়ন করেছে তা বাস্তবায়নের প্রক্রিয়া পর্যবেক্ষণ ও উপরোক্ত বিষয়ের উপর কারেক্টিভ এ্যাকশন প্লান করা এবং তা প্রয়োগ করার নিমিত্তে নিম্নলিখিত ০৮ (আট) সদস্যদের সমন্বয়ে একটি কমিটি গঠন করিয়াছে

ফ্যাক্টরীতে শ্রমিকদের সাথে যে কোন প্রকার পক্ষপাত বা বৈষম্যহীন রাখতে একটি কমিটি গঠন করা হয়।

কারখানায় সার্বক্ষণিক শ্রমিকদের প্রতি বৈষম্যমূলক বা পক্ষপাতমূলক যেন আচরণ না করা হয় তা নিশ্চিত করাই এই নীতিমালার লক্ষ্য।

এ বিষয়ে যে নীতিমালা প্রনয়ন করেছে তা বাস্তবায়নের প্রক্রিয়া পর্যবেক্ষণ ও উপরোক্ত বিষয়ের উপর কারেক্টিভ এ্যাকশন প্লান করা এবং তা প্রয়োগ করার নিমিত্তে নিম্নলিখিত ১০ (দশ) সদস্যদের সমন্বয়ে একটি কমিটি গঠন করা হয়েছে।

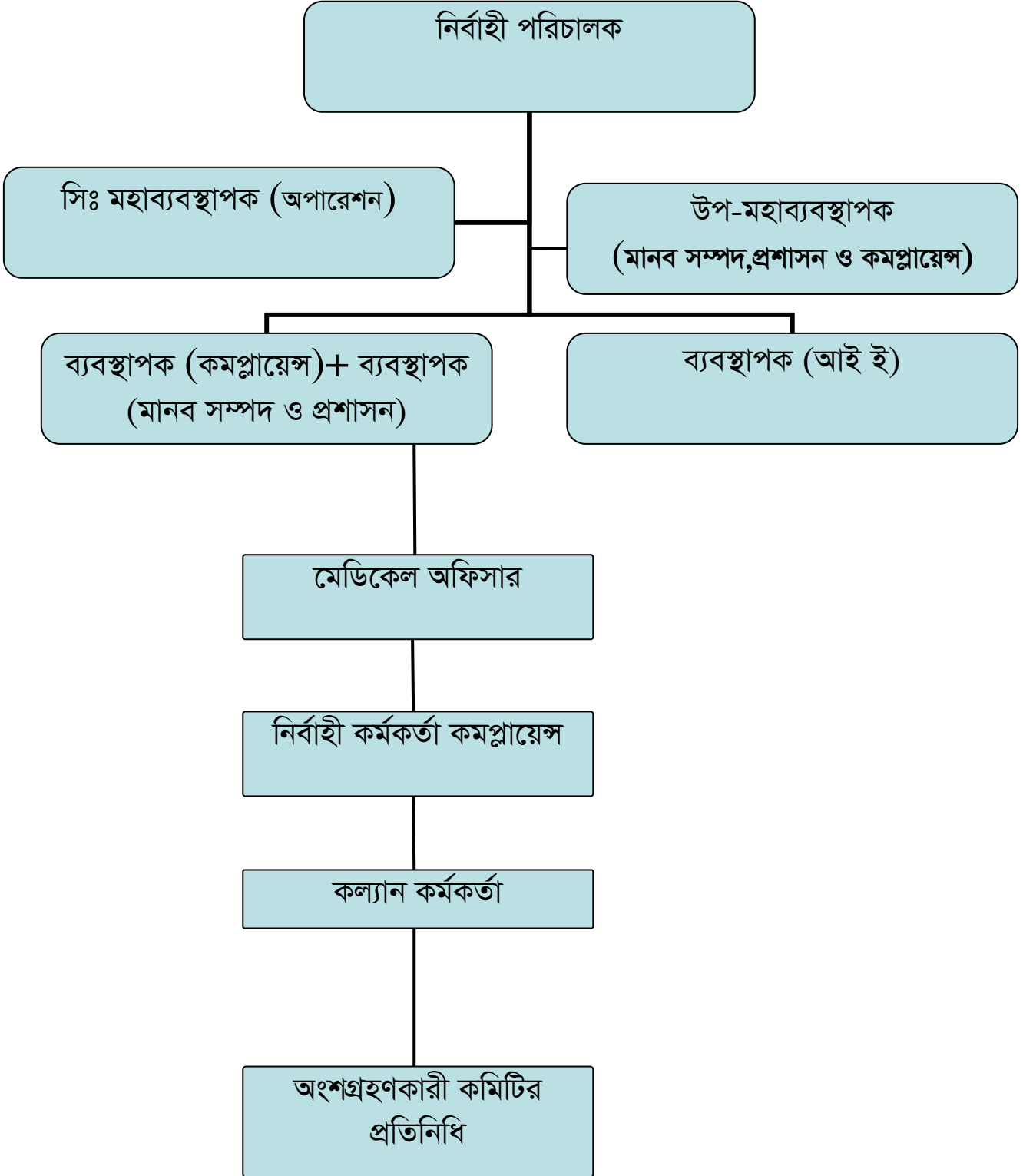
নাম	পদবী
০১. আলফাজ উদ্দিন আহমেদ	নির্বাহী পরিচালক
০২. পি মাইক সামিডা ফারনাডো	সিঃ মহাব্যবস্থাপক (অপারেশন্স)
০৩. মোঃ মাহমুদ হোসেন	উপ-মহাব্যবস্থাপক(মানব সম্পদ, প্রশাসন ও কমপ্লায়েন্স)
০৪. মোঃ ইদ্রিস মল্লিক	ব্যবস্থাপক (কমপ্লায়েন্স)
০৫. মোঃ ইলিয়াস হাওলাদার	ব্যবস্থাপক (প্রশাসন ও মানব সম্পদ)
০৬. মোঃ রশিদুল নবী খাঁন	ব্যবস্থাপক (আই ই)
০৭. ডাঃ আব্দুল্লাহ আল সুফিয়ান/ ডাঃ নাদিয়া	মেডিকেল অফিসার
০৮. আঃ রব খান	নির্বাহী কর্মকর্তা কমপ্লায়েন্স
০৯. জিন্নাতুন নেসা	কল্যান কর্মকর্তা
১০. আরিফা আক্তার	অংশগ্রহণকারী কমিটির প্রতিনিধি



# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

## ২.১ অর্গানাইজেশন চার্ট





# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

## ২.২ বাস্তবায়নকারী কর্তৃপক্ষের দায়িত্বসমূহ

### নির্বাহী পরিচালক

# অ-পক্ষপাতীত্বহীন বা বৈষম্যমূলক জাতীয় অভিযোগ বিষয়ক সকল প্রকার জবাবদিহিতা নিশ্চিত করন।

# চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত প্রদান।

### সিঃ মহাব্যবস্থাপক (অপারেশন)

# অ-পক্ষপাতীত্বহীন বা বৈষম্যমূলক নীতিমালা বাস্তবায়নের বিষয়ে সকল তথ্য বাস্তবায়ন সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কে দ্রুত সিদ্ধান্ত দিবেন।

# অ-পক্ষপাতীত্বহীন বা বৈষম্যমূলক নীতিমালা বিষয়ে কোন অভিযোগ/সমস্যা থাকলে অবশ্যই সিঃ মহাব্যবস্থাপক (অপারেশন) দ্রুত সিদ্ধান্ত দিবেন।

### উপ-মহাব্যবস্থাপক (মানব সম্পদ, প্রশাসন ও কমপ্লায়েন্স)

# সকল প্রকার পক্ষপাতমূলক কর্মকাণ্ডের সৃষ্ট সমাধান তদারকিকরন।

# পক্ষপাতমূলক আচরনের কারণে সৃষ্ট সকল প্রকার আইনানুগ সমাধান ও শান্তি প্রদানের ক্ষমতা।

### ব্যবস্থাপক (কমপ্লায়েন্স)

# শ্রমিক/কর্মচারীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে, কর্মসংস্থান, বেতন, কর্মপরিবেশ, সুযোগ-সুবিধা, ইত্যাদি ক্ষেত্রে জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, বৈবাহিক বা গর্ভাবস্থা অথবা রাজনৈতিক মতাদর্শ বা বয়সের কারণে কোন প্রকার পক্ষপাতীত্বের সৃষ্টি যেন না হয় তা পর্যবেক্ষণ করা।

# শ্রমিক/কর্মচারীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, বৈবাহিক বা গর্ভাবস্থা অথবা রাজনৈতিক মতাদর্শ অনুসরণ করা হয়না এ বিষয়টি পর্যবেক্ষণ করা।

# শ্রমিক/কর্মচারীদের বেতন ও ওভারটাইম সংক্রান্ত বিষয়ে যেন কোন প্রকার পক্ষপাতমূলক বিষয় পরিলক্ষিত না হয় তা পর্যবেক্ষণ করা।

# শ্রমিক/কর্মচারীদের মৌলিক অধিকার যেন ক্ষুণ্ণ না হয়, সে বিষয়টি পর্যবেক্ষণ করা।

# কোম্পানী কর্তৃক গৃহিত নীতিমালা বাস্তবায়নে যে কোন লঙ্ঘন বা ব্যত্যয় পরিলক্ষিত হলে তা কর্তৃপক্ষের গোচরীভূত করা।

# শ্রমিক অংশগ্রহণকারী কমিটির মাসিক সভা আয়োজনের ব্যপারে সহযোগিতা করা।

# শ্রমিক/কর্মচারীদের সাথে মিডলেভেল কর্মকর্তাদের আচরন বিষয়ক মাসিক সভা আয়োজনের ব্যপারে সমন্বয় করা।



# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

## **ব্যবস্থাপক (প্রশাসন ও মানব সম্পদ)**

- # পলিসি বাস্তবায়নের ব্যাপারে সকল সেকশনের সাথে সমন্বয় করা।
- # পলিসি বাস্তবায়নের ব্যাপারে কোন বিচ্যুতি ঘটলে প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- # শ্রমিক/কর্মচারীদের মৌলিক অধিকার ক্ষুণ্ণ হলে প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- # শ্রমিক/কর্মচারীদের কর্মসংস্থান, বেতন, সুযোগ-সুবিধা, অগ্রিম প্রদান এর ক্ষেত্রে জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, বৈবাহিক বা গর্ভাবস্থা অথবা রাজনৈতিক মতাদর্শ বা বয়সের কারণে যেন কোন প্রকার পক্ষপাতমূলক আচরণ এর সৃষ্টি না হয় এ বিষয়টি নিশ্চিত করা।
- # শ্রমিক/কর্মচারীদের বেতন, ওভারটাইম ও হাজিরা বোনাস সংক্রান্ত বিষয়ে যে কোন ধরনের পক্ষপাতিত্বমূলক ব্যবহার না করা হয় তা গুরুত্বের সঙ্গে অনুধাবন করা এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

## **ব্যবস্থাপক (আই ই)**

শ্রমিক/কর্মচারীদের কর্মসংস্থান, বেতন, সুযোগ-সুবিধা, অগ্রিম প্রদান এর ক্ষেত্রে জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, বৈবাহিক বা গর্ভাবস্থা অথবা রাজনৈতিক মতাদর্শ বা বয়সের কারণে যেন কোন প্রকার পক্ষপাতমূলক আচরণ এর সৃষ্টি না হয় এ বিষয়টি নিশ্চিত করা।

## **মেডিকেল অফিসারঃ**

শ্রমিকদের ডাক্তারী পরীক্ষা করার সময় নারী-পুরুষ, সম-মর্যাদার ভিত্তিতে চিকিৎসা প্রদান করবেন এ ক্ষেত্রে যেন কোন প্রকার বৈষম্য না করা হয়।

বৈবাহিক বা গর্ভাবস্থা অথবা রাজনৈতিক মতাদর্শ বা বয়সের কারণে যেন কোন প্রকার পক্ষপাতমূলক আচরণ এর সৃষ্টি না হয় এ বিষয়টি নিশ্চিত করা।

## **কমপ্লায়েন্স অফিসার/ওয়েলফেয়ার অফিসারঃ**

- # মৌলিক অধিকার সম্পর্কে শ্রমিক/কর্মচারীদের সচেতন করা।
- # পলিসি বাস্তবায়ন সম্পর্কিত যে কোন অভিযোগ লিপিবদ্ধ করা।
- # অত্র ফ্যাক্টরীর শ্রমিক/কর্মচারীদের অ-পক্ষপাতীত্বহীনতা বা বৈষম্যমূলক নীতিমালা ও কোন প্রকার বৈষম্যের সৃষ্টি হলে তা জানানোর সকল চ্যানেল সম্পর্কে অবহিত করার জন্য সকল সিডিঁতে স্থাপিত নোটিশ বোর্ডে পলিসি প্রদর্শিত আছে কিনা তা পর্যবেক্ষণ করা।
- # নুতন ও কর্মরত শ্রমিক/কর্মচারীদের নিয়মিত পলিসি সংক্রান্ত বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- # কোম্পানী কর্তৃক গৃহিত নীতিমালা বাস্তবায়নে যে কোন লঙ্ঘন বা ব্যত্যয় পরিলক্ষিত হলে তা কর্তৃপক্ষের গোচরীভূত করা।
- # বৈষম্যমূলক আচরণ মোকাবেলায় ফ্যাক্টরী কি কি ব্যবস্থা গ্রহণ করবে সে সম্পর্কে শ্রমিক/কর্মচারীদের অবহিত করা।
- # নিয়মিত শ্রমিক অংশগ্রহণকারী কমিটির মাসিক সভা অনুষ্ঠান করা এবং সভার কার্যবিবরণী লিপিবদ্ধ করা এবং শ্রমিক কর্মচারীদের নোটিশ বোর্ড ও পিএ সিস্টেম এর মাধ্যমে অবহিত করা।



# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

## অংশগ্রহণকারী কমিটির প্রতিনিধিঃ

- # শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে পারস্পরিক আস্থা ও বিশ্বাস, সমঝোতা এবং সহযোগিতা বৃদ্ধি ও প্রচেষ্টা চালানো।
- # শ্রম আইনের প্রয়োগ নিশ্চিত করা।
- # শৃঙ্খলাবোধে উৎসাহিত করা, নিরাপত্তা, পেশাগত স্বাস্থ্য এবং কাজের অবস্থার উন্নতি বিধান ও সংরক্ষণের ব্যবস্থা করা।
- # বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ, শ্রমিক শিক্ষা এবং পরিবার কল্যাণ প্রশিক্ষণে উৎসাহিত করা।
- # উৎপাদনের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন, উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, উৎপাদন খরচ হ্রাস এবং অপচয় রোধ করা এবং উৎপাদিত দ্রব্যের মান উন্নত করা।
- # অংশগ্রহণকারী কমিটির কার্যাবলী সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থার সুপারিশ করা ও তৎসম্পর্কে আলোচনা ও মতবিনিময়ের জন্য প্রতি মাসে একবার সভার আয়োজন করা।
- # মালিক প্রদত্ত বিভিন্ন সুযোগ সুবিধা শ্রমিকদের জানানো।
- # কোন প্রকার ষৈম্যের শিকার হলে শ্রমিক/কর্মচারীদের ওয়েলফেয়ার অফিসার/সাজেসন বক্স/হটলাইন/কমপ্লায়েন্স/শ্রমিক অংশগ্রহণকারী কমিটি বা কর্তৃপক্ষকে জানানোর বিষয়ে অবহিত করা।

## ৩.১ রুটিন ও প্রসিডিউর

### অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা

ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ সকল মানুষ ও পারিপার্শ্বিকতার প্রতি সমান সম্মান প্রদর্শনে বিশ্বাসী। দৈনন্দিন কার্য সম্পাদনের ক্ষেত্রে ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ কোন প্রকার পক্ষপাতিত্ব না করে শ্রদ্ধার সাথে নিম্নোক্ত নীতি অনুকরণ করে এবং এ ব্যাপারে সকলের সহযোগিতা কামনা করে।

**০১.** ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ সমপারিশ্রমিক কনভেনশন, ১৯৫১” নামে খ্যাত (আইএলও কনভেনশন নং - ১০০) কনভেনশনের নীতিসমূহ মর্যাদার সাথে মেনে চলবে যাতে সমমানের কাজে সকল ধর্ম, জাত, গোত্র নির্বিশেষে সমান পারিশ্রমিক ও সুবিধাদির কথা বলা হয়েছে।

**০২.** কর্মসংস্থান, বেতন, সুযোগ-সুবিধা, অগ্রিম প্রদান, সম্পূর্ণভাবে প্রতিটি কর্মীর নিজস্ব শিক্ষাগত যোগ্যতা, পেশাদারী যোগ্যতা ও কর্মক্ষেত্রের কর্ম দক্ষতার উপর নির্ভরশীল। এ ক্ষেত্রে জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, বৈবাহিক বা গর্ভাবস্থা অথবা রাজনৈতিক মতাদর্শ বা বয়সের কারণে ভেদাভেদ সৃষ্টি করা হয় না।

**০৩.** জাতি, বর্ণ, লিঙ্গ, গোত্র ধর্ম, জাতপাত, ধর্মীয় মতবাদ, রাজনৈতিক মতাদর্শ, জাতিগত সূত্র বা সামাজিক পরিচিতি নির্বিশেষে সব রকমের লোকজন কোম্পানী কর্মীরূপে নিয়োগ করবে।

**০৪.** সর্বস্তরে এমনকি ব্যবস্থাপনা পর্যায়েও পদোন্নতি ও প্রতিনিধিত্বের ক্ষেত্রে কোম্পানী সকল ধর্ম, জাত গোত্র মাঝে কোন ভেদাভেদ করবেনা।

**০৫.** স্থানীয় আইন সর্বদা মেনে চলা হয় এবং স্থানীয় আইনের প্রতি সর্বদা সম্মান প্রদর্শন করা হয়।



# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

- ০৬.** ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ উর্দতন ব্যবস্থাপক কোম্পানীর সকল নিয়ম নীতি শৃঙ্খলা প্রয়োগে সজাগ দৃষ্টি রাখেন যাতে করে কারো প্রতি কোনপ্রকার পক্ষপাতমূলক আচরণ করা না হয়।
- ০৭.** কর্মীদের ন্যায়সংগত সুযোগ-সুবিধা এবং কর্ম-সন্তুষ্টি নিয়ে ব্যবস্থাপকের সাথে আলোচনার জন্য কোম্পানীতে গঠিত “শ্রমিক অংশগ্রহনকারী কমিটি ও কমপ্লায়েন্স বিভাগ” অন্যতম মাধ্যম হিসাবে কাজ করে থাকে।
- ০৮.** কর্মীদের জানার এবং পরিষ্কার ধারণা থাকার জন্য কোম্পানীর সকল নীতি বোর্ডে প্রদর্শন করা হয়ে থাকে। এছাড়াও নতুন কর্মীদের পরিচিতি মূলক প্রশিক্ষণ এবং নির্দিষ্ট সময় অন্তর অন্তর সকল কর্মীদের ধারাবাহিক প্রশিক্ষণে নীতি সমূহ আলোচনার ব্যবস্থা আছে।
- ০৯.** ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ কর্মচারী নিয়োগের ক্ষেত্রে সম্ভাব্য প্রার্থীকে কাজের সাথে সম্পর্কহীন কোন ব্যক্তিগত বা আইনবহির্ভূত প্রশ্ন করা হয় না।
- ১০.** কর্মক্ষেত্রে নতুন কোন সুযোগ সৃষ্টি হলে প্রথমে পুরাতন কর্মীদেরকে জানানো হয় এবং তাদেরকে প্রতিযোগিতা করার জন্য সম্পূর্ণ সুযোগ দেওয়া হয়।
- ১১.** চাকুরী প্রার্থীদের দরখাস্তসমূহ পর্যালোচনার মাধ্যমে অ-পক্ষপাতিত্বমূলক নীতির সামঞ্জস্যতা মূল্যায়ন করা হয়।
- ১২.** বিশেষ ধরণের কাজে, বিশেষত যারা শারিরীকভাবে দুর্বল, এমনকি শারিরীক প্রতিবন্ধীদের ক্ষেত্রেও কোন পক্ষপাতমূলক আচরণ করা হয় না।
- ১৩.** শ্রমিকদের ডাক্তারী পরীক্ষা করার সময় নারী-পুরুষ, সম-মর্যাদার ভিত্তিতে চিকিৎসা প্রদান করবেন এ ক্ষেত্রে যেন কোন প্রকার বৈষম্য করা হয় না এমনকি যদি কাউকে কোন এইডস জাতীয়, হেপাটাইটিস জনিত বা লিভার সিরোসিস জন্ডিস জাতীয় রোগের পাওয়া যায় তাকে কারখানার নিয়ম অনুযায়ী চাকুরীতে রেখে চিকিৎসার সুযোগ দেওয়া হয় এক্ষেত্রে কোন প্রকার বৈষম্য বা হেও করা হয় না।
- ১৪.** বৈবাহিক বা গর্ভাবস্থা অথবা রাজনৈতিক মতাদর্শ বা বয়সের কারণে যেন কোন প্রকার পক্ষপাতমূলক আচরণ এর সৃষ্টি না হয় এ বিষয়টি নিশ্চিত করা হয়।

## ৩.২ বাস্তবায়ন রুটিন

কার্যক্রম সমূহ/Activities (What)	প্রক্রিয়া/Procedure (How)	বাস্তবায়নকারী কর্তৃপক্ষ (Who/Designation)	বাস্তবায়নের সময় (When)	বাস্তবায়নের সময়সীমা (Time Line)
০১. কর্মসংস্থান, বেতন, সুযোগ- সুবিধা, অগ্রিম প্রদান এর ক্ষেত্রে অত্র ফ্যাক্টরীতে জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, বৈবাহিক বা	কোম্পানীর অ- পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা অনুসরণ করতে হবে।	মহাব্যবস্থাপক (অপারেশন)/উপ- মহাব্যবস্থাপক (মানব সম্পদ, প্রশাসন ও কমপ্লায়েন্স)/ব্যবস্থাপক(কমপ্লায়েন্স)/ ব্যবস্থাপক (প্রশাসন ও মানব সম্পদ)	নতুন শ্রমিক নিয়োগের সময়	প্রশিক্ষণ সময়সূচি অনুযায়ী





# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

গর্ভবস্থা অথবা রাজনৈতিক মতাদর্শ অনুসরণ করা হয়না।				
০২. পদোন্নতি ও প্রতিনিধিত্বের এর ক্ষেত্রে অত্র ফ্যাক্টরীতে জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, বৈবাহিক বা গর্ভবস্থা অথবা রাজনৈতিক মতাদর্শ অনুসরণ করা হয়না।	কোম্পানীর অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা অনুসরণ করতে হবে	মহাব্যবস্থাপক (অপারেশন)/উপ-মহাব্যবস্থাপক (মানব সম্পদ, প্রশাসন ও কমপ্লায়েন্স)/ব্যবস্থাপক(কমপ্লায়েন্স)/ব্যবস্থাপক (প্রশাসন ও মানব সম্পদ)	চাকুরীরত শ্রমিক/কর্মচারীদের ক্ষেত্রে	প্রশিক্ষণ সময়সূচি অনুযায়ী
০৪. শ্রমিক অংশগ্রহনকারী কমিটি/সাজেশন বক্স/হট লাইন/অভিযোগ জানানোর সকল চ্যানেল সমূহ।	কোম্পানীর অভিযোগ/অনুযোগ নীতিমালা অনুসরণ করতে হবে।	মহাব্যবস্থাপক (অপারেশন)/উপ-মহাব্যবস্থাপক (মানব সম্পদ, প্রশাসন ও কমপ্লায়েন্স)/ব্যবস্থাপক(কমপ্লায়েন্স)/ব্যবস্থাপক (প্রশাসন ও মানব সম্পদ)	নতুন শ্রমিক নিয়োগের সময়	প্রশিক্ষণ সময়সূচি অনুযায়ী

## ৩.২ কম্যুনিকেশন রুটিন

কার্যক্রম সমূহ Activities (What)	কম্যুনিকেশনের ধরন Procedure (How)/types of communication tools	বাস্তবায়নকারী (Who)	বাস্তবায়নের সময় (When)	সময়সীমা (Time Line)
০১. সদস্যদের অবহিত করা।	সভার মাধ্যমে (সভার কার্যবিবরণী সংরক্ষণ করা হয়)	নির্বাহী পরিচালক	অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা প্রতিষ্ঠিত / পরিবর্ধন এর পর	প্রশিক্ষণ সময়সূচি অনুযায়ী
০২. মিডলেভেল কর্মকর্তাদের অবহিত করা।	সভার / প্রশিক্ষণের মাধ্যমে (সভা/প্রশিক্ষণের সময় ও কার্যবিবরণী সংরক্ষণ করা হয়)	মহাব্যবস্থাপক (অপারেশন)/উপ-মহাব্যবস্থাপক (মানব সম্পদ, প্রশাসন ও কমপ্লায়েন্স)/ব্যবস্থাপক(কমপ্লায়েন্স)/ ব্যবস্থাপক (প্রশাসন ও মানব সম্পদ)	অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা প্রতিষ্ঠিত / পরিবর্ধন এর পর	প্রশিক্ষণ সময়সূচি অনুযায়ী



# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

০৩. পুরাতন শ্রমিক/কর্মচারীদের অবহিত করা	সভা/প্রশিক্ষণ/পিএ সিস্টেম/নোটিশ বোর্ডের মাধ্যমে (সভা/প্রশিক্ষণের সময় ও কার্যবিবরণী সংরক্ষণ করা হয়)	ব্যবস্থাপক(কমপ্লায়েন্স)/ ব্যবস্থাপক (প্রশাসন ও মানব সম্পদ)/ কমপ্লায়েন্স অফিসার /ওয়ালফায়ার অফিসার	অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা প্রতিষ্ঠিত / পরিবর্ধন এর পর	প্রশিক্ষণ সময়সূচি অনুযায়ী
০৪. কাজে যোগদানকৃত নতুন শ্রমিক/কর্মচারীদের অবহিত করা হয়।	সভা/প্রশিক্ষণ/পিএ সিস্টেম/নোটিশ বোর্ডের মাধ্যমে (সভা/প্রশিক্ষণের সময় ও কার্যবিবরণী সংরক্ষণ করা হয়)	ব্যবস্থাপক(কমপ্লায়েন্স)/ কমপ্লায়েন্স অফিসার/ ওয়ালফায়ার অফিসার/ শ্রমিক অংশগ্রহণকারী কমিটির প্রতিনিধি	অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা প্রতিষ্ঠিত / পরিবর্ধন এর পর	প্রশিক্ষণ সময়সূচি অনুযায়ী
০৫. সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষকে অবহিত করা।	সভার মাধ্যমে (সভার কার্যবিবরণী সংরক্ষণ করা হয়)	নির্বাহী পরিচালক	অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা প্রতিষ্ঠিত / পরিবর্ধন এর পর	প্রশিক্ষণ সময়সূচি অনুযায়ী

## ৩.৩ ফিডব্যাক এবং কন্ট্রোল রুটিন

কার্যক্রম সমূহ Activities (What)	কম্যুনিকেশনের ধরন Procedure (How)	বাস্তবায়নকারী (Who)	বাস্তবায়নের সময় (When)
০১. ইন্টারনাল অডিট	ইন্টারনাল অডিট করা হইবে নিম্নোক্ত বিষয়ের উপর ভিত্তি করে : ক) শ্রমিক/কর্মচারীদের ইন্টারভিউ। খ) কর্মকর্তাদের ইন্টারভিউ। গ) ডকুমেন্ট পরীক্ষা। ঘ) চাক্ষুষ নিরীক্ষণ। # সাজেশন বক্স # শ্রমিক অংশগ্রহণকারী কমিটির সভার কার্যবিবরণী ও এজেন্ডা। # অ-পক্ষপাতিত্বহীন ও বৈষম্যমূলক অভিযোগের ভিত্তিতে প্রশাসনিক ব্যবস্থা গ্রহণের প্রক্রিয়া অনুসরণ হয়েছে কিনা তা নিরীক্ষণ করা। # প্রশিক্ষণ রুটিন ও সময়সূচী সঠিকভাবে অনুসরণ করা হচ্ছে কিনা তা পর্যবেক্ষণ করা।	ইন্টারনাল অডিট টিম	প্রতিষ্ঠানের গুরুত্ব অনুসারে



# ষ্টারলিং ডেনিমস্ লিঃ

ধনিয়া, নয়ারহাট, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

০২. রিপোর্টিং	# অডিট এর মাধ্যমে প্রাপ্ত সমস্যাগুলোর ভিত্তিতে রিপোর্ট তৈরী করা। # সদস্য ও সর্বোচ্চ কর্মকর্তাদের নিয়ে সভা অনুষ্ঠিত করা। # সমস্যার কারন নির্ণয় করা। # ক্যাপ তৈরী করা।	অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা বাস্তবায়ন কারী সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষ	যত শীঘ্রই সম্ভব।
০৩. কন্ট্রোল	# পুনঃ কোন সম্ভাব্য ঘটনার জন্য বিপদ বিশ্লেষণ করা। # নিবারক কার্যাবলী – আয়ত্বাধীন কোন সমস্যা পুনঃ হলে নিবারনের জন্য কি পদক্ষেপ গ্রহণ করা হইবে।	অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা বাস্তবায়ন কারী সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষ	প্রতিষ্ঠানের গুরুত্ব অনুসারে
০৪. রিমেডিয়েশন	# যদি ফিডব্যাক এর ফলাফলের মাধ্যমে বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া পরিবর্তন দরকার হয়, তদানুসারে পরিবর্তন করিতে হইবে।	অ-পক্ষপাতিত্বমূলক বা বৈষম্যহীনতা নীতিমালা বাস্তবায়ন কারী সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষ	প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজন অনুসারে

## ৪. যোগাযোগ ও বাস্তবায়ন

### ৪.১ যোগাযোগ :

কমুনিকেশন রুটিন (৩.২) অনুশরন করতে হবে।

### ৪.২ বাস্তবায়ন :

বাস্তবায়ন রুটিন (৩.১) অনুশরন করতে হবে।

## ৫. ফিডব্যাক এবং কন্ট্রোল

ফিডব্যাক এবং কন্ট্রোল রুটিন (৩.৩) অনুশরন করতে হবে।

“সমাপ্ত”