



লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা এবং হয়রানি দূর করতে ডিভিগোল চুক্তি ২য় বছরের অগ্রগতি প্রতিবেদন

পলিন জেরেন্টরুপ

লন্ডন স্কুল অফ ইকোনমিক্স এবং গ্লোবাল লেবার ইনস্টিটিউট, কর্নেল ইউনিভার্সিটি

সরোশ কুরুভিলা

গ্লোবাল লেবার ইনস্টিটিউট, কর্নেল ইউনিভার্সিটি

ILR Global Labor Institute



কৃতজ্ঞতাস্বীকার

আমাদের ফিল্ড ওয়ার্কে TTCU-এর নিবেদিত সমর্থনের জন্য কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি। আমরা Oversight Committee কে data access ও Feedback প্রক্রিয়া সহজতর করার জন্য এবং Eastman ম্যানেজমেন্টকে তাদের উদার সহযোগিতার জন্য ধন্যবাদ জানাই। গবেষণা ও অনুবাদে সহায়তার জন্য Lalitha Muthu কে বিশেষ ধন্যবাদ। Dindigul Agreement এর অধীনে কারখানায় কর্মরত নারীদের প্রতি কৃতজ্ঞতা জানাই তাদের সাগ্রহ ইচ্ছা ও সাহসী হয়ে তাদের জীবনের অভিজ্ঞতা চিন্তাভাবনা-আবেগ ভাগ করে নেওয়ার জন্য যা গুরুত্বপূর্ণ অন্তর্দৃষ্টি পূর্ণ বিষয়গুলোকে সামনে এনেছে।

সূচিপত্র

প্রাককথা	৪
কার্যনির্বাহী সারাংশ	৬
সূচনা	৭
পদ্ধতি	৮
সেকশন-১: চুক্তির প্রক্রিয়াগুলো কি ভালোভাবে কাজ করেছে?	১০
নিষিদ্ধ অভ্যাস এবং ব্যবহারযোগ্য প্রতিকার /.....	১০
অভিযোগের প্রক্রিয়া	১১
ফ্লোর মনিটরের ভূমিকা	১৩
অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটির ভূমিকা	১৩
বাস্তবায়ন কমিটির ভূমিকা	১৪
প্রশিক্ষণ	১৪
ইস্ট ম্যানের সহযোগিতা	১৬
সেকশন-২: Dindigul চুক্তির ফলাফল	১৭
অভিযোগের সংখ্যা	১৭
অভিযোগের মাধ্যম	১৮
GBVH-সম্পর্কিত অভিযোগ এবং প্রতিকার	১৯
অন্যান্য অভিযোগ এবং প্রতিকার	২২
জোটবদ্ধ হবার স্বাধীনতা	২৫
শ্রম ব্যবস্থাপনায় অতিরিক্ত সহযোগিতার ফলাফল	২৫
উপসংখ্যার	২৬
পরিশিষ্ট	২৭
ফ্যাক্টশিট: Dindigul চুক্তির অধীনে পরিচালিত অভিযোগ	২৭

প্রাককথা

Oversight Committee (OC) দ্বারা commission কৃত “Dindigul Agreement এর ২য় বছরের অগ্রগতি প্রতিবেদনটি”, লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা এবং হয়রানী প্রতিরোধে Eastman’s Natchi factory তে জানুয়ারী – ডিসেম্বর ২০২৩ সময়কালে চুক্তির বাস্তবায়ন মূল্যায়ন করার একটি প্রচেষ্টা। Dindigul Agreement এ স্বাক্ষর কৃত ফ্যাশন ব্র্যান্ড, সরবরাহকারী (supplier), ট্রেড ইউনিয়ন, আঞ্চলিক এবং মার্কিন ভিত্তিক শ্রম সংগঠন সমূহের সমন্বয়ে গঠিত Multi-Stakeholder প্ল্যাটফর্ম Oversight Committee (OC) প্রতিবেদনটি Key Performance Indicators(KPIs) এর উপর ভিত্তি করে প্রস্তুত করেছে। কয়েক মাসের যৌথ আলোচনা এবং ঐকমত্যের ভিত্তিতে Oversight Committee (OC) কে পি আই(KPIs) এবং প্রতিবেদন প্রস্তুত করে। বিভিন্ন সময় অঞ্চলের এবং দেশের মধ্যে এই প্রক্রিয়া, বিশ্বে GBVH মোকাবিলায় আন্তঃদেশীয় সহযোগিতার সম্ভাবনা এবং প্রতিশ্রুতির সম্ভাবনা দেখায়। OC এর সহযোগিতায় কর্নেল বিশ্ববিদ্যালয়ের গ্লোবাল লেবর ইনস্টিটিউট (GLI) দ্বারা স্বতন্ত্র তৃতীয় পক্ষের মূল্যায়নটি পরিচালিত হয়েছিল।

গবেষণা দলের সদস্য গ্লোবাল লেবর ইনস্টিটিউট (GLI) এর প্রফেসর সারোশ কুরুভিলা এবং পলিন

জেৱেনট্রুপ, এবং ইন্ডিয়ান ইন্সটিটিউট অফ টেকনোলজি, মাদ্রাজ এর ললিতা মুথুকে, তাদের গভীর মনোযোগ এবং যত্নের জন্য আমরা কৃতজ্ঞতা জানাই, যারা নাচি গ্রামে গার্মেন্ট কর্মীদের জীবনের বাস্তবতাগুলি ধারণ করতে রেকর্ড যাচাইকরণ, ব্যাপক ডকুমেন্ট বিশ্লেষণ এবং স্টেকহোল্ডার সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে কাজ করেছেন। ২য় বছরের রিপোর্টের উপসংহারে বলা হয় যে, Dindigul Agreement যে উদ্দেশ্য তৈরি হয়েছিল তা পূরণ করতে সক্ষম হয়েছে। রিপোর্টটিতে বিস্তারিতভাবে GBVH নির্মূল, প্রতিকার এবং প্রতিরোধে সংগঠিত হবার স্বাধীনতা (FOA)-এর ভূমিকা উল্লেখ করা হয়। বিশেষভাবে, কর্মীরা একটি বহুস্তর বিশিষ্ট অভিযোগ ব্যবস্থার কার্যকারিতা সম্পর্কে সাক্ষ্য দিয়েছেন, যেখানে লিঙ্গ এবং বর্ণ বিবেচনায় নিয়ে GBVH এবং non-GBVH সম্পর্কিত অভিযোগ উভয়কেই সমাধান করে। অনুসন্ধানে প্রমাণিত হয়েছে যে, অধিকাংশ GBVH সম্পর্কিত অভিযোগ দ্বি-সাপ্তাহিক ইউনিয়ন-পরিচালনা বৈঠকের মাধ্যমে সমাধান হয়েছে যা সংগঠিত হবার স্বাধীনতা (FOA)র গুরুত্ব তুলে ধরে।



এই



প্রতিবেদনটি "গাছের নিচে সভা" এরও উল্লেখ করেছে - এটি একটি স্থান যেখানে শ্রমিক ইউনিয়ন কারখানার সীমানার মধ্যে শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগ করে। Dindigul Agreement-র অধীনে এই সম্মিলিত স্থানগুলো, বাস্তবিক এবং রূপকভাবে, বিশ্বাস তৈরির এবং ঐক্যতার পরিসরকে প্রদর্শন করে যা মহিলাদের মধ্যে ক্ষমতায়ন বৃদ্ধি করেছে।

২০২৪ সালের দ্বিতীয় বছরের অগ্রগতি প্রতিবেদনটি আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (ILO) কনভেনশন 190 (C190) -এর পঞ্চম বার্ষিকীর সাথে মিলে যাচ্ছে, যা কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা এবং হয়রানি মোকাবেলা করার জন্য প্রথম আন্তর্জাতিক চুক্তি।

Dindigul Agreement, যা C190 এর মৌলিক নীতিগুলি ব্যবহার করে, C190 কে একত্রিত করে আরও কার্যকরভাবে GBVH সমাধান করার জন্য অতিরিক্ত মূল্য আনতে এবং এর অনুমোদন হওয়ার আগেই C190 বাস্তবায়ন করতে সহায়ক যা একটি উদাহরণ হয়ে থাকবে। মূল্যায়নটি দেখায় যে, অভিযোগ নিষ্পত্তির জন্য বিভিন্ন স্তর রয়েছে, যার

ঐতিহাসিক চুক্তির ইতিবাচক দিকগুলি তুলে ধরার পাশাপাশি, দ্বিতীয় বছরের অগ্রগতি প্রতিবেদনটি মাঠের বিভিন্ন ধরনের চ্যালেঞ্জ এবং উন্নতির প্রয়োজন এমন ক্ষেত্রগুলো নিয়ে আলোচনা করেছে, যা দেখায় যে আমাদের কাজ এখনও সম্পূর্ণ হয়নি। লেখকদের মতে, এই উন্নতির চর্চাগুলো চলমান রাখতে, সেইসব supplier এবং পোশাক কারখানার খোঁজ করতে হবে, যেখানে FOA এবং GBVH লঙ্ঘনের ঝুঁকি কম, এবং দেখাতে হবে যে, এমন কারখানায়গুলি থেকে ব্যবসা করা লাভজনক। প্রতিবেদনটি যুক্তি দেখায় যে, এই মডেলের সফলতা নির্ভর করে যত বেশি ব্র্যান্ড শীঘ্রই এই চুক্তির অংশ হতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হবে। Oversight Committee (OC) হিসেবে, আমরা এই চুক্তিতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ এবং এই প্রতিবেদনটি আপনাদের কাছে উপস্থাপন করতে পেরে গর্বিত ও আনন্দিত।

সাথে গার্মেন্ট ফ্যাক্টরি এবং স্পিনিং মিলগুলির বাইরে পরিবহন এবং হোস্টেলগুলিও অন্তর্ভুক্ত, যা C190-এ অন্তর্ভুক্ত "ওয়ার্ল্ড অফ ওয়ার্ক" এর বিস্তৃত সংজ্ঞার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ। নাচিতে কর্মীদের সরাসরি অভিজ্ঞতা তাদের বাড়ি এবং সম্প্রদায়ে এই Spillover প্রভাবগুলো সম্পর্কে আলোকপাত করেছে।

এই যুগান্তকারী চুক্তির ইতিবাচক দিকগুলি তুলে ধরার পাশাপাশি, দুই বছরের অগ্রগতি প্রতিবেদনটি স্থল ও ক্ষেত্রগুলির উন্নতির প্রয়োজনের বিভিন্ন চ্যালেঞ্জগুলিও বর্ণনা করে, যা দেখায় যে আমাদের কাজ এখনও সম্পূর্ণ হয়নি। লেখক যেমন উল্লেখ করেছেন, এই প্রগতিশীল অনুশীলনগুলি অব্যাহত রয়েছে তা নিশ্চিত করার জন্য, সোর্সিং বাড়ানো এবং সরবরাহকারী এবং শিল্প উভয়কেই দেখাতে হবে যে পোশাক শিল্পের কারখানা থেকে উত্স করা সুবিধাজনক যেখানে FOA এবং GBVH লঙ্ঘনের ঝুঁকি কম। প্রতিবেদনে একটি মামলা করা হয়েছে যে এই মডেলের সাফল্য অদূর ভবিষ্যতে এই চুক্তির অংশ হতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ আরও ব্র্যান্ডের উপর নির্ভর করে।

Dindigul Agreement স্বাক্ষরকারীরা

এশিয়া ফ্লোর ওয়েজ অ্যালায়েন্স (AFWA):

অনন্যা ভট্টাচার্য

ইস্টম্যান এক্সপোর্টস:

সিবি কার্থিক

গ্যাপ ইনকর্পোরেটেড:

কমলা রামাচন্দ্র

এবং শর্মিলা নিত্যানন্দ

গ্লোবাল লেবার জাস্টিস (GLJ):

জেনিফার (জে.জি.) রোজেনবাউম

এইচ অ্যান্ড এম গ্রুপ:

হরি কুমার ও নিকেশ রাজ

পিভিএইচ কর্পোরেশন:

মাইকেল ব্রাইড ও মেঘনা শর্মা

তামিলনাড়ু টেক্সটাইল এবং কমন লেবার

ইউনিয়ন (TTCU):

থিভ্যা রাকিনী

স্বতন্ত্র চেয়ার, ওভারসাইট কমিটি:

কৃষ্ণান্তি ধর্মরাজ

সারসংক্ষেপ

এটির দ্বিতীয় বছরে, “ডিভিগুলা চুক্তি লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি (GBVH) নির্মূলকরণ” উল্লেখযোগ্য অগ্রগতি অর্জন করেছে যা ইস্টম্যান এক্সপোর্টস দ্বারা পরিচালিত নাচি অ্যাপারেল ফ্যাক্টরি এবং স্পিনিং মিলসে GBVH নির্মূল সংশোধন এবং এই প্রক্রিয়াগুলি অর্থপূর্ণ ফলাফল তৈরি করেছে। কর্মীরা বছরের মধ্যে ২৪২টি অভিযোগ উপস্থাপন করেছে, যার মধ্যে ৩০টি ছিল GBVH বিষয়ক। অভিযোগের নিষ্পত্তি অত্যন্ত দ্রুত ছিল, যেখানে হিসেবে দেখেছে এবং এটি সবার জন্য ওপেন ও ন্যায়াসঙ্গত হিসেবে বিবেচিত হচ্ছে। Freedom of Association (FOA) সম্পর্কিত কোনো অভিযোগ রেকর্ড করা হয়নি। কর্মীরা জোর দিয়ে বলেছেন যে, TTCU-এর তাদের সঙ্গে অবিচ্ছিন্ন এবং বারবার যোগাযোগ করেছে, ফ্যাক্টরিতে এবং তাদের গ্রামগুলোতে, পাশাপাশি কর্মীদের সমস্যার সমাধানে তাদের প্রমাণিত সফলতা, অভিযোগ উপস্থাপনের ভয়

প্রতিরোধে সহায়ক হয়েছে। বিস্তৃতভাবে documents বিশ্লেষণ এবং সকল প্রাসঙ্গিক স্টেকহোল্ডারের সঙ্গে সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে তথ্যের নির্ভরযোগ্যতা যাচাই করে, এই রিপোর্টটি Process এবং ফলাফল উভয় দিক থেকে ফলাফল উপস্থাপন করা হয়েছে। আমাদের মূল্যায়নে দেখা যায় যে, চুক্তির অধীনে যে পদ্ধতিগুলো চালানো হয়েছিল সেগুলো ভালোভাবে কাজ করেছে। প্রশিক্ষিত কর্মীরা GBVH সম্পর্কে একটি পূর্ণাঙ্গ ধারণা পেয়েছে এবং প্রদর্শন করেছে। বহুস্তরের অভিযোগ ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে সমস্যাগুলি রিপোর্ট করার বিষয়ে কর্মীদের মধ্যে ব্যাপক সচেতনতা রয়েছে। অভিযোগ ব্যবস্থাপনা কার্যকরভাবে কাজ করেছে, যা worker shop-floor মনিটরদের মাধ্যমে এবং তামিলনাড়ু টেক্সটাইল অ্যান্ড কমন লেবার ইউনিয়ন (TTCU) এবং ইস্টম্যান ব্যবস্থাপনার মধ্যে দ্বি-সাপ্তাহিক সভার মাধ্যমে অভিযোগের দ্রুত নিষ্পত্তি সক্ষম করে। ভারতের যৌন হয়রানি প্রতিরোধ আইন (POSH অ্যাক্ট) অনুযায়ী প্রয়োজনীয় অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি (ICC) গুলি অভিযোগ ব্যবস্থাপনায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে এবং রাজ্যের আইনের সাথে সঙ্গতি রেখে কার্যকরভাবে কাজ করার জন্য পুনর্গঠিত হয়েছে। স্টেকহোল্ডাররা নাচি অ্যাপারেল ফ্যাক্টরি এবং স্পিনিং মিলসে ইস্টম্যানের শীর্ষ ব্যবস্থাপনার অসাধারণ সহযোগিতার ওপর গুরুত্ব দিয়েছেন।

৭৬% GBVH অভিযোগ দুই সপ্তাহের মধ্যেই সমাধান হয়েছে। সাক্ষাৎকার থেকে জানা গেছে যে, কর্মীরা অভিযোগ ব্যবস্থাপনা বিশ্বাসযোগ্য

দূর করতে সহায়ক হয়েছে। ফ্যাক্টরিতে TTCU-এর উপস্থিতি একটি শক্তিশালী মনিটরিং ব্যবস্থার স্থাপন করেছে, যা কার্যকর সমাধান নিশ্চিত করে এবং GBVH ও FOA উভয় ধরনের লঙ্ঘন প্রতিরোধে সহায়ক। যদিও চুক্তির ফোকাস FOA এবং GBVH বিষয়ক, TTCU তাদের কাজের পরিধি সম্প্রসারিত

করে সকল ধরনের অভিযোগ মোকাবেলা করেছে এবং কর্মস্থলে সামগ্রিক উন্নতি নিয়ে আলোচনা করেছে। ফ্যাক্টরিতে FOA অবাধ, এবং শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক আগ্রহী। TTCU এবং ইস্টম্যান ব্যবস্থাপনা ইউনিয়ন-ব্যবস্থাপনা সংলাপের পারস্পরিক লাভের কথা বলেছেন। সামগ্রিকভাবে, প্রমাণ করে চুক্তির দ্বিতীয় বছরে ইতিবাচক এবং অর্থপূর্ণ অগ্রগতি হয়েছে, ব্যবস্থাগুলি সম্প্রসারিত এবং প্রতিষ্ঠানভিত্তিক হয়েছে, যা প্রথম বছরের রিপোর্টে বিস্তৃতভাবে বর্ণিত রয়েছে। আগামী বছরে চলমান উন্নতির জন্য, GBVH প্রশিক্ষণ আরও কর্মীদের মধ্যে সম্প্রসারিত করা হোক, middle management এর মধ্যে বোঝাপড়া উন্নত করা হোক, ICC গুলিকে আরও শক্তিশালী করা হোক, নিষিদ্ধ অনুশীলনগুলিকে মোকাবেলায় communication এ আরও বৈচিত্র্যময় উপায় গ্রহণ করা হোক, এবং রেকর্ড রাখার ক্ষেত্রে ছোট ছোট উন্নতি করা হোক। মূল কথা হল, এই মূল্যায়নে এটা প্রমাণ হয়েছে যে, চুক্তির সকল কার্যক্রম সফলভাবে কাজ করেছে, যা চুক্তির তৈরির উদ্দেশ্যকে পূরণ করেছে। সমস্ত স্টেকহোল্ডারের ব্যাপকভাবে উদ্বেগ হলো যে নাচি অ্যাপারেল ফ্যাক্টরি এবং স্পিনিং মিলস (বিশেষভাবে অ্যাপারেল ফ্যাক্টরি) পূর্ণ ক্ষমতায় কাজ করছে না। জাস্টিস ফর জেয়াশ্রে ক্যাম্পেইনের¹ পর অর্ডারের পরিমাণ বাড়েনি, যার ফলে কর্মসংস্থানে উল্লেখযোগ্য হ্রাস হয়েছে। যখন ফ্যাক্টরি পূর্ণ ক্ষমতায় কাজ করবে তখন এই চুক্তির কার্যকারিতা যেমন উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি এবং কর্মীদের জীবিকা ওপর প্রভাব, কেবল তখনই সঠিকভাবে মূল্যায়ন করা যাবে। অতএব, গ্লোবাল ব্র্যান্ডগুলিকে চুক্তির আওতায় আনা, চুক্তির sustainability জন্য গুরুত্বপূর্ণ, বিশেষ করে ২০২৫ সালে আরও পরিকল্পিত ব্যাপক মূল্যায়নের আগে।

¹ ১ ২০২১ সালের জানুয়ারিতে দলিত নারী ও ইউনিয়ন কর্মী জেয়াশ্রে কাঠিরভেলকে তার তত্ত্বাবধায়কের হাতে হত্যার পর আন্তর্জাতিক ইউনিয়ন, লিঙ্গ ন্যায়বিচার সংস্থা এবং শ্রমিক গোষ্ঠীর একটি জোট জেয়াশ্রে'র জন্য জাস্টিস প্রচারণা শুরু করে।

সূচনা

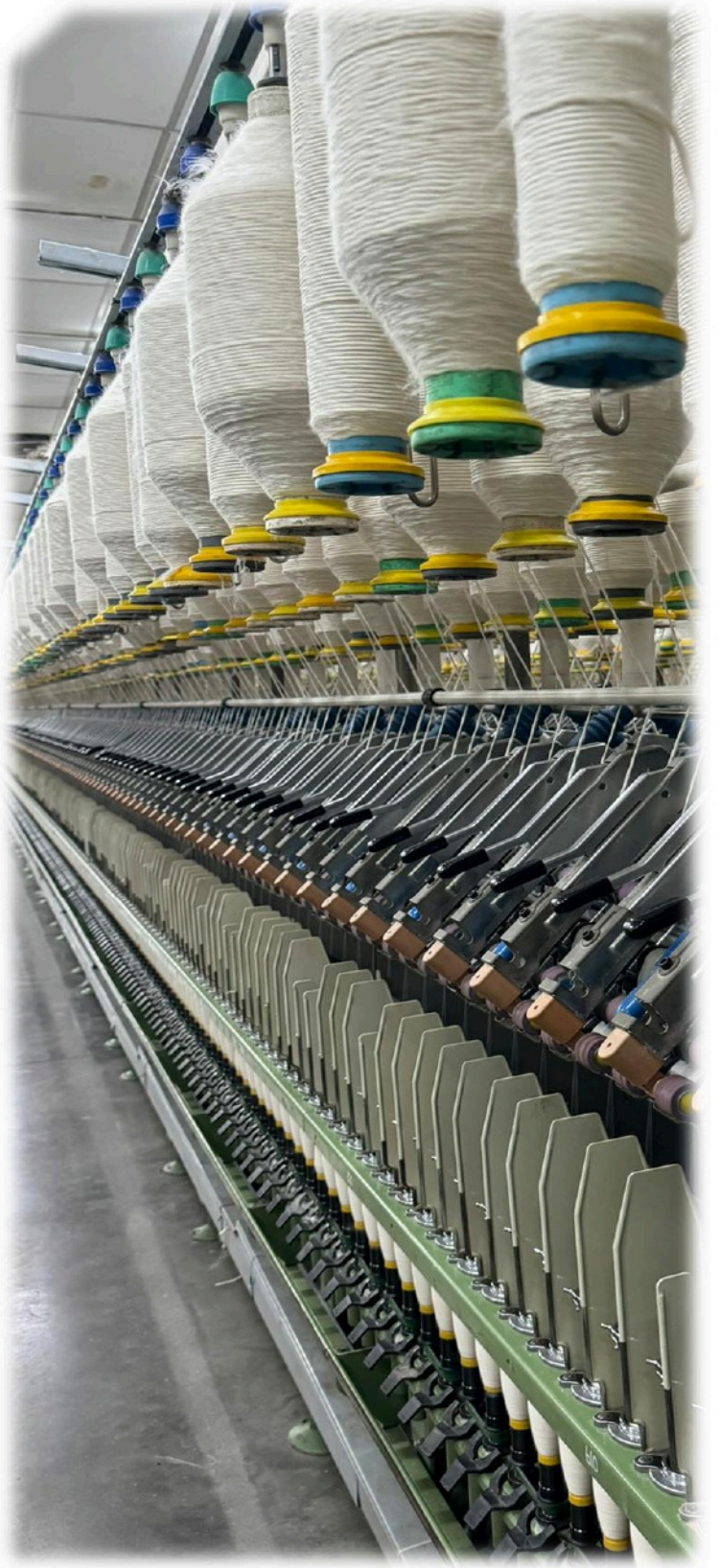
এই রিপোর্টটি দ্বিতীয় বছরের শেষে " Dindigul Agreement এর অধীনে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি (GBVH) নির্মূলকরণ" এর অগ্রগতি মূল্যায়ন করে,। Dindigul Agreement টি আসলে একাধিক আন্তঃসম্পর্কিত চুক্তির একটি সেট। তামিলনাড়ু টেক্সটাইল অ্যান্ড কমন্ ওয়ার্কস ইউনিয়ন (TTCU) এবং ইস্টম্যান এক্সপোর্টস গ্লোবাল ক্লোথিং প্রাইভেট লিমিটেডের মধ্যে প্রোগ্রাম

চুক্তি (যা "চুক্তি" নামে পরিচিত) যা লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা নির্মূলকরণের সাথে সম্পর্কিত প্রক্রিয়া নির্দেশ করে, যা নাচি অ্যাপারেল (P) লিমিটেড এবং ইস্টম্যান স্পিনিং মিলস (P) লিমিটেডের সমস্ত ইউনিটে প্রযোজ্য। দুটি NGO – গ্লোবাল লেবার জাস্টিস (GLJ) এবং এশিয়া ফ্লোর ওয়েজ অ্যালায়েন্স (AFWA) চুক্তিটিতে 'সাক্ষী স্বাক্ষরকারী' হিসেবে সই করেছে। এই চুক্তি (এবং এর প্রথম বছরের মূল্যায়ন) উন্মুক্ত।

প্রোগ্রাম চুক্তিটি তিনটি পৃথক চুক্তির মাধ্যমে হয়েছে, যা গ্লোবাল ব্র্যান্ডসমূহ - H&M গ্রুপ, গ্যাপ ইনক., এবং PVH কর্পোরেশন এবং TTCU, AFWA, ও GLJ² এর মধ্যে করা হয়েছে। যেহেতু এই পৃথক চুক্তিগুলি গোপনীয়, এই মূল্যায়ন শুধুমাত্র TTCU এবং ইস্টম্যানের মধ্যে প্রোগ্রাম চুক্তির উপর করা হয়েছে। সব চুক্তির প্রোগ্রাম চুক্তিটি তিনটি পৃথক চুক্তির মাধ্যমে সমর্থিত, যা গ্লোবাল ব্র্যান্ডসমূহ - H&M গ্রুপ, গ্যাপ ইনক., এবং PVH কর্পোরেশন এবং TTCU, AFWA, ও GLJ এর মধ্যে করা হয়েছে। যেহেতু এই পৃথক চুক্তিগুলি গোপনীয়, এই মূল্যায়ন শুধুমাত্র TTCU এবং ইস্টম্যানের মধ্যে প্রোগ্রাম চুক্তির উপর কেন্দ্রিত। সব চুক্তি জুন ২০২৫ সালে মেয়াদ শেষ হবে জুন ২০২৫ সালে।

এই রিপোর্টের প্রথম সেকশনটি দেখতে চেয়েছে যে, প্রতিষ্ঠিত প্রক্রিয়াগুলি ভালোভাবে কাজ করছে কি না, এবং আমরা কিছু process indicators পর্যালোচনা করি, যার মধ্যে রয়েছে: নিষিদ্ধ অনুশীলনগুলি কর্মীদের কাছে কমিউনিকেট করা হচ্ছে কি? অভিযোগ ব্যবস্থাপনা কাজ করছে কি? প্রশিক্ষণ প্রদান করা হচ্ছে কি? ইস্টম্যান ব্যবস্থাপনা সহযোগিতা করছে কি? দ্বিতীয় সেকশনটি ফলাফল আলোচনা করে, অর্থাৎ চুক্তির লক্ষ্যগুলি অর্জিত হচ্ছে কি না। অভিযোগ এবং প্রতিকার বিশ্লেষণ করে, আমরা নিচের প্রশ্নগুলির উত্তর দিই:

² ২০২২ সালে গোপন চুক্তি স্বাক্ষরের সময় গ্যাপ ইনকর্পোরেটেড এবং পিভিএইচ কর্পোরেশন কভার করা কারখানাগুলি থেকে উৎস তৈরি করেনি, তবে ইস্টম্যান এক্সপোর্টসের সাথে তাদের ব্যবসায়িক সম্পর্ক ছিল।



চুক্তিটি GBVH প্রতিরোধ, সংশোধন এবং নির্মূল করার দিকে অগ্রগতি প্রদর্শন করছে কি? এটি FOA এবং শ্রম-ব্যবস্থাপনা সংলাপ নিশ্চিত ও প্রচার করছে কি? আরও কোনো outcomes হয়েছে কি যা চুক্তির শক্তি কে প্রমাণ করে?

পদ্ধতি

এই রিপোর্টটি চুক্তির Oversight Committee (OC) দ্বারা নির্বাচিত processes Indicators এর ৮টি categories তে ৩৮টি কী পারফরম্যান্স ইন্ডিকেটর (KPI) এবং outcome এর ৪টি categories ৩৪টি KPI এর report করেছে। আমরা আমাদের বর্ণনায় এই KPI গুলির বেশিরভাগ আলোচনা করেছি, তবে প্রতিটি KPI-এর পূর্ণ তালিকা এবং সংশ্লিষ্ট প্রমাণ এবং তথ্যসূত্র GLJ³ থেকে সংগ্রহ ও মূল্যায়ন করা যেতে পারে।

আমাদের অনুসন্ধানের প্রধান ফোকাস ছিল জানুয়ারি-ডিসেম্বর ২০২৩ সময়কালের জন্য প্রতিটি KPI-এর ডেটার নির্ভরযোগ্যতা মূল্যায়ন করা। এই উদ্দেশ্যে, আমরা মূল দলিল, হাতে লেখা নোট, meeting minutes, লগবুক এন্ট্রি এবং অভিযোগের রেকর্ড বিশ্লেষণ করেছি এবং তারপর প্রাপ্ত প্রমাণগুলি স্টেকহোল্ডারদের, বিশেষ করে সেই সকল কর্মীদের এবং যারা অভিযোগ উত্থাপন করেছেন তাদের সাথে সাক্ষাৎকার করে যাচাই করেছি।

আমাদের গবেষণায় আট দিনের একটি field visit সম্পন্ন করা হয়েছে, যা OC, TTCU, ইস্টম্যান ব্যবস্থাপনা এবং চুক্তির প্রোগ্রাম স্টাফ (AFWA-র একটি প্রতিনিধি, সাইট ডকুমেন্টেশন অফিসার এবং GLJ-র একটি প্রতিনিধি) সহায়তায় করা হয়েছিল। প্রধান গবেষক এবং একজন অনুবাদক নাচি অ্যাপারেল এবং ইস্টম্যান স্পিনিং মিলস ফ্যাক্টরি (এতটুকু থেকে "ফ্যাক্টরি") এবং হোস্টেল (যেখানে অধিকাংশ মাইগ্রেন্ট কর্মী বসবাস করেন) পরিদর্শন করেছেন। তারা বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারের সাক্ষাৎকার নিয়েছেন। তারা প্রতিটি গ্রুপে পাঁচজন কর্মী নিয়ে তিনটি ফোকাস গ্রুপ আলোচনা করেছেন এবং চারজন কর্মীর (যাদের মধ্যে দুটি অভিযোগ উত্থাপন করেছিলেন) বিস্তারিত সাক্ষাৎকার নিয়েছেন। সাক্ষাৎকার নেওয়া উনিশ জন কর্মীর মধ্যে সাতজন ছিল শপ ফ্লোর মনিটর (SFM)। তারা TTCU-এর নেতৃত্বের তিনজন সদস্য, দুজন অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটির (ICC) সদস্য, একজন

independent assessor, একজন external trainer (নারীবাদী মানবাধিকার সংগঠন CREA থেকে), পাঁচজন বাস চালক এবং implementation committee পাঁচজন সদস্যের সাক্ষাৎকার নিয়েছে, যার মধ্যে ফ্যাক্টরির ইস্টম্যানের শীর্ষ ব্যবস্থাপনার সদস্য (Sr. VP Quality Assurance and ESG and the Human Resource (HR) Manager)।

বেশিরভাগ কর্মীর সাক্ষাৎকার ফ্যাক্টরির premises-এ একটি গোপনীয়তা বজায় রেখে একটি কক্ষে অনুষ্ঠিত হয়েছে। দুজন কর্মী TTCU-এর অফিসে সাক্ষাৎকার দিয়েছিলেন। ফ্যাক্টরিতে, সাতজন কর্মীকে HR ম্যানেজার দ্বারা নির্বাচিত করা হয়েছিল, বাকিদের কর্মী নিবন্ধন থেকে র্যান্ডম স্যাম্পলিংয়ের মাধ্যমে নির্বাচিত করা হয়। প্রোগ্রাম স্টাফের অনুরোধে, TTCU গবেষকদের কর্মীদের সঙ্গে পরিচয় করিয়ে দিয়েছিল, যাতে কর্মীরা গবেষণা দলের সঙ্গে কথা বলতে comfortable অনুভব করেন। যদিও এটি সম্ভব যে, ফ্যাক্টরি পরিবেশে এবং TTCU এর পরিচয়, কর্মীদের উত্তরকে bias করতে পারে, HR দ্বারা নির্বাচিত কর্মীরা নির্বাচিত হলেও গল্পগুলো র্যান্ডমভাবে নির্বাচিত করা হয়েছে এবং, পাশাপাশি ফ্যাক্টরি এবং বাইরে সাক্ষাৎকার নেওয়া কর্মীদের উত্তরগুলির মধ্যে উল্লেখযোগ্য সাদৃশ্য ছিল। তবে, আমরা এই সম্ভাবনাও নাকচ করি না যে, যদি সাক্ষাৎকারগুলি কমিউনিটি তে নেওয়া হত, তাহলে চুক্তির বাস্তবায়ন সম্পর্কে আরও সূক্ষ্ম এবং/অথবা সমালোচনামূলক চিত্র পাওয়া যেত।

মূল দলিল, লগ বুক, জার্নাল এন্ট্রি এবং অভিযোগ রেকর্ডের আমাদের বিশ্লেষণ, সাক্ষাৎকারের সঙ্গে মিলিয়ে, আমরা আত্মবিশ্বাসী যে, দ্বিতীয় বছরের রিপোর্টের ডেটা বিশ্বাসযোগ্য। প্রথম এবং দ্বিতীয় বছরের রিপোর্টের মধ্যে তুলনা করা যুক্তিযুক্ত নয়। প্রথমত, প্রথম বছরের রিপোর্টটি লেখা হয়েছিল শ্রম স্টেকহোল্ডারদের দ্বারা, যেখানে এই রিপোর্টটি বহু স্টেকহোল্ডার বিশ্লেষণ কমিটি (OC) দ্বারা কমিশন করা হয়েছে। দ্বিতীয়ত, প্রথম বছরের রিপোর্টে চুক্তির পটভূমি এবং প্রক্রিয়া এবং কিছু ফলাফল হাইলাইট করা হয়েছিল, যেখানে এই রিপোর্টটি শুধুমাত্র OC

³ <https://laborrights.org/publications/dindigul-agreement-oversight-committee-key-performance-indicators-kpis-year-2-january>

দ্বারা প্রদত্ত KPI-এর উপর কেন্দ্রিত এবং KPI-গুলির জন্য ডেটা কি বিশ্বাসযোগ্য তা পরীক্ষা করা হয়েছে। দুটি রিপোর্টের কিছু ডেটাপয়েন্টে পার্থক্য আছে। তবে সাধারণভাবে, এটি লক্ষণীয় যে দ্বিতীয় বছরের ফলাফলগুলি মূলত প্রথম বছরে হাইলাইট করা অগ্রগতি সাথে সঙ্গতিপূর্ণ, এবং অভিযোগ ব্যবস্থা ও

শ্রম ব্যবস্থাপনা সহযোগিতা আরো প্রতিষ্ঠানিক হচ্ছে। তৃতীয় বছরে(২০২৫) এই KPI-কেন্দ্রিত রিপোর্টের বাইরে আরও পরিকল্পিত, স্বাধীন এবং more holistic assessment এর প্লান করা হয়েছে, যা effectiveness, sustainability, replicability, and scalability মতো বৃহত্তর ইস্যুগুলি আলোচনা করবে।



অধ্যায় ১: চুক্তির প্রক্রিয়াগুলি (PROCESSES) কি ভালোভাবে কাজ করছে?

সংক্ষেপে, প্রক্রিয়া(PROCESSES) KPI সম্পর্কিত মূল findings গুলি নিম্নরূপ:

- ক) ইস্টম্যানের নীতিমালা চুক্তির নিষিদ্ধ প্রাকটিস এবং প্রতিকার করতে সংশোধন করা হয়েছে।
- খ) কর্মী ও ব্যবস্থাপনার কর্মীদের জন্য সাধারণ এবং ঘটনা-ভিত্তিক(incident) প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়েছে, যার ফলে প্রশিক্ষিতদের মধ্যে GBVH সম্পর্কে একটি পূর্ণাঙ্গ ধারণা সৃষ্টি হয়েছে।
- গ) দ্বি-সাপ্তাহিক সভার মাধ্যমে অভিযোগ ব্যবস্থাপনা ভালোভাবে কাজ করছে, যা ইউনিয়ন এবং ব্যবস্থাপনার(management) এর মধ্যে অভিযোগ নিষ্পত্তি এবং SFMs দ্বারা অভিযোগের তাত্ক্ষণিক নিষ্পত্তি সক্ষম করছে।
- ঘ) কর্মীদের মধ্যে চুক্তির বহুস্তর বিশিষ্ট অভিযোগ ব্যবস্থাপনা সম্পর্কে ব্যাপক সচেতনতা রয়েছে, যারা সিস্টেমটিকে বিশ্বাস করে এবং এটি প্রবেশযোগ্য ও ন্যায্যসঙ্গত মনে করে। এটি সম্ভব হয়েছে TACU-এর কর্মীদের সঙ্গে ফ্যাক্টরি এবং গ্রামে অবিচ্ছিন্ন এবং বারবার যোগাযোগ করার, পাশাপাশি তাদের কর্মীদের সমস্যার সমাধানে প্রমাণিত সফলতার কারণে হয়েছে, যা কর্মীদের মতামত প্রকাশ এবং অভিযোগ উত্থাপন করার জন্য আত্মবিশ্বাস প্রদান করেছে।
- ঙ) ICC গুলি কে অভিযোগ ব্যবস্থাপনায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে এবং state আইন মেনে কার্যকরভাবে কাজ করার জন্য পুনর্গঠিত করা হয়েছে।
- চ) ফ্যাক্টরিতে ইস্টম্যানের top management চুক্তির বাস্তবায়ন পুরো সময় জুড়ে উল্লেখযোগ্যভাবে সহযোগিতামূলক ছিল। আমরা KPIs- বিশ্লেষণ করে নিচে এই findings গুলি বিস্তারিতভাবে আলোচনা করব।

নিষিদ্ধ অনুশীলন এবং সম্ভাব্য প্রতিকার

এই রিপোর্টে নিষিদ্ধ অনুশীলন(prohibited practices) এবং সম্ভাব্য প্রতিকার আলোচনা করা হয়নি, তবে এগুলি প্রথম বছরের রিপোর্টের পরিশিষ্ট(Appendix A)-তে রয়েছে। এগুলি ইস্টম্যানের "ওয়ার্কপ্লেস সেক্‌সুয়াল হ্যারাসমেন্ট প্রতিরোধ নীতিমালা, গাইডলাইন এবং অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়া" নামে একটি নীতিমালায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে, যার ফলে ইস্টম্যানের নাচি অ্যাপারেল ডিভিশন ২০২৪ সালের জানুয়ারিতে একটি হালনাগাদ নীতিমালা নথি প্রকাশ করেছে। আমরা যে কর্মীদের সাক্ষাৎকার নিয়েছি তাদের মধ্যে নিষিদ্ধ অনুশীলন সম্পর্কে সচেতনতার পার্থক্য লক্ষ্য করেছি। যাদের HR দ্বারা নির্বাচিত করা হয়েছিল তারা ইতিমধ্যেই চুক্তির অধীনে TACU-নেতৃত্বাধীন প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছিল এবং নিষিদ্ধ অনুশীলন(prohibited practices), বিশেষত GBVH সম্পর্কে বিস্তারিত ধারণা দেখা গেছে। উদাহরণস্বরূপ, তারা "[পুরুষ সুপারভাইজাররা] মেসেজ পাঠানো, মন্তব্য করা, তাকানো বা [ম্যানেজাররা] [কর্মীদের] কর্মস্থল পরিবর্তন করা" নিষিদ্ধ অনুশীলন(prohibited practices) হিসেবে উল্লেখ করেছিল। র্যান্ডমভাবে নির্বাচিত কর্মীরা এখনও training গ্রহণ করেনি এবং ফলস্বরূপ, নিষিদ্ধ অনুশীলন(prohibited practices) এবং GBVH সম্পর্কে তাদের ধারণা এখন গভীর হয় নাই, উদাহরণস্বরূপ, তারা মূলত তাদের নিজের আচরণ, যেমন "[হেয়ার ক্যাপ না পরা]" এবং "অচেনা লোকের সঙ্গে কথা না বলা" উল্লেখ করেছিল। মূল conclusion হল, যেখানে প্রশিক্ষণ প্রদান করলে তা কার্যকর হওয়া উচিত এবং সমস্ত কর্মীকে এতে অন্তর্ভুক্ত করা প্রয়োজন।

⁴ ফোকাস গ্রুপ আলোচনার জন্য এলোমেলোভাবে নির্বাচিত দুইজন কর্মীর নাচি পোশাক কারখানায় ৮ বছরের অভিজ্ঞতা ছিল, অন্যজনের ৪ বছর, অন্যজনের ২ বছর এবং একজন মাত্র ৮ মাসের অভিজ্ঞতা ছিল। পরবর্তী কর্মী, একজন এসএফএম, একমাত্র ব্যক্তি যিনি বহিরাগত সংস্থা সিআরইএ কর্তৃক বিশেষভাবে এসএফএম-এর জন্য প্রদত্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেছিলেন।

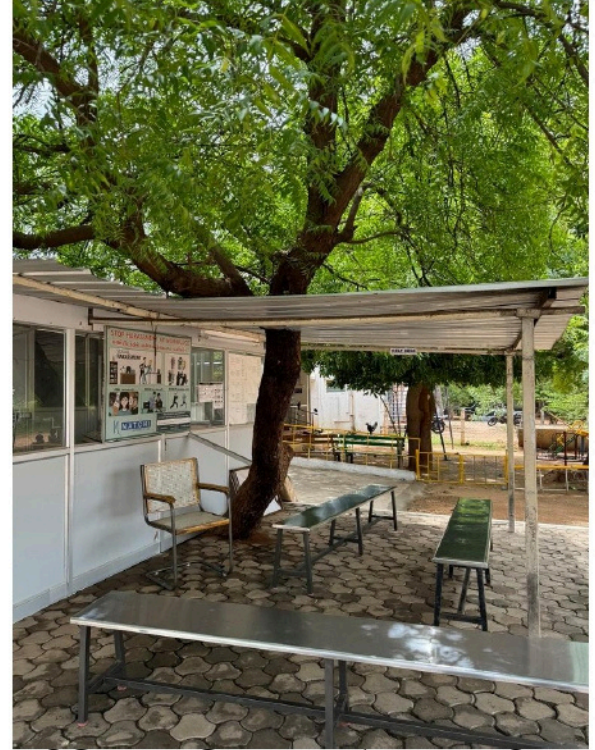
এছাড়াও প্রশিক্ষণের পদ্ধতিগুলি পুনরায় পর্যালোচনা করার প্রয়োজন রয়েছে, যাতে TTCU (সমস্ত স্টেকহোল্ডারের জন্য প্রশিক্ষণ পরিচালনা করে) এবং মানবাধিকার সংস্থা CREA (২০২৩ সালে SFMs এবং ICCs-এর জন্য প্রশিক্ষণ সেশন পরিচালনা করেছিল এবং ২০২৪-২০২৫ সালের Management কর্মীদের এবং TTCU-এর প্রশিক্ষণ করাবে) প্রশিক্ষণের পদ্ধতিতে পার্থক্য মূল্যায়ন করার জন্য কর্মীদের প্রস্তাবনা গ্রহণ করাও কার্যকর হতে পারে, যেমন কর্মী এবং সুপারভাইজারদের জন্য "করনীয় এবং কী করনীয় না" আচরণের ছবি সহ পোস্টার প্রদর্শন করা।

গ্রিভেন্স মেকানিজম (অভিযোগ ব্যবস্থাপনা)

এ সমঝোতা/চুক্তিতে গ্রিভেন্স মেকানিজম (অভিযোগ ব্যবস্থার) বহু-চ্যানেল পরিশিষ্টে চিত্রিত করা হয়েছে।

সাধারণভাবে, কর্মীরা তাদের উৎপাদন লাইনে SFMs-এর কাছে তাদের অভিযোগ জানাতে পারেন। তারা TTCU সদস্যদের কাছে অভিযোগ জানাতে পারেন, যারা প্রতি দুই সপ্তাহে ডকুমেন্টেশন কর্মকর্তাসহ একবার ফ্যাক্টরিটি পরিদর্শন করেন। কর্মীরা সরাসরি ICCs-এর কাছে GBVH-সংক্রান্ত সমস্যা/অভিযোগ উত্থাপন করতে পারেন। SFMs শপ ফ্লোরের সমস্যা তাৎক্ষণিকভাবে সমাধান করেন অথবা তা TTCU-তে পাঠান। TTCU সরাসরি অভিযোগ সমাধান করতে পারে, বা এগুলো ইস্টম্যান ব্যবস্থাপনার সাথে আলোচনা করতে পারে, অথবা ICCs-এ ফরওয়ার্ড করতে পারে। প্রোগ্রাম স্টাফ দ্বারা সরবরাহিত তথ্য অনুযায়ী, অভিযোগ এবং চুক্তি বাস্তবায়ন নিয়ে আলোচনা করতে TTCU এবং ইস্টম্যানের এইচআর ম্যানেজারের মধ্যে নিয়মিত ইউনিয়ন-ব্যবস্থাপনা সংলাপ হয়েছে (মোট ১০৫টি সভা)। এই সভাগুলি ফ্যাক্টরির ভিতরে এবং বাহিরে উভয় স্থানে অনুষ্ঠিত হয়। আমরা ৮৪টি সভার তারিখ ভিজিটর লগ বইয়ের এন্ট্রির সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ পেয়েছি, যেখানে TTCU-কে ফ্যাক্টরিতে প্রবেশ করেছে এই হিসেবে লগ বই এ উল্লেখ করা হয়েছে, যা নির্দেশ করে যে সভাগুলি ফ্যাক্টরির premises-এর মধ্যে অনুষ্ঠিত হয়েছে। আমাদের কাছে বাকি ২১টি সভার^৫ মধ্যে ১১টির

মিনিটও রয়েছে। একটি শ্রম-ব্যবস্থাপনা সভার পর্যালোচনায় আমরা দেখতে পেয়েছি যে, এই সভাগুলি বন্ধুত্বপূর্ণ এবং অনানুষ্ঠানিক হয়, যেখানে মিনিটস্ এর আনুষ্ঠানিক রেকর্ড রাখা হয় নি। তার বিপরীতে, অভিযোগ এবং তাদের সমাধান সংক্রান্ত বিষয়, ডকুমেন্টেশন অফিসার দ্বারা একটি সু-সংগঠিত কেস লগে আরো যত্ন সহকারে ডকুমেন্ট করা হয়। কেস লগটি বিভিন্ন ধরনের সমস্যা সম্পর্কে ধারণা প্রদান করে, যার মধ্যে অভিযোগ এবং সমাধানের সংক্ষিপ্ত বর্ণনা



(প্রতিটি প্রায় ১-৬টি বাক্য) অন্তর্ভুক্ত থাকে, যা গ্রিভেন্স মেকানিজমের মাধ্যমে উত্থাপিত এবং ইউনিয়ন-ব্যবস্থাপনা সংলাপের মাধ্যমে সমাধান করা হয় (দেখুন "ফলাফল" শিরোনাম)। ডেটা থেকে দেখা যাচ্ছে যে, কর্মীদের মধ্যে গ্রিভেন্স মেকানিজম সম্পর্কে ব্যাপক সচেতনতা রয়েছে। সকল কর্মী, এমনকি যারা প্রশিক্ষিত হননি, তারা গ্রিভেন্স মেকানিজম এবং বিভিন্ন প্রবেশপথ সম্পর্কে সচেতন ছিল। এই সচেতনতা শুধুমাত্র প্রশিক্ষণের কারণে নয়, বরং TTCU কর্তৃক (ফ্যাক্টরিতে এবং গ্রামে) বা তাদের সহকর্মীদের মাধ্যমে প্রদত্ত তথ্যের কারণে।

^৫ "জেনারেল ইউনিয়ন-ম্যানেজমেন্ট মিটিং মিনিটস" (GUM) এবং

"অভিযোগ প্রতিকার ইউনিয়ন-ম্যানেজমেন্ট মিটিং মিনিটস" (GRUM)

নামে পরিচিত হতে লেখা, তামিল মিনিটের শেয়ার করা কপিগুলি ছোটখাটো অসঙ্গতি নির্দেশ করে। GRUM মিনিট (৩০টি সভার) সবসময় সাময়িক ক্রমে ছিল না। কয়েকটি তারিখ সামনে এবং পিছনে লেখা হয়েছিল (যেমন, ২৪.০৮ তারিখের আগে ২৩.০৮ এবং তারপর আবার ২৪.০৮), যা ইঙ্গিত দেয় যে সেগুলি একই দিনে লেখা হতে পারে। GUM মিনিটগুলি GBVH-বহির্ভূত সমস্যাগুলির সমাধান নিয়ে আলোচনা করে এবং পূর্ণ তারিখগুলি (শুধুমাত্র মাস) অন্তর্ভুক্ত করে না, এবং এগুলি প্রায়শই ক্রমানুসারে থাকে না।

কেস স্টাডি : লক্ষ্মী

কর্মীদের সাথে সাক্ষাৎকারে দেখা গেছে যে গ্রিভেন্স মেকানিজমের প্রতি তাদের আস্থা অনেক বেশি। কর্মীরা তাদের অভিযোগ উত্থাপন করতে কোন দ্বিধা অনুভব করেন না এবং বিশ্বাস করেন যে তাদের অভিযোগ গোপনীয়ভাবে এবং নেতিবাচক পরিণতি ছাড়া সমাধান করা হবে। কর্মীরা উল্লেখ করেন যে, TTCU-এর সাথে তাদের বারবার এবং অব্যাহত যোগাযোগ, ফ্যাক্টরি এবং গ্রামে, তাদের আস্থা অর্জনে এবং রিপোর্ট করার ভয় দূর করতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেছে। কর্মীরা মেকানিজমটিকে প্রবেশযোগ্য মনে করেন, কারণ তারা সহজেই TTCU-কে "গাছের নিচে" কাছে যেতে পারেন – এটি একটি স্থান (উপরের চিত্রে দেখানো) যা ইউনিয়নের জন্য নির্ধারিত, যা ফ্যাক্টরি প্রাঙ্গণে সুবিধাজনকভাবে অবস্থান করেছে এবং যেখানে কর্মীরা দুপুরের বিরতিতে যেতে পারে। কর্মীরা শুধুমাত্র অভিযোগ জানাতে নয়, বরং সাধারণ আলাপচারিতার জন্যও TTCU-এর কাছে যান, যা আমাদের ফ্যাক্টরি পরিদর্শনের সময় দেখা গেছে। সকল সাক্ষাৎকারপ্রাপ্ত কর্মী ছিলেন তামিল ভাষাভাষী, একমাত্র মহিলা ছাড়া, যিনি ওড়িয়া ভাষায় কথা বলতেন। কর্মীরা আমাদের জানিয়েছেন যে, ওড়িয়া ভাষাভাষী কর্মীরা বহু ভাষাবিদ সহকর্মীদের কাছ থেকে সহায়তা নিতে পারেন বা একটি ওড়িয়া ভাষাভাষী SFM-এর সাথে যোগাযোগ করতে পারেন। বেশিরভাগ কর্মী উল্লেখ করেছেন যে, তারা গ্রিভেন্স মেকানিজমটিকে ন্যায্য হিসেবে দেখেন, যেখানে জাত, অভিবাসন অবস্থান বা অন্যান্য কারণে কোনো বৈষম্য নেই। তারা স্বীকার করেছেন যে, কর্মস্থলে নিষিদ্ধ অনুশীলন রিপোর্ট করতে সহকর্মী এবং SFMs তাদের সহায়তা করেছেন, যারা অভিযোগ উত্থাপনে উৎসাহিত এবং তাদের সাথে থাকেন, এবং TTCU তাদের অভিযোগ ব্যবস্থাপনায় সমাধান করতে সহায়তা করেছেন। আরও উল্লেখযোগ্য, তারা ডকুমেন্টেশন কর্মকর্তাকে সহায়ক মনে করেন, যেমন, যখন তারা অভিযোগ লেখতে অস্বস্তি বোধ করেন, তখন ওই কর্মকর্তা তাদের লিখে দিতে সাহায্য করেন। বেশ কয়েকজন সাক্ষাৎকারপ্রাপ্ত কর্মী তাদের গ্রিভেন্স মেকানিজম ব্যবহারের অভিজ্ঞতা শেয়ার করেছেন। বাক্স ১-এর কেস স্টাডি (অভিযোগকারীর ভাষায়, হালকা সম্পাদিত) দেখায় কিভাবে কর্মীরা অভিযোগ উত্থাপনে ক্ষমতাপ্রাপ্ত হন। তার বর্ণনা সাধারণত গ্রিভেন্স রেকর্ডগুলির সাথে মিলেছে। গ্রিভেন্স মেকানিজমটি বাস্তবায়ন থেকে শেখা পাঠের ভিত্তিতে ক্রমাগত আপডেট করা হচ্ছে। পুনরাবৃত্তি ঘটানো একই ব্যক্তির সাথে সম্পর্কিত মামলা ট্র্যাক করার জন্য উন্নত ডকুমেন্টেশন

তার কর্মদিবসের শেষে, লক্ষ্মী (নাম পরিবর্তন করা হয়েছে গোপনীয়তা রক্ষা করতে) তার তাতক্ষণিক সুপারভাইজারের কাছ থেকে তার উৎপাদন লাইন থেকে সরে যাওয়ার জন্য বলা হয়েছিল কারণ তার মেশিনটি কাজ করছিল না। সুপারভাইজার তাকে চিৎকার করে গালিগালাজ করেন, তার উপর দোষ চাপিয়ে দেন। পরের দিন, যদিও মেশিনটি মেরামত করা হয়, তাকে অন্য একজন কর্মী দ্বারা প্রতিস্থাপিত করা হয়। অপমানিত অনুভব করে, লক্ষ্মী বাইরে চলে যান এবং কারখানা হলের বাইরে কাঁদতে শুরু করেন। কিছু সময় পরে, TTCU-এর নেতা থিভিয়া যে ধরনের ইউনিয়ন মিটিংয়ে কর্মীদের সাহসী হতে উৎসাহিত করতেন তা মনে করে, লক্ষ্মী থিভিয়ার কাছে যাওয়ার সাহস পেয়েছিলেন, যিনি সেই দিন কারখানাটি পরিদর্শন করছিলেন। থিভিয়া সঙ্গে সঙ্গেই "গাছের নিচে" একটি মিটিং ডেকেছিলেন – এটি ফ্যাক্টরি প্রাঙ্গণে TTCU-এর জন্য নির্ধারিত একটি স্থান যেখানে কর্মীদের সাথে যুক্ত হওয়া হয়। মিটিংয়ে উপস্থিত ছিলেন মানবসম্পদ ম্যানেজার, বিশেষ সুপারভাইজার, আরেকজন SFM, এবং ডিল্ডিগোল চুক্তির ডকুমেন্টেশন কর্মকর্তা, যিনি লক্ষ্মীকে অভিযোগ লিখতে সাহায্য করেছিলেন। সুপারভাইজার স্বীকার করেন যে, উৎপাদন লাইনে প্রায়ই ত্রুটি হত এবং নতুন অপারেটর নিয়োগ করলেও মেশিন এখনও খারাপ ছিল। মিটিংয়ের মধ্যে এটি স্পষ্ট হয়ে ওঠে যে, সুপারভাইজারের superiores, লাইন লিডার, তাকে লক্ষ্মীকে প্রতিস্থাপন করার নির্দেশ দিয়েছিলেন, বাস্তব মেশিন সমস্যাটি সমাধান করার পরিবর্তে। লাইন লিডারও মিটিংয়ে যোগ দেন, কিন্তু তিনি স্বীকার করেননি যে তিনি ওই নির্দেশ দিয়েছিলেন। লক্ষ্মীকে প্রশ্ন করা হয়েছিল কীভাবে তিনি সমস্যা সমাধান করতে চান। তার সুপারভাইজার তাতক্ষণিক দুঃখ প্রকাশ করেন। গ্রুপের মধ্যে সম্মতিতে সিদ্ধান্ত নেওয়া হয় যে, লাইন লিডার এক সপ্তাহের জন্য সাময়িকভাবে সেলাই মেশিন অপারেটর (SMO) হিসেবে কাজ করবেন, যাতে তিনি কর্মীদের প্রতি সহানুভূতি প্রকাশ করতে শিখতে পারেন। (লাইনে লিডাররা প্রায়ই লাইন লিডার পদে পদোন্নতি পাওয়ার আগে SMO হিসেবে কাজ করেছেন)।

লক্ষ্মী, যার জন্য মিটিংটি হয়েছিলো তিনি নিজেই অনুভব করেছিল যে ন্যায্যবিচার হয়েছে, ফলাফলে তিনি সন্তুষ্ট ছিলেন। তার অভিযোগটি তিন ঘন্টার মধ্যে সমাধান হয়। একটি উন্নয়নের প্রস্তাব হিসেবে, লক্ষ্মী শুধুমাত্র এটি সুপারিশ করেন যে, দুঃখ প্রকাশ মৌখিক না হয়ে লিখিত হওয়া উচিত, যাতে অপরাধি তাদের ভুল পুনরাবৃত্তি না করার জন্য স্মরণ করিয়ে দেওয়া যায়। লক্ষ্মী মনে করেন যে, TTCU-এর সহায়তা এবং একজন SFM হিসেবে তার ভূমিকা তাকে তার অভিযোগ উত্থাপন করার জন্য শক্তি এবং আত্মবিশ্বাস দিয়েছে।

মহিলা, যারা উচ্চ জাতির, তারা নিচু জাতির মহিলাদের সাথে একই বাসে ভ্রমণ করতে চাননি। মোটকথা, গ্রিভেন্স মেকানিজমটি অধিকারগতভাবে সঙ্গতিপূর্ণ, কারণ এটি কনভেনশন ১৯০-এ উল্লেখিত GBVH-এর সংজ্ঞা গ্রহণ করেছে এবং ভারতের POSH আইন অনুযায়ী প্রয়োজনীয় ICCs-কে অন্তর্ভুক্ত করেছে।

শপ ফ্লোর মনিটরের ভূমিকা:

TTCU দ্বারা নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীরা যাদের "এসএফএম" বলা হয়, তারা অভিযোগ ব্যবস্থাপনা বাস্তবায়নে একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেন। তারা ব্যবস্থাপনা কর্তৃক স্বীকৃত। যখনই কোনো একটি সমস্যা ঘটে তখন তৎক্ষণাত হস্তক্ষেপ করে বা TTCU-কে জানিয়ে GBVH এর ব্যাপকতা প্রতিরোধে সহায়তা করে। উদাহরণস্বরূপ, যখন একটি এসএফএম সুপারভাইজারকে একজন সহকর্মীর প্রতি চিৎকার করতে দেখেন, তখন তিনি ওই মুহূর্তে সুপারভাইজারকে কর্মস্থলে উপযুক্ত আচরণ সম্পর্কে মনে করিয়ে দেন। শ্রমিকদের সাথে সাক্ষাৎকার এবং ফোকাস গ্রুপ আলোচনা থেকে জানা যায় যে এসএফএমরা নির্যাতনের বিরুদ্ধে আত্মবিশ্বাসের সাথে কথা বলেন এবং শ্রমিকদের অভিযোগ উত্থাপন করার জন্য তাদের সমর্থন পাওয়ার ক্ষেত্রে সহজে দৃশ্যমান এবং বিশ্বাসযোগ্য। এসএফএমদের পণ্য উৎপাদন লাইনে কাজের সময় তাদের স্বতন্ত্র রঙের পোশাক (গার্মেন্ট ফ্যাক্টরিতে হলুদ এবং স্পিনিং মিলের মধ্যে লাল) পরিধান করতে দেখা যায়, যেগুলোর পেছনে "শপ ফ্লোর মনিটর" লেখা থাকে। প্রতি দুটি উৎপাদন লাইনের জন্য প্রায় একজন এসএফএম নিয়োগ করা হয়।⁶

2023 সালে, গার্মেন্ট ফ্যাক্টরিতে ৮৮ জন এসএফএম এবং স্পিনিং মিল ও প্রিন্টিং সেকশনে ১০ জন এসএফএম কাজ করছিলেন, যা এইচআর বিভাগের শেয়ার করা ডেটা অনুযায়ী, প্রথম⁷ বছরের তুলনায় এসএফএম সংখ্যা ৫৯% বৃদ্ধি পেয়েছে। সকল নতুন নিয়োগপ্রাপ্ত এসএফএমদের ওরিয়েন্টেশন প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়। ২০২৩ সালে, বিভিন্ন ইউনিটে মোট ছয়টি প্রশিক্ষণ সেশন পরিচালিত হয়েছিল এসএফএমদের জন্য, যার মধ্যে এসএফএম হিসেবে তাদের ভূমিকা সম্পর্কিত প্রশিক্ষণ এবং নির্দিষ্ট ঘটনার সাথে সম্পর্কিত প্রশিক্ষণ অন্তর্ভুক্ত ছিল (নীচের টেবিল ১ দেখুন)।

অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটির ভূমিকা

ভারতের যৌন হয়রানি প্রতিরোধ (POSH) আইন অনুযায়ী, অভ্যন্তরীণ অভিযোগ কমিটি (ICC) গঠনের প্রয়োজনীয়তা রয়েছে যাতে যৌন হয়রানি সংক্রান্ত অভিযোগগুলি সমাধান করা যায়। তবুও, টেক্সটাইল ফ্যাক্টরিতে ICC গুলিকে বিভিন্ন কারণে সাধারণত সমালোচনা করা হয়েছে—যেমন, শ্রমিকরা ICC সম্পর্কে অবগত নয়, ICC সদস্যরা ব্যবস্থাপনার দ্বারা নির্বাচিত বা হুমকির সম্মুখীন হন, এবং প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ না পাওয়া। এই কারণগুলোতেও, শ্রমিকরা উল্লেখ করেছেন যে চুক্তির আগে ICC গুলি কার্যকর ছিল না এবং তারা অভিযোগ জানানোর জন্য প্রতিশোধ নেওয়ার ভয়ে ছিল।

তাহলে, চুক্তির একটি গুরুত্বপূর্ণ শর্ত ছিল যে সংশ্লিষ্ট কারখানাগুলির ICC গুলি পুনর্গঠিত এবং অভিযোগ ব্যবস্থা সঙ্গে একীভূত করা হোক, যাতে তা জাতীয় এবং রাজ্য বিধিমালায় সঙ্গে আরও কার্যকরভাবে কাজ করতে পারে। ২০২৩ সালে ICC গুলি পুনর্গঠিত হয়, এবং বর্তমানে পাঁচটি ICC রয়েছে, যা নাচি ইউনিট I ও II, স্পিনিং ইউনিট I ও II, এবং প্রিন্টিং ইউনিটে অবস্থিত। প্রোগ্রাম স্টাফের তথ্য অনুযায়ী, প্রতিটি ICC-তে দুটি সিনিয়র নারী ম্যানেজার (এটি একই দুটি, যারা সব ICC-তে আছেন), একজন বাহিরের বিশেষজ্ঞ (যিনি সব ICC-র সদস্য), এবং পাঁচজন শ্রমিক সদস্য (৪ জন নারী, ১ জন পুরুষ), যাদের মধ্যে তিনজন শ্রমিক ইউনিয়নের সদস্য, যারা TTCU দ্বারা নিয়োগপ্রাপ্ত। POSH আইন অনুসারে, ICC-তে অন্তত একটি সিনিয়র নারী ম্যানেজার চেয়ারপার্সন হিসেবে থাকতে হবে, এক বাহিরের বিশেষজ্ঞ এবং অন্তত দুইজন কর্মচারী থাকতে হবে এবং ICC এর ৫০% সদস্য নারী হতে হবে। উল্লিখিত ICC সদস্যপদ সংশ্লিষ্ট কারখানাগুলিতে এই ন্যূনতম শর্তের চেয়ে বেশি।

⁶ প্রোগ্রাম কর্মীদের দ্বারা নির্দেশিত হিসাবে। আমাদের গবেষণা পরিদর্শনের পর ইস্টম্যান দ্বারা ভাগ করা কর্মচারী তথ্য দেখায় যে প্রতিটি SFM 23 জন কর্মীর জন্য দায়ী, (2274 জন কর্মী এবং 98 জন SFM)।

⁷ প্রতি ইউনিটে SFM: নাচি I তে ৪১টি, নাচি II তে ৪৭টি, স্পিনিং I তে ৫টি, স্পিনিং II তে ৪টি, প্রিন্টিং তে ১টি। ইস্টম্যান পোস্ট-ফিল্ড ডিজিট দ্বারা তথ্য সরবরাহ করা হয়েছিল, তাই, অনসাইট যাচাই করা যায়নি।

তামিলনাড়ু গার্মেন্ট শিল্পের জন্য POSH আইন অনুযায়ী, ICC গুলিকে প্রতি দুই মাসে একবার বৈঠক করতে হবে। আমাদের দ্বারা পরীক্ষা করা মৌলিক তথ্য থেকে জানা যায় যে, ICC গুলি ২০২৩ সালের প্রথমার্ধে শুধুমাত্র একবার বৈঠক করেছে, তবে দ্বিতীয়ার্ধে বৈঠকের সংখ্যা বৃদ্ধি পেয়েছে, যার মধ্যে কিছু যৌথ বৈঠকও অন্তর্ভুক্ত ছিল, যাতে প্রতি বছর প্রতি ICC-তে ছয়টি বৈঠক করার নির্দেশনা মেনে চলা যায়। আমাদের ICC বৈঠকের মিনিটগুলি পর্যালোচনা করে, এটি মনে হচ্ছে যে সব ICC এখনও তাদের পূর্ণ শ্রমিক সদস্যপদ প্রতিষ্ঠিত করতে পারেনি—স্পিনিং ইউনিট I এবং II এর ICC গুলিতে মোট ৩-৪ জন শ্রমিক সদস্য (৫ জনের পরিবর্তে) বেশ কয়েকটি যৌথ ICC বৈঠকে অংশগ্রহণ করেছেন।^৪



^৪প্রতি ইউনিটে SFM: নাচি I তে ৪১টি, নাচি II তে ৪৭টি, স্পিনিং I তে ৫টি, স্পিনিং II তে ৪টি, প্রিন্টিং তে ১টি। ইন্সট্যান পোস্ট-ফিল্ড ভিজিট দ্বারা তথ্য সরবরাহ করা হয়েছিল, তাই, অনসাইট যাচাই করা যায়নি।

দুটি প্রশিক্ষণ সেশন আইসিসি সদস্যদের জন্য অনুষ্ঠিত হয়েছিল, এবং ব্যবস্থাপনা সদস্যদের আইসিসি এবং পিওএসএইচ আইন সম্পর্কে একটি পরিচিতি প্রদান করা হয়েছিল (নীচে টেবিল ১ দেখুন)। এই প্রশিক্ষণ সেশনগুলি টিটিসিইউ এবং মানবাধিকার সংস্থা ক্রিয়া দ্বারা পরিচালিত হয়েছিল। সাক্ষাৎকারগ্রহণ করা আইসিসি কর্মী এবং ব্যবস্থাপনা সদস্যরা জিবিভিএইচ সম্পর্কে এবং কর্মীদের সহায়তায় তাদের ভূমিকা সম্পর্কে ধারণা অর্জন করে ছিলেন। উদাহরণস্বরূপ, ব্যবস্থাপনা সদস্যবৃন্দ শিখেছিলেন কীভাবে কর্মীদের কাছে পৌঁছাতে হয় এবং অভিযোগ গ্রহণ করতে হয়, এটি একটি সদয় এবং ন্যায়বিচারবিহীন উপায়। কর্মী সদস্যটি উল্লেখ করেছিলেন যে আইসিসিতে তিনি ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধিদের মতো সমানভাবে চিহ্নিত হচ্ছেন। তিনি আইসিসির ব্যবস্থাপনার সহায়তাকে প্রশংসা করেন, কারণ তিনি প্রশিক্ষণের জন্য বা একটি মামলা নিয়ে আলোচনা করার জন্য ছুটির সময় অনুরোধ করতে পারেন।

কর্মীদের সঙ্গে আমাদের সাক্ষাৎকার (যারা আইসিসি সম্পর্কে নোটিস বোর্ড, মানবসম্পদ বিভাগের অরিয়েন্টেশন সভা এবং টিটিসিইউ থেকে জানতে পেরেছেন যে তারা সাধারণত আইসিসি সম্পর্কে সচেতন, এবং কিছু কর্মী মনে করেছেন যে পুনর্গঠিত আইসিসিগুলোর প্রতি তাদের আস্থা পুরোনো আইসিসির তুলনায় বেশি। তবে, কর্মীরা তাদের নিজস্ব ইউনিটে আইসিসির ২-৩ (৫টির পরিবর্তে) কর্মী সদস্যকে চিহ্নিত করতে সক্ষম হয়েছিলেন। সুতরাং, সাক্ষাৎকারগুলি এই ধারণাটিকে সমর্থন করে যে কর্মী সদস্যপদ (অথবা এর প্রতি কর্মীদের সচেতনতা) আরও শক্তিশালী করা উচিত, যাতে এটি ইস্টম্যানের লক্ষ্য অনুযায়ী সব ইউনিটে অন্তর্ভুক্তিমূলক আইসিসি গঠন করতে পারে।

প্রশিক্ষণ

চুক্তিতে শ্রমিক, সুপারভাইজার এবং ব্যবস্থাপকদের জন্য বার্ষিক প্রশিক্ষণের জন্য শর্ত রাখা হয়েছে। দ্বিতীয় বছরে, মোট ১৭টি সাধারণ প্রশিক্ষণ এবং ১২টি বিষয় ভিত্তিক প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়। শ্রমিক, এসএফএম, লাইন লিডার, হোস্টেলার, (মধ্য-স্তরের) ব্যবস্থাপনা, আইসিসি এবং অন্যান্য কর্মচারীদের প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়। আরো বিস্তারিত তথ্য টেবিল ১-এ দেওয়া হয়েছে। প্রতিটি প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু আলাদা আলাদা অংশগ্রহণকারীদের প্রয়োজন অনুযায়ী তৈরি করা হয়েছিল।

সাধারণ প্রশিক্ষণে চুক্তির বিষয়বস্তু অন্তর্ভুক্ত থাকে, যেমন GBVH (লিঙ্গভিত্তিক নিপীড়ন ও হেনস্থা), FOA (সমবায় অধিকার), নিষিদ্ধ চর্চা, প্রতিকার এবং কীভাবে হেনস্থা রিপোর্ট করা এবং সংশোধন করা যাবে, যার মধ্যে GBVH-ও অন্তর্ভুক্ত। এসএফএম এবং আইসিসি সদস্যদের জন্য, প্রশিক্ষণটি সাধারণ বিষয়বস্তু ছাড়িয়ে তাদের ভূমিকা এবং দায়িত্বগুলো পর্যালোচনা করে, যার মধ্যে আছে দর্শক হস্তক্ষেপ এবং GBVH সংশোধন। হোস্টেলারদের জন্য, প্রশিক্ষণে বিভিন্ন কমিটির কার্যক্রমের উপর তথ্য অন্তর্ভুক্ত ছিল। ব্যবস্থাপনার জন্য, প্রশিক্ষণে POSH আইন এবং আইসিসি সম্পর্কে 'সেন্সিটাইজেশন' অন্তর্ভুক্ত ছিল। ড্রাইভাররা নতুন ড্রাইভার নিয়মের উপর একটি অরিয়েন্টেশন পেয়েছিলেন, যার মধ্যে ছিল গাড়ি চালানোর সময় ফোনে কথা না বলা এবং সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ, কর্মীদের সাথে তাদের আচার আচরণের নিয়মাবলী। ঘটনা ভিত্তিক প্রশিক্ষণগুলি অভিযোগের পরে পরিচালিত হয়েছিল এবং কিছু নির্দিষ্ট দিকের উপর মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করে, যেমন লাইন লিডার হিসেবে কর্মীদের প্রতি নীতিগত আচরণ করা এবং মৌখিক নির্যাতন এড়ানো বা মধ্য-স্তরের ব্যবস্থাপকদের জন্য এসএফএম এর ভূমিকার ব্যাখ্যা।

কার্যক্রম বাস্তবায়ন কমিটির ভূমিকা

চুক্তি অনুযায়ী, একটি কার্যক্রম বাস্তবায়ন কমিটি গঠন করা বাধ্যতামূলক ছিল যাতে তার বাস্তবায়ন পর্যবেক্ষণ করা যায়। এর গঠন, চুক্তি স্বাক্ষরের পর সম্মতির মাধ্যমে নির্ধারিত হয়েছিল, যাতে TTCU এবং ইস্টম্যান ব্যবস্থাপনার শীর্ষ নেতৃত্ব এবং AFWA⁹ এর সদস্যরা অন্তর্ভুক্ত ছিলেন। এই কমিটি ২০২৩ সালে তিনটি সভা অনুষ্ঠিত করে, যেখানে তারা অগ্রগতি নিয়ে আলোচনা করে, বাস্তবায়নে গ্যাপ চিহ্নিত করে এবং এই গ্যাপগুলির মোকাবিলা করার জন্য কৌশল তৈরি করে, যা সভার মিনিটে বিস্তারিতভাবে উল্লেখ করা হয়েছে। উদাহরণস্বরূপ, সাধারণ শ্রমিক অভিযোগ, সোর্সিং এ হ্রাস এবং কর্মসংস্থানের প্রতি হুমকি, এবং স্বাক্ষরিত ব্র্যান্ডের সোর্সিং হ্রাসের কারণে অন্যান্য ব্র্যান্ডগুলোর¹⁰ উপর সম্ভাব্য প্রভাব নিয়ে আলোচনা করা হয়েছিল।

⁹ ইস্টম্যান, এএফডব্লিউএ এবং টিটিসিইউ-এর নির্দিষ্ট প্রতিনিধিরা যারা সভায় উপস্থিত ছিলেন তারা বিভিন্ন সভায় ভিন্ন ভিন্ন ছিলেন।

¹⁰ কার্যবিবরণীতে এই অনুমানগুলি রয়েছে, যদিও আমাদের মনে রাখতে হবে যে ব্র্যান্ডগুলির সোর্সিং হ্রাস বা বন্ধ করার সিদ্ধান্তগুলি অন্যান্য অনেক পরিবর্তনশীলতার উপর নির্ভর করে।

টেবিল ১: প্রশিক্ষণ সেশন উপস্থিতির সংখ্যা জানুয়ারী - ডিসেম্বর ২০২৩¹¹

স্টেকহোল্ডার		প্রশিক্ষণের সংখ্যা		মোট উপস্থিতির সময়খ্যা	
		সাধারণ প্রশিক্ষণ	দুর্ঘটনা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ	সাধারণ প্রশিক্ষণ	দুর্ঘটনা ভিত্তিক প্রশিক্ষণ
কর্মী	লাইন লিডার	১	২	২০ (২১%)	৬১ (৬৪%)
	এসএফএমস	৫	১	২২৭ (১০০%)	৪৩ (৪৩%)
	কর্মী	১	৩	১০০ (৪%)	২০৯ (৯%)
	আবসিক	১	০	৪৩৭ (৭৯%)	০
ব্যবস্থাপক	উর্দ্ধতন ব্যবস্থাপক	১	০	৩০ (১০০%)	০
	মধ্যম সারির ব্যবস্থাপক	৩	৩	১৫১ (৯৫%)	৭৬ (৪৮%)
ব্যবস্থাপক	চালক	১	২	৪০ (১০০)	১১৫ (১০০%)
	হোস্টেল পরিচালক	০	১	০	৫ (১০০%)
	ক্যান্টিনের কর্মী	১	০	১২ (৪৮%)	০
আইসিসি	ব্যবস্থাপনার জন্য আইসিসির ভূমিকা	১	০	২০ (৭১%)	০
	সদস্যদের প্রশিক্ষণ	২	০	৩৪ (১০০%)	০
মোট		১৭	১২	১০৩১	৫০৯

*প্রতিবেদন করা শতাংশগুলি একটি অসম্পূর্ণ অনুমান। এগুলি প্রশিক্ষণ সেশনে অংশগ্রহণকারী কর্মচারীর সংখ্যা দ্বারা সেই কর্মচারী শ্রেণির মোট সদস্য সংখ্যা ভাগ করে হিসাব করা হয়েছে। সমস্যা হল যে, একটি কর্মচারী একাধিক প্রশিক্ষণ সেশনে অংশগ্রহণ করতে পারেন।

উপরোক্ত বর্ণনার মতো, যারা প্রশিক্ষণ নিয়েছেন (২০২৩ বা ২০২২ সালে) তারা GBVH সম্পর্কে ভালো ধারণা পেয়েছেন, এবং এসএফএম এবং আইসিসি সদস্যরা তাদের ভূমিকা অনুযায়ী কর্মীদের সহায়তা করার পদ্ধতি শিখেছেন। এক কর্মী বলেছিলেন যে প্রশিক্ষণ তাকে তার সুপারভাইজারের আচরণ সম্পর্কে প্রশ্ন তোলার এবং কথা বলার আত্মবিশ্বাস দিয়েছে: "প্রশিক্ষণের আগে, যখন আমার সুপারভাইজার আমাকে অতিরিক্ত কাজ করতে বলতেন এবং আমি তা প্রত্যাখ্যান করতাম, তখন তিনি আমাকে কঠোরভাবে ধমক দিতেন বা আরও কাজ দিতেন। আমি ভাবতাম যে তিনি এভাবে আচরণ করেন কারণ আমি কাজটি ভুল করেছিলাম। প্রশিক্ষণে, আমি শিখেছিলাম যে এটি হয়রানি এবং ক্ষমতার অপব্যবহারের একটি রূপ। এখন, যদি তিনি কোন কারণ ছাড়াই আমার বিরুদ্ধে প্রতিক্রিয়া দেখান, আমি সাহসের সঙ্গে তাকে সঙ্গে সঙ্গে প্রতিবাদ করি।"¹² চুক্তির তৃতীয় বছরে, এসএফএম, ব্যবস্থাপনা এবং টিটিসিইউ-এর জন্য CREA দ্বারা অতিরিক্ত প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়েছে। এছাড়াও, "প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণ" সেশন পরিচালিত হবে, যেখানে টিটিসিইউ দ্বারা নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীরা GBVH বিষয়ক প্রশিক্ষণ পাবেন, যাতে তারা তাদের সহকর্মীদের শিক্ষিত করতে পারেন। পূর্বে উল্লেখ করা হয়েছে, টিটিসিইউ এবং CREA দ্বারা ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতিগুলির কিছু পুনঃমূল্যায়ন প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা পরিপূর্ণভাবে উন্নত করতে সহায়ক হবে।

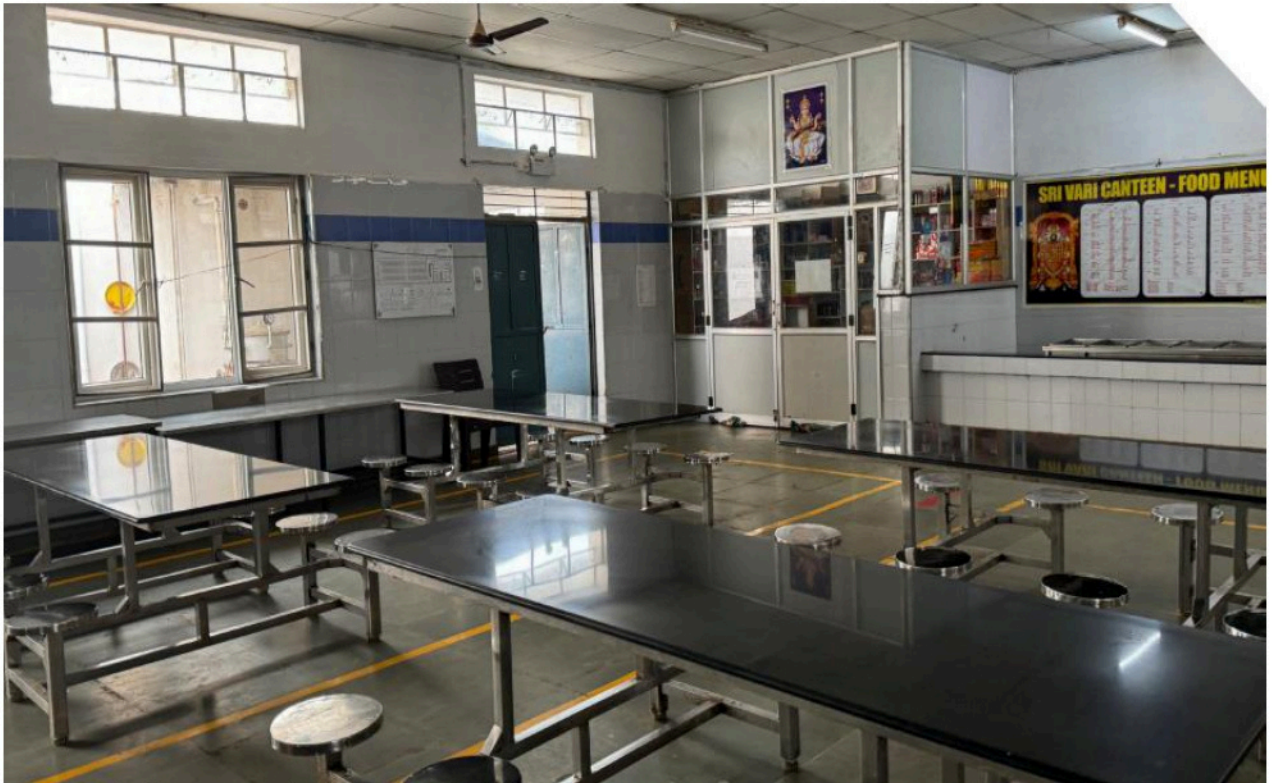
¹¹ প্রোগ্রাম কর্মীদের দ্বারা ভাগ করা তথ্য অনুসারে, যার মধ্যে অংশগ্রহণকারীদের সংখ্যা, প্রশিক্ষণের বিবরণ এবং আইসিসি প্রশিক্ষণ ব্যতীত সমস্ত অধিবেশনের জন্য ছবির প্রমাণ অন্তর্ভুক্ত ছিল, যেখানে ছবির প্রমাণের অভাব ছিল।

¹² উক্তিটি সংক্ষিপ্তভাবে সংকলিত এবং হালকাভাবে সম্পাদনা করা হয়েছে। এখানে মূল সমস্যা হল যে সুপারভাইজার প্রায়শই তাকে অতিরিক্ত কাজ করতে বলতেন যা তার স্বাভাবিক কর্তব্যের বাইরে ছিল এবং যখন সে তা প্রত্যাখ্যান করত, তখন সে তাকে চিৎকার করত—সে 'কঠোরভাবে তিরস্কার' শব্দটি ব্যবহার করত। প্রদত্ত প্রশিক্ষণটি C190 এর উপর ভিত্তি করে তৈরি করা হয়েছে যেখানে মৌখিক গালিগালাজকে হয়রানি হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

ইস্টম্যানের সহযোগিতা

চুক্তিতে ইস্টম্যান ব্যবস্থাপনাকে তার শর্তাবলী পুরোপুরি অনুসরণ করার জন্য বলা হয়েছে। আমাদের টিটিসিইউ এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের সঙ্গে সাক্ষাৎকারে এটি স্পষ্ট হয়েছে যে ফ্যাক্টরির শীর্ষ ব্যবস্থাপনা চুক্তির বাস্তবায়নের পুরো প্রক্রিয়া জুড়ে অত্যন্ত সহযোগিতাপূর্ণ ছিল। ইস্টম্যানের সহযোগিতার প্রমাণ প্রধানত তার ইউনিয়নের সঙ্গে নিয়মিত সাক্ষাৎ করার ইচ্ছার মধ্যে এবং বেশিরভাগ অভিযোগ যা ইউনিয়ন-ব্যবস্থাপনা সংলাপের মাধ্যমে দ্রুত সমাধান করা হয়েছে, যেটি নিচের ফলাফল বিভাগে বিস্তারিতভাবে উল্লেখ করা হয়েছে। ইস্টম্যান ICC দ্বারা নির্দেশিত প্রতিকার সম্পর্কেও পুরোপুরি সম্মত হয়েছে। চুক্তির শর্ত অনুযায়ী, ICC-এর মামলা OC-তে escalation করা যেতে পারে compliance শক্তিশালী করার জন্য, তবে ২০২৩ সালে এমন কোন escalation প্রয়োজন হয়নি। আমাদের মূল্যায়নের সময়, ইস্টম্যান ব্যবস্থাপনা পুরোপুরি গবেষণা দলের সঙ্গে সহযোগিতা করেছে, প্রবেশাধিকারের অনুমতি দিয়েছে, ডেটা সরবরাহ করেছে এবং দলকে ব্যবস্থাপনা ও কর্মীদের সঙ্গে যোগাযোগ করতে সাহায্য করেছে। যদিও ইস্টম্যানের ফ্যাক্টরি ব্যবস্থাপনা চুক্তির বাস্তবায়নে দৃঢ় প্রতিশ্রুতি প্রদর্শন করে, তবে এটি স্পষ্ট নয় যে সমস্ত মধ্যম স্তরের ব্যবস্থাপকরা যদিও ইস্টম্যানের ফ্যাক্টরি ব্যবস্থাপনা চুক্তির বাস্তবায়নে দৃঢ় প্রতিশ্রুতি প্রদর্শন

করে, তবে এটি স্পষ্ট নয় যে সমস্ত মধ্যম স্তরের ব্যবস্থাপকরা এর সমস্ত শর্ত বুঝতে পেরেছেন, যা আরও (অথবা ভালো) প্রশিক্ষণের প্রয়োজনীয়তা নির্দেশ করে। উদাহরণস্বরূপ, তিনটি ক্ষেত্রে এসএফএমদের এমন কাজ করতে বলা হয়েছিল যা তাদের এসএফএম দায়িত্বের বাইরে ছিল। এই সমস্যাগুলি টিটিসিইউ সংশ্লিষ্ট সুপারভাইজারদের সঙ্গে আলোচনা করে এবং মধ্যম ব্যবস্থাপনার জন্য এসএফএমদের ভূমিকা ও দায়িত্ব সম্পর্কে প্রশিক্ষণ দিয়ে সমাধান করা হয়েছিল। কিছু ক্ষেত্রে মধ্যম ব্যবস্থাপকদের অভিযোগ সমাধানে দেরি হয়েছে। উদাহরণস্বরূপ, এক কর্মী অভিযোগ করেছিলেন যে জুন মাসে কাঁচি তীক্ষ্ণ করা হয়নি, এবং টিটিসিইউ পরামর্শ দিয়েছিল যে যত দ্রুত সম্ভব কাঁচি তীক্ষ্ণ করতে হবে। অভিযোগের ডেটা থেকে দেখা যায়, দশ দিন পর, "০৪.০৭.২৩ তারিখে কাঁচি তীক্ষ্ণ করা হয়নি, তাই টিটিসিইউ মানবসম্পদ ব্যবস্থাপককে মনে করিয়ে দেয় যে কাঁচি তীক্ষ্ণ করতে হবে অথবা নতুন কাঁচির জোড়া দিতে হবে। ০৫.০৭.২০২৩ তারিখে মানবসম্পদ ব্যবস্থাপক টিটিসিইউকে কল করে জানান যে ওজনহীন কাঁচির জন্য অর্ডার দেওয়া হয়েছে। ১ আগস্ট থেকে কাটিং বিভাগের জন্য নতুন কাঁচির জোড়া সরবরাহ করা হয়েছে।" এই উদাহরণটি প্রদর্শন করে কিভাবে চুক্তির সিস্টেমগুলি টিটিসিইউ এর মাধ্যমে ইস্টম্যানের সম্মতি নিশ্চিত করে, যদিও মধ্যম ব্যবস্থাপনা স্তরে অভিযোগের সমাধানে দেরি হয়।



ধারা ২ ডিন্ডিগুল চুক্তির ফলাফল

এই ধারা চুক্তির লক্ষ্যগুলির সাথে সম্পর্কিত ফলাফল সূচকগুলির উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে, যা এখানে উল্লেখ করা হয়েছে: “পক্ষগুলি যৌথভাবে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা এবং হয়রানির প্রতিরোধ, মেরামত এবং নির্মূল করার লক্ষ্য শেয়ার করে, যেমনটি আইএলও কনভেনশন 190-এ সংজ্ঞায়িত হয়েছে, যার মধ্যে লিঙ্গ এবং/অথবা জাতি বা অভিবাসন স্থিতির সাথে সংযুক্ত লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা এবং হয়রানির পাশাপাশি স্বাধীন সমিতি গঠনের লক্ষ্য রয়েছে, যা গার্মেন্ট শিল্পে, বিশেষত তামিলনাড়ু, ভারতসহ, লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা এবং হয়রানিতে অবদান রাখে।” (অ্যাপেনডিক্স A, প্রথম বছরের প্রতিবেদন দেখুন)

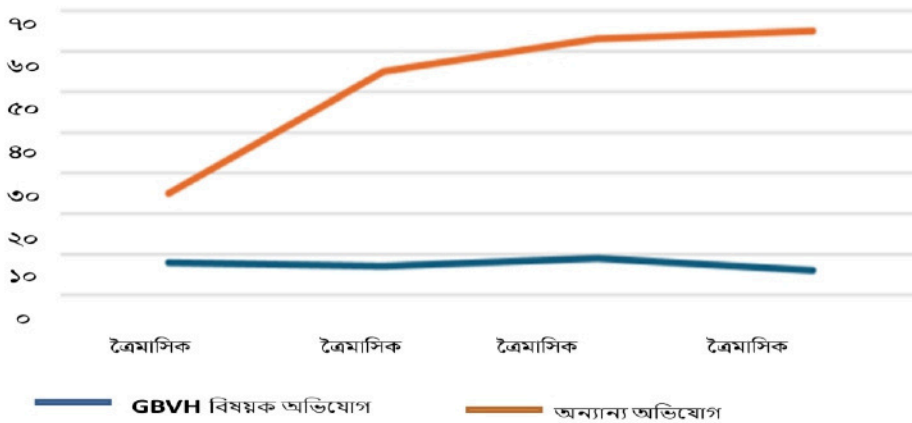
ধারা ২ রিপোর্টের প্রধান ফলাফলগুলি নিম্নরূপ:

- ক) আমাদের বিশ্লেষণ থেকে প্রতীয়মান হয়েছে যে, শ্রমিকরা অভিযোগ ব্যবস্থার উপর বিশ্বাস রাখে এবং অভিযোগ উত্থাপন করতে কোনও ভয় অনুভব করেন না, যা বিভিন্ন বিষয়ে উত্থাপিত অনেক অভিযোগ দ্বারা প্রমাণিত হয়।
- খ) অভিযোগ নিষ্পত্তির গতি অনুযায়ী, অভিযোগ ব্যবস্থা অত্যন্ত কার্যকর বলে মনে হচ্ছে।
- গ) বিশেষভাবে, স্বাধীন সমিতি গঠনের (FOA) লক্ষ্য নিয়ে কোনও অভিযোগ ছিল না।
- ঘ) TTCU একটি শক্তিশালী পর্যবেক্ষণ যন্ত্র হিসেবে কার্যকরভাবে কাজ করেছে, যা কার্যকর প্রতিকার নিশ্চিত করে এবং ভবিষ্যত লক্ষ্য প্রতিরোধ করে। শ্রমিক-প্রশাসন সংলাপের পারস্পরিক উপকারিতা TTCU এবং ইস্টম্যান ম্যানেজমেন্ট উভয়ই সাক্ষ্য দেয়।
- ঙ) স্বাস্থ্যকর শ্রম-প্রশাসন সম্পর্ক শ্রমিকদের জন্য অতিরিক্ত ইতিবাচক ফলাফল সৃষ্টি করে। আমরা নিচে এই পয়েন্টগুলো বিস্তারিতভাবে আলোচনা করছি।

অভিযোগের সংখ্যা

মোটামুটি, ২০২৩ সালে ২৪২টি অভিযোগ উত্থাপিত হয়েছে। এর মধ্যে ৩০টি ছিল লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতা এবং হয়রানি (GBVH) সম্পর্কিত, এবং ২১২টি অন্যান্য বিভিন্ন বিষয়ে সম্পর্কিত। এই সংখ্যা প্রথম বছরের তুলনায় উল্লেখযোগ্যভাবে বেশি — GBVH সম্পর্কিত অভিযোগ ২৩% বৃদ্ধি পেয়েছে, যেখানে অন্যান্য অভিযোগগুলি ১৩%¹³ বৃদ্ধি পেয়েছে। GBVH সম্পর্কিত অভিযোগগুলি বছরের পুরো সময়জুড়ে সমানভাবে বিতরণ হয়েছে, অন্যদিকে অন্যান্য অভিযোগগুলি বছরের অগ্রগতি সঙ্গে বেড়েছে (চিত্র ১ দেখুন)। এই তথ্য, শ্রমিকদের সাক্ষাৎকার দ্বারা সমর্থিত, ইঙ্গিত দেয় যে, মহিলা শ্রমিকরা চুক্তির অভিযোগ ব্যবস্থার উপর বিশ্বাস অর্জন করেছেন এবং আগের চেয়ে আরও বিসৃত বিষয়ের উপর অভিযোগ উত্থাপন করতে আরও স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করছেন। ০ ১০ ২০ ৩০ ৪০ ৫০ ৬০ ৭০

চিত্র ১: ২০২৩ সালে অভিযোগ ব্যবস্থার মাধ্যমে প্রাপ্ত ত্রৈমাসিকে অভিযোগ¹⁴

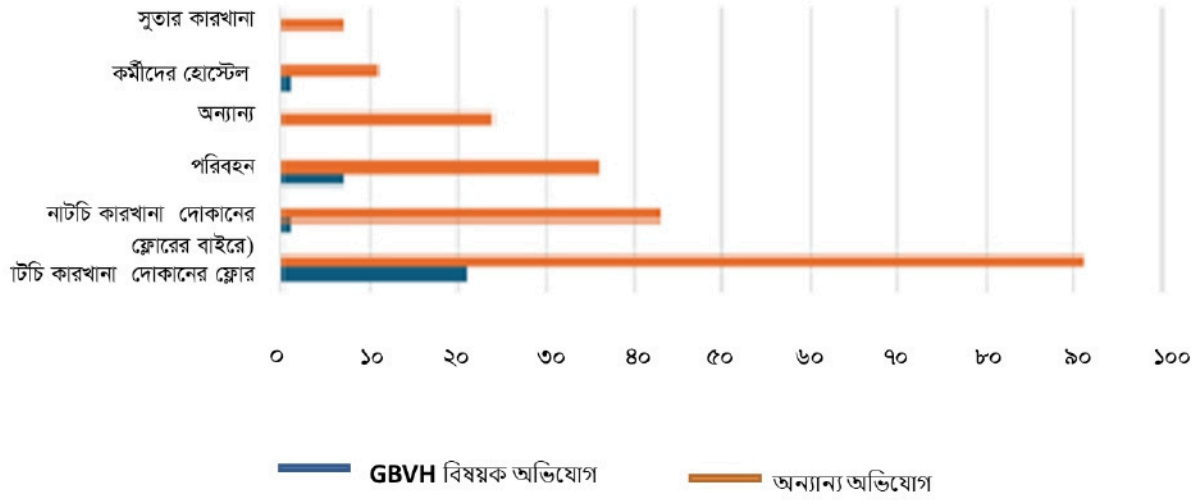


¹³ মনে রাখবেন যে ১ম বছরের তথ্য এপ্রিল - ডিসেম্বর (৯ মাস) কভার করে; ২য় বছরের তথ্য জানুয়ারি - ডিসেম্বর (১২ মাস) কভার করে।

¹⁴ ৪টি অ-তারিখযুক্ত অভিযোগ বাদ দেওয়া হয়েছে।

বেশিরভাগ অভিযোগ গার্মেন্ট ফ্যাক্টরি নীচের শপ ফ্লোরে রিপোর্ট করা হয়েছে, যেখানে অধিকাংশ শ্রমিক কাজ করেন। স্পিনিং মিলের তুলনায় কম অভিযোগ এবং কোনো GBVH মামলা রিপোর্ট করা হয়নি, প্রোগ্রাম কর্মীদের মতে, প্রধানত এর কাজের পরিবেশের কারণে। শ্রমিকরা বড় মেশিনে কাজ করেন, যেখানে সহকর্মীদের সাথে পরস্পর কম যোগাযোগ হয়, পুরুষ সুপারভাইজারের সংখ্যা কম, এবং উচ্চ আওয়াজের মেশিনের কারণে মৌখিক অত্যাচারের বিষয়গুলো খুব একটা বোঝা যায় না। "অন্যান্য" ক্যাটাগরির সাথে সম্পর্কিত অভিযোগগুলি প্রধানত শ্রমিকদের বাড়ি বা গ্রামে ব্যক্তিগত সমস্যা নিয়ে। অভিযোগের তথ্য বিশ্লেষণ থেকে স্পষ্ট হয় যে, গ্রাম, বাড়ি এবং ফ্যাক্টরির জীবনের মধ্যে একটি আন্তঃসম্পর্ক রয়েছে, যা TTCU এর কাজের গুরুত্ব উভয় ক্ষেত্রেই তুলে ধরে। উদাহরণস্বরূপ, যদি একটি মহিলা বাড়িতে তার স্বামীর দ্বারা প্রহারিত হন, তবে তিনি উৎপাদন লক্ষ্য পূরণে মনোযোগ দিতে কষ্ট পাবেন এবং শপ ফ্লোরে সুপারভাইজারদের পক্ষ থেকে চাপের মুখোমুখি হতে পারেন।

চিত্র ২: অবস্থান অনুযায়ী অভিযোগের সংখ্যা



অভিযোগ চ্যানেল

শ্রমিকদের অভিযোগ উপস্থাপন করার জন্য সবচেয়ে পছন্দের চ্যানেল ছিল ইউনিয়ন। টেবিল ২ অনুযায়ী, ৬৭% GBVH সম্পর্কিত অভিযোগ এবং ৯১% অন্যান্য অভিযোগ TTCU-তে রিপোর্ট করা হয়েছে। TTCU চ্যানেলের প্রতি এই পছন্দের মূল কারণ হলো TTCU-র নিয়মিত পরিদর্শন (সপ্তাহে দুইবার) ফ্যাক্টরিতে, TTCU-র শ্রমিকদের সাথে তাদের গ্রামে যোগাযোগ, এবং TTCU-র শ্রমিকদের সমস্যাগুলি সমাধান করতে সাহায্য করার সুপ্রতিষ্ঠিত রেকর্ড। শ্রমিকরা এছাড়াও উল্লেখ করেছেন যে TTCU তাদের সমস্যাগুলি শোনে এবং গোপনীয়ভাবে সেগুলির সমাধান করে। সাধারণভাবে, সব সাক্ষাৎকারকৃত শ্রমিকদের মধ্যে TTCU-র প্রতি একটি উচ্চ মাত্রার বিশ্বাস রয়েছে।

টেবিল ২: অভিযোগ প্রণালী জানুয়ারী – ডিসেম্বর ২০২৩

অভিযোগ প্রণালী	জিবিভি বিষয়ক অভিযোগ	অন্যান্য অভিযোগ
টিটিসিইউ	২০ (৬৭%)	১৯৩ (৯১%)
কর্মসূচী সহকারী ও ডকুমেন্টেশন অফিসার এর চুক্তি	২ (৭%)	১৭ (৮%)
আইসিসি	২ (৭%)	০
ব্যবস্থাপনা	৬ (২০%)	০
এসএফএম	০	২ (২%)
মোট	৩০	২১২

এছাড়াও, শ্রমিকরা GBVH সম্পর্কিত মামলা সরাসরি ব্যবস্থাপনা, চুক্তির প্রোগ্রাম স্টাফ, বা তিনটি ক্ষেত্রে সরাসরি ICC-তে রিপোর্ট করেছেন। এটি লক্ষ্য করা গুরুত্বপূর্ণ যে, আমাদের সাথে শেয়ার করা অভিযোগের তথ্যটি শ্রমিকদের SFMs-এর কাছে উত্থাপিত সমস্যার সঠিক সংখ্যা প্রতিফলিত হচ্ছে না। সাধারণত, SFMs শপ ফ্লোরে তাৎক্ষণিকভাবে সমস্যা সমাধান করে। সেজন্য, এই সমস্যাগুলি প্রয়োজনীয়ভাবে ডকুমেন্টেশন অফিসারের দ্বারা রেকর্ড করা হয় না। প্রকৃত সমস্যার সংখ্যা SFMs মাধ্যমে উত্থাপিত অভিযোগের সংখ্যা সম্ভবত টেবিল ২-এ প্রদর্শিত দুইটি অভিযোগের চেয়ে অনেক বেশি। উদাহরণস্বরূপ, একজন শ্রমিক সাক্ষ্য দিয়েছেন যে, যদি একটি SFM একটি প্রোডাকশন লাইন নেতা শ্রমিকের প্রতি কণ্ঠস্বর উঁচু করে, তবে SFM তাৎক্ষণিকভাবে হস্তক্ষেপ করে এবং লাইন নেতাকে সতর্ক করে বলেন, "সে কাজ করতে এসেছে, আর কিছু না, এবং সে শ্রমিকের চেয়ে উপরে নয়, যাতে তাকে তার কাজ করার সময় চিৎকার করতে না পারে।" শ্রমিকরা উল্লেখ করেছেন যে, তাদের প্রোডাকশন লাইনে SFMs প্রায়ই হস্তক্ষেপ করেছেন, যা তাদের কাজের পরিবেশে এবং নিরাপদ বোধ করতে সহায়ক হয়েছে।

GBVH-সংক্রান্ত অভিযোগ এবং প্রতিকার

চুক্তি অনুযায়ী "স্বীকার করে যে, টেক্সটাইল এবং গার্মেন্ট শিল্পে GBVH এর একটি ক্রমবর্ধমান ধাপ সাধারণ, এবং GBVH প্রতিরোধ করতে, সমস্ত ধরনের GBVH নিষিদ্ধ এবং প্রতিকার করা গুরুত্বপূর্ণ, যাতে এটি বৃদ্ধি না পায় এবং ক্ষতি কমানো যায়। চুক্তি এবং প্রোগ্রাম আরও স্বীকার করে যে, অ্যাপেনডিক্স A এর পরিধির বাইরে জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক শ্রম আইন লঙ্ঘনের প্রতিকার না হওয়া কর্মস্থলে impunity (দায়মুক্তি) এর একটি সংস্কৃতি সৃষ্টি করে এবং এর ফলে GBVH-এ অবদান রাখে," যেমনটি প্রথম বছরের প্রতিবেদনটির অ্যাপেনডিক্স A-তে উল্লেখ করা হয়েছে। চুক্তিটি লঙ্ঘন এবং প্রতিকার সম্পর্কিত বিভিন্ন শ্রেণী তৈরি করেছে।

চুক্তিটি GBVH এবং FOA সম্পর্কিত চারটি লঙ্ঘন শ্রেণী আলাদা করে, যার মধ্যে নিম্নলিখিত বিশ্লেষণটি গঠিত। এই শ্রেণীগুলি অন্তর্ভুক্ত করে: পুনরাবৃত্ত GBVH অথবা রিপোর্ট করা বা GBVH প্রতিরোধ করার জন্য প্রতিশোধ; শারীরিক আক্রমণ সহ GBVH; শারীরিক আক্রমণ ছাড়া GBVH; এবং FOA লঙ্ঘন।

টেবিল ৩: জিবিভিএইচ - সম্পর্কিত অভিযোগ জানুয়ারী - ডিসেম্বর ২০২৩, বিভাগ, বিষয় ও নিরোসন¹⁵

ধরন	বিষয়	অভিযোগ	সমাধান
১. পুণরায় জিবিভিএইচ বা রিপোর্টের জন্য প্রতিশোধ বা জিবিভিএইচ প্রতিহত করা		০	০
২. জিবিভিএইচ শারীরিকভাবে আঘাত	অপ্রত্যাশিত স্পর্শ করা	২	২
	শারীরিক আঘাত	২	২
	শারীরিকভাবে শাস্তি	১	১
জিবিভিএইচ শারীরিক আঘাত নয়	মৌখিক	১৭	১৭
	গুজব / মিথ্যা	৩	৩
	যৌন বা জেন্ডার ভিত্তিক মন্তব্য	২	২
	পক্ষপাত, ব্যক্তিগত তথ্য চাওয়া	১	১
	হোস্টেলের গোপনীয়তা বা স্বাধীনতা	১	১
	নজরদারি / গোপনীয়তা লঙ্ঘন	১	১
FOA লঙ্ঘন		০	০
মোট		৩০	৩০

¹⁵ বিভাগগুলির বর্ণনা ডিভিগুলি চুক্তির পরিশিষ্ট ক থেকে গৃহীত। ডিভিগুলি চুক্তির কর্মীদের দ্বারা অভিযোগের শ্রেণীবিভাগের উপর ভিত্তি করে বিশ্লেষণ করা হয়েছে।

টেবিল ৩ অনুযায়ী, ২০২৩ সালে মোট ৩০টি GBVH-সংক্রান্ত অভিযোগ রিপোর্ট করা হয়েছে, যার মধ্যে পাঁচটি শারীরিক আক্রমণ (ক্যাটাগরি ২) সম্পর্কিত, যা শারীরিক শাস্তি এবং শারীরিক সহিংসতা, যেমন একটি মহিলার দিকে লেখার প্যাড ছোঁড়া ইত্যাদি অন্তর্ভুক্ত। বাকি অভিযোগগুলি ছিল অশারীরিক (ক্যাটাগরি ৩)। ২০২২ সালের মতো, সবচেয়ে সাধারণ অভিযোগগুলি ছিল অশারীরিক এবং মৌখিক অত্যাচারের সাথে সম্পর্কিত, যেমন, অন্যদের সামনে চিৎকার করা এবং অপমানিত হওয়া। সব অভিযোগের মূল সমস্যা সমাধান হয়েছে। বেশিরভাগ GBVH অভিযোগের দ্রুত নিষ্পত্তি, যা দুটি সপ্তাহের মধ্যে হয়েছে, তা প্রশংসনীয় (প্রতিকার এবং চিত্র ৫ আলোচনা দেখুন)। এক ক্ষেত্রে, অন্যান্য প্রতিকার ছাড়াও, ICCs ইস্টমেনের আচরণবিধিতে একটি পর্যালোচনার পরামর্শ দিয়েছে, যা বর্তমানে প্রক্রিয়াধীন।



একজন নির্যাতকের দ্বারা পুনরাবৃত্ত অপরাধগুলি চার মাস ধরে TTCU-এর দৃষ্টি আকর্ষণ করা হয়। অভিযোগগুলির মধ্যে একটি কাটিং ম্যানেজারের মৌখিক অত্যাচার এবং এমন শ্রমিকদের প্রতি পক্ষপাতিত্ব অন্তর্ভুক্ত ছিল যারা লিঙ্গভিত্তিকভাবে ভদ্র, ভাবে আচরণ করেছিল। প্রতিকার হিসেবে একটি আনুষ্ঠানিক সতর্কতা এবং কাটিং ম্যানেজারকে পুনঃস্থাপন করা হয়, যিনি পুনঃস্থাপনের পর পদত্যাগ করেন। শ্রমিকদের কাউন্সেলিং এবং প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়।

GBVH সম্পর্কিত তিনটি মামলায় অভিযুক্তদের প্রতি অবহেলা প্রতিফলিত হয়েছে। একটি ক্ষেত্রে, একটি অভিযুক্ত শ্রমিককে "ওড়িশায় ফিরে যাও" বলে অপমানিত করা হয়েছিল, অন্যটি ছিল অযথা অপমানের অভিযোগ, এবং তৃতীয় অভিযোগ ছিল অভিযুক্ত শ্রমিকদের জন্য সপ্তাহান্তে হোস্টেল ত্যাগের অনুমতি না দেওয়া। প্রথম মামলাটি ব্যবস্থাপনার পুনঃস্থাপনা, একটি আনুষ্ঠানিক সতর্কতা এবং প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সমাধান করা হয়েছিল, দ্বিতীয়টি সতর্কতার মাধ্যমে এবং তৃতীয়টি হোস্টেলের 'ইন-চার্জ' এবং 437 জন হোস্টেলবাসীর জন্য চলাচলের স্বাধীনতা সম্পর্কে একটি শিক্ষা প্রোগ্রামের মাধ্যমে সমাধান করা হয়েছিল।

যদিও জাতিগত বৈষম্যের কারণে কোনো GBVH বা FOA অভিযোগ ছিল না, তবুও জাতিগত বৈষম্যের বিরুদ্ধে সাধারণভাবে অভিযোগ ছিল (নন-GBVH অভিযোগ সম্পর্কিত নীচের ধারা দেখুন)।

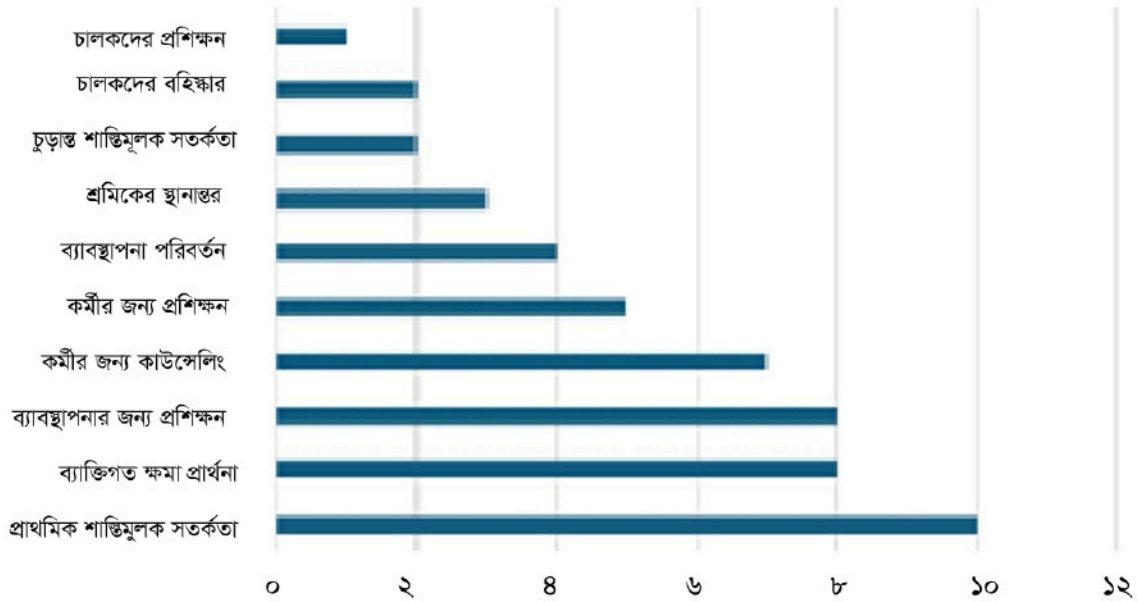
এড-হক চেক এবং সাক্ষাৎকার, যার মধ্যে তিনটি অভিযোগকারীর সঙ্গে সাক্ষাৎকারও ছিল, ফিন্ড ভিজিটের সময় প্রধান গবেষক দ্বারা পরিচালিত হয়েছিল, যা অভিযোগের তথ্যের সামগ্রিক নির্ভরযোগ্যতা নিশ্চিত করতে সহায়ক ছিল, পাশাপাশি আমাদের ডকুমেন্ট পর্যালোচনার মাধ্যমে। উদাহরণস্বরূপ, একটি GBVH-সংক্রান্ত অভিযোগ ছিল একটি মহিলার কাছ থেকে, যিনি জরুরি অবস্থায় তার মাসিক রক্ত দাগ এড়াতে নিজে স্যানিটাইজ করতে বর্জিত গার্মেন্ট কাপড় ব্যবহার করেছিলেন। তাকে তার সুপারভাইজার অন্যদের সামনে তিরস্কৃত করেছিল। TTCU দ্বারা পরামর্শিত প্রতিকার ছিল নার্স রুমে ন্যাপকিন সংরক্ষণ করা, যা পরবর্তীতে মানা বা গ্রহণ করা হয়েছিল।

GBVH প্রতিকার: সাধারণভাবে, চুক্তিটি বিভিন্ন উৎস থেকে তথ্য গ্রহণ করে, যেমন GBVH পেশাদারদের সেরা অনুশীলন এবং কনভেনশন ১৯০ থেকে উদ্ভূত আন্তর্জাতিক নির্দেশিকা, যা প্রতিকারগুলির উন্নয়নের জন্য ভিত্তি সরবরাহ করেছে, যা তিনটি আলাদা ধরনের মধ্যে শ্রেণীবদ্ধ। এর মধ্যে রয়েছে প্রতিকারগুলি যা শ্রমিকদের প্রতি ঘটেছিল তা থেকে তাত্ক্ষণিকভাবে সুরক্ষা প্রদান করেছে। এবং প্রভাবিত শ্রমিকদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করেছে, যেমন, শ্রমিককে অন্য একটি ইউনিটে পুনঃস্থাপন করা; প্রতিকারগুলি যা পুনর্বাসনমূলক এবং বেঁচে থাকার

পথনির্দেশক, যার ফলে একটি উপায় তৈরি হয় যা শ্রমিককে আবার পূর্ণতা দেয়, যেমন, নির্যাতকের পক্ষ থেকে শ্রমিকের সামনে ক্ষমা চাওয়া; এবং প্রতিকারগুলি যা GBVH আবার ঘটতে না দেওয়ার জন্য একটি ব্যবস্থা অন্তর্ভুক্ত করে, যেমন, প্রশিক্ষণ¹⁶। ১৬ বছর প্রথম বছরের প্রতিবেদনটির অ্যাপেনডিক্স A-তে এই শ্রেণীগুলির বিস্তারিত বিবরণ দেখুন। ২০২৩ সালে, দুটি প্রতিকার ছিল যা শ্রমিককে যা ঘটেছিল তা থেকে তাত্ক্ষণিকভাবে সুরক্ষা প্রদান করেছে; ২৫টি প্রতিকার ছিল যা শ্রমিককে আবার সচ্ছন্দ্য দিয়েছে; এবং ২৭টি প্রতিকার ছিল যা GBVH আবার ঘটতে না দেওয়ার জন্য একটি ব্যবস্থা অন্তর্ভুক্ত করেছে। টেবিল ৩ এ সাধারণ প্রতিকারগুলির ধরন তালিকাভুক্ত করা হয়েছে।

সবচেয়ে সাধারণ প্রতিকারের মধ্যে প্রাথমিকভাবে অপরাধীদের শাস্তিমূলক সতর্কতা (ব্যবস্থাপক, ড্রাইভার, এবং অন্যান্য সহকর্মী) এবং কর্মীদের কাছে ব্যক্তিগত ক্ষমা চাওয়া। প্রতিকারের প্রকারভেদের মধ্যে একেক কর্মীকে আলাদাভাবে পরামর্শ প্রদান থেকে শুরু করে ব্যবস্থাপক স্থানান্তর ও স্থগিতাদেশের পরিসীমা দেওয়া আছে, যা নির্দেশ করে পরিবর্তন সৃষ্টির জন্য প্রতিকার কাঙ্ক্ষিত অভিযোগ প্রক্রিয়ার ক্ষমতা। যে প্রক্রিয়ায় প্রায়ই কর্মী ও অভিযুক্ত হয়রানিকারীর মধ্যকার যৌথ কথোপকথনের মাধ্যমে প্রতিকার প্রদান করা হয়। এই সভায় সুপারভাইজারকে প্রাথমিকভাবে সতর্ক করা হয় অথবা সুপারভাইজারকে ক্ষমা চাইতে বলা হয়। কর্মীরা এই প্রক্রিয়ায় প্রতিবেদন উপস্থাপন করে যেখানে অভিযুক্ত হয়রানিকারীকে ব্যাখ্যা করতে বলা হয় এবং যদি প্রয়োজন পড়ে তাহলে অন্যদের সামনে ক্ষমা চাইতে বলা হয়; ন্যায়বিচার পাওয়ার জন্য এটি অত্যন্ত অপরিহার্য অংশ; বিষয়টি বিস্তারিতভাবে কেস স্টাডির মাধ্যমে বক্স ১.১ এ চিত্রিত করা হয়েছে।

চিত্র ৩: GBVH= সম্পর্কিত অভিযোগের প্রতিকারের পুনরাবৃত্তি: জানুয়ারী- ডিসেম্বর ২০২৩¹⁷



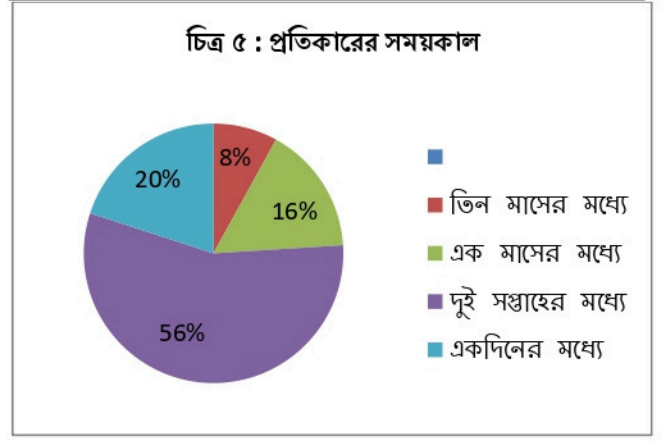
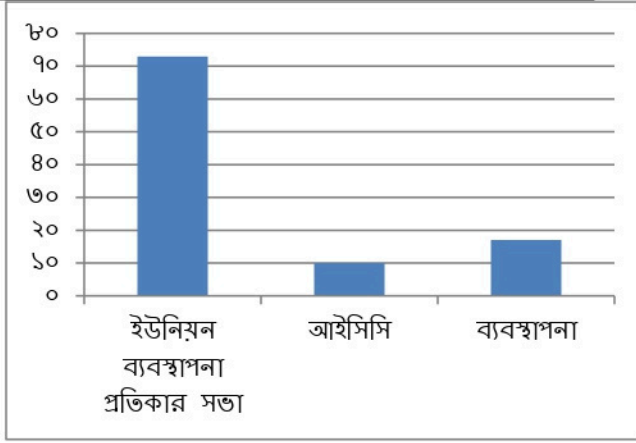
¹⁶ বিভাগগুলির বর্ণনা ডিভিগুলি চুক্তির পরিশিষ্ট A থেকে গৃহীত হয়েছে। উদাহরণগুলি প্রোগ্রাম কর্মীদের দ্বারা ভাগ করা অভিযোগের তথ্য থেকে নেওয়া হয়েছে।

প্রতিকারের শ্রেণীবিভাগ প্রোগ্রাম কর্মীদের দ্বারা করা হয়। ব্যবস্থাপনার কাছে রিপোর্ট করা 6 টির মধ্যে 5 টির জন্য, ভাগ করা ডেটাতে শ্রেণীবিভাগ প্রদান করা হয়নি, তাই আমরা প্রোগ্রাম কর্মীদের শ্রেণীবিভাগের যুক্তি অনুসরণ করে তাদের শ্রেণীবিভাগ করেছি।

¹⁷ একটি অভিযোগের জন্য, একাধিক প্রতিকার প্রদান করা যেতে পারে, যেমন, কর্মী পরামর্শ এবং ব্যক্তিগত ক্ষমা চাওয়া।

অভিযোগ প্রতিকারের গতি : জিবিভিএইচ-সম্পর্কিত অভিযোগের সমাধানের ধরন এবং সময়সীমাতে কিছু বৈচিত্র্য দেখা গিয়েছে। চিত্র ৪ এ দেখানো হয়েছে, পাকিস্টান ইউনিয়ন ব্যবস্থাপনা সভার মাধ্যমে ৭৩ শতাংশ জিবিভিএইচ সংক্রান্ত অভিযোগের সমাধান করা হয়েছে। অন্যদিকে সরাসরি ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে সমাধান হয়েছে ১৭ শতাংশ আর আইসিসির মাধ্যমে ১০ শতাংশ। টিটিসিইউ দ্বারা কারখানা ঘন ঘন পরিদর্শনের মাধ্যমে দ্রুত অভিযোগের সমাধান করা সম্ভব হয়েছে। যদিও বেশিরভাগ অভিযোগের প্রতিকার হতে দুই সপ্তাহ সময় লেগেছে। তবে ২০ শতাংশ ঘটনা একদিনের মধ্যেই সমাধান হয়েছিল।

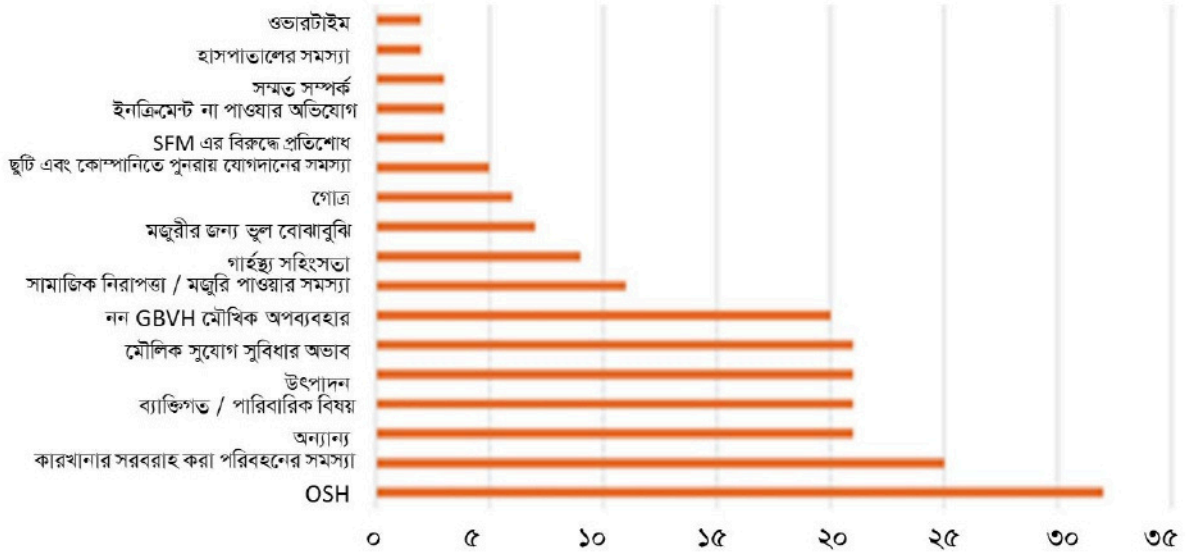
চিত্র ৪ : অভিযোগ নিষ্পত্তি চ্যানেল



অন্যান্য অভিযোগ ও প্রতিকার

কর্মীরা টিটিসিইউ বা এসএফএম এর কাছে প্রচুর পরিমাণে অভিযোগ দেয়; যার অনেকগুলোই জিবিভিএইচ বা এফওএ সম্পর্কিত নয়। ২০২৩ সালে জিবিভিএইচ সম্পর্কিত নয়, এমন ২১২টি অভিযোগ দেওয়া হয়েছিল, যার ৮৬ শতাংশ প্রতিকার হয়েছে। বাকি ৩০টির ক্ষেত্রে স্পষ্টভাবে অভিযোগের তথ্য পাওয়া যায়নি; এতে বোঝা যায়নি যে, অভিযোগ প্রতিকার হয়েছে কি না? উদাহরণস্বরূপ, কিছু ক্ষেত্রে প্রতিকারের জন্য প্রয়োজন ম্যানেজমেন্টকে পরামর্শ দেওয়া; কিন্তু আমরা জানি না, পরামর্শটি মানা হয়েছে কি না।

চিত্র ৬: অভিযোগের প্রকারগুলি FOA/GBVH এর সাথে সম্পর্কিত নয় জানুয়ারী-ডিসেম্বর ২০২৩



জিবিভিএইচ সম্পর্কিত নয় এমন বিষয়গুলোর মধ্যে সবচেয়ে বেশি অভিযোগ হলো পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত সমস্যা। যেমন: চিত্র ৬ এ দেখানো হয়েছে আটটি অপরিষ্পন্ন বায়ুচলাচল সম্পর্কিত। কারখানা প্রদত্ত পরিবহন সমস্যায় অভিযোগ এসেছে যে, ড্রাইভার প্রয়োজন অনুযায়ী থামছে না বা একজন কর্মীর জন্য অতিরিক্ত সময় থেমে আছে, যেখানে অন্য কর্মীরা অপেক্ষা করছে। এছাড়াও কর্মীরা প্রায়শই টিটিসিইউ-তে ব্যক্তিগত এবং পারিবারিক সমস্যার কথা জানান, যা প্রায়ই কারখানার সাথে সম্পর্কিত নয়। এর মধ্যে রয়েছে বাড়িঘর হারানো, পারিবারিক সহিংসতা এবং কিছু নির্দিষ্ট প্রশ্ন যেমন, জন্ম সনদ কীভাবে নিতে হয়। টিটিসিইউ শুধুমাত্র কারখানার কাজের মধ্যেই সীমাবদ্ধ থাকে না। সম্ভব হলে অভিযোগকারীদের ব্যক্তিগত সমস্যারও সমাধান দিয়ে থাকে। টিটিসিইউ একজন নারীকে তার স্বামীর মারের হাত থেকে বাঁচিয়ে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে অন্য সহকর্মীর সাথে তার বাড়িতে অস্থায়ীভাবে থাকার ব্যবস্থাও করে দেয়। অন্যান্য ক্ষেত্রে টিটিসিইউ অভিযোগগুলো নিষ্পত্তির বিষয়ে অন্যের সাথে যোগাযোগ করে, যেমন গ্রাম প্রশাসনিক কর্মকর্তার কাছে জন্ম সনদ প্রাপ্তির বিষয়ে জিজ্ঞাসা করে।

অভিযোগ উপাত্ত রেকর্ড অনুসারে জিবিভিএইচ নয় এমন পাঁচটি অভিযোগ বর্ণ বা জাতবিভক্তি। এক ক্ষেত্রে দেখা গেছে, একজন কর্মী তার অন্য সহকর্মীকে জাত তুলে গালাগালি করছে। তিনটি কেসে প্রতিষ্ঠানের দেওয়া ভ্যান পরিবহনে জাতগত বৈষম্যের উদাহরণ রয়েছে। এর মধ্যে একটিতে একজন কর্মী অভিযোগ করেছেন যে ভ্যানটি সাধারণত তাকে সাতটায় উঠায়। কিন্তু এখন ৬.৩০ মিনিটে আসছে। তদন্তে দেখা গেছে, কর্মী তার সময় পরিবর্তনের বিষয়ে চিন্তিত ছিলেন না। বরং তার চেয়ে বেশি চিন্তিত ছিলেন তার চেয়ে নিচু জাতের তিনজনের সাথে একই ভ্যানে যেতে, যারা পাশের গ্রাম থেকে উঠেছে। টিটিসিইউ এ ধরণের বৈষম্যমূলক মনোভাবের বিষয়ে সতর্ক করে দিয়েছে। আরেকটি জাতের মানুষ কারখানাবহির্ভূত একটি অভিযোগ করেছে, যেখানে গ্রামে সে ও তার পরিবার গত ২০ বছর ধরে মন্দিরে প্রবেশ করা অনুমতি পায় না; কারণ তার ননদের অন্য জাতের লোকের সাথে বিয়ে হয়েছে। টিটিসিইউ গ্রামে গিয়ে মধ্যস্থতা করেছে। এ কারণে কর্মী এখন মন্দিরে গিয়ে উপাসনা করতে পারে। ভারতে সামাজিক মিথস্ক্রিয়ায় বর্ণবৈষম্যের মূল ভিত্তি নিয়ে গভীর পড়াশোনা করা হয়েছে। যেগুলো তাদের জাত সম্পর্কিত (রেকর্ডও রাখা হয়নি) নয়, বর্ণ পরিচয় দিয়ে প্রভাবিত। কিছু ক্ষেত্রে মৌখিকভাবে গালিগালাজ বর্ণ পরিচয়ের সঙ্গে সম্পর্কিত থাকতে পারে, এবং ব্যাখ্যা করা যেতে পারে কেন সুপারভাইজার বা একই লাইনের নেতারা কিছু কর্মীদের বিষয়ে জোর গলার কথা বলেন কিন্তু অন্যদের বিষয়ে নয়। জিবিভিএইচ সম্পর্কিত অভিযোগগুলি সহ বর্ণ কীভাবে অভিযোগের সাথে ছেদ করে তার একটি গভীর বিশ্লেষণের জন্য অভিযোগকারী এবং অভিযুক্ত হয়রানিকারীদের বর্ণ সম্পর্কিত তথ্যের প্রয়োজন। ইন্সটিটিউট কানও কর্মী সম্পর্কে বর্ণের তথ্য সংগ্রহ বা রেকর্ড করেন না এবং এই প্রতিবেদনের জন্য সাক্ষাৎকার নেওয়া অভিযোগকারীদের তাদের বর্ণ সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করা হয়নি। ছয়টি নন-জিবিভিএইচ অভিযোগ অভিযুক্ত অবস্থার সঙ্গে জড়িত। উদাহরণস্বরূপ, এক মাসের ছুটি থেকে ফিরে আসার পর কয়েকজন কর্মীকে অনুপস্থিত হিসাবে চিহ্নিত করা হয়েছিল। এই সমস্যাটি সমাধান করা হয়েছিল যখন এটি

আবিষ্কৃত হয়েছিল যে কর্মীরা এইচআর-কে ছুটির বিষয়ে অবহিত করেনি, যার ফলে স্বাভাবিক নিয়মাবলীর সাথে সামঞ্জস্য রেখে ফিরে আসার পরে তাদের নতুন কর্মী হিসাবে পুনরায় শ্রেণিবদ্ধ করা হয়েছিল।

সংগঠনের স্বাধীনতা

এই চুক্তিতে জিবিভিএইচ-এর অভিযোগ প্রতিরোধ ও সমাধান নিশ্চিত করতে সংগঠনের স্বাধীনতা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। এফওএ লন্ডনের বিষয়ে কোনও অভিযোগ ছিল না। আমাদের সাক্ষাৎকারগুলি ইঙ্গিত করে যে এফওএ বাধাহীন এবং টিটিসিইউকে চুক্তির আওতায় থাকা কর্মক্ষেত্রে অবাধে কাজ করার অনুমতি দেওয়া হয়েছে। টি. টি. সি. ইউ সাধারণত সপ্তাহে দুইবার কারখানা পরিদর্শন করে এবং নিয়মিতভাবে কর্মীদের বসবাসের গ্রামগুলি পরিদর্শন করে, যা কর্মীদের ইউনিয়নের সাথে যোগাযোগের আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ মাধ্যম। কারখানায় টি. টি. সি. ইউ-এর উপস্থিতি কর্মীদের কাছে সরাসরি প্রবেশাধিকারসহ একটি কার্যকর পর্যবেক্ষণ ব্যবস্থা হিসাবে কাজ করে, যার ফলে দ্রুত অভিযোগ নিষ্পত্তি হয়। কারখানায় এই দ্বি-সাপ্তাহিক পরিদর্শনের সময় (২০২৩ সালে মোট ১০০ টি পরিদর্শন) এবং গ্রামে ব্যস্ততার সময়, টিটিসিইউ প্রায়শই অভিযোগকারী বা তাদের সহকর্মীদের সাথে কথা বলে জিজ্ঞাসা করে যে তাদের অভিযোগগুলি তাদের প্রত্যাশা অনুযায়ী সমাধান করা হয়েছে কিনা। এই কথোপকথনগুলি ইচ্ছাকৃতভাবে, তবুও প্রায়শই অনানুষ্ঠানিকভাবে ঘটে, যেমন মধ্যাহ্নভোজের বিরতির সময় কথোপকথনে বা যখন টিটিসিইউ কারখানার মেঝেতে যায়। উদাহরণস্বরূপ, একজন কর্মী অপরিষ্কার ওষুধের বিষয়ে অভিযোগ করেছিলেন। মামলাটি সমাধানের এক মাস পর, টি. টি. সি. ইউ যেকোনো কর্মীদের নার্স রুমে পরিষ্কার ওষুধ আছে কিনা তা পরীক্ষা করার আহ্বান জানায়, কার্যকর প্রতিকার নিশ্চিত করে। উৎপাদন লাইনে এস. এফ. এম-এর পাশাপাশি, টি. টি. সি. ইউ-এর উপস্থিতি সম্ভাব্য লন্ডনকারীদের প্রতিরোধকারী হিসাবেও কাজ করে। এইভাবে জি. বি. ভি. এইচ-কে প্রতিরোধ করে।



ইউনিয়ন-ব্যবস্থাপকদের সম্পর্ক সৌহার্দ্যপূর্ণ এবং সুস্থ। যেমনটি উল্লেখ করা হয়েছে, ইউনিয়ন এবং ব্যবস্থাপক নিয়মিতভাবে মিলিত হয় (২০২৩ সালে ১০৫ টি সভা) কারখানায় আমাদের ছয় দিনের সফরের সময়, আমরা লক্ষ্য করেছি যে মহিলাদের নেতৃত্বে একটি স্বাধীন সংখ্যাগরিষ্ঠ-দলিত ট্রেড ইউনিয়ন টিটিসিইউ এবং ইস্টম্যান ম্যানেজমেন্টের মধ্যে পারস্পরিক সম্মান দ্বারা চিহ্নিত এবং শ্রমিকদের সুস্থতা ও উৎপাদনশীলতার দিকে দৃষ্টি নিবদ্ধ করে পারস্পরিক সম্পর্ক সমানভাবে পরিচালিত হয়েছিল। নীচে বর্ণিত হিসাবে উভয় পক্ষই একে অপরের সুবিধা স্বীকার করে।

জিবিভিএইচ বহির্ভূত অভিযোগের বিশ্লেষণ প্রকাশ করে যে কীভাবে টিটিসিইউ পরিচালনা এবং শ্রমিকদের মধ্যে মধ্যস্থতাকারী হিসাবে কাজ করে, আরও সহযোগিতামূলক এবং উৎপাদনশীল কাজের পরিবেশে¹⁸ অবদান রাখে। (১৮) উদাহরণস্বরূপ, অভিযোগ নথিতে সাতটি মামলা রয়েছে যেখানে কর্মীরা তাদের প্রত্যাশিত মজুরি না পাওয়ার অভিযোগ করেছেন। ব্যবস্থাপনার সঙ্গে এই অভিযোগগুলি নিয়ে আলোচনা করার পর, টিটিসিইউ সংশ্লিষ্ট অভিযোগকারীদের কাছে স্পষ্ট করে দেয় যে মজুরি লন্ডনের পরিবর্তে একটি ভুল বোঝাবুঝি হয়েছে।

উদাহরণস্বরূপ, একজন কর্মী প্যাকিং

¹⁸ যদিও উদাহরণগুলি উৎপাদনশীলতার সুবিধাগুলি নির্দেশ করে, উৎপাদনশীলতা লাভের একটি বিশদ মূল্যায়ন এই প্রতিবেদনের আওতার বাইরে ছিল (অর্থাৎ, OC-নির্বাচিত KPI দ্বারা আচ্ছাদিত নয়)।

বক্স ২

শ্রমিক ব্যবস্থাপক সমন্বয় উদাহরণ

অভিযোগ নথি থেকে জানা যায় যে, ২০২৩ সালের ৬ নভেম্বর একজন কাটিং ম্যানেজার টিটিসিইউ-এর কাছে অভিযোগ করেছিলেন যে, "কাটিং বিভাগের শ্রমিকদের ঘণ্টার লক্ষ্যমাত্রা ছিল ৩৬। কিন্তু তারা মাত্র ১৩টি অর্জন করেছে।"

অভিযোগের নথিতে বিস্তারিতভাবে বলা হয়েছে: "টিটিসিইউ যখন জিজ্ঞাসাবাদ করে, তখন কাটিং লিডার উল্লেখ করেন যে মার্কার এবং রোলের মতো প্রয়োজনীয় সরঞ্জাম সময়মতো পাঠানো হয়েছে। তবে, শ্রমিকরা বেশ কয়েকটি সমস্যার কথা তুলে ধরেছেনঃ

- ১) যন্ত্রপাতির প্রায়শই মেরামতের প্রয়োজন হয়
- ২) ছুরি কাটার জন্য প্রায়শই ভোঁতা
- ৩) অতিরিক্ত বোঝা পরিচালনা করার জন্য সিদ্ধান্ত নেওয়ার প্রয়োজন হলে বিলম্ব হয়
- ৪) কাটার পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ ছাড়াই নতুন শ্রমিকদের নিয়োগ করা হয়
- ৫) সূঁচের কাজে ভুলের জন্য অনুমোদন নিতে সময় লাগে
- ৬) মাঝে মাঝে উপকরণের ঘাটতি হয়
- ৭) কাপড়ের দৈর্ঘ্য এবং প্রস্থের তারতম্য নিয়ে সমস্যা দেখা দেয়
- ৮) নারী শ্রমিকদের ভারী বোঝা তুলতে হবে বলে আশা করা হয়, যার ফলে লোডিং এবং সেটআপে বিলম্ব হয়।

অভিযোগ নথি দেখায় যে ফলস্বরূপঃ "কাটিং ম্যানেজার লোডিং কাজের জন্য পুরুষ কর্মীদের নিয়োগের প্রস্তাব দিয়েছিলেন"। টিটিসিইউ যখন কাটিং ম্যানেজারের সঙ্গে যোগাযোগ করে, তখন তিনি তাঁদের আশ্বস্ত করেন যে, "শ্রমিকদের উদ্বেগের বিষয়ে পদক্ষেপ নেওয়া হবে। সঙ্গে সঙ্গে লোডম্যান নিয়োগ করা হয়। পরের দিন উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পায়। ০৭.১১.২০২৩ এ শ্রমিকরা জানান, মধ্যাহ্নভোজের বিরতির আগে তারা ৩ লে শেষ করেছেন, যা আগে ছিল ২ লে। (লে হল কাটার আগে প্রস্তুতিমূলক প্রক্রিয়া যেখানে কাপড়ের স্তরগুলি ছড়িয়ে দেওয়া হয়)

থেকে ইন্ড্রি বিভাগে যাওয়ার সময় বেশি বেতন আশা করেছিলেন, কিন্তু তামিলনাড়ু সরকারের ন্যূনতম মজুরি বিধি অনুসারে, ইন্ড্রি এবং প্যাকিং বিভাগকে একই বেতন বরাদ্দ করা হয়। টি. টি. সি. ইউ-এর হস্তক্ষেপ শ্রমিকদের সমস্যাটি বুঝতে সাহায্য করে এবং তারা হতাশ বা ছেড়ে দেওয়ার পরিবর্তে ইস্টম্যানের জন্য কাজ চালিয়ে যায়। শ্রম-ব্যবস্থাপনা সহযোগিতার আরেকটি উদাহরণ বক্স ২-এ পাওয়া যায় যেখানে একজন কাটিং ম্যানেজার অভিযোগ প্রক্রিয়া ব্যবহার করে টিটিসিইউর সাহায্য চান কেন তার বিভাগে উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রা পূরণ করা হচ্ছে না তা বোঝার জন্য, এবং টিটিসিইউর প্রতিক্রিয়া ম্যানেজারকে সংশোধনমূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করতে এবং উৎপাদন বৃদ্ধি করতে সক্ষম করে। ইস্টম্যানের শীর্ষ ব্যবস্থাপনার (সিনিয়র ভিপি, কোয়ালিটি অ্যাসুরেন্স এবং ইএসজি, এবং হিউম্যান রিসোর্স ম্যানেজার) সাথে সাক্ষাৎকারগুলি নিশ্চিত করে যে তারা টিটিসিইউকে একটি সহায়ক মধ্যস্থতাকারী হিসাবে উপলব্ধি করে। উদাহরণস্বরূপ, এইচআর ম্যানেজার বলেন যে, যখন মাঝারি ব্যবস্থাপনা উৎপাদনের কারণে কোনও শ্রমিককে অন্য উৎপাদন লাইনে পুনরায় নিয়োগ করে, তখন শ্রমিকরা প্রায়শই এটিকে তাদের বিরুদ্ধে লক্ষ্যবস্তু পদক্ষেপ হিসাবে উপলব্ধি করতেন। এখন, যখন প্রয়োজন হয়, এইচআর ম্যানেজার টিটিসিইউ-এর কাছে শ্রমিকদের কাছে এই ধরনের পুনর্বিন্যাসের পিছনে বৈধ কারণগুলি স্পষ্ট করার জন্য সাহায্য চান, যা শ্রমিকদের মধ্যে হতাশা এবং ভুল বোঝাবুঝি রোধ করতে সহায়তা করে। সাক্ষাৎকার নেওয়া সমস্ত শ্রমিক

উল্লেখ করেছেন যে কারখানাগুলিতে তত্ত্বাবধায়ক এবং পরিচালকদের দ্বারা ইউনিয়ন-এবং অ-ইউনিয়ন কর্মীদের মধ্যে কোনও পার্থক্য নেই।¹⁹

উপরের উদাহরণগুলি যেমন ইঙ্গিত করে, শ্রম-ব্যবস্থাপনার সম্পর্কগুলি সৌহার্দ্যপূর্ণ বলে মনে হয়, যেখানে উভয় পক্ষই পারস্পরিক লাভের প্রমাণ দেয়। এটি বিশেষভাবে লক্ষণীয় যে, চুক্তির আগে নিম্ন ও মধ্য-ব্যবস্থাপনার মধ্যে ট্রেড ইউনিয়নের প্রতি উল্লেখযোগ্য অবিশ্বাস ছিল,

ইউনিয়নের নারী সদস্যরা মারাত্মক প্রতিশোধের মুখোমুখি হয়েছিল এবং টিটিসিইউকে উৎপাদনশীলতা ও কারখানা পরিচালনার জন্য হুমকি হিসাবে বিবেচনা করা হয়েছিল।

অতিরিক্ত শ্রম-ব্যবস্থাপনা সহযোগিতার ফলাফল

এফওএ এবং সহযোগিতামূলক শ্রম ব্যবস্থাপনার সম্পর্কের জন্য সংশ্লিষ্টরা অতিরিক্ত ফলাফল তৈরি করেছে যা চুক্তির সামগ্রিক প্রকৃতি চিত্রিত করে। উদাহরণস্বরূপ, টি. টি. সি. ইউ এবং ইস্টম্যান ২০২৪ সালে সমস্ত কর্মীর জন্য মজুরি বৃদ্ধির বিষয়ে আলোচনা করেছিল, যা ইস্টম্যান ম্যানেজমেন্ট আমাদের কাছে একটি ইতিবাচক ফলাফল হিসাবে বর্ণনা করেছে। এছাড়াও, শ্রমিকদের অনুরোধে হোস্টেল মালিকদের খাবারের বেতন থেকে ছাড় বন্ধ করতে সম্মত হয় কর্তৃপক্ষ। অনেক শ্রমিক এই বাস্তব উন্নতির প্রশংসা করেছেন। ২০১৯ সালে ৩৮ জনের তুলনায় ১০০ জনেরও বেশি নারীকে প্রোডাকশন লাইন লিডার হিসাবে উন্নীত করার ক্ষেত্রে ইস্টম্যানের উন্নত পরিচালন অনুশীলনে একটি মূল ফলাফলও দেখা যায়। শ্রমিকদের সঙ্গে সাক্ষাৎকারে জানা যায় যে, মহিলা লাইন লিডাররা তাদের নিরাপদ বোধ করায়, যা নারী কর্মী এবং পরিচালকদের মধ্যে সুরক্ষার একটি স্তর প্রদান করে, যাদের বেশিরভাগই পুরুষ। এটি মহিলাদের জন্য কর্মজীবনের সুযোগও তৈরি করে। উপরন্তু, ইউনিয়ন-পরিচালন সংলাপের ফলে বাস চালকদের জন্য একটি নতুন নিয়ম তৈরি হয়, যা পরিবহন সরবরাহকারীদের সাথে নারীদের অভিজ্ঞতা এবং এএফডব্লিউএ জিবিভিএইচ-সম্প্রসারণ সিঁড়ির উপর ভিত্তি করে। উদাহরণস্বরূপ, নতুন নিয়মে শ্রমিকদের কাছ থেকে ঋণ নেওয়া বা ঋণ নেওয়া নিষিদ্ধ করা হয়েছে এবং একটি অস্বাভাবিক স্টেপে তাদের ছেড়ে দেওয়ার সময় শ্রমিকদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য একটি পদ্ধতি বর্ণনা করা হয়েছে। আমরা যে পাঁচজন চালকের সাক্ষাৎকার নিয়েছিলাম তারা এই নিয়মগুলি সম্পর্কে পুঙ্খানুপুঙ্খ ধারণা দেখিয়েছিলেন। এবং পরিশেষে, কারখানার বাইরেও ডিউগুলি চুক্তির প্রভাব রয়েছে। কিছু নারী জানিয়েছেন যে তারা প্রশিক্ষণ থেকে এবং টি. টি. সি. ইউ-এর সাথে মিথস্ক্রিয়া থেকে তাদের বাড়িতে শেখেন। উদাহরণস্বরূপ, একজন নারী তার ভাগ্নীকে লোকদের, বিশেষত বাসে কাছাকাছি দাঁড়িয়ে থাকা পুরুষদের দ্বারা 'ভাল এবং খারাপ স্পর্শ' সনাক্ত করতে শিখিয়েছিলেন, যা তাকে জি. বি. ভি. এইচ-কে এমন একটি অভ্যাস হিসাবে বুঝতে সাহায্য করেছিল যা মহিলারা অগ্রহণযোগ্য²⁰ বলে বিবেচনা করতে পারেন এবং করা উচিত।

¹⁹ আমরা কারখানাগুলিতে ইউনিয়ন-সদস্য শতাংশ নির্ধারণ করতে পারিনি, কারণ এটি ও. সি দ্বারা নির্বাচিত কে. পি. আই-এর আওতায় আসেনি।

²⁰ স্পষ্টতা বৃদ্ধির জন্য আমরা এখানে শ্রমিকদের মূল মন্তব্যগুলিকে সংক্ষেপে বর্ণনা করেছি।



উপসংহার

সামগ্রিকভাবে, প্রচুর প্রমাণ রয়েছে যে ডিভিভিএইচ চুক্তিটি যে লক্ষ্যগুলির জন্য তৈরি করা হয়েছিল তা পূরণ করেছে। প্রতিষ্ঠিত প্রক্রিয়াগুলি ইতিবাচক ফলাফল তৈরি করতে কাজ করেছে, যা ১ম বছরের ফলাফলের উপর ভিত্তি করে তৈরি হয়। জিবিভিএইচ-এর মূল সমাধান হিসাবে এফ. ও. এ এবং সহযোগিতামূলক শ্রম পরিচালন সম্পর্ক ফলাফলে স্পষ্টভাবে প্রদর্শিত হয়, বিশেষ করে অভিযোগের দ্রুত সমাধানে। কর্মীরা অভিযোগ ব্যবস্থার উপর আস্থা রাখে এবং বিভিন্ন জিবিভিএইচ এবং জিবিভিএইচ বহির্ভূত ইস্যুতে কথা বলার জন্য প্রতিশোধের ভয় পায় না। নিশ্চিতভাবে আরও উন্নতির সুযোগ রয়েছে। মধ্য ব্যবস্থাপনার আরও প্রতিনিধিদের মতো জিবিভিএইচ সম্পর্কে তাদের বোঝাপড়া বাড়ানোর জন্য আরও বেশি কর্মীদের প্রশিক্ষণ দেওয়া দরকার, আইসিসিকে আরও শক্তিশালী করা দরকার এবং অসঙ্গতিপূর্ণ রেকর্ড-রক্ষণের কিছু উদাহরণ ঠিক করা দরকার। কিন্তু এগুলি অভিযোগ নিষ্পত্তির অন্যথায় কার্যকর ব্যবস্থায় ছোট ছোট দ্বন্দ্ব। এই ইতিবাচক চিত্র সত্ত্বেও, সোর্সিং হ্রাসের ফলে কর্মসংস্থান হ্রাস পাওয়ায় চুক্তির স্থায়িত্ব নিয়ে উদ্বেগের কারণ রয়েছে। ২০২৪ সালের মে মাসে নাটকি অ্যাপারেল ডিভিশনে ২০২২ জন কর্মী ছিল, যা ২০২১^{২১} সালে সর্বোচ্চ ৩০৭১ জন ছিল, যখন জাস্টিস ফর জেয়াশ্রী ক্যাম্পেইন শুরু হয়েছিল। ব্যবস্থাপনার সাথে সাক্ষাৎকারগুলি পরামর্শ দেয় যে পোশাক কারখানাটি বর্তমানে প্রায় ৬০% ধারণক্ষমতায় কাজ করেছে। ২০২২ সালের এপ্রিলে চুক্তি স্বাক্ষরের ফলে অর্ডারের ক্রমহ্রাসমান জোয়ার এবং ফলস্বরূপ শিফট হ্রাস এবং ছাঁটাই রোধ করা যায়নি। এটি শ্রমিকদের জন্য উদ্বেগের কারণ, যাদের মধ্যে অনেকেই দলিত নারী, যাঁদের প্রায়শই একাধিক পরিবারের সদস্যের একমাত্র উপার্জনকারী হওয়ার পাশাপাশি পদ্ধতিগত বর্ণ-ভিত্তিক নিপীড়নের স্তরগুলি পরিচালনা করতে হয়। এতে অবাক হওয়ার কিছু নেই যে, গবেষণা দলের সঙ্গে কথা বলা কার্যত সমস্ত কর্মীই সোর্সিং

^{২১} ইস্টন্যান দ্বারা ভাঙ্গা করা তথ্য।

সম্পর্কে তাদের উদ্বেগ প্রকাশ করেছেন। প্রকৃতপক্ষে, সবচেয়ে সাধারণ যে প্রশ্নটি আমরা শুনেছি তা হল "ব্র্যান্ডগুলি কি ফিরে আসবে?"

যদিও সোর্সিং বিষয়গুলি বিবেচনা করা এই বছরের দুটি মূল্যায়নের আওতার বাইরে ছিল (আমরা ও.সি দ্বারা প্রদত্ত কেপিআইগুলির জন্য তথ্য পরীক্ষা করার মধ্যে সীমাবদ্ধ ছিলাম) ভবিষ্যতের মূল্যায়নে এটি করা অতীব গুরুত্বপূর্ণ। উদাহরণস্বরূপ, এই কারখানাগুলি কীভাবে বৈশ্বিক ব্র্যান্ডের সোর্সিং মডেলের সঙ্গে মানিয়ে নিতে পারে? 'হাই-রোড' শ্রম এবং মানবাধিকার অনুশীলন অনুসরণ করার জন্য সরবরাহকারীদের ইতিবাচক পুরস্কার রয়েছে কিনা সে সম্পর্কে আরও বিমূর্ত প্রশ্নের সমাধানের জন্যও এই ধরনের গবেষণা প্রয়োজন।

শক্তিশালী এফওএ এবং সহযোগিতামূলক শ্রম-পরিচালন সম্পর্কের মাধ্যমে জিবিভিএইচ এবং বর্ণ-ভিত্তিক বৈষম্যের অবসান ঘটানোর জন্য একটি উল্লেখযোগ্য যুগান্তকারী চুক্তির প্রতিলিপি এবং মাপকাঠি কেবল তখনই সম্ভব যদি এটি প্রদর্শিত করা যায় যে এই প্রগতিশীল অনুশীলনের ফলে আরও বেশি ব্যবসা হয়। এটি হওয়ার জন্য, আরও ব্র্যান্ডকে ইস্টম্যানের নাতছি সুবিধাগুলিতে সোর্সিং স্থাপন করা উচিত এবং আরও ব্র্যান্ডকে ইস্টম্যানকে এই কারখানাগুলিতে তাদের অর্ডার দেওয়ার অনুমতি দেওয়া উচিত। বাধ্যতামূলক অধ্যবসায়ের যুগে যেখানে বৈশ্বিক ব্র্যান্ডগুলির মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঝুঁকি হ্রাস করা প্রয়োজন, সেখানে পোশাক শিল্পের বিরল কারখানাগুলি থেকে উৎস পাওয়া তাদের পক্ষে সুবিধাজনক হতে পারে যেখানে এফওএ এবং জিবিভিএইচ লঙ্ঘনের ঝুঁকি কম।

পরিশিষ্ট

ফ্যাক্ট শিট: ডিলিগেন্স চুক্তির আওতায় অভিযোগ পরিচালনা (১ম বর্ষের প্রতিবেদন থেকে)

সংঘবদ্ধ কর্মক্ষেত্র এবং অন্যান্য প্রয়োগযোগ্য ব্র্যান্ড চুক্তি (ইবিএ) সহ অনেক প্রসঙ্গে ডিলিগেন্স চুক্তি একটি অভিযোগ প্রক্রিয়া পরিচালনা করে যা ব্যবস্থাপক-চালিত অভিযোগ পদ্ধতি থেকে স্বাধীন। এটি একটি স্বীকৃত অনুশীলন যা প্রতিকার ও অভিযোগ পদ্ধতির²² জন্য জাতিসংঘের ব্যবসায় ও মানবাধিকারের নির্দেশিকা নীতি এবং অভিযোগ পরিচালনার ক্ষেত্রে আই. এল. ও-এর সর্বোত্তম অনুশীলনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ।

নিচে দেখানো ডিলিগেন্স চুক্তির অভিযোগ কাঠামো জিবিভিএইচ-এর অভিযোগ প্রতিবেদনের জন্য একটি প্রমাণ-ভিত্তিক সর্বোত্তম অনুশীলন পদ্ধতি গ্রহণ করে। উদাহরণস্বরূপ, কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা এবং হয়রানির বিষয়ে তাদের যুগান্তকারী ২০১৬ সালের গবেষণায়, মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের সমান কর্মসংস্থান সুযোগ কমিশন (ইইওসি) জিবিভিএইচ-এর জন্য একটি একক আনুষ্ঠানিক প্রতিবেদনের বিকল্প খুঁজে পেয়েছে।

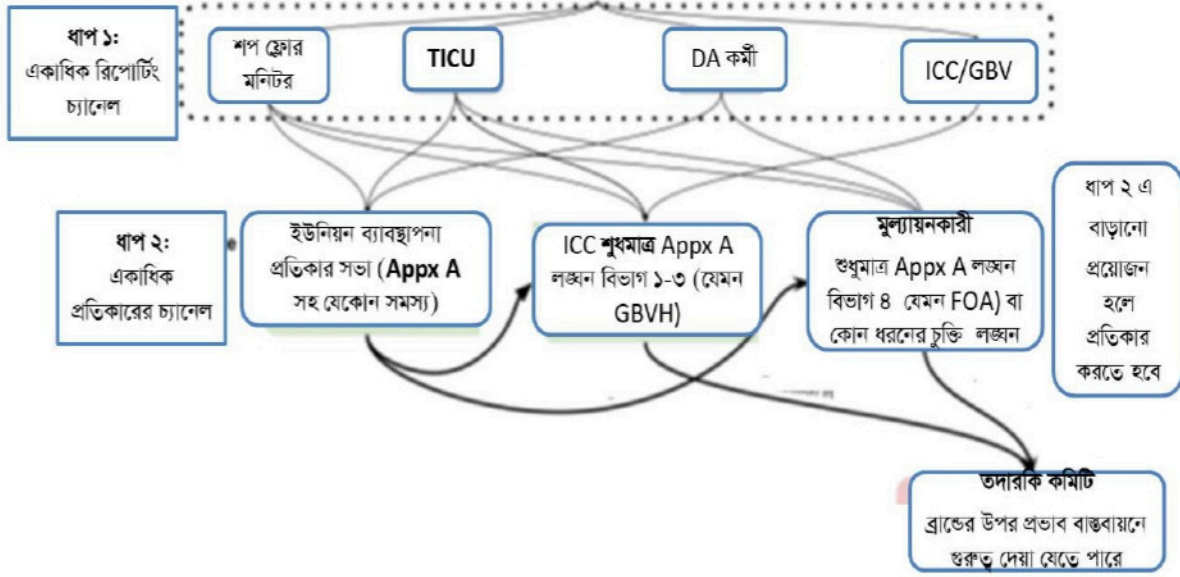
প্রায়শই কর্মীদের রিপোর্ট করা থেকে বিরত রাখে এবং এর সুপারিশগুলিতে অন্তর্ভুক্ত করে যে: নিয়োগকর্তাদের এমন রিপোর্টিং পদ্ধতির প্রস্তাব দেওয়া উচিত যা বহুমুখী, যেখানে কোনও কর্মচারী হয়রানির²³ অভিযোগ জানাতে পারে সেখানে বিভিন্ন পদ্ধতি, একাধিক যোগাযোগের পয়েন্ট এবং ভৌগলিক ও সাংগঠনিক বৈচিত্র্য সরবরাহ করে।

ডিলিগেন্স চুক্তি এই অনুশীলনটিকে তার অভিযোগ ব্যবস্থায় অন্তর্ভুক্ত করেছে, যা ভৌগলিক বৈচিত্র্যের সাথে একাধিক পদ্ধতি এবং একাধিক পয়েন্ট-অফ-যোগাযোগের প্রস্তাব দেয়-কর্মক্ষেত্রে বা কাজের বাইরে রিপোর্ট করার ক্ষমতা, উদাহরণস্বরূপ, টিটিসিইউর কাছে।

²² https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_622209.pdf

²³ <https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace-report-co-chairs-chai-r-feldblum-victoria-lipnic>

ডিজিটাল চুক্তির অভিযোগ প্রক্রিয়া কর্মী





ILR Global Labor Institute

