ট্রেড ইউনিয়ন সহায়ক শিক্ষা উপকরণ

বিষয় : হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স (এইচআরডিডি)
(Human Rights Due Diligence-HRDD)

BANGLADESH INSTITUTE OF LABOUR STUDIES-BILS
বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ - বিল্‌স

ট্রেড ইউনিয়ন সহায়ক শিক্ষা উপকরণ

বিষয় : হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স (এইচআরডিডি)
(Human Rights Due Diligence-HRDD)

বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ-বিল্‌স

রাজ্জাক ভিলা, বাড়ি-৮/এ/ক (২য় এবং ৫ম তলা), রোড-১৩ (নতুন) ধানমন্ডি ঢাকা-১২০৯
ফোন: +৮৮-০২-৪১০২০৮০, ৪১০২০২৮১-২
ইমেইল: bils@citech.net, ওয়েবসাইট: www.bilsbd.org

(এই ট্রেড ইউনিয়ন সহায়ক শিক্ষা উপকরণটির উদ্দেশ্য হলো শ্রমিক ইউনিয়ন নেতাদেরকে মানবাধিকার সুরক্ষায় যথাযথ করণীয় ও সতর্কতামূলক পদক্ষেপ, (HRDD) মূলনীতি, প্রক্রিয়া এবং এটি কীভাবে শ্রমিকদের সুরক্ষায় সহায়ক হতে পারে সে সম্পর্কে বিস্তারিত ধারণা প্রদান করা। এটি শ্রমিক অধিকার সুরক্ষায় কার্যকরী ভূমিকা পালনে সাহায্য করবে এবং জাতীয় পর্যায়ে পলিসি অ্যাডভোকেসি করার সক্ষমতা বৃদ্ধি করবে।)

জার্মান উন্নয়ন সংস্থা (জিআইজেড) এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও)
এর সহায়তায় বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব লেবার স্টাডিজ-বিল্‌স কর্তৃক প্রকাশিত

সার্বিক তত্বাবধানে
সৈয়দ সুলতান উদ্দিন আহম্মদ
নির্বাহী পরিচালক, বিল্‌স

সমম্বয়
কোহিনূর মাহমুদ
পরিচালক, বিল্‌স

প্রনয়ণে
মোঃ আওরঙ্গজেব আকন্দ
সহকারী অধ্যাপক, এমবিএসটিইউ

প্রকাশকাল এপ্রিল ২০২৫

মুদ্রণ
সারকো মিডিয়া এইড সার্ভিসেস
১১৯ ফকিরাপুল, মতিঝিল, ঢাকা-১০০০

প্রকাশনায়

বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ-বিল্‌স

Support for effective and inclusive Trade Unions in Bangladesh project

সূচিপত্র

ভূমিকা ৫

১। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স : ধারণা ও উপাদান ৬

২। এইচআরডিডি প্রক্রিয়ার ছয়টি ধাপ : ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের করণীয় ও ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা ৭

৩। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স মূল উপজীব্য ১১

৪। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্সের উৎস ও দলিল : নির্দেশনা, ঘোষণা ও আইনসমূহ ১৩

৫। সচরাচর প্রশ্ন ও জিজ্ঞাসা ১৫

৫.১ শ্রমিক সংগঠনের জন্য HRDD-কেন গুরুত্বপূর্ণ? ১৫

৫.২ HRDD-কি বাংলাদেশের জন্য প্রযোজ্য? ১৫

৫.৩ HRDD-কার জন্য প্রযোজ্য? এটি কি শুধু বৃহৎ বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য? ১৭

৫.৪ HRDD প্রক্রিয়া ও সরবরাহ শৃঙ্খলের মধ্যে সম্পর্ক কি? ১৭

৫.৫ HRDD প্রক্রিয়ায় প্রতিকার ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা কি? ১৭

৫.৬ হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স প্রক্রিয়ায় অভিযোগ কিভাবে দায়ের করা যায়? ২০

৬। উপসংহার ২২

ভূমিকা

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স, যা যথাযথ দায়িত্বশীলতার সাথে ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনার জন্য একটি বৈশ্বিক নীতিগত ধারণা বা প্রক্রিয়া। মানবাধিকারসংক্রান্ত দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করার এই গুরুত্বপূর্ণ প্রক্রিয়া শ্রমিকদের অধিকার সুরক্ষা এবং কর্পোরেট খাতের দায়িত্বশীল আচরণ নিশ্চিত করতে ভূমিকা রাখে। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স পদ্ধতিটি বিশ্বের বিভিন্ন দেশের শ্রম আন্দোলনে দীর্ঘদিন ধরে স্বীকৃত এবং একীভূত হয়েছে, এবং বিষয়টি সম্প্রতি বাংলাদেশের শ্রম আন্দোলনে যথেষ্ট গুরুত্ব লাভ করেছে। বর্তমান বৈশ্বিক সরবরাহ শৃঙ্খলে, বিশেষ করে বাংলাদেশের মতো উন্নয়নশীল দেশগুলোর তৈরি পোশাক শিল্পে, শ্রমিকদের মানবাধিকার রক্ষার জন্য ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের সক্রিয় ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

এই প্রেক্ষাপটে হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স অর্থাৎ, বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানের মানবাধিকারসংক্রান্ত দায়বদ্ধতা বিষয়ে ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠকদের জন্য শিক্ষা উপকরণ তৈরি করার প্রয়াস নেওয়া হয়েছে, যা তাদের এই বিষয়ে কার্যকরভাবে কাজ করতে সাহায্য করবে। এই উপকরণের মাধ্যমে ট্রেড ইউনিয়নগুলো মানবাধিকারসংক্রান্ত আন্তর্জাতিক মানদণ্ড, প্রাসঙ্গিক আইন ও নীতিমালা, এবং কর্পোরেট কার্যক্রম পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়নের প্রক্রিয়া সম্পর্কে বিস্তারিত জ্ঞান অর্জন করতে পারবেন।

এই রিসোর্স ম্যাটেরিয়াল বা শিক্ষা উপকরণ হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স বা মানবাধিকারসংক্রান্ত দায়বদ্ধতার বিভিন্ন ধাপ যেমন ঝুঁকি শনাক্তকরণ, প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ, ক্ষতিপূরণ প্রদান, এবং স্বচ্ছতা নিশ্চিত করার বিষয়ে বিস্তারিত বর্ণনা দেওয়া হয়েছে। এছাড়াও হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স এর প্রধান প্রধান গাইডলাইন, ঘোষণা, ও আইন সম্পর্কে পরিচিতি ও ব্যবহারের সুযোগ বিষয়েও আলোকপাত করা হয়েছে। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স বা মানবাধিকারসংক্রান্ত ব্যবসায়িক দায়বদ্ধতা নিশ্চিত প্রক্রিয়ায় ট্রেড ইউনিয়ন কিভাবে ভূমিকা রাখতে পারে সে সম্পর্কেও আলোচনা করা হয়েছে।

এই শিক্ষা উপকরণ ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের অধিকার রক্ষা ও উন্নয়ন নিশ্চিত করার পথে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের সাথে অ্যাডভোকেসি, যৌথ দরকষাকষি ও ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রম পরিচালনায় কার্যকর ভূমিকা রাখতে সহায়তা করবে। মানবাধিকারসংক্রান্ত দায়বদ্ধতার কার্যক্রম সফল করার জন্য সবার সহযোগিতা ও প্রচেষ্টা একান্ত জরুরি।

এই শিক্ষা উপকরণটি প্রস্তুতের সার্বিক সহযোগিতা করার জন্য আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) প্রতি বিশেষ কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি।

নজরুল ইসলাম খান
মহাসচিব

মো: হাবিবুর রহমান সিরাজ
চেয়ারম্যান

১। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স : ধারণা ও উপাদান

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স (Human Rights Due Diligence-HRDD) হচ্ছে যথাযথ দায়িত্বশীলতার সাথে ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনার জন্য একটি বৈশ্বিক নীতিগত ধারণা বা প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে বাণিজ্যিক বা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানগুলো তাদের ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনার প্রতিটি ক্ষেত্রে মানবাধিকার সুরক্ষায় যথাযথ সতর্কতা অবলম্বন করবে ও ধারাবাহিকভাবে মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঝুঁকি চিহ্নিত, প্রতিরোধ, এবং সমাধান করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স প্রক্রিয়ার লক্ষ্য হলো বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানগুলোর কার্যক্রম আন্তর্জাতিক মানবাধিকার ও শ্রম মানদণ্ড অনুযায়ী পরিচালিত হয় কিনা তা নিশ্চিত করা, মানবাধিকার সুরক্ষার বিষয়ে স্বচ্ছতা বজায় রাখা এবং সংশ্লিষ্ট পক্ষগুলোর কাছে জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা। এ প্রক্রিয়ার উল্লেখযোগ্য দিক হচ্ছে মানবাধিকার লঙ্ঘন হলে তার যথাযথ বিচার বা প্রতিকার নিশ্চিত করা। ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের কার্যক্রমের মাধ্যমে শ্রমিক, ভোক্তা, এমনকি যে কোনো মানুষের মানবাধিকারের উপর প্রকৃত এবং সম্ভাব্য যে কোনো ক্ষতিকর প্রভাবগুলো চিহ্নিত, প্রতিরোধ এবং প্রশমিত করতে এবং সেই নেতবাচক প্রভাবগুলো কীভাবে সমাধান করা হচ্ছে তা ব্যাখ্যা করতে সহায়তা করে।

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স মূলত প্রধান চারটি স্তম্ভ বা উপাদানের উপর নির্ভর করে পরিচালিত হয়;

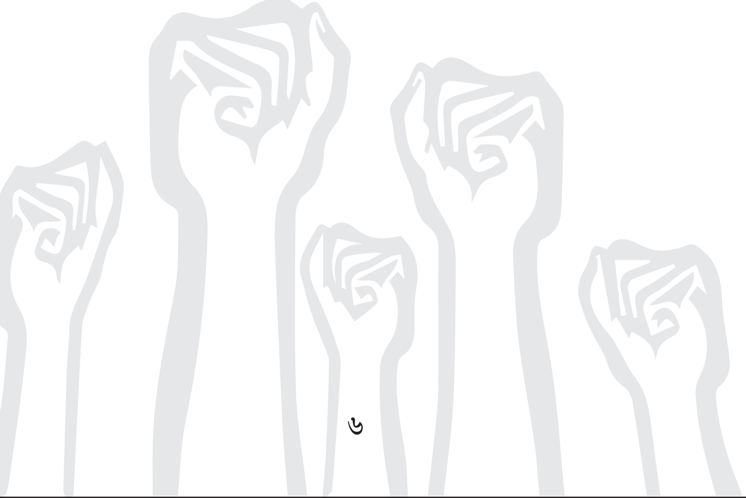
১) **নিয়মিতভাবে ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ :** মানবাধিকার লঙ্ঘনের প্রকৃত ও সম্ভাব্য ঝুঁকি নিয়মিতভাবে চিহ্নিত করা;

২) **ঝুঁকি প্রশমন, প্রতিরোধ ও প্রতিকার পদ্ধতি একীকরণ :** পরিচালনা ব্যবস্থার সাথে সম্মিলিত প্রচেষ্টায় বিদ্যমান ঝুঁকি কমানো, প্রতিকূল প্রভাবসমূহ প্রশমিত করা, প্রতিরোধ এবং প্রতিকারমূলক ব্যবস্থার নীতিমালা প্রণয়ন ও ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া স্থাপন;

৩) **পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন :** এইচআরডিডি প্রক্রিয়ার গৃহীত কার্যক্রমের অগ্রগতি এবং ফলাফল নিয়মিতভাবে মূল্যায়ন করে মানবাধিকার সুরক্ষা বিষয়ক কার্যক্রম এবং উদ্যোগগুলোর কার্যকারিতা পর্যবেক্ষণ করা ও প্রয়োজনে সংশোধন করা;

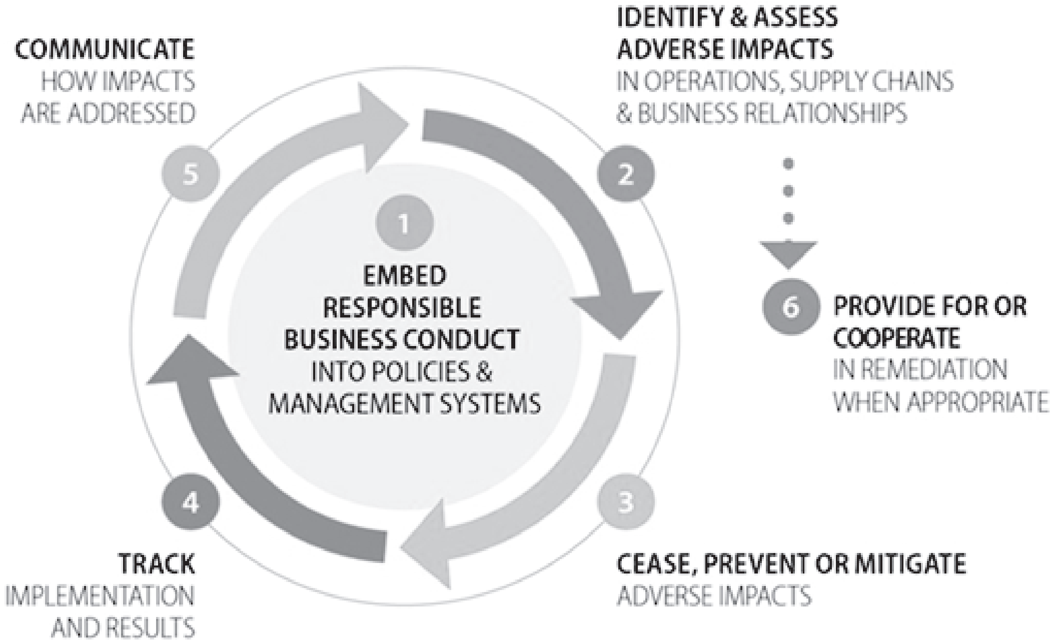
৪) **প্রতিবেদন প্রস্তুত ও কার্যকরী যোগাযোগ ব্যবস্থা/জবাবদিহিতা :** মানবাধিকার সুরক্ষাবিষয়ক পরিচালিত কার্যক্রমের প্রতিবেদন প্রস্তুত ও অংশীজনদের সাথে নিয়মিতভাবে যোগাযোগের মাধ্যমে জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা।

ব্যবসা পরিচালনার ক্ষেত্রে মানবাধিকার সুরক্ষার প্রচেষ্টা কোনো স্বল্পমেয়াদি বা এককালীন পদক্ষেপ নয়, বরং একটি অধ্যবসায় যা প্রতিষ্ঠানসমূহ স্থায়ীভাবে পরিচালিত করবে। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স সব প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রজোয্য হলেও বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোর স্থানীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে বিস্তৃত সরবরাহ শৃঙ্খলের প্রতিটি শাখায় মানবাধিকার সুরক্ষার জন্য অন্যতম প্রধান মানদণ্ড হিসেবে ব্যবহৃত হয়।



২। এইচআরডিডি প্রক্রিয়ার ছয়টি ধাপ : ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের করণীয় ও ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা

এইচআরডিডি প্রয়োগ বা বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া সাধারণত ছয়টি ধাপে বিভক্ত, যার মাধ্যমে ব্যবসা প্রতিষ্ঠান মানবাধিকার ঝুঁকি মোকাবেলা ও সুরক্ষা নিশ্চিত করতে পারে। এই ছয়টি ধাপেই ট্রেড ইউনিয়নের সক্রিয় অংশগ্রহণের সুযোগ রয়েছে।



ধাপ ১ : প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনায় দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণসংক্রান্ত কার্যক্রম ও নির্দেশনা সংযুক্তকরণ **(Embed Responsible Business Conduct into Policies & Management Systems)**

ধাপ ২ : ব্যবসায়িক পরিচালনা, সরবরাহ শৃঙ্খল ও ব্যবসায়িক সম্পর্কগুলোতে ক্ষতিকর প্রভাবসমূহ শনাক্তকরণ এবং মূল্যায়ন করা **(Identifz & Assess Adverse Impacts in Operations, Supply Chains & Business Relationships)**

ধাপ ৩: নেতিবাচক প্রভাব বন্ধ, প্রতিরোধ বা প্রশমিত করুন **(Cease, Prevent or Mitigate Adverse Impacts)**

ধাপ ৪ : কার্যক্রম ও ফলাফল পর্যবেক্ষণ করুন **(Track Implementation and Results)**

ধাপ ৫ : কীভাবে নেতিবাচক প্রভাব মোকাবিলা করা হচ্ছে তা জানাতে যোগাযোগ করা **(Communicate How Impacts are Addressed)**

ধাপ ৬ : যথাযথ ক্ষেত্রে প্রতিকার প্রদানের জন্য বা সহযোগিতা করুন **(Provide for or Cooperate in emediation When Appropriate)**

নিম্নে প্রতিটি ধাপের বিস্তারিত ব্যাখ্যা ও উদাহরণ দেয়া হলো, যা বাংলাদেশের ট্রেড ইউনিয়ন এবং শ্রম অধিকার প্রেক্ষাপটে প্রাসঙ্গিক;

ধাপ ১ : প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা ও ব্যবস্থাপনায় দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণসংক্রান্ত কার্যক্রম ও নির্দেশনা সংযুক্তকরণ (Embed Responsible Business Conduct into Policies & Management Systems)

প্রথম ধাপে, কোম্পানিগুলোকে তাদের ব্যবসায়িক নীতিমালা এবং ব্যবস্থাপনার মধ্যে দায়িত্বশীল ব্যবসা কার্যক্রমের নীতি ও নির্দেশনা অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। অর্থাৎ, মানবাধিকার সুরক্ষার মানদণ্ডকে ব্যবসায়িক মূলনীতির অংশ হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে এবং তা কার্যকরভাবে পরিচালনা ব্যবস্থায় প্রয়োগ করতে হবে। যে কোনো প্রতিষ্ঠান– দেশীয় বা বহুজাতিক, শিল্প বা কারখানা– সর্বদা তাদের অভ্যন্তরীণ নীতিমালায় ও ব্যবস্থাপনায় শ্রমিকের নিরাপত্তা ও অধিকার সুরক্ষার প্রতি নীতিগতভাবে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ থাকবে।

উদাহরণস্বরূপ, বাংলাদেশের পোশাক শিল্পের অনেক কারখানা ও বহুজাতিক ক্রেতা বা ব্র্যান্ডদের নিজেদের কোড অব কন্ডাক্ট, সাসটেইনেবিলিটি পলিসি এবং সোশ্যাল অডিট পলিসি রয়েছে, যা তাদের ব্যবসায়িক কার্যক্রমে শ্রমিকদের নিরাপত্তা এবং অধিকার সুরক্ষার মানদণ্ড নির্ধারণ করে।

ধাপ ২ : ব্যবসায়িক পরিচালনা, সরবরাহ শৃঙ্খল ও ব্যবসায়িক সম্পর্কগুলোতে ক্ষতিকর প্রভাবসমূহ শনাক্তকরণ এবং মূল্যায়ন করা (Identify & Assess Adverse Impacts in Operations, Supply Chains & Business Relationships)

দ্বিতীয় ধাপের মূল উদ্দেশ্য হলো মানবাধিকার ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ (Identify Human Rights Risks)। এই ধাপে প্রতিষ্ঠানের কর্মপদ্ধতি, কার্যপরিধি, সরবরাহ চেইন এবং কর্মপরিবেশে মানবাধিকার লঙ্ঘনের সম্ভাব্য ঝুঁকি ও প্রকৃত ঘটনাগুলো শনাক্ত করা হয়। পাশাপাশি এসব ঝুঁকির যথাযথ মূল্যায়ন করে কার্যকর পদক্ষেপ নেওয়ার উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়।

বাংলাদেশের মতো শ্রমিক-নির্ভর দেশে, বিশেষ করে গার্মেন্টস খাতে, মানবাধিকার ঝুঁকি চিহ্নিত করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। উদাহরণস্বরূপ, ট্রেড ইউনিয়ন নেতৃবৃন্দ কর্মক্ষেত্রে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার অভাব, অতিরিক্ত কাজের চাপ, ন্যায্য মজুরি না দেওয়া, সংঘবদ্ধ হওয়ার অধিকার চর্চায় বাধা, শিশুশ্রম বা জোরপূর্বক শ্রমের মতো অধিকার লঙ্ঘনের ঝুঁকি চিহ্নিত করতে পারেন।

ঝুঁকি চিহ্নিতকরণের জন্য বিভিন্ন কার্যক্রম নেওয়া যেতে পারে, যেমন শ্রমিকদের সঙ্গে আলোচনা, কর্মক্ষেত্র পর্যবেক্ষণ, সমীক্ষা পরিচালনা এবং অধিকার লঙ্ঘনের বিষয়ে তথ্য-উপাত্ত সংগ্রহ। এসব তথ্য যথাযথভাবে বিশ্লেষণ করে মালিক বা ব্যবস্থাপনার সঙ্গে আলোচনা করে সমাধানের উদ্যোগ নেওয়া উচিত।

ধাপ ৩ : নেতিবাচক প্রভাব বন্ধ, প্রতিরোধ বা প্রশমিত করুন (Cease, Prevent or Mitigate Adverse Impacts)

এই পর্যায়ে চিহ্নিত ঝুঁকিগুলোকে প্রতিরোধ (Prevent Identified Risks) করার জন্য ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। চিহ্নিত নেতিবাচক প্রভাবগুলো বন্ধ করতে বা সেগুলো প্রতিরোধ করার জন্য কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করবে। যদি কোনো নেতিবাচক প্রভাব সম্পূর্ণরূপে বন্ধ করা সম্ভব না হয়, তবে এর প্রভাব প্রশমিত করার জন্য কর্মপদ্ধতি অনুসরণ করবে। এক্ষেত্রে যে ধরনের কাজ বা পদ্ধতির কারণে মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঝুঁকি থাকবে সে ধরনের কারণ, বা কাজ বা পদ্ধতির বিকল্প পন্থা উৎঘাটন করতে হবে। অর্থাৎ, এই ধাপে ঝুঁকিগুলোকে যতটা সম্ভব কমিয়ে আনার চেষ্টা করা হয়।

যেমন, যদি কোনো কারখানায় এমন ধরনের উৎপাদন হয় যেখানে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ঝুঁকি এড়িয়ে যাওয়া যায় না, সে ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনা প্রতিটি শ্রমিকের জন্য সুরক্ষা সরঞ্জাম যেমন হেলমেট, গ্লাভস, এবং জুতো সরবরাহ করে এই ঝুঁকিকে প্রশমিত করতে পারে। তারপরও কোনো কারখানায় স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা মান বজায় রাখতে ব্যর্থ হয়, তবে এই বিষয়ে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি পরিচালনা করা যেতে পারে, যা শ্রমিকদের স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তাসংক্রান্ত সচেতনতা বাড়াবে। কোনো কর্মক্ষেত্রে নারী শ্রমিকদের প্রতি হয়রানি বন্ধে সচেতনতামূলক কার্যক্রম পরিচালনা করা এবং হয়রানি প্রতিরোধ নীতি বাস্তবায়ন করা। ধর্ম, লিঙ্গ বা জাতিগত বৈষম্য নিরসনে প্রশিক্ষণ ও নীতিমালা নিশ্চিত করা। অনিয়মিত ছাঁটাই রোধে সুনির্দিষ্ট নীতিমালা ও চুক্তি বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা।

ট্রেড ইউনিয়ন এই ধাপে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে। ইউনিয়ন নেতৃবৃন্দ নিয়োগকর্তার সাথে আলোচনা করে একটি নিরাপদ এবং শোষণমুক্ত কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণের সৃজনশীল ও গঠনমূলক সুপারিশ করতে পারেন। যেমন, কর্মক্ষেত্রে যদি ঝুঁকি চিহ্নিত হয় যে নারী শ্রমিকরা কর্মক্ষেত্রে মজুরি বৈষম্যের শিকার হচ্ছেন তাহলে ইউনিয়ন নেতৃবৃন্দ কর্মক্ষেত্রে একটি বৈষম্য নিরোধ নীতি ও অভিযোগ পেশের জন্য প্রয়োজনীয় কাঠামো তৈরির জন্য সুপারিশ ও তা কার্যকরীভাবে বাস্তবায়নে দাবি জানাতে পারেন।

ধাপ ৪ : কার্যক্রম ও ফলাফল পর্যবেক্ষণ করুন (Track Implementation and Results)

চতুর্থ ধাপে, ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান (তৃতীয় ধাপে) ঝুঁকি প্রতিরোধ বা প্রশমনের জন্য তাদের গৃহীত পদক্ষেপের কার্যকারিতা মূল্যায়ন ও পর্যবেক্ষণ করবে এবং এটি প্রকৃতপক্ষেই শ্রমিকদের অধিকার ইতিবাচকভাবে প্রভাবিত করছে কি না তা নিয়মিতভাবে পর্যালোচনা করবে। এটি মানবাধিকার সুরক্ষাবিষয়ক পরিচালিত প্রক্রিয়ার অগ্রগতি বোঝার জন্য গুরুত্বপূর্ণ ধাপ এবং এইচআরডিডির প্রতিটি ধাপের অগ্রগতি এবং ফলাফল নিয়মিতভাবে পর্যবেক্ষণ ও নথিভুক্ত করবে।

মূল্যায়ন ও পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়ায় যদি অধিকার লঙ্ঘন প্রতিরোধ বা প্রশমনে গৃহীত কোনো পদক্ষেপ যদি অকার্যকর বা ইতিবাচক প্রভাব রাখতে না পারে তাহলে বিকল্প উপায় অবলম্বনের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। সেক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়ন তাদের নিজেদের পরিকল্পনা বা পরামর্শ নিয়োগকর্তার কাছে উপস্থাপন করতে পারে।

এ ক্ষেত্রে ট্রেডে ইউনিয়ন ও ব্যবস্থাপনা যৌথভাবে একটি পর্যবেক্ষণ ও ফলাফল মূল্যায়ন ব্যবস্থা তৈরি করতে পারে, যা নিয়মিত কাজের পরিবেশের উন্নতি ও শ্রমিকদের সন্তুষ্টিও মূল্যায়ন করবে। ট্রেড ইউনিয়ন প্রতি মাসে বা প্রতি তিনমাস অন্তঃর একটি রিপোর্ট তৈরি করতে পারে, যেখানে কর্মপরিবেশ, নিরাপত্তা ব্যবস্থা এবং শ্রমিকদের কাজের অবস্থা সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ করে পর্যালোচনা করে ইউনিয়নের পর্যবেক্ষণ নিয়োগকর্তাকে জানাতে পারে।

ধাপ ৫ : কীভাবে নেতিবাচক প্রভাব মোকাবিলা করা হচ্ছে তা জানাতে যোগাযোগ করা (Communicate How Impacts are Addressed)

এইচআরডিডি সফলভাবে বাস্তবায়নের জন্য ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান এবং ট্রেড ইউনিয়নের মধ্যে কার্যকর যোগাযোগ ও অংশীদারিত্ব (Communicate and Engage) জরুরি। এই ধাপে, ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান বা কোম্পানিগুলো শ্রমিকদের এবং অন্যান্য অংশীজনদের অবগত করে যে কীভাবে তারা অধিকারের ওপর নেতিবাচক প্রভাবগুলো মোকাবেলা করছে। এই ধরনের যোগাযোগ শ্রমিকদের মধ্যে আস্থা তৈরি করে এবং প্রতিষ্ঠানের জবাবদিহিতা বৃদ্ধি করে। উদাহরণস্বরূপ, একটি কারখানা যদি সুরক্ষার মান উন্নয়নে পদক্ষেপ নেয়, তবে তারা শ্রমিক সংগঠনের সাথে নিয়মিত সভার মাধ্যমে এই তথ্য জানাতে পারে এবং কর্মপরিবেশের উন্নয়ন সম্পর্কে তাদের অবগত রাখতে পারে।

এই যোগাযোগ প্রক্রিয়া ট্রেড ইউনিয়নকে কোম্পানির দায়িত্ব এবং অঙ্গীকার সম্পর্কে জবাবদিহিতার মাধ্যমে তথ্যপ্রাপ্তি নিশ্চিত করতে সহায়ক। যেমন, ট্রেড ইউনিয়ন তাদের নিজস্ব পর্যবেক্ষণ প্রক্রিয়ায় প্রতিষ্ঠানের কাছ থেকে সংশ্লিষ্ট

তথ্য চাইতে পারেন। এই প্রক্রিয়ায়, ইউনিয়ন নেতারা নিয়োগকর্তার সাথে সাথে নিয়মিত আলোচনায় বসার পাশাপাশি এবং নিয়মিতভাবে শ্রমিকদের মতামত সংগ্রহ করতে পারেন।

ধাপ ৬ : যথাযথ ক্ষেত্রে প্রতিকার প্রদানের জন্য বা সহযোগিতা করুন (Provide for or Cooperate in Remediation When Appropriate)

যদি কর্মক্ষেত্রে কোনো অধিকার লঙ্ঘনের ঘটনা ঘটে তবে তার প্রতিকার নিশ্চিত করা ব্যবসায়ের দায়িত্ব। সে ক্ষেত্রে অধিকার লঙ্ঘনের জন্য অভিযোগ প্রাপ্তি সাপেক্ষে বা অধিকার লঙ্ঘনের প্রমাণসাপেক্ষে প্রয়োজনীয় ও কার্যকর প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। এই ধাপে প্রতিকারমূলক পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে কোম্পানি ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের প্রতি তাদের দায়িত্ব পালন করে এবং শ্রমিকদের প্রতি তাদের প্রতিশ্রুতির প্রমাণ দেয়। প্রতিকার প্রদান করার অর্থ হলো ক্ষতিগ্রস্তদের ক্ষতির পরিমাণ লাঘব করা, যেমন তাদের আর্থিক বা মানসিক ক্ষতি পুষিয়ে দেয়া এবং ভবিষ্যতে এই ধরনের ঘটনা এড়ানোর জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

যেমন, একটি গার্মেন্টস কারখানায় দুর্ঘটনায় কয়েকজন শ্রমিক আহত হলে, শ্রমিক ইউনিয়ন ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের চিকিৎসা ও ক্ষতিপূরণের দাবি করতে পারে। এছাড়া ভবিষ্যতে এ ধরনের দুর্ঘটনা এড়াতে কী কী ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে, তা নিয়ে আলোচনা ও সুপারিশ প্রদান করতে পারেন। এই প্রতিকারমূলক পদক্ষেপগুলোতে শ্রমিক ইউনিয়ন সক্রিয় ভূমিকা পালন করতে পারে। ইউনিয়ন নিশ্চিত করতে পারে যে আহত শ্রমিক যথাযথ সহায়তা পাচ্ছে এবং এই ধরনের দুর্ঘটনা ভবিষ্যতে এড়াতে ব্যবস্থাপনার ওপর চাপ দিতে পারে। এই ধাপে প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে শ্রমিক ইউনিয়ন বা তৃতীয় পক্ষ সহযোগিতা করতে পারে, যাতে প্রতিকার প্রক্রিয়া কার্যকর ও স্বচ্ছ হয়।

৩। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স মূল উপজীব্য

আন্তর্জাতিক মানবাধিকার ঘোষণা, দলিল, চুক্তি বিশেষ করে আইএলও ঘোষিত মৌলিক কনভেনশন ও শ্রমিক অধিকার মানদণ্ডসমূহে অন্তর্ভুক্ত সব মৌলিক ও শ্রমিক অধিকার হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্সের মূল উপজীব্য বিষয়। "মানবাধিকারকে ন্যূনতমভাবে বুঝতে গেলে বিল অফ রাইটস এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা'র কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি ও অধিকার সংক্রান্ত ঘোষণায় (Fundamental Principles and Rights at Work-FPRW) উল্লেখিত মৌলিক অধিকারগুলোকে অনুসরণ করা প্রয়োজন। বিস্তৃতভাবে মানবাধিকার শ্রম অধিকারকেও অন্তর্ভুক্ত করে (UNDP, 2023) ।

সুস্পষ্টভাবে কর্মক্ষেত্রে সকল ধরনের মানবাধিকার সুরক্ষার বিষয়ে উল্লেখ থাকলেও, আইএলও ঘোষিত আন্তর্জাতিক শ্রম মানদণ্ড বিশেষ করে কোর কনভেনশনসমূহের (ILO Fundamental Conventions) আলোকেই হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স-এর ভিত্তি গড়ে উঠেছে। বিশেষ করে সংঘবদ্ধ হওয়া ও সংগঠন করার অধিকার, শিশুশ্রম নিরসন, সব ধরনের জবরদস্তিমূলক শ্রম নিরসন, কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যহীনতা ও সমতা নিশ্চিতকরণ বিসয়গুলো সুনির্দিষ্টভাবে গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে।

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স-দলিলের প্রধান বিবেচ্য আইএলও কনভেনশনসমূহ	
কনভেনশন	**মুখ্য বিষয়**
সংগঠন/ট্রেডে ইউনিয়ন অধিকারের সুরক্ষা সম্পর্কিত কনভেনশন	
সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও সংগঠনের অধিকার সংরক্ষণসংক্রান্ত আইএলও কনভেনশন, ১৯৪৮ (নং ৮৭)	শ্রমিকদের স্বাধীনভাবে সংগঠন করা ও পছন্দমত সংগঠনে যোগদানের অধিকার সুরক্ষা।
সংগঠিত হওয়া এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকারসংক্রান্ত আইএলও কনভেনশন ১৯৪৯ (নং ৯৮)	যেকোনো ইউনিয়নে যোগদান করতে পারবেন কিংবা ইউনিয়নের সদস্য পদ ছেড়ে দিতে পারবেন; ইউনিয়নবিরোধী বৈষম্যমূলক কার্যকলাপের বিরুদ্ধে পর্যাপ্ত নিরাপত্তা ভোগ করবে।
বাধ্যতামূলক শ্রম সম্পর্কিত কনভেনশন	
বাধ্যতামূলক/জোরপূর্বক শ্রমবিষয়ক কনভেনশন ২৯ (১৯৩০)	বাধ্যতামূলক শ্রম নিষিদ্ধ এবং প্রতিরোধে ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সদস্য রাষ্ট্রগুলোর প্রতি নির্দেশ।
বাধ্যতামূলক শ্রম বিলোপবিষয়ক কনভেনশন ১০৫ (১৯৫৭)	বাধ্যতামূলক শ্রমের যেকোনো রূপ সম্পূর্ণভাবে বিলোপ নিশ্চিত করা।
শিশুশ্রম সম্পর্কিত কনভেনশন	
শ্রমে প্রবেশের ন্যূনতম বয়স বিষয়ক কনভেনশন ১৩৮ (১৯৭৩)	শিশুশ্রমের বিরুদ্ধে ন্যূনতম বয়স নির্ধারণ এবং কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ।
শিশু শ্রমের নিকৃষ্টতম রূপ বিলোপবিষয়ক কনভেনশন ১৮২ (১৯৯৯)	শিশুদের জন্য বিপজ্জনক কাজ নিষিদ্ধ এবং বিলোপ নিশ্চিত করা।
সমান সুযোগ সম্পর্কিত কনভেনশন	
সম কাজের সমান পারিশ্রমিকবিষয়ক কনভেনশন ১০০ (১৯৫১)	নারী ও পুরুষের জন্য সমান কাজের সমান মজুরি নিশ্চিত করা।
বৈষম্য বিলোপ বিষয়ক কনভেনশন ১১১ (১৯৫৮)	কর্মসংস্থান এবং পেশায় বৈষম্য দূরীকরণ নিশ্চিত করা।

আরো সুনির্দিষ্টভাবে সর্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণাপত্র ১৯৪৮, আন্তর্জাতিক নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার চুক্তি (ICCPR), আন্তর্জাতিক অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার চুক্তি (ICESCR) সহ মানবাধিকার সম্পর্কিত নয়টি মৌলিক কনভেনশন যেখানে মানুষের সর্বজনীন ও বিশেষ অধিকার সম্পর্কে আলোকপাত করা হয়েছে, তা ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানকে তাদের পরিচালিত কার্যক্রমে মেনে চলার জন্য বিশেষ তাগিদ দেওয়া হয়েছে।

মানবাধিকার সম্পর্কিত নয়টি প্রধান সনদ	সময়
১. সকল প্রকার জাতিগত বৈষম্য বিলোপবিষয়ক আন্তর্জাতিক সনদ	● ১৯৬৫
২. নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক চুক্তি	● ১৯৬৫
৩. অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক চুক্তি (ICESCR)	● ১৯৬৬
৪. নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ বিষয়ক সনদ	● ১৯৭৯
৫. নির্যাতন ও অন্যান্য নিষ্ঠুর, অমানবিক বা অবমাননাকর আচরণ বা শাস্তিবিরোধী সনদ	● ১৯৮৪
৬. শিশু অধিকার সম্পর্কিত সনদ	● ১৯৮৯
৭. সব অভিবাসী কর্মী এবং তাদের পরিবারের সদস্যদের অধিকার সুরক্ষার আন্তর্জাতিক সনদ	● ১৯৯০
৮. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সম্পর্কিত সনদ	● ২০০৬
৯. সব ব্যক্তিকে জোরপূর্বক গুমের হাত থেকে সুরক্ষা প্রদানের আন্তর্জাতিক সনদ	● ২০১০

উৎস: OHCHR, ২০২৪

মানবাধিকার সম্পর্কিত আন্তর্জাতিক ঘোষণা ও নীতি নির্দেশিকাসমূহের আলোকে হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স (Human Rights Due Diligence) প্রক্রিয়ার মূল উদ্দেশ্য হলো কর্মক্ষেত্রে শিশুশ্রম, জবরদস্তিমূলক শ্রম, বৈষম্য, নির্যাতন, এবং মানবাধিকারের অন্যান্য লঙ্ঘন প্রতিরোধ করা। এটি সব শ্রমিকের একটি নিরাপদ, সম্মানজনক, এবং বৈষম্যহীন পরিবেশে কাজ করার নিশ্চয়তা দেয়। পাশাপাশি এটি আইনের দৃষ্টিতে সমতা, ন্যায়বিচার পাওয়ার অধিকার, এবং সামাজিক নিরাপত্তার মতো গুরুত্বপূর্ণ অধিকারগুলোর সুরক্ষা নিশ্চিত করে। এই উপাদানগুলো শুধু কর্মক্ষেত্রে নয়, বরং সামাজিক ও রাষ্ট্রীয় কাঠামোতেও মানবাধিকার সুরক্ষার একটি শক্তিশালী ভিত্তি স্থাপন করে।

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স-এ উল্লেখযোগ্য বিষয়;

- স্বাধীন ও সমমর্যাদা নিয়ে নিরাপদে বেঁচে থাকা ও কাজ করার অধিকার
- বৈষম্যহীনভাবে সব অধিকার ভোগ করার নিশ্চয়তা
- দাসত্ব নয়, জবরদস্তিমূলক কাজ থেকে মুক্তি
- শিশুশ্রম মুক্ত কর্মক্ষেত্র
- সব ধরনের নির্যাতন, হয়রানি ও অমানবিক আচরন থেকে সুরক্ষা
- আইনের দৃষ্টিতে সমতা, সুরক্ষার ও বিচার পাওয়ার অধিকারের নিশ্চয়তা
- চিন্তা ও মতপ্রকাশের স্বাধীনতা
- সমাবেশ ও সংগঠিত হওয়ার অধিকার
- কাজ করার অধিকার ও কাজের বিনিময়ে ন্যায্য মজুরি পাওয়ার অধিকার
- সামাজিক নিরাপত্তা পাওয়ার অধিকার

৪। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্সের উৎস ও দলিল : নির্দেশনা, ঘোষণা, ও আইনসমূহ

দায়িত্বশীল আচরণ ও জবাবদিহিতার সাথে ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনার জন্য আন্তর্জাতিক অনেক ঘোষণা ও নির্দেশনায় হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স প্রক্রিয়া ইতোপূর্বে ঐচ্ছিক বিষয় থাকলেও সাম্প্রতিকালে বিভিন্ন দেশ বিশেষ করে ইউরোপিয়ান ইউনিয়নভুক্ত অনেক দেশ তাদের বৃহৎ ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানসমূহের জন্য বাধ্যতামূলক আইনে পরিণত করছে।

জাতিসংঘের ব্যবসা ও মানবাধিকারসংক্রান্ত নীতি নির্দেশনা (UN Guiding Principles on Business and Human Rights-UNGP, 2011)-কে ভিত্তি হিসেবে নিয়ে এ-সংক্রান্ত বাধ্যতামূলক আইনগুলো প্রণয়ন করা হয়েছে যা কোম্পানিগুলোকে "Protect, Respect, and Remedy" কাঠামোর মাধ্যমে মানবাধিকার সুরক্ষা ও দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করার নির্দেশনা দেয়।

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স প্রধান উৎসসমূহ : নির্দেশনা, ঘোষণা, ও আইনসমূহ	
দলিল/আইন	**উদ্দেশ্য**
জাতিসংঘের ব্যবসা ও মানবাধিকার বিষয়ক নীতি-নির্দেশনা ২০১১ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights 2011)	মানবাধিকার সুরক্ষায় " সুরক্ষা, মর্যাদা ও প্রতিকার (Protect, Respect, Remedz)" কাঠামো প্রতিষ্ঠা।
জাতিসংঘ গ্লোবাল কমপ্যাক্ট ২০০০ (UN Global Compact, 2000)	১০টি নীতিমালার মাধ্যমে মানবাধিকার, শ্রম অধিকার, পরিবেশ, এবং দুর্নীতিবিরোধী কার্যক্রম নিশ্চিত করতে কোম্পানিগুলোকে উৎসাহিত করা।
বহুজাতিক কোম্পানি এবং সামাজিক নীতিমালা সম্পর্কিত ILO ত্রিপাক্ষিক ঘোষণা ১৯৭৭ (ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration)	শ্রম অধিকার, শোভন কর্মসংস্থান, এবং কোম্পানি, সরকার ও শ্রমিক সংগঠনগুলোর মধ্যে সমন্বয় নিশ্চিত করার নীতি।
বহুজাতিক কোম্পানির দায়ত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণের সম্পর্কিত ওইসিডি নির্দেশিকা ১৯৭৬ OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct (OECD Guidelines)	বহুজাতিক কোম্পানিগুলোর জন্য OECD সরকার কর্তৃক নির্ধারিত নীতিমালা, যা মানবাধিকার, শ্রম অধিকার, এবং পরিবেশ সুরক্ষার নির্দেশ দেয়।
ইউরোপীয় ইউনিয়ন কর্পোরেট সাসটেইনেবিলিটি ডিউ ডিলিজেন্স ডাইরেকটিভ ২০২৩ European Union Corporate Sustainability Due Diligence and Directive (CSDDD)	ইউরোপীয় ইউনিয়নভুক্ত বৃহৎ কোম্পানিগুলোর জন্য সাপ্লাই চেইনে মানবাধিকার এবং পরিবেশগত ঝুঁকি পরিচালনা ও বাধ্যতামূলক আইন করতে নির্দেশনা।

ইতোমধ্যে জার্মানি, ফ্রান্স, নরওয়ে, সুইজারল্যান্ডসহ অনেক দেশে বাধ্যতামূলক হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স (HRDD) আইন প্রণয়ন করেছে ও অনেকে বাধ্যতামূলক আইন প্রস্তুতের প্রক্রিয়ার মধ্যে রয়েছে। ইউরোপিয়ান কর্পোরেট সাসটেইনেবিলিটি ডিউ ডিলিজেন্স ডাইরেকটিভ (CSDDD) (২০২৩ সালে গৃহীত) ইউরোপিয়ান ইউনিয়নভুক্ত দেশসমূহে বাধ্যতামূলকভাবে সাপ্লাই চেইন হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স আইন প্রণয়নের দ্বার

উন্মোচন করেছে। এছাড়াও যুক্তরাজ্য, অস্ট্রেলিয়া, কানাডা ও যুক্তরাষ্ট্র শিশু শ্রম ও জবরদস্তিমূলক শ্রম নিরসন প্রাধান্য দিয়ে ট্রান্সপারেন্ট সাপ্লাই চেইন আইন করেছে।

বাধ্যতামূলক মানবাধিকার যথাযথ সতর্কতা (HRDD) সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক, আঞ্চলিক ও দেশভিত্তিক আইন ও দলিলসমূহ;

৩. দেশভিত্তিক আইনসমূহ

দেশ	আইন/দলিল	বিবরণ
ফ্রান্স	ডিউটি অব ভিজিল্যান্স আইন (২০১৭)	বৃহৎ কোম্পানিগুলোর জন্য মানবাধিকার ও পরিবেশগত ঝুঁকি মোকাবিলায় সতর্কতা পরিকল্পনা বাধ্যতামূলক।
জার্মানি	জার্মান সাপ্লাই চেইন ডিউ ডিলিজেন্স অ্যাক্ট (২০২৩)	সাপ্লাই চেইনে মানবাধিকার এবং পরিবেশগত সুরক্ষায় কার্যক্রম বাধ্যতামূলক
নরওয়ে	ট্রান্সপারেন্সি অ্যাক্ট (২০২২)	কোম্পানিগুলোর জন্য মানবাধিকার ও শ্রম অধিকারবিষয়ক স্বচ্ছতা নিশ্চিত করা।
যুক্তরাজ্য	মডার্ন স্লেভারি অ্যাক্ট (২০১৫)	সাপ্লাই চেইনে দাসত্ব এবং মানব পাচারের ঝুঁকি কমানোর জন্য প্রতিবেদন বাধ্যতামূলক।
অস্ট্রেলিয়া	মডার্ন স্লেভারি অ্যাক্ট (২০১৮)	আধুনিক দাসত্ব প্রতিরোধে সাপ্লাই চেইন সংক্রান্ত ঝুঁকি চিহ্নিত ও প্রতিবেদন দাখিল।
কানাডা	ফাইটিং ফোর্সড লেবার অ্যান্ড চাইল্ড লেবার ইন সাপ্লাই চেইনস অ্যাক্ট (২০২৩)	কোম্পানিগুলোর জোরপূর্বক শ্রম ও শিশুশ্রম প্রতিরোধে কার্যক্রম প্রতিবেদন।
নেদারল্যান্ডস	চাইল্ড লেবার ডিউ ডিলিজেন্স অ্যাক্ট (২০১৯)	শিশুশ্রম ঝুঁকি চিহ্নিত এবং প্রতিরোধ বাধ্যতামূলক।
সুইজারল্যান্ড	সুইস রেসপন্সিবল বিজনেস ইনিশিয়েটিভ (২০২২)	কোম্পানিগুলোকে শিশু শ্রম এবং সংঘাত অঞ্চলের খনিজ সরবরাহ ব্যবস্থাপনা বাধ্যতামূলক।
যুক্তরাষ্ট্র	উইঘুর ফোর্সড লেবার প্রিভেনশন অ্যাক্ট (২০২১)	জিনজিয়াং অঞ্চলে জোরপূর্বক শ্রম ব্যবহার করে তৈরি পণ্য নিষিদ্ধ।

৫। সচারাচর প্রশ্ন ও জিজ্ঞাসা

৫.১ শ্রমিক সংগঠনের জন্য এটি কেন গুরুত্বপূর্ণ?

শ্রমিক ইউনিয়নের মূল কাজ হলো শ্রমিকদের অধিকার রক্ষা করা এবং তাদের কর্মপরিবেশ উন্নত করা। মানবাধিকার সতর্কতা (Human Rights Due Diligence বা HRDD) প্রক্রিয়া শ্রমিক ইউনিয়নকে এই লক্ষ্য পূরণে শক্তিশালী হাতিয়ার প্রদান করে। বিশেষ করে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের সরবরাহ শৃঙ্খলে মানবাধিকার সুনির্দিষ্টভাবে শ্রমিক অধিকার ও পরিবেশগত সুরক্ষার জন্য দায়বদ্ধ ও জবাবদিহিতামূলক সংস্কৃতির মধ্যে ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনার জন্য এটি আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত একটি প্রক্রিয়া। HRDD প্রক্রিয়া কোম্পানিগুলিকে তাদের কার্যক্রমের জন্য দায়বদ্ধ ও সরবরাহ চেইনে শ্রমিক অধিকার রক্ষার জন্য ক্ষেত্র বিশেষ বাধ্য করে অথবা নৈতিক আচরণের জন্য জোরালভাবে উৎসাহিত করে। । শ্রমিক ইউনিয়ন এই প্রক্রিয়ার মাধ্যমে কোম্পানির ওপর চাপ সৃষ্টি করে এবং শ্রমিকদের জন্য ন্যায্য আচরণ নিশ্চিত করতে পারে। বিশেষ করে শ্রমিকদের নিরাপদ কর্মপরিবেশ, ন্যায্য মজুরি, ছুটি, ও সংগঠনের স্বাধীনতা নিশ্চিত করতে পারে। কর্মক্ষেত্রকে শিশুশ্রম, জোরপূর্বক শ্রম, এবং নির্যাতনমূলক যে কোন কাজ থেকে মুক্ত করতে HRDD একটি কার্যকরী প্রক্রিয়া।

শ্রমিক ইউনিয়ন HRDD প্রক্রিয়া সঠিকভাবে বাস্তবায়নের জন্য চাপ প্রয়োগ করে ব্যবসার সামগ্রিক অধিকার লঙ্ঘনের ঝুঁকি কমাতে, এবং অধিকার লঙ্ঘনের প্রতিকার নিশ্চিত করতে শ্রমিকদের সহযগিতা করতে পারে। বিশেষ করে যেসব ক্ষেত্রে শ্রমিকদের অধিকার হরণ করা হয়, সেখানে HRDD প্রক্রিয়ার আইনগত বাধ্যবাধকতা অথবা নৈতিক দায়িত্ব ও তথ্যভিত্তিক শক্তিশালী যুক্তি প্রদানের মাধ্যমে বৈষম্য, ও শোষণমুক্ত কর্মপরিবেশ গড়ে তুলে মর্যাদাপূর্ণ কর্মসংস্থান ও কর্মপরিবেশে নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে পারে।

HRDD প্রক্রিয়ায় শ্রমিক ইউনিয়নের ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। ইউনিয়নগুলো শ্রমিকদের পক্ষ থেকে প্রতিষ্ঠানগুলোর সাথে যোগাযোগ করে এবং কর্মক্ষেত্রের ঝুঁকির বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করে। তারা কোম্পানির HRDD নীতিমালা এবং পদক্ষেপগুলো পর্যবেক্ষণ করতে পারে, শ্রমিকদের অভিযোগ সংগ্রহ করতে পারে, এবং প্রতিকার প্রক্রিয়ার কার্যকারিতা নিশ্চিত করতে পারে।

৫.২ HRDD-কি বাংলাদেশের জন্য প্রযোজ্য?

মানবাধিকার সতর্কতা (HRDD) সম্পর্কিত নীতি নির্দেশনা মূলত কর্পোরেট ব্যবসায়িক দায়বদ্ধতার উপর ভিত্তি করে এবং প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য আন্তঃদেশীয় জবাবদিহিতার সুযোগ প্রদান করে। মানবাধিকার সতর্কতা (HRDD) সম্পর্কিত সম্পর্কিত সাধানরণ নীতি নির্দেশনা মোতাবেক বাংলাদেশে ব্যাবসা পরিচালনার ক্ষেত্রে এই প্রক্রিয়ার প্রয়োগযোগ্যতা ও প্রযোজ্যতা রয়েছে। বাংলাদেশের রপ্তানিমুখি শিল্পের জন্য এটি অধিকতর প্রযোজ্য। তবে, HRDD নীতি নির্দেশনা বা আইনের প্রযোজ্যতা বিধানের উপর নির্ভর করে বাংলাদেশের জন্য এটি প্রযোজ্য কি না তা নির্ধারন করা যায়।

নীতিমালা	প্রযোজ্যতা	বাংলাদেশের প্রযোজ্য	আইনগত অবস্থা
UNGP	বাংলাদেশ সহ জাতিসংঘের সকল রাষ্ট্র ও পরিধি, আকার, অবস্থান বা কাঠামোর বিবেচনা ছাড়াই সকল ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য।	হ্যাঁ	বাধ্যতামূলক নয়, তবে এটি একটি বৈশ্বিক গ্রহণযোগ্য মানদণ্ড হিসেবে বিবেচিত।
ILO MNE ডিক্লারেশন	বাংলাদেশে সহ সব আইএলও সদস্য রাষ্ট্র ও বহুজাতিক কোম্পানির জন্য প্রযোজ্য।	হ্যাঁ	বাধ্যতামূলক নয়, স্বেচ্ছামূলক নীতি; তবে এটি ILO কনভেনশন দ্বারা

নীতিমালা	প্রযোজ্যতা	বাংলাদেশের প্রযোজ্য	আইনগত অবস্থা
			সমর্থিত, যা আইনগত প্রভাব রাখতে পারে।
OECD MNE গাইডলাইন	৫১টি সদস্য দেশ ও তাদের দেশ ভিত্তিক বহুজাতিক কোম্পানি এবং তাদের সরবরাহ শৃঙ্খল পর্যন্ত প্রযোজ্য	হ্যাঁ, OECD সদস্য দেশের বহুজাতিক কোম্পানির বাংলাদেশে সরবরাহ শৃঙ্খল পর্যন্ত প্রযোজ্য	বাধ্যতামূলক নয়, তবে দায়িত্বশীল ব্যবসা পরিচালনার জন্য আন্তর্জাতিক মানদণ্ড।
ইউরোপীয়ান CSDDD	বৃহৎ ইউরোপিয়ান ইউনিয়ন ভিত্তিক কোম্পানি (ইউরোপিয়ান ইউনিয়ন সদস্য দেশের কোম্পানি ও বিশ্বের অন্য যেকোন দেশের কোম্পানি যারা ইউরোপীয় ইউনিইয়ন সদস্য রাষ্ট্রে সদর দপ্তর, প্রসাশনিক দপ্তর ও কার্যক্রম পরিচালনা করে।	হ্যাঁ বহুজাতিক কোম্পানির বাংলাদেশে সরবরাহ শৃঙ্খল পর্যন্ত প্রযোজ্য	আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক; কোম্পানিগুলোকে মানবাধিকার ও পরিবেশগত ঝুঁকি চিহ্নিত, প্রতিরোধ এবং প্রশমিত করতে বাধ্য করে।
জার্মান সরবরাহ চেইন আইন (LkSG)	১০০০+ কর্মীযুক্ত জার্মান কোম্পানির জন্য প্রযোজ্য	হ্যাঁ জার্মান কোম্পানি যারা বাংলাদেশের থেকে পণ্য সংগ্রহ করে তাদের সরবরাহ শৃঙ্খলের প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ সরবরাহকারী পর্যন্ত প্রযোজ্য	আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক; সরবরাহ চেইনে মানবাধিকার ও পরিবেশগত ঝুঁকি চিহ্নিত ও প্রশমিত করতে হবে।
ফ্রেঞ্চ ডিউটি অফ ভিজিল্যান্স আইন	বৃহৎ ফরাসি বহুজাতিক কোম্পানির জন্য প্রযোজ্য	ফরাসি কোম্পানি যারা বাংলাদেশের থেকে পণ্য সংগ্রহ করে তাদের বাংলাদেশের সরবরাহ শৃঙ্খল পর্যন্ত প্রযোজ্য	আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক; মানবাধিকার ও পরিবেশগত লঙ্ঘন প্রতিরোধে সতর্কতা প্রয়োগ করতে হবে।
নরওয়েজিয়ান ট্রান্সপারেন্সি অ্যাক্ট	নরওয়ের কোম্পানির জন্য প্রযোজ্য	নরওয়ের কোম্পানি এবং বহুজাতিক ব্যবসা প্রতিষ্ঠান যাদের গ্লোবাল সাপ্লাই চেইনে বাংলাদেশের অন্তর্ভুক্ত।	আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক; কোম্পানিগুলোকে মানবাধিকার ও কর্মপরিবেশ সম্পর্কিত স্বচ্ছতা বজায় রাখতে হবে।

এই টেবিল থেকে স্পষ্ট, বেশিরভাগ নীতিমালা বাংলাদেশের জগএ শিল্পে বহুজাতিক কোম্পানি এবং গ্লোবাল সাপ্লাই চেইনের উপর প্রাসঙ্গিক প্রভাব ফেলে। স্থানীয় সরবরাহকারীদের জন্য এটি একটি সুযোগ, তবে এটির কার্যকর ব্যবহার শ্রমিক অধিকার এবং দায়িত্বশীল ব্যবসার জন্য গুরুত্বপূর্ণ।

৫.৩ HRDD-কার জন্য প্রযোজ্য? এটি কি শুধু বৃহৎ বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য?

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স প্রক্রিয়া আইন ভেদে ছোট এবং বড় সব ধরনের প্রতিষ্ঠানেই প্রযোজ্য, বিশেষ করে যারা আন্তর্জাতিক সরবরাহ শৃঙ্খলে কাজ করে বা বৈশ্বিক কার্যক্রম পরিচালনা করে তাদের জন্য সুনির্দিষ্ট নির্দেশনা ও সুপারিশ রয়েছে।

৫.৪ HRDD প্রক্রিয়া ও সরবরাহ শৃঙ্খলের মধ্যে সম্পর্ক কি?

সরবরাহ শৃঙ্খল বলতে একটি পণ্যের কাঁচামাল সংগ্রহ থেকে শুরু করে তা উৎপাদন, প্রক্রিয়াকরণ এবং শেষ পর্যন্ত ভোক্তার হাতে পৌঁছানো পর্যন্ত যে সমস্ত কার্যক্রম, প্রতিষ্ঠান এবং সরবরাহকারীদের সম্পৃক্ততা, তা বোঝায়। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স একটি কার্যকরী পদক্ষেপ যা বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের সরবরাহ শৃঙ্খলে সক্রিয় জবাবদিহিতা ও দায়বদ্ধতার সাথে কাজ করতে উৎসাহিত করে এবং ক্ষেত্রবিশেষ বাধ্যবাধকতা নিশ্চিত করে। সরবরাহ শৃঙ্খলের প্রতিটি ধাপে মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঝুঁকি চিহ্নিত করে এবং তা প্রতিরোধের জন্য পরিকল্পনা গ্রহণ করে শ্রমিকদের অধিকার রক্ষা ও হয়রানি বন্ধ করা HRDD-এর মূল লক্ষ্য। সরবরাহ শৃঙ্খলের মাধ্যমে মানবাধিকার লঙ্ঘন হলে, HRDD নিশ্চিত করে যে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানকে এর জন্য দায়বদ্ধ করা হবে।

৫.৫ HRDD প্রক্রিয়ায় প্রতিকার ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা কি?

ক্ষতিগ্রস্তদের জন্য কার্যকর প্রতিকার ব্যবস্থা নিশ্চিত করার দায়িত্ব রাষ্ট্র এবং কোম্পানির উভয়েরই রয়েছে। এটি নিশ্চিত করে যে, যদি কোনো ব্যক্তির মানবাধিকার লঙ্ঘিত হয়, তবে তিনি যেন আদালত, প্রশাসনিক ব্যবস্থা বা কোম্পানির প্রতিকার ব্যবস্থা থেকে ন্যায্য বিচার পেতে পারেন। বাদ্যতামুলক আইনগুলোতে বিশেষ বিধান রয়েছে যা সরবরাহ চেইনে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিদের জন্য প্রতিকার ব্যবস্থা নিশ্চিত করে। যদি কোনো ব্যক্তি সরবরাহ চেইনে মানবাধিকার লঙ্ঘনের শিকার হন, তবে তিনি সরাসরি আদালত বা প্রশাসনিক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে অভিযোগ করতে পারবেন এবং প্রতিকার পেতে পারেন।

সুতরাং এটি স্পষ্ট যে, বেশিরভাগ নীতিমালা বাংলাদেশের রপ্তানিমূখী যে কোন শিল্পের জন্য আন্তর্জাতিক ক্রেতা প্রতিষ্ঠান, বা সংশ্লিষ্ট বহুজাতিক কোম্পানির দায়বদ্ধতা রয়েছে। গ্লোবাল সাপ্লাই চেইনের জন্য এই গাইডলাইন ও আইনসমূহ সরাসরি প্রাসঙ্গিক এবং আইনগতভাবে কোম্পানিগুলোকে বাধ্যতামূলক মানবাধিকার ও কর্মপরিবেশ সম্পর্কিত স্বচ্ছতা বজায় রাখতে নির্দেশনা প্রদান করে। স্থানীয় মালিক পক্ষ ও সরবরাহকারীদের জন্য এটি একটি সুযোগ হতে পারে যার মাধ্যমে নিজেরা হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স প্রক্রিয়া অনুসরন করে কর্মক্ষেত্রে শোভন কাজ নিশ্চিত করবেন এবং পাশাপাশি তাদের আন্তর্জাতিক ক্রেতা ও ব্র্যান্ডসমূহকে শ্রমিক অধিকার ও কল্যাণ নিশ্চিতে দায়িত্বশীল হতে সক্রিয়ভাবে যুক্ত করতে পারেন।

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স -কার জন্য প্রযোজ্য? এটি কি শুধু বৃহৎ বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রযোজ্য?

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স প্রক্রিয়া আইন ভেদে ছোট এবং বড় সব ধরনের প্রতিষ্ঠানেই প্রযোজ্য, বিশেষ করে যারা আন্তর্জাতিক সরবরাহ শৃঙ্খলে কাজ করে বা বৈশ্বিক কার্যক্রম পরিচালনা করে তাদের জন্য সুনির্দিষ্ট নির্দেশনা ও সুপারিশ রয়েছে। তবে, অনেক ইউরোপীয় দেশ (যেমন জার্মানি, ফ্রান্স, নেদারল্যান্ডস) এবং ভবিষ্যতে ইউরোপ ব্যাপি আইন অনুযায়ী, নির্দিষ্ট আকার ও রাজস্বের পরিমানের উপর ভিত্তি করে নির্দিষ্ট সংখ্যক কর্মীর রয়েছে সে সকল কোম্পানির জন্য এটি আইনগত বাধ্যবাধকতা তৈরি করে। যেমন, জার্মান ডিউ ডিলিজেন্স আইন অনুযায়ী যেসব

কোম্পানির জার্মানিতে ১,০০০ বা তার বেশি কর্মচারী আছে, তাদের উপরও এই আইন প্রযোজ্য হয়েছে। অধিকাংশ ক্ষেত্রে ডিউ ডিলিজেন্স আইন সরাসরি সাপ্লায়ার (direct suppliers) ও পরোক্ষ সাপ্লায়ার (indirect suppliers) এর উপরও প্রযোজ্য।

HRDD প্রক্রিয়া ও সরবরাহ শৃঙ্খলের মধ্যে সম্পর্ক কি?

সরবরাহ শৃঙ্খল বলতে একটি পণ্যের কাঁচামাল সংগ্রহ থেকে শুরু করে তা উৎপাদন, প্রক্রিয়াকরণ এবং শেষ পর্যন্ত ভোক্তার হাতে পৌঁছানো পর্যন্ত যে সমস্ত কার্যক্রম, প্রতিষ্ঠান এবং সরবরাহকারীদের সম্পৃক্ততা, তা বোঝায়। হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স একটি কার্যকরী পদক্ষেপ যা বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোকে তাদের সরবরাহ শৃঙ্খলে সক্রিয় জবাবদিহিতা ও দায়বদ্ধতার সাথে কাজ করতে উৎসাহিত করে এবং ক্ষেত্রবিশেষ বাধ্যবাধকতা নিশ্চিত করে। সরবরাহ শৃঙ্খলের প্রতিটি ধাপে মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঝুঁকি চিহ্নিত করে এবং তা প্রতিরোধের জন্য পরিকল্পনা গ্রহণ করে শ্রমিকদের অধিকার রক্ষা ও হয়রানি বন্ধ করা HRDD-এর মূল লক্ষ্য। সরবরাহ শৃঙ্খলের মাধ্যমে মানবাধিকার লঙ্ঘন হলে, HRDD নিশ্চিত করে যে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানকে এর জন্য দায়বদ্ধ করা হবে।

সরাসরি সাপ্লায়ার হল সেই কোম্পানি বা প্রতিষ্ঠান, যারা প্রধান কোম্পানির সঙ্গে সরাসরি চুক্তিতে কাজ করে এবং তাদেরকে পণ্য বা সেবা সরবরাহ করে। যেমন জার্মানির একটি ব্র্যান্ড "ABC Fashion GmbH" যদি বাংলাদেশের একটি গার্মেন্টস কারখানা "XYZ Tex Ltd." থেকে পোশাক কিনে থাকে, তাহলে "XYZ Tex Ltd" হলো "ABC Fashion"-এর সরাসরি বা প্রত্যক্ষ সাপ্লায়ার। আবার, পরোক্ষ সাপ্লায়ার হল সেই কোম্পানি বা প্রতিষ্ঠান, যারা প্রধান কোম্পানির প্রত্যক্ষ সাপ্লায়ারের সঙ্গে কাজ করে, কিন্তু প্রধান কোম্পানির সঙ্গে সরাসরি কোনো চুক্তি নেই। যেমন, যদি "XYZ Tex Ltd." যদি কাপড় (ফ্যাব্রিক) কিনে থাকে আরেকটি কারখানা "LMN Fabrics Ltd." থেকে, তাহলে "LMN Fabrics Ltd." হল "ABC Fashion"- এর পরোক্ষ সাপ্লায়ার। এছাড়া, সুতা সরবরাহকারী, বোতাম বা জিপার সরবরাহকারী, বা কাঁচামাল প্রক্রিয়াকরণ প্রতিষ্ঠান এরাও হতে পারে পরোক্ষ সাপ্লায়ার। একটি সরবরাহ শৃঙ্খলের বিস্তৃতি কয়েকটি দেশে হতে পারে।

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স প্রক্রিয়ায় প্রতিকার ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা কি?

ক্ষতিগ্রস্তদের জন্য কার্যকর প্রতিকার ব্যবস্থা নিশ্চিত করার দায়িত্ব রাষ্ট্র এবং কোম্পানির উভয়েরই রয়েছে। এটি নিশ্চিত করে যে, যদি কোনো ব্যক্তির মানবাধিকার লঙ্ঘিত হয়, তবে তিনি যেন আদালত, প্রশাসনিক ব্যবস্থা বা কোম্পানির প্রতিকার ব্যবস্থা থেকে ন্যায্য বিচার পেতে পারেন। বাধ্যতামুলক আইনগুলোতে বিশেষ বিধান রয়েছে যা সরবরাহ চেইনে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তিদের জন্য প্রতিকার ব্যবস্থা নিশ্চিত করে। যদি কোনো ব্যক্তি সরবরাহ চেইনে মানবাধিকার লঙ্ঘনের শিকার হন, তবে তিনি সরাসরি আদালত বা প্রশাসনিক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে অভিযোগ করতে পারবেন এবং প্রতিকার পেতে পারেন।

আইনভেদে প্রতিকার ও শাস্তিমূলক ব্যাবস্থার বিভিন্ন ধরণ রয়েছে। কিছু আইনে সুনির্দিষ্ট করে কি কি প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা কোম্পানিকে প্রতিষ্ঠা করতে হবে তা উল্লেখ করা রয়েছে। যেমন, জার্মান ডিউ ডিলিজেন্স আইন অনুযায়ী, কোম্পানিগুলোকে তাদের সরবরাহ শৃঙ্খলে মানবাধিকার ও পরিবেশগত ঝুঁকি রোধে এবং লঙ্ঘন ঘটলে তা মোকাবিলায় প্রতিরোধমূলক (preventive) ও প্রতিকারমূলক (remedial) ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হয়। এই আইন অনুযায়ী, কোম্পানির করণীয়:

- সাপ্লায়ারদের সঙ্গে চুক্তিতে মানবাধিকার সংক্রান্ত শর্ত সংযোজন করা। অমান্য করলে প্রয়োজনে ব্যবসায়িক সম্পর্ক বন্ধ বা চুক্তি বাতিল করবে।
- কর্মীদের প্রশিক্ষণ বিশেষ করে ঝুঁকিপূর্ণ এলাকায় কর্মরতদের নিয়মিত প্রশিক্ষণ প্রদান করা।
- নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন কোম্পানির আচরণবিধি (code of conduct) বা সরবরাহকারীদের জন্য নীতিমালা তৈরি করা।

- ঝুঁকি বিশ্লেষণ ‿ কোথায়, কীভাবে লঙ্ঘনের ঝুঁকি রয়েছে, তা নিয়মিত মূল্যায়ন করা। প্রতিবেদন তৈরি করা ও অংশীজনদের সাথে যোগাযোগ করা।
- অভ্যন্তরীণ নজরদারি ব্যবস্থা তৈরি করা‿ ঝুঁকি যাচাই (মনিটরিং) করার জন্য নির্ধারিত ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গকে দায়িত্ব দিতে হবে। (মানবাধিকার কর্মকর্তা নিয়োগ করা যাতে সমস্যা আগে থেকেই চিহ্নিত হয়।)
- অভ্যন্তরীণ অভিযোগ ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি (complaint mechanism) প্রতিষ্ঠা করা, সক্রিয় রাখা এবং সঠিকভাবে কার্যকর করা।
- অভিযোগ দায়েরের জন্য কেন্দ্রিয় অভিযোগ ব্যবস্থাও প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে।

ডিউ ডিলিজেন্স আইন আইন লঙ্ঘনে বিভিন্ন আইনে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা সুনির্দিষ্ট করা হয়েছে। যেমন জার্মান ডিউ ডিলিজেন্স আইন লঙ্ঘন করলে, সংশ্লিষ্ট কোম্পানির জন্য নির্ধারিত আর্থিক জরিমানা (penalties) এবং প্রশাসনিক শাস্তি হতে পারে। জার্মান ডিউ ডিলিজেন্স আইন অনুযায়ী যদি কোন কোম্পানি যদি ঝুঁকি বিশ্লেষণ না করে, বা প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা না নেয়, বা অভিযোগ গ্রহণ ও প্রতিকারের ব্যবস্থা না রাখে, তবে জার্মানির Federal Office for Economic Affairs and Export Control (BAFA) কোম্পানির বিরুদ্ধে প্রশাসনিক ব্যবস্থা ও জরিমানা করতে পারে। উপযুক্ত কতৃর্পক্ষ কতৃর্ক শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে আর্থিক জরিমানার পরিমাণ সর্বোচ্চ ৮ মিলিয়ন ইউরো (৮০ লাখ ইউরো) বা কোম্পানির বাৎসরিক বিক্রির ২% পর্যন্ত হতে পারে, যদি কোম্পানির বার্ষিক আয় ৪০০ মিলিয়ন ইউরোর বেশি হয়।

এছাড়া, ইউরোপীয় ইউনিয়নের Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) এবং জাতিসংঘের নীতিমালা, বা OECD গাইডলাইন অনুযায়ী কিছু প্রতিপালনমূলক ও সুনাম-ভিত্তিক শাস্তিও হতে পারে। ইউরোপীয় ইউনিয়নের Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) আইন অনুযায়ী সদস্য রাষ্ট্রসমূহ (Member States) তাদের নিজ নিজ দেশে একটি তদারককারী কর্তৃপক্ষ নিযুক্ত করবে, যারা এই আইন কার্যকর করার দায়িত্বে থাকবে। তদারককারী কর্তৃপক্ষ নিয়ম লঙ্ঘনের বিরুদ্ধে পদক্ষেপ নিবে, জরুরি নির্দেশনা (injunctive orders) জারি করবে এবং তুলনামূলকভাবে কার্যকর, উপযুক্ত ও প্রতিরোধমূলক জরিমানা (effective, proportionate and dissuasive penalties) প্রদান করবে , যার মধ্যে আর্থিক জরিমানা (fines) অন্যতম।

ইউরোপীয় পর্যায়ে, ইউরোপীয় কমিশন একটি “Supervisory Authorities Network” তৈরি করবে, যেখানে প্রতিটি দেশের এই জাতীয় কর্তৃপক্ষের প্রতিনিধিরা থাকবেন। এই নেটওয়ার্কের মূল লক্ষ্য হবে আইন প্রয়োগে সমন্বিত পদ্ধতি (coordinated approach) নিশ্চিত করা, অভিজ্ঞতা ও তথ্য বিনিময় এবং সদস্য রাষ্ট্রসমূহের মধ্যে সহযোগিতা বাড়ানো। এই তদারকি কর্তৃপক্ষের কাছে ট্রেড ইউনিয়ন সরাসরি অভিযোগ দাখিল করতে পারবে।

OECD গাইডলাইন অনুযায়ী যদি কোনো কোম্পানির কার্যক্রমের কারণে মানবাধিকার লঙ্ঘন ঘটে, তখন কোম্পানিকে ক্ষতিগ্রস্তদের জন্য প্রতিকার (remed) দিতে বলা হয়। এর মধ্যে থাকতে পারে ক্ষতিপূরণ, পুনর্বহাল, সরাসরি সংলাপ, মধ্যস্থতা, অথবা ব্যবসায়িক কার্যক্রমে পরিবর্তন আনা। OECD গাইডলাইন আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক নয়, অর্থাৎ সরাসরি কোনো জরিমানা বা কারাদণ্ডের ব্যবস্থা নেই। তবে, এর একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা আছে যা হলো National Contact Point (NCP) স্থাপন করা। প্রতিটি সদস্য ও অনুস্বাক্ষরকৃত দেশ একটি NCP গঠন করে, যেখানে ব্যক্তি বা সংগঠন অভিযোগ (specific instance) দায়ের করতে পারে। NCP অভিযোগটি গ্রহণ করে, তদন্ত চালায় এবং প্রয়োজনে মধ্যস্থতা করে সমাধানে পৌঁছাতে সাহায্য করে। যদি কোম্পানি গাইডলাইন মানতে ব্যর্থ হয়, তবে পাবলিক রিপোর্টে তা প্রকাশ করা হয়, যার ফলে কোম্পানির সুনাম ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে।

৫.৬ হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স প্রক্রিয়ায় অভিযোগ কিভাবে দায়ের করা যায়?

হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স (HRDD) প্রক্রিয়ায় অভিযোগ দায়ের করা একটি গুরুত্বপূর্ণ উপায়, যার মাধ্যমে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি, ট্রেড ইউনিয়ন বা সিভিল সোসাইটি সংগঠন কোনো কোম্পানির বিরুদ্ধে মানবাধিকার লঙ্ঘনের প্রতিকার চাইতে পারে। নিচে সহজভাবে ব্যাখ্যা করা হলো কিভাবে, কোথায়, এবং কীভাবে অভিযোগ করা যায়: কিভাবে অভিযোগ প্রস্তুত/দায়ের করা যায় ধাপে ধাপে ব্যাখ্যা করা হলো

* ঘটনার নথিভুক্তি ও প্রমাণ সংগ্রহ করুন
  - o ঘটনার বিবরণ (কী ঘটেছে, কখন, কোথায়)
  - o ভুক্তভোগীর নাম/পরিচয় (আইন ভেদে সুযোগ থাকলে ভুক্তভোগীর নাম/পরিচয় গোপন রাখতে চাইলে সেটিও উল্লেখ করুন)
  - o সাক্ষ্য: তথ্য-উপাত্ত সংগ্রহ করুণ (শ্রমিকের বয়ান, ছবি, ভিডিও, সংবাদ প্রতিবেদন, যদি থাকে)
  - o যদি কোম্পানিকে আগে জানানো হয়ে থাকে, তাদের প্রতিক্রিয়া
  - o কোন অভিযোগ প্রক্রিয়ায় অভিযোগ করা হয়েছে কি না? থাকলে সর্বশেষ অবস্থা /ফলাফল উল্লেখ করুণ।

* যে গাইডলাইন বা আইনের আওতায় অভিযোগ করবেন তা নির্ধারণ করুন
  - o যে গাইড লাইন বা আইন অনুযায়ী অভিযোগ করবেন তাদের ওয়েবসাইট থেকে অভিযোগের নির্দেশনা বিস্তারিত জানুন

গাইডলাইন / আইন	অভিযোগ কোথায় দায়ের করবেন	লক্ষ্যনীয় বিষয়
OECD Guidelines for MNEs	National Contact Point (NCP) OECD NCP তালিকাঃ https://mneguidelines.oecd.org/ncps/	যে কোম্পানির বিরুদ্ধে অভিযোগ ⟶ সেই দেশের NCP-তে অভিযোগ দায়ের করা ◆ প্রতিটি অনুস্বাক্ষরকারি সদস্য রাষ্ট্রে একটি NCP আছে ◆ আপনি যে কোম্পানির বিরুদ্ধে অভিযোগ করছেন, তার মূল অফিস যেখানে সেই দেশের NCP-তে অভিযোগ করতে হবে ◆ ইমেইল বা অনলাইন ফর্মে জমা দেওয়া যায়
German Supply Chain Act (LkSG)	BAFA (জার্মান কেন্দ্রীয় অর্থনৈতিক সম্পর্ক ও রপ্তানি নিয়ন্ত্রণ দপ্তর/) https://www.bafa.de/EN/Supply_Chain_Act/Submit_Complaint/submit_complaint_node.html অনলাইন অভিযোগ ফরম https://elan1.bafa.bund.de/beschwerdeverfahren-lksg/	জার্মানির কোম্পানি বা জার্মান ভিত্তিক যে সকল কোম্পানির জন্য এই আইন প্রযয্য তাদের কর্তৃক কারখানায় মানবাধিকার/শ্রম অধিকার লঙ্ঘন হলে অভিযোগ দায়ের করা
EU CSDDD	জাতীয় তদারকি কর্তৃপক্ষ (যখন চালু হবে)	ইউরোপীয় কোম্পানির সাপ্লাই চেইনে মানবাধিকার/শ্রম অধিকার লঙ্ঘন হলে অভিযোগ দায়ের করা

* অভিযোগপত্র তৈরি করুন
  অভিযোগপত্রে যা থাকতে হবে (আইনভেদে ভিন্ন ভিন্ন হতে পারে):

- o অভিযোগকারীর পরিচয় (প্রয়োজনে গোপন রাখা যাবে)
- o কোম্পানির নাম, হেড কোয়ার্টার ও দেশ
- o ঘটনার বিবরণ (কি, কোথায়, কবে)
- o মানবাধিকার/শ্রমিক অধিকার লঙ্ঘনের ধরন
- o নির্দিষ্ট আইনের যে বিধান লঙ্ঘন করছে
- o প্রমাণাদি সংযুক্তি
- o আপনি কী প্রতিকার চান (ক্ষতিপূরণ, সংলাপ, পরিবর্তন ইত্যাদি)

ট্রেড ইউনিয়নের জন্য বিশেষ পরামর্শ:

- o অভিযোগ একটি ব্যক্তি, ট্রেড ইউনিয়ন বা শ্রমিকের পক্ষে দায়ের করা যেতে পারে। তবে অনেক সময় যৌথভাবে, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক একাধিক সংগঠন একত্রে অভিযোগ করলে আরও বেশি প্রভাব তৈরি হয়। যৌথভাবে অভিযোগ করলে অভিযোগের গুরুত্ব ও বিশ্বাসযোগ্যতা বৃদ্ধি পায়।
- o যদি অভিযোগ তৈরিতে আইনি সহায়তা প্রয়োজন হয়, তবে আইনজীবী, মানবাধিকার সংগঠন বা শ্রমিক অধিকার জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সংস্থার সহায়তা নেওয়া যেতে পারে। তারা অভিযোগ সঠিকভাবে প্রস্তুত, প্রমাণ উপস্থাপন, এবং আন্তর্জাতিক প্ল্যাটফর্মে উপস্থাপন করতে সাহায্য করতে পারে। এই সহযোগিতা অভিযোগটিকে আরও শক্তিশালী ও গ্রহণযোগ্য করে তোলে।
- o যেকোনো অভিযোগ জমা দেওয়ার পর তার একটি প্রিন্ট/সফট কপি নিজ অফিসে সংরক্ষণ করুন। এটি ভবিষ্যতে পর্যবেক্ষণ, ফলোআপ এবং রেফারেন্সের জন্য কাজে লাগবে। সংরক্ষিত কপিতে অভিযোগ জমার তারিখ, ফাইল নম্বর, প্রাপক কর্তৃপক্ষের নাম ইত্যাদি স্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকা দরকার।
- o অভিযোগ জমা দেওয়ার পর সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে আপডেট/ফিডব্যাক পাওয়া পর্যন্ত নিয়মিত যোগাযোগ রাখুন। এর জন্য একটি ট্র্যাকিং লিস্ট তৈরি করতে পারেন যেখানে: অভিযোগ জমার তারিখ, কোন কর্তৃপক্ষে জমা দেওয়া হয়েছে, কোন তারিখে কী আপডেট পাওয়া গিয়েছে, পরবর্তী পদক্ষেপ কী হতে পারে। এই ফলোআপ নিশ্চিত করে যে অভিযোগটি অগ্রাহ্য না হয় এবং আপনি সময়মতো প্রতিকার পেতে পারেন।

৬। উপসংহার

এই শিক্ষা উপকরনের মাধ্যমে ট্রেড ইউনিয়নের নেতৃবৃন্দ, সংগঠক এবং সদস্যরা মানবাধিকার ডিউ ডিলিজেন্স (HRDD) বিষয়ক একটি সমন্বিত ধারণা লাভ করতে পারবে। HRDD কেবল একটি নীতিগত কাঠামো নয় এটি এমন একটি প্রক্রিয়া যা কোম্পানিগুলোকে তাদের কার্যক্রম ও সরবরাহ চেইনে মানবাধিকার লঙ্ঘনের ঝুঁকি চিহ্নিত, প্রতিরোধ এবং প্রতিকার করতে বাধ্য করে। এই ম্যানুয়ালে আমরা ব্যাখ্যা করেছিঃ HRDD-এর মূল ধারণা ও নীতি, (যেমনঃ প্রভাব মূল্যায়ন, প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা, ট্র্যাকিং, যোগাযোগ) , প্রধান আন্তর্জাতিক গাইড-লাইন যেমন OECD Guidelines, UNGPs, German Supply Chain Act, এবং EU CSDDD, সরবরাহ চেইনে প্রচলিত শ্রম অধিকার লঙ্ঘনের ইস্যুসমূহ (যেমনঃ ন্যায্য মজুরি, সংগঠনের অধিকার, কাজের নিরাপত্তা, জেন্ডার বৈষম্য, জোরপূর্বক শ্রম), শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়নের পক্ষে অভিযোগ দাখিলের ধাপ ও কৌশল।

ট্রেড ইউনিয়ন হিসেবে এই জ্ঞানের ব্যবহার অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, কারণ ঐজউউ এখন একটি জবাবদিহিমূলক আন্তর্জাতিক কাঠামো যা মাল্টিন্যাশনাল কোম্পানিগুলোর উপর চাপ সৃষ্টি করে ড় যাতে তারা শ্রমিক অধিকার রক্ষা নিশ্চিত করতে বাধ্য হয়। সঠিকভাবে HRDD প্রক্রিয়ায় যুক্ত হয়ে, ট্রেড ইউনিয়নরা এখন শুধু জাতীয় পর্যায়ে নয়, আন্তর্জাতিক পর্যায়েও শ্রমিকদের কণ্ঠস্বর তুলে ধরতে পারে, প্রতিকার দাবি করতে পারে, এবং পরিবর্তন আনতে পারে।

এই ম্যানুয়াল যেন মাঠপর্যায়ে সংগঠক ও নেতা-কর্মীদের ক্ষমতায়নে ব্যবহার করা, এবং মানবাধিকার রক্ষায় একটি কার্যকর হাতিয়ার হিসেবে কাজ করবে।

ট্রেড ইউনিয়নের জন্য সহায়ক মানবাধিকার ডিউ ডিলিজেন্স (HRDD) রিসোর্স ম্যাটেরিয়াল লিংক তালিকা

রিসোর্সের উৎস	ওয়েবসাইট লিংক	কী পাবেন
Business & Human Rights Resource Centre	https://www.business-humanrights.org	কোম্পানি ও দেশভিত্তিক মানবাধিকার লঙ্ঘনের তথ্য, ডেটাবেস ও কেস স্টাডি
Clean Clothes Campaign (CCC)	https://cleanclothes.org	গার্মেন্টস ও টেক্সটাইল শ্রমিকদের অধিকার, রিপোর্ট, ট্রেড ইউনিয়নের জন্য গাইড
ILO Complaint Mechanism Guide	https://www.ilo.org	ILO কনভেনশন ও অভিযোগ পদ্ধতি সম্পর্কিত গাইড
OECD Watch	https://www.oecdwatch.org	OECD গাইডলাইনের অধীনে অভিযোগ কীভাবে করতে হয়, তা নিয়ে সহায়তা ও কেস উদাহরণ
German Federal Office for Economic Affairs and Export Control (BAFA)	https://www.bafa.de	জার্মান ডিউ ডিলিজেন্স আইন (LkSG) অনুযায়ী কোম্পানির বাধ্যবাধকতা ও অভিযোগ দাখিল সংক্রান্ত নির্দেশিকা
UN Guiding Principles on Business & Human Rights (UNGPs)	https://www.ohchr.org/en/business/un-guiding-principles-business-and-human-rights	জাতিসংঘ গাইডিং প্রিন্সিপলসের বিস্তারিত ব্যাখ্যা ও প্রয়োগ নির্দেশিকা
EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)	https://ec.europa.eu/info/publications/corporate-sustainability-due-diligence_en	ইউরোপীয় ইউনিয়নের নতুন ডিউ ডিলিজেন্স আইনের খসড়া, বিশ্লেষণ ও সংবাদ
IndustriALL Global Union	https://www.industriall-union.org	আন্তর্জাতিক ট্রেড ইউনিয়ন সংস্থা – শ্রমিক অধিকার, চুক্তি ও অভিযোগ সহায়তা
Fair Wear Foundation	https://www.fairwear.org	পোশাক খাতে শ্রম অধিকার উন্নয়নে কর্মসূচি, ট্রেনিং এবং অভিযোগ ব্যবস্থা
Ethical Trading Initiative (ETI)	https://www.ethicaltrade.org	শ্রমিক অধিকার, সাপ্লাই চেইন দায়িত্ব, ট্রেড ইউনিয়নের অংশগ্রহণ ও কেস স্টাডি

BANGLADESH INSTITUTE OF LABOUR STUDIES-BILS
বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ - বিল্‌স
Office: Razzak Villa (1st & 4th Floor), House # 8/A/KA, Road # 13 (New), Dhanmondi,
Dhaka-1209, Tel.: +88 02 41020280, 02 41020281, 02 41020282
E-mail: bils@citech.net, www.bilsbd.org