



জাতিসংঘের নির্দেশিকা
নীতিমালাসমূহ
বাংলাদেশের তৈয়ারি পোষাক
খাতে ব্যবসা ও মানবাধিকার

কেস স্টাডিঃ ডিবিএল গ্রুপ



সারসংক্ষেপঃ

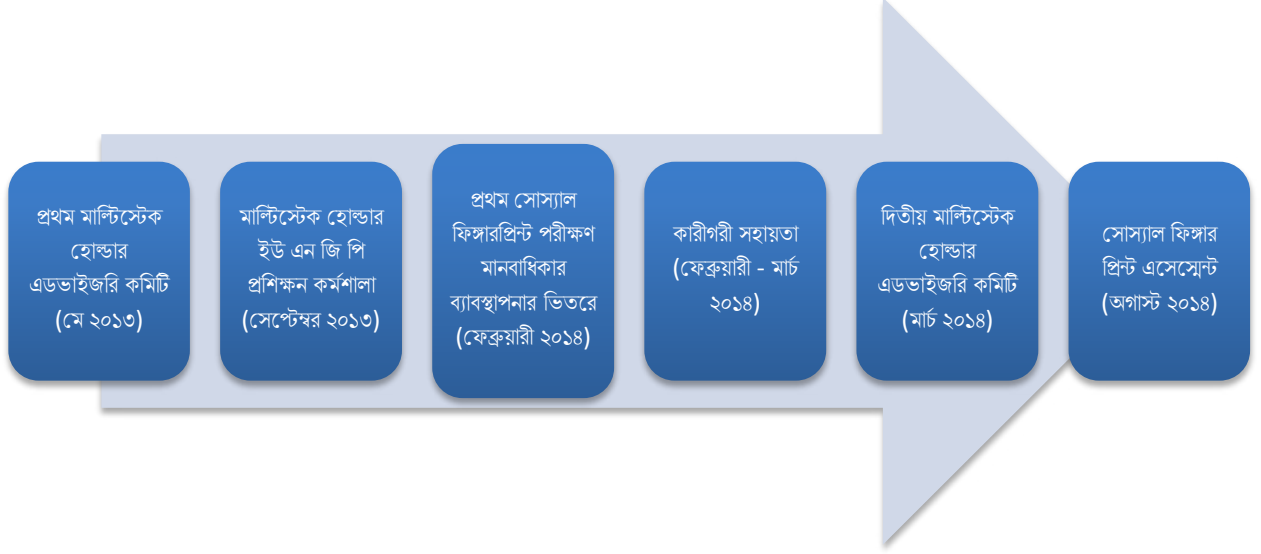
এই কেস স্টাডির মূল উদ্দেশ্য হল জাতিসঙ্ঘ ব্যবসা ও মানবাধিকার বিষয়ক নির্দেশীকা নিতীমালা এর বাস্তবিক বাস্তবায়ন ঘটানো। জাতিসঙ্ঘ ব্যবসা ও মানবাধিকার বিষয়ক নির্দেশীকা নিতীমালা এর তিনটি ভিত্তি বা মূলনীতি রয়েছে যা হল রাষ্ট্রের দায়িত্ব হল সুরক্ষা প্রদান, সম্মান প্রদর্শন এবং প্রতিরক্ষা প্রদান।

এটি তিনটি কেস স্টাডির একটি যা তৈরি করা হয়েছে পি আই পি প্রোজেক্ট এর আওতায় এবং যার তহবিল এসেছে ইউনাইটেড স্টেটস ডিপার্টমেন্ট অব স্টেট ব্যুরো অব ডেমোক্রেসি, মানবাধিকার এবং শ্রম থেকে। জার মৌলিক উদ্দেশ্য ইউ এন জি পি এর সম্প্রসারণ। এই প্রোজেক্ট টি শুরু হয়েছিল সেপ্টেম্বর ১২, ২০১২ এবং শেষ হয়েছে সেপ্টেম্বর ৩০, ২০১৪। সোস্যাল একাইউন্টেবেলিটি ইন্টারন্যাশনাল এবং ড্যানিশ ইন্সটিটিউট ফর হিউম্যান রাইটস (ডি আই এইচ আর) এই প্রোজেক্ট টি পরিচালনা করে এবং স্থানীয় ভাবে এটি বাস্তবায়িত হয়েছে অংশীদারীত্বের মাধ্যমে চারটি নাগরিক সমাজের প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমেঃ সি এস আর সেন্টার (বাংলাদেশ); ইউনিওন নিকারাগিনেজ পারা লা রেস্পন্সাবিলিদাদ সোস্যাল এম্প্রেসারিয়াল (নিকারাগুয়া); প্রফেসনাল ফর কর্পোরেট সোস্যাল অডিটিং (নিকারাগুয়া); এবং জিম্বাবুয়ে এনভাইরন্মেন্টাল লয়্যার এসোসিয়েশন (জিম্বাবুয়ে)।

এই কেস স্টাডি টি আলোচনা করবে বাংলাদেশের একটি বড় তৈরি পোষাক প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে। ইহা চিনহিত করবে পরিবর্তন গুলি কারন ডিবিএল গ্রুপ পি আইপি প্রোজেক্ট এ অংশগ্রহণ করেছিল এবং ইউ এন জি পি বাস্তবায়ন করেছে। এই ভাবে কেস স্টাডি টি বর্ণিত হয়েছে সময় অনুসারে, এটি শুরু করা হয়েছে পি আই পি প্রোজেক্ট এর শুরুতে প্রতিষ্ঠানের ইউ এন জি পি সম্পর্কে ধারণা আলোচনা করে; তারপরে এর অংশগ্রহণ পি আই পি এর বিভিন্ন রকম ধারণা ক্ষমতা বৃদ্ধির কার্যক্রমে; তারপরে এর কারীগরি সহায়তা প্রয়োজন প্রসঙ্গ; এবং পরীশেষে ব্যাখ্যা করা হয়েছে ডিবিএল গ্রুপ কিভাবে ইউ এন জি পি এর ব্যবসায়িক কার্যক্রমে সমন্বিত করেছে।

ডিবিএল গ্রুপের এই কেস স্টাডি এর মাঝে রয়েছে মাল্টিস্টেক হোল্ডার উপদেষ্টা সভাতে যোগদান সম্প্ররিকিত তথ্য, ব্যবসা ও মানবাধিকার বিষয়ক নির্দেশীকা নিতীমালা সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ এ যোগদান, প্রতিষ্ঠান টির মানবাধিকার সম্পর্কিত ব্যবস্থা সমূহ, এস এ আই এবং ডি আই এন্টচ আর এর পক্ষ থেকে কারিগরি সহায়তা সংক্রান্ত তথ্যাদি, মাল্টিস্টেক হোল্ডার উপদেষ্টা সভাতে তাদের উপস্থাপনা এবং দ্বিতীয় মানবাধিকার ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির মূল্যায়ন। নিচের চিত্র ০১ টি বর্ণনা করেছে পুরো পদ্ধতিরঃ

চিত্র ১



প্রতিষ্ঠানটির প্রোফাইলঃ

ডিবিএল গ্রুপ বাংলাদেশের সীর্ঘস্থানিও রপ্তানী কারক বস্ত্র কারখানা। গত কয়েক দশক ধরে ডিবিএল গ্রুপ এ মর্যাদা ধরে রেখেছে। এর কার্যক্রম পরিচালনা হচ্ছে ১৯৯১ সাল থেকে। এ প্রতিষ্ঠান টি অনেক দিন ধরেই এশিয়া, আফ্রিকা, ইউরোপ, আমেরিকা তে বস্ত্র পোষাক রপ্তানি করে আসছে। এটি একটি কম্পোজিট প্রতিষ্ঠান যেমন এতে রয়েছে স্পিনিং, নিটিং, ডায়িং, ফেব্রিক, ফিনিশিং গার্মেন্টস, ওয়াশিং, প্যাকেজিং এবং প্রিন্টিং। শুধু তাই নয় এ প্রতিষ্ঠানে ২০১৩ অর্থবছরে ১৫৭০০ জন মানুষের কর্মসংস্থান এর ব্যাবস্থা হয় এবং ২৪৭ মিলিয়ন ডলারের ব্যবসা করে।

ডিবিএল গ্রুপের দৃষ্টি হচ্ছে বস্ত্র শিল্পে বাংলাদেশের নেতৃত্ব প্রদান এবং ২০২০ সালের মধ্যে বাংলাদেশের জিডিপি তে গুরুত্বপূর্ণ অংশগ্রহণ। এর লক্ষ্য হচ্ছে সবচেয়ে ভালো পণ্য ও সেবা প্রদান, যোগ্য এবং নিবেশিত কর্মীদের মাধ্যমে এবং সর্বোচ্চ প্রযুক্তির উত্কর্ষ এর মাধ্যমে পরিবেশের ওপর এর কার্যক্রমের খারাপ প্রভাব কমানো।

পি আই পি প্রজেক্ট এর শুরুতে ডিবিএল গ্রুপ এর বিদ্যমান কোড এন্ড কন্ডাক্ট এর মাঝে শুধুমাত্র পরিবেশ, শ্রম অধিকার এর প্রতি যে দায়িত্ব তা দেখান ছিল। কিন্তু এ প্রজেক্ট এর শেষে এ প্রতিষ্ঠান টি একটি সংসম্পূর্ণ মানবাধিকার এবং ব্যবসা নিতিমালা তৈরী করতে পেরেছে যা সম্পূর্ণ ইউ এন জি পি এর সাথে সমন্বয় রেখেছে এবং প্রতিষ্ঠানের এর প্রতি অঙ্গীকার প্রদর্শন করতে পেরেছে।

কেসটির ইতিহাস

ডিবিএল গ্রুপের মিশন এন্ড ভিশন এর সাথে কেন্দ্রীয় ভাবে সংযুক্ত ছিল হচ্ছে শ্রমিকদের কল্যাণ এবং উন্নয়ন। যাইহোক প্রতিষ্ঠানটির সামাজিক দায়বদ্ধতার ধারণার ব্যাপক পরিবর্তন ঘটে এই পি আই পি প্রজেক্ট এর শুরু থেকে যখন তারা প্রথম মে ২০১৩ তে মাল্টিস্টেক হোল্ডার

এডভাইজরি কাইউসিলে যোগ দেয়া এই মাল্টিস্টেক হোল্ডার এডভাইজরি কাইউসিল টি আসলে পালন করা হয়েছিল বিভিন্ন স্টেক হোল্ডার এর সামনে যাদের মাঝে রয়েছেন সরকারি প্রতিষ্ঠান, বেসরকারি উন্নয়ন সংস্থা, নাগরিক বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান এবং আরো অন্যান্য অংশেই এর কাছে যাতে করে তাদের মাঝে বাংলাদেশে ইউএনজিপি সঙ্ক্রান্ত বোঝাপড়া, কিভাবে এর বাস্তবায়ন করে এগুলির সমন্বয় সাধন করা যায় এদেশের বন্দ্র শিল্পে

ইউ এন জি পি এর দ্বিতীয় পিলার টি হল, সামাজিক দায়বদ্ধতা হল মানবাধিকারের সম্মান করা, এই ধারণাই ডিবিএল গ্রুপের জন্য খুব ই গুরুত্বপূর্ণ ছিল। ইউ এন জি পি এর সমন্বিত মানবাধিকারের ধারণা প্রতিষ্ঠান টির বিদ্যমান সামাজিক দায়বদ্ধতার ধারণাকে চ্যালেঞ্জ এর মুখে ফেলে দেয়, পুরোনো কোড অব কন্ডাক্ট টি শুধু মাত্র দুটা দিক দেখতো যা হলঃ শ্রমের ব্যাপার গুলি এবং স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা। নিচের চিত্র ০২ এর জিনিস গুলো ডিবিএল গ্রুপের বিদ্যমান ধারণা কে চ্যালেঞ্জের মুখে ফেলে দেয়ঃ

চিত্র ০২ঃ



শ্রম অধিকার ব্যাতিত ব্যাপার গুলিঃ

- অতাচার, অমানবিক আচরণ, এবং অসং অবস্থা থেকে স্বাধীনতা।
- নিজস্ব গোপনীয়তার অধিকার
- মানসিক ও শারীরিক সাহেুর অধিকার,
- সম অধিকার এবং সুরক্ষা শ্রম আইন এর মাঝে
- সুন্দর জীবন ব্যাবস্থার অধিকার
- পানির অধিকার
- ভূমির অধিকার
- শিক্ষার অধিকার
- বিজ্ঞান ও সাংস্কৃতিক জ্ঞান অর্জনের অধিকার
- ক্ষুদ্র নৃ গোষ্ঠির জাতি স্বত্বার নিজস্ব অধিকার

মাল্টিস্টেক হোল্ডার এডভাইজরি কাইউসিলের পরে ডিবিএল গ্রুপ এর ব্যাবস্থাপনা বিভাগ পি আই পি প্রজেক্ট এ যোগদান করবার সিদ্ধান্ত নেয় কারন তার নিজেদের মানবাধিকার কোড অব কন্ডাক্ট এর পরিবর্তন চেয়েছিল। যদিও প্রতিষ্ঠান টি এমতবস্থায় সামাজিক দায়বদ্ধতা কে দেখে মানবাধিকার সম্মত রাখবার মাধ্যম হিসেবে।

ডিবিএল গ্রুপ অনুধাবন করতে পারে যে মানবাধিকারের উপর রিপটিং একটি গুরুত্বপূর্ণ ব্যাপার কারণ এইটা সচ্ছতা এর ব্যাপার ঠিক রাখে। যেহেতু প্রতিষ্ঠানটির ইচ্ছে বাংলাদেশের জিডিপিই তে উল্লেখ যোগ্য ভাবে অবদান রাখা এবং ২০১৫ সালের মধ্যে এর কর্মচারীর সংখ্যা ২০,০০০ এ উন্নীতকরণ, এবং এই প্রেক্ষিতে প্রতিষ্ঠানের উচ্য পদস্থ সকলেই মনে করে জাতিসংঘের মানবাধিকার সংক্রান্ত নির্দেশিকা নীতিমালা প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যত লক্ষ্যমাত্রা উত্তরণে সহায়তা করবে।

এইভাবে ডিবিএল গ্রুপ সিদ্ধান্ত নেয় যে পি আই পি প্রজেক্ট এ অংশগ্রহণ এর মাধ্যমে ইউ এন জি পি ব্যবসা পরিচালনার ক্ষেত্রে সহায়ক হবে এবং মানবাধিকার সমন্বিত রাখবে। ডিবিএল গ্রুপ সেপ্টেম্বর ২০১৩ তে অনুষ্ঠিত ম্যাক এ অংশগ্রহণ করে এবং ইউ এন জি পি ৬ টি ধাপ সম্পর্কে সঠিক ধারণা লাভ করে (চিত্র ০৩)। প্রশিক্ষণ কর্মশালা এর পরে ডিবিএল গ্রুপ কারীগরি সহায়তা লাভ করবার জন্য সম্মত হয়।

চিত্র ০৩

নির্দেশিকা নীতিমালা প্রনয়নের ৬টি ধাপঃ	
০১	মানবাধিকার নীতি এর কাছে সমর্পণ
০২	মানবাধিকার এর স্থলন এর পরিনতি মাপা
০৩	মানবাধিকার নীতিমালা, ধাপ সমূহ এবং দায়িত্ব এর সমন্বয় সাধন
০৪	মানবাধিকার নীতিমালা এর বাস্তবায়ন এর রুপরেখা
০৫	মানবাধিকারের প্রভাব লক্ষ রাখা
০৬	মানবাধিকার স্থলন এর পরিনতি ঠিক রাখা

প্রাথমিক ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির মূল্যায়ণ

পি আই পি প্রোজেক্ট ডিবিএল গ্রুপ কে এস এ আই এর সোস্যাল ফিঙ্গারপ্রিন্ট এর মূল্যায়নের সুযোগ প্রদান করেছিল যাতে করে তারা নিজেদের মানবাধিকার ব্যবস্থাপনার ফাক ফোকর বের করতে পারে এবং এর উন্নয়নে র সুযোগ গ্রহন করতে পারে। সোস্যাল ফিঙ্গারপ্রিন্ট হচ্ছে একটি রেটিং সিস্টেম, প্রশিক্ষনের মাধ্যম এবং টুল যা কোন প্রতিষ্ঠান কে তার মানবাধিকার ব্যবস্থাপনার অবস্থাকে উন্নয়ন ঘটায়। এটি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনার অবস্থাকে ৫ টি পয়েন্ট স্কেল এ মূল্যায়নে করে (চিত্র ৪)।

চিত্র ০৪ঃ

রেটিং (৫ হচ্ছে সর্বোচ্চ)	ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি — নীতিমাল এবং প্রক্রিয়া	কর্মীদের যোগাযোগ এবং ইনভলভমেন্ট	প্রশীক্ষণ এবং ক্যাপাসিটি বিল্ডিং
	অভ্যন্তরীণ দলগত	অনুবর্তি ব্যবস্থাপনা এবং সমন্বয়	নন করফরমেন্ট এর ধরন এবং অবস্থান
	সাপ্লাইয়ার এবং কনট্রাক্টর এর ব্যবস্থাপনা	বাহিরের মূল্যায়ণ এবং এঞ্জলার্নাল সমন্বয়	উন্নয়নের ধাপ সমূহে
৯ টি ক্যাটাগরীর প্রত্যেকটি ১ থেকে ৫ পর্যন্ত রেটিং করা হয়েছে যেখানে ৫ হচ্ছে সর্বোচ্চ। নিম্নে প্রত্যেকটি ইন্ডিকেটর এর একটু করে সাধারণ নির্দেশিকা প্রদান করা হয়েছে।			
৫	এটি নির্দেশ করে যে অবস্থাটি একটি অভ্যন্তরীণ এবং বাহিরের দিক থেকে ভালোভাবে বাস্তবায়িত এবং সব সময় উন্নয়নের অবস্থা নির্দেশ করে।		
৪	সম্পূর্ণ রূপে উন্নিত একটি ব্যবস্থা যা এখন কিছু উন্নয়ন করছে		
৩	পদ্ধতি টি গ্রহণ করা হয়েছে। কিন্তু উন্নয়নের অবস্থান এবং বাস্তবায়ন সমুন্নিত নয়		
২	সল্প পদ্ধতি গ্রহণ সাথে বিচ্ছিন্ন বাস্তবায়ন।		
১	খুব ই কম অথবা কন সচেতনতা অথবা বারংবার গৃহীত ব্যবস্থা		

সোস্যাল ফিঙ্গার প্রিন্ট মাপা হয় এবং স্কেল প্রদান করে সাধারণত একটি কোম্পানির মানবায়িক ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির অবস্থা এবং এর সাথে কোম্পানির ব্যবসা পরিচালনার সাথে ইউ এন জি পি এর সমন্বয় সাধনের যায়গা আছে কতটুকু। এইভাবে প্রথম সোস্যাল ফিঙ্গার প্রিন্ট টি পরিমাপ করা হয় ডিবিএল গ্রুপ কে কারিগরি সহায়তা প্রদানের পূর্বে, দ্বিতীয় মূল্যায়ণ টি করা কারিগরি সহায়তা প্রদানের ৬ মাস পরে কোম্পানির উন্নয়ন দেখার জন্য।

অল্পমানের মানবাধিকার রক্ষার পদ্ধতি যাতে বিচ্ছিন্ন বাস্তবায়ন জড়িত (চিত্র ৫)

চিত্র ৫

ক্যাটাগরী পয়েন্ট	
নীতিমালা এবং পদ্ধতি	৩.২
অভ্যন্তরীণ সোস্যাল পারফরমেন্স টীম	৩.১
অয়ার্কার ইনভল্ভমেন্ট এবং তাদের যোগাযোগ	২.৫
অভীযোগ ব্যবস্থাপনা এবং তাদের সমাধান	২.২
নন কনফারেন্স এর স্তর এবং টাইপ	৩.৭
সমাধান মূলক ব্যবস্থার অবস্থা	৩.৮
বাহিরের প্রতিপাদন এবং স্টেক হোল্ডার এনগেজমেন্ট	১.৮
প্রশিক্ষণ এবং ধারণক্ষমতা তৈরী	৩.০
সাপ্লায়ার এবং কন্সট্রাক্টর এর দের ব্যবস্থাপনা	২.৩
মোট (যোগের সমান নাও হতে পারে একটি সঠিক অংক নেবার জন্য)	২৫.৬

এস এ আই সোস্যাল ফিঙ্গার প্রিন্ট রেটিংঃ ২.৮

মূল্যায়ন টি প্রতিষ্ঠান টির মানবাধিকার ব্যবস্থার ফাক ফোকর গুলি বের করে এনেছেঃ নীতিমালা এবং পদ্ধতি, কর্মীদের ইনভল্ভমেন্ট এবং যোগাযোগ, অভীযোগ মূল্যায়ন এবং তাদের সমাধান, বাহিরের প্রতিপাদন এবং স্টেক হোল্ডার এনগেজমেন্ট। ডিবিএল এর ব্যবস্থাপনা দল প্রথমে অভীভূত হয়েছিল এই ফল দেখে, তারা ভেবেছিলো প্রথমে কোম্পানির শ্রমিক এবং সাহু এবং সুরক্ষার বিষয় গুলি এবং ভেবেছিলো তারা আরো বেশি স্কোর পাবে। যাইহোক পি আই পি পাটনার ব্যাখ্যা করেছিল যে নিম্ন স্কোর ফাক ফোকর গুলি বের করে আনে এবং দেখিয়ে দেয় কিভাবে মানবাধিকারের বিষয় গুলি পরীপূর্ণ রূপে কোম্পানাইর ভেতরের ব্যবসায়িক অবস্থার সাথে সংযোগ স্থাপন করতে পারে।

এই স্কোর এর ওপর ভিত্তি করে এস এ আই একটি পরীপূর্ণ প্ল্যান ডিবিএল এর কাছে দেয়। এই উন্নয়ন পরিকল্পনা টি সোস্যাল ফিঙ্গার প্রিন্ট এর একটি অংশ এবং ৯ টি অংশের প্রত্যেকটি নিয়ে আলোচনা করে।

প্রথম ধাপ্ টি ছিল কোম্পানির মানবাধিকার সংরক্ষণ নীতিমালা তৈরি এবং অনুসরণ। নীতিমালা তৈরির উদ্দেশ্য ছিল কোম্পানির পারফরমেন্স বিভিন্ন ভাগে উন্নয়নঃ বিদ্যমান নীতিমালা এবং পদ্ধতির উন্নয়ন সাধন অভ্যন্তরিন পারফরমেন্স দলের জন্য যা বিভিন্ন আন্ত বিভাগ দলের সাথে সমন্বয় সাধন করবে এবং বিদ্যমান নীতিমালা এবং পদ্ধতির সমন্বয় সাধন করবে।

নীতিগত অঙ্গীকারঃ

মানবাধিকার নীতিমাল প্রনয়নের লক্ষে ডিবিএল গ্রুপ তাদের কমপ্লায়েন্স এবং কর্পোরেট এফেয়ার্স বিভাগের কিছু উদ্যমী কর্মী কে নিয়গ প্রদান করেঃ মোঃ জাহিদুল্লাহ, জেনারেল ম্যানেজার, কর্পোরেট এফেয়ার্স; মোঃ মাহফুজুর রহমান, দেপুটি জেনারেল ম্যানেজার, কমপ্লায়েন্স; তৃপর্ণা

দাস, সহকারি ম্যানেজার, কর্পোরেট এফেয়ার্স; মাহমুদুল হাসান, এক্সিকিউটিভ, কর্পোরেট এফেয়ার্স, মাশুক মুজিব চৌধুরী, এক্সিকিউটিভ, কর্পোরেট এফেয়ার্স।

প্রথমে দল টি কাজ করে পি আই পি প্রোজেক্ট অংশিদার (সি এস আর সেন্টার, ডি আই এইচ আর, এস এ আই) দের সাথে নিতিমালা টির খসড়া করণ এর উদ্দেশ্যে। এরি অংশ হিসেবে দলটি বিভিন্ন অভ্যন্তরিন এবং বাহিরের অংশভোগী দের সাথে কাজ করে। ডি আই এইচ আর এর মার্চ ৩, ২০১৪ তে ডিবিএল গ্রুপ এ প্রধান কার্যালয়ে কারীগরি সহায়তা প্রদান করেন। প্রজেক্ট এর অংশীদার গণ দলটির সাথে একসাথে বিভিন্ন কোম্পানির বিদ্যমান মানবাধিকার নীতিমালা সমূহ পর্যালোচনা করে এবং একটি সমন্বিত নীতিমালা প্রনয়নের লক্ষে বিভিন্ন সঙ্গঠনের নিতিমালার সমন্বয়ের গুরুত্ব আলোচনা করে।

তারপরে ডিবিএল গ্রুপ একটি খসড়া মানবাধিকার নীতিমালা প্রনয়ন করে যেগুলোর ভিত্তি হচ্ছে ইউ এন জি পি এবং বিভিন্ন আন্তর্জাতিক স্ট্যান্ডার্ড যেমন আন্তর্জাতিক মানবাধিকার এর বিল (যার মাঝে রয়েছে মানবাধিকার এর ইউনিভার্সাল ডিক্লারেশন, সিভিল ও পলিটিকাল অধিকার এর আন্তর্জাতিক কনভেন্ট এবং অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং সাংস্কৃতিক অধিকারের আন্তর্জাতিক কনভেন্ট) এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মূলনীতি সমূহ।

তারপরে খসড়া টি প্রোজেক্ট প্যাটনার, অভ্যন্তরিন এবং বাহিরের আংশভোগী, ডিবিএল এর উচ্চ পদস্থ কর্মকর্তা, বায়ার, সমাজের বাসকারী জনগন দের সাথে দেখানো হয়। তারপর তাদের ফিডব্যাক নিয়ে সেগুলি খসড়া টির সাথে সমন্বয় করা হয়।

আজ পর্যন্ত ডিবিএল গ্রুপ তৃতীয় খসড়া করছে বিভিন্ন অংশভোগী দের ফিডব্যাক এর ওপর ভিত্তি করে এবং সব রকম বিদ্যমান নীতিমালা এর সাথে সমন্বয় সাধন করে। অনেক রকম নিতিমালার কারনেই পূর্বে প্রতিষ্ঠান টি আসলে মানবাধিকারের ব্যাপার গুলি ঠিক মত সমন্বয় করতে পারে নাই বলে দলটি অনুধাবন করতে পারে।

পরীপূর্ণ নীতিমালা টি ডিবিএল গ্রুপ এর ওয়েব সাইট এ দেওয়া হবে সচ্ছতা বজায় রাখবার জন্য। ডিবিএল গ্রুপ নতুন নীতিমালা টি তাদের সব রকম অংশভোগী যেমন, ব্যবসায়িক অংশিদার, ইনভেস্টর, সাপ্লায়ার, এবং সাধারণ জনগণ। ডিবিএল গ্রুপ এর হচ্ছে হচ্ছে অদূর ভবিষ্যতে তারা এক ধরনের তথ্য আদান প্রদান এর ব্যবস্থা সৃষ্টি করবে স্থানীয় কমিউনিটি সাথে।

চূড়ান্ত ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির মূল্যায়নঃ

দ্বিতীয় সোস্যাল ফিঙ্গার প্রিন্ট মূল্যায়ন টি হয় অগাস্ট ২৬, ২০১৪ তে যাতে দেখা যায় বর্তমান স্কোর হচ্ছে ৩.২, যা হচ্ছে ৫ এর স্কেল এ যা থেকে বোঝা যায় যে কোম্পানির মাঝে একটি প্রাথমিক মানবাধিকার ব্যবস্থা বিদ্যমান (চিত্র ৬) ।

চিত্র ০৬ঃ

ক্যাটাগরী	পয়েন্ট
নীতিমালা এবং পদ্ধতি	৪.৭
অভ্যন্তরীণ সোস্যাল পার্ফরমেন্স টীম	৩.৭
কর্মীদের ইনভল্ভমেন্ট এবং তাদের যোগাযোগ	৩.৫
অভিযোগ ব্যবস্থাপনা এবং তাদের সমাধান	২.২
নন কনফার্মেন্স এর স্তর এবং টাইপ	৩.৭
সমাধান মূলক ব্যবস্থার অবস্থা	৩.৮
বাহিরের প্রতিপাদন এবং স্টেক হোল্ডার এনগেজমেন্ট	৩.০
প্রশিক্ষণ এবং ধারণক্ষমতা তৈরী	৩.০
সাপ্লায়ার এবং কন্স্ট্রাক্টর এর দের ব্যবস্থাপনা	২.৩
মোট (যোগের সমান নাও হতে পারে একটি সঠিক অংক নেবার জন্য)	২৮.৮

এস এ আই সোস্যাল ফিঙ্গার প্রিন্ট রেটিংঃ ৩.২

প্রথম এবং দ্বিতীয় স্কের এর মাঝে লক্ষ্যনীয় পার্থক্য রয়েছে বিশেষ করে যেখানে কারীগরি সহায়তা প্রদান করা হয়েছে। সবিশেষে দেখা যায় সব চেয়ে বেশী উন্নয়ন হয়েছে, নীতিমালা এবং পদ্ধতি অংশে যা কিনা ৩.২ থেকে ৪.৭ উন্নীত হয়েছে, বাহিরের প্রতিপাদন এবং স্টেক হোল্ডার এনগেজমেন্ট এ স্কের এর পরিবর্তন হয়েছে ১.৮ থেকে ৩.০ এবং অভ্যন্তরীণ সোস্যাল পার্ফরমেন্স টীম এর স্কের হয়েছে ৩.১ থেকে ৩.৭।

বাস্তবায়নের চ্যালেঞ্জঃ

যেহেতু মানবাধিকার নীতিমালা এখন পর্যন্ত পরিপূর্ণতা পায় নাই তাই তারা নীতিমালাটি কারো কাছে প্রকাশ করেন নাই। বাস্তবায়নের প্রথম ধাপ হবে বিভিন্ন বিভাগের কর্মকর্তাদের সাথে নীতিমালাটির পরিচয় পর্বা এইটি কম্পানির প্রয়োজনীয়তা ব্যাখ্যা করবে পরীপূর্ণ রূপে কৌশল প্রকাশের ক্ষেত্রে যা মানবাধিকারের সঠিক বাস্তবায়ন ঘটাবে। কম্পানিটির কররীদের মাঝে সচেতনতা বৃদ্ধি এবং প্রশিক্ষণ প্রদান আরেকটি প্রধান কর্মকান্ড মানবাধিকার বাস্তবায়ন করার জন্য।

কম্পানির ভেতরে সচেতনতা বৃদ্ধি হবে একটি গুরুত্বপূর্ণ চ্যালেঞ্জ কারণ বাংলাদেশে ইউ এন জি পি সম্পর্কে ধারণা কম থাকায়। ডিবিএল গ্রুপ বাইরের কন প্রতিষ্ঠান কে তাদের প্রশিক্ষণ ম্যাটেরিয়াল, মানবাধিকার নীতিমালা এবং পদ্ধতির মূল্যায়ন এর জন্য দিতে পারে। ডিবিএল গ্রুপ মনে করে এক্ষেত্রে সি এস সেন্টার কে দায়িত্ব প্রদান করতে কারন তাদের এ ধরনের দক্ষতা রয়েছে এবং তাদের জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে মানবাধিকার বিষয় সমূহে অংশিদারিত্ব রয়েছে। ডিবিএল গ্রুপের প্ল্যান রয়েছে সি এস আর সেন্টার এর সাথে বিভিন্ন কম্পানির কমিউনিটি এঙ্গেজমেন্ট এর ওপর, কমিউনিটি কম্পাল্টেশন, ইম্প্যাক্ট এসেসমেন্ট এবং ট্রেন্ডিং কাজ সম্পর্কে গবেষণা করণ।

মন্তব্যঃ

এই পি আই পি প্রোজেক্ট এর মাধ্যমে ডিবিএল গ্রুপ ইউ এন জি পি এবং এর গুরুত্ব সম্পর্কে জানতে পেরেছে এস এ আই, ডি আই এইচ আর এবং সি এস আর সেন্টার এর সাথে অংশিদারিত্বের মাধ্যমে তাদের বিদ্যমান মানবাধিকার মূল্যায়ন করবার সুযোগ পেয়েছে শুধু তাই নয় উন্নয়ন সাধনের যায়গা গুলো চিনহিত করতে পেরেছে যার ফলে কম্পানিটি সিদ্ধান্ত নিয়েছে একটি সম্পূর্ণ মানবাধিকার নীতিমালা তৈরির এবং যার জন্য একটি বিভাগীয় দল নির্ধারিত করেছে পি আই পি প্রোজেক্ট এর অংশিদারদের কাছ থেকে কারীগরি সহায়তার মাধ্যমে দলটি একটি গবেষণা করে তাদের বিদ্যমান বিভিন্ন নীতিমালা এর ওপর এবং অভ্যন্তরীণ, বাইরের সমস্ত অংশভোগীদের সাথে আলোচনা করে একটি বাস্তবিক মানবাধিকার রক্ষার দায়িত্ব নির্ধারণ করে প্রতিষ্ঠানের নীতিমালাটি এখন এর শেষ পর্বে রয়েছে এবং সচ্ছতার জন্য কোম্পানির ওয়েবসাইট এ দেওয়া হবে ইহা গুরুত্বপূর্ণ যে কোম্পানি উন্মুক্ত অবস্থায় এর কমিটমেন্ট গুলো প্রকাশ করে কারণ পি আই পি প্রোজেক্ট এ অংশগ্রহণ এর মাধ্যমে ডিবিএল গ্রুপ এখন তাদের ইচ্ছে মানবাধিকার এবং ব্যবসা ধারনার ক্ষেত্রে বাংলাদেশের তৈরি পোষাক শিল্পে অগ্রণি হবে।