ICS পুস্তিকা
কারখানাগুলির জন্য

ICS-এর সামাজিক দায়বদ্ধতাসমূহ

জুন 2020

বিষয়বস্তু

ICS উপস্থাপনা 2
ICS **সাংগঠনিক কাঠামো** 2
ICS-**এর সাধারণ পদ্ধতিসমূহ** 2
আমাদের তৃণমূল স্তরের অংশীদারগণ 3
ICS আদর্শ আচরণবিধি 3
তথ্য আদান-প্রদান প্রক্রিয়া 4
তথ্য ভাগাভাগি করা ও গোপনীয়তা 4
সরবরাহকারীর বা কারখানার সাথে লেনদেন করা ICS-**এর অডিটকৃত নথিপত্রগুলি** 4
ICS অডিট 4
ICS **অডিট করার ব্যপ্তি** 4
ICS **অডিট করার প্রক্রিয়া** 5
সংস্থানের এলাকায় ঘুরতে যাওয়া 7
বন্ধ করার আগের মিটিং 7
সমাপ্তি মিটিং 7
ICS **অডিট করার বিষয়বস্তু** 8
পদ্ধতি 8
ICS **অডিট করার বিভিন্ন ধরন** 8
ICS **অডিট ঘোষণা করার বিভিন্ন ধরন** 9
অডিট করবার জন্য প্রয়োজনীয় সময় 9
কর্মচারীদের সাক্ষাৎকারের নমুনার আকার 10
নথিপত্রের নমুনার আকার 10
ICS অডিট করার বিভিন্ন রেটিং 10
ICS **ডাবল রেটিং ব্যবস্থা** 10
সতর্ক করার বিজ্ঞপ্তিসমূহ 12
প্রবেশাধিকারে অস্বীকৃতি জানালেঃ 12
পরিশিষ্ট 1: নথিভুক্তকরণের মূল্যায়ন 13
পরিশিষ্ট 2: শব্দকোষ 16
পরিশিষ্ট 3: ICS সামাজিক অডিট বিষয়ক প্রশ্নাবলী 22

Disclaimer: The official version of the "Handbook for Factories" remains the one provided in English. The below translation is provided for your information only. Please beware that its updates may not be as regular notably for the questions list.

ICS উপস্থাপনা

ICS সাংগঠনিক কাঠামো

পোশাক উৎপাদন, বস্ত্র উৎপাদন, বাজার, বিনোদন, আসবাবপত্র নির্মাণ, স্থাবর সামগ্রী বা ফিক্সচার উৎপাদন, সরঞ্জাম, বিভিন্ন অ্যাপ্লায়েন্স উৎপাদন এবং খাদ্য সামগ্রী সংক্রান্ত বিভাগগুলি সম্মিলিত করে সামাজিক ও পরিবেশগত অডিট করবার জন্য ICS একটি বহুমুখী উদ্যোগ যার লক্ষ্য হল **বিশ্বব্যাপী পণ্য সরবরাহের যোগাযোগ ব্যবস্থা বরাবর কর্মস্থলের পরিবেশগুলির উন্নয়ন ঘটানো।** ICS সদস্যরা যৌথ ভাবে উদ্যোগ নিয়ে তাদেরকে যেসব প্লান্ট পণ্য সরবরাহ করে সেখানে এবং ICS তথ্যভাণ্ডারে পরস্পরের মধ্যে সাধারণ যেসব কারখানা আছে সেখানে এক অডিট করবার কাঠামোকে পরস্পর ভাগাভাগি করে তৈরি করে নিয়েছে। এই ICS-এর অভ্যন্তরীণ তথ্যভাণ্ডারে, ICS-এর সদস্যরা তাদের ফলাফলগুলি, অডিট করার সাথে সম্পর্কিত সমস্ত নথিপত্র (অডিট করার প্রশ্নপত্র, কারখানার প্রোফাইল, সংশোধন করার কর্মসূচী সংক্রান্ত পরিকল্পনা, ইত্যাদি) অডিটকৃত কারখানাগুলিতে যেসব সদস্যরা কাজ করছেন কেবলমাত্র তাদেরকে শেয়ার করেন। ICS এর সদস্য কোম্পানিগুলিকে সাধারণ হাতিয়ারগুলি নিয়ে পরস্পর সহযোগিতা করতে সক্ষম করে তোলে যেন তারা তাদের অডিটগুলি পরস্পরের কাছে বোধগম্য হতে পারে, যেটা 'অডিট করার ক্লান্তিকর' কাজ কমিয়ে দিতে পারে এবং জ্ঞান ও সর্বোত্তম কাজের অভ্যাস পরস্পর ভাগাভাগি করা যায়। ICS কোনো তথ্যসম্পদ পাওয়ার মঞ্চ নয় কারণ সংশ্লিষ্ট খুচরো বিক্রেতারা ও ব্র্যান্ডগুলি তথ্যসম্পদ কেবল সেই সব কারখানাগুলির থেকেই পেতে পারবেন যার সাথে ইতিমধ্যেই তারা যুক্ত আছেন।
ICS-এর খুচরো বিক্রেতা সদস্য ও ব্র্যান্ডগুলির তালিকা পাওয়া যেতে পারে এই ICS ওয়েবসাইট থেকে www.ics-asso.org.

ICS-এর সাধারণ পদ্ধতিসমূহ

বিশ্বব্যাপী সরবরাহ করার যোগাযোগ ব্যবস্থাগুলি বরাবর উন্নততর স্বচ্ছতা ও দায়িত্ববোধ অর্জনের উপায় হল যথাযথ পরিশ্রম করা। সামাজিক ও পরিবেশগত অডিটগুলির পাশাপাশি একটি সম্মিলিত মানসিকতার পাশাপাশি কারখানাগুলির সাথে ঘনিষ্ঠ পারস্পরিক সহযোগিতায় সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনাসমূহ নেওয়া হলে সেগুলি মিলিত ভাবে সুস্থায়ী ধরনের সমৃদ্ধতর সরবরাহ করার যোগাযোগ ব্যবস্থা ব্যবস্থিত করায় ভূমিকা রাখতে পারে।

ICS ব্যবস্থার মূল খুঁটি হল ICS অডিট করার রিপোর্টের প্রশ্নপত্রসমূহ যেগুলিকে 60টির বেশী দেশে ব্যবহার করা হয়। ICS এর কার্যকলাপসমূহ এক সাধারণ পদ্ধতির ভিত্তিতে গড়ে উঠেছে যেটা সমস্ত ICS সদস্যরা প্রয়োগ করেছেন এবং ব্র্যান্ডগুলির দ্বারা অডিট করার প্রক্রিয়া এভাবে এক সম্পূর্ণ নিয়ন্ত্রণ সুনিশ্চিত করা গেছে।

- খুচরো বিক্রেতা সদস্যরা ও ব্র্যান্ডগুলি বাধ্যতামূলক ভাবে ICS অডিট প্রয়োগ ও ব্যবস্থিত করেন। অডিট আরম্ভ করার কাজ হল সদস্যদের অধিকারভুক্ত ব্যাপার, যেটা ICS ব্যবহার করার উপরে এক সম্পূর্ণ নিয়ন্ত্রণ সুনিশ্চিত করে. এর উদ্দেশ্য হল অডিট করার প্রক্রিয়ার নিরপেক্ষতা সুনিশ্চিত করা।

- ICS অডিটগুলি কেবলমাত্র কোনো তৃতীয় পক্ষের মাধ্যমে করানো হয় যারা ICS-দ্বারা মান্যতা প্রাপ্ত কোন অডিট করার কোম্পানি হয়ে থাকে।
- যখন কারখানাগুলিতে কোনো গুরুতর বিধিভঙ্গের ঘটনা চিহ্নিত হয় ICS সদস্যরা তখন সাধারণ নজরদারী করার নিয়মাবলী পরস্পর শেয়ার করে থাকেন।
- সংখ্যাগরিষ্ঠ ICS অডিটগুলি আংশিক ভাবে ঘোষিত হয় বা আদৌ ঘোষিত হয় না।

আমাদের তৃণমূল স্তরের অংশীদারগণ

ICS সংখ্যাতাত্ত্বিক সূচক ও তুলনামূলক বিশ্লেষণ সহ ICS সদস্যদের পরস্পর সহযোগিতামূলক মতামত ও মূল্যায়নের মাধ্যমে অডিট করার গুণমানের উপরে নজরদারি করে।

অনুমোদিত নিরীক্ষা সংস্থাসমূহের সম্পূর্ণ তালিকা জানতে, আমাদের এই বাহ্যিক ওয়েবসাইটটি পরিদর্শন **করুন**: https://ics-asso.org/audit-companies/

ICS আদর্শ আচরণবিধি

প্রত্যেক ICS সদস্যগণ তাদের সরবরাহকারীদেরকে অনুরোধ করেন যেন তারা ICS আদর্শ আচরণবিধি মেনে চলেন যেটা সদস্যটির নিজস্ব বিস্তারিত আদর্শ আচরণবিধির সাথেও সম্মিলিত করে নেওয়া যেতে পারে. এই আচরণবিধিতে স্বাক্ষর করে, পণ্য সরবরাহকারীরা এটা সুনিশ্চিত করেন এবং এর প্রতি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হন যে তাদের পাশাপাশি তাদের নিজেদের সাবকন্ট্রাক্টার ও অংশীদাররাও এর প্রতি সম্মান দেখাবেন: পরস্পর ভাগাভাগি করে দায়িত্ব পালন করাটাই হল এই ধারণাটির মূল বক্তব্য।

- ICS আদর্শ আচরণবিধি বাংলা, হিন্দি, চিনা ভাষা, ইংরাজি, ফরাসি, স্পেনীয় ও তুর্ক ভাষায় পাওয়া যাচ্ছে।
- ICS আদর্শ আচরণবিধিটি সরাসরি মৌলিক মানবাধিকার বিষয়ক আন্তর্জাতিক সম্মেলন, আন্তর্জাতিক মৌলিক শ্রম মানদণ্ডসমূহ, প্রাসঙ্গিক আন্তর্জাতিক শ্রম মানদণ্ডসমূহ, বহুজাতিক শিল্পোদ্যোগ সংক্রান্ত OECD নির্দেশনামা এবং প্রাসঙ্গিক জাতীয় এবং/অথবা স্থানীয় আইনের উল্লেখ করে। নথিপত্রগুলির সম্পূর্ণ তালিকা পরিশিষ্ট অংশে উল্লেখিত হয়েছে।
- আদর্শ আচরণবিধিটি ICS-এর সামাজিক অডিট করার প্রশ্নপত্রগুলির 9টি অধ্যায়ে আলোচিত হয়েছে।
  - অধ্যায় 0 - পরিচালন ব্যবস্থা, স্বচ্ছতা ও অনুসন্ধানযোগ্যতা
  - অধ্যায় 1 - ন্যূনতম বয়স, শিশু শ্রম ও যুবা শ্রমিকগণ
  - অধ্যায় 2 - বলপূর্বক শ্রম
  - অধ্যায় 3 - বৈষম্য
  - অধ্যায় 4 - শাস্তিমূলক ব্যবস্থাসমূহ, হেনস্থা করা ও অপব্যবহার করা
  - অধ্যায় 5 - সংগঠিত হবার স্বাধীনতা ও অভিযোগ পেশ করার প্রক্রিয়া
  - অধ্যায় 6 - কর্মঘন্টা ও অতিরিক্ত কর্মঘন্টা
  - অধ্যায় 7 - বেতন ও সুবিধাসমূহ
  - অধ্যায় 8 - স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

তথ্য আদান-প্রদান প্রক্রিয়া

তথ্য ভাগাভাগি করা ও গোপনীয়তা

ICS তথ্যভাণ্ডারের মাধ্যমে সেই একই কারখানার সাথে যেসব ICS সদস্যরা সংযুক্ত আছেন তারা অডিট করার ফলাফল ও নথিপত্র দেওয়া নেওয়া করতে পারবেন। ICS-এর অডিট করার ফলাফলগুলি গোপনীয় এবং যেসব ICS সদস্যরা অডিটকৃত কারখানার সাথে যুক্ত নয় তারা সেগুলি ব্যবহার করতে পারবেন না। ICS সদস্যরা অবশ্যই তাদের সরবরাহকারীদেরকে এবং ICS তথ্যভাণ্ডারে থাকা সংশ্লিষ্ট কারখানাগুলিকে উল্লেখ করবেন যেন অডিটকৃত তথ্য ও ফলাফলগুলির নাগাল তারা পেতে পারেন। ICS সদস্যরা এক সাধারণ পদ্ধতি ও বিভিন্ন হাতিয়ার ভাগাভাগি করে ব্যবহার করেন যেটা তথ্য সম্পদ গ্রহণের জন্য ব্যবহার করা যাবে না বরং কারখানাগুলি সামাজিক দায়বদ্ধতা মেনে চলছে কিনা কেবল তার উপরে নজর রাখার জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে।

সরবরাহকারীর বা কারখানার সাথে লেনদেন করা ICS-এর অডিটকৃত নথিপত্রগুলি

ICS-এর অডিটকৃত রিপোর্ট সরবরাহকারী বা কারখানার সাথে লেনদেন করা যাবে না যেন তথ্যর গোপনীয়তা নিরাপদে রাখা যায় যেটা কর্মীরা অডিটরকে জানিয়ে থেকে থাকতে পারেন। কারখানাটি নিম্নলিখিত নথিপত্র গ্রহণ করবেন:

- **কারখানার প্রোফাইল** হয় ICS সদস্যটি বা অডিটকারী কোম্পানিটি কারখানার কাছে অডিট করার আগে পাঠিয়ে দেয়। কারখানাটিকে অবশ্যই কারখানার প্রোফাইলটা পূরণ করে অডিট করার আগে সেই ICS সদস্যটির কাছে বা অডিটকারী কোম্পানিকে পাঠিয়ে দিতে হবে। কারখানার পরিচালকমণ্ডলী অডিট শুরু করবার মিটিং-এর আগে কারখানাটির প্রোফাইলটির বৈধকরণ করে নেবেন।
- সংস্থানটির পরিচালকমণ্ডলী **কারেক্টিভ অ্যাকশন প্ল্যান (CAP)** বা সংশোধন করার কর্মপরিকল্পনাটি অডিট সমাপ্ত করার মিটিং-এ স্থানীয় ভাষায় স্বাক্ষর করিয়ে নেবেন। অডিট করার সময় যেসব বিধিভঙ্গের ঘটনাগুলিকে চিহ্নিত করা গেছে এবং তাদের সংশ্লিষ্ট সুপারিশকৃত সংশোধনমূলক কার্যকলাপগুলির সম্পর্কে CAP-তে রিপোর্ট করা হয়ে থাকে।
- **সামারি ও কন্টেন্ট (SOC)** বা বিষয়বস্তুর সংক্ষিপ্তসার যাতে অডিটকৃত প্রত্যেকটি অধ্যায়ের রেটিং ও বিশ্বায়িত রেটিং (একটা চিঠি ও শতকরা হার) দেওয়া থাকে, সেটা সেই কারখানাকে পাঠিয়ে দেওয়া হয়।

ICS অডিট

ICS অডিট করার ব্যপ্তি

কর্মস্থলে অডিট করার সামগ্রিক উদ্দেশ্য হল ICS আদর্শ আচরণবিধি, স্থানীয় নিয়মাবলী এবং আন্তর্জাতিক মানদণ্ডগুলি অনুসারে সংস্থানটির বিধিনিষেধ পালনের মাত্রার মূল্যায়ন করার পাশাপাশি প্রয়োজনীয় সংশোধনমূলক কার্যকলাপগুলি এবং এর ধারাবাহিক উন্নয়নের সুযোগগুলিকে চিহ্নিত করা। ICS অডিট সেই সংস্থানটিতে অডিটকারীরা যেসব সবচেয়ে ভালো কার্যকলাপ দেখেছেন সেটারও রিপোর্ট করেন।

সশরীরে ICS অডিট করার সময় যতটা - এলাকা কভার করা হয় তার মধ্যে আছে:

- উৎপাদন করার এলাকাসমূহ, এবং
- সঞ্চয় করার এলাকাসমূহ, এবং
- যদি তেমন কিছু থাকে তাহলে কর্মচারীদের থাকবার ও খাওয়ার এলাকাসমূহ, এবং
- উৎপাদন করার এলাকার কাছাকাছি থাকা সমস্ত সংশ্লিষ্ট বিল্ডিং।

যেসব বিল্ডিং এক সাথে ভাগাভাগি করে ব্যবহার করা হয়, সেখানে অডিটররা সমস্ত বিল্ডিং-এ যাবেন কেননা একসাথে ভাগাভাগি করে ব্যবহার করা পরিসরগুলি ঝুঁকির উৎস হয়ে থাকতে পারে।

ICS অডিট করার প্রক্রিয়া

ICS অডিট করার প্রক্রিয়াটির ছয়টি ধাপ আছে:

অডিটকারীরা হলেন অডিট করবার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি। প্রকৃত অডিট করার কাজ এই ধারাবাহিকতা অনুসারে হতেও পারে আবার নাও হতে পারে। অবশ্য, যেসমস্ত ধাপগুলি নীচে বর্ণনা করা হয়েছে সেগুলিকে অডিট করার সময় পূরণ করতে হবে। যদি সংস্থানটির অবস্থা সম্পর্কে সম্পূর্ণ ধারণা গঠনের সমর্থনে আরও কিছু ধাপ বা নথিপত্র দরকার হয়, তাহলে অডিটরটি সংস্থানের কাছে অতিরিক্ত কিছু তথ্য জানানোর অনুরোধ করতে পারেন। অডিট করার জন্য প্রয়োজনীয় সময় সংক্রান্ত ছক থেকে সংস্থানটির আকারের উপর নির্ভর করে কত দিন সময় লাগতে পারে সেটা জানা যায় (অনুগ্রহ করে 'পদ্ধতি' সংক্রান্ত বিভাগটি দেখুন)।

বিধিভঙ্গের বিষয়সমূহ চিহ্নিতকরণ:

- বেশীরভাগ ICS প্রশ্নপত্রর মূল্যায়ন করা হয় স্থানীয় আইনি প্রয়োজনীয়তার কথা মাথায় রেখে।
- অনেকগুলি প্রশ্নের মূল্যায়ন করা হয় ICS প্রয়োজনীয়তার ভিত্তিতে।
- অবশ্য, যেখানে স্থানীয় আইন ICS-এর প্রয়োজনীয়তা অনুসারে গঠিত প্রামাণ্য প্রশ্নপত্রের চেয়ে কঠোর হয়, থানে সংস্থানের কার্যকলাপের মূল্যায়ন করা হয় স্থানীয় আইন অনুসারে।
- যেসব বিধিভঙ্গের ঘটনা সহজেই ও দ্রুত সমাধান করা যেতে পারে (যেমন আপদকালীন যাতায়াতের পথে থাকা কোনো জিনিস), সেই বিধিভঙ্গর কথা অডিটকারীগণ রিপোর্ট করবেন কিন্তু যদি তেমন দরকার হয়, তাহলে সংশোধনমূলক কর্মপরিকল্পনায়ে এটার উল্লেখ করে দেবেন যে বিধিভঙ্গর সমস্যা সাথেসাথেই সংশোধন করে নেওয়া হয়েছে।

▪ যদি অডিটকারীগণ এটা সুনিশ্চিত না করতে পারেন যে বিধিভঙ্গের সমস্যার পুরোপুরি সমাধান করা হয়েছে কিনা, তাহলে তারা তাদের রিপোর্টে বিধিভঙ্গর ঘটনা দেখা গেছে বলে রিপোর্ট করবেন।

সূচনা সভা

- **উপস্থিত ব্যক্তিগণ:** অডিটরগণ, সংস্থানের পরিচালকমণ্ডলী এবং শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিগণ।
- **উদ্দেশ্য:** অডিটদেরকে পরিচয় করিয়ে দেওয়া, অডিট করবার সুযোগের মূল্যায়ন করা, যেসব অডিট করবার প্রক্রিয়া নেওয়া হবে সেগুলিকে ব্যাখ্যা করে দেওয়া, যেসব পক্ষ জড়িয়ে আছে তাদেরকে চিহ্নিত করার পাশাপাশি অডিট করবার জন্য প্রয়োজনীয় সময় সম্পর্কে অনুমান করা। অডিটরদেরকে সংস্থানের প্রতিনিধিদের অনুমতি দেওয়া উচিত যেন তারা ছবি তুলতে পারেন। ছবিগুলি অডিট রিপোর্টের নথিপত্রগুলির সাথে সম্মিলিত করে দেওয়া উচিত এবং কেবল ICS সদস্য গ্রাহকদের সাথে সেগুলি লেনদেন করা উচিত। যেসব ছবি তোলা হবে সেগুলিকে গোপনীয় তথ্য বলে মনে করতে হবে।
- **সংস্থান থেকে প্রাপ্ত বিজ্ঞপ্তি:** সংস্থানটি অডিটরদের জানাবে যে বর্তমানে চলমান অডিট কাজের সমান্তরালে আর অন্য কোনো সাক্ষাৎকার বা অডিট কাজ (সামাজিক অডিট, তদন্ত ইত্যাদি) হয়েছে কিনা।

নথিভুক্তকরণের মূল্যায়ন

- **উদ্দেশ্য:** অডিটররা সংস্থানের মজুরি দেবার রেকর্ডসমূহ, টাইম কার্ডসমূহ, নিয়োগ সংক্রান্ত চুক্তিসমূহ ও সুরক্ষা ব্যবস্থা সংক্রান্ত প্রশিক্ষণের রিপোর্টসমূহর নথিপত্র ও রেকর্ডের মূল্যায়ন করবেন যেন বিধিনিষেধের প্রতি আনুগত্য নিশ্চিত করা, বিধিভঙ্গর ঘটনাকে চিহ্নিত করা এবং যদি কোনো খুব ভালো কাজ করার অভ্যাস জানা যায় তাহলে সেটার রিপোর্ট করা যায়।
- **অডিট করবার দিনে সংস্থানকে যেসব নথিপত্র প্রস্তুত করতে হবে তার তালিকা:** অনুগ্রহ করে বর্তমান পুস্তিকার পরিশিষ্ট 1 দেখুন। সংস্থানটিকে চেষ্টা করতে হবে যেন অডিটরদেরকে তালিকাভুক্ত নথিপত্রর অন্তত বিগত 12 মাস আগের কাগজ প্রদান করা যায়।

কর্মচারী ও পরিচালকমণ্ডলীদের সাক্ষাৎকারসমূহ

- **উপস্থিত ব্যক্তিগণ:** অডিটরগণ পরিচালকমণ্ডলীর যেমন হিউম্যান রিসোর্স ম্যানেজার, EHS ম্যানেজার এবং কর্মচারীদের সাক্ষাৎকারগুলি নেবেন। কাজ করার পরিবেশের মূল্যায়ন করার পাশাপাশি বেতন, কাজ করার সময়, চুক্তির ধরন, মজুরি কেটে নেওয়া ও সামাজিক সুবিধাগুলির বিষয়ে মূল্যায়ন করার জন্য।কর্মচারীদের সাক্ষাৎকারগুলি ব্যক্তিগত ভাবে নিতে হবে যেন পরিচালকমণ্ডলীর কর্মীরা সেখানে উপস্থিত না থাকেন। সাক্ষাৎকারগুলি আলাদা আলাদা ভাবে এবং গোষ্ঠীবদ্ধ ভাবে নিতে হবে এবং তার মধ্যে বিভিন্ন ধরনের

কর্মচারীদের শ্রেণী অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে (যেমন, স্থায়ী, সাময়িক, পূর্ণসময়ের, আংশিক সময়ের, যুবা বয়সী, পরিযায়ী শ্রমিকগণ ইত্যাদি)। সাক্ষাৎকারগুলির নমুনা সংগ্রহ বিষয়ে অতিরিক্ত তথ্য পেতে হলে, অনুগ্রহ করে বর্তমান পুস্তিকার পদ্ধতি সংক্রান্ত বিভাগ দেখুন।

সংস্থানের এলাকায় ঘুরতে যাওয়া — Facility Tour

- **উপস্থিত ব্যক্তিগণ:** অডিটরগণ ও সংস্থানের প্রতিনিধিরা যারা অডিটরদের সাথে সাথে থাকেন।
- **উদ্দেশ্য:** স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার পরিস্থিতির মূল্যায়ন করতে আর অন্যান্য ধরনের কাজ করার অভ্যাস পর্যবেক্ষণ করতে, অডিটররা শ্রমিকরা যেখানে কাজ করছেন তার মধ্য দিয়ে হেটে যেতে বা ওয়াকথ্রু করতে চাইতে পারেন যেমন উৎপাদন করার মেঝে, গুদাম ঘর, রাসায়নিক দ্রব্য সঞ্চয়ের ইউনিটগুলি, বিশ্রামাগারসমূহ, চিকিৎসালয়, ক্যান্টিন, ডরমিটরিসমূহ এবং আরও অনেক জায়গা দিয়ে এটা হতে পারে।
- **অডিটরদের মূল্যায়ন ও যাচাইকরণ:** অডিটররা সংস্থানের নথিপত্রগুলির মূল্যায়ন করবেন (ট্যাগ, রেজিস্টার খাতা যাচাই করা, ইত্যাদি) তবে তারা নিজে হাতে যাচাই **করতে চাইতেও পারেন যেটা সংস্থানের কর্মচারীদের সহযোগিতায় করানো উচিত হবে।**

- **বিভিন্ন ছবি তোলা হয়** বাইরের দিকে (সংস্থানের গেটে, বিল্ডিংগুলিতে নাম ইত্যাদিতে), ভেতরের দিকে (এর কাজ করার মেঝেগুলি, ইত্যাদিতে), ক্যান্টিনে, গুদামে আর ডরমিটরিতে ওয়াকথ্রু করার সময়

বন্ধ করার আগের মিটিং — Pre-closing Meeting

- **উপস্থিত ব্যক্তিগণ:** কেবল অডিটরগণ
- **উদ্দেশ্য:** সংস্থানের পরিচালকমণ্ডলীর সাথে সমাপ্তি মিটিং হবার জন্য প্রস্তুতি নেওয়া।

সমাপ্তি মিটিং — Closing Meeting

- **উপস্থিত ব্যক্তিগণ:** অডিটরগণ, সংস্থানের পরিচালকমণ্ডলী এবং শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিগণ।
- **উদ্দেশ্য:** অডিটের অনুসন্ধান ও তার ফলাফল উপস্থাপন করা ও সেই নিয়ে আলোচনা করা, প্রশ্নাবলীর উত্তর দেওয়া ও ব্যাখ্যা দেওয়া, যেসব ঘটনা পর্যবেক্ষণ করা গেল সেই সম্পর্কে একমত হওয়া সংস্থানের পরিচালকমণ্ডলীকে এমন এক সুযোগ করে দেওয়া যেন তারা তাদের পালটা যুক্তি হাজির করতে পারেন, এটা সুনিশ্চিত করা যেন সংস্থানের পরিচালকমণ্ডলী আইনি ও বিধিভঙ্গগুলির বিষয়ে আচরণবিধির বক্তব্যের ভিত্তিটা বুঝতে পারেন।

- **ফলাফল:** সংস্থানের পরিচালকমণ্ডলী ব্যবস্থা গ্রহণ করতে ও বিধিভঙ্গগুলির সমস্যার সমাধান করতে রাজি হওয়া উচিত। কারেক্টিভ অ্যাকশন প্ল্যান (CAP) বা সংশোধনমূলক কার্যপরিকল্পনায় যেসব বিধিভঙ্গগুলি ঘটেছে বলে চিহ্নিত করা গেছে তার এক স্পষ্ট বিবরণ দেওয়া থাকবে। প্রত্যেকটা বিধিভঙ্গর জন্য একটা নির্দিষ্ট তারিখের লক্ষ্যমাত্রা এবং CAP-র অন্তিম তারিখ (অর্থাৎ অন্তিম কাজ সম্পন্ন করবার তারিখের লক্ষ্যমাত্রা) নির্ধারণ করতে হবে যেটা CAPতে স্পষ্ট ভাবে বলা থাকতে হবে। **CAPটা কর্মস্থলে প্রকাশ করতে হবে স্থানীয় ভাষায় এবং সেটার সম্পর্কে সংস্থানের পরিচালকমণ্ডলীর প্রতিনিধি, শ্রমিকদের সংগঠনের প্রতিনিধি এবং প্রধান অডিটরের সম্মতি পেতে হবে।** CAPটার একটা প্রতিলিপি সংস্থানটিতে রাখা থাকবে। CAPটার একটা ইংরাজি সংস্করণ পরবর্তীকালে অডিটররা কর্মস্থলের বাইরের জন্য প্রকাশ করবেন। ICS সদস্যটি উভয় সংস্করণ গ্রহণ করবেন (স্থানীয় ভাষার ও ইংরাজির)। **ইংরাজি ভাষায় লেখা CAPটি চূড়ান্ত অনুমোদন পাওয়ার জন্য ICS সদস্যটি বৈধতা প্রদান করবেন।**
- **সংস্থান থেকে প্রাপ্ত বিজ্ঞপ্তি:** সংস্থানটি অডিটরদেরকে এটা জানিয়ে দেবেন যে অন্য কোনো সাক্ষাৎকার বা অডিট বর্তমান অডিটের পাশাপাশি চালানো হয়েছে কিনা (যদি এটা সূচনা মিটিং-এর সময় না জানানো হয়ে থাকে এবং যদি অডিট কাজ বেশ কিছু দিন ধরে চালানো হয়ে থাকে)।

ICS অডিট করার বিষয়বস্তু

ICS অডিট করার প্রশ্নপত্র 9টি অধ্যায় নিয়ে গড়ে তোলা হয় যেগুলিকে কিছু উপাংশে বিভক্ত করা হয় এবং এমন কিছু প্রশ্ন আছে যেগুলিকে পরিশিষ্ট 3-এ বর্ণনা করা হয়েছে।

পদ্ধতি

ICS অডিট করার বিভিন্ন ধরন

ICS সদস্যরা সিদ্ধান্ত নেন যে পরবর্তী প্রক্রিয়ার কার্যকলাপ কখন শুরু করা যেতে পারে বা আরেকবার সময়সীমার মধ্যেই অডিট করানো যেতে পারে যেটা ICS নির্ধারণ করেন এবং সেটা নীচে বর্ণনা করা হয়েছে। **ICS অডিট কাজ কোনো শংসাপত্র বা সার্টিফিকেট না অথবা কোনো লেবেল বা চিহ্নিতকরণ প্রক্রিয়াও না।** ICS অডিট করার উদ্দেশ্য হল কোনো কারখানার

সামাজিক বাধ্যবাধকতার মূল্যায়ন করা এবং পর্যবেক্ষণ করে পাওয়া বিধিভঙ্গ করার ঘটনার এবং একটা নির্দিষ্ট তারিখে হওয়া সর্বোত্তম কাজ করার অভ্যাসের মূল্যায়ন করা।

ICS অডিট করার 3টি ধরন আছে:

- প্রাথমিক অডিট: এটা এমন এক ধরনের অডিট যেটা কোনো কারখানায় প্রথম বার করা হয়। প্রাথমিক অডিট করার জন্য যতটা সময় লাগতে পারে সেটা কারখানাটির আকারের উপরে নির্ভর করে ঠিক করা যায়।
- পরবর্তী অডিট: এটা এমন এক ধরনের অডিট যেটা চালানো হয় কোনো পূর্ববর্তী মূল্যায়নের (প্রাথমিক, পরবর্তী কালের অডিট বা পুনর্বার অডিট করা) সময় উল্লেখিত সমাপ্তির উপরে কার্যকর ভাবে নজর রাখার জন্য। এটা ICS-এর

পূর্ববর্তী অডিটের বা পুনর্বার অডিট করানোর কাজ সম্পূর্ণ হবার পরে 12 মাস থেকে দেরি করে শুরু করা উচিত হবে না (অডিট করার ব্যবস্থাপনা করার জন্য অতিরিক্ত 4 সপ্তাহ অনুমোদন করা যেতে পারে)। পরবর্তী অডিট কাজের জন্য প্রয়োজনীয় সময় হল কমপক্ষে 1 মানব দিবস, মূল্যায়ন করার জন্য নির্ধারিত সংস্থানের আকার যেমনই হোক না কেন।

- <u>পুনর্বার অডিট:</u> এটা এমন এক ধরনের অডিট যেটা চালানো হয় কোনো পূর্ববর্তী মূল্যায়নের (প্রাথমিক, পরবর্তী কালের অডিট বা পুনর্বার অডিট করা) সময় উল্লেখিত সমাপ্তির উপরে কার্যকর ভাবে নজর রাখার জন্য। এটা ICS-এর পূর্ববর্তী অডিটের বা পুনর্বার অডিট করানোর কাজ সম্পূর্ণ হবার পরে 24 মাস থেকে দেরি করে শুরু করা উচিত হবে না। পুনর্বার অডিট করার জন্য যতটা সময় লাগতে পারে সেটা কারখানাটির আকারের উপরে নির্ভর করে ঠিক করা যায়।

ICS প্রক্রিয়াটি ICS সদস্যদেরকে প্রাথমিক অডিটের ভিত্তিতে পরবর্তী অডিট বা পুনর্বার অডিট শুরু করতে দেয় কোন্ ICS সদস্য পূর্ববর্তী অডিট করার অনুরোধ করেছিল না করেছিল তাতে কিছু এসে যায় না। ICS সদস্যরা প্রাথমিক অডিট যারা করেছিলেন তাদের বাদে অন্য কোনো এক অডিট ফার্মকে পছন্দ করতে পারেন (কেবল ICS-অনুমোদিত অডিট ফার্মগুলি ICS অডিট করতে পারে)।

ICS অডিট ঘোষণা করার বিভিন্ন ধরন

ICS প্রক্রিয়া অনুমোদন দেয় যেন **আধা-ঘোষিত অডিট** ন্যূনতম দুই সপ্তাহ পরিসরের মধ্যে হয় অথবা **পুরোপুরি ঘোষণা বিহীন** অডিট কাজ হয়। তাদের যতটা পরিশ্রমসাধ্য প্রক্রিয়া নিতে হবে তার উপরে নির্ভর করে, ICS সদস্যরা অডিট ঘোষণা করার ধরন কেমন হবে এবং কোন ICS-মান্যতাপ্রাপ্ত অডিট ফার্ম কেমন হবে সেটা নির্বাচন করেন।

- আধা-ঘোষিত অডিটের ক্ষেত্রে: কারখানাটিকে ICS-মান্যতাপ্রাপ্ত অডিট ফার্মগুলির মধ্যে কোন একটা ফার্ম জানিয়ে দেবেন যে কারখানাতে একজন ICS সদস্যের তরফ থেকে একটা ICS অডিট করা হবে। অডিট ফার্মটি কারখানাটিকে সূচীত করবেন যে ন্যূনতম দুই সপ্তাহের সময় পর্যায়ের জন্য (কতটা সময় লাগবে সেটা ICS সদস্যটি ঠিক করে দেবেন) অডিট করা হবে। কারখানাটি ঠিক কোন তারিখে পরিকল্পনা করা হয়েছে সেটা অডিট হবার আগে জানতে পারবে না। কারখানাটি ICS কারখানার প্রোফাইলটা পূরণ করে অডিট করার আগে সেই অডিট ফার্মকে সেটা পাঠিয়ে দেবে।
- অঘোষিত অডিট করার ক্ষেত্রে: কারখানাটিকে ICS অডিট সম্পর্কে জানানো হবে না।

অডিট করবার জন্য প্রয়োজনীয় সময়

পরবর্তী অডিট করার জন্য প্রয়োজনীয় সময় সর্বদা 1 মানব দিবস হয় এবং প্রাথমিক অডিট ও পুনর্বার অডিট করার সময় 1 থেকে 4 মানব দিবস হয়ে থাকে যেমন নিম্নলিখিত স্লাইডিং স্কেলে দেখানো হয়েছে:

সংস্থানের শ্রমিক ও কর্মচারীদের সংখ্যা	অডিটরদের মানব দিবস সংখ্যা
150 পর্যন্ত	1

151 - 500	2
501-1200	3
1201 থেকে বেশী	4

কর্মচারীদের সাক্ষাৎকারের নমুনার আকার

অডিটকৃত কারখানাতে থাকা শ্রমিক ও কর্মচারীদের সংখ্যার উপরে নির্ভর করে (যেমনটা কারখানার প্রোফাইলে বলা আছে), 8 থেকে 32জন কর্মচারী যারা মূল কার্যকলাপ ও পদমর্যাদাগুলির প্রতিনিধিত্ব করেন তাদের সাক্ষাৎকার নেওয়া হবে। সাক্ষাৎকার নেওয়া কর্মচারীদের মধ্যে, প্রায় 2/3 জনের সাক্ষাৎকার নেওয়া হবে যার মনোযোগের কেন্দ্র হবে 3 থেকে 4 জন কর্মচারীদের গোষ্ঠী যাদের প্রায় 30 মিনিট ধরে সাক্ষাৎকার নেওয়া হবে আর 1/3 জনকে আলাদা আলাদা ভাবে প্রায় 15 মিনিট ধরে সাক্ষাৎকার নেওয়া হবে। এইসব সাক্ষাৎকারের সময় যেসব তথ্য পাওয়া যাবে সেগুলিকে অডিটরগণ ও ICS সদস্যরা সুনিশ্চিত করবেন। **প্রধানত কর্মচারীদের তথ্যর নিরাপত্তা বজায় রাখার জন্যই ICS অডিটকৃত রিপোর্ট পুরোপুরি শেয়ার করা হয় না।**

সংস্থানের শ্রমিক ও কর্মচারীদের সংখ্যা	সাক্ষাৎকার গ্রহণের সংখ্যা
150 পর্যন্ত	8
151 - 500	13
501-1200	20
1201-3200	32
3200 থেকে বেশী	1%

নথিপত্রের নমুনার আকার

যেসব নথিপত্র পরীক্ষা করা হবে সেগুলির নমুনার আকার নির্ধারণ করার সময়ও উপরের স্লাইডিং স্কেল প্রযোজ্য: 3টি নির্বাচিত মাসের মধ্য থেকে প্রত্যেক নির্বাচিত কর্মচারীদের জন্য এক সেট নথিপত্রকে বিশ্লেষণ করা উচিত যেটা বিভিন্ন সময় পর্যায়ে নির্ধারণ করবেন সেই অডিটরগণ যেন বর্তমান/পূর্ববর্তী মাসের, উচ্চ ও নিম্ন উৎপাদন পর্যায়ের থেকে সেটা নির্বাচন করা যায়।

ICS অডিট করার বিভিন্ন রেটিং

ICS ডাবল রেটিং ব্যবস্থা

ICS সামাজিক অডিট ডাবল রেটিং ব্যবস্থার উপরে নির্ভর করে গঠিত হয়েছে যেটাতে একটা শতকরা মাত্রা (0-100%) আর একটা অক্ষর থাকে (A, B, C, D, E), উদাহরণস্বরূপ: বিশ্বায়িত অডিট রেটিং 90% B, 60% C ইত্যাদি ভাবে প্রকাশ করা যেতে পারে। শতকরা

হার কারখানাটির বিধিনিষেধের প্রতি মান্যতা দেওয়ার ডিগ্রীকে সূচীত করে এবং অক্ষরটি সংকটপ্রবণতার মাত্রা সূচীত করে যেটা প্রধান প্রধান বিধিভঙ্গগুলিকে সংজ্ঞায়িত করে।

ICS রেটিং ব্যবস্থা একটি প্রারম্ভিক ছকের ভিত্তিতে গড়ে উঠেছে যেটা যেসব সংকটজনক বিধিভঙ্গগুলির ঘটনা জানা গেছে তার সাথে জোড় বেঁধে গড়ে উঠেছে যার জন্য দ্রুত মনোযোগ দেওয়া ও প্রতিক্রিয়া করা দরকার হয়। উদাহরণ স্বরূপ, যদি কোনো সতর্ক করার বিজ্ঞপ্তি দেওয়া হয়, তাহলে সংস্থানটির রেটিং 85% E লেখা হতে পারে : সংস্থানটি মূলত সামাজিক ভাবে নমনীয় হয় কিন্তু একটা প্রধান সমস্যা চিহ্নিত করা হয়েছে এবং একটা সতর্ক করার বিজ্ঞপ্তি জারি করা হয় (অথাৎ একটা আপদকালীন প্রস্থানের দরজা তালাবন্ধ থাকে)। ICS অডিট ব্যবস্থা এমন ভাবে গঠিত হয়েছে যেন সেটা কারখানাটির বিশ্বায়িত স্তর রিপোর্ট করা যায় এবং একই সময়ে স্পষ্টত গুরুতর বিধিভঙ্গগুলির ঘটনা নজরে আনা যায়।

অডিটের প্রতিটি অধ্যায়কে নীচের মতো করে আরও কিছু উপবিভাগে ভাগ করা যেতে পারে:

- **রেট ব্যতিরেকে তথ্য জানানোর মতো বিভিন্ন প্রশ্ন** প্রযোজ্য স্থানীয় আইন ও সংস্থানের নির্দিষ্ট তথ্য সম্পর্কে;
- **রেট প্রদত্ত বিধিনিষেধের প্রতি মান্যতা দেবার মতো বিভিন্ন প্রশ্ন**: অনেকগুলি প্রশ্ন সমালোচনামূলক আর তাই এগুলি সামগ্রিক ফলাফলের উপরে এক উন্নততর গুরুত্ব বহন করে;
- **সমালোচনামূলক প্রশ্নগুলির কারণে সতর্ক করার বিজ্ঞপ্তি জারী করা হয়** (অনুগ্রহ করে নীচের উপবিভাগের উল্লেখ করুন যেটা সতর্ক করার বিজ্ঞপ্তিগুলির সাথে সম্পর্কিত);
- **সবচেয়ে ভালো কার্যকলাপ** যেগুলিকে অডিটরা সূচিত করেছেন যেক্ষেত্রে সংস্থানের কার্যকলাপ আইনি বাধ্যবাধকতার সীমার চেয়েও ভালো হয়। সবচেয়ে ভালো কার্যকলাপের বিষয়ে অডিট করার প্রশ্নপত্রে রিপোর্ট করা হয় কিন্তু সেটা সংস্থানের সামগ্রিক রেটিংকে প্রভাবিত করে না।

অডিট করার সমস্ত রেট করা প্রশ্নগুলি একই যুক্তি পরম্পরা ব্যবহার করে নির্মাণ করা হয় 'হ্যাঁ' সম্পূর্ণ মান্যতাকে সূচীত করে আর 'না' বিধিভঙ্গর ঘটনাকে রিপোর্ট করে। প্রত্যেক প্রশ্নের রেটিং স্বয়ংক্রিয় ভাবে ICS সামাজিক অডিট ব্যবস্থায় গণনা করা হয়।

অধ্যায় অনুসারে অডিটকৃত ফলাফলগুলির একটি সারসংক্ষেপ

AN	AUDIT SUMMARY	Rating		Best Practices
		%	Code	
YES	0. Management System, Transparency and Traceability	16%	E	
NO	1. Minimum age, Child labour and Young workers	33%	E	
YES	2. Forced labour	20%	E	
NO	3. Discrimination	100%	A	
NO	4. Disciplinary Practices, Harassment and Abuse	100%	A	
NO	5. Freedom of association and Grievance Mechanisms	100%	A	
NO	6. Working hours and Overtime	60%	C	
NO	7. Remuneration and Benefits	64%	C	
NO	8. Health and Safety	78%	B	1
	RATING (Automatic calculation)	63%	E	1

লক্ষ্ণীয়: বাঁ দিকের স্তম্ভ থেকে সতর্ক করার বিজ্ঞপ্তি (AN)-গুলির কথা জানা যায় যেটা প্রতিটা অধ্যায়ে সূত্রপাত হয়। 'হ্যাঁ' সতর্ক করার বিজ্ঞপ্তি থাকার ঘটনাকে সূচীত করে।

সতর্ক করার বিজ্ঞপ্তিসমূহ

যখন কোন জ্ঞাত গুরুতর বিধিভঙ্গর ঘটনা ঘটার ফলে অডিটরদের দ্বারা সতর্ক করার বিজ্ঞপ্তিগুলির সূত্রপাত হয় যার জন্য ICS সদস্যদের দ্রুত মনোযোগ দেবার দরকার হয় কারণ সেগুলি:

- শ্রমিকদের নিরাপত্তা হুমকির মুখে পরে, বা
- আগুনের কারণে জীবনহানি বা অঙ্গহানির কারণ হয় বা কারণ হতে পারে এবং সীমিত ভাবে মূল্যায়ন করার ও অগ্নিনির্বাপণের প্রচেষ্টার উপায়ের অনুপস্থিতি থাকে, বা
- জালিয়াতির কারণে অডিট করার ফলাফলগুলিকে প্রভাবিত করতে পারে, বা
- উৎপাদন প্রক্রিয়া বিষয়ে অস্বচ্ছতা থাকলে বা ICS সদস্যর জন্য পণ্য উৎপাদন করার সময় বাড়ি থেকে কাজ করবার মতো শ্রমিকদের দিয়ে কাজ করিয়ে নেওয়ার ঘটনা ঘটলে, বা
- শিশু শ্রমের ঘটনা ঘটলে, অপব্যবহার ও হেনস্থা করা হলে, মজুরি আটকে রাখবার ঘটনা ঘটলে, বেআইনি ও অতিরিক্ত মাত্রায় শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেওয়া হলে, আইন অনুসারে প্রদেয় ন্যূনতম মজুরি না দেওয়া হলে এবং অতিরিক্ত সময়ের কাজ করলে কোনো মজুরি না দেওয়া হলে।

প্রবেশাধিকারে অস্বীকৃতি জানালেঃ

ICS-এর সামাজিক অডিট করতে হলে সংস্থানটির উচিত যেন অডিটরদেরকে সংস্থানের বিল্ডিং-এর মধ্যে প্রবেশ করতে দেওয়া হয়। অবশ্য এমন ঘটনাও ঘটে যখন সংস্থানটি অডিটরদেরকে তাদের পরিসরে বা পরিসরের কোনো অংশে ঢুকতে দেয় না। এমন ক্ষেত্রে, নিম্নলিখিত প্রক্রিয়া প্রযোজ্য হয়:

- অডিটরদের দলটি সাক্ষাৎ করার উদ্দেশ্য ও অডিট করবার প্রক্রিয়া সংস্থানটির প্রতিনিধিকে বা তাদের সাথে যোগাযোগকারী ব্যক্তিকে ব্যাখ্যা করেন।
- অডিটরগণ সমস্ত পরিস্থিতির বিস্তারিত বিবরণ লিখে রাখেন যেন সেটা ICS সদস্যটিকে রিপোর্ট করা যায়।
- সংস্থানের থেকে যদি প্রবেশ করতে বাধা দেওয়ার ঘটনা হয়, সেই সংস্থানের পরিচালকমণ্ডলী তার ভেন্ডার/গ্রাহকের সাথে যোগাযোগ করতে পারেন যেন ICS সামাজিক অডিট করানোর বৈধতা ও গুরুত্ব যাচাই করে নেওয়া যায়।
- যদি উপরের প্রচেষ্টা ব্যর্থ হয় আর সংস্থানটি অডিটরদেরকে পরিসরের মধ্যে ঢুকতে না দেন, তাহলে ICS সদস্যদেরকে অডিটররা সাথে সাথে একটা প্রবেশ করতে দিতে অস্বীকার করার বিজ্ঞপ্তি পাঠিয়ে দেন। অডিটটি তাই "প্রবেশ করতে দিতে অস্বীকার" বলে শ্রেণীবিভাগ করা হয়।

পরিশিষ্ট 1: নথিভুক্তকরণের মূল্যায়ন

ধরন	নথি
কার্যকলাপ করার লাইসেন্স	ব্যবসা করার লাইসেন্স
	বিমা পলিসি/বিভিন্ন সার্টিফিকেট (বিল্ডিং-এর)
	বিল্ডিং-এর অগ্নি নিরাপত্তা সার্টিফিকেট
	ট্যাক্স রেজিস্ট্রেশন নম্বর
	বিল্ডিং-এর কাঠামোর নিরাপত্তা সার্টিফিকেট / আইন সম্মত ভাবে ঘর তৈরির সার্টিফিকেট
	বাড়ি তৈরি অনুমোদন করার পরিকল্পনা / বাড়ি তৈরির সার্টিফিকেট
	বাড়ির রূপরেখা সংক্রান্ত পরিকল্পনা
সংস্থানের নিয়মাবলী	কর্মচারীদের জন্য পুস্তিকা
	নিয়োগ সহায়িকাসমূহ / নীতি / বিজ্ঞাপন
	শাস্তিমূলক ব্যবস্থাপনাসহ কারখানার নিয়মাবলী
	ডরমিটরির নিয়মাবলী (যদি প্রযোজ্য হয়)
	পদোন্নতির ব্যবস্থা / নথিপত্র
	অভিযোগ জানানোর প্রক্রিয়া ও ব্যবস্থাপনাসমূহ
	সংগঠনের তালিকা
	পক্ষপাতিত্ব বিরোধী নীতি (যদি প্রযোজ্য হয়)
স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা	স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত নীতি
	অগ্নি সংযোগ সম্ভাবনা অনুসন্ধান রিপোর্ট
	অগ্নি নির্বাপণ প্রতিরোধ অনুশীলন কর্মসূচী ও রেকর্ডসমূহ এবং অগ্নি সংযোগ মূল্যায়ন পরিকল্পনা ও প্রক্রিয়া
	প্রাথমিক চিকিৎসার সার্টিফিকেট
	বয়লারগুলির রেজিস্টার ও বার্ষিক তদন্ত সার্টিফিকেট।
	চাপের মধ্যে থাকা পাত্রগুলির রেজিস্টার ও বার্ষিক তদন্ত সার্টিফিকেট।
	মেশিন রক্ষণাবেক্ষণ / মেরামত করার পরিকল্পনা ও রেকর্ডসমূহ
	বিশেষ সরঞ্জাম চালনাকারীর অনুমতিপত্র / সার্টিফিকেট (ইলেক্ট্রিশিয়ানসহ)
	দুর্ঘটনা ও আঘাত সংক্রান্ত রেজিস্টার ও রেকর্ডসমূহ/ পুনর্বার দুর্ঘটনা এড়ানোর উপায়সমূহ
	অগ্নিনির্বাপণ সরঞ্জামের তালিকা ও তদন্ত করার নথিপত্র
	প্রশিক্ষণ নথিপত্র (পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা সহ)
	অগ্নি নির্বাপক অফিসারের সার্টিফিকেট
	এলিভেটর, ফর্কলিফট, অন্যান্য বিশেষ যন্ত্রাংশের রেজিস্টার ও বার্ষিক তদন্ত সার্টিফিকেট
	বিদ্যুৎ উৎপাদন যন্ত্রের যাচাইকরণ রিপোর্ট
	কর্কশ শব্দ ও উষ্ণতার উপরে নজরদারি
	নিয়মিত পানীয় জলের যাচাইকরণ ও সার্টিফিকেটসমূহ

	বিশেষ সরঞ্জাম রেজিস্ট্রেশন / বার্ষিক পরীক্ষার রেকর্ড
	বৈদ্যুতিক সরঞ্জাম লাগানো বিষয়ক তদন্ত রেকর্ডসমূহ
	পরিবেশের অনুমতিপত্র, দূষণ সংক্রান্ত অনুমতিপত্রসমূহ, পরিবেশ সংক্রান্ত আইনি রেজিস্ট্রারসমূহ।
	রান্নাঘর/ক্যান্টিনের স্বাস্থ্যবিধি সংক্রান্ত আইনি সার্টিফিকেট এবং কর্মচারীদের স্বাস্থ্য সংক্রান্ত সার্টিফিকেট
	ডাক্তার বা নার্সদের গুণমান সম্পন্ন হবার সার্টিফিকেট (সংস্থানের আকারের উপরে নির্ভর করে ও আইনি বাধ্যবাধকতা থাকলে)
	রাসায়নিক পদার্থ নাড়াচাড়া করার মতো অধিকারপ্রাপ্ত অপারেটরদের তালিকা
	রাসায়নিক পদার্থের তালিকা + MSDS (যদি উপলব্ধ হয় তাহলে ক্ষতিকারক সামগ্রীর তালিকাসহ)
	নিয়মিত ক্ষতিকারক প্রাণী হত্যা করবার রেকর্ড
	পেশাগত স্বাস্থ্য যাচাইকরণ (যদি আইনি ভাবে প্রয়োজনীয় হয়)
কর্মচারীদের নথিপত্রসমূহ	কর্মচারীদের তালিকা
	কর্মীদের ফাইলসমূহ
	ID কার্ডগুলির প্রতিলিপি
	প্রবেশ করার সময়কার ও বার্ষিক স্বাস্থ্য পরীক্ষার রিপোর্টসমূহ (যদি আইনি ভাবে প্রয়োজনীয় হয়)
	অপ্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকদের তালিকা এবং প্রযোজ্য কর্মসূচীসমূহ
	শ্রম চুক্তিসমুহ (সমস্ত কর্মচারী) নিরাপত্তা কর্মী ও সাময়িক ভাবে নিযুক্ত শ্রমিকরা সহ (সংস্থানের সাথে কোনো রকমের সম্পর্ক থেকে থাকলে সেটা সহ সমস্ত শ্রমিকদের সামগ্রিক তালিকা)
	আইনি আনুষ্ঠানিক ন্যূনতম মজুরি সংক্রান্ত নথিপত্র
	শাস্তিমূলক ব্যবস্থার রেকর্ডসমূহ
	ছুটির জন্য অনুরোধ করার বিজ্ঞপ্তিসমূহ
	রেজিস্ট্রেশন করার রেকর্ডসমূহ
	পিস রেট হিসাবে উৎপাদন করবার রেকর্ডসমূহ
	বিভিন্ন টাইম কার্ড বা উপস্থিতি সংক্রান্ত রেকর্ড (1 বছর)
	সমন্বিত কাজ করার সময় ব্যবস্থার অনুমোদন / অতিরিক্ত সময়ের কাজ করার সময়ের সম্প্রসারণের আবেদনপত্র সহ অনুমতিপত্র
	সামাজিক বিমার পেমেন্ট, সামাজিক বিমার নামের তালিকা, সামাজিক বিমার নথিভুক্তকরণ সার্টিফিকেট/বিমা করার অনুমতিপত্র
	যাচাইকরণ হয়েছে বলে কর্মচারীদের স্বাক্ষরসহ মজুরির তালিকা
	বিভিন্ন পে স্লিপ (1 বছরের পে-রোল জার্নাল) শ্রমিকদের আর পেমেন্ট নথিভুক্তকারীকে প্রদত্ত
	শ্রমিকদের কমিটির রেকর্ডসমূহ
	কালেক্টিভ বার্গেনিং এগ্রিমেন্ট (*CBA)* বা যৌথ দরকষাকষির চুক্তিপত্র

	বিভিন্ন ইউনিয়ন / শ্রমিকদের প্রতিনিধিদের সাথে হওয়া মিটিং-এর লিখিত বিবরণী
	শ্রমিক ইউনিয়ন / শ্রমিকদের প্রতিনিধিদের নির্বাচন করবার প্রমাণপত্র
	অনুপ্রবেশকারী ও পরিযায়ী ও এজেন্সির কর্মচারীদের জন্য কাজ করবার লাইসেন্স
অন্যান্য কর্মীবাহিনী	সাব-কন্ট্রাক্টরদের তালিকা
	সাব-কন্ট্রাক্টরদের সামাজিক দায়িত্বগুলি পালন করা উপরে নজরদারি করার নথিপত্রসমূহ
	ঘরোয়া কাজ করার শ্রমিকদের নামের তালিকা / তাদের উপরে নজরদারি করার নথিপত্রসমূহ
পরিচালন ব্যবস্থা	সামাজিক দায়বদ্ধতার নীতি / পরিচালন ব্যবস্থা / পর্যায়ক্রমিক অভ্যন্তরীণ অডিট করার রেকর্ডসমূহ

পরিশিষ্ট 2: শব্দকোষ

পরিভাষা	সংজ্ঞা
শিক্ষানবিশি / প্রশিক্ষণ গ্রহণ কর্মসূচী	শ্রমিক ভাড়া করবার ও শিক্ষানবিশ নিয়োগ করার শর্তাবলী, যেমন, শিক্ষানবিশির স্কিম যদি আইন সম্মত হয়, কাজ করার সময়, চুক্তিসমূহ, কাজ করার ধরন, শিক্ষকদের নজরদারী, ইত্যাদি। শিক্ষানবিশ / প্রশিক্ষণ গ্রহণকারীর বয়স 18 বছর হতে পারে।
সর্বোত্তম কার্যকলাপ	সর্বোত্তম কার্যকলাপ বলতে এমন এক বিষয় বোঝায় যেটা অডিটরা অনুভব করেন যে বিভাগীয় মানদণ্ডের ও প্রযোজ্য আইনের ঊর্ধ্বে থাকা ব্যাপার যেখানে সাইটটি অডিট করা হয়েছিল। রিপোর্টটি কোনো সর্বোত্তম কার্যকলাপ পর্যবেক্ষণ করলে সেটার প্রতিও দৃষ্টি আকর্ষণ করবে। সর্বোত্তম কার্যকলাপ এমন সব এলাকার পরিপ্রেক্ষিতে উল্লেখ করা হয় যেখানে সাইটটি অতিরিক্ত সুবিধাসমূহ বা পরিচালনার বিষয়সমূহ এক বিশেষ কার্যকর উপায়ে ন্যূনতম মানের চেয়ে বেশী ভালো ভাবে কাজ করছে।
শিশুর যত্ন নেবার সুবিধাসমূহ	সংস্থানের মধ্যে কোনো ঘর আলাদা করে রাখা আছে যেখানে যারা কাজ করছে না তেমন শিশুরা থাকতে পারে।
শিশু	ILO-র প্রচলিত নীতি 182 অনুসারে, শর্তাটি এমন সমস্ত ব্যক্তির জন্য প্রযোজ্য হবে যাদের বয়স 18 বছরের কম। যুবা শ্রমিকরা তবু বাচ্চাই তবে স্থানীয় আই অনুসারে 15 থেকে 18 বছর বয়স হলে তাদেরকে কাজ করার জন্য অধিকার প্রদান করা যেতে পারে। - *The Convention on the rights of the child* এবং *Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)* .
শিশু শ্রম	শিশু শ্রম বলতে বাচ্চাদের দিয়ে করানো এমন ধরনের কাজ বোঝায় যেগুলি আর্থিক ভাবে শোষণ করার মতো বা বিপজ্জনক বা শিশুদের শিক্ষার পক্ষে প্রতিবন্ধক, বা শিশুটির স্বাস্থ্য বা শারীরিক, মানসিক, আধ্যাত্মিক, নৈতিক, বা সামাজিক বিকাশের পক্ষে ক্ষতিকারক হয়।
শ্রেণীবিভাগ	আইনি সংজ্ঞা অনুসারে কর্মচারীদের মর্যাদা। শ্রেণীবিভাগের উদাহরণগুলি বেতনগত, কাজের ঘণ্টা, অতিরিক্ত সময়ের কাজের দায়মুক্ত, প্রশিক্ষণ গ্রহণকারী, শিক্ষানবিশি, সাময়িক সময়ের কর্মী, আংশিক সময়ের কর্মী, এবং অন্তরীণ রেখে করা ধরনের হতে পারে।
যৌথ দর কষাকষি	যৌথ দর কষাকষি বলতে বোঝায় এক ধরনের স্বেচ্ছামূলক প্রক্রিয়া বা কার্যকলাপকে যার মাধ্যমে কর্মচারী ও শ্রমিকরা আলোচনা ও মতামত বিনিময় করে তাদের মধ্যে সম্পর্কগুলি কেমন হবে সেটা নির্ধারণ করে, বিশেষ করে কাজ করবার শর্তাবলী এবং নিয়োগকারী ও শ্রমিক ও তাদের সংগঠনগুলির মধ্যে সম্পর্ককে নিয়ন্ত্রণ করে। যৌথ দর কষাকষিতে অংশগ্রহণকারীরা হলেন নিয়োগকারীগণ নিজেরাই বা তাদের সংগঠন, এবং ট্রেড ইউনিয়নগুলি বা, সেটা না থাকলে, তাদের স্বাধীন অবস্থায় দায়িত্বপ্রাপ্ত প্রতিনিধিগণ । - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154).
গোপনীয় ভাবে অভিযোগ	যে ব্যক্তিটি অভিযোগ করছেন তার সাথে সরাসরি সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি অভিযোগ করতে পারেন না কারণ যোগাযোগের পদ্ধতি এমন হয় যেন সেই ব্যক্তিটিকে চিহ্নিত করতে না পারা যায়, যেমন,

জানানোর প্রক্রিয়া	তৃতীয় পক্ষের হটলাইন, এমন ড্রপ বক্স যেখানে কোনো রকমের নজরদারি নেই, আস্থাভাজন ব্যক্তি যে গোপনীয়তা বজায় রাখবার দায়িত্বপ্রাপ্ত হয়েছেন। নামপরিচয়হীন অভিযোগের প্রতিক্রিয়া এমন জায়গায় টানিয়ে দেওয়া উচিত যেন সমস্ত কর্মচারী সেখানে দেখতে পারেন।
কন্ট্রাক্টর বা ঠিকাদার	এমন এক সত্তা (যেমন., কোন ব্যক্তি, কোম্পানি) যাকে কোনো সংস্থান সরাসরি কর্মচারীর মতো সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা না করে ভাড়া করে যেন কোনো পরিষেবা বা কাজ সম্পূর্ণ করা যায়। একজন ঠিকাদার সরাসরি সংস্থানটির কোনো কর্মচারী না। ঠিকাদারদের উদাহরণ হল ঠিকায় কাজ করা ইলেকট্রিশিয়ানরা, রক্ষণাবেক্ষণকারী, ক্যান্টিন, পরিষ্কার করানোর কাজ করা লোক ও নিরাপত্তাকর্মী, যাদেরকে এক একজন ব্যক্তি হিসাবে বা কোনো কোম্পানির মাধ্যমে ঠিকায় লাগানো যেতে পারে। **ঠিকাদারদের মধ্যে সাময়িক ভাবে এজেন্সির নিযুক্ত কর্মচারী অন্তর্ভুক্ত হতে পারেন যেখানে একজন শ্রমিককে সাময়িক ভাবে কাজ করানোর জন্য এজেন্সির দ্বারা নিয়োগ করা হয় আর তারপর তাকে তার কাজ করার জন্য কারখানায় (এবং কারখানার তত্ত্বাবধানে) পাঠিয়ে দেওয়া হয়। এমন মনে করা হয় যে সাময়িক কাজ করানোর এজেন্সির শ্রমিক ও কারখানার মধ্যে কোনো চাকরির সম্পর্ক নেই , যদিও সাময়িক কাজ করানোর এজেন্সির শ্রমিকের প্রতি কারখানার কিছু আইনি বাধ্যবাধকতা থাকতে পারে, বিশেষত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ে। প্রাসঙ্গিক শ্রম চুক্তিটি সীমিত সময়ের জন্য হয় বা মেয়াদ শেষ হওয়ার বিষয়ে নির্দিষ্ট কিছু বা সেটা চলতে থাকবে কিনা সেই নিয়ে কোনো গ্যারান্টি দেওয়া থাকে না।**
বিভিন্ন ধরনের মজুরি বিয়োজন	মজুরির থেকে যে যে পরিমাণ টাকা কেটে নেওয়া হয় তাকে বলে, এটা কর্মচারীদের মোট রোজগার এবং তারা আসলে যত টাকা পান তার মধ্যে পার্থক্যকে বোঝায়।
নিয়োগের ক্ষেত্রে বৈষম্য	মানুষের সাথে আলাদা আলাদা ভাবে বা কম পছন্দ করার মতো আচরণ করা যার কারণ এমন কোনো বিশেষত্ব যার সাথে তাদের যোগ্যতা বা কাজটির প্রয়োজনীয়তার সাথে কোনো সম্পর্ক নেই। - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
সমান কাজে সমান বেতন	সমান পরিমাণ কাজের জন্য সমান বেতন দেবার নীতি বলতে বোঝানো হয় যে পারিশ্রমিকের রেট ও ধরন কোনো ধরনের পক্ষপাতিত্বর ভিত্তিতে ঠিক করা হবে না -উপরের তালিকা দেখুন- বরং যে কাজ করা হয়েছে তার বাস্তব মূল্যায়নের ভিত্তিতে করা হবে। কত বছর ধরে শিক্ষা গ্রহণ করেছেন এবং কাজ করার অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে পারিশ্রমিকের বৈষম্য থাকাটা গ্রহণযোগ্য।
জরুরী বহির্গমন দরজা	পরিসর খালি করে বের হবার পরিকল্পনায় যে বেরোনো দরজা বা জানলাকে চিহ্নিত করা হয়েছে।
জরুরী বহির্গমন রাস্তা	একটা একটানা ও বাধা মুক্ত রাস্তা যেটা দিয়ে কোনো বিল্ডিং বা কাঠামো-র যেকোনো এলাকা থেকে কোনো সর্বসাধারণের যাতায়াতের পথে (অর্থাৎ একত্রিত হবার এলাকায়) আসা যায়
আপদকালীন বেরোনোর	খালি করে বেরোনোর জন্য প্লটের পরিকল্পনা অনুসারে বিল্ডিং খালি করে দিতে ব্যবহৃত সিঁড়ি।

সিঁড়ি	
আপদকালীন বেরোনোর জানলা	পরিসর খালি করে বের হবার পরিকল্পনায় যে জানলাগুলিকে চিহ্নিত করা হয়েছে।
নিয়োগ করার শর্তাবলী	কোনো নিয়োগকারী ও কর্মচারী কোনো চাকরির জন্য যেসব শর্ত মেনে নিতে রাজি হয়েছেন। চাকরি করার শর্তগুলির মধ্যে থাকে মজুরি, প্রাপ্য সুবিধাসমূহ, কাজ করার সময়, কাজের দায়িত্বসমূহ, এবং পর্যবেক্ষণাধীনে থাকবার মেয়াদ।
কারখানার প্রোফাইল	অডিট করানোর আগে সংস্থানটি যে প্রশ্নপত্রর উত্তর সম্পূর্ণ করে রাখে যেখানে অডিট কোম্পানিটির যেসব তথ্য অডিট করানোর প্রস্তুতি নেবার জন্য দরকার হয়। সংস্থানটির প্রোফাইলের মধ্যে আছে কর্মীবাহিনীর প্রোফাইল, সংস্থানের আকার, উৎপাদনের প্রক্রিয়াগুলি ইত্যাদি।
মিথ্যাচার	যে প্রক্রিয়ায় স্থানীয় আইন, আন্তর্জাতিক মানদণ্ড বা গ্রাহকের আদর্শ আচরণবিধির বাধ্যবাধকতা মেনে চলা হচ্ছে এমন মনে হবার মতো করে প্রতারিত করার জন্য নথিপত্রগুলিকে তৈরি করা, মানানসই করা, বা নকল করা হয়। যেমন মিথ্যা বিজনেস লাইসেন্স।
বিদেশী অভিবাসী	এমন কর্মচারী যে নিয়োগ পাবার দেশে অন্য কোনো দেশ থেকে এসেছে এবং যার কাছে নিয়োগ পাবার দেশের পাসপোর্ট নেই।
সংগঠিত হবার স্বাধীনতা	সংগঠিত হবার স্বাধীনতা বলতে নিয়োগকারী ও শ্রমিকদের স্বাধীন ভাবে ও স্বেচ্ছায় নিজেদের পছন্দ মতো কোনো সংগঠন প্রতিষ্ঠা করার এবং তাতে যোগ দেবার অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করা বোঝায় যেটা বাইরের কারো হস্তক্ষেপ ও নজরদারি মুক্ত থাকে। - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
অভিযোগ	একজন অভিযোগকারীর এমন কোনো বিষয় সম্পর্কে বয়ান যেটাকে ভুল ও অন্যায় বলে মনে করা হয়।
অভিযোগ জানানোর প্রক্রিয়া	আনুষ্ঠানিক ভাবে অভিযোগ গ্রহণ, মূল্যায়ন ও সমাধান করার পথ।
ঘরোয়া শ্রমিক	একজন ঘরোয়া শ্রমিক হলেন এমন একজন ব্যক্তি যিনি এক অপরিবর্তনশীল রেটে পারিশ্রমিকের বিনিময়ে (এটা পিস রেট হতে পারে) নিজের বাড়িতে থেকে সংস্থানটির জন্য কাজ করেন এবং সংস্থানটি তার উৎপন্ন পণ্য বা পরিষেবার অন্তিম ক্রেতা হন না। - Home Work Convention, 1996 (No. 177)
আলোচ্য কর্মচারীরা যে ভাষা বোঝেন	কর্মচারীরা যে স্থানীয় ভাষা(গুলি)-তে কথা বলেন বা রিপোর্ট করেন।
সংখ্যাগরিষ্ঠ কর্মচারীরা যে ভাষা বোঝেন	50%-এর বেশী কর্মচারীরা যে স্থানীয় ভাষা(গুলি)-তে কথা বলেন বা রিপোর্ট করেন।

কারচুপি করা	অবৈধ উপায়ে নথিপত্রে এমন ভাবে তথ্য পরিবর্তন করা যেন নিজের স্বার্থ সিদ্ধি হয়। যেমন সময় সংক্রান্ত রেকর্ডগুলিতে কারচুপি করা যেন অতিরিক্ত সময় ধরে কাজ করানোর শ্রমসময়কে লুকানো যায়।
অভিবাসী শ্রমিকগণ	অভ্যন্তরীণ ও বিদেশী শ্রমিকদেরকে বোঝায় যারা তাদের আসল বাড়ির (দেশের ভেতরের বা বিদেশের) থেকে কর্মস্থলের কোন নতুন বাড়িতে চলে এসেছেন। - Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)
শ্রম করছে না এমন শিশুরা	18 বছরের কম বয়সের ব্যক্তি যারা সংস্থানে পরিসরে আছে কিন্তু সংস্থান যাদেরকে কোনো কাজ করানোর জন্য নিয়োগ করেনি।
অতিরিক্ত সময়ের কাজ করবার ছাড়	স্থানীয় কর্তৃপক্ষগুলির তরফ থেকে জারি করা নথি যেটা সংস্থানকে একটা পূর্বনির্ধারিত সময় পর্যায়ের মধ্যে (যেমন প্রতি মাসে) আইনি সীমার চেয়ে বেশী সময় ধরে কাজ করাতে অনুমতি দেয় এই শর্ত সাপেক্ষে যে যতটা সময় ধরে কাজ করা হবে সেটা যেন সমগ্র ছাড়ের পর্যায় জুড়ে (যেমন 6 মাস, 1 বছর ইত্যাদি) গড় অনুমোদিত কাজ করার সময়ের সমান বা তার থেকে কম হয়।
স্থায়ী প্রতিবন্ধক	সরানো যাবার মতো নয় এমন মেশিন, সামগ্রী ইত্যাদি যা জমির সাথে আটকে আছে যার জন্য কোথাও প্রবেশ করা বাধা প্রাপ্ত হয়।
নীতি	এক গুচ্ছ কার্যনীতি বা নিয়মাবলী এবং মানদণ্ড যা লিখিত ভাবে প্রদত্ত আছে যাকে সংস্থানটি এবং/অথবা এর কর্মচারীরা মেনে চলবেন।
পুনরুদ্ধারের সম্ভাবনা	কর্মচারীদের এইসব নথিপত্র পাবার অবাধ সুযোগ থাকা উচিত এবং এইসব নথিপত্র পাবার জন্য তাদেরকে কোনো দ্বিতীয় পক্ষের মধ্য দিয়ে যেতে হয় না। কর্মচারীটির সব সময় নথিপত্রগুলি ব্যক্তিগত ভাবে নাগাল পাবার সুযোগ আছে (যেমন একটা তালা লাগানো বাক্স যেটার চাবি কর্মচারীটির কাছে আছে আর সে 24/7 সেটার নাগাল পেতে পারে)।
বন্দিশ্রম	শ্রমিক বাহিনী হিসাবে যেখানে জেল বন্দীদের ব্যবহার করা হয়। জেলখানার শ্রম ব্যবস্থাপনায়, কারাবন্দীদেরকে সংস্থানে নিয়ে আসা হতে পারে, বা কারাগারেই মধ্যেই উৎপাদন করা হতে পারে।
প্রক্রিয়া	এক পর্যায়ক্রমিক কাজ যা এক নির্দিষ্ট ক্রমপর্যায়ে বা পদ্ধতিতে করা হয়।
কোটা	একটা নির্দিষ্ট পরিমাণ কাজ (যেমন পণ্যের সংখ্যা) যেটা একটা নির্দিষ্ট সময় পর্যায়ের মধ্যে একজন কর্মচারী বা অনেক কর্মচারীকে নির্মাণ, উৎপাদন, সমবেত করতে, এবং/অথবা কাজ করার জন্য করতে হয়।
ব্যাক-আপ সাবকন্ট্রাক্টার	অডিটকৃত কারখানার নিযুক্ত কোম্পানি(গুলি) যারা পুরোপুরি বা আংশিক ভাবে হয় উৎপাদন প্রক্রিয়া(গুলি) বা কিনবার অর্ডারগুলি দায়িত্ব গ্রহণ করে যেটা অবশ্যই সংস্থানের পরিসরের মধ্যে থাকা কর্মস্থলের থেকেই সামলাতে হবে। অডিটকৃত কারখানার নিযুক্ত কোম্পানি(গুলি) যারা পুরোপুরি বা আংশিক ভাবে হয় উৎপাদন

	প্রক্রিয়া(গুলি) বা কিনবার অর্ডারগুলি দায়িত্ব গ্রহণ করে যেটা কারখানার প্রোফাইলে সংস্থানের পরিসরের মধ্যে থাকা কর্মস্থলের থেকেই সামলাতে হবে বলে ঘোষণা করা আছে। ব্যাক-আপ সাবকন্ট্রাক্টারদেরকে দুটো শ্রেণীতে ভাগ করা হয়: - প্রক্রিয়ার সাবকন্ট্রাক্টরগণ: যেসব সাবকন্ট্রাক্টরগণ উৎপাদন প্রক্রিয়া(গুলি)-র দায়িত্ব আংশিক ভাবে নিতে জড়িত হয়েছেন। উদাহরণ স্বরূপ পোশাক শিল্প: সুতোকাটা, রঙ করা, ছাপানো, নকশা করা, প্যাকেট করা, ইত্যাদি। - ধারণক্ষমতা বাড়াতে সহায়ক সাবকন্ট্রাক্টরগণ: যেসব সাবকন্ট্রাক্টরদেরকে ব্যবহার করে অডিটকৃত কারখানা বাড়তি উৎপাদন করার বা কিনবার অর্ডার দেওয়া হয় (যেটা অডিটকৃত কারখানাকে প্রথমে দায়িত্ব দেওয়া হয়েছিল)। উপকরণগুলির উৎপাদনকারীদেরকে কারখানার সরবরাহকারী হিসাবে গণ্য করা হয়। উদাহরণ স্বরূপ, এমন সব কোম্পানি(গুলি) যাদেরকে একটি কারখানা থেকে এমন ধরনের উপকরণ প্রদান করার জন্য নিয়োগ করা হয়েছে তাদেরকে সরবরাহকারী (এছাড়া আরও অনেক রকমের হতে পারে) বলে চিহ্নিত করতে হবে: সুতো, কার্টুন, ট্যাগ, লেবেল, কাপড়, জিপার, বোতাম, লাইনিং, পলিব্যাগ... যদি না ICS সদস্য, একে আলাদা ভাবে উল্লেখ করা থাকেন, কারখানার সরবরাহকারীদেরকে সাবকন্ট্রাক্ট দেওয়া সম্পর্কিত বিষয়ে প্রশ্ন করার জন্য অন্তর্ভুক্ত করা হবে না।
দক্ষ শ্রমিক	একজন দক্ষ শ্রমিকের বিশেষ ধরনের ক্ষমতা, অভিজ্ঞতা অথবা/এবং কোনো বিশেষ কাজ করার মত প্রশিক্ষণ। আছে। এটা আধা–দক্ষ ও খুবই দক্ষ শ্রমিক মিলিয়ে নিয়ে হতে পারে।
সরবরাহকারী	এমন এক সত্তা যে সংস্থানটিকে পণ্য বা পরিষেবা সরবরাহ করে। উপকরণগুলির উৎপাদনকারীদেরকে কারখানার সরবরাহকারী হিসাবে গণ্য করা হয়। উদাহরণ স্বরূপ, এমন সব কোম্পানি(গুলি) যাদেরকে একটি কারখানা থেকে এমন ধরনের উপকরণ প্রদান করার জন্য নিয়োগ করা হয়েছে তাদেরকে সরবরাহকারী (এছাড়া আরও অনেক রকমের হতে পারে) বলে চিহ্নিত করতে হবে: সুতো, কার্টুন, ট্যাগ, লেবেল, কাপড়, জিপার, বোতাম, লাইনিং, পলিব্যাগ... যদি না ICS সদস্য, একে আলাদা ভাবে উল্লেখ করা থাকেন, কারখানার সরবরাহকারীদেরকে সাবকন্ট্রাক্ট দেওয়া সম্পর্কিত বিষয়ে প্রশ্ন করার জন্য অন্তর্ভুক্ত করা হবে না।
সাময়িক প্রতিবন্ধক	বহনযোগ্য সামগ্রীগুলি, জমা করে রাখা বাক্স, ইত্যাদির জন্য নাগাল পাওয়া যাচ্ছে না।
ত্রিমুখী কায়দা	ত্রিমুখী কায়দাগুলি হল পর্যবেক্ষণ, নথিভুক্তকরণ, মূল্যায়ন, বিভিন্ন সাক্ষাৎকার।
অদক্ষ শ্রমিক	অদক্ষ শ্রমিকরা এমন মানুষ যাদের কোনো নির্দিষ্ট কাজ করার দক্ষতা নেই।
শ্রমিক	শ্রমিকদের মধ্যে আছেন কর্মচারীগণ এবং নিয়োগকারীগণ, আবার যে ব্যক্তি যার নিজের কাজ

	যাই থাক না কেন কোনো এক ব্যবসায়িক উদ্যোগের জন্য কাজ করছেন। **যেসব শ্রমিকদের নিয়ে অডিট করার সুযোগ আছে তারা সবাই হলেন কারখানাটির একটা চাকরি প্রাপ্ত শ্রমিক তাদের নিয়োগের চুক্তি যেমনই হোক না কেন (স্থায়ী শ্রমিক, সাময়িক সময়ের শ্রমিক, ঠিকাদার, শিক্ষানবিশ ...)।** কর্মচারী বলতে এমন সব শ্রমিকদেরকে বোঝায় যারা এমন ধরনের কাজ করেন যাকে বলা হয় নিয়োগপ্রাপ্ত বেতনভুক চাকরির কাজ। যেসব নিয়োগকারীরা এমন কর্মী যারা, তাদের নিজেদের জন্য কাজ করছেন বা এক বা একাধিক অংশীদারের সাথে মিলিত ভাবে তাদের জন্য তাদের ব্যবসায়ে কর্মচারী(গণ) হিসাবে কাজ করছেন ।
শ্রমিকদের সংগঠন	এমন যেকোনো শ্রমিকদের সংগঠন যারা শ্রমিকদের স্বার্থ এগিয়ে নিয়ে যেতে এবং শ্রমিকদের স্বার্থ সুরক্ষিত রাখতে কাজের পরিবেশ ও নিয়োগ করার শর্ত অনুকূল করার জন্য কাজ করেন।

পরিশিষ্ট 3: ICS সামাজিক অডিট বিষয়ক প্রশ্নাবলী

ICS প্রশ্নগুলি সবার একই রকমের রেট হয় না এবং রেট স্বয়ংক্রিয় ভাবে ICS ব্যবস্থার সাহায্যে গণনা করা হয়।

Chapter 0: MANAGEMENT SYSTEM, TRANSPARENCY AND TRACEABILITY
Have all of the reviewed documents been found free from any manipulation or falsification?
Does the information in the Factory Profile match the information reviewed during the audit?
Have requested documents been provided for review?
Have requested documents been found valid?
Has the factory set up a mechanism to remain up-to-date with applicable and related social compliance legal requirements?
Is a person of the management designated to coordinate social compliance in the facility?
Has the factory documented its objectives and action plan to address the main social impacts?
Has the facility established policies in the areas of child labor, forced labor, discrimination, disciplinary practices, harassment, abuse, freedom of association, work hours and overtime, remuneration and benefits, health and safety and anti-bribery?
Are legally required labor-related notices posted in language(s) understood by concerned workers?
Does the facility have a documented system to annually review and modify facility's policies?
Does the facility train workers and contractors on the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Does the facility have management personnel to implement the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Are workers aware of their employment terms?
Does the facility provide workers with a written document that outlines the employment terms including occupational health and safety information in accordance with local law?
Is the written document that outlines the employment terms in a language understood by each respective worker?
Does the facility use workers via recruitment agencies?
Are workers classified (e.g. apprentices, independent contractors, temporary workers) in accordance with local law?
Are worker probation periods in accordance with local law?
Does the facility maintain documentation that indicates workers' eligibility to work in accordance with local law?

Is termination of employment executed in accordance with local law?
Does the facility maintain termination records?
Does the facility use back-up and/or processes subcontractors?
Do the statements provided by the factory in the “products and the production processes” section of the Factory profile seem to be accurate and reflect the reality during the factory visit?
Are applicable standards (e.g. legal, ICS Code of Conduct) communicated to facility's suppliers, subcontractors and contractors?
Does the facility use homeworkers?
Is client informed of homeworker use?
Is the facility in possession of legally required permits related to the employment of homeworkers?
Does the facility maintain legally required records for homeworkers?
Does the facility monitor homeworker use?
Does the facility use migrant workers?
Are labor contracts of migrant workers in accordance with local law?

অধ্যায় 0 : পরিচালন ব্যবস্থা, স্বচ্ছতা ও অনুসন্ধানযোগ্যতা
সমস্ত মূল্যায়নকৃত নথিপত্রগুলি কি কোনো রকমের কারচুপি বা জালিয়াতি থেকে মুক্ত বলে পাওয়া গেছে**?**
কারখানার প্রোফাইলের তথ্য অডিট করানোর সময় মূল্যায়ন করে প্রাপ্ত তথ্যর সাথে মিলছে কি?
মূল্যায়ন করার জন্য যেসব নথিপত্র দিতে অনুরোধ করা হয়েছিল সেগুলি দেওয়া হয়েছে কি?
সংস্থানটি কি শিশু শ্রম, বেগার শ্রম, পক্ষপাতিত্ব, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের কার্যকলাপ, হেনস্থা, অপব্যবহার, সংগঠিত হবার স্বাধীনতা, কাজ করার সময়, এবং অতিরিক্ত সময়ের কাজ, পারিশ্রমিক ও প্রাপ্য সুবিধাসমূহ, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং ঘুষ দেওয়া প্রভৃতি বিষয়ে নীতি নির্ধারণ করেছে?
আইন অনুসারে প্রয়োজনীয় শ্রম-সম্পর্কিত বিজ্ঞপ্তিগুলি কি সংশ্লিষ্ট কর্মচারীদের বোধগম্য ভাষা(গুলি)-তে প্রকাশ করা হয়?
সংস্থানটির নীতিগুলি কি বার্ষিক ভাবে মূল্যায়ন ও বিকশিত করার মতো কোনো নথিভুক্তকরণ ব্যবস্থা আছে?
সংস্থানটি কর্মচারীদের ও ঠিকাদারদেরকে সংস্থানের শ্রম এবং স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক নীতি ও আইনি প্রয়োজনীয়তাগুলির বিষয়ে প্রশিক্ষিত করে?
সংস্থানটির কি পরিচালকমণ্ডলীর কোনো ব্যক্তিকে শ্রম এবং স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ে সংস্থানের নীতিগুলি ও আইনি প্রয়োজনীয়তাগুলি প্রয়োগের জন্য নিয়োগ করেছে?
অনুরোধ করে পাওয়া নথিপত্রগুলিকে কি বৈধ বলে জানা গেছে?

কর্মচারীরা কি তাদের নিয়োগ করার শর্তাবলী সম্পর্কে সচেতন আছেন ?
সংস্থানটি কি কর্মচারীদের কোনো লিখিত নথিপত্র দেয় যেখানে নিয়োগের শর্তাবলী সহ পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত তথ্যের রূপরেখা স্থানীয় আইন অনুসারে প্রদান করা হয়েছে?
যে নথিপত্রে নিয়োগের শর্তাবলী রূপরেখা দেওয়া হয়েছে সেটা কি প্রত্যেক কর্মচারীর বোধগম্য ভাষায় দেওয়া হয়েছে?
কর্মচারীদেরকে স্থানীয় আইন অনুসারে শ্রেণীবিভক্ত করা হয় (যেমন শিক্ষানবিশ, স্বাধীন ঠিকাদার, সাময়িক সময়ের শ্রমিক)?
কর্মচারীদের পর্যবেক্ষণাধিনে রাখবার মেয়াদ কি স্থানীয় আইন মেনে করা হয়?
সংস্থানটি কি এমন নথিপত্র বজায় রাখে যা থেকে স্থানীয় আইন অনুসারে কর্মচারীদের কাজ করার যোগ্যতামান সূচিত হতে পারে?
চাকরি থেকে নিবৃত্ত করার ঘটনা কি স্থানীয় আইন অনুসারে প্রয়োগ করা হয়েছে?
সংস্থানটি কি চাকরি থেকে নিবৃত্ত করা সংক্রান্ত রেকর্ডগুলি বজায় রাখে?
সংস্থানটি কি ব্যাক-আপ রাখে এবং/অথবা সাবকন্ট্রাক্টারদেরকে প্রক্রিয়ার মধ্যে রাখে?
"উৎপাদন ও উৎপাদন প্রক্রিয়াসমূহ" সম্পর্কে কারখানাটি নিজের প্রোফাইলে যে বিবৃতি দিয়েছে সেটা কি সঠিক ও কারখানা ভ্রমণের সময় অডিটরদের পক্ষে তা কি দৃষ্টিগম্য ছিল?
প্রযোজ্য মানদণ্ডগুলি (যেমন আইনি, *ICS*-এর আদর্শ আচরণবিধি) কি সংস্থানের সরবরাহকারীদেরকে, সাবকন্ট্রাক্টরকে ও কনট্রাক্টরকে জানানো হয়েছে?
সংস্থানটি ঘরোয়া শ্রমিকদের ব্যবহার করে?
গ্রাহককে কি ঘরোয়া শ্রমিকের ব্যবহার সম্পর্কে জানানো হয়েছে**?**
সংস্থানটির কাছে কি ঘরোয়া শ্রমিকদের নিয়োগ করার মতো কোন আইন অনুসারে প্রয়োজনীয় অনুমতিপত্রগুলি আছে?
সংস্থানটি কি আইনি ভাবে প্রয়োজনীয় ঘরোয়া শ্রমিকদের নথিপত্রগুলি বজায় রাখে?
সংস্থানটি ঘরোয়া শ্রমিকের ব্যবহারের উপরে নজরদারী করে?
সংস্থানটি কি অভিবাসিত শ্রমিকদেরকে ব্যবহার করে?
অভিবাসিত শ্রমিকদের শ্রম চুক্তিগুলি কি স্থানীয় আইন অনুসারে করা হয়?

Chapter 1: MINIMUM AGE, CHILD LABOUR AND YOUNG WORKERS
Does the facility currently employ only workers above the age of 15 or the legal working age?
Does the facility only employ workers who were above the age of 15 or the legal working age at the time of hire?

Is the facility free from non-working children (under the age of 15 or legal working age)?
If any, are they located in the child care room?
Does the facility request legal documentation to verify worker's age at the time of hire?
Does the facility keep copies of age documentation?
Are identified apprenticeship / traineeship programs in accordance with local law?
Are working conditions (e.g., type of work, tasks, working hours) for young workers (under the age of 18) in accordance with local law?
Are legally required medical tests before and during employment conducted for young workers (under the age of 18)?
Does the facility maintain records (e.g., permits, licenses, parental consent forms, and other documents) related to the employment of apprentices, trainees and young workers (under the age of 18) in accordance with local law?

অধ্যায় 1: ন্যূনতম বয়স, শিশু শ্রম ও যুবা শ্রমিকগণ
সংস্থানটি কি বর্তমানে কেবল 15 বছরের বেশী বয়সের শ্রমিকদের বা আইনি বৈধতা থাকা বয়সের শ্রমিকদের নিয়োগ করেন**?**
সংস্থানটি কি কেবল এমন শ্রমিকদের নিয়োগ করেন যাদের বয়স 15 বছরের বেশী অথবা নিয়োগ করার সময় যা বৈধ ভাবে কাজ করার বয়সের থেকে বেশী?
সংস্থানটি কি কাজ করছে না এমন শিশুদের থেকে মুক্ত (যাদের বয়স 15 বছরের বা আইনি ভাবে কাজ করার মতো বয়সের চেয়ে কম)?
যদি তেমন কেউ থেকে থাকে, তারা কি শিশুদের যত্ন নেবার ঘরে থাকে?
নিয়োগ করার সময় সংস্থানটি কি কর্মচারীদের বয়স যাচাই করার জন্য আইনি নথিপত্র দেবার অনুরোধ করে?
সংস্থানটি কি বয়স জানার নথিপত্রের প্রতিলিপিগুলি রেখে দেয়?
সুচিহ্নিত শিক্ষানবিশি / প্রশিক্ষণদান কর্মসূচীগুলি কি স্থানীয় আইন অনুসারে করা হয়?
যুবা বয়সী শ্রমিকদের জন্য (18 বছর বয়সের কম বয়সী) কাজ করার পরিবেশগুলি (যেমন, কাজের ধরন, দায়িত্বসমূহ, কাজ করার সময়) কি স্থানীয় আইন অনুসারে হয়?
যুবা বয়সী শ্রমিকদের (18 বছর বয়সের কম বয়সী) নিয়োগ করার আগে ও নিয়োগ করার সময় কি আইনি ভাবে প্রয়োজনীয় ডাক্তারি পরীক্ষা করানো হয়?
সংস্থানটি কি স্থানীয় আইন অনুসারে শিক্ষানবিশ, প্রশিক্ষণ গ্রহণকারী ও যুবা শ্রমিকদের (18 বছরের কম বয়সী) নিয়োগ করার সময় রেকর্ডগুলি (যেমন, অনুমতিপত্রসমূহ, লাইসেন্সসমূহ, অভিভাবকদের অনুমতি দেবার ফর্মগুলি ও অন্যান্য নথিপত্র) বজায় রাখে?

Chapter 2: FORCED LABOUR
Is there objective evidence that facility does not retain any document (e.g. passport, work permit, birth certification, official ID card, driver's license) without written agreement and without the possibility to recover them?
Does the facility avoid withholding wages during the employment relationship?
Are workers free of any cost associated with worker recruitment and placement?
Are workers guaranteed freedom of movement during working hours?
Are workers guaranteed freedom of movement after working hours?
Are workers free from daily production quota requirements prior to leaving the facility?
Is overtime voluntary?
Are workers informed about and understand overtime obligations prior to employment and prior to working the overtime shift?
Are workers free to resign from their current employment in accordance with local law?
Is the facility free from any prisoner employment?
Are the prisoners employed in conditions respecting ILO conventions C29 and C105 on forced labor?

অধ্যায় 2: বেগার শ্রম
এমন কোনো বাস্তব প্রমাণ আছে কি যার থেকে মনে হয় যে সংস্থানটি লিখিত চুক্তি ছাড়া ও তাদেরকে ফিরিয়ে নেবার সম্ভাবনা ছাড়া কোনো নথিপত্র (যেমন পাসপোর্ট, কাজ করার অনুমতিপত্র, জন্ম সার্টিফিকেট, সরকারি **ID** কার্ড, ড্রাইভারের লাইসেন্স) নিজের কাছে রাখে না**?**
সংস্থানটি কি নিয়োগ করার সম্পর্ক নির্মাণের সময় মজুরি আটকে রাখা এড়িয়ে চলতে চায়**?**
কর্মচারীরা কি নিযুক্ত হওয়া ও কোথাও স্থাপিত হবার সাথে সংশ্লিষ্ট খরচ বহন থেকে মুক্ত?
কর্মচারীদের কি কাজ করার সময় কোথাও যাতায়াত করার স্বাধীনতা পাবার গ্যারান্টি দেওয়া হয়?
কর্মচারীদেরকে কি কাজ করার সময়ের পরে কোথাও যাতায়াত করার স্বাধীনতা পাবার গ্যারান্টি দেওয়া হয়?
কর্মচারীরা কি সংস্থানটি ছেড়ে যাবার আগে দৈনিক উৎপাদন করার কোটা পূরণ করার প্রয়োজনীয়তা থেকে মুক্ত থাকেন?
অতিরিক্ত সময়ের কাজ করা কি স্বেচ্ছামূলক?
কর্মচারীদেরকে কি নিয়োগ করার আগে এবং অতিরিক্ত সময়ের শিফটে কাজ করার আগে অতিরিক্ত সময়ের কাজ করার বাধ্যবাধকতা বিষয়ে বুঝতে পারার মতো করে জানানো হয় ?

স্থানীয় আইন অনুসারে কর্মচারীরা কি তাদের বর্তমান চাকরি থেকে নিবৃত্ত হবার মতো স্বাধীনতা পান?
সংস্থানটি কোনো কারাবন্দীকে নিয়োগ করা থেকে মুক্ত?
কারাবন্দীদেরকে কি এমন শর্তাবলী মেনে নিয়োগ করা হয়েছে যা বেগার শ্রম সম্পর্কে **ILO** সম্মেলনের **C**29 ও **and C**105-র প্রতি সম্মান প্রদর্শন করে**?**

Chapter 3: DISCRIMINATION
Are workers free from discrimination in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility maintain procedures to prohibit and prevent discriminatory practices?
Do workers receive equal pay for equal work according to their respective experience and seniority?
Are workers hired and maintained in employment regardless of pregnancy status?
Does the facility follow provisions on women's employment terms during pregnancy, maternity leave and return from maternity leave in accordance with local law?
Do workers have equal opportunities to work overtime in accordance with local law?

অধ্যায় 3: পক্ষপাতিত্ব
কর্মচারীরা কি নিয়োগ করা, ক্ষতিপূরণ দেওয়া, প্রশিক্ষণ পাবার সুযোগ, পদোন্নতি, ছাঁটাই বা সেবা নিবৃত্ত হওয়া বিষয়ে পক্ষপাতিত্ব মুক্ত আচরণ পান**?**
সংস্থানটি কি এমন সব প্রক্রিয়া বজায় রাখে যা পক্ষপাতিত্বমূলক আচরণ প্রতিবন্ধিত এবং প্রতিরোধ করে?
ভাড়া করা/নিয়োগ করার প্রক্রিয়া কি স্থানীয় আইন অনুসারে কোনো রকমের পক্ষপাতিত্বমূলক পরীক্ষা (যেমন ডাক্তারি, স্বাভাবিক প্রবণতা) থেকে মুক্ত?
কর্মচারীরা কি তাদের নিজস্ব অভিজ্ঞতা ও বরিষ্ঠতা অনুসারে সমান কাজের জন্য সমান মজুরি পান?
কর্মচারীদেরকে কি তাদের গর্ভাবস্থার পরিস্থিতি যেমনই হোক না কেন ভাড়া করা ও বজায় রাখা হয়?
সংস্থানটি কি গর্ভাবস্থায়, মাতৃত্বকালীন ছুটির সময় এবং মাতৃত্বকালীন ছুটি থেকে ফিরবার সময় স্থানীয় আইন অনুসারে মহিলাদের নিয়োগ করার শর্তাবলী মেনে চলেন?
কর্মচারীদের কি স্থানীয় আইন অনুসারে সমান ভাবে অতিরিক্ত সময়ের জন্য কাজ করার সুযোগ থাকে?

Chapter 4: DISCIPLINARY PRACTICES, HARASSEMENT AND ABUSE
Are workers free from any form of harassment, mental, physical and/or verbal abuse, and corporal punishment?
Are disciplinary measures implemented by the facility legal and non-excessive?
Does the disciplinary procedure comply with local law?
Does management staff receive training on implementing disciplinary procedures?
Does the facility keep records of implemented disciplinary actions?
Are facility's security practices non abusive?

অধ্যায় 4: বিভিন্ন শাস্তিমূলক কার্যকলাপ, হেনস্থা করা ও অপব্যবহার করা
কর্মচারীরা কি কোনো রকমের হেনস্থা**,** মানসিক**,** শারীরিক এবং/অথবা কঠোর শারীরিক শাস্তি পাওয়া থেকে মুক্ত**?**
সংস্থান যেসব শাস্তিমূলক ব্যবস্থা প্রয়োগ করে সেগুলি কি বৈধ এবং বাড়াবাড়ি রকমের না**?**
শাস্তি দেবার প্রক্রিয়া কি স্থানীয় আইন মেনে চলে?
পরিচালকমণ্ডলীর কর্মীরা কি শাস্তিমূলক প্রক্রিয়াগুলি প্রয়োগ সম্পর্কে প্রশিক্ষণ পান?
সংস্থানটি কি শাস্তিমূলক ব্যবস্থা প্রয়োগের রেকর্ড বজায় রাখে?
সংস্থানটির নিরাপত্তা বজায় রাখার কার্যকলাপ কি অপমানজনক হয় না?

Chapter 5: FREEDOM OF ASSOCIATION AND GRIEVANCE MECHANISMS
Are workers free to associate and collectively bargain?
Are workers free to form/join independent trade unions?
Where the ability to associate and collectively bargain are legally restricted, do workers have access to alternative means?
Are worker representatives elected without interference by the facility and as required by law?
Are there regular meetings between worker representatives and management as required by law?
Are the meetings' minutes recorded and communicated to the workers?
Are workers free from discrimination on the basis of trade union affiliation or non-affiliation in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility have a procedure by which workers can freely and confidentially raise grievances to management?
Does the facility record and track reported grievances?
Does the facility communicate the grievance review progress to workers and individuals responsible for reviewing reported grievances?

অধ্যায় 5 : সংগঠিত হবার স্বাধীনতা এবং অভিযোগ জানানোর প্রক্রিয়াসমূহ
কর্মচারীরা কি সম্মিলিত হবার এবং যৌথ ভাবে দর কষাকষি করার স্বাধীনতা পান?
কর্মচারীরা কি স্বাধীন ট্রেড ইউনিয়ন গঠন/যোগ দান করার স্বাধীনতা পান?
সম্মিলিত হওয়া ও যৌথ ভাবে দর কষাকষি করা যেখানে আইনি ভাবে সীমিত, সেখানে কর্মচারীদের কি কোনো বিকল্প পথ খোলা আছে?
শ্রমিকদের প্রতিনিধিরা কি আইনের প্রয়োজনীয়তা অনুসারে সংস্থানের হস্তক্ষেপ ছাড়া নির্বাচিত হন?
আইনের প্রয়োজনীয়তা অনুসারে শ্রমিকদের প্রতিনিধি ও পরিচালকমণ্ডলীদের মধ্যে কি নিয়মিত মিটিং হয়?
মিটিং-এর বর্ণনামূলক বিবরণ কি রেকর্ড করা হয় এবং কর্মচারীদের কাছে জানিয়ে দেওয়া হয়?
কর্মচারীরা কি ট্রেড ইউনিয়নের সান্নিধ্যর ভিত্তিতে বা সান্নিধ্য না থাকার ভিত্তিতে নিযুক্ত হবার সময়, ক্ষতিপূরণ, প্রশিক্ষণ পাবার সুযোগ পাওয়া, পদোন্নতি, ছাঁটাই, বা সেবা নিবৃত্ত হবার ব্যাপারে পক্ষপাতিত্ব মুক্ত আছেন ?
সংস্থানটিতে কি এমন প্রক্রিয়া আছে যার সাহায্যে কর্মচারীরা স্বাধীন ও গোপনীয় ভাবে পরিচালকমণ্ডলীর কাছে অভিযোগ জানাতে পারেন?
সংস্থানটি কি রিপোর্ট করা অভিযোগগুলির রেকর্ড রাখে এবং তার ফলাফলের উপরে নজর রাখে?
সংস্থানটি কি অভিযোগ মূল্যায়নের প্রগতি কতটা হল সেটা কর্মচারীদেরকে এবং যারা রিপোর্টকৃত অভিযোগগুলির মূল্যায়ন করার জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত তাদেরকে অবগত করে?

Chapter 6: WORKING HOURS AND OVERTIME
Are workers working regular working hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?
Are workers working regular hours in compliance with ILO standards?
Does the facility maintain time records (e.g. time cards)?
Are time records accurate?
Are overtime hours tracked separately?
Are workers working overtime hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?
Are workers working overtime in compliance with ILO standards?
Does the facility have an overtime waiver?
Is facility's overtime waiver legal?
Does the facility maintain the overtime hours within the limits of the overtime waiver (if any)?
Do workers receive rest breaks during the day in accordance with local law?
Do workers receive days off according to the local law?
Do workers receive at least 1 day off (24 consecutive hours) within 7 days period according to the ILO convention?
Please indicate the maximum number of consecutive days worked in the facility?
How many times has this situation occurred within the last 12 month-period?

অধ্যায় 6 : কাজের সময় এবং অতিরিক্ত কাজের সময়
কর্মীরা কি স্থানীয় আইন অনুসারে নিয়মিত কাজের সময়ে (দৈনিক, সাপ্তাহিক, মাসিক, অন্যান্য) কাজ করছেন ?
কর্মীরা কি ILO মান অনুসারে নিয়মিত সময়ে কাজ করছেন ?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটিতে কি সময়ের বিবরণী (যেমন টাইম কার্ড) রাখা হয় ?
সময়ের বিবরণীগুলি কি সঠিক?

অতিরিক্ত কাজের সময় কি আলাদাভাবে লক্ষ্য করা হয়?
কর্মীরা কি স্থানীয় আইন অনুসারে অতিরিক্ত কাজের সময়ে (দৈনিক, সাপ্তাহিক, মাসিক, অন্যান্য) কাজ করছেন?
কর্মীরা কি ILO মান অনুসারে অতিরিক্ত কাজের সময়ে কাজ করছেন?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটিতে কি অতিরিক্ত কাজের সময় পরিত্যাগ-বিবৃতি (ওভারটাইম ওয়েভার) আছে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটির অতিরিক্ত কাজের সময় পরিত্যাগ-বিবৃতি(ওভারটাইম ওয়েভার)কি আইনসম্মত?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি অতিরিক্ত কাজের সময় পরিত্যাগ-বিবৃতি(ওভারটাইম ওয়েভার) -র (যদি তা থেকে থাকে, তাহলে) সীমার মধ্যে অতিরিক্ত কাজের সময় বজায় রাখে?
কর্মীরা কি স্থানীয় আইন অনুসারে বিশ্রামের জন্য বিরতি পান?
কর্মীরা কি 7 দিনের মেয়াদে কমপক্ষে 1দিন (24টি ক্রমিক ঘন্টা) ছুটি পান?

Chapter 7: REMUNERATION AND BENEFITS
Is the legal minimum wage guaranteed to workers in accordance with local law?
Does the facility maintain payroll records?
Are payroll records maintained in accordance with local law?
Is the payment method in accordance with local law?
Is the time and frequency of payment in accordance with local law?
If the time and frequency of payment is not compliant, are workers paid within the next deadline for payment?
Are apprentices / trainees paid wages in accordance with local law?
Are new workers during probation period paid wages in accordance with local law?
Does the facility provide workers (for all workers including contractors) with an understandable wage slips that, at minimum, include regular and overtime hours worked, regular and overtime pay, and deductions in accordance with local law ?
Are workers paid for "down time" in accordance with local law?
Does the facility use piece rate workers?
Does the facility maintain production records if piece rate workers are present?
Is overtime paid?
Is overtime paid at a legal premium rate?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors at a legal premium rate?

Do workers receive benefits (e.g. parental leave, annual leave) in accordance with local law?
Are workers covered by the legal social insurances?
Do workers benefit from the payments done by the facility for the legal social insurances (either through public or private system)?
Are public holidays paid in accordance with local law?
Is maternity leave paid in accordance with local law?
Do workers receive additional remuneration (e.g., bonuses, incentives, allowances) in accordance with local law?
Are deductions in compliance with local law?

অধ্যায় 7 : বেতন এবং সুবিধা
কর্মীদের কাছে প্রতিশ্রুত আইনসম্মত ন্যূনতম পারিশ্রমিক কি স্থানীয় আইন অনুযায়ী ?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটিতে কি পে-রোলের হিসাব রাখা হয়?
পে-রোলের হিসাব কি স্থানীয় আইন অনুযায়ী রাখা হয়?
অর্থপ্রদানের পদ্ধতিটি কি স্থানীয় আইন অনুযায়ী?
অর্থপ্রদানের সময় এবং হার কি স্থানীয় আইন অনুযায়ী ?
শিক্ষানবীশ/প্রশিক্ষণার্থীদের কি স্থানীয় আইন অনুযায়ী পারিশ্রমিক দেওয়া হয়?
শিক্ষানবিশী কালে নতুন কর্মীদের কি স্থানীয় আইন অনুযায়ী পারিশ্রমিক দেওয়া হয়?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটিতে কি কর্মীদের (ঠিকাদার সমেত সব কর্মী) স্থানীয় আইন অনুযায়ী সহজবোধ্য পারিশ্রমিকের রসিদ (ওয়েজ স্লিপ) দেওয়া হয়, যাতে কমপক্ষে, নিয়মিত এবং অতিরিক্ত সময়ের কৃত কাজ, নিয়মিত এবং অতিরিক্ত সময়ের কাজের জন্য প্রদত্ত অর্থ এবং বিয়োজন বা বাদ অন্তর্গত থাকে?
কর্মীদের কি "যন্ত্রপাতি কাজ না করার সময় (ডাউনটাইম)"- এর জন্য স্থানীয় আইন অনুযায়ী অর্থ প্রদান করা হয়?
যদি উৎপাদনের পরিমাণ অনুযায়ী নির্ধারিত মূল্য (পিস রেট) বর্তমান থাকে, তাহলে প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি উৎপাদনের হিসাব রাখে?
অতিরিক্ত সময়ের কাজের জন্য কি অর্থপ্রদান করা হয়?
অতিরিক্ত সময়ের কাজের জন্য কি আইনসম্মত আদর্শ পারিশ্রমিকের উপরে অতিরিক্ত অর্থের হারে (প্রিমিয়াম রেট) অর্থপ্রদান করা হয়?
উৎপাদনের পরিমাণ অনুযায়ী নির্ধারিত মূল্যের শ্রমিক(পিস রেট ওয়ার্কার)দের জন্য এবং কর্মী বা ঠিকাদারদের চিহ্নিত শ্রেণিবিভাগের জন্য কি অতিরিক্ত সময়ের কাজের (ওভারটাইম) অর্থ প্রদান করা হয়?
উৎপাদনের পরিমাণ অনুযায়ী নির্ধারিত মূল্যের শ্রমিক(পিস রেট ওয়ার্কার)দের জন্য এবং কর্মী বা ঠিকাদারদের চিহ্নিত শ্রেণিবিভাগের জন্য কি অতিরিক্ত সময়ের কাজের (ওভারটাইম) জন্য আইনসম্মত আদর্শ পারিশ্রমিকের উপরে অতিরিক্ত অর্থের হারে (প্রিমিয়াম রেট) অর্থ প্রদান করা হয়?
কর্মীরা কি স্থানীয় আইন অনুসারে সুবিধা (যেমন পিতৃত্বকালীন ছুটি, বার্ষিক ছুটি) পান?
কর্মীরা কি আইনসম্মত সামাজিক বীমার আওতাভুক্ত?

আইনসম্মত সামাজিক বীমার (হয় সরকারি বা বেসরকারি ব্যবস্থা) জন্য প্রক্রিয়া ব্যবস্থার দ্বারা প্রদত্ত অর্থের থেকে কর্মীরা কি সুবিধা পান?
সর্বজনীন ছুটির দিনের ক্ষেত্রে কি স্থানীয় আইন অনুসারে অর্থ প্রদান করা হয়?
মাতৃত্বকালীন ছুটিতে কি স্থানীয় আইন অনুসারে অর্থ প্রদান করা হয়?
কর্মীরা কি স্থানীয় আইন অনুসারে বেতনের অতিরিক্ত (যেমন বোনাস উৎসাহমূলক ভাতা বা ইনসেনটিভ, ভাতা) পান?
বিয়োজন বা বাদ কি স্থানীয় আইন অনুসারে হয়?

Chapter 8: HEALTH AND SAFETY
Does the facility have non-expired documentation of compliance with building safety requirements issued by local authority in accordance with local law?
Does the facility have non-expired fire safety documentation issued by the local fire authority in accordance with local law?
Does the facility operate in a building matching the authorized purpose?
Does the number of floors in the existing building match with the original number of floors on the building plan or certificate?
Does the facility have documentation of safety inspections for the building and the machineries issued by any third-party (government and/or private third-party) in accordance with local law?
Does the facility have documentation of safety inspections for the mobile equipment issued by any third-party (government and/or private third-party) according to local law?
Does the facility conduct a risk assessment at least once per year to identify health and safety risks that include fire safety?
Does the facility record and track preventive or corrective action in response to risk assessments?
Does the facility have a Health and Safety Committee that addresses safety of machinery/ equipment; personal protective equipment (PPE); hazardous, flammable and combustible materials; and fire safety?
Is the health and safety committee comprised of management and worker representatives?
Does the Health and Safety Committee meet periodically?
Are Health and Safety Committee meetings documented?
Does the facility conduct internal inspections/ audits for health and safety?
Does the facility conduct health and safety training for new workers?
Does the facility conduct health and safety training for existing workers?
Are health and safety trainings documented?
Does health and safety training include, at minimum: general workplace safety, fire safety, evacuation procedures, handling of machinery and equipment, handling of hazardous, flammable and combustible materials (where applicable), use of PPE and accident prevention?
Does the facility have trained fire team?
Is emergency response personnel trained, at minimum, on: notification of workers in event of fire or emergency, reporting fire or emergency to local authority, use of fire extinguishers, evacuation procedures, and first aid?

Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors and shifts?
Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?
Does the facility document occurrence and cause of workplace accidents?
Does the facility report workplace accidents to local authorities?
Does the facility post emergency contact information on every floor?
Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the facility?
Is the evacuation plot plan in a language understood by workers?
Can fire department vehicles and fire fighters access the facility?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the working area?
If the facility is located above the ground floor or occupies multiple floors, are there at least two sets of stairs to use as emergency exit paths ?
Are emergency exit paths designated with visible path markings ?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards and are in compliance with local law?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Is emergency lighting and all emergency equipment connected to a secondary power source?

Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?
Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the facility?
If there is a manual fire alarm present at the facility, is it designated or clearly visible?
If there is a manual fire alarm, is it unobstructed?
If there is no fire alarm, has the facility implemented other types of alerts according to local law?
If there is a fire alarm, is it audible and different from lunch/ break bell?
Does the facility have notification lighting in areas where noise levels are above ambient?
Are there fire extinguishers on every floor of the facility?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers designated, clearly visible and accessible?
Do fire extinguishers comply with legal requirements?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Are there smoke or fire detectors in the facility according to local law?
If there are smoke detectors or fire detectors present at the facility, does the facility conduct their inspections every month and legally required inspections?
Are there fully functional fire hydrants or sprinklers in the facility according to local law?
If there is a fire hydrant or sprinkler system in place at the facility, is it inspected, tested and maintained every three months and according to legally required inspections (confirming they are in good working order)?
Can facility management point to a water source, be it private or municipal, that supplies water for fire hydrant, hose pipe or sprinkler system?
Are electrical panels, wires and outlets protected?
Are electrical panels labeled?
Are electrical panels, wires and outlets inspected regularly by certified staff (if not defined by law, at least once per year)?
In case of the presence of a generator in the facility or its vicinity, is it in a confined area away from working areas in accordance with the local law?

Are production equipment and machinery safe to use?
Do all production machinery have an emergency switch off button and easily accessible?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored away from sources of ignition?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored in separated dedicated storage room(s) away from production area?
Does the facility maintain a Material Safety Data Sheet (MSDS) in a language understood by workers, available and accessible to all workers close to the areas where chemicals are used and stored?
Are workers working with materials labeled hazardous, flammable or combustible familiar with the Material Safety Data Sheet (MSDS) at the facility?
Are all the chemical containers labeled with the name in local language and the corresponding hazard symbol (for hazardous chemicals)?
Does the factory maintain a reliable and complete chemical inventory with the following basic information: area of use, chemical name, CAS Numbers of the chemical components, chemical supplier, MSDS availability and quantities stored?
Does the facility maintain an inventory of the waste types and quantities generated on-site?
Does the facility separate hazardous wastes from non-hazardous waste streams?
According to the local regulation for waste (including sludge) handling, storage, treatment or disposal, is a waste management procedure in place for waste collection and temporary storage?
Does the facility make sure that the workers who handle wastes are aware and are trained to the requirements on waste management (segregation, storage, labeling and disposal)?
In case of hazardous, flammable or combustible materials use, is the eye wash station accessible and unobstructed?
Is there an eye wash station located within 6 meters of the chemical storage area and connected to a water source?
Where necessary, do workers have access to personal protective equipment (PPE) free of charge?
Is use of personal protective equipment (PPE) required and enforced by facility management?
Do workers have access to gender-specific, clean and private toilet facilities?
Are all washing and toilet areas equipped with soap?
Do toilet facilities have washing installations with running water?
Do workers have access to potable water?
If the facility provides a food preparation, eating area or canteen for workers, is the area clean?
Is there a valid first aid kit present in every working area?

Does the facility provide a care room for workers?
Does the facility have a signed agreement with an emergency unit in the vicinity of the facility in case of a serious accident?
Does the facility have sufficient trained workers to administer medical care?
If legally required, does the facility provide a child care room for workers?

অধ্যায় ৪ : স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা
প্রক্রিয়া ব্যবস্থার কাছে কি স্থানীয় কর্তৃপক্ষ দ্বারা জারী করা ভবনের নিরাপত্তা আবশ্যকতা অনুযায়ী বর্তমানে কার্যকর নথিপত্র আছে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থার কাছে কি স্থানীয় অগ্নিবিষয়ক কর্তৃপক্ষ দ্বারা জারী করা বর্তমানে কার্যকর অগ্নি নিরাপত্তা নথিপত্র আছে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি অনুমোদিত লক্ষ্যের সাথে মানানসই ভবনে বা বাড়িতে কার্য সম্পাদন করে?
বিদ্যমান বাড়ি বা ভবনের তলা (ফ্লোর) - র সংখ্যা কি ভবন বা বাড়ির পরিকল্পনা বা সার্টিফিকেটের প্রকৃত তলা (ফ্লোর) - র সংখ্যা সাথে মেলে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থার কাছে কি কোনো তৃতীয়পক্ষ (সরকার এবং/অথবা বেসরকারি তৃতীয়পক্ষ) দ্বারা জারী করা ভবন এবং যন্ত্রপাতির জন্য নিরাপত্তা পরিদর্শনের নথিপত্র আছে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি অগ্নিবিষয়ক নিরাপত্তা সমেত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা চিহ্নিত করতে প্রতিবছরে কমপক্ষে একবার ঝুঁকি মূল্যায়নের প্রক্রিয়া পরিচালনা করে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি ঝুঁকি মূল্যায়নের পরিপ্রেক্ষিতে সুরক্ষামূলক অথবা সংশোধনমূলক ব্যবস্থার হিসাব রাখে এবং নজর রাখে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটির কি কোনো স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা কমিটি আছে যা যন্ত্রপাতি/সরঞ্জামের নিরাপত্তা; ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম(পিপিই); বিপজ্জনক, অগ্নিদাহ্য বা সহজদাহ্য বস্তু; এবং অগ্নিবিষয়ক নিরাপত্তা দেখাশোনা করে?
স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা কমিটি কি পরিচালন কর্তৃপক্ষ (ম্যানেজমেন্ট) ও কর্মীদের প্রতিনিধিদের নিয়ে গঠিত?
স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা কমিটি কি নির্দিষ্ট সময় অন্তর সম্মিলিত হয়?
স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা কমিটির বৈঠক কি লিপিবদ্ধ করা হয়?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার জন্য অভ্যন্তরীণ পরিদর্শন/অডিট পরিচালনা করে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি নতুন কর্মীদের জন্য স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার প্রশিক্ষণ দেয়?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি বিদ্যমান কর্মীদের জন্য স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার প্রশিক্ষণ দেয়?
স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার প্রশিক্ষণ কি লিপিবদ্ধ করা হয়?
স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার প্রশিক্ষণের মধ্যে কি কমপক্ষে: কর্মস্থলের নিরাপত্তা, অগ্নিকাণ্ডে নিরাপত্তামূলক বেরিয়ে যাওয়ার পদ্ধতি, যন্ত্রপাতি এবং সরঞ্জাম চালানো করা, বিপজ্জনক, অগ্নিদাহ্য এবং সহজদাহ্য বস্তু (যেখানে প্রযোজ্য), পিপিই এবং দুর্ঘটনা প্রতিরোধকের ব্যবহার অন্তর্গত?

প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটির কি প্রশিক্ষিত অগ্নিকাণ্ড-বিষয়ক দল আছে?
আপতকালীন প্রতিক্রিয়া কর্মীদল কি, কমপক্ষে: আগুন লাগার বা কোনো আপতকালীন ঘটনার ক্ষেত্রে কর্মীদের জানানো, আগুন লাগার বা কোনো আপতকালীন ঘটনা স্থানীয় কর্তৃপক্ষ জানানো, অগ্নিনির্বাপক যন্ত্রের ব্যবহার, স্থান খালি করার প্রক্রিয়া এবং প্রাথমিক চিকিৎসার বিষয়ে প্রশিক্ষিত?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি নিয়মিত ভিত্তিতে (যদি আইন দ্বারা নির্দিষ্ট না হয়, তাহলে কমপক্ষে প্রতিবছরে একবার) সব তলা এবং শিফটের ক্ষেত্রে আগুন লাগলে নিরাপদে বাড়ি থেকে বেরিয়ে যাওয়ার পদ্ধতি বা ফায়ার ড্রিল পরিচালনা করে?
ফায়ার ড্রিলগুলিতে কি কমপক্ষে এইগুলি সহ লিপিবদ্ধ করা হয়: তারিখ, ঘোষিত/ অঘোষিত, অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা, এবং স্থান খালি করতে যতটা সময় লেগেছে? আবশ্যক তারিখ রীতি : দিদি/মামা/ববববব
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি কর্মস্থলে দুর্ঘটনার কারণ এবং ঘটনাটি লিপিবদ্ধ করে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি কর্মস্থলে দুর্ঘটনার বিষয়ে স্থানীয় কর্তৃপক্ষকে জানায়?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি কি প্রতিটি তলায় আপতকালীন যোগাযোগের তথ্য দেখার জন্য রেখেছে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটির প্রতিটি তলায় কি স্থান খালি করার চিত্র-পরিকল্পনাটি দেখার জন্য রাখা আছে?
স্থান খালি করার চিত্র-পরিকল্পনাটি এমন ভাষায় আছে যা কর্মীরা বুঝতে পারেন?
দমকলের গাড়ি এবং দমকল কর্মীরা কি প্রক্রিয়া ব্যবস্থার চত্বরে প্রবেশ করতে পারেন?
স্থানীয় আইন অনুসারে, প্রক্রিয়া ব্যবস্থার প্রতিটি তলায় কি কমপক্ষে একটি বা তার বেশি অপ্রধান আপতকালীন প্রস্থান পথ আছো?
আপতকালীন প্রস্থান পথগুলি কি কাজের জায়গার সবদিকেই আছে?
যদি প্রক্রিয়া ব্যবস্থাটি একতলার উপরে হয় অথবা অনেকগুলি তলা জুড়ে থাকে, সেক্ষেত্রে আপতকালীন প্রস্থান পথ হিসাবে ব্যবহার করার জন্য কমপক্ষে একজোড়া সিঁড়ি সেখানে আছে?
আপতকালীন প্রস্থান পথগুলি কি দৃশ্যমান পথ চিহ্ন সমেত নির্দেশ করা আছে ?
আপতকালীন প্রস্থান পথগুলি কি সহজগম্য এবং বাধা-হীন?
দৃশ্যমান চিহ্নগুলি দিয়ে কি আপতকালীন প্রস্থান পথগুলি চিহ্নিত?
আপতকালীন প্রস্থান পথগুলি কি বাধা-হীন এবং তালাবিহীন?
আপতকালীন প্রস্থান দরজাগুলি কি স্থানীয় আবশ্যকতাগুলি মেনে চলে?
যেক্ষেত্রে আপতকালীন প্রস্থান দরজাগুলি স্থানীয় আবশ্যকতাগুলি মেনে চলে না, সেক্ষেত্রে আপতকালীন ঘটনার ক্ষেত্রে কর্মীদের নিরাপত্তা এবং উৎপাদন স্থল থেকে বেরিয়ে যেতে পারা নিশ্চিত করতে কোনো উপায় কি প্রক্রিয়া ব্যবস্থা গ্রহণ করেছে?
আপতকালীন প্রস্থান জানালাগুলি কি স্থানীয় আইন অনুযায়ী?
আপতকালীন প্রস্থানের সিঁড়িগুলি কি হাতল বা সুরক্ষা যুক্ত?

আপতকালীন প্রস্থানের পথ, দ্বার এবং সিঁড়িতে আলো আছে?
আপতকালীন আলোর ব্যবস্থা কি অপ্রধান বা সেকেন্ডারি বিদ্যুৎশক্তির উৎসের সাথে যুক্ত?
আপতকালীন পথটি কি আপতকালীন প্রস্থানের দ্বারের দিকে চালিত করে এবং কাজেই ভবন থেকে দূরে যাওয়া যায়?
আপতকালীন অবস্থায় সমবেত হওয়ার স্থানটি বা জনসাধারণের পথটি কি বাধা-হীন এবং প্রক্রিয়া ব্যবস্থা থেকে দূরে অবস্থিত?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থায় কি আগুন লাগার বিপদ ঘন্টি আছে?
হস্তচালিত আগুন লাগার বিপদ ঘন্টি প্রক্রিয়া ব্যবস্থায় আছে কি, এটা কি চিহ্নিত বা স্পষ্টভাবে দেখা যায়?
সেখানে হস্তচালিত আগুন লাগার বিপদ ঘন্টি থাকলে সেটা কি বাধা-হীন?
আগুন লাগার বিপদ ঘন্টি কি শোনা যায় এবং সেটা কি মধ্যাহ্নভোজন / বিরতির ঘন্টির থেকে আলাদা?
যে এলাকায় শব্দ মাত্রা চারপাশের আওয়াজের থেকে ওপরে থাকে সেখানকার জন্য প্রক্রিয়া ব্যবস্থায় আলোযুক্ত বিজ্ঞপ্তি আছে কি?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থার প্রত্যেক তলে কি অগ্নি নির্বাপক যন্ত্র আছে?
আপতকালীন প্রস্থান পথ বরাবর কি অগ্নিনির্বাপক যন্ত্রগুলি বিদ্যমান?
অগ্নিনির্বাপক যন্ত্রগুলি কি চিহ্নিত বা স্পষ্টভাবে দেখা যায় এবং সহজে পাওয়া যায়?
অগ্নিনির্বাপক যন্ত্রগুলি কি আইনি আবশ্যকতাগুলি মেনে চলে?
স্থানীয় আইন অনুসারে নিয়মিত ভিত্তিতে কি প্রক্রিয়া ব্যবস্থার কর্মীর দ্বারা অগ্নিনির্বাপক যন্ত্রগুলি খুঁটিয়ে দেখা হয়?
স্থানীয় আইন অনুসারে প্রতি বছরে কি বিশেষজ্ঞ কোম্পানির দ্বারা অগ্নিনির্বাপক যন্ত্রগুলি খুঁটিয়ে দেখা হয়?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থায় কি ধোঁয়া সনাক্তকারী যন্ত্র বা আগুন সনাক্তকারী যন্ত্র বিদ্যমান, প্রক্রিয়া ব্যবস্থা কি প্রতিমাসে সেগুলি খুঁটিয়ে দেখার আয়োজন করে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থায় আগুন নেভানোর জলের কল বা জল ছেটানোর ব্যবস্থা প্রস্তুত আছে কি, তা কি প্রতি তিন মাসে খুঁটিয়ে দেখা, পরীক্ষা এবং রক্ষণাবেক্ষণ করা হয় (সেগুলি ভালভাবে কাজ করছে তা সুনিশ্চিত করে)?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থায় আগুন নেভানোর জলের কল, হোস পাইপ বা জল ছেটানোর ব্যবস্থা প্রস্তুত আছে কি, প্রক্রিয়া ব্যবস্থায় কি কাজের জায়গায় জলের ট্যাংক, জলাধার বা সাকশন ট্যাংকও আছে?
বৈদ্যুতিক প্যানেল, বিদ্যুতের তার এবং আউটলেটগুলি সুরক্ষিত কি?
বৈদ্যুতিক প্যানেলগুলি কি লেবেল লাগানো থাকে?
বৈদ্যুতিক প্যানেল, বিদ্যুতের তার এবং আউটলেটগুলি কি প্রতি ছয় মাসে একজন স্বীকৃতিপ্রাপ্ত কর্মী খুঁটিয়ে দেখেন?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থার চত্বরে বা তার পার্শ্ববর্তী স্থানে জেনারেটর বর্তমান থাকার ক্ষেত্রে, সেটি কি স্থানীয় আইন অনুযায়ী কাজ এলাকার থেকে দূরে একটি অবরুদ্ধস্থানে রাখা হয় ?

উৎপাদন সরঞ্জাম এবং যন্ত্রপাতিগুলিতে ওপরে নিরাপত্তামূলক সতর্কতা (সেফটি গার্ড) দেওয়া আছে কি?
সমস্ত উৎপাদন যন্ত্রপাতিতে জরুরী অবস্থায় বন্ধ করার স্যুইচ বা বোতাম আছে এবং এগুলি কি সহজেই নাগালের মধ্যে থাকে?
উপকরণগুলি কি বিপজ্জনক, অগ্নিদাহ্য বা সহজদাহ্য হওয়ার কারণে বিস্ফোরক পদার্থের উৎস থেকে দূরে রাখার লেবেল যুক্ত?
উপকরণগুলি কি বিপজ্জনক, অগ্নিদাহ্য বা সহজদাহ্য হওয়ার কারণে উৎপাদন স্থান থেকে দূরে রাখার লেবেল যুক্ত?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থা কি কর্মীদের বুঝতে সুবিধা হয় এমন ভাষায় একটি উপকরণ নিরাপত্তা ডেটা শিট (এমএসডিএস) রাখে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থাতে বিপজ্জনক, অগ্নিদাহ্য বা সহজদাহ্যের লেবেল যুক্ত উপকরণ দিয়ে কাজ করেন যে কর্মীরা তাঁরা কি উপাকরণ নিরাপত্তা ডেটা শিট (এমএসডিএস) – এর সাথে পরিচিত?
উপকরণগুলি কি লেবেল দেওয়া বাক্সে/কৌটোয় রাখা হয়?
কাজের স্থানে ব্যবহৃত এবং সংরক্ষণকৃত সব রাসায়নিকের একটি বিস্তারিত তালিকা প্রক্রিয়া ব্যবস্থা রাখে কি?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থা কি কাজের স্থানে উৎপন্ন বর্জ্য পদার্থের ধরণ এবং পরিমাণের তালিকা রাখে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থা কি বিপজ্জনক-নয় এমন বর্জ্য পদার্থের ধারা থেকে বিপজ্জনক বর্জ্য পদার্থকে আলাদা করে?
স্থানীয় প্রবিধান অনুযায়ী বর্জ্য পদার্থ (কাদা সহ) নাড়াচাড়া করা, জমা করা, ব্যবহার বা অপসারণ করার জন্য বর্জ্য পদার্থের সংগ্রহ এবং অস্থায়ীভাবে জমা রাখার একটি বর্জ্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি কি আছে ?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থা কি নিশ্চিত করে যে, শ্রমিক যাঁরা বর্জ্য পদার্থ নাড়াচাড়া করেন তাঁরা এবং বর্জ্যপদার্থ ব্যবস্থাপনা (আলাদা করা, সংগ্রহ করা, লেবেল লাগানো এবং অপসারণ করা) সংক্রান্ত প্রয়োজনীয়তাগুলি সম্পর্কে সচেতন এবং প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত?
বিপজ্জনক, অগ্নিদাহ্য বা সহজদাহ্য বস্তু ব্যবহারের ক্ষেত্রে চোখ ধোওয়ার জায়গা কি নাগালের মধ্যে থাকে এবং বাধা-হীন?
চোখ ধোওয়ার জায়গা কি রাসায়নিক সংগ্রহস্থলের 6 মিটারের মধ্যে অবস্থিত এবং জলের উৎসের সঙ্গে যুক্ত?
যেখানে প্রয়োজন, কর্মচারীরা কি ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম(পিপিই) বিনামূল্যে পেতে পারে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থার ব্যবস্থাপনা দ্বারা কি ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম (পিপিই) – এর ব্যবহারকে আবশ্যক ও বলবৎ করা হয়?
কর্মচারীরা কি লিঙ্গ-নির্দিষ্ট, পরিষ্কার এবং ব্যক্তিগত শৌচালয় সুবিধাগুলি পেতে পারেন?
সমস্ত ধোওয়ার স্থান এবং শৌচালয়ে কি সাবানের ব্যবস্থা থাকে?
শৌচালয়ে কি কলের জল সহ ধোওয়ার যন্ত্র বসানো আছে?
কর্মচারীরা কি পানীয় জল পেতে পারেন?
যদি প্রক্রিয়া ব্যবস্থা কর্মচারীদের জন্য খাদ্য তৈরী করার, খাবার খাওয়ার জায়গা অথবা ক্যানটিনের বন্দোবস্ত করে দেয়, সেই জায়গাটি কি পরিষ্কার?
প্রতিটি কাজের জায়গায় কি কার্যকর প্রাথমিক চিকিৎসার সরঞ্জাম থাকে?
প্রক্রিয়া ব্যবস্থা কি কর্মচারীদের জন্য শুশ্রূষা কক্ষের বন্দোবস্ত করে?
গুরুতর দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে,প্রক্রিয়া ব্যবস্থার কাছাকাছি এমার্জেন্সি ইউনিটের সাথে প্রক্রিয়া ব্যবস্থার কি চুক্তি স্বাক্ষরিত হয়েছে?

চিকিৎসা ব্যবস্থায় তদারকির জন্য প্রক্রিয়া ব্যবস্থার কি পর্যাপ্ত প্রশিক্ষিত কর্মী আছে?
আইনি প্রয়োজনে, প্রক্রিয়া ব্যবস্থা কি কর্মচারীদের জন্য শিশু পরিচর্যা কক্ষ প্রদান করে?

Dormitories
What are the general conditions of the dormitory?
Are rooms/ sleeping areas separated by gender?
Do workers have access to gender-specific clean and private toilet facilities at the dormitory?
Do workers have access to gender-specific private shower facilities at the dormitory?
Do workers have access to potable water at the dormitory?
Are workers free to enter and leave the dormitories at any time?
Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors of the dormitory?
Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?
Is the dormitory located outside the production building / warehouse?
Is the dormitory not located next to hazardous material storage or production building where hazardous work is performed?
Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the dormitory?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the dormitory?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?

Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the dormitory?
If there is a manual fire alarm present at the dormitory, is it designated or clearly visible near exits, unobstructed and audible?
Are there fire extinguishers on every floor of the dormitory?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers accessible?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Is there a first aid kit available at the dormitory?

ডরমেটরিজ বা কর্মী-আবাসসমূহ
কর্মী-আবাসের সাধারণ শর্তগুলি কি কি?
ঘর/শোওয়ার জায়গা কি লিঙ্গ অনুযায়ী পৃথক?
কর্মী-আবাসে কর্মচারীরা কি লিঙ্গ-নির্দিষ্ট পরিষ্কার এবং ব্যক্তিগত শৌচালয়ের সুবিধাগুলি পেতে পারেন?
কর্মচারীরা কি কর্মী-আবাসে লিঙ্গ-নির্দিষ্ট ব্যক্তিগত শাওয়ারে স্নানের সুবিধাগুলি পেতে পারেন?
কর্মচারীরা কি কর্মী-আবাসে পানীয় জল পেতে পারেন?
যেকোন সময়ে কর্মী-আবাসে প্রবেশ করা এবং বেরিয়ে যাওয়ার ক্ষেত্রে কর্মচারীরা কি স্বাধীন?
আগুন লাগলে নিরাপদে বাড়ি থেকে বেরিয়ে যাওয়ার পদ্ধতি বা ফায়ার ড্রিল কি কর্মী-আবাসের সবকটি গৃহতলের জন্য আয়োজন করা?
ফায়ার ড্রিলগুলিতে কি কমপক্ষে এইগুলি সহ লিপিবদ্ধ করা হয়: তারিখ, ঘোষিত/ অঘোষিত, অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা, এবং স্থান খালি করতে যতটা সময় লেগেছে?
কর্মী-আবাস স্থান কি উৎপাদন ভবন/গুদামের বাইরে অবস্থিত?
যেখানে বিপজ্জনক উপাদান গুদামজাত করা হয় বা উৎপাদন ভবন যেখানে বিপজ্জনক কাজগুলি সম্পাদন করা হয় তার কাছাকাছি কি আবাস স্থান অবস্থিত নয় ?
কর্মী-আবাসের প্রতিটি তলে কি স্থান খালি করার চিত্র-পরিকল্পনাটি দেখার জন্য রাখা আছে?
স্থানীয় আইন অনুযায়ী কর্মী-আবাসের প্রতিটি তলে বা তার অধিক স্থানে কি কমপক্ষে একটি অপ্রধান আপতকালীন প্রস্থান পথ থাকে?
কর্মী-আবাসের প্রতিটি পাশে কি আপতকালীন প্রস্থান পথ আছে?
আপতকালীন প্রস্থান পথগুলি কি সহজগম্য এবং বাধা-হীন?

দৃশ্যমান চিহ্নগুলি দিয়ে কি আপতকালীন প্রস্থান পথগুলি চিহ্নিত?
আপতকালীন প্রস্থান পথগুলি কি বাধা-হীন এবং তালাবিহীন?
আপতকালীন প্রস্থান দরজাগুলি কি স্থানীয় আবশ্যকতাগুলি মেনে চলে?
আপতকালীন প্রস্থান দরজাগুলির কি পাশে কবজা লাগানো?
আপতকালীন প্রস্থান জানালাগুলি কি স্থানীয় আবশ্যকতাগুলি মেনে চলে?
আপতকালীন প্রস্থানের সিঁড়িগুলি কি হাতল বা সুরক্ষা যুক্ত?
আপতকালীন প্রস্থানের পথ, দ্বার এবং সিঁড়িতে আলো আছে?
জরুরী বহির্গমন পথ কি আপতকালীন প্রস্থানের দ্বারের দিকে চালিত করে এবং কাজেই ভবন থেকে দূরে যাওয়া যায়?
আপতকালীন অবস্থায় সমবেত হওয়ার স্থানটি বা জনসাধারণের পথটি কি বাধা-হীন এবং প্রক্রিয়া ব্যবস্থা থেকে দূরে অবস্থিত?
আগুন লাগার বিপদ ঘন্টি কর্মী-আবাসে আছে কি?
হস্তচালিত আগুন লাগার বিপদ ঘন্টি কর্মী-আবাসে আছে কি, এটা কিপ্রস্থানের দ্বারের কাছাকাছি চিহ্নিত বা স্পষ্টভাবে দেখা যায়, এটা কি বাধা-হীন এবং শোনা যায়?
কর্মী-আবাসের প্রতিটি তলায় কি অগ্নি নির্বাপক যন্ত্র আছে?
আপতকালীন প্রস্থান পথ বরাবর কি অগ্নি নির্বাপক যন্ত্রগুলি বিদ্যমান?
অগ্নি নির্বাপকগুলি কি সহজে পাওয়া যায়?
প্রতি মাসে কি প্রক্রিয়া ব্যবস্থার কর্মীর দ্বারা অগ্নি নির্বাপক যন্ত্রগুলি খুঁটিয়ে দেখা হয়?
প্রতি বছরে কি বিশেষজ্ঞ কোম্পানির দ্বারা অগ্নি নির্বাপক যন্ত্রগুলি খুঁটিয়ে দেখা হয়?
কর্মী-আবাসেপ্রাথমিক চিকিৎসার সরঞ্জাম কি লভ্য?

14, rue de Bassano - 75016 Paris

contact@ics-asso.org

http://www.ics-asso.org