

Endline Evaluation

Empowering Women in Ready-made Garments (RMG): Endline Evaluation Highlights

1. Methodology

The evaluation adopted a mixed-methods approach, integrating both quantitative and qualitative methodologies to ensure a comprehensive assessment. Data collection included surveys, literature reviews, KIIs, FGDs, IDIs, case studies, and observations. A participatory and solution-oriented approach was emphasized throughout the evaluation.

2. Literature Review

Reviewed policies, reports, and frameworks including:

- **Bangladesh Labour Act 2006** and amendments.
- **National Women Development Policy 2011** and the **8th Five-Year Plan**.
- **High Court Directives** on sexual harassment and workplace safety.
- **ILO Conventions** (e.g., No. 100 and No. 190).
- Reports by BGMEA and international NGOs on worker safety and welfare.

3. Quantitative Study Design

48 Shojag Sathis

159 RMG workers

22 Senior and Mid-Level Factory Management staff



Female
140

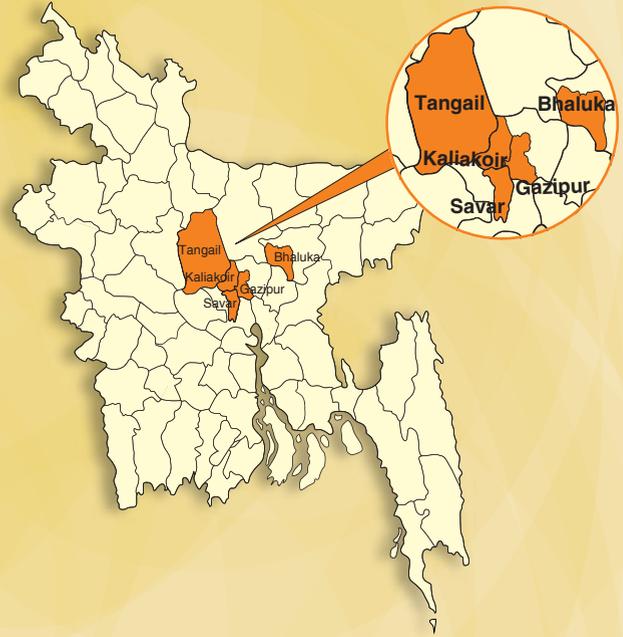


Male
89

229

Respondents

Project Location



4. Qualitative Study Design



14 FGDs



22 KIIs



14 IDIs

Gathered insights through
Most Significant Change (MSC)
narratives.



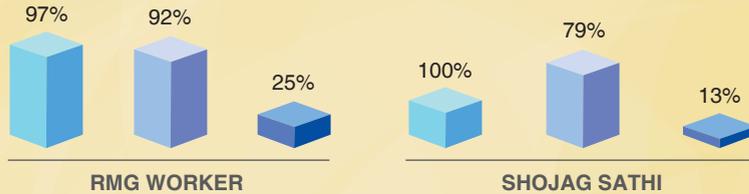
Co-funded by
the European Union



NARIPOKKHO

RMG WORKERS AND SHOJAG SATHI'S RESPONSE REGARDING THE COMPLAINT AND PREVENTION MECHANISM

- Complaint mechanism exist in the factory in case of Violence against women
- Women workers use this mechanism for complain
- Satisfied with the existing complaint mechanism



22%

RMG workers

responded that they frequently raise voice on discrimination at the workplace.

75%

Shojag Sathi

We learned what is discrimination that's why we are now able to identify where discrimination happens.

– FGD participant, RMG Worker

Worker Awareness and Response to Sexual Harassment

- 92%** of women workers perceive their workplaces as gender-friendly, up from **51.6%** in baseline.
- 97%** of RMG workers among the respondents knew about the **complaint system** existing in their factories compared to **56.9%** in the baseline
- 63%** of surveyed RMG women workers responded to have received legal support service as victim of harassment and work pressure through this project

Increased **reporting of harassment** cases to factory-level committees for which data was previously unavailable. **Types of harassment** complaints recorded.



40%
Verbal



15%
Physical



45%
Discriminatory practices

Commute-Community Safety and Advocacy

- Harassment during commute



46% of women face incidents every six months.



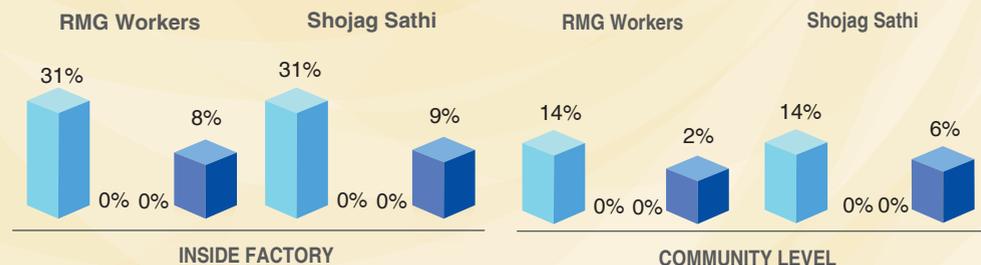
72% harassment incidents occur on roads.

- Awareness sessions** reached over **20,000** workers, focusing on legal rights and harassment prevention, with over **13%** of responding RMG workers received legal support through mediation.

- 92%** of surveyed **CSOs collaborated with local government** to promote gender justice in public spaces.
- 60%** of CSOs conduct coordination with different garments workers associations for promoting gender equality in RMG factories which is a **42.4%** increase compared to the baseline

RMG WORKER'S AND SHOJAG SATHI'S RESPONSE TO TYPES OF ACTIONS TAKEN BY CSO FOR REDUCING GBV AT PUBLIC PLACES

- Organize campaigns / awareness sessions at community level against GBV/SH at public place
- Use social media against GBV/SH at public place
- Collaboration with transport associations and community leaders for VAW at public places
- Others



Institutional and Policy-Level Change

- Partnerships with **25** factories **improved workplace grievance mechanisms** with **23** factories now included **Shojag Shathi in their Complaint Committees**.
- Gender audits resulted in **actionable changes** in **25** factories where recommendations from audits upgrade on-site facilities for women workers, improve grievances have been accepted by management and **77%** implemented.

“

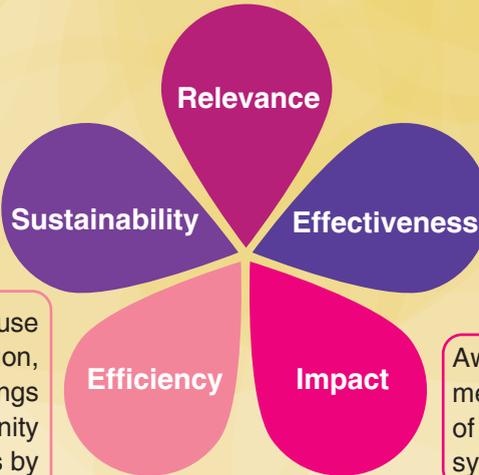
As a community leader, I feel it's my responsibility to intervene in cases of injustice, especially involving gender-based violence. Even though I couldn't fully resolve some issues, I remain committed to supporting women and ensuring their voices are heard.

- **Reena Halim**, CSO leader and ex-councillor

”

This project addresses systemic gender-based discrimination, aligning with **CEDAW** and **UN Guiding Principles** through advocacy, capacity-building, and community sensitization.

Focus on integrating **inclusive practices** and **stakeholder engagement** ensures long-term impact and scalability of project outcomes.



The project empowered women workers through GBV awareness, helplines, **18** legal aid camps, and strengthened linkages with **29** CSO, **7** trade unions, and **475** Shojag Shathis.

Cost-saving strategies, including in-house training and contract renegotiation, boosted operational efficiency. Savings were reinvested into community programs, increasing beneficiaries by **15%**.

Awareness about factory complaint mechanisms rose significantly, with **97%** of workers now informed about these systems.

5. Recommendations and Conclusion

- To address GBV and harassment, government, NGOs and CSOs working in the sector must ensure factory compliance with High Court Directives, enhance community-level awareness on non-verbal harassment, and train workers and CSOs in psychosocial support.
- Engaging men as allies, fostering direct worker access, and implementing the Gender Equality and Social Inclusion (GESI) toolkit will strengthen interventions.
- Establishing Women's Facility Spaces and will provide safe environments and holistic support.
- Expanding stakeholder involvement, addressing GBV as a public health issue, and reducing administrative costs can boost sustainability.

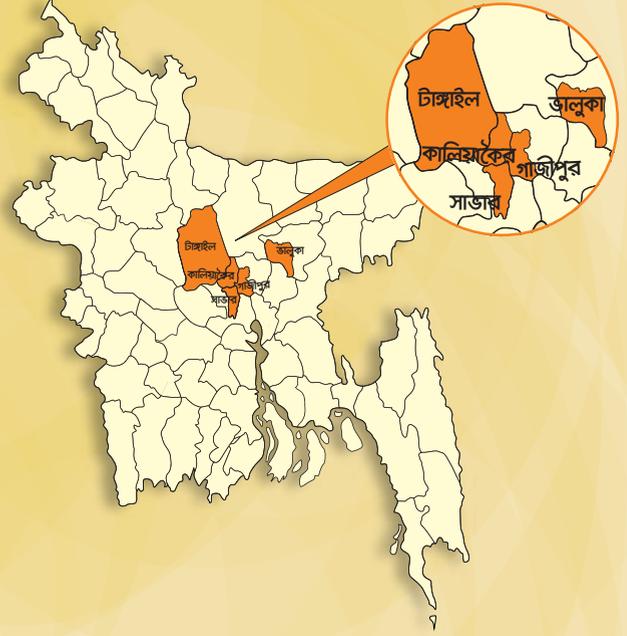
সমাপ্তি মূল্যায়ন

পোশাক শিল্প খাতে নারীর ক্ষমতায়ন: সমাপ্তি মূল্যায়নের হাইলাইটস

১. পদ্ধতি

মূল্যায়নে একটি মিশ্র-পদ্ধতি (Mixed-Methods) অনুসরণ করা হয়েছে, যেখানে পরিমাণগত ও গুণগত পদ্ধতির সমন্বয় করা হয়েছে। তথ্য সংগ্রহের জন্য ব্যবহার করা হয়েছে জরিপ, লিটারেচার রিভিউ, কী-ইনফরমেন্ট সাক্ষাৎকার (KII), ফোকাস গ্রুপ আলোচনা (FGD), বিষদ সাক্ষাৎকার (IDI), কেস স্টাডি এবং পর্যবেক্ষণ। পুরো মূল্যায়ন প্রক্রিয়াজুড়ে অংশগ্রহণমূলক এবং সমাধানমুখী পদ্ধতিকে গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে।

প্রকল্পের অবস্থান



২. লিটারেচার রিভিউ

পর্যালোচনা করা নীতি, রিপোর্ট এবং কাঠামো

- বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এবং সংশোধনী।
- জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি, ২০১১ এবং অফিস পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা।
- যৌন হয়রানি ও কর্মক্ষেত্রের সুরক্ষা বিষয়ে উচ্চ আদালতের নির্দেশনা।
- আইএলও কনভেনশন (নং ১০০ এবং নং ১৯০)।
- বিজিএমইএ এবং আন্তর্জাতিক এনজিওগুলোর রিপোর্ট, যা শ্রমিকদের সুরক্ষা ও কল্যাণের ওপর ভিত্তি করে।

৩. সংখ্যাগত গবেষণা পদ্ধতি

৪৮ সজাগ সার্থী।

১৫৯ গার্মেন্টস শ্রমিক

২২ সিনিয়র এবং মিড-লেভেল
ফ্যাক্টরি ম্যানেজমেন্ট স্টাফ



নারী
১৪০



পুরুষ
৮৯

২২৯
উত্তরদাতা

৪. গুণগত গবেষণা পদ্ধতি



১৪ টি ফোকাস
গ্রুপ আলোচনা



২২ টি কী-ইনফরমেন্ট
সাক্ষাৎকার



১৪ টি বিষদ
সাক্ষাৎকার

গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তন (Most Significant Change)
বর্ণনার মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহ।



Co-funded by
the European Union



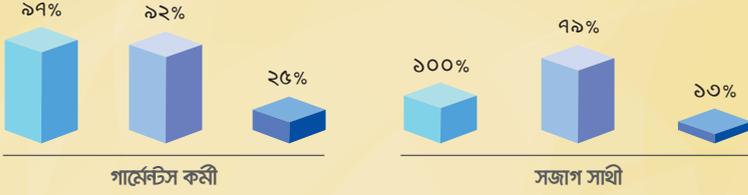
30
ব্লাস্ট
ব্লাস্ট



নারীপক্ষ
NARIPOKKHO

গার্মেন্টস শ্রমিক ও সজাগ সাথীদের প্রতিক্রিয়া অভিযোগ ও প্রতিরোধ ব্যবস্থা সম্পর্কে

- নারীর প্রতি সহিংসতার ক্ষেত্রে কারখানাগুলোতে অভিযোগ ব্যবস্থাপনা রয়েছে।
- নারী শ্রমিকরা এই ব্যবস্থাপনা ব্যবহার করে অভিযোগ করেন।
- বিদ্যমান ব্যবস্থাপনা নিয়ে সন্তুষ্ট।



২২%

পোশাক শিল্পের শ্রমিক

জরিপে অংশ নিয়েছেন এবং জানিয়েছেন যে তারা কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যের বিরুদ্ধে নিয়মিতভাবে আওয়াজ তোলেন।

৭৬%

সজাগ সাথী

“

আমরা শিখেছি বৈষম্য কী, সেই কারণেই এখন আমরা বুঝতে পারি কোথায় বৈষম্য ঘটে।

—এফজিডি অংশগ্রহণকারী, গার্মেন্টস শ্রমিক

”

যৌন হয়রানি নিয়ে সচেতনতা ও প্রতিক্রিয়া

- ৯২% নারী কর্মী তাদের কর্মক্ষেত্রে “লিঙ্গ-বান্ধব” বলে মনে করেন (বেসলাইন থেকে বৃদ্ধি: ৫১.৬%)।
- ৯৭% পোশাক শ্রমিক তাদের কারখানায় বিদ্যমান অভিযোগ ব্যবস্থার বিষয়ে জানতেন, যেখানে বেসলাইন সমীক্ষায় এই সংখ্যা ছিল ৫৬.৯%।
- জরিপকৃত তৈরি পোশাক খাতের ৬৩% নারী কর্মী জানিয়েছেন, এই প্রকল্পের মাধ্যমে তারা হয়রানি ও কর্মচাপের শিকার হিসেবে আইনগত সহায়তা সেবা পেয়েছেন।

যাতায়াত ও এলাকার নিরাপত্তা বিষয়ক অ্যাডভোকেসি

- যাতায়াতের সময় হয়রানি



প্রতি ছয় মাসে ৪৬% নারী কোনো না কোনো ঘটনায় হয়রানির শিকার হন।



৭২% হয়রানির ঘটনা সড়কে ঘটে।

- আইনি অধিকার এবং হয়রানি প্রতিরোধ বিষয়ে সচেতনতা সেশনের মাধ্যমে ২০,০০০ এর অধিক জন শ্রমিককে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে, যেখানে ১৩% এর বেশি উত্তরদাতা পোশাক শ্রমিক মধ্যস্থতার মাধ্যমে আইনি সহায়তা পাওয়ার কথা জানিয়েছেন।

কারখানা-পর্যায়ের কমিটিগুলোর কাছে হয়রানির ঘটনার অভিযোগ জানানোর হার বৃদ্ধি পেয়েছে, যার তথ্য পূর্বে অনুপস্থিত ছিল। রেকর্ডকৃত হয়রানির অভিযোগের ধরণগুলো



৪০%
মৌখিক



১৫%
শারীরিক

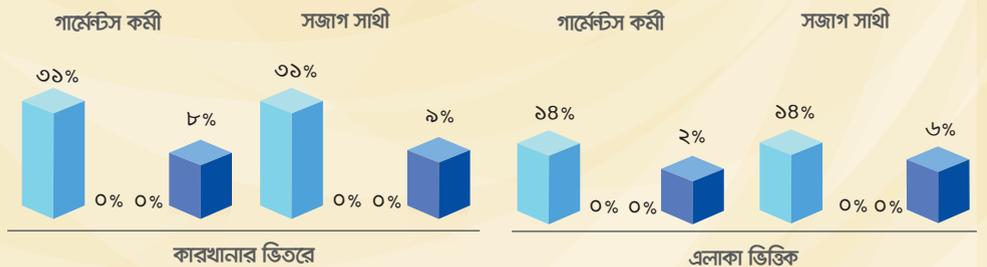


৪৫%
বৈষম্যমূলক
আচরণ

- সমীক্ষায় অংশগ্রহণকারী ৯২% সিভিল সোসাইটি সংগঠন (CSOs) স্থানীয় সরকারের সাথে জনসাধারণের জায়গায় লিঙ্গ ন্যায্যবিচার প্রচারের জন্য সহযোগিতা করছে।
- ৬০% সিভিল সোসাইটি অর্গানাইজেশন (CSO) বিভিন্ন পোশাকশ্রমিক সমিতির সাথে সমন্বয় করছে তৈরি পোশাক কারখানায় লিঙ্গ সমতা প্রচারের জন্য, যা বেজলাইন তুলনায় ৪২.৪% বৃদ্ধি।

সিএসও কর্তৃক জনসমাগমস্থলে জেডার ভিত্তিক সহিংসতা কমানোর জন্য গৃহীত কার্যক্রমের ধরন:

- জনসমাগমস্থলে জিবিডি/যৌন হয়রানির (এসএইচ) বিরুদ্ধে কমিউনিটি পর্যায়ে প্রচারাভিযান/সচেতনতা সেশন আয়োজন।
- জনসমাগমস্থলে জিবিডি/এসএইচ এর বিরুদ্ধে সোশ্যাল মিডিয়া ব্যবহার।
- জনসমাগমস্থলে নারীর প্রতি সহিংসতা (ডিএডব্লিউ) প্রতিরোধে পরিবহন সমিতি এবং কমিউনিটি নেতাদের সঙ্গে সহযোগিতা।
- অন্যান্য।



প্রাতিষ্ঠানিক ও নীতিগত পরিবর্তন

- **২৫ টি কারখানার** সাথে অংশীদারিত্বের মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রের অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা উন্নত করা হয়েছে, যার মধ্যে **২৩ টি কারখানা** এখন তাদের অভিযোগ কমিটিতে “সজাগ সাথী” অন্তর্ভুক্ত করেছে।
- লিঙ্গ অডিটের ফলস্বরূপ **২৫ টি কারখানায়** কার্যকর পরিবর্তন এসেছে, যেখানে অডিটের সুপারিশগুলো গ্রহণ করে নারীকর্মীদের জন্য সাইটে সুবিধা উন্নত করা হয়েছে, অভিযোগ ব্যবস্থার উন্নতি করা হয়েছে এবং **৭৭% সুপারিশ বাস্তবায়িত** হয়েছে।

“

একজন কমিউনিটি নেতা হিসেবে, আমি মনে করি অন্যায়ের ক্ষেত্রে, বিশেষত লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতার ক্ষেত্রে হস্তক্ষেপ করা আমার দায়িত্ব। যদিও কিছু সমস্যা আমি পুরোপুরি সমাধান করতে পারিনি, আমি নারীদের সহায়তা করতে এবং তাদের কঠোর শোনা নিশ্চিত করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

—রীনা হালিম, সিভিল সোসাইটি সংগঠনের নেতা এবং প্রাক্তন কাউন্সিলর

”

এই প্রকল্পটি প্রাতিষ্ঠানিক লিঙ্গভিত্তিক বৈষম্য দূরীকরণে কাজ করছে, যা **CEDAW** এবং **জাতিসংঘের নীতিমালার** সাথে সঙ্গতিপূর্ণ। প্রকল্পটি নীতিগত প্রচারণা, সক্ষমতা বৃদ্ধি, এবং কমিউনিটি সচেতনতা কার্যক্রমের মাধ্যমে এই লক্ষ্য অর্জন করছে।

অন্তর্ভুক্তিমূলক অনুশীলন এবং স্টেকহোল্ডার সম্পৃক্ততার উপর জোর দেওয়া প্রকল্পের দীর্ঘমেয়াদি প্রভাব এবং প্রসারণযোগ্যতা নিশ্চিত করেছে।

কারখানার অভিযোগ ব্যবস্থার বিষয়ে সচেতনতা উল্লেখযোগ্যভাবে বৃদ্ধি পেয়েছে, যেখানে বর্তমানে **৯৭%** শ্রমিক এই সিস্টেম সম্পর্কে অবগত।

প্রাসঙ্গিকতা

টেকসই

কার্যকারিতা

প্রভাব

দক্ষতা

প্রকল্পটি নারী শ্রমিকদের জেডারভিত্তিক সহিংসতা সম্পর্কে সচেতনতা, হেল্পলাইন, **১৮ টি** লিগ্যাল এইড ক্যাম্প এবং **২৯ টি** সিভিল সোসাইটি অর্গানাইজেশন, **৭ টি** ট্রেড ইউনিয়ন এবং **৪৭৫ সজাগ সাথীর** সঙ্গে সংযোগ স্থাপনের মাধ্যমে সক্ষমতায়িত করেছে।

অভ্যন্তরীণ প্রশিক্ষণ এবং চুক্তি পুনরায় আলোচনা সহ খরচ-সামগ্রী কৌশলগুলোর মাধ্যমে অপারেশনাল দক্ষতা বৃদ্ধি করা হয়েছে। সঞ্চিত অর্থ কমিউনিটি প্রোগ্রামে পুনঃবিনিয়োগ করা হয়, ফলে উপকারভোগীর সংখ্যা **১৫%** বৃদ্ধি পেয়েছে।

৫. সুপারিশ ও উপসংহার

- জেডারভিত্তিক সহিংসতা এবং হযরানি মোকাবিলার জন্য, সরকার, এনজিও এবং সিএসওগুলিকে নিশ্চিত করতে হবে যে, ফ্যাক্টরি সমূহ হাইকোর্টের নির্দেশনা অনুযায়ী কার্যকরীভাবে পালন করছে, কমিউনিটি পর্যায়ে আলাপচারিতা হযরানি সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধি করছে, এবং কর্মী ও সিএসওদের মানসিক সহায়তা প্রদান সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করছে।
- পুরুষদের সহযোগি হিসেবে সম্পৃক্ত করা, শ্রমিকদের সরাসরি অ্যাক্সেস নিশ্চিত করা, এবং লিঙ্গ সমতা এবং সামাজিক অন্তর্ভুক্তি টুলকিট প্রয়োগ করা হস্তক্ষেপগুলোকে আরও শক্তিশালী করবে।
- কারখানার নারীদের জন্য ফ্যাসিলিটি স্পেস নিরাপদ পরিবেশ ও সার্বিক সহায়তা প্রদান করবে।
- উপস্থাপক পক্ষগুলোর অংশগ্রহণ সম্প্রসারণ, GBV কে জনস্বাস্থ্য সমস্যা হিসেবে বিবেচনা করা এবং প্রশাসনিক ব্যয় কমানো টেকসই উন্নয়নকে ত্বরান্বিত করতে পারে।

২০২৪ ক্রিস্টিয়ান এইড

এই প্রকাশনাটি ইউরোপীয় ইউনিয়ন-এর আর্থিক সহায়তায় প্রকাশিত। এই প্রকাশনার সমস্ত তথ্য/বিষয়বস্তু ক্রিস্টিয়ান এইড-এর নিজস্ব মতামত এবং কোনোভাবেই ইউরোপীয় ইউনিয়ন-এর মতামতকে প্রতিফলিত করে না।