C&A

माल-सामानों की आपूर्ति के लिए

विषय-सूची

1.0	सामान्य सिद्धांत	पृष्ठ 3
2.0	आवश्यकताएँ	पृष्ठ 5
2.1	कानून का अनुपालन	पृष्ठ 5
3.0	श्रम और मानवाधिकार	पृष्ठ 6
3.1	बाल श्रम	पृष्ठ 6
3.2	समता, समावेशन और भेद-भाव से मुक्ति	पृष्ठ 6
3.3	जबर्दस्ती कराया गया श्रम	पृष्ठ 7
3.4	संघ बनाने की आजादी	पृष्ठ 7
3.5	सम्मानजनक व्यवहार और उत्पीड़न और दुर्व्यवहार से मुक्ति, जिसमें लैंगिक हिंसा भी शामिल है	पृष्ठ 8
3.6	स्वास्थ्य और सुरक्षा	पृष्ठ 8
3.7	कमजोर की रक्षा	पृष्ठ 9
3.8	नियमित रोजगार	पृष्ठ 9
3.9	वेतन	पृष्ठ 9
3.10	काम के घंटे	पृष्ठ 10
3.11	भूमि अधिकार	पृष्ठ 10
4.0	पर्यावरण	पृष्ठ 11
4.1	पर्यावरणीय प्रबंधन	पृष्ठ 11
4.2	टिकाऊ रासायनिक प्रबंधन कार्यक्रम	पृष्ठ 11
4.3	जलवायु परिवर्तन और पानी का परिचारण	पृष्ठ 11
4.4	पर्यावरण में उत्सर्जन	पृष्ठ 12
4.5	सामग्री-विशिष्ट आवश्यकताएँ	पृष्ठ 12
4.6	पशु कल्याण	पृष्ठ 12
5.0	भ्रष्टाचार-रोधन	पृष्ठ 13
6.0	प्रचालन के स्तर की शिकायत प्रणाली	पृष्ठ 13
परिशिष्ट 1: शब्द-सूची		पृष्ठ 14
परिशिष्ट 2: निष्पक्षता चैनल के बारे में जानकारी		पृष्ठ 17

1.0 सामान्य सिद्धांत

यह आचार-संहिता सी एंड ए[1] अपने आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों से कानून के अनुपालन, मानवाधिकार और श्रम-संबंधी प्रथाओं, पर्यावरणीय निष्पादन, पशु कल्याण, और भ्रष्टाचार-रोधन के संबंध में क्या अपेक्षाएँ रखता है, इसका वर्णन करती है।

गुणवत्ता मानकों, उत्पाद मानकों, और सामान पहुँचाने के निर्देशों जैसे अन्य मामलों से संबंधित अपेक्षाओं का वर्णन शर्तें और नियम तथा अन्य नीतियों और दिशा-निर्देशों में उपलब्ध है। आचार संहिता का अनुपालन उतना ही महत्वपूर्ण है जितना हमारे गुणवत्ता मानकों और सामान पहुँचाने की शर्तों का अनुपालन।

अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकारों, श्रम अधिकारों और पर्यावरण के रक्षण के प्रति हमारी प्रतिबद्धता हमारी सी एंड ए यूरोप मानवाधिकार और समता नीति में वर्णित है। इस आचार संहिता में कानून के अनुपालन तथा व्यावसायिक और पेशेवरीय आचरण में नैतिक आचरण के प्रति हमारी अपेक्षाओं को कर्मचारियों के लाभार्थ समझाया गया है। सी एंड ए उसकी संपूर्ण आपूर्ति शृंखला में कर्मियों, समुदायों और पर्यावरण पर पड़ने वाले नकारात्मक प्रभावों को पहचानने, रोकने, कम करने और उनका समाधान निकालने के प्रति समर्पित है। आपूरकों को नकारात्मक प्रभावों से बचाने के लिए, सी एंड ए प्रापण और क्रय प्रथाओं पर पुनर्विचार करने और आवश्यकतानुसार उनमें समायोजन करने के प्रति समर्पित है।

आचार संहिता में मौजूद आवश्यकताओं को अधिक विस्तार से आचार संहिता के समर्थक दिशा-निर्देशों में समझाया गया है। समर्थक दिशा-निर्देशों में शामिल हैं, आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों द्वारा आचार संहिता के अनुपालन की आवश्यकता को कैसे सुनिश्चित किया जाएगा, इसके बारे में, या जिसे सी एंड ए उन्नत प्रथाएँ मानता है, उसके बारे में, अधिक मार्गदर्शन। सी एंड ए को समर्थक दिशा-निर्देशों में और भी अधिक आवश्यकताएँ, अनुपालन सुनिश्चित करने के दिशा-निर्देश, या उन्नत प्रथाओं के संकेत जोड़ने, तथा विशिष्ट प्रकार के आपूरकों या व्यावसायिक साझेदारों के लिए समर्थक दिशा-निर्देश विकसित करने का अधिकार है। सभी अद्यतनों को संबंधित आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों के साथ समय-बद्ध तरीके से साझा किया जाएगा।

आवश्यकताएँ सी एंड ए के सभी आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों पर लागू होती हैं। जहाँ तक माल-सामग्री की आपूर्ति के लिए अनुबंधित किए गए साझेदारों[2] (आपूरक[3]) का संबंध है, यह आचार संहिता सी एंड ए के सामानों या उनके घटकों का विनिर्माण करने वाली, उन्हें अंतिम रूप देने वाली या उन्हें संसाधित करने वाली सभी उत्पादन इकाइयों पर लागू होती है, भले इन उत्पादन इकाइयों का संचालन ऐसे सत्व कर रहे हों, जो पूर्ण रूप से या आंशिक रूप से आपूरकों के स्वामित्व में हों, जिनमें शामिल हैं, सहायक कंपनियाँ (अधिकांश में हिस्सेदारी) और सहयोगी उद्यम (अल्पांश में हिस्सेदारी), या एजेंटों/आयातकों द्वारा अनुबंधित इकाइयाँ, या उपानुबंधित सत्व या व्यक्ति। सी एंड ए के माल-सामान और उनके घटकों के विनिर्माण, उन्हें अंतिम रूप देने, या उन्हें संसाधित करने में शामिल हो सकती हैं, काटने, सीने, कढ़ाई करने, कतरने, उप-साधन लगाने, मुद्रण, धुलाई/सफाई, सुखाने, कपड़ों को रँगने, पैनल बुनाई, जोड़ने और अंतिम समेकन/पैकिंग की प्रक्रियाएँ। व्यावसायिक साझेदारों के लिए इसका मतलब है कि यह आचार संहिता उन सभी कंपनियों पर लागू होती है जिनके साथ सी एंड ए गैर-माल-सामान उत्पाद या सेवा प्रदान करने के लिए अनुबंध करता है, उदाहरण के लिए, विक्रेता और परियोजना सहयोगी।

आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सी एंड ए को एक सुस्पष्ट अनुबंधीय आश्वासन देना होगा कि वे इस आचार संहिता को लागू करेंगे और इसका अनुपालन करेंगे। इसके अतिरिक्त, आपूरकों को सभी उत्पादन इकाइयों के लिए सी एंड ए से अनुमोदन प्राप्त करना होगा, भले ये उत्पादन शुरू होने से पहले ही उनके स्वामित्व में हों या उपानुबंधित किए गए हों। किसी भी अनधिकृत उत्पादन इकाई का उपयोग सख्ती से निषिद्ध है। अपनी किसी भी उपानुबंधित उत्पादन इकाई में इस आचार संहिता का संपूर्ण अनुपालन सुनिश्चित करने की जिम्मेदारी आपूरक की है। उपानुबंधित उत्पादन के उपयोग का विवरण सी एंड ए के अनधिकृत उत्पादन नियमों द्वारा विनियमित है।

सी एंड ए आपूरकों (जिनमें शामिल हैं वस्त्र, रेशे और सामग्री के आपूरक) और व्यावसायिक साझेदारों से अपेक्षा रखता है कि वे समान मानकों का पालन करेंगे। इस उद्देश्य से सी एंड ए ने अपने आपूरकों और साझेदारों के लिए यह आवश्यक बनाया है कि वे अपने खुद के आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को इस आचार संहिता की आवश्यकताओं की सूचना देंगे, ताकि इन आवश्यकताओं का समुचित अनुपालन हो सके। सी एंड ए अपने आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों से अपेक्षा करता है कि वे अपनी खुद की आपूर्ति शृंखला की अच्छी जानकारी रखेंगे, और जब भी उन्हें किसी भी गैर-अनुपालन की सूचना मिले, तो वे उसका अविलंब समाधान करेंगे।

जहाँ सी एंड ए अपने माल-सामानों के उत्पादन के लिए वस्त्र, रेशे या कच्चा माल तैयार करने हेतु अपनी आपूर्ति शृंखला में अधिक गहराई में व्यावसायिक इकाइयों को नामांकित करता है, वहाँ सी एंड ए उनके लिए यह आवश्यक बनाता है कि वे इस आचार संहिता पर हस्ताक्षर करें और इसका पालन करें। इसके अतिरिक्त, सी एंड ए अपनीआपूर्ति शृंखला में गहरे पैठे हुए वस्त्र, रेशे या कच्चा माल तैयार करने वाले व्यावसायिक सत्वों को इस आचार संहिता पर

1 “सी एंड ए” का मतलब है, (1) सी एंड ए, बार तथा (2) सी एंड ए मोडास एस.ए. (सी एंड ए ब्राजील) और (3) सी एंड ए मेक्सिको, एस. डे आर. एल. (सी एंड ए मेक्सिको) के स्वतंत्र कानूनी सत्वों द्वारा सीधे या परोक्ष रूप से नियंत्रित कंपनियों के एक समूह के सत्व। सी एंड ए ब्राजील और सी एंड ए मेक्सिको को क्रमशः उनके अधिकार-क्षेत्रों के लिए लागू होने वाली अनिवार्य कानूनी आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए इस आचार संहिता के दायरे को सीमित करने का अधिकार है। इस आचार संहिता में सी एंड ए की जिन नीतियों, प्रतिबद्धताओं या अन्य दस्तावेजों का उल्लेख हुआ है, वे केवल सी एंड ए यूरोप पर लागू होते हैं।

2 माल-सामान में सी एंड ए द्वारा अपने खुद के नाम या ब्रांड के तहत या अपने खुदरा या ऑनलाइन बिक्री केंद्रों से बेचे जाने वाले सभी अंतिम उत्पाद शामिल होंगे।

3 पूरे इस आचार संहिता तथा इसके समर्थक दिशा-निर्देशों में “आपूरक” शब्द का मतलब है “आपूरक तथा उनकी उत्पादन इकाइयाँ”।

हस्ताक्षर करने के लिए प्रोत्साहित करता है, ताकि सी एंड ए तथा उक्त सत्व साथ मिलकर मानवाधिकारों और पर्यावरणीय निष्पादन को बेहतर बना सकें। सी एंड ए ऐसे आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों के साथ मिलकर काम करना चाहता है जो आचार संहिता के केंद्रभूत उद्देश्य से सहमत हों, जो है लोगों और पर्यावरण की रक्षा करना और व्यावसायिक प्रथाओं में उच्च नैतिक मानकों का पालन करना। अन्य ग्राहकों के लिए कमतर मानक लागू करना इन उद्देश्यों की साझी प्रतिबद्धता के अनुकूल नहीं है।

इसे ध्यान में रखना महत्वपूर्ण है कि इस आचार संहिता के प्रावधान न्यूनतम मानक हैं, न कि अधिकतम।

सी एंड ए अपने आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों से अपेक्षा करता है कि वे मानवाधिकारों में सतत सुधार करने का लक्ष्य रखेंगे, विशेषकर काम की स्थितियों और पर्यावरणीय निष्पादन में। सी एंड ए उन आपूरकों पर विचार करेगा जो इस तरह के सतत सुधार के प्रति समर्पित हैं, ताकि दीर्घकालिक व्यावसायिक संबंध स्थापित हो सके। सी एंड ए उन आपूरकों को समर्थित करेगा जो खुलापन दर्शाते हैं, सत्यनिष्ठ हैं, और जो सच्चे दिल से काम करने की स्थितियों और पर्यावरणीय निष्पादन में सतत सुधार के प्रति समर्पित हैं, ताकि इस आचार संहित की आवश्यकताओं को पूरा करने में उन्हें पेश आने वाली कठिनाइयों को दूर किया जा सके।

सी एंड ए अपने आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों से अपेक्षा करता है कि वे ऐसी प्रबंधन प्रणालियाँ अपनाएँगे, जो इस आचार संहिता का अनुपालन न करने से संबंधित जोखिमों को रोक सकें और जो सतत अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक सुधारात्मक उपाय लागू कर सकें। इस संदर्भ में, आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों से अपेक्षा है कि वे प्रासंगिक हितधारकों के साथ काम करेंगे, जिनमें शामिल हैं कर्मी तथा उनके प्रतिनिधि, जहाँ यह उचित हो।

आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों के साथ सी एंड ए के अनुबंधों की शर्तों और नियमों में यह व्यक्त किया रहेगा कि निम्नलिखित अतिरिक्त प्रावधान लागू होंगे या नहीं और यदि हाँ तो कौन-कौन से।

- आचार संहिता के अनुपालन पर निगरानी, चाहे यह आत्म-आकलन के रूप में हो, सत्यापित आत्म-आकलन के रूप में हो, सी एंड ए के कर्मियों द्वारा लेखा-परीक्षण दौरों के रूप में हो, या निर्दिष्ट तृतीय पक्षों द्वारा किया गया हो, और इससे संबंधित सुधारात्मक कार्य योजनाएँ
- अभिलेखों की पारदर्शिता और सटीकता
- और उत्पादन इकाइयों, जिनमें पूर्व-आपूरकों की इकाइयाँ भी शामिल हैं, के नामों और जगहों का खुलासा।

सी एंड ए एक ध्यानाकर्षण और शिकायत चैनल (निष्पक्षता चैनल) चलाता है, जिसमें आकर कोई भी व्यक्ति या संगठन अनैतिक या गैर-कानूनी व्यवहार, इस आचार संहिता के उल्लंघन या सी एंड ए की आपूर्ति शृंखला से संबंधित मानवाधिकारों के संभावित उल्लंघन या पर्यावरणीय क्षति के बारे में अपनी चिंताएँ जाहिर कर सकता है।

2.0 आवश्यकताएँ

सी एंड ए अपने आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों से अपेक्षा रखता है कि वे अपने सभी प्रचालनों को उत्तरदायित्व के साथ क्रियान्वित करेंगे और लोगों और पर्यावरण की रक्षा करने का हर संभव प्रयास करेंगे। इसमें शामिल हैं उनके प्रचालन और आपूर्ति शृंखलाओं में मौजूद जोखिमों को पहचानना, इन जोखिमों की रोकथाम करना, इनके प्रभाव को कम करना और इनके लिए समाधान ढूँढ़ना।

नीचे व्यक्त की गई अपेक्षाएँ अंतर्राष्ट्रीय रूप से सहमत हुए मानवाधिकार मानकों के हमारी संपूर्ण आपूर्ति शृंखला और व्यावसायिक संबंधों में अनुपालन के प्रति हमारी प्रतिबद्धता को प्रतिबिंबित करती हैं, जो संयुक्त राष्ट्र संघ के व्यवसाय और मानवाधिकार के संबंध में दिशा-निर्देशक सिद्धांत (युनाइटेड नेशेन्स गाइडिंग प्रिंसिपल्स ऑन बिजनेस एंड ह्यूमेन राइट्स, United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights), मानवाधिकारों का अंतर्राष्ट्रीय विधेयक (इंटरनेशनल बिल ऑन ह्यूमेन राइट्स, International Bill of Human Rights), और अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की मौलिक सिद्धांतों और कार्यस्थल पर अधिकारों की घोषणा (इंटरनेशनेल लेबर ऑर्गनाइसेशन (आईएलओ)'स डिक्लरेशन ऑन फंडमेंटल प्रिंसिपल्स एंड राइट्स एट वर्क, International Labour Organisation (ILO)'s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) के अनुरूप हैं।

हम प्रासंगिक मानवाधिकारों के प्रति अपनी विशिष्ट अपेक्षाओं को इन अंतर्राष्ट्रीय संधियों और सुझावों पर आधारित करते हैं और इस आचार संहिता के प्रत्येक अनुभाग में हमने इनका उल्लेख किया है। इसके अतिरिक्त, हमारी खुद की अपेक्षाएँ और हमारे आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों की उत्तरदायित्वपूर्ण व्यावसायिक आचरण की अपेक्षाएँ वस्त्र और फुटवेयर क्षेत्र में जिम्मेदार आपूर्ति शृंखलाओं के लिए ओईसीडी यथोचित जाँच-परख दिशा-निर्देश (ओईसीडी ड्यू डिलिजेंस गाइडेंस फॉर रिस्पोंसिबिल सप्लाय चेइन्स इन द गारमेंट एंड फुटवेयर सेक्टर, OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector) में दिए गए सुझावों पर आधारित हैं।

2.1 कानून का अनुपालन

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को हमेशा राष्ट्रीय और लागू होने वाले अन्य कानूनों का अनुपालन करना होगा, इनमें उन विषयों से संबंधित कानून भी शामिल हैं, जिनका उल्लेख इस आचार संहिता में नहीं हुआ है। आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सभी आवश्यक परमिट और/या लाइसेंस, विशेषकर पर्यावरणीय रक्षण से संबंधित सभी क्षेत्रों के परमिट/लाइसेंस, प्राप्त करने होंगे और उन्हें अद्यतित रखना होगा।
- जहाँ कानून के प्रावधान और यह आचार संहिता एक ही विषय पर मंतव्य प्रकट करते हों, वहाँ आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को उन प्रावधानों को लागू करना होगा जो कर्मियों या पर्यावरण को अधिक रक्षण प्रदान करते हैं। यदि इस आचार संहिता में व्यक्त की गई अपेक्षाएँ आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को स्थानीय कानूनों के साथ टकराव की स्थिति में लाती हों, तो उनसे अपेक्षा रखी जाती है कि वे अंतर्राष्ट्रीय मानकों के आधार में जो मानवाधिकार के सिद्धांत और मूल्य मौजूद हैं, उनका सम्मान करेंगे, और उन्हें बिना स्थानीय कानूनों का उल्लंघन किए यथासंभव कार्यान्वित करेंगे।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सुनिश्चित करना होगा कि बौद्धिक संपत्ति अधिकारों का सम्मान किया जाता है और अवैध प्रतिलिपियाँ न तो पेश की जाती हैं न ही प्राप्त की जाती हैं।

3.0 श्रम और मानवाधिकार

सी एंड ए अपने आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों से अपेक्षा रखता है कि वे कर्मियों के मानवाधिकारों का सम्मान करेंगे और इस अनुभाग की आवश्यकताओं का अनुपालन करेंगे। जहाँ आवश्यक हो, सी एंड ए अनुपालन में सहायता करने के लिए आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों के साथ निकटता के साथ काम करेगा।

3.1 बाल श्रम

ILO Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
ILO Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
ILO Worst Forms of Child Labour Recommendation, 1999 (No. 190)
UN Convention on the Rights of the Child

- कर्मियों की उम्र कम से कम 16 साल होनी चाहिए, या यदि स्थानीय कानून, जिसमें अनिवार्य स्कूली शिक्षण से संबंधित विनियम भी शामिल है, इससे अधिक उम्र का प्रावधान करता हो, तो कर्मियों को उस उम्र का होना होगा।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को 18 साल से कम उम्र के कर्मियों के लिए कानून द्वारा आवश्यक किए गए सभी विशिष्ट रक्षणों का अनुपालन करना होगा।
- खतरनाक काम करने वाले कर्मियों या रात में काम करने वाले कर्मियों की उम्र कम से कम 18 साल होनी चाहिए।

3.2 समता, समावेशन और भेद-भाव से मुक्ति

ILO Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)
ILO Equal Remuneration Recommendation, 1951 (No. 90)
ILO Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)
ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Recommendation, 1983 (No. 168)
ILO Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)
ILO Maternity Protection Recommendation, 2000 (No. 191)
International Covenant on Economic Social and Cultural Rights

- आपूरक और व्यावसायिक साझेदार लोगों की भर्ती, नियोजन, नियुक्ति, प्रशिक्षण, प्रतिपूर्ति और पदोन्नति केवल उनके निष्पादन, कुशलताओं, अनुभव और पद की आवश्यकताओं के आधार पर करेंगे।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को नियोजन में, जिसमें भर्ती, नियुक्ति, प्रशिक्षण, काम की परिस्थितियाँ, कार्य निर्दिष्टीकरण, प्रतिपूर्ति, पदोन्नति, अनुशासन, बर्खास्तगी, और सेवा-निवृत्ति शामिल हैं, उम्र, अक्षमता, लैंगिक पहचान, लैंगिक अभिरुचि, नस्लीयता, नस्ल, राष्ट्रीयता, मजहब, सामाजिक-आर्थिक पृष्ठभूमि, जाति, वैवाहिक या पारिवारिक स्थिति, गर्भावस्था, यूनियन की सदस्यता, राजनीतिक विचारधारा, या पहचान के अन्य किसी आयाम और उनके किसी प्रतिच्छेदन के आधार पर प्रत्यक्ष या परोक्ष प्रकार का भेद-भाव नहीं बरतना होगा, न ही इसका समर्थन करना होगा, न ही इसे बर्दाश्त करना होगा। गैर-भेद-भाव के प्रति समर्पण-भावना का आपूरक या व्यावसायिक साझेदार की मानवाधिकार नीति, कर्मीदल मानकों या इनसे मिलते-जुलते दस्तावेजों में स्पष्ट उल्लेख होना चाहिए।
- हम अपने आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों से अपेक्षा रखते हैं कि वे समता और समावेशन के प्रति प्रतिबद्धता स्वीकार करेंगे और इस प्रतिबद्धता को कार्यान्वित करने के लिए उचित उपाय अपनाएँगे। हम उन आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को वरीयता देते हैं जो उन्नत प्रथाओं के द्वारा अपनी प्रतिबद्धता का परिचय देते हैं और उन आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को भी प्राथमिकता देते हैं जो महिलाओं और कम-प्रतिनिधित्व प्राप्त समूहों द्वारा संचालित हैं।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को गर्भवती और स्तनपान करा रही महिलाओं को पूरे वेतन के साथ प्रसूति अवकाश की सुविधा प्रदान करनी होगी और गर्भवती और स्तनपान करा रही महिलाओं को लागू कानूनी आवश्यकताओं के अनुसार सुरक्षा और स्वास्थ्य के जोखिमों के विरुद्ध विशेष रक्षण प्रदान करना होगा।
- जहाँ कानून इसे आवश्यक बनाता हो, आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को कर्मियों और कर्मचारियों को पेशवरीय बाल देख-रेख सुविधा उपलब्ध करानी होगी। कानूनी आवश्यकताओं से आगे बढ़कर, सी एंड ए उन्हें ऐसी बाल देख-रेख सुविधाएँ और माता-पिता को यथोचित छुट्टियाँ प्रदान करने के लिए प्रोत्साहित करता है।

3.3 जबर्दस्ती कराया गया श्रम

ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
Protocol 11 of 2014 to the ILO Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
ILO Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

- कर्मियों को अपना काम स्वेच्छा से करना होगा, जिसका मतलब है कि सभी प्रकार के जबर्दस्ती कराया जाने वाला श्रम, जिसमें बँधुआ मजदूरी, बेगार, कारवास श्रम तथा दंड, सैंक्शन या राजनीतिक दबाब के तहत कराए गए सभी प्रकार के श्रम, निषिद्ध हैं।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को नियोजन के उन्मुक्त चयन के अधिकार का उल्लंघन नहीं करना चाहिए। नौकरी देने के बदले पैसे जमा करने को कहना, पहचान के दस्तावेजों को रख लेना, या वेतन रोक लेना निषिद्ध हैं। भर्ती शुल्क का भुगतान आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को करना होगा।
- जहाँ कर्मियों के नियोजन के लिए तृतीय पक्षों का उपयोग किया जाता है, वहाँ आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सुनिश्चित करना होगा कि ये तृतीय पक्ष सी एंड ए की आचार संहिता में बताई गई आवश्यकताओं तथा जबर्दस्ती कराए जाने वाले श्रम से संबंधित सी एंड ए की नीति और आचार संहिता के समर्थक दिशा-निर्देशों में आप्रवासी श्रम से संबंधित जो मार्गदर्शन दिया गया है, उनका अनुपालन करते हैं।
- स्वेच्छा से आने-जाने की आजादी का सम्मान होना चाहिए, जिसमें नियोजक द्वारा उपलब्ध कराए गए आवास में आने-आने की आजादी भी शामिल है।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को कर्मियों को उचित समयावधि की पूर्वसूचना देकर अपने नियोजन के अनुबंध को समाप्त करने का अधिकार प्रदान करना होगा।

3.4 संघ बनाने की आजादी

ILO Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
ILO Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
ILO Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)
ILO Workers' Representatives Recommendation, 1971 (No. 143)
ILO Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को कर्मी प्रतिनिधित्व के प्रति एक खुला और सहयोगात्मक रुख अपनाना होगा और कर्मियों को अपनी पसंद के ट्रेड यूनियनों में भाग लेने की अनुमति देनी होगी।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को कर्मी प्रतिनिधियों को उनके कार्यस्थल में प्रवेश करने तथा अपने प्रतिनिधित्व से संबंधित कामकाज करने की अनुमति देनी होगी।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को किसी ट्रेड यूनियन में शामिल होने वाले कर्मियों के साथ भेद-भाव नहीं बरतना होगा, तथा अपने इस अधिकार का उपयोग करने के लिए उन्हें धमकाना, अनुशासित करना, दंडित करना, नौकरी से निकालना, या उन्हें अपने इस अधिकार का उपयोग नहीं करने के लिए पैसे देना जैसी कार्रवाइयाँ नहीं करनी चाहिए।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को कर्मी प्रतिनिधित्व में सीधा नियोजकीय हस्तक्षेप से बचना होगा। नियोजक के दबाव के तहत जो कर्मी प्रतिनिधित्व प्राप्त किया जाता है, वह मान्य नहीं होगा।
- जहाँ संघ बनाने की आजादी से संबंधित अधिकार और सामूहिक मोल-तोल की अनुमति कानून द्वारा परिसीमित हो, वहाँ आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को चाहिए कि वे वैकल्पिक कर्मी प्रतिनिधित्व और मोल-तोल की प्रक्रिया को सुगम बनाए, न कि उसमें अड़चनें डालें।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को आंतरिक सामूहिक शिकायतों के निपटारे के लिए प्रभावशाली शिकायत प्रणालियाँ लागू करनी होंगी। व्यक्तिगत शिकायतों को नीचे अनुभाग 6 में बताए गए तरीके से प्रभावशाली प्रचालन-स्तर की शिकायत प्रणालियों द्वारा निपटाना होगा।
- कर्मियों को सामूहिक रूप से मोल-तोल करने का अधिकार है, और आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को उनके साथ सद्भावना के साथ बातचीत करनी होगी। यदि कोई सामूहिक मोल-तोल अनुबंध मौजूद हो, तो आपूरकों को उसके सभी अनुबंधीय प्रावधानों का अनुपालन करना होगा।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को औद्योगिक संबंधों से संबंधित सभी लागू स्थानीय विनियमों का सम्मान करना होगा।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सुनिश्चित करना होगा कि उत्पादन इकाई या व्यवसाय के परिसरों की रक्षा के लिए नियोजित सुरक्षा कर्मी इस अनुभाग के तहत कर्मियों और ट्रेड यूनियनों को दिए गए अधिकारों में हस्तक्षेप नहीं करते हैं।

3.5 सम्मानजनक व्यवहार और उत्पीड़न और दुर्व्यवहार से मुक्ति, जिसमें लैंगिक हिंसा भी शामिल है

ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सभी कर्मियों और कर्मचारियों के प्रति गौरव और सम्मान के साथ बर्ताव करना होगा। आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को उत्पीड़न, तंग करने, धमकी देने, हिंसा, शारीरिक हिंसा से दंडित करने, या किसी भी प्रकार के दुर्व्यवहार में न तो संलग्न होना होगा न ही इन्हें बर्दाश्त करना होगा। इसे अधिक स्पष्ट करते हुए, इसमें हर प्रकार का लैंगिक हिंसा या उत्पीड़न शामिल है।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को असम्मानजनक व्यवहार, उत्पीड़न या हिंसा की हर घटना को गंभीरता से लेना होगा और इनके सभी आरोपों की तुरंत छानबीन करनी होगी।
- यदि ये कानून के तहत अपराध के दायरे में आते हों, तो आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को हर प्रकार के लैंगिक उत्पीड़न या लैंगिक हिंसा के शिकार हुए लोगों को कानूनी मार्गदर्शन पेश करना होगा।
- कार्यस्थलीय व्यवहार को विनियमित करते समय आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को लिखित अनुशासनिक कार्यविधियाँ स्थापित करनी होंगी, तथा उन्हें कर्मियों को स्पष्टता के साथ समझाना होगा और सभी अनुशासनात्मक कार्रवाइयों का अभिलेख रखना होगा।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सुनिश्चित करना होगा कि अनुशासनात्मक कार्रवाई आनुपातिक है और उसमें शारीरिक या मानसिक दंड शामिल नहीं है।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सुनिश्चित करना होगा कि उत्पादन इकाई या व्यवसाय के परिसरों की रक्षा के लिए नियोजित सुरक्षा कर्मी, कर्मियों के साथ शालीनतापूर्ण व्यवहार के इन्हीं मानकों का अनुपालन करते हैं।

3.6 स्वास्थ्य और सुरक्षा

ILO Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
ILO Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)
ILO Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 (No. 164)
ILO Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सुरक्षित और स्वच्छ कार्यस्थल उपलब्ध कराना होगा, जहाँ रोशनी, ऊष्मन, और वातन का पर्याप्त इंतजाम हो।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को काम के दौरान होने वाले हादसों, चोटों और स्वास्थ्य की क्षति से लोगों को बचाने के लिए पर्याप्त एहतियाती कदम उठाने होंगे। इनमें शामिल हैं रसायनों का सुरक्षित हस्तन और भंडारण, मशीनों और उपकरणों की सुरक्षा, जिसके उदाहरण हैं, वाष्पक (बॉयलर), एलिवेटर, विद्युत सुरक्षा, इमारतों की सुरक्षा, दृढ़ता और स्थिरता, जिसमें उपलब्ध कराई गई रिहायशी सुविधाएँ भी शामिल हैं, और आग रोकने के उचित प्रावधान।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को कर्मियों को स्वास्थय और सुरक्षा प्रशिक्षण नियमित रूप से उपलब्ध कराना होगा, जिसमें शामिल हैं प्राथमिक उपचार का प्रशिक्षण, अग्नि सुरक्षा प्रशिक्षण, कचरा प्रबंधन प्रशिक्षण, और रसायनों और खतरनाक सामग्रियों के हस्तन का प्रशिक्षण।
- कर्मियों को बिना अनुशासनात्मक कार्रवाई, भेद-भाव या बर्खास्तगी से डरे ऐसे कामों को करने से मना करने या काम से जुड़ी ऐसी स्थितियों से अपने आप को दूर रखने की आजादी होनी चाहिए, जिनके बारे में उनका मानना हो कि ये उनके जीवन और स्वास्थ्य के लिए गंभीर खतरा पेश कर सकते हैं।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को पर्याप्त संख्या में और लैंगिक विभाजन के साथ साफ शौचालय, पेयजल, और यदि यह लागू हो तो भोजन तैयार करने और भोजन संग्रह करने की साफ-सुथरी सुविधाएँ उपलब्ध करानी होंगी।
- जहाँ रिहायशी सुविधाएँ या सह-विश्राम-स्थल (डोरमिटरी) उपलब्ध कराए गए हों, वहाँ ये उपर्युक्त आवश्यकताओं के अनुरूप होने चाहिए।

3.7 कमजोर की रक्षा

ILO Home Work Convention, 1996 (No. 177)
ILO Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
ILO Migration for Employment Recommendation (Revised), 1949 (No. 86)
ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)
ILO Migrant Workers Recommendation, 1975 (No. 151)
ILO Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को महिलाओं, घर से काम करने वाले लोगों, एजेंसी कर्मियों, अस्थायी कर्मियों, आप्रवासी कर्मियों और स्थानीय लोगों या जनजातीय लोगों जैसे सबसे अधिक कमजोर तबकों के लोगों के अधिकारों के प्रति विशेष ध्यान देना होगा। आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को अपने खुद के प्रचालनों और आपूर्ति शृंखला में नियमित रूप से कमजोर समूहों को पहचानना होगा और इन कमजोर समूहों को पेश आने वाले जोखिमों को रोकना होगा, उनके प्रभाव को कम करना होगा और उनका समाधान निकालना होगा।
- हम अपेक्षा करते हैं कि आपूरक घर से काम करने वाले कर्मियों और आप्रवासी श्रमिकों के रक्षण के लिए समर्थक दिशा-निर्देशों में दिए गए अतिरिक्त विशिष्ट आवश्यकताओं का अनुपालन करेंगे। सी एंड ए विशिष्ट कमजोर कर्मी समूहों के रक्षण के प्रति अपनी अपेक्षाओं को स्पष्ट करने के लिए आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों के लिए दिशा-निर्देश अपनाने का अधिकार अपने पास सुरक्षित रखता है।

3.8 नियमित रोजगार

ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
ILO Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)
ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को राष्ट्रीय कानून और प्रथा द्वारा मान्यता-प्राप्त सुस्थापित नियोजन संबंध के जरिए कर्मियों के साथ संलग्न होना होगा।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को श्रम और सामाजिक सुरक्षा कानूनों के तहत कर्मियों के प्रति उनके दायित्वों से बचने के लिए श्रम अनुबंधों, उप-ठेकेदारी, घर से काम करने की व्यवस्थाओं, आप्रवासी श्रमिकों के नियोजन, निश्चित अवधि के अनुबंधों या परिवीक्षात्मक अवधियों या कुशलताएँ सिखाने या नियमित रोजगार प्रदान करने का कोई इरादा नहीं रखते हुए अनुशिक्षण योजनाएँ चलाने जैसी कोशिशें नहीं करनी होंगी।
- अनुबंधों की समाप्ति निष्पक्ष और पारदर्शी तरीके से करनी होगी और उसे पूर्व-सूचना देने, कर्मियों को अपने पक्ष की पैरवी करने का अवसर प्रदान करने, समाप्ति के कारण बताने, और बकाया वेतन और लाभ चुकाने से संबंधित कानूनी आवश्यकताओं के अनुरूप स्पष्टता के साथ संप्रेषित करना होगा।

3.9 वेतन

International Covenant on Economic Social and Cultural Rights and the Universal Declaration on Human Rights
ILO Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)
ILO Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)
ILO Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)
ILO Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95)
ILO Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)
ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (No. 166)
ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को वेतन देकर, ओवरटाइम की भरपाई करके, लाभ और सवेतन छुट्टियों की ऐसी सुविधा प्रदान करके जो कानून द्वारा निश्चित न्यूनतम अवधि और/या उद्योग की सामान्य मानकों के बराबर हो या उससे बेहतर हो, या जिसे सामूहिक मोल-तोल से निर्धारित किया गया हो, इनमें से जो भी अधिक उच्च स्तर का हो वह लागू होगा, कर्मियों को प्रतिपूर्ति देनी होगी। लाभों में शामिल हैं लागू कानूनों के अनुसार सामाजिक सुरक्षा लाभ और नौकरी से अलग होने के समय दी जाने वाली प्रतिपूर्ति या अन्य लाभ जो उनके नियोजन के अंत में कानूनन उन्हें मिलना चाहिए।

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को प्रीमियम दरों पर सभी ओवरटाइम के लिए कर्मियों को भरपाई करनी होगी, और यह वेतन की सामान्य दर से 125% से कम नहीं हो सकती है, और यदि कानून या सामूहिक मोल-तोल के अनुबंधों द्वारा इससे ऊँची दर निश्चित की गई हो, तो वह दर लागू होगी। जहाँ कानून इसकी अनुमति देता हो और कर्मी इससे सहमत हों, ओवरटाइम की भरपाई समान मात्रा में अवकाश का समय देकर किया जा सकता है।
- वेतन और प्रतिपूर्ति का भुगतान नियमित रूप से, नियत समय पर और स्थानीय या निर्दिष्ट मुद्रा में कानून का अनुपालन करते हुए किया जाना चाहिए। मानक कार्य सप्ताह के लिए वेतन और प्रतिपूर्ति, अर्थात ओवरटाइम के बिना, इतनी होनी चाहिए कि उससे मूलभूत आवश्यकताओं की पूर्ति हो सके और कर्मियों और उनके परिवारों के पास स्वेच्छा से खर्च करने के लिए कुछ अतिरिक्त राशि भी बचे (पर्याप्त वेतन)।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को वेतनों से ऐसी कटौतियाँ नहीं करनी होंगी जिनका कानून सम्मति नहीं देता हो, और इसे अनुशासनात्मक उपाय भी नहीं बनाना होगा।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को कर्मियों को उनका नियोजन शुरू होने से पहले काम की परिस्थितियों के बारे में लिखित और समझने में आसान सूचनाएँ उपलब्ध करानी होंगी, जिनमें वेतन की जानकारी भी शामिल है, और हर बार जब उन्हें वेतन का भुगतान किया जाता है, उसका विवरण उन्हें उपलब्ध कराना होगा।
- कर्मियों को अपने वेतन को स्वेच्छा से खर्च करने की आजादी मिलनी चाहिए।

3.10 काम के घंटे

ILO Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)
ILO Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14)
ILO Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)
ILO Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106)

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को अनुबंध के द्वारा काम करने के मानक घंटों को राष्ट्रीय कानून अथवा सामूहिक मोल-तोल से प्राप्त हुए अनुबंध के अनुरूप किसी संख्या पर परिभाषित करना होगा, वह अधिकतम सप्ताह में 48 घंटे से ज्यादा नहीं हो सकता है, जिसमें ओवरटाइम शामिल नहीं है।
- ओवरटाइम का उपयोग केवल अपवादात्मक स्थितियों में अल्पकालिक व्यावसायिक माँगों की पूर्ति के लिए किया जा सकता है। ओवरटाइम स्वैच्छिक होना चाहिए और उसके लिए प्रतिपूर्ति दी जानी चाहिए।
- किसी भी सात दिनों की अवधि में काम के घंटे 60 घंटों से अधिक नहीं हो सकता है, जिसका अपवाद केवल अत्यंत असामान्य या अप्रत्याशित परिस्थितियाँ ही हो सकती हैं, और तब भी निम्निलिखित आवश्यकताओं को पूरा करना होगा:
  - राष्ट्रीय कानून इसकी अनुमति देता है,
  - सामूहिक मोल-तोल के फलस्वरूप इसकी अनुमति मिल चुकी है,
  - और कर्मियों के स्वास्थ्य और सुरक्षा की रक्षा करने के लिए उचित उपाय किए गए हैं।

3.11 भूमि अधिकार

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को भूमि, जल या वनों से संबंधित मौजूदा अधिकारों का सम्मान करना होगा, विशेष रूप से उन लोगों का जिनकी आजीविका इन अधिकारों के उपयोग पर निर्भर है। व्यावसायिक गतिविधियाँ शुरू करते अथवा उन्हें विस्तार देते समय, आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को इन अधिकारों के उल्लंघनों को रोकने का प्रयास करना होगा।

4.0 पर्यावरण

हमारा व्यवसाय कुदरती पर्यावरण और उसके द्वारा प्रदत्त संसाधनों पर निर्भर करता है। यह एक उत्तरदायित्व पेश करता है जिसे सी एंड ए गंभीरता के साथ लेता है - और हम अपेक्षा करते हैं कि आपूरक भी इसे वैसे ही लेंगे। हम अपने आपूरकों के पर्यावरणीय निष्पादन को प्रबंधित करने में अग्रसक्रिय भूमिका निभाते हैं और जब भी आवश्यक हो महज अनुपालन से कहीं आगे जाते हैं।

व्यावसायिक साझेदार की जगह और विशिष्ट उत्पादन प्रक्रियाओं पर निर्भर करते हुए यहाँ विस्तार से वर्णित पर्यावरणीय पहलुओं के अलावा हवा में उत्सर्जन, भूमि उपयोग, जैविक विविधता और शोर और दुर्गंध प्रदूषण, तथा अन्य पर्यावरणीय पहलुओं से संबंधित स्थानीय, राष्ट्रीय या अंतर्राष्ट्रीय विनियम भी लागू हो सकते हैं।

- सी एंड ए के अधिकांश पर्यावरणीय प्रभाव हमारी आपूर्ति शृंखला, कच्चे माल और हमारे उत्पादों के विनिर्माण में देखने में आता है। हमारे आपूरक हमारे उद्योग में सुधार लाने के हमारे प्रयासों में सी एंड ए को समर्थित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।
- इस अनुभाग की आवश्यकताएँ कानूनी अनुपालन की केंद्रीय आवश्यकता पर टिकी हैं (अनुभाग 2), और वे स्वयं सी एंड की नीतियों और बाहरी संगठनों और कार्यक्रमों के प्रति दायित्वों द्वारा परिचालित हैं, जैसे खतरनाक रसायनों का शून्य उत्सर्जन (जेडडीएचसी) कार्यक्रम।

4.1 पर्यावरणीय प्रबंधन

- आपूरकों को उनकी व्यावसायिक गतिविधियों से संबंधित सभी पर्यावरणीय जोखिमों को पहचानना होगा, उन्हें रोकना होगा, उनके प्रभाव को कम करना होगा, और उनका समाधान करना होगा।
- आपूरकों को पर्यावरणीय निष्पादन की जिम्मेदारी किसी वरिष्ठ प्रबंधकीय प्रतिनिधि के हवाले करना होगा।
- माँगे जाने पर आपूरको को सी एंड ए को सटीक पर्यावरणीय आँकड़े एक महीने के भीतर या पहले तय की गई अवधि के भीतर उपलब्ध कराने होंगे। इसमें ऊर्जा, जल, मलिन जल, रसायन और हवा में उत्सर्जन से संबंधित आँकड़े शामिल हैं, पर अन्य भी हो सकते हैं।
- आपूरकों को सी एंड ए द्वारा निर्दिष्ट अवधि में अपने आँकड़ों को सत्यापित करने के उपाय करने होंगे, जिसमें उन्हें आवश्यक होने पर अनुमोदित तृतीय पक्षों का उपयोग भी करना पड़ सकता है।
- पर्यावरणीय मामलों को अग्रसक्रियता के साथ और अविलंब निपटाने के लिए आपूरकों को जिम्मेदार माना गया है और उन्हें सी एंड ए को उनके द्वारा उठाए गए सुधारात्मक कार्रवाई की सूचना पारदर्शिता के साथ संप्रेषित करनी होगी।
- आपूरकों को अपने व्यावसायिक निर्णयन-प्रक्रिया में पर्यावरणीय प्रभावों को ध्यान में लेने के प्रमाण प्रस्तुत करने में सक्षम बनना होगा।

4.2 टिकाऊ रासायनिक प्रबंधन कार्यक्रम

- वे आपूरक जो "नम प्रक्रियाएँ" करते हैं (जैसे वस्त्रों को रँगना और पूरा करना, वस्त्रों की धुलाई, चर्मशोधन, मुद्रण और अंतिम रूप देना), सी एंड ए की टिकाऊ रासायनिक प्रबंधन कार्यक्रम के अधीन आते हैं। इस तरह के आपूरकों को खतरनाक रसायनों के शून्य उत्सर्जन (जेडडीएचसी) कार्यक्रम और उनके अपने रासायनिक आपूरकों के साथ कार्य करते हुए सी एंड ए के साथ सहयोग करना होगा।

4.3 जलवायु परिवर्तन और पानी का परिचारण

- आपूरकों को अपने हिस्से की हरितगृह गैसों के उत्सर्जन की जिम्मेदारी स्वीकारनी होगी और जलवायु संकट से निपटने में सी एंड ए के साथ सहयोग करना होगा।
- आपूरकों को उनके द्वारा उपयोग किए गए जल संसाधनों और जल-ग्रहण क्षेत्र को स्वस्थ रखने की जिम्मेदारी स्वीकारनी होगी।
- जहाँ संभव हो, आपूरकों को नवीकरणीय ऊर्ज स्रोतों का उपयोग शुरू करना होगा जहाँ यह संभव न हो, आपूरकों से अपेक्षा है कि वे यथा-संभव निम्न-कार्बन ऊर्जा स्रोतों में संक्रमण करेंगे।
- जहाँ यह प्रासंगिक हो, आपूरकों को ऊर्जा, जल, और प्रचालनात्मक कार्यदक्षता के हस्तक्षेपों में सी एंड ए के साथ सहयोग करना होगा, जिसमें सी एंड ए द्वारा काम पर लगाए गए तृतीय पक्षों के साथ संलग्नता भी शामिल है।

4.4 पर्यावरण में उत्सर्जन

- आपूरकों को स्थानीय पर्यावरण में उत्सर्जन को, जिसमें हवा, पानी, और जमीन में उत्सर्जन शामिल है, मापना होगा, उस पर नजर रखना होगा, और उसे न्यूनतम करना होगा।
- आपूरकों को सुनिश्चित करना होगा कि मलिन जल को उनके स्थल से उत्सर्जित करने से पहले पर्याप्त रूप से उपचारित किया जाता है, और यह स्थानीय और राष्ट्रीय विनियमों, और जहाँ यह लागू हो, जेडडीएचसी की आवश्यकताओं के अनुरूप होना होगा।
- आपूरकों को आवश्यकतानुसार मलिन जल का परीक्षण करना होगा ताकि सभी राषट्रीय और स्थानीय कानूनों की आश्यकताओं को पूरा किया जा सके, और माँगे जाने पर मलिन जल की गुणवत्ता से संबंधित आँकड़ों को सी एंड ए और हितधारकों के साथ साझा करना होगा।
- आपूरकों को प्रचलनात्मक कार्यदक्षता द्वारा अपद्रव्यों में कमी लाने का प्रयास करना होगा और जहाँ संभव हो अपद्रव्यों का पुनरुपयोग और पुनश्चक्रण करना होगा।
- हमेशा अपद्रव्यों के सीमा-पार आवाजाही से संबंधित विनियमों का अनुपालन करना होगा।

4.5 सामग्री-विशिष्ट आवश्यकताएँ

- मानव-निर्मित सेल्युलोसिक रेशों (विस्कोस, ल्योसेल और मोडल व अन्य सहित) के आपूरकों को कैनपी-शैली की लेखा-परीक्षण आवश्यकताओं का पालन करना होगा ताकि संकटग्रस्त वनों और पारिस्थितिकी-तंत्रों की रक्षा सुनिश्चित हो सके।
- आपूरकों को सी एंड ए के साथ सहयोग करके सुनिश्चित करना होगा कि उनकी खरीद निर्णयों से वनों की कटाई या संवेदनशील पारिस्थितिकी-तंत्रों या संकटग्रस्त प्राणियों पर कोई भी प्रतिकूल प्रभाव नहीं पड़ता है।

4.6 पशु कल्याण

- सी एंड ए उसकी आपूर्ति शृंखला में पशु कल्याण का पालन करने के प्रति समर्पित है। जानवरों से प्राप्त होने वाली सामग्रियों की आपूर्ति करने वाले आपूरकों को सी एंड ए पशु कल्याण नीति का अनुपालन करना होगा, जिसमें निषिद्ध सामग्रियों और प्रापण प्रथाओं की जानकारी दी गई है।

5.0 भ्रष्टाचार-रोधन

- सी एंड ए अपेक्षा रखता है कि आपूरक और व्यावसायिक साझेदार व्यावसायिक आचरण में उच्च नैतिक मानकों का पालन करेंगे।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को भ्रष्टाचार और रिश्वतखोरी को रोकने के सभी लागू कानूनों का पालन करना होगा।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को न तो रिश्वत देनी होगी न ही माँगनी होगी न ही स्वीकार करनी होगी, जिसमें काम आसान करके देने के भुगतान भी शामिल हैं।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को भ्रष्टाचार रोकने की नीतियाँ और कार्यविधियाँ बानानी होंगी और उन्हें स्थापित करना होगा तथा समय-समय पर उनकी समीक्षा करनी होगी ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि वे सुचारु रूप से काम कर ही हैं।

6.0 प्रचालन के स्तर पर शिकायत प्रणाली

- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को प्रचालन के स्तर पर ऐसी शिकायत प्रणालियाँ स्थापित करनी होंगी, तथा उन्हें कार्यान्वित करना होगा तथा उनके बारे में अपने कर्मियों को जानकारी देनी होगी ताकि वे उसमें जाकर काम करने की स्थितियों का इस आचार संहिता में उल्लिखित अन्य विषयों के संबंध में बिना बदले, धमकी, उत्पीड़न या भेदभाव के डर के अपनी चिंताएँ और शिकायतें जाहिर कर सकें। कर्मी गोपनीयता के साथ अपनी चिंताएँ और शिकायतें जाहिर करने में सक्षम होने चाहिए।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सुनिश्चित करना होगा कि प्रचालन के स्तर की शिकायत प्रणालियाँ कानून-सम्मत हैं, अनुमाननीय हैं, समतापूर्ण और पारदर्शी हैं, अधिकारों के प्रति सजग हैं, संलग्नता और संवाद पर आधारित हैं और सतत शिक्षण का एक स्रोत हैं।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सुनिश्चित करना होगा कि प्रचालन के स्तर की शिकायत प्रणालियाँ हिंसा और उत्पीड़न के मामलों से निपटने के लिए समर्थ हैं, जिसमें लैंगिक हिंसा और उत्पीड़न भी शामिल हैं, और यदि कानून आवश्यक समझे तो इसके लिए अलग शिकायत चैनल भी स्थापित किया जाए।
- जहाँ भी संभव हो, कर्मी प्रतिनिधियों को शिकायतों की छानबीन और समाधान निकालने की प्रक्रिया में शामिल करना चाहिए।
- आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को सी एंड ए के निर्देशों के अनुसार, सी एंड ए की निष्पक्षता चैनल के बारे में बताना होगा, जिसका उल्लेख परिशिष्ट 2 में किया गया है। आपूरकों और व्यावसायिक साझेदारों को निष्पक्षता चैनल में अबाधित पहुँच सुनिश्चित करनी होगी और निष्पक्षता चैनल के माध्यम से उनके व्यवसाय से संबंधित शिकायतें प्राप्त होने पर उनके निराकरण में पूरा सहयोग देना होगा।

परिशिष्ट 1: शब्द-सूची

बंधुआँ मजूरी

किसी नियोजक के लिए किया गया ऐसा काम जिसके लिए कर्मी को कोई प्रतिपूर्ति नहीं मिलती है और वह कर्ज चुकाने के लिए किया जाता है, और अक्सर यह कर्ज किसी दूसरे कर्मी ने लिया हुआ होता है और यह कर्मी इस कर्ज के बदले अपने श्रम को पेश करता है।

बाल

18 साल से कम उम्र का कोई भी व्यक्ति।

सामूहिक मोल-तोल

एक ऐसी व्यवस्था जिसमें काम करने की स्थितियों, वेतन या नियोजन की अन्य शर्तों, या कर्मियों और नियोजक या कर्मियों के सामूहिक संगठनों के बीच के अन्य संबंधों को कर्मियों के अधिकृत प्रतिनिधियों (जो सामान्यता कोई ट्रेड यूनियन होता है) और नियोजक की ओर से उसके प्रतिनिधियों, यानी उत्पादन इकाई के प्रबंधन के साथ मोल-तोल करके निश्चित किया जाता है।

कर्मचारी

आपूरकों या व्यावसायिक साझेदारों द्वारा नियोजित कोई भी व्यक्ति जो प्रबंधकीय दायित्व निभा रहा हो।

संघ बनाने की आजादी

ट्रेड यूनियन बनाने या अपनी पसंद के किसी ट्रेड यूनियन में शामिल होने और उनके नियोजक या अन्य सार्वजनिक अधिकरणों के हस्तक्षेप के बिना ट्रेड यूनियन की गतिविधियों को अंजाम देने का कर्मियों को मिला हुआ अधिकार।

जबर्दस्ती कराया गया श्रम

किसी भी व्यक्ति से दंड का भय दिखाकर ऐसा कोई भी काम कराना या सेवा वसूलना जिसके लिए वह व्यक्ति स्वेच्छा से राजी नहीं हुआ है या ऐसा काम या सेवा जो कर्ज के एवज में माँगी जाती है।

शिकायत प्रक्रिया

एक ऐसी प्रक्रिया या कार्यविधि जिससे कर्मी जिन्हें लगता हो कि उनके साथ पक्षपातपूर्ण व्यवहार किया गया है, बिना बदले के डर के अपनी चिंताएँ जाहिर कर सकते हैं।

उत्पीड़न

ऐसी कोई घटना जो एक बार होती हो या दुहराई जाती हो, जो शारीरिक, मानसिक, लैंगिक या आर्थिक नुकसान पहुँचाने के इरादे से की जाती हो, या जिससे ये परिणाम निकलते हों।

खतरनाक काम

खतरनाक काम को अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के सुझाव संख्या 190 (ILO Recommendation No. 190) में परिभाषित किया गया है। इसमें शामिल हैं खतरनाक ऊँचाइयों पर काम करना, खतरनाक मशीनों, उपकरणों और औजारों के साथ काम करना (जैसे, चाकू, आरी, काटने की मशीनें, वाष्पक), ऐसा काम जिसमें भारी सामानों को हाथ से उठाना या ले जाना शामिल हो, ऐसा काम जो कर्मियों को रसायनों या खतरनाक पदार्थों, अभिकर्मकों या प्रक्रियाओं के प्रभाव में लाता हो, ऐसा काम जिसमें कर्मी उच्च स्तर के शोर, कंपन, चरम सीमा की ठंड या गर्मी के संपर्क में आते हों, या ऐसे काम जो विशेष रूप से कठिन परिस्थितियों में किए जाते हैं, जैसे जिसमें बहुत अधिक समय तक या रात को काम करना पड़ता है।

मानवाधिकार

अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार विधेयक (इंटरनेशनल बिल ऑफ ह्यूमन राइट्स, International Bill of Human Rights), मानवाधिकारों की सार्वभौम उद्घोषणा (यूनिवर्सल डिक्लरेशन ऑफ ह्यूमन राइट्स, Universal Declaration of Human Rights (1948)), नागरिक और राजनीतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय अनुबंध (इंटरनेशनल कोवेनेंट ऑन सिविल एंड पोलिटिकल राइट्स, International Covenant on Civil and Political Rights (1966)), और आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय अनुबंध (इंटरनेशनल कोवेनेंट ऑन एकोनॉमिक, सोशल एंड कल्चरल राइट्स, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966)) तथा इस आचार संहिता में उल्लेख किए गए अन्य अनुबंधों में परिभाषित सिद्धांतों का समुच्चय। सभी मानवाधिकार इस पर आधारित हैं कि मानव परिवार के सभी सदस्यों में अंतर्निहित गौरव और समान और अखंड अधिकारों को मान्यता देने में ही इस दुनिया में आजादी, न्याय और शांति की आधारशिला निहित है।

अनुबंधित श्रम

किसी ऐसे नियोजक के लिए किया गया श्रम जो अपने कर्मियों को स्वेच्छा से काम छोड़ने से निषिद्ध करता है।

माता-पिता अवकाश

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की मातृत्व संरक्षण सिफारिश संख्या 191 (आईएलओ मेटेर्निटी प्रोटेक्शन रेकमेंडेशन नं. 191, ILO Maternity Protection Recommendation No. 191) के अनुसार माता-पिता अवकाश में निम्नलिखित प्रकार के अतिरिक्त अवकाश शामिल होंगे, जो राष्ट्रीय कानून द्वारा बच्चे की नियोजित माता को नियोजक द्वारा पेश किए जाने वाले मातृत्व रक्षण के अतिरिक्त होगा:

- प्रसव के बाद की अवकाश अवधि समाप्त होने से पहले यदि माता की मृत्यु हो जाए, तो प्रसव के बाद मातृ अवकाश की जितनी अवधि शेष हो, उसके बराबर का अवकाश बच्चे के नियोजित पिता को मिलेगा।
- प्रसव के बाद की अवकाश अवधि समाप्त होने से पहले यदि माता बीमार हो जाए, या उसे अस्पताल में भर्ती किया जाए, और यदि माता बच्चे की देखभाल करने में असमर्थ हो, तो प्रसव के बाद मातृ अवकाश की जितनी अवधि शेष हो, उसके बराबर का अवकाश बच्चे के नियोजित पिता को मिलेगा।
- मातृ अवकाश की अवधि समाप्त होने के बाद बच्चे की नियोजित माता या नियोजित पिता को अतिरिक्त अवकाश मिलेगा।
- गोद लिए हुए बच्चे के माता-पिता को अवकाश और नियोजन का रक्षण और अन्य लाभ, जहाँ राष्ट्रीय कानून गोद लेने की प्रथा का समर्थन करते हों।

माता-पिता अवकाश की लागू होने वाली अवधि, इस अवकाश की दीर्घता और अन्य विशेषताएँ, जिसमें माता-पिता लाभों का भुगतान और नियोजित माता-पिता के बीच माता-पिता अवकाश का उपयोग और विभाजन, ये सब राष्ट्रीय कानूनों या विनियमों या राष्ट्रीय प्रथाओं द्वारा शासित होंगे, जिसमें सामूहिक मोल-तोल से तैयार हुए अनुबंध भी शामिल हैं।

टुकड़ा दर

कर्मियों को भुगतान करने की एक विधि जिसमें उनके द्वारा काम किए घंटे के बजाए उनके द्वारा उत्पादित वस्तुओं की संख्या के हिसाब से उन्हें चुकाया जाता है।

राजनीतिक विचार

राजनीतिक दलों की किसी भी प्रकार की सदस्यता, राजनीतिक विचारधाराओं में स्पष्टता के साथ अनुरेखित स्थितियाँ, या राजनीति वाद-विवाद के संबंध में किसी दूसरे प्रकार से विचारों की अभिव्यक्ति, बशर्ते ऐसे विचार भेद-भाव बरतने या अन्य लोगों या समूहों के प्रति अनादर दर्शाने का काम नहीं करते हों।

निरोधात्मक उपाय

जहाँ सुधारात्मक कार्रवाई तुरंत ही किसी समस्या का निराकरण करती है, वहीं निरोधात्मक कार्रवाई उस समस्या को दुबारा उत्पन्न होने से रोकती है।

उत्पादन क्षेत्र

सी एंड ए के माल-सामान या उनसे संबंधित कच्चे माल या घटकों के विनिर्माण, संसाधन और संग्रह के लिए उपयोग की जा रही जगह।

उत्पादन इकाई

आपूरक या उप-ठेकेदार द्वारा चलाया जाने वाला कोई भी कारखाना जो सी एंड ए को बेचे जाने वाला सामान उत्पादित करता है और जहाँ इस तरह की और अन्य गतिविधियाँ होती हैं: काटना, सीना, कढ़ाई, कतरना, उप-साधन, मुद्रण, धुलाई, शुष्क प्रक्रिया, वस्त्रों को रँगना, पैनल बुनाई, जोड़ना और अंतिम असेंब्ली और पैकिंग।

उप-ठेकेदार

उप-ठेकेदार ऐसा कोई व्यक्ति या कई मामलों में व्यवसाय है जो किसी दूसरे अनुबंध के कुछ जिम्मेदारियों या सभी जिम्मेदारियों को निभाने के लिए अनुबंध करता है।

व्यापार संघ (या “यूनियन”)

कर्मियों का एक संगठन जिसे कर्मी स्वेच्छा से निर्मित करते हैं, जो नियोजक के साथ सामूहिक मोल-तोल करके अपने सदस्यों के हितों को प्रोत्साहित और रक्षित करता है, जैसे वेतन, काम करने की स्थितियाँ।

C&A

कर्मी

आपूरक या व्यावसायिक साझेदार द्वारा या उसके लिए नियोजित व्यक्ति जो नियोजक मार्गदर्शन में नियमित रूप से काम करता है, जिसमें किसी तृतीय पक्ष द्वारा केवल अस्थायी आनुषंगिक सेवाएँ (जैसे अस्थाई सफाई समर्थन) करने के लिए नियोजित व्यक्ति शामिल नहीं हैं।

किशोर कर्मी

इन्हें अवयस्क, तरुण, और नाबलिग भी कहा जाता है, और इनमें 16 साल से अधिक किन्तु 18 साल से कम उम्र के सभी कर्मी शामिल हैं।

परिशिष्ट 2: निष्पक्षता चैनल के बारे में जानकारी

सी एंड ए निष्पक्षता चैनल सभी को उल्लंघनों और कर्मियों को पेश आने वाले जोखिमों, मानवाधिकार, पर्यावरणीय रक्षण, भ्रष्टाचार तथा अन्य अनैतिक व्यवहार की जानकारी देने का अवसर देता है, भले ही ये मामले सी एंड ए के अपने व्यावसायिक प्रचालनों में हो रहे हों, या सी एंड ए की आपूर्ति शृंखला की अन्य कंपनियों में, जिनमें व्यावसायिक साझेदार और आपूरक भी शामिल हैं। इस तरह की रिपोर्टों को हमेशा गोपनीय रखा जाता है और इन्हें बिना नाम जाहिर किए साझा किया जा सकता है।

निष्पक्षता चैनल में वेबसाइट (LINK) या चैट प्रकार्यता (...) का उपयोग करके पहुँचा जा सकता है।
जानकारी कई भाषाओं में दी जा सकती है और इसमें शिकायतकर्ता या मुखबिर को कुछ भी खर्च नहीं करना पड़ता है।

आवक मामलों के निपटारे में, शिकायतकर्ता या ध्यानाकर्षण-कर्ता की पहचान को जाहिर कर सकने वाली किसी भी जानकारी को मामले से सीधे संबंधित व्यक्तियों के सिवा अन्य किसी के भी साथ साझा नहीं किया जाएगा, लेकिन यदि शिकायतकर्ता या ध्यानाकर्षण-कर्ता स्पष्ट रूप से इसकी अनुमति दे, तो ऐसा किया जा सकता है। सद्भावना के साथ चिंताएँ जाहिर करने के लिए शिकायतकर्ताओं या ध्यानाकर्षण-कर्ताओं के विरुद्ध की गई किसी भी प्रकार की भेदभावपूर्ण कार्रवाई या दंडात्मक कार्रवाई (बदले की कार्रवाई) बर्दाश्त नहीं की जाएगी।

जहाँ संभव हो, शिकायतकर्ता या ध्यानाकर्षण-कर्ता को मामले से जुड़े तथ्यों तथा उचित सुधारात्मक या निरोधात्मक उपायों के निर्धारण की कार्रवाई में शामिल किया जाएगा। यदि किसी उल्लंघन की पुष्टि होती है, तो सी एंड ए तुरंत उस उल्लंघन को रोकने या उल्लंघन के दायरे को न्यूनतम करने के उचित सुधारात्मक कार्रवाई करेगा। यदि जोखिम की पुष्टि होती है, तो सी एंड ए जोखिमों की वरीयता निश्चित करने की लागू कसौटियों के अनुसार उस जोखिम की रोकथाम करने के उचित उपाय निर्धारित करेगा।

शिकायतकर्ता या ध्यानाकर्षण-कर्ता को लिए गए निर्णय और उपायों की जानकारी उनके द्वारा संपर्क करने के लिए चुने गए माध्यम से दी जाएगी।