ضابطهٔ اخلاق

C&A

مشمولات

1.0	عمومی اصول	صفحہ 3
2.0	تقاضے	صفحہ 5
2.1	قانونی پابندی	صفحہ 5
3.0	مزدوروں کے اور انسانی حقوق	صفحہ 6
3.1	بچوں سے مزدوری	صفحہ 6
3.2	مساوات، شمولیت اور امتیاز سے آزادی	صفحہ 6
3.3	جبری مزدوری	صفحہ 7
3.4	انجمن سازی کی آزادی	صفحہ 7
3.5	بااحترام سلوک اور حراسگی اور زیادتی سے آزادی، بشمول جنس پر مبنی تشدد	صفحہ 8
3.6	صحت و سلامتی	صفحہ 8
3.7	زد پذیر لوگوں کا تحفظ	صفحہ 9
3.8	باقاعدہ ملازمت	صفحہ 9
3.9	اجرتیں	صفحہ 9
3.10	اوقات کار	صفحہ 10
3.11	زمین کے حقوق	صفحہ 10
4.0	ماحول	صفحہ 11
4.1	ماحولیاتی انتظام	صفحہ 11
4.2	کیمیکلز کو قابل استحکام طور پر منتظم کرنے کا پروگرام	صفحہ 11
4.3	ماحولیاتی تبدیلی اور پانی کا تحفظ	صفحہ 11
4.4	ماحولیاتی اخراج	صفحہ 12
4.5	مواد سے مخصوص تقاضے	صفحہ 12
4.6	جانوروں کی بہبود	صفحہ 12
5.0	انسداد بدعنوانی	صفحہ 13
6.0	افعال کے درجے پر شکایات کا طریقہ کار	صفحہ 13
	ضمیمہ 1: فرہنگ	صفحہ 14
	ضمیمہ 2: فیئرنیس چینل کی معلومات	صفحہ 17

C&A

1.0 عمومی اصول

یہ ضابطہ اخلاق بیان کرتا ہے کہ C&A[1] قانونی پابندی، انسانی احقوق اور مزدوروں کے حوالے سے طریقہ کار، ماحولیاتی کارکردگی، جانوروں کی بہبود اور انسداد بدعنوانی کے حوالے سے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے کیا توقع کرتی ہے۔

دیگر معاملات، مثلاً معیار کے پیمانے، مصنوعہ کے پیمانے اور ڈیلوری کی ہدایات، کے متعلق توقعات پر شرائط و ضوابط اور دیگر پالیسیوں اور رہنماء ہدایات میں بات کی گئی ہے۔ ضابطہ اخلاق کی پابندی ہمارے معیار کے پیمانوں اور ڈیلوری کی شرائط پر پورا اترنے جتنی ہی ضرورت ہے۔

بین الاقوامی انسانی حقوق، مزدوروں کے حقوق اور ماحولیاتی تحفظ کے حوالے سے ہمارے عہد ہماری C&A یورپ ہیومن رائیٹس اینڈ ایکوئٹی پالیسی میں بیان شدہ ہیں۔ ہمارا ضابطہ اخلاق کاروباری اور پیشہ ورانہ افعال میں اپنے ملازمین سے قانونی پابندی اور اخلاقی معیارات کے حوالے سے ہماری توقعات کی تفصیلات فراہم کرتا ہے۔ C&A اپنی پوری سپلائی چین میں کارکنان اور کمیونٹیوں اور ماحول پر منفی اثرات کی شناخت کرنے، ان کا تدارک کرنے، کمی کرنے اور تلافی کرنے کے لیے پرعزم ہے، بشمول بیرونی اہم فریقین، مثلاً کارکنان اور ان کے نمائندوں اور کمیونٹیوں، کے ساتھ تعاون کر کے۔ سپلائرز پر منفی اثرات سے بچنے کے نظریے کے ساتھ، C&A اپنے مواد کے حصول اور خریداری کے طریقہ ہائے پر غور کرنے اور ضرورت کے مطابق تبدیلیاں کرنے کے لیے پرعزم ہے۔

ضابطہ اخلاق کے تقاضے ضابطہ اخلاق کی معاون رہنماء ہدایات میں مزید وضاحت کردہ ہیں۔ معاون رہنماء ہدایات میں اس حوالے سے مزید رہنمائی موجود ہے کہ سپلائرز اور کاروباری شراکت دار ضابطہ اخلاق کی پابندی کو کیسے یقینی بنا سکتے ہیں اور C&A کن چیزوں کو اعلیٰ طریقہ ہائے کار سمجھتی ہے۔ C&A معاون رہنماء ہدایات میں تقاضے، پابندی کو یقینی بنانے کے لیے مزید ہدایات یا اعلیٰ طریقہ ہائے کار کی نشاندہیاں شامل کرنے اور مخصوص اقسام کے سپلائرز یا کاروباری شراکت داروں کے لیے معاونت رہنماء ہدایات تیار کرنے کا حق محفوظ رکھتا ہے۔ کسی بھی قسم کی تجدید تمام متعلقہ سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کے ساتھ بروقت شریک کی جائے گی۔

ان تقاضوں کا اطلاق C&A کے تمام سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں پر ہوتا ہے۔ تجارتی مال کی فراہمی میں ٹھیکہ دار شراکت داروں[2] (سپلائر[3]) کے لیے، ضابطہ اخلاق کا اطلاق ان تمام پیداواری یونٹس پر ہوتا ہے، جو C&A کا تجارتی مال یا اس کے اجزاء کو تیار، مکمل یا عمل درآمد کرنے کے لیے استعمال کی جاتی ہیں، اس بات سے قطع نظر کہ آیا وہ سپلائرز کی مکمل یا جزوی ملکیت میں ہوں، بشمول ضمنی ادارے (اکثریتی اختیار) اور ملحقہ ادارے (اقلیتی اختیار) یا ایجنٹس/درآمد کاروں کے ساتھ ٹھیکہ دار یا ضمنی ٹھیکے والے ادارے یا افراد۔ C&A کے تجارتی مال یا اس کے اجزاء کی تیاری، تکمیل یا عمل درآمد میں کاٹنے، سینے، کشیدہ کاری، آرائشیں، اسیسریز، پرنٹنگ، لانڈری/دھونے، ڈرائے پراسیسنگ، کپڑوں کو رنگ کرنے، پینل پر بنائی، لنکنگ اور آخر میں جوڑنے/ پیک کرنے کا کوئی بھی عمل شامل ہو سکتا ہے۔ کاروباری شراکت داروں کے لیے، اس کا مطلب ہے کہ ضابطہ اخلاق کا اطلاق ان تمام کمپنیوں پر ہوتا ہے، جن کے ساتھ C&A تجارتی مال کے علاوہ کسی مصنوعہ یا خدمت کی فراہمی کے لیے معائدے کے تحت تعلق میں شامل ہوتا ہے، مثلاً وینڈرز اور پراجیکٹ کولیبوریٹرز۔

سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو لازمی طور پر C&A کو واضح معادہ جاتی یقین دہانی فراہم کرنی ہو گی کہ وہ ضابطہ اخلاق کا نفاذ اور اس پر عمل کریں گے۔ اس کے علاوہ، سپلائرز کو تمام پیداواری یونٹس کے لیے C&A سے منظوری حاصل کرنی ہو گی، بےشک وہ پیداوار کے آغاز سے پہلے ملکیتی ہوں یا ذیلی ٹھیکے میں ہوں۔ کسی بھی غیر مجاز پیداواری یونٹ کا استعمال سختی نے ممنوع ہے۔ سپلائرز ہر ذیلی ٹھیکہ شدہ پیداواری یونٹ میں پورے ضابطہ اخلاق کی پابندی کو یقینی بنانے کے لیے ذمہ دار ہیں۔ ذیلی ٹھیکہ شدہ پیداوار کے استعمال کی تفصیلات C&A کے غیر مجاز پیداوار کے قواعد میں بیان کردہ ہیں۔

C&A تمام سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے ایک ہی جیسے معیارات کی پابندی کی توقع کرتی ہے، اس بات سے قطع نظر کہ وہ ویلیو چین میں کہاں واقع ہیں، بشمول کپڑے، ریشوں اور خام مال کے سپلائرز۔ اس مقصد کے لیے، C&A اپنے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے تقاضہ کرتی ہے کہ وہ اپنے ذاتی سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو اس ضابطہ اخلاق کے تقاضوں کے متعلق آگاہ کریں اور معقول ذرائع سے پابندی کو یقینی بنائیں۔ C&A اپنے سپلائرز اور کاروباری شراکت سے توقع کرتا ہے کہ وہ اپنی ذاتی سپلائی چینز سے اچھی طرح آگاہ ہوں اور کسی بھی تاخیر کے بغیر عدم پابندی کو حل کریں، جب بھی انہیں ان کی ٹھوس نشاندہی ملے۔

1 "C&A" کا مطلب (i) C&A AG، بار کی جانب سے بالواسطہ یا بلا واسطہ قابو کی جانے والی کمپنیوں کے گروہ کے اداروے اور ساتھ ہی ساتھ (ii) C&A موڈاس S.A. (C&A برازیل) اور (iii) C&A میکسیکو، S. de R.L (C&A میکسیکو) کے خودمختار قانونی ادارے ہیں۔ C&A برازیل اور C&A اپنے متعلقہ علاقوں میں قابل اطلاق لازمی قانونی تقاضوں کی روشنی میں اس ضابطہ اخلاق کے احاطے کو محدود کرنے کا حق محفوظ رکھتی ہیں۔ اس ضابطہ اخلاق میں C&A پالیسیوں، عہد اور دیگر دستاویزات کے حوالہ جات کا اطلاق صرف C&A یورپ پر ہوتا ہے۔

2 تجارتی مال میں کوئی بھی ایسی حتمی مصنوعہ شامل ہو گی، جو C&A کی جانب سے اپنے نام یا برانڈ کے ساتھ یا اپنے پرچوں یا آن لائن فروخت کے مقامات پر فروخت کی جائے۔

3 پورے ضابطہ اخلاق اور اس کی معاون رہنماء ہدایات میں، "سپلائرز" کے لفظ کو "سپلائرز اور ان کی پیداواری یونٹس" کے طور پر پڑھا جانا چاہیے۔

جب C&A اپنے تجارتی مال کی تیاری کے لیے اپنی گہری سپلائی چین میں کپڑہ، ریشہ یا خام مال بنانے والے کاروباری اداروں کو نامزد کرتی ہے، تو C&A ان سے تقاضہ کرتی ہے کہ وہ اس ضابطہ اخلاق پر دستخط اور ان کی پابندی کریں۔ اس کے علاوہ، C&A اپنی گہری سپلائی چین میں کپڑہ، ریشے اور خام مال تیار کرنے والے کاروباری اداروں کی رضاکارانہ طور پر اس ضابطہ اخلاق پر دستخط کرنے کی حوصلہ افزائی کرنے کا فیصلہ کر سکتی ہے اور یہ ادارے بہتر انسانی حقوق اور ماحولیاتی کارکردگی کے لیے مل کر کام کر سکتی ہیں۔

C&A ایسے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کے ساتھ کام کرنا چاہتی ہے، جو ضابطہ اخلاق کے بنیادی مقاصد پر یقین رکھتے ہیں، جن میں لوگوں اور ماحول کا تحفظ کرنا اور کاروباری عمل درآمد میں اعلٰی اخلاقی معیارات پر پورا اترنا شامل ہے۔ دیگر گاہکوں کے لیے کم معیارات کا اطلاق کرنا ان مقاصد کے لیے مشترکہ عزم کے ساتھ مطابقت نہیں رکھتا۔

اس بات کو نوٹ کرنا اہم ہے کہ ضابطہ اخلاق میں کم سے کم، نہ کہ زیادہ سے زیادہ، معیارات موجود ہیں۔

C&A سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے توقع کرتی ہے کہ وہ انسانی حقوق کی مسلسل بہتر کا عزم رکھیں اور کام کے حالات اور ماحولیاتی کارکردگی پر خاص طور پر کام کریں۔ C&A طویل مدتی کاروباری تعلقات بنانے کے لیے ایسے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں پر غور کرے گا، جو ایسی مسلسل بہتری کے لیے پرعزم ہوں۔ C&A ایسے سپلائرز کو معاونت فراہم کرے گا، جو کھلے، ایماندار اور کام کے حالات اور ماحولیاتی کارکردگی کی مسلسل بہتری کے لیے وقف ہوں، تاکہ انہیں ان مشکلات پر قابو پانے میں مدد دی جا سکے، جو اس ضابطہ اخلاق کے تقاضوں کی پابندی حاصل کرنے میں انہیں پیش آ سکتی ہیں۔

C&A سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے ایسے انتظام نظام اختیار کرنے کی توقع کرتی ہے، جو ضابطہ اخلاق کی عدم پابندی کے خطرات کو کم کرنے اور مسلسل پابندی کو یقینی بنانے کے لیے ضروری تلافی کن اقدامات لینے کی کوشش کریں۔ اس حوالے سے، سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ متعلقہ اہم فریقین کے ساتھ رابطے میں رہیں، بشمول کارکنان اور جہاں موزوں ہو، ان کے نمائندے۔

C&A کی سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کے ساتھ معاہدوں کی شرائط و ضوابط میں یہ بات مختص ہو گی، کہ ضابطہ اخلاق کی پابندی کی نگرانی کے حوالے سے آیا اور کون سے اضافی تقاضوں

- کا اطلاق ہو گا، بےشک وہ ذاتی جائزوں، تصدیق کردہ ذاتی جائزوں، C&A کے عملے یا مختص کردہ فریقین ثالث کی جانب سے آڈٹ کے دوروں اور متعلقہ اصلاحی منصوبہ ہائے کار، شفافیت اور
- ریکارڈز کی درستی
- اور پیداواری یونٹس کے ناموں اور مقامات، بشمول جو پری-سپلائرز کی ہوں، کو افشاں کرنے کی صورت میں ہو۔

C&A مخبری اور شکایات کا ذریعہ (فیئرنیس چینل) برقرار رکھتا ہے، جس تک کوئی بھی ایسا شخص یا تنظیم رسائی حاصل کر سکتی ہے، جو C&A کی سپلائی چین یا دیگر کاروبار کے حوالے سے کسی غیر اخلاقی اور غیر قانونی رویے، اس ضابطہ اخلاق کی خلاف ورزی یا اصل انسانی حقوق کی خلاف ورزی یا ماحولیاتی نقصان کے متعلق ایسے کیسز کے لیے ذمہ دار رازدارانہ اور خودمختار طور پر عمل کرنے والے افراد تک خدشات پہنچانا چاہیے۔

2.0 تقاضے

C&A سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے توقع کرتی ہے کہ وہ اپنے افعال ذمہ دارانہ طریقے سے انجام دیں اور لوگوں اور ماحول کے تحفظ کے لیے ہر ممکن کوشش کریں۔ اس میں اپنے افعال اور سپلائی چینز میں خطراتک کی شناخت، تدارک، تلافی اور اصلاح شامل ہے۔

ذیل میں وضع کردہ توقعات ہماری پوری سپلائی چین اور کاروباری تعلقات میں انسانی حقوق کے بین الاقوامی طور پر اتفاق کردہ معیارات کی پابندی کو فروغ دینا ہے، جو United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights اور International Bill of Human Rights اور International Labour Organisation (ILO) 's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work کے ساتھ مطابقت رکھتے ہوں۔

انسانی حقوق کے حوالے سے ہماری مخصوص توقعات انہی بین الاقوامی کنوینشنز اور سفارشات پر مبنی ہیں، جن کا ہم اس ضابطہ اخلاق کے ہر حصے میں ذکر کرتے ہیں۔ اس کے علاوہ، ہمارے اپنے اور ہمارے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کے کاروباری طریقہ کار کے حوالے سے توقعات OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector کی سفارشات پر مبنی ہیں۔

2.1 قانونی پابندی

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو ہر وقت قومی اور دیگر قابل اطلاق قوانین کی پابندی کرنی ہو گی، بشمول ایسے موضوعات پر، جو اس ضابطہ اخلاق میں احاطہ شدہ نہیں ہیں۔ سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو تمام ضروری پرمٹس اور/یا لائسنس لازمی طور پر حاصل کرنے اور برقرار رکھنے ہوں گے، خاص طور پر ماحولیاتی تحفظ سے جڑے کسی بھی شعبے میں۔
- جہاں قانون اور ضابطہ اخلاق کی شرائط ایک ہی موضوع سے تعلق رکھتی ہیں، سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو اس شرط کا اطلاق کرنا ہو گا، جو کارکنان اور ماحول کے لیے زیادہ تحفظ فراہم کرتی ہے۔ اگر اس ضابطہ اخلاق میں بیان کردہ توقعات سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو مقامی قوانین کے ساتھ تصادم میں لے آتی ہے، تو ان سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ مقامی قانون کی خلاف ورزی کیے بغیر بین الاقوامی معیارات کے پیچھے موجود انسانی حقوق کے اصولوں اور اقدار کا، مقامی طور پر ڈھال کر، احترام کرنے کے طریقے تلاش کریں۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو یقینی بنانا ہو گا کہ عقلی املاک کے حقوق کا احترام کیا جائے اور غیر قانونی نقول کو تیار اور نہ ہی پیشکش کیا جائے۔

3.0 مزدوروں کے اور انسانی حقوق

C&A سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے توقع کرتی ہے کہ وہ کارکنان کے انسانی حقوق کا احترام کریں اور اس حصے میں موجود تقاضوں کی پابندی کریں۔ جہاں ضرورت ہو، C&A پابندی کو یقینی بنانے میں مدد دینے کے لیے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کے ساتھ مل کر کام کرے گی۔

3.1 بچوں سے مزدوری

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

- کارکنان کی عمر کم از کم 16 سال ہونی چاہیے، یا اگر مقامی قانون تقاضہ کرے تو زیادہ ہونی چاہیے، بشمول لازمی اسکول پر قواعد۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو 18 سال سے کم عمر نوجوان کے لیے کارکنان قابل اطلاق قانون میں تقاضہ کردہ تمام خصوصی حفاظت اقدامات کی لازمی طور پر پابندی کرنی چاہیے۔
- خطرناک کام یا رات کے وقت کام کرنے والے کارکنان کی عمر کم از کم 18 سال ہونی چاہیے۔

3.2 مساوات، شمولیت اور امتیاز سے آزادی

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

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کا بھرتی کرنے، نوکری پر رکھنے، تعینات کرنے، تربیت دینے، معاوضہ فراہم کرنے اور ترقی دینے کا عمل صرف لوگوں کی کارکردگی، مہارتوں، تجربے اور کام کے تقاضوں پر مبنی ہونا چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو ملازمت، بشمول بھرتی کرنا، کام پر رکھنا، تعینات کرنا، تربیت کرنا، کام کے حالات، کام تفویض کرنا، اجرت دینا، ترقی دینا، نظم و ضبطم نوکری سے نکالنا اور ریٹائرمنٹ، میں عمر، معذوری، جنسی شناخت، جنسی رجحان، قومی پس منظر، نسل، قومیت، مذہب، سماجی و معاشی پس منظر، طبقے، ازواجی یا خاندانی حیثیت، حمل، یونین کی رکنیت، سیاسی رائے یا شناخت اور اس کے مجموعوں کے کسی بھی پہلو کی بنیاد پر کسی بھی قسم کے بالواسطہ یا بلا واسطہ امتیاز کی کسی بھی صورت میں شامل ہونا، اس میں معاونت کرنا یا برداشت کرنا نہیں چاہیے۔ عدم امتیاز کا عہد سپلائر یا کاروباری شراکت دار کی انسانی حقوق کی پالیسی، افرادی قوت کے معیارات یا مساوی میں واضح طور پر شامل ہونا چاہیے۔
- ہم اپنے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے توقع کرتے ہیں کہ وہ مساوات اور شمولیت کا عہد کریں اور ان وعدوں کے نفاذ کو یقینی بنانے کے لیے موزوں اقدامات کریں۔ ہم اعلیٰ طریقہ ہائے کار کے حوالے سے اپنا عزم ظاہر کرنے والے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں اور خواتین اور کم نمائندگی شدہ گروہوں کی جانب سے چلائے جانے والے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو ترجیح دیتے ہیں۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو قابل اطلاق قانونی تقاضوں کے مطابق حاملہ اور دودھ پلانے والی خواتین کو باادائیگی زچگی کی چھٹی اور ان کو درپیش صحت و سلامتی کے خطرات کے حوالے سے خصوصی تحفظ فراہم کرنا چاہیے۔
- جہاں قانونی طور پر لازمی ہو، سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کارکنان اور ملازمین کے لیے بچوں کی نگہداشت کی پیشہ ورانہ سہولیات فراہم کرنی چاہیں۔ قانونی تقاضوں کے علاوہ، C&A ان کی حوصلہ افزائی کرتی ہے کہ جہاں ممکن ہو وہ بچوں کی نگہداشت کی سہولیات اور مشفقانہ چھٹی فراہم کریں۔

C&A

3.3 جبری مزدوری

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)

- کارکنان کو اپنا کام رضاکارانہ بنیادوں پر کرنا چاہیے، جس کا مطلب ہے کہ جبری مزدوری کی تمام اقسام، بشمول مکفول، عہد نامے کے تحت اور قیدی مزدوری اور کسی سزا، پابندی یا سیاسی زبردستی کے خطرے کے تحت کی جانے والی مزدوری کے دیگر حالات، ممنوع ہیں۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو ملازمت کے آزاد اختیار کی خلاف ورزی نہیں کی جانی چاہیے۔ کسی بھی صورت میں، انہیں ڈیپازٹس، شناختی دستاویزات رکھنے یا اجرتیں روکنے کا تقاضہ نہیں کرنا چاہیے۔ بھرتی کی فیسیں سپلائرز یا کاروباری شراکت داروں کی جانب سے اٹھائی جانی چاہیں۔
- جہاں کارکنان کی بھرتی کے لیے فریقین ثالث استعمال کیے جاتے ہیں، سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو لازمی طور پر یقینی بنانا چاہیے کہ یہ فریقین ثالث C&A کے ضابطہ اخلاق اور C&A کی جبری مزدوری کے حوالے سے پالیسی اور ضابطہ اخلاق کی معاون رہنماء ہدایات میں موجود مہاجرین کی مزدوری کے حوالے سے ہدایات میں موجود تقاضوں پر عمل کریں۔
- آزادی حرکت کا احترام کیا جانا چاہیے، بشمول آجر کی جانب سے فراہم کی جانے والی رہائش کے حوالے سے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کارکنان کو معقول نوٹس کے بعد اپنی نوکری ختم کرنے کی اجازت دینی چاہیے۔

3.4 انجمن سازی کی آزادی

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)

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کارکنان کی نمائندگی کے حوالے سے ایک کھلا اور معاون رویہ اپنانا چاہیے اور کارکنان کو اپنی مرضی کے مطابق ٹریڈ یونینز بنانے اور ان میں شامل ہونے کے قابل بنانا چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو اپنے کارکنان کے نمائندوں کو اپنے نمائندہ افعال انجام دینے کے لیے جائے کار تک رسائی دینی چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کسی ٹریڈ یونین کا حصہ بننے والے یا ٹریڈ یونین کی سرگرمیوں میں شامل ہونے والے کارکنان کے ساتھ امتیازی سلوک نہیں کرنا چاہیے اور انہیں اس حق کو استعمال کرنے والے کارکنان کو دھمکیاں دینے، نظم و ضبط کی کارروائی کرنے، سزا دینے یا نوکری سے نکالنے جیسے کام نہیں چاہں اور نہ ہی انہیں اس حق کو استعمال نہ کرنے پر ادائیگی کی پیشکش کرنی چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کارکنان کی نمائندگی میں آجر کی کسی بھی براہ راست شمولیت سے گریز کرنا چاہیے۔ آجر کے زیر غلبہ کارکنان کی نمائندگی کو قبول نہیں کیا جائے گا۔
- جہاں انجمن سازی کی آزادی اور اجتماعی سودے بازی قانون کے تحت محدود ہوں، سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کارکنان کو اپنے لیے نمائندگی اور سودے بازی کی متبادل اقسام بنانے میں تعاون فراہم کرنا چاہیے، نہ کہ رکاوٹ بننا چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو اندرونی اجتماعی شکایات کو حل کرنے کے لیے شکایات کا ایک مؤثر نظام نافذ کرنا چاہیے۔ انفرادی شکایات سے فعلی درجے کے شکایات کے ایک مؤثر نظام کے ذریعے نمٹا جانا چاہیے، جیسا کہ ذیل میں حصہ 6 میں بیان کیا گیا ہے۔
- کارکنان کے پاس اجتماعی سودے بازی کا حق موجود ہے اور سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو اچھی نیت کے ساتھ بات چیت کرنی چاہیے۔ اگر اجتماعی سودے بازی کا کوئی معائدہ موجود ہو، تو سپلائرز کو معائدے کی تمام شرائط کی پابندی کرنی چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو صنعتی تعلقات پر مقامی طور پر قابل اطلاق تمام قواعد کا احترام کرنا چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو یقینی بنانا چاہیے کہ پیداواری یونٹ یا کاروبار کی جگہ کے تحفظ کے لیے نوکری پر رکھا گیا، بےشک براہ راست یا فریق ثالث کے ذریعے، سیکورٹی کا عملہ اس حصے کے تحت کارکنان کے حقوق اور ٹریڈ یونینز میں دخل اندازی نہ کرے۔

3.5 باحترام سلوک اور حراسگی اور زیادتی سے آزادی، بشمول جنس پر مبنی تشدد

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

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو تمام کارکنان اور ملازمین کے ساتھ عزت اور احترام سے سلوک کرنا چاہیے۔ سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کسی بھی قسم کے دھمکانے، حراساں کرنے، خوف زدہ کرنے، پرتشدد، جسمانی سزا یا زیادتی والے کام میں شامل ہونا یا اسے برداشت نہیں کرنا چاہیے۔ وضاحت کی خاطر، اس میں کسی بھی قسم کا جنس پر مبنی تشدد اور حراسگی شامل ہے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت دار بدتمیزی والے سلوک، حراسگیبا تشدد کے تمام واقعات کو سنجیدگی سے لیں گے اور ان کے تمام الزامات کی فورًا تفتیش کریں گے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت دار جنسی حراسگی یا جنسی تشدد کی کسی بھی قسم، جو قانون کے تحت فوجداری جرائم ہوں، کے شکار لوگوں کو قانونی رہنمائی کی پیشکش کریں گے۔
- جائے کار پر اخلاقیات کا نظم و ضبط برقرار رکھنے کے لیے، سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو ضابطے کے تحریری طریقہ ہائے کار وضع کرنے چاہیں، اپنے کارکنان کو ان کی واضح الفاظ میں وضاحت کرنی چاہیے اور تمام تادیبی افعال کا ریکارڈ رکھنا چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو یقینی بنانا چاہیے کہ تادیبی اقدامات خلاف ورزی کے مطابق ہوں اور ان میں جسمانی یا ذہنی سزا شامل نہیں ہونی چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو یقینی بنانا چاہیے کہ پیداواری یونٹ یا کاروبار کی جگہ کے تحفظ کے لیے نوکری پر رکھا گیا، بےشک براہ راست یا فریق ثالث کے ذریعے، سیکورٹی کا عملہ کارکنان کے ساتھ باوقار سلوک کے انہی تقاضوں پر عمل کریں۔

3.6 صحت و سلامتی

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)

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کام کرنے کے لیے ایک محفوظ اور حفظان صحت کے اصولوں کے مطابق جگہ فراہم کرنی چاہیے، جس میں کافی روشنی، حرارت اور ہوا کا گزر ہو۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کام کے دوران حادثوں اور صحت کو نقصان سے بچنے کے لیے احتیابی تدابیر اختیار کرنی چاہیں۔ ان میں کیمیکلز کو بحفاظت طریقے سے استعمال اور ذخیرہ کرنا، مشینری اور آلات سے حفاظت، بشمول، مثال کے طور پر، بوائلرز، ایلیویٹرز اور کارگو لفٹس، بجلی سے حفاظت، عمارتوں کی سلامتی، طاقت اور استحکام، بشمول، جہاں فراہم کی جائیں، رہاشی سہولیات، اور آگ سے حفاظت کے معقول حفاظتی اقدامات فراہم کرنا شامل ہے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کارکنان کو صحت و سلامتی کی باقاعدہ تربیت فراہم کرنی چاہیے، بشمول ابتدائی طبی امداد کی تربیت، آگ سے حفاظت کی تربیت، فاضل مادے کو منتظم کرنے کی تربیت، کیمیکلز اور دیگر خطرناک مواد کو ہینڈل کرنا۔
- کارکنان کو کسی بھی تادیبی کارروائی، امتیاز یا نکالے جانے کے خوف کے بغیر ایسے کاموں سے انکار کرنے یا کام کے ایسے حالات سے نکلنے کی آزادی ہونی چاہیے، جو وہ سمجھتے ہوں کہ اس سے ان کی زندگی یا صحت کو فوری اور شدید خطرہ ہے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو صاف بیت الخلاء کی سہولیات، جو کامی تعداد میں اور جنس کے مطابق علیحدہ ہوں، پینے کے پانی اور، اگر قابل اطلاق ہو، کھانے کی تیاری اور ذخیرے کی صاف ستھری سہولیات فراہم کرنی چاہیں۔
- جہاں فراہم کی جاتی ہوں، وہاں رہائشی اور ڈورمیٹوری کی جگہوں کو انہی تقاضوں پر پورا اترنا چاہیے۔

3.7 زد پذیر لوگوں کا تحفظ

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

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو ان لوگوں کے حقوق کو خصوصی توجہ دینی چاہیے، جو مزدوری کے استحصال کن طریقہ ہائے کار سے سب سے زیادہ زد پذیر ہیں، مثلًا خواتین، گھریلو کارکنان، ایجنسی کے کارکنان، عارضی کارکنان، مہاجر کارکنان اور آبائی مقامی افراد یا نسلی اقلیتیں۔ سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو اپنے افعال اور سپلائی چین میں زد پذیر گروہوں کی شناخت کرنی چاہیے اور ان زد پذیر گروہوں کے لیے خطرات کا تدارک، کمی اور تلافی کرنی چاہیے۔
- ہم سپلائرز سے توقع کرتے ہیں کہ وہ معاون رہنماء ہدایات میں گھریلو کارکنان اور مہاجر مزدوروں کے تحفظ کے لیے اضافی تقاضوں کی پابندی کریں۔ C&A کارکنان کے مخصوص زد پذیر گروہوں کے تحفظ کے حوالے سے سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے توقعات مختص کرنے کے لیے رہنماء ہدایات اختیار کرنے کا حق محفوظ رکھتی ہے۔

3.8 باقاعدہ ملازمت

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

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو قومی قانون اور طریقہ ہائے کار کے ذریعے ملازمت کے ایک تسلیم شدہ تعلق کی بنیاد پر کارکنان کے ساتھ کام کرنا چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو صرف مزدوری کے معائدوں، ضمی ٹھیکوں، گھریلو کام کے انتظامات، مہاجر مزدوروں کی ملازمت، مختص معیاد یا آزمائشی عرصوں کے معائدوں کے استعمال یا شاگردی کی اسکیموں، جہاں مہارتیں فراہم کرنے یا باقاعدہ ملازمت دینے کی کوئی اصلی نیت نہ ہو، کے ذریعے مزدوری اور سوشل سیکورٹی کے قوانین کے تحت کارکنان کے لیے ذمہ داریوں سے بچنے کی کوشش نہیں کرنی چاہیے۔
- معائدے کی منسوخی منصفانہ اور شفاف ہونی چاہیے اور پیشگی اطلاع، کارکن کے دفاع کے موقعے، منسوخی کی وجہ اور واجب الادا معاوضوں اور بینیفٹس کے قانونی تقاضوں کے مطابق کارکنان کو واضح طور پر آگاہ کیا جانا چاہیے۔

3.9 اجرتیں

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)

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو ایسے معاوضے، اوور ٹائم ادائیگی، بینیفٹس اور با ادائیگی چھٹی دے کر معاوضہ دینا چاہیے، جو کم از کم اور/یا صنعت کے معیاری پیمانوں پر پورا اترتے ہوں یا ان سے زیادہ ہوں یا اجتماعی سودے بازی کے معائدوں کے تحت متعین کیے گئے ہوں، جو بھی زیادہ ہو۔ بینیفٹس میں قابل اطلاق قانون کے تحت سوشل سیکورٹی بینیفٹس اور سبکدوشی کی ادائیگیوں یا ملازمت کے اختتام پر قابل اطلاق قانون کے تحت دیگر واجب ادا بینیفٹس شامل ہیں۔

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کارکنان کو اوور ٹائم کے لیے ایک پریمیئم ریٹ، جو ادائیگی کی عام شرح کے 125% سے کم نہ ہو یا اگر قانون یا اجتماعی سودے بازی کے معائدے کا تقاضہ ہو، تو زیادہ ہو۔ جہاں قانونی طور پر اجازت ہو اور کارکنان اس سے اتفاق کریں، اوورٹائم کا معاوضہ اتنی ہی مقدار میں چھٹی دے کر دیا جا سکتا ہے۔
- اجرتیں اور معاوضے باقاعدگی سے، بروقت اور مقامی اور قانون کے مطابق مختص کردہ کرنسی میں فراہم کی جانی چاہیے۔ کام کے ایک معیاری ہفتے، یعنی اوور ٹائم کے بغیر، میں معاوضے اور اجرتیں کارکنان اور ان کے خاندانوں کی بنیادی ضروریات کو پورا کرنے اور انہیں کچھ صوابدیدی آمدنی فراہم کرنے کے لیے کافی ہو (معقول معاوضہ)۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو اجرتوں سے کوئی بھی ایسی کٹوتی نہیں کرنی چاہیے، جو قومی قانون میں یا تادیبی کارروائی کے طور پر نہ ہو۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو کارکنان کو ملازمت کے آغاز سے پہلے ملازمت کے حالات، بشمول اجرتیں، اور ہر مرتبہ ادائیگی سے پہلے ان کی اجرتوں کے متعلق تحریری اور قابل فہم معلومات فراہم کرنی چاہیں۔
- کارکنان کو آزادی سے اس بات کا فیصلہ کرنے کے قابل ہونا چاہیے کہ وہ اپنی اجرتیں کیسے خرچ کریں۔

3.10 اوقات کار

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)

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو معائدے کے ذریعے معیاری اوقات کار وضع کرنے چاہیں، جو قومی قانون یا اجتماعی سودے بازی سے مطابقت رکھتے ہوں اور ہفتے میں زیادہ سے زیادہ 48 گھنٹے ہونے چاہیں، ماسوائے اوور ٹائم۔
- اوور ٹائم کو صرف ایک غیر معمولی چیز کے طور پر قلیل مدتی کاروباری تقاضے پوری کرنے کے لیے استعمال کیا جانا چاہیے۔ اوور ٹائم کو رضاکارانہ اور بامعاوضہ ہونا چاہیے۔
- اوقات کار کو سات دنوں کے کسی بھی عرصے میں 60 گھنٹوں سے زائد نہیں ہونا چاہیے، ماسوائے حقیقی طور پر غیر معمولی یا ناگہانی حالات در پیش ہوں اور اگر درج ذیل تقاضے پورے ہوتے ہوں:
  - اس کی قومی قانون کے تحت اجازت ہو،
  - اس کی ایک اجتماعی معائدے کے تحت اجازت ہو
  - اور کارکنان کی صحت و سلامتی کا تحفظ کرنے کے لیے حفاظت اقدامات کرتے ہوں۔

3.11 زمین کے حقوق

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

- سپلائرز اور قانونی شراکت داروں کو زمین، پانی یا جنگلات کے موجودہ حقوق کا لازمی طور پر احترام کرنا چاہیے، خاص طور پر ایسے افراد کے لیے، جن کے ذرائع معاش کا انحصار ان حقوق کے استعمال پر منحصر ہوتا ہے۔ کاروباری سرگرمیوں کو ترتیب دیتے یا وسیع کرتے ہوئے، سپلائرز اور قانونی شراکت داروں کو لازمی طور پر ان حقوق کی کسی بھی خلاف ورزی روکنے کی کوشش کرنی چاہیے۔

4.0 ماحول

ہمارا کاروبار قدرتی ماحول اور اس کے وسائل پر انحصار کرتا ہے۔ یہ ایک ایسی ذمہ داری کی نمائندگی کرتا ہے، جسے C&A سنجیدگی سے لیتی ہے – اور ہم اپنے سپلائرز سے بھی یہی کرنے کی توقع کرتے ہیں۔ ہم اپنے سپلائرز کی ماحولیاتی کارکردگی کو منتظم کرنے اور جہاں ضروری ہو، صرف پابندی سے آگے جانے میں فعال رہتے ہیں۔

کاروباری شراکت دار کے مقام اور پیداوار کے مخصوص عمل ہائے درآمد کی بنیاد پر، یہاں مزید تفصیل میں موجود ماحولیاتی پہلوؤں کے علاوہ ہوا میں اخراج، زمین کے استعمال، حیاتیاتی تنوع اور شور یا بدبو سے آلودگی، بشمول دیگر ماحولیاتی پہلوؤں، کے حوالے سے مقامی، قومی یا بین الاقوامی ضوابط کا اطلاق بھی ہو سکتا ہے۔

- C&A کے وجہ مرتب ہونے والے زیادہ تر ماحولیاتی اثرات ہماری سپلائی چین، خام مال اور ہماری مصنوعات کی تیاری کے دوران واقع ہوتے ہیں۔ ہمارے سپلائرز صنعت کو بہتر کرنے میں C&A کی معاونت کرنے میں ایک کلیدی کردار ادا کرتے ہیں۔
- اس حصے میں تقاضے قانونی پابندی (حصہ 2) کے مرکزی تقاضے کو بنیاد بنا کر تیار کیے گئے ہیں اور C&A کی اپنی پالیسیوں اور بیرونی تنظیموں اور پروگراموں، مثلاً زیرو ڈسچارج آف ہیزرڈس کیمیکلز (ZDHC) پروگرام، کی جانب ذمہ داریوں پر مبنی ہیں۔

4.1 ماحولیاتی انتظام

- سپلائرز کو اپنی کاروباری سرگرمیوں سے متعلقہ کسی بھی قسم کے ماحولیاتی خطرات کی لازمی طور پر شناخت، تدارک، تلافی یا اصلاح کرنی چاہیے۔
- سپلائرز کو ایک سینیئر انتظامی نمائندے کو ماحولیاتی کارکردگی کی ذمہ داری سونپنی چاہیے۔
- درکواست کیے جانے پر، سپلائرز کو C&A کو درخواست کے ایک مہینے یا ایک اتفاق شدہ عرصے کے اندر درست ماحولیاتی ڈیٹا فراہم کرنا ہو گا۔ اس میں توانائی، پانی، فاضل پانی، کیمیکلز اور ہوا میں اخراج کے حوالے سے ڈیٹا شامل ہے، مگر ان تک محدود نہیں۔
- سپلائرز کو C&A کی جانب سے مختص کردہ عرصے کے اندر اپنے ڈیٹا کی، اگر ضروری ہو تو منظور شدہ فریقین ثالث کے ذریعے، تصدیق کرنے کے لیے اقدامات کرنے چاہیں۔
- سپلائرز کو ماحولیاتی مسائل کی فعال اور بروقت اصلاح کرنے کا ذمہ دار سمجھا جاتا ہے اور انہیں ایسے اصلاحی اقدامات کے حوالے سے تفصیلات شفاف طور پر C&A کے ساتھ شیئر کرنی ہوں گی۔
- سپلائرز کو اپنی کاروباری فیصلہ سازی میں ماحولیاتی اثرات پر غور کا ثبوت فراہم کرنے کے قابل ہونا چاہیے۔

4.2 کیمیکلز کو قابل استحکام طور پر منتظم کرنے کا پروگرام

- "گھیلے عمل درآمد" (مثلاً کپڑے کو رنگ دینا اور مکمل کرنا، کپڑے کو دھونا، ٹیننگ، پرنٹنگ اور تکمیل) والے سپلائرز پر C&A کے کیمیکلز کو قابل استحکام طور پر منتظم کرنے کے پروگرام کا اطلاق ہوتا ہے۔ سایسے سپلائرز کو زیرو ڈسچارج آف ہیزرڈس کیمیکلز (ZDHC) پروگرام اور اپنے ذاتی کیمیکل سپلائرز کے ساتھ کام کرنے کے لیے C&A کے ساتھ اشتراک کرنا ہو گا۔

4.3 ماحولیاتی تبدیلی اور پانی کا تحفظ

- سپلائرز کو اپنی جانب سے پیدا کردہ گرین ہاؤس گیسز کی ذمہ داری لینی ہو گی اور ماحولیاتی بحران کو حل کرنے میں C&A کے ساتھ اشتراک کرنا ہو گا۔
- سپلائرز کو پانی کے وسائل استعمال کرنے اور صحت مند طریقے سے آب گیری برقرار رکھنے میں اپنے کردار کی ذمہ داری اٹھانی ہو گی۔
- جہاں ممکن ہو، سپلائرز کو توانائی قابل تجدید ذرائع پر منتقل ہونا چاہیے۔ جہاں یہ ممکن نہ ہو، سپلائرز سے توقع کی جاتی ہے کہ وہ جس حد تک ممکن ہو کم کاربن والے توانائی کے ذرائع پر منتقل ہوں۔
- جہاں متعلقہ ہو، سپلائرز کو توانائی، پانی اور فعلی مؤثر پن کی تبدیلیوں کا نفاذ کرنے کے لیے C&A کے ساتھ اشتراک کرنا چاہیے، بشمول C&A کے لیے کام کرنے والے فریقین ثالث کے ساتھ کام کرنا۔

4.4 ماحولیاتی اخراج

- سپلائرز کو مقامی ماحول میں اخراج کی پیمائش، نگرانی اور تخفیف کرنی چاہیے، بشمول ہوا، پانی اور زمین میں اخراج اور آواز کی آلودگی کو کم کرنے کے لیے اقدامات کرنے چاہیں۔
- سپلائرز کو یقینی بنانا چاہیے کہ موقع سے خارج کرنے سے پہلے مقامی اور قومی ضوابط اور جہاں قابل اطلاق ہو، ZDHC کے تقاضوں کے مطابق فاضل پانی پر معقول طور پر عمل درآمد کیا جائے۔
- سپلائرز کو تمام قومی اور مقامی قانونی تقاضوں کو پورا کرنے کے لیے جرورت کے مطابق فاضل پانی کے ٹیسٹ کرنے چاہیں اور فاضل پانی کے معیار کا ڈیٹا درخواست کیے جانے پر C&A اور اہم فریقین کے ساتھ شیئر کرنا چاہیے۔
- سپلائرز کو فعلی مؤثر پن کے ذریعے ضیاع کو کم کرنے کی کوشش کرنی چاہیے اور جہاں ممکن ہو، فاضل مادوں کو دوبارہ استعمال اور ریسائیکل کرنے کو ممکن بنانا چاہیے۔
- خطرناک مواد کی حدود سے باہر حرکت کے حوالے سے ضوابط کی ہر وقت پابندی کی جانی چاہیے۔

4.5 مواد سے مخصوص تقاضے

- مصنوعی سیلولوزک ریشوں (بشمول وسکوس، لائیو سیل اور موڈال، مگر ان تک محدود نہیں) کے سپلائرز کو کینوپی سٹائل آڈٹ کے تقاضوں کی پابندی کرنی ہو گی، تاکہ خطرے میں موجود جنگلات اور ماحولیاتی نظاموں کے تحفظ کو یقینی بنایا جا سکے۔
- سپلائرز کو اس بات کو یقینی بنانے کے لیے C&A کے ساتھ اشتراک کرنا ہو گا کہ ان کے خریداری کے فیصلے جنگلات کی کٹائی یا کسی زد پذیر ماحولیاتی نظام یا خطرے میں موجود سپیشیز پر برے اثرات مرتب ہونے میں کردار ادا نہ کریں۔

4.6 جانوروں کی بہبود

- C&A اپنی سپلائی چین میں جانوروں کی بہبود کو برقرار رکھنے کے لیے پرعزم ہے۔ جانوروں کے ذریعے حاصل کیے جانے مواد کے فراہم کنندگان کو C&A کی اینیمل ویلفیئر پالیسی کی پابندی کرنی ہو گی، جہاں ممنوع مواد اور تحصیل کے طریقہ ہائے کار کے حوالے سے مزید تفصیلات پائی جا سکتی ہیں۔

5.0 انسداد بدعنوانی

- C&A سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں سے توقع کرتا ہے کہ وہ کاروباری افعال میں اعلٰی اخلاقی معیارات کی پابندی کریں۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو انسداد رشوت و بدعنوانی کے تمام قابل اطلاق قوانین کی پابندی کرنی ہو گی۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو رشوتیں پیشکش، ادا، مانگنی یا قبول نہیں کرنی چاہیں، بشمول تسہیلی ادائیگیاں۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کی انسداد بدعنوانی کی پالیسیاں اور عمل ہائے درآمد موجود ہونی چاہیں اور ان کے فعال طور پر نفاذ کو یقینی بنانے کے لیے باقاعدگی سے ان کی نظرثانی کی جانی چاہیے۔

6.0 افعال کے درجے پر شکایات کا طریقہ کار

- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو فعلی درجے کے شکایتی نظام کو قائم اور نافذ کرنا چاہیے اور ان کے متعلق آگاہی پیدا کرنی چاہیے، جن تک ان کے کارکنان انتقامی کارروائی، دھمکائے جانے، حراسگی یا کسی بھی طرح کے امتیاز کے خوف کے بغیر کام کے حالات اور اس ضابطہ اخلاق میں احاطہ شدہ کسی بھی دیگر موضوع کے متعلق خدشات اور شکایات حل کروانے کے لیے رسائی حاصل کر سکیں۔ کارکنان کو ان خدشات اور شکایات کا رازدارانہ طور پر اظہار کرنے کے قابل ہونا چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو یقینی بنانا چاہیے کہ فعلی درجے کے شکایات کے حل کے نظاموں حقیقی، قابل رسائی، بھروسے مند، منصفانہ، شفاف، حقوق سے مطابقت کن، رابطے اور گفتگو پر مبنی اور مسلسل سیکھنے کے ذرائع ہوتے ہیں۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو یقینی بنانا چاہیے کہ ان کے فعلی درجے کے شکایات کے حل کے نظام تشدد اور حراسگی کے کیسز کو حل کرنے کے لیے موزوں ہوں، بشمول جنس پر مبنی تشدد اور حراسگی، اور جہاں ضروری یا قانونی طور پر تقاضہ ہو، ایک علیحدہ شکایتی ذریعہ بنایا جائے۔
- جہاں ممکن ہو، کسی شکایت کی تفتیش اور تلافی کو وضع کرنے میں کارکن کا نمائندہ شامل ہونا چاہیے۔
- سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو C&A کی ہدایات کے مطابق C&A کے فیئرنیس چینل کے متعلق معلومات فراہم کرنی چاہیں، جس کا ذکر ضمیمہ 2 میں کیا گیا ہے۔ سپلائرز اور کاروباری شراکت داروں کو فیئرنیس چینل تک بلا رکاوٹ رسائی یقینی بنانی چاہیے اور C&A کو فیئرنیس چینل کے ذریعے ان کے کاروبار کے متعلق موصول ہونے والی کسی بھی شکایت کے حل میں پوری طرح تعاون کرنا چاہیے۔

ضمیمہ 1: گلوسری

مکفول مزدوری

ایک کارکن کا معاوضہ وصول کرنے کی بجائے، کوئی قرضہ ادا کرنے کے لیے کسی آجر کے لیے کام کرنا، جو اکثر اس وجہ سے پیدا ہوتا ہے کہ کسی اور کارکن بدلے میں اس کارکن کی مزدوری کی پیشکش کرتا ہے۔

بچہ

18 سال سے کم عمر کوئی بھی شخص۔

اجتماعی سودے بازی

ایک انتظام، جس کے تحت کارکنان اور آجرین یا ان کی متعلقہ اجتماعی تنظیموں کے نمائندوں کے درمیان کام کے حالات، اجرتیں اور ملازمت کی دیگر شرائط کارکنان کے اجتماعی طور پر سودے بازی کرنے کے لیے متعین نمائندوں (جو عام طور پر ایک ٹریڈ یونین ہوتا ہے) اور آجر، یعنی پیداواری یونٹ کی انتظامیہ، کے نمائندوں کے درمیان بات چیت کے ذریعے طے ہوتی ہیں۔

ملازم

سپلائرز یا کاروباری شراکت داروں کی ملازمت میں اور انتظامی افعال انجام دینے والا کوئی بھی شخص۔

انجمن سازی کی آزادی

تمام کارکنان کا اپنی مرضی سے ٹریڈ یونین میں شامل ہونے یا بنانے اور اپنے آجر یا سرکاری حکام کی جانب سے کسی بھی دخل کے بغیر اپنے ٹریڈ یونین کی سرگرمیاں انجام دینے کا حق۔

جبری مشقت

تمام ایسے کام یا خدمات، جو کسی شخص سے کسی ایسی سزا کے خوف کے تحت لیا جائے، جس کے لیے اس شخص نے رضاکارانہ طور پر حامی نہ بھری ہو یا جہاں یہ کام یا خدمات قرضہ واپس ادا کرنے کے طریقے کے طور پر طلب کیے جائیں۔

شکایت کا طریقہ کار

ایسے کارکنان کے لیے برے نتائج کے خوف کے بغیر اپنے خدشات ظاہر کرنے کا ایک عمل یا طریقہ کار، جو یہ سمجھتے ہوں کہ ان کے ساتھ غیر منصفانہ طریقے سے سلوک کیا گیا ہے۔

حراسگی

کوئی بھی ایسا واقعہ، بےشک واحد یا دہرایا جانے والا، جس کا مقصد، نتیجہ یا امکان یہ ہو کہ اس سے جسمانی، نفسیاتی، جنسی یا معاشی نقصان پہنچے۔

خطرناک کام

خطرناک کام کو ILO Recommendation No. 190 کے مطابق بیان کیا جاتا ہے۔ اس میں خطرناک اونچائیوں پر، خطرناک مشینوں، آلات اور ٹولز (مثلاً چھریاں، آریاں، کاٹنے کی مشینیں، بوائلرز) کے استھ کام، ایسا کام، جس میں بھاری وزن کو سنبھالنا یا حرکت دینا شامل ہو، ایسا کام، جس میں کارکنان کو خطرناک مواد، اینجٹس یا عمل ہائے درآمد، اونچے درجے کے شور، تھرتھراہٹ یا انتہائی ٹھنڈے یا گرم حالات کا سامنا کرنا پڑتا ہو یا خاص طور پر مشکل حالات میں کام، مثلاً بہت زیادہ اوقات کے لیے یا رات کے دوران کام کرنا، شامل ہیں۔

انسانی حقوق

International Bill of Human Rights، بشمول Universal Declaration of Human Rights (1948), International Covenant on Civil and Political Rights (1966)، اور International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1966) اور ساتھ ہی ساتھ اس ضابطہ اخلاق میں مذکورہ مزید کنونشنز میں وضع کردہ اصولوں کا ایک مجموعہ۔ تمام انسانی حقوق نوع انسان کے تمام اراکین کے پیدائشی وقار اور مساوی اور غیر منفک حقوق کے دنیا میں آزادی، انصاف اور امن کی بنیاد ہونے کے طور پر اقرار پر مبنی ہیں۔

C&A

عہد نامے کے تحت مزدوری

کسی ایسے آجر کے لیے کیا گیا کام، جو کارکنان کو ان کی اپنی صوابدید پر نوکری چھوڑنے سے روکتا ہو۔

مشفقانہ چھٹی

ILO Maternity Protection Recommendation No. 191 کے تحت، مشفقانہ چھٹی میں قومی قانون کے تحت بچے کی زیر ملازمت ماں کو پیشکش کیے جانے والے زچگی کے تحفظ کے علاوہ اضافی چھٹی کے درج ذیل کیسز شامل ہیں:

- بعد از ولادت چھٹی ختم ہونے سے پہلے والدہ کی وفات کی صورت میں بچے کے زیر ملازمت والد کو چھٹی، جو بعد از ولادت زچگی کی چھٹی کے باقی عرصے کے برابر ہو۔
- بچے کی پیدائش کے بعد اور بعد از ولادت چھٹی کے ختم ہونے سے پہلے والدہ کے بیمار ہونے کی صورت میں، جب والدہ بچے کی نگہداشت نہ کر سکتی ہو، بچے کے زیر ملازمت والد کو چھٹی، جو بعد از ولادت زچگی کی چھٹی کے باقی عرصے کے برابر ہو۔
- زچگی کی چھٹی ختم ہونے کے بعد ایک عرصے کے لیے بچے کی زیر ملازمت والدہ یا زیر ملازمت والد کے لیے اضافی چھٹی۔
- جہاں قومی قانون اور عمل درآمد بچوں کو گود لینے کی اجازت دیتے ہوں، رضاعی والدین کے لیے چھٹی، بشمول بینیفٹس اور ملازمت کا تحفظ

مشفقانہ چھٹی کے قابل اطلاق عرصوں، چھٹی کی لمبائی اور دیگر تفصیلات، بشمول مشفقانہ بینیفٹس کی ادائیگی اور زیر ملازمے والدین کے درمیان مشفقانہ چھٹی کا استعمال اور تقسیم، قومی قوانین یا قواعد کے تحت یا قومی طریقہ کار، بشمول اجتماعی سودے بازی کے معائدوں، کے تحت طے پائیں گی۔

پیس ریٹ

کارکنان کو کام کے گھنٹوں کی بجائے کی جانب سے بنائی گئی چیزوں کی تعداد کے مطابق ادائیگی کرنے کا ایک طریقہ۔

سیاسی رائے

سیاسی پارٹیوں کی کوئی رکنیت، سیاسی بحث میں مؤقفات کے ساتھ اظہار کردہ اتفاق یا سیاسی بحث سے متعلقہ خیالات کے اظہار کا کوئی دیگر طریقہ، ماسوائے یہ کہ اظہار سے دیگر افراد یا گروہوں کے ساتھ امتیاز یا نفرت پیدا ہوتی ہو۔

انسدادی اقدامات

جب اصلاحی اقدمات فورًا مسئلے کو درست کر دیتے ہیں، تو انسدادی اقدامات مسئلے کو دوبارہ واقع ہونے سے روکتے ہیں۔

پیداواری جگہ

C&A کے تجارتی مال کو تیار، عمل درآمد اور ذخیرہ کرنے یا خام مال اور اجزاء کو جوڑنے کے لیے استعمال ہونے والی جگہ۔

پیداواری یونٹ

ایک پیداواری یونٹ کوئی بھی ایسی فیکٹری ہے، جو C&A کی جانب سے فروخت کیے جانے کے لیے تجارتی مال بنانے والا سپلائر یا ضمنی ٹھیکہ دار چلائے اور اس میں درج ذیل اقسام کی سرگرمیاں شامل ہو سکتی ہیں، مگر ان تک محدود نہیں: کاٹنا، سینا، کشیدہ کاری، آرائشیں، اسیسریز، پرنٹنگ، لانڈری/دھونا، ڈرائے پراسیسنگ، کپڑوں کو رنگ کرنا، پینل پر بنائی، لنکنگ اور آخر میں جوڑنا/ پیک کرنا۔

ذیلی ٹھیکیدار

ایک ذیلی ٹھیکہ دار ایک ایسا شخص یا کئی صورتوں میں ایسا کاروبار ہوتا ہے، جو کسی دوسرے کے معائدے کی جزوی یا تمام ذمہ داریاں انجام دینے کے لیے معائدے پر دستخط کرے۔

C&A

ٹریڈ یونین (یا "یونین")

کارکنان کی جانب سے آزادانہ طور پر بنائی گئی ایک تنظیم، جو اجرتوں اور کام کے حالات جیسے مسائل کے حوالے سے آجروں کے ساتھ اجتماعی سودے بازی کے ذریعے اپنے اراکین کے مفادات کو فروغ اور تحفظ دیتی ہے۔

کارکن

سپلائر یا کاروباری شراکت دار کی جانب سے یا کے لیے کام کرنے والے افراد آجر کی ہدایت پر باقاعدہ بنیادوں پر کام انجام دیتے ہیں، ماسوائے یہ کہ انہیں کسی فریق ثالث کی جانب سے معاون خدمات انجام دینے کے لیے رکھا گیا ہو (مثلاً عارضی طور پر صفائی میں معاونت)۔

نوجوان کارکن

انہیں اکثر کم سن، نوعمر یا نابالغ کے طور پر بھی جانا جاتا ہے، بشمول 16 سال سے زائد مگر 18 سال سے کم عمر کوئی بھی کارکن۔

ضمیمہ 2: فیئرنیس چینل کی معلومات

C&A فیئرنیس چینل تمام افراد کو اس قابل بناتا ہے کہ وہ مزدوروں کے اور انسانی حقوق کی خلاف ورزیوں اور خطرات، ماحولیاتی تحفظ، بدعنوانی یا بددیانتی والے عمل کی دیگر اقسام کے متعلق معلومات فراہم کریں، اس بات سے قطع نظر کہ آیا ایسے کیسز C&A کے اپنے کاروباری افعال یا C&A کی سپلائی چین، بشمول کاروباری شراکت دار اور سپلائرز، میں موجود کمپنیوں میں پیش آئیں۔ ایسی اطلاعات کو ہمیشہ خفیہ رکھا جاتا ہے اور انہیں گمنام طریقے سے شیئر کیا جا سکتا ہے۔

فیئر چینل تک درج ذیل ویب سائیٹ (LINK) یا چیٹ کی درج ذیل خاصیت (...) کے ذریعے رسائی حاصل کی جا سکتی ہے۔
معلومات شکایت کنندہ یا مخبر کے کسی بھی خرچے کے بغیر کئی زبانوں میں جمع کروائی جا سکتی ہیں اور ان کے لیے پڑھنے کی بہت کم مہارتیں درکار ہیں۔

آنے والے کیسز کو ہینڈل کرنے میں، کوئی بھی ایسی معلومات جو شکایت کنندہ یا مخبر کی شناخت ظاہر کر سکتی ہوں، کیس کے براہ راست ہینڈلر(ز) کے علاوہ کسی بھی شخص کے ساتھ شیئر نہیں کی جائے گی، ماسوائے یہ کہ شکایت کنندہ یا مخبر کی جانب سے واضح طور پر اجازت دی جائے۔ اچھی نیت سے خدشات ظاہر کرنے والے شکایت کنندگان یا مخبران کے خلاف کسی بھی قسم کا امتیاز یا سزا (انتقامی کارروائی) کو برداشت نہیں کیا جائے گا۔

جہاں ممکن ہو، شکایت کنندہ یا مخبر کیس کے حقائق کے تعین اور درست تلافی کن یا انسدادی اقدامات کا تعین کرنے میں شامل ہوں گے۔ اگر خلاف ورزی کی تصدیق ہو جائے، تو C&A خلاف ورزی کو روکنے یا اس کی حد کو کم کرنے کے لیے تلافی کے فوری موزوں اقدامات کرے گی۔ اگر خطرے کی تصدیق ہو جائے، تو C&A خطرات کی ترجیح کے قابل اطلاق اصولوں کے تحت موزوں انسدادی اقدامات کرے گی۔

شکایت کنندہ یا مخبر کو رابطے کے ان کے منتخب کردہ ذریعے سے فیصلے اور اٹھائے گئے اقدامات کے متعلق آگاہ کیا جائے گا۔