ESPRIT

कार्यकर्ता आचार संहिता

सामान्य सिद्धांत

सप्लायरों / कारखानों को अपने व्यवसायों के संचालन के लिए सभी प्रासंगिक कानूनी आवश्यकताओं का पूरी तरह से पालन करना चाहिए और उन पद्धतियों को अपनाना चाहिए जो मानवाधिकारों, कामगारों के रोजगार अधिकार, सुरक्षा और पर्यावरण को सुनिश्चित करती है।

मानव अधिकार

ESPRIT का मुख्य उद्देश्य इन कार्यस्थल मानकों के माध्यम से उच्चतम नैतिक मानकों के अनुसार काम करना है। संयुक्त राष्ट्र के मानवाधिकारों के अंतरराष्ट्रीय विधेयक और अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन के मौलिक सिद्धांतों और कार्य पर अधिकारों के अनुसार, मानव अधिकार ऐसे अधिकारों का समूह है जो सभी मनुष्यों की अंतर्निहित गरिमा, स्वतंत्रता और समानता की पहचान करता है।

ESPRIT अपनी कॉरपोरेट जिम्मेदारी को ध्यान में रखते हुए मानव अधिकारों का सम्मान करता है और ऐसी गतिविधियों एवं इकाईयों से संबंध नहीं रखता जो दूसरों के मानवाधिकारों का दुरुपयोग करने, याचना देने या प्रोत्साहित करते हैं। हम सही पार्टनर का चयन करने के लिए विशेष ध्यान रखते हैं और सुनिश्चित करते हैं कि हमारे विकल्प फैशन उद्योग की भूमिका में, श्रमिकों के आर्थिक विकास एवं वित्तीय स्वतंत्रता के एक शक्तिशाली स्त्रोत के रूप में योगदान करते हों। इस लक्ष्य के समर्थन में ESPRIT अपने सप्लायरों / पार्टनरों से भी ऐसा ही करने की उम्मीद करता है और जहां मानवाधिकारों के उल्लंघन का जोखिम है, उसके बारे में हमें विधिवत सूचित करे और इस तरह के उल्लंघन से बचने या कम करने के लिए उठाए जा रहे कदमों के बारे में भी सूचित करें और जहां यह संभव नहीं है, सप्लायर / पार्टनर प्रतिकूल मानव अधिकारों के प्रभाव के उपचारण के लिए प्रदान करने के लिए उन कारणों एवं योगदान के बारे में सूचित करे।

बाल श्रम नहीं

सप्लायरों / कारखानों को 15 वर्ष से कम आयु के बच्चों को, या उस आयु से कम जिन सप्लायर देशों में अनिवार्य शिक्षा पूरी करने की आयु 15 वर्ष से अधिक है, रोजगार नहीं देना चाहिए।

ESPRIT

जबरन श्रम नहीं

सप्लायरों / कारखानों को कैदी/जेल श्रम, प्रेरित श्रम, बंधुआ श्रम या किसी भी तरह की जबरन श्रम, या जबरन श्रम के लिए व्यक्तियों के अवैध व्यापार की अनुमति नहीं देनी चाहिए। किसी भी कर्मचारी को कार्य करने के लिए, बलपूर्वक या धमकियों के माध्यम से या राजनीतिक दवाब के रूप में या राजनीतिक विचारों को मानने करने या व्यक्त करने के लिए, सजा के रूप में, मजबूर नहीं किया जा सकता है।

संघ और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता

सप्लायरों / कारखानों को सामूहिक सौदेबाजी हेतु, कर्मचारियों द्वारा स्वंय की चिन्हित यूनियनों या संघों में शामिल होने के, अधिकारों को पहचानना एवं सम्मान करना चाहिए। सप्लायरों / कारखानों को कर्मचारी की शिकायतों सहित औद्योगिक विवादों के समाधान के लिए तंत्र विकसित करना और पूर्णतया लागू करना चाहिए एवं कर्मचारियों और उनके प्रतिनिधियों के साथ प्रभावी संचार को सुनिश्चित करना चाहिए।

कोई भेदभाव, उत्पीड़न और दुर्व्यवहार नहीं

सप्लायरों को भर्ती और रोजगार प्रथाओं में भेदभाव नहीं करना चाहिए। व्यक्तिगत विशेषताओं या मान्यताओं जैसे कि नस्ल, राष्ट्रीय मूल, लिंग, धर्म, आयु, विकलांगता, वैवाहिक स्थिति, माता-पिता की स्थिति, संघ की सदस्यता, यौनिकता या राजनीतिक राय के आधार पर भेदभाव नहीं करना चाहिए। सप्लायरों को प्रवासी कर्मचारियों के किसी भी प्रकार के भेदभाव के खिलाफ बचाने हेतु प्रभावी उपायों को लागू करना चाहिए और उनके विशेष दर्जे को दर्शाने वाली उचित सहायक सेवाऐं देनी चाहिए।

कर्मचारियों के साथ सम्मान और गरिमा के साथ व्यवहार करना चाहिए। किसी भी कर्मचारी के साथ किसी भी तरह का शारीरिक, यौन, मनोवैज्ञानिक या मौखिक उत्पीड़न या दुर्व्यवहार नहीं किया जा सकता है या अनुशासनात्मक उपाय के रूप में जुर्माना या दंड नहीं दिया जा सकता है। सप्लायरों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि कर्मचारी, कार्यस्थल की स्थिति के बारे में अपनी

ESPRIT

समस्याओं / विचारों को सीधे फैक्टरी प्रबंधन या हमें, अपनी नौकरी खोने के डर के बिना व्यक्त कर सकता है।

मजदूरी, लाभ और मुआवजा

कानून या प्रचलित उद्योग मजदूरी द्वारा अपेक्षित न्यूनतम मजदूरी के बराबर सा उससे अधिक, दोनों में जो भी अधिक हो, वही मजदूरी होनी चाहिए। नियमित कार्य के घंटे के मुआवजे के अलावा, कर्मचारियों को सप्लायर देश में कानूनी रूप से आवश्यक दर पर ओवरटाइम घंटे के लिए मुआवजा देना चाहिए या जिन देशों में ऐसे कानून मौजूद नहीं हैं, वहाँ नियमित प्रति घंटा मुआवजा से अधिक की दर पर मुआवजा दिया जाना चाहिये।

कार्य के घंटे

कर्मचारियों को, असाधारण परिस्थितियों को छोड़कर, स्थानीय कानून के अनुसार या ओवरटाइम सहित 60 घंटे प्रति सप्ताह से अधिक कार्य करने की आवश्यकता नहीं है। एक नियमित कार्य सप्ताह 48 घंटे से अधिक नहीं होना चाहिए, सभी ओपरटाइम कार्य सहमति से किया जाना चाहिए और यह अनुरोध नियमित आधार पर नहीं होना चाहिए। कर्मचारियों को हर सात दिन की अवधि के भीतर 24 घंटे के आराम की अनुमति दी जानी चाहिए और सवेतन वार्षिक छुट्टी प्राप्त होनी चाहिए।

स्वास्थ्य और सुरक्षा

कार्यस्थल पर सुरक्षित और स्वच्छ वातावरण प्रदान किया जाना चाहिए, और व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा व्यवस्था, जो दुर्घटनाओं और चोट को रोकने के लिए, प्रदान की जानी चाहिए। इसमें आग, दुर्घटनाएं और विषैले पदार्थों से बचाव शामिल हैं। प्रकाश, सही तापमान और वेंटिलेशन व्यवस्था पर्याप्त होनी चाहिए। कर्मचारियों के लिए प्रसाधन सुविधाऐं हर समय उपलब्ध हों जो पर्याप्त संख्या में एवं स्वच्छ होनी चाहिए। सप्लायरों के पास स्वास्थ्य और सुरक्षा नीतियां होनी चाहिए जिसके बारे में सभी कर्मचारी स्पष्ट रूप से अवगत हों। जहां कर्मचारियों को आवासीय सुविधाएं दी जाती हैं, वहां भी वही मानक लागू होते हैं।

पर्यावरणीय आवश्यकताएं

सप्लायरों को अपने विभिन्न कार्यों के संचालन में पर्यावरणीय प्रदर्शन में प्रगतिशील सुधार करना चाहिए और अपने पार्टनर्स, सप्लायरों एवं उपठेकेदारों से भी प्रगतिशील सुधार की आवश्यकता होनी चाहिए। इसमें, व्यावसायिक निर्णयों में स्थिरता (sustainability) के सिद्धांतों को एकीकृत करना, प्राकृतिक संसाधनों का जिम्मेदाराना उपयोग, स्वच्छ उत्पादन और प्रदूषण के रोकथाम के उपायों को अपनाना, और डिजाइनिंग एवं उत्पादों, सामग्रियों और प्रौद्योगिकियों का विकास, स्थिरता (sustainability) के सिद्धांत के अनुसार हो, शामिल हैं।